

การสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์การดิจิทัล



นางสาวปวีร์รวิ อินนุพัฒน์

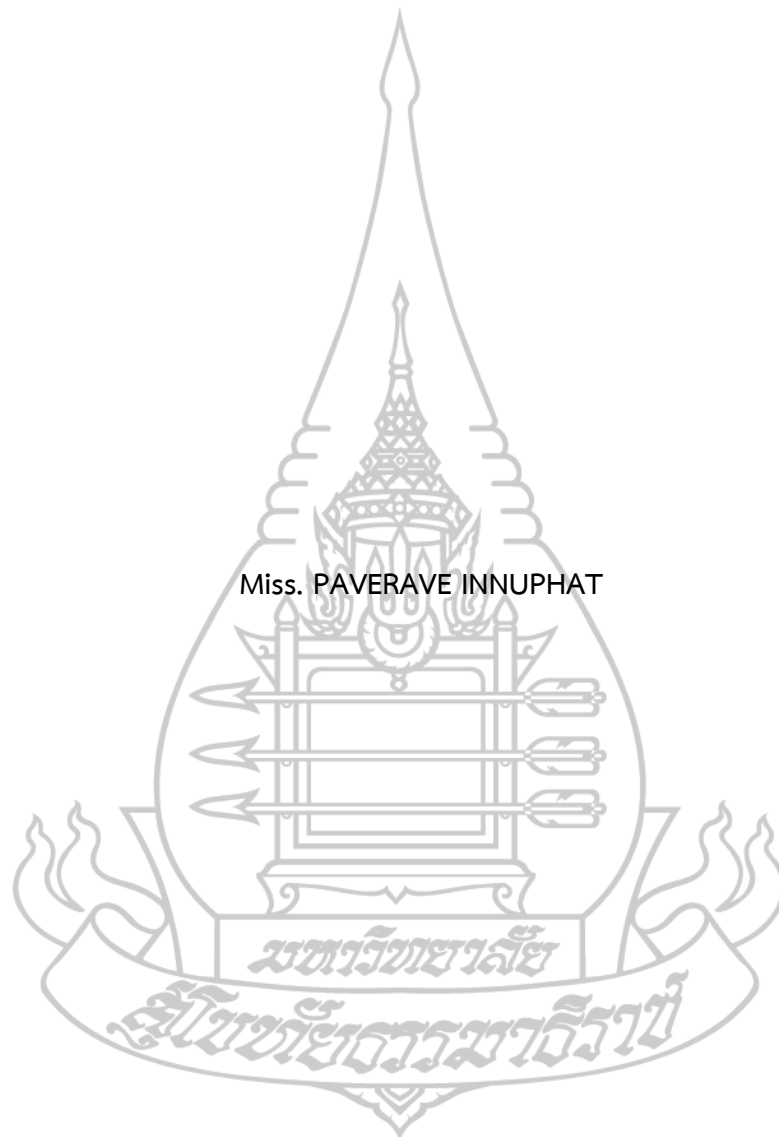
คู่มือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต แขนงวิชานวัตกรรมการ

สื่อสารทางการเมืองและการปกครองท้องถิ่น

สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Communication of the Local Government Leaders to Create a Digital
Organization



Miss. PAVERAVE INNUPHAT

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Doctor of Philosophy in Communication Innovation for Political and
Local Administration

School of Communication Arts

Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อคุณิพนธ์ การสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กร
ดิจิทัล

ชื่อและนามสกุล นางสาวปวีร์รวิ อินนุพัฒน์

แขนงวิชา / วิชาเอก นวัตกรรมสื่อสารทางการเมืองและการปกครองท้องถิ่น

สาขาวิชา นิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หฤทัย ปัญญาวุฒระกุล
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยฉัตร ล้อมชวการ
3. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตราภรณ์ สุทธิวรเศรษฐ์

คุณิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาเอก เมื่อวันที่ 6 กันยายน พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบคุณิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พรปภััสสร ปริญชาญกุล)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หฤทัย ปัญญาวุฒระกุล)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยฉัตร ล้อมชวการ)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิตราภรณ์ สุทธิวรเศรษฐ์)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กุลธิดา ธรรมวิวัฒน์)

..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ชื่อคุณิพนธ์ การสื่อสารของผู้นาองคกรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองคกรดิจิทัล

ผู้วิจัย นางสาวปวีร์รวิ อินุพัฒน์ รหัสนคศึกษา 4641500261

ปริญญา: ปรัชญาคุณิพนธ์ (นวัตกรรมการสื่อสารทางการเมืองและการปกครองท้องถิ่น)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หลทัย ปัญญาวุฒระกุล (2) รองศาสตราจารย์ ดร.

ปิยฉัตร ล้อมชวการ (3) รองศาสตราจารย์ ดร.จิตราภรณ์ สุทธิวรเศรษฐ์ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ทักษะการสื่อสารของผู้นาองคกรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองคกรดิจิทัล 2) วิธีการสื่อสารของผู้นาองคกรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองคกรดิจิทัล และ 3) แนวทางการสื่อสารของผู้นาองคกรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองคกรดิจิทัล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลหลัก 40 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกจากองคกรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลท้องถิ่นดิจิทัล ประจำปี 2564 จำนวน 4 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน เทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุมขี้เหล็ก จังหวัดพิษณุโลก และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสรุป

ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะการสื่อสารของผู้นาเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสู่องคกรดิจิทัล ประกอบด้วย ทักษะในการนำเสนอ ทักษะในการจูงใจ และทักษะการแก้ปัญหาตามสถานการณ์ต่าง ๆ มีผลต่อการขับเคลื่อนสู่การเปลี่ยนแปลงสู่องคกรดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) วิธีการสื่อสาร ประกอบด้วย (1) ใช้การสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ ทำให้เกิดความร่วมมือของบุคลากร ในทุกระดับ และกับประชาชนในพื้นที่เพื่อสร้างการยอมรับและใช้เทคโนโลยีควบคู่กับองคกร (2) การสื่อสารด้วยบุคคลต้นแบบ ซึ่งผู้นาที่มีการใช้เทคโนโลยีในการทำงานจะช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในองคกร (3) การสื่อสารกับสาธารณชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในความโปร่งใสขององคกร โดยเน้นเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับการปรับกระบวนการคิดของบุคลากรในองคกรสร้างแรงจูงใจในการปรับกระบวนการทำงาน ด้วยการเพิ่มทักษะการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสร้างบรรยากาศจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเป็นวัฒนธรรมองคกรดิจิทัล 3) แนวทางการสื่อสาร ประกอบด้วย (1) การสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององคกรที่จะเปลี่ยนแปลงไปสู่องคกรดิจิทัลเพื่อให้บุคลากรทั้งองคกรเข้าใจและรับรู้ถึงความสำคัญและมีการสนับสนุนจากผู้บริหารทุกระดับ (2) การสื่อสารเพื่อสร้างวัฒนธรรมองคกรผ่านบุคคลต้นแบบสู่องคกรดิจิทัล โดยส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการทำงาน เช่น กำหนดวันดิจิทัล หรือการจัดตั้งกลุ่มดิจิทัลแชนเนล (3) การสื่อสารเพื่อจูงใจให้ปรับกระบวนการทำงานสอดคล้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลลดขั้นตอนการทำงานลง (4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้พัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรเพื่อลดความกังวลการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ (5) การสื่อสารผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ที่เข้าถึงได้ตลอดเวลา และ 6) การประเมินผลการสื่อสารอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงทักษะการสื่อสารและวิธีการสื่อสารของผู้นาองคกรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำสำคัญ ผู้นาองคกรปกครองส่วนท้องถิ่น ทักษะการสื่อสาร วิธีการสื่อสาร องคกรดิจิทัล

Dissertation title: Communication of the Local Government Leaders to Create a Digital Organization

Researcher: Miss. PAVERAVE INNUPHAT; ID: 4641500261;

Degree: Doctor of Philosophy (Communication Innovation for Political and Local Administration);

Dissertation advisors: (1) Dr. Hareuthai Panyarvuttrakul, Assistant Professor (2) Dr. Piyachat Lomchavakarn, Associate Professor (3) Dr. Jitraporn Sudhivoraseth, Associate Professor , Academic year: 2023

Abstract

The objectives of this research were to study 1) the communication skills of local administrative organization leaders, 2) their communication methods for building a digital organization, and 3) communication approaches for leaders of local administrative organizations to build up digital organizations.

This research used the qualitative research method of in-depth interviews. The 40 key informants were selected through purposive sampling from 4 local administrative organizations that won awards for digital localities in 2021, namely, Saensuk City Municipality in Chonburi Province, Bang Mu Sub-district Administrative Organization in Mae Hong Son Province, Patong City Municipality in Phuket Province, and Ban Noi Sum Khilek Sub-district Administrative Organization in Phitsanuloke Province. Data were analyzed by drawing conclusions.

The results showed that 1) the communication skills that enabled local administrative organization leaders to successfully drive the efficient transformation of their organizations to be fully digital organizations consisted of presentation skills, persuasion, and the ability to solve problems in different situations as they arise. 2) The communication methods consisted of (1) using communication to build participation, awareness, and understanding, which engendered cooperation from personnel at all levels as well as local citizens so they would all accept and use digital technology along with the organization; (2) communicating through good role models, because leaders who adopt and use digital technology can inspire people in the organization to follow their example; and (3) communicating with the public to strengthen public confidence in the transparency of the government sector, emphasizing content about changing people's thinking processes and creating incentives for people to shift their work processes and build up skills in using digital technology, ultimately resulting in a transformation of the organizational culture towards a digital organization. 3) Communication approaches: (1) communicate about the organization's vision and goals for becoming a digital organization to let every member of the staff acknowledge and understand the importance of the digital transformation and be aware that it has the support of administrators at all levels; (2) communicate through role models to shift the organizational culture while encouraging the wider use of digital technology at work, such as by having a "Digital Day" or appointing a group of "Digital Champions;" (3) persuade everyone to adjust their work processes to use digital technology to reduce work steps; (4) exchange knowledge to develop the staff's digital skills and reduce their worries about learning to use new technology; (5) communicate through an online learning platform that is accessible at all times; and (6) continuously evaluate communications to improve the local administrative organization leaders' communication skills and communication methods.

Keywords : Local administrative organization leader, Communication skills, Communication methods, Digital organization

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หฤทัย ปัญญาวุธตระกูล อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.ปิยฉัตร ล้อมชวการ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ความกรุณาเสียสละเวลาให้คำแนะนำ แนวคิด ข้อเสนอแนะ และติดตามความก้าวหน้าในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พรปภัตสร ปริญญาญกุล รองศาสตราจารย์ ดร.จิตรภรณ์ สุทธิวรเศรษฐ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.กุลธิดา ธรรมวิภังค์ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ อันเป็นแนวทางสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ที่สำคัญอย่างยิ่งขอขอบคุณผู้อำนวยการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ภายใต้แนวคิด “ท้องถิ่นดิจิทัล เปลี่ยนแนวคิด พลิกรูปแบบการทำงาน” ประจำปี พ.ศ. 2564 ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี นายกองค้การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน นายกเทศมนตรีเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต และนายกองค้การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยซุ้มขี้เหล็ก จังหวัดพิษณุโลก รวมทั้งผู้อำนวยการด้านดิจิทัล อันประกอบด้วย ปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เลขาธิการคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) ตลอดจนบุคลากร และเจ้าหน้าที่ ที่ได้เสียสละเวลา ให้ความร่วมมือและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับผู้วิจัย ทำให้สามารถนำมาวิเคราะห์ประมวลผลงานวิจัยให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์

นอกจากนี้ ขอขอบพระคุณคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ทุกท่านในสาขาวิชานิเทศศาสตร์ แขนงวิชานวัตกรรมการสื่อสารทางการเมืองและการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในทุกๆ เรื่องตลอดมา และขอขอบคุณกำลังใจที่ดีจากครอบครัว เพื่อนนักศึกษา และกัลยาณมิตร ที่เป็นกำลังใจผลักดันให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งใจ

สารบัญ

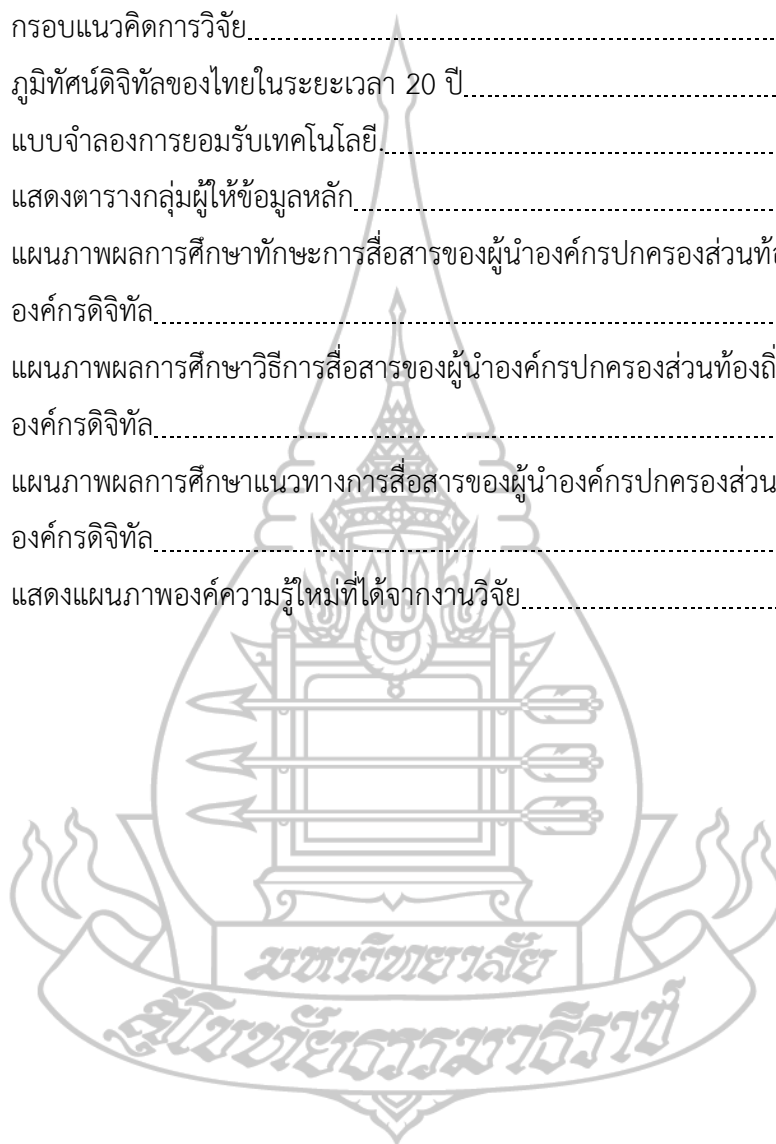
	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญภาพ.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการสื่อสารของผู้นำ.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับการปรับกระบวนการคิดของคนในองค์กร.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น.....	16
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ.....	16
ทฤษฎีการแพร่ข่าวสารหรือข่าวสาร.....	17
ทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี.....	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	23
รูปแบบการวิจัย.....	23
ผู้ให้ข้อมูลหลัก.....	23
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	25
ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	29
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
การนำเสนอข้อมูล.....	30
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้าง องค์กรดิจิทัล.....	32
ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาวิธีการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้าง องค์กรดิจิทัล.....	54
ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้าง องค์กรดิจิทัล.....	81
ส่วนที่ 4 องค์กรความรู้ใหม่ที่ได้จากงานวิจัย.....	89
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	91
สรุปผลการวิจัย.....	91
อภิปรายผลการวิจัย.....	99
ข้อเสนอแนะ.....	113
บรรณานุกรม.....	116
ภาคผนวก.....	122
ก เครื่องมือสำหรับการวิจัย.....	123
ข ภาพประกอบการเก็บข้อมูล.....	136
ค ภาพประกอบเอกสารหนังสือแนบการขออนุญาตสัมภาษณ์.....	151
ประวัติผู้วิจัย.....	160

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
ภาพที่ 2.1 ภูมิทัศน์ดิจิทัลของไทยในระยะเวลา 20 ปี.....	13
ภาพที่ 2.2 แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี.....	18
ภาพที่ 2.3 แสดงตารางกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก.....	26
ภาพที่ 4.1 แผนภาพผลการศึกษาทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้าง องค์กรดิจิทัล.....	53
ภาพที่ 4.2 แผนภาพผลการศึกษาวิธีการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้าง องค์กรดิจิทัล.....	80
ภาพที่ 4.3 แผนภาพผลการศึกษาแนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้าง องค์กรดิจิทัล.....	88
ภาพที่ 4.4 แสดงแผนภาพองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากงานวิจัย.....	89



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการดำรงชีวิตมนุษย์ในทุกมิติ ทำให้อิทธิพลของเทคโนโลยีดิจิทัลจึงเป็นทั้งโอกาส และความท้าทายของประเทศในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในระยะยาวตามข้อบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) และแนวคิดประเทศไทย 4.0: โมเดลขับเคลื่อนสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน คือ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการใช้นวัตกรรมการปฏิรูปกระบวนการทางธุรกิจ รวมถึงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัยตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชน ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมที่ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565); (ภาวัต พัฒนนิภากร และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร, 2562)

นอกจากนี้แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 - 2570 มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริการที่สะดวกและเข้าถึงง่าย มีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็วในการใช้บริการต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐได้อย่างครบถ้วน ณ จุดเดียว (One-Stop Service) มีตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ดังนี้ 1) ภายในปี 2570 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาแพลตฟอร์มบริการประชาชนแบบเบ็ดเสร็จในด้านสำคัญ คิดเป็นร้อยละ 100 2) ภายในปี 2570 สัดส่วนบริการของรัฐสำหรับประชาชนสามารถให้บริการแบบออนไลน์คิดเป็นร้อยละ 90 และ 3) ภายในปี 2570 ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการใช้บริการออนไลน์ภาครัฐในด้านที่สำคัญไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน), 2565) จะเห็นได้ว่าทิศทางการพัฒนาประเทศให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัยเพื่อตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนเนื่องจากมีหน้าที่ดูแลและจัดทำบริการและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืนในแต่ละพื้นที่ ซึ่งปัจจุบันมีการปกครอง 2 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบทั่วไป ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด

(อบจ.) เทศบาล แบ่งออกเป็น 3 ประเภท เทศบาลนคร (ทน.) เทศบาลเมือง (ทม.) และ เทศบาลตำบล (ทต.) องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) 2) รูปแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

จากการดำเนินโครงการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นดิจิทัล ประจำปี พ.ศ. 2564 ภายใต้แนวคิด “ท้องถิ่นดิจิทัล เปลี่ยนแนวคิด พลิกรูปแบบการทำงาน” สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมประกวดนวัตกรรม “ท้องถิ่นดิจิทัล” เป็นเวทีที่เปิดโอกาสในการนำเสนอผลงานดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการก้าวสู่ความเป็นรัฐบาลดิจิทัล ทั้งนี้ อปท. ถือเป็นด่านหน้าที่สำคัญที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนกว่า 50 ล้านคนทั่วประเทศ การนำเสนอโครงการนวัตกรรมด้านดิจิทัลของแต่ละ อปท. แสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์และศักยภาพของผู้นำองค์กรในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการต่าง ๆ ตลอดจนนำเสนอแผนงานพัฒนาในอนาคตที่จะต่อยอดการบริการให้ดียิ่งขึ้นไปเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน), 2564) จึงกล่าวได้ว่า การสร้างองค์กรดิจิทัลสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จนั้น สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญ คือ การสื่อสารของผู้นำ เนื่องจากผู้นำเป็นกลไกสำคัญในขับเคลื่อนองค์กร เป็นผู้รับนโยบายจากส่วนกลางนำมากำหนดเป็นนโยบายขององค์กร และถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติของคนในองค์กรให้เห็นผลในเชิงการขับเคลื่อนที่เป็นรูปธรรม ซึ่งวิธีการสื่อสารของผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างความรู้ความเข้าใจทำให้เกิดการยอมรับเพื่อนำไปปฏิบัติตามได้ โดยคุณลักษณะของผู้นำจะต้องมีมิติตั้งแต่การปรับกระบวนคิดของคนในองค์กร การปรับกระบวนการทำงาน การปรับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การปรับวัฒนธรรมองค์กรสู่ดิจิทัล สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นอกจากนี้ ทักษะการสื่อสารของผู้นำก็เป็นอีกปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งไม่แพ้กันในการที่จะกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรด้วยการสร้างการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร ผลักดันให้เกิดการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล การวางแผนออกแบบการบริหารจัดการ และการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของคนในองค์กรในท้ายที่สุด

นับเป็นความท้าทายอย่างยิ่งของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากปัจจัยที่สำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร คือ “บุคลากร” บุคลากรส่วนใหญ่มีความคุ้นชินยึดติดกับวิธีการทำงานแบบเดิม มีความกลัวต่อการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ดิจิทัล มีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง หรืออาจมีความคิดว่าการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานอาจส่งผลกระทบต่ออำนาจหน้าที่ประกอบกับโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลไม่เพียงพอหรือขาดการสนับสนุนซึ่งมีสาเหตุมาจากข้อจำกัดด้านงบประมาณของหน่วยงาน ทำให้การปรับตัวไปใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจึงเป็นเรื่องใหม่และต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงควรมีทักษะและวิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจ เกิดความเชื่อมั่น และตระหนักถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ในขณะที่เป้าหมายสำคัญในการปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การพัฒนาและยกระดับการ

บริการสาธารณะขององค์กรปกครองท้องถิ่นให้สามารถบริหารจัดการการบริการสาธารณะในประเภทและรูปแบบที่หลากหลาย เป็นเป้าหมายที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐกับการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล เพื่อยกระดับสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานในการพัฒนาบริการอัจฉริยะสำหรับประชาชน

จากปัญหาและความสำคัญข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาในประเด็น การสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล ซึ่งจากการศึกษาของประพันธ์ คชแก้ว และคณะ (2562) กล่าวว่า การนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์การในยุคดิจิทัลทำให้องค์การมีความพร้อมและเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์การได้มากยิ่งขึ้น ในขณะที่ มรกต จันทร์กระพ้อ และคณะ (2562) กล่าวว่า องค์การแห่งนวัตกรรมนั้นเป็นองค์การที่มุ่งเน้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์การ โดยมีการบริหารจัดการด้วยการริเริ่มสิ่งใหม่หรือการพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติผลิตภัณฑ์ บริการ โครงสร้างองค์การและกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญจากการขับเคลื่อนองค์การด้วยผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม โดยวัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ และคณะ (2563) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงจะได้รับประโยชน์ในด้านการตรวจสอบข้อมูลได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และข้อมูลมีความถูกต้องแม่นยำ จากผลการศึกษาข้างต้นยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับการสื่อสาร ในประเด็นที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีวิธีสื่อสารอย่างไรในการที่จะปรับตัวองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นองค์กรดิจิทัลเพื่อรองรับภารกิจตามแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 - 2570 ที่กำหนดไว้ว่า ภายในปี 2570 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาแพลตฟอร์มบริการประชาชนแบบเบ็ดเสร็จในด้านสำคัญ (ความเหลื่อมล้ำทางสิทธิสวัสดิการประชาชน การศึกษา สุขภาพและการแพทย์ และสิ่งแวดล้อม) ร้อยละ 100 (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน), 2565) จึงจะทำการศึกษาเกี่ยวกับ ทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล วิธีการสื่อสารของผู้นำทางการสื่อสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล และเสนอแนวทางสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล เสนอ กระทรวงมหาดไทยเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเป็นเลิศในการพัฒนาองค์กรรองรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัลที่มีความทันสมัย เกิดความคล่องตัวและมีความรวดเร็วในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนมากยิ่งขึ้น ถือเป็นแรงขับเคลื่อนที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม

2. คำถามการวิจัย

2.1 ทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัลเป็นอย่างไร

2.2 วิธีการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัลเป็นอย่างไร

2.3 แนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัลเป็นอย่างไร

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

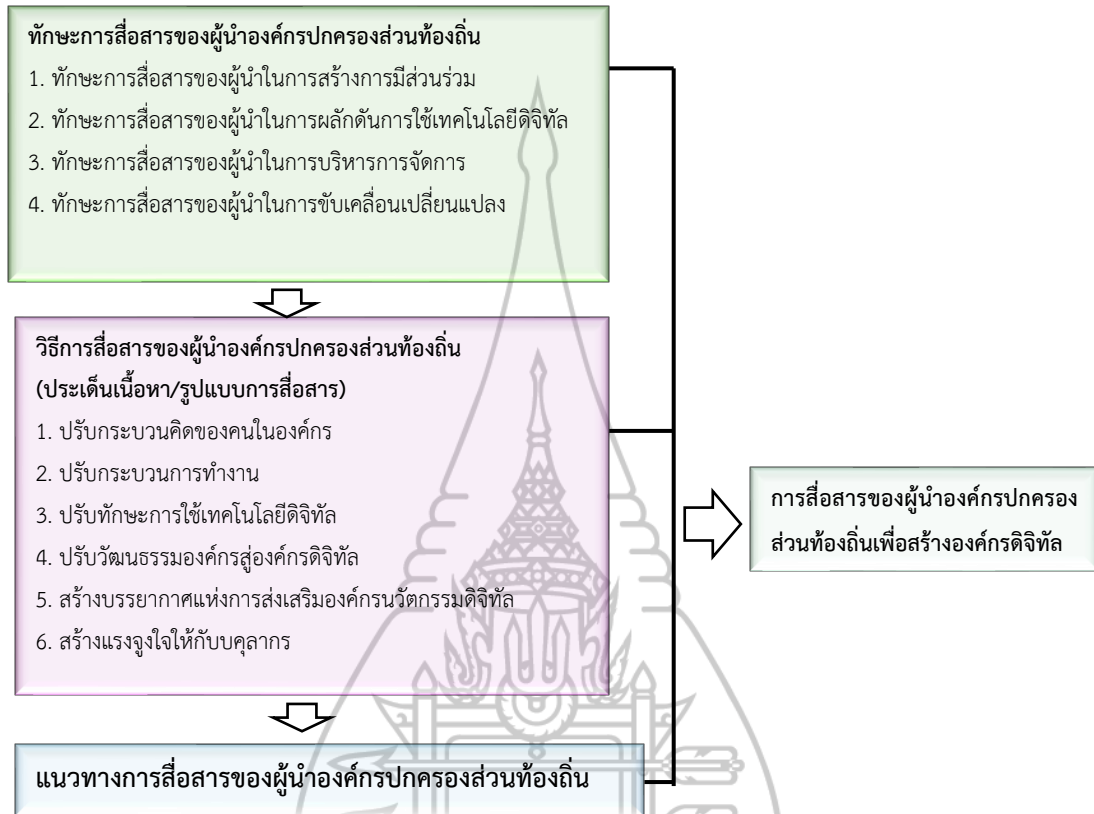
3.1 เพื่อศึกษาทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล

3.2 เพื่อศึกษาวิธีการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล

3.3 เพื่อเสนอแนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล



4. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษาการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการทักษะการสื่อสาร วิธีการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสนอแนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล

5.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ที่เกี่ยวข้องข้องกับการปรับเปลี่ยนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่องค์กรดิจิทัลมีเกณฑ์ในการคัดเลือกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลในกิจกรรมการประกวดนวัตกรรม “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564 จำนวน 4 แห่ง จำนวน 40 คน

5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยนี้ศึกษาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล) ที่ได้รับรางวัลในกิจกรรมการประกวดนวัตกรรม “ท้องถิ่นดิจิทัล” ภายใต้แนวคิด "ท้องถิ่นดิจิทัล เปลี่ยนแนวคิด พลิกรูปแบบการทำงาน" โดยการดำเนินการของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) หรือ สพร. ประจำปี พ.ศ.2564 ใน 4 พื้นที่ ประกอบด้วย รางวัลดีเยี่ยม 2 พื้นที่ ได้แก่ 1) เทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี 2) องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน รางวัลดีเด่น 2 พื้นที่ ได้แก่ 1) เทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต 2) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุมชีเหล็ก จังหวัดพิษณุโลก

5.4 ขอบเขตด้านเวลา

ตั้งแต่เดือนมกราคม - มิถุนายน 2567

6. นิยามศัพท์

6.1 ทักษะการสื่อสาร หมายถึง รูปแบบกระบวนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นายกเทศมนตรี และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมการยอมรับ การปรับตัว ในการขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 - 2570

6.2 ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นายกเทศมนตรี (เทศบาล) และ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล (นายก อบต.) เป็นผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล) ที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม หรือการบริหารจัดการองค์กรด้านดิจิทัล ประจำปี 2654 ใน 4 พื้นที่ ได้แก่ 1) เทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี 2) เทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต 3) องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จ.แม่ฮ่องสอน 4) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุมชีเหล็ก จ.พิษณุโลก

6.3 การสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง วิธีการ และทักษะการถ่ายทอดการสร้างความรู้ความเข้าใจของนายกเทศมนตรี และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ไปสู่บุคลากรในองค์กร เพื่อสร้างการยอมรับ การปรับตัว ภายใต้องค์กรดิจิทัลให้มีความพร้อมในการรองรับการใช้งานเครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัลมาในองค์กร

6.4 องค์กรดิจิทัล หมายถึง หน่วยงานที่มีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน

ของบุคลากรเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว และมีความคล่องตัว ตลอดจนทำให้ประหยัดทรัพยากร และลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

6.5 ทักษะทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้เกี่ยวกับการถ่ายทอดความคิด ความรู้ ความเข้าใจเพื่อทำการสื่อสารของนายกเทศมนตรี และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่องค์กรดิจิทัลโดยการสร้างการมีส่วนร่วม การผลักดันการใช้ เทคโนโลยี การวางแผนการออกแบบการจัดการ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

6.6 วิธีการสื่อสาร หมายถึง ประเด็นเนื้อหา รูปแบบการสื่อสารภายใต้ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล ขององค์เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย การปรับกระบวนการคิดของคนในองค์กร การปรับกระบวนการทำงาน การปรับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การปรับวัฒนธรรมองค์กรสู่ดิจิทัล การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยี และการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร

6.7 การนำเสนอวัฒนธรรมทางสื่อออนไลน์ หมายถึง กลวิธีการนำเสนอที่ออกแบบมาพัฒนาจัดเรียงและถ่ายทอดอย่างเป็นระบบผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ ไปยังบุคคลทั่วไปที่มีความหลากหลายของช่วงวัย และกลุ่มเป้าหมาย เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน เห็นด้วย คล้อยตาม และสนับสนุนการนำเสนอเนื้อหา

6.7.1 รูปแบบนำเสนอเนื้อหา หมายถึง การถ่ายทอดสารอย่างเป็นระบบไปยังผู้รับสารตามวัตถุประสงค์ โดยการกำหนดรูปแบบการสื่อสาร การเรียงลำดับสาร การดำเนินเรื่อง ผ่านสื่อออนไลน์ ได้แก่ ยูทูป และเฟซบุ๊ก

6.7.2 การใช้ตัวแบบ หมายถึง การสื่อสารผ่านบุคคลตัวอย่างที่สามารถสังเกตเรียนรู้ได้โดยผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อสร้างอิทธิพลทางความคิดต่อผู้รับสารให้เกิดความสนใจ จดจำ สร้างแรงจูงใจ และพฤติกรรมของตนเอง โดยเฉพาะการสังเกตเรียนรู้ผ่านตัวแบบ ประกอบไปด้วย แบบเชิงบุคคล และแบบเชิงสัญลักษณ์

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ได้องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างองค์การดิจิทัลที่นำไปสู่การวางแผนเชิงนโยบายการสื่อสารในการปรับองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7.2 ได้องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับวิธีการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสม เพื่อใช้ในการสร้างองค์การดิจิทัล ตลอดจนเป็นแนวทางในการปรับองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่องค์กรดิจิทัลได้

7.3 ได้แนวทางพัฒนาการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างองค์การดิจิทัลสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกระทรวงมหาดไทย และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรอื่น ๆ เพื่อสร้างองค์การดิจิทัลในอนาคตต่อไปได้



บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล 2) วิธีการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล และ 3) แนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล โดยบทที่ 2 ซึ่งเป็นบทที่ว่าด้วยวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการสื่อสารของผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม
3. แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล
4. แนวคิดเกี่ยวกับการปรับกระบวนการคิดของคนในองค์กร
5. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
6. แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
7. ทฤษฎีการแพร่พันธุ์กรรมหรือข่าวสาร (Information/innovation diffusion theory)
8. ทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี (The Technology Acceptance Model - TAM)
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการสื่อสารของผู้นำ

ผู้นำในองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือ เอกชน เป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร และสามารถนำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลงในองค์กรและสังคมได้ ในการสื่อสารของผู้นำควรมีทักษะในการพูดที่เหมาะสม และการมีบุคลิกภาพที่ดียังเป็นส่วนเสริมให้การสื่อสารของผู้นำประสบความสำเร็จได้ (ชนาพร พิทยาบุรณ์, 2560) นอกจากนี้ “ภาวะผู้นำ” ยังเป็นศิลปะที่จำเป็น และสำคัญยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจกำหนดปัญหา วางแผนรับผิดชอบต่อความอยู่รอด หรือการพัฒนาองค์กร (พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์จักร, 2554) เป็นเรื่องของความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่จะใช้อิทธิพลโน้มน้าวชักจูงเปลี่ยนแปลงการกระทำของ

บุคคลและกลุ่มให้สามารถรวมพลังให้สามารถช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้ (ราเชน นพณัฐ วงศกร, 2561)

1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ ผู้นำแสดงพฤติกรรมตามบทบาททำให้ผู้ตามมีความชื่นชม มีความภูมิใจจงรักภักดีและเชื่อถือในตัวผู้นำ และผู้นำได้วางแผนกำหนดแนวทางให้ผู้ตามแสดงตามโดยการสร้างวิสัยทัศน์

2) การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นกระบวนการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดอารมณ์กระตุ้น จูงใจให้เห็นประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อทีมงาน เห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน

3) การกระตุ้นทางปัญญา เป็นกระบวนการที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา โดยการกระทำทำให้ผู้ตามมีความพอใจและมีความตั้งใจด้วยการใช้สัญลักษณ์ จินตนาการ และภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้ผู้ตามเข้าใจในบทบาทและยอมรับในบทบาท

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นกระบวนการที่ผู้นำประพัตติตนเป็นผู้มุ่งเน้นการพัฒนา วินิจฉัยและยกระดับความต้องการของผู้ตาม มีการติดต่อกับผู้ตามเป็นรายบุคคล และติดต่อสื่อสารแบบสองทาง เอาใจใส่ความต้องการตามความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ตาม

คุณลักษณะของผู้นำในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย (สรารุช นาแรมงาม, 2561)

1) มีทัศนคติ มุมมอง หรือแนวความคิดที่ดี ยอมรับสิ่งใหม่และเปิดใจพิจารณาถึงเหตุผล ความจำเป็นและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น (ในที่นี้หมายถึงการเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัลตามนโยบายรัฐบาล)

2) มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้มีความสามารถในการมองเห็นทิศทาง วิกฤตและโอกาสที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ชัดเจน บนพื้นฐานความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ สามารถกำหนดเป้าหมาย วางแผนและพัฒนาและนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ดีขึ้นในอนาคตได้

3) มีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นผู้มีความประพฤติถูกต้องเหมาะสมและอยู่ภายใต้กฎหมาย ศีลธรรม วัฒนธรรม หรือจารีตประเพณีที่ดีงาม ตลอดจนมีความรับผิดชอบ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาแก่ผู้ตามได้

4) มีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่น สามารถชักจูงหรือโน้มน้าวให้เปลี่ยนความคิด ความเชื่อ พฤติกรรมการปฏิบัติ ไปในทิศทางที่ดี ที่ถูกต้องและเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้ร่วมกันได้

5) มีทักษะการสื่อสารที่ดี สามารถสื่อข้อมูลข่าวสารที่ต้องการไปสู่บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายได้อย่างกระชับ ชัดเจน และเข้าใจได้ง่าย เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายรับทราบถึงเป้าหมายที่ต้องการสื่อสาร

6) สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรและทีมงานที่มีส่วนได้ส่วนเสียหรือมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดทั้งภายใน/ภายนอกหน่วยงานและองค์กร

7) มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท อุทิศทั้งร่างกายและแรงใจ เพื่อสนับสนุนและสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นจริง

8) มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมสำหรับการแก้ปัญหา การคิดค้นสินค้าและบริการใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

9) มีความสามารถในการฟังเข้าใจและตั้งคำถามที่ดี เพื่อให้สามารถถึงความรู้ ความสามารถของทีมงานออกมาใช้ในการค้นหาเป้าหมาย พัฒนา ตัดสินใจและทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

10) มีความสามารถในการสอนงานหรือแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกทีมให้สามารถ แก้ไขและปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางเอาไว้

11) มีความฉลาดทางอารมณ์ หรือความสามารถในการจัดการกับความคิด ความรู้สึก และอารมณ์ที่เกิดขึ้นทั้งกับตนเองและผู้อื่น เพื่อควบคุมความคิดและการกระทำได้อย่างสมเหตุสมผล สอดคล้องกับการทำงานและเป้าหมายของทั้งตนเอง ทีมงานและองค์กร

12) เป็นผู้รู้เท่าทันเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ รู้ว่าส่วนใดเป็นประโยชน์และส่วนใด อาจเป็นโทษรวมทั้งสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เกิดขึ้นหรือมีอยู่มาใช้ในการสร้างประโยชน์ หรือเพิ่มมูลค่าให้แก่ตนเอง ทีมงาน และองค์กรได้อย่างสร้างสรรค์

13) เป็นตัวแทนหรือผู้นำความเปลี่ยนแปลงที่สามารถจัดกระบวนการเปลี่ยนแปลง ภายในองค์กรเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนและพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ได้วางเอาไว้รวมทั้งสามารถสื่อสาร ให้บุคลากรทราบถึงสถานการณ์ต่าง ๆ จุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในการดำเนินงานของ องค์กรได้ (Larjovuori et al, 2018)

2. แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม

การสื่อสารเป็นพฤติกรรมการติดต่อกันระหว่างมนุษย์ที่อาศัยกระบวนการถ่ายทอด ความรู้ ความคิดเห็น เรื่องราวต่าง ๆ ของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยอาศัยสื่อต่าง ๆ เพื่อให้เกิด ความเข้าใจที่ตรงกัน เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นเป็นปกติวิสัยของคนทุกคน และมีความเกี่ยวข้องไปถึง บุคคลอื่น ตลอดจนถึงสังคมที่แต่ละคนเกี่ยวข้องอยู่ ไม่ว่าจะทำอะไร ล้วนต้องอาศัยการสื่อสารเป็น เครื่องมือช่วยให้บรรลุจุดประสงค์ทั้งสิ้น (ศุภรัตน์ ฐิติกุลเจริญ, 2550 ; Daniel, 2019) การสื่อสารจึงมี ความสำคัญและเป็นพื้นฐานของการมีปฏิภพกิจของมนุษย์ เนื่องจากเป็นเครื่องมือเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจกรรมเพื่ออยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคม นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือสำคัญใน

การแก้ไขปัญหาช่วยสร้างความเข้าใจความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา (มยุรินทร์ มากคง และคณะ, 2563) การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่สมาชิกได้มีโอกาสร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติตามโครงการ ร่วมติดตามประเมินผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมจะต้องมาจากความสมัครใจ พึงพอใจ และได้รับผลประโยชน์ที่เกิดจากองค์กรโดยส่วนรวมร่วมกัน (สัญญา เคนาภูมิ, 2551) โดยเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามผล (เมตต์ เมตต์การุณจิต, 2553) ผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานเพื่อพัฒนาหรือใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญของแต่ละคนในการแก้ปัญหาของชุมชนและพัฒนางานในกลุ่มให้มีความโปร่งใสและให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้น

ดังนั้น การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นการออกแบบกระบวนการสื่อสาร โดยมุ่งเน้นให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถสื่อสารกันได้ ในลักษณะของการสนทนา (Dialogue) ร่วมกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นภาพของการมีปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร ในขณะที่เดียวกันยังมองว่าการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการร่วมกันระบุมความจำเป็นและสภาพปัญหาในการพัฒนา การร่วมกันคิดสร้างสรรค์เกี่ยวกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการพัฒนา ตลอดจนการลงมือปฏิบัติการพัฒนาภายใต้สถานการณ์ของความร่วมมือกัน (Nair and White, 1993 ; ปารีชาติ สถาปิตานนท์, 2549)

3. แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล

การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์สำคัญของรัฐบาลในการเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจของประเทศ เป็นประเด็นนโยบายที่กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้นำมากำหนดเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์ของการขับเคลื่อนแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมระยะ 20 ปี ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2559 ภายใต้วิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศไทยไปสู่ “ดิจิทัลไทยแลนด์” ซึ่งแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้ให้คำจำกัดความ ดิจิทัลไทยแลนด์ หมายถึง ประเทศไทยที่สามารถสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานนวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์ และทรัพยากรอื่นใด เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมมีเป้าหมายในภาพรวม 4 ประการดังต่อไปนี้

1) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือหลักในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการผลิต การบริการ

2) สร้างโอกาสทางสังคมอย่างเท่าเทียมด้วยข้อมูลข่าวสารและบริการต่าง ๆ ผ่านสื่อดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

3) เตรียมความพร้อมให้บุคลากรทุกกลุ่มมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล

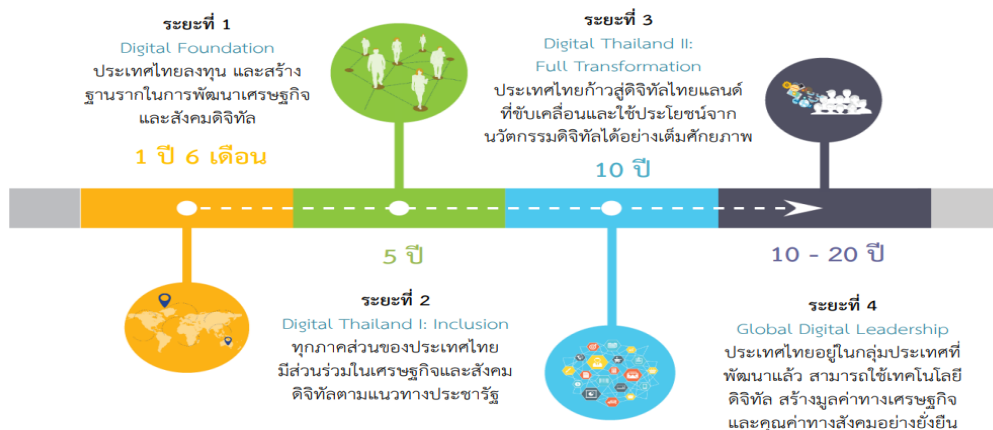
4) ปฏิรูปกระบวนการศึ่การทำงานและการให้บริการของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและการใช้ประโยชน์จากข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมฉบับนี้ จึงกำหนดภูมิทัศน์ดิจิทัล เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาและเป้าหมายใน 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 Digital Foundation ประเทศไทยลงทุนและสร้างรากฐานการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

ระยะที่ 2 Digital Thailand : Inclusion ทุกภาคส่วนของประเทศไทยมีส่วนร่วมในเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลตามแนวทางประชารัฐ

ระยะที่ 3 Digital Thailand : Full Transformation ประเทศไทยก้าวสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ที่ขับเคลื่อนและใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างเต็มศักยภาพ

ระยะที่ 4 Global Digital Leadership ประเทศไทยอยู่ในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและคุณค่าทางสังคมอย่างยั่งยืน



ภาพที่ 2.1 แสดงภูมิทัศน์ดิจิทัลของไทยในระยะเวลา 20 ปี

การเปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นดิจิทัล (Digital Transformation) มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ดังนี้ 1) ความคิดดิจิทัล เป็นชุดความคิดของคนในองค์กรในทุกระดับชั้น โดยต้องเริ่มจากคณะผู้บริหาร และผู้บริหารสูงสุด 2) กระบวนการดิจิทัล ระบบงานและกระบวนการภายใน จะต้อง

สิ้นไหลแบบไร้รอยต่อ ข้อมูลต่าง ๆ อยู่ในระบบฐานข้อมูลกลาง เพื่อลดความซ้ำซ้อน 3) ความรู้และทักษะดิจิทัล เป็นความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ระบบควบคุม สมองกลฝังตัว การเชื่อมต่อทั้งแบบมีสายและไร้สาย และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ ในการประมวลข้อมูลและคำสั่งได้อย่างรวดเร็ว 4) วัฒนธรรมดิจิทัล วัฒนธรรมการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องในเชิงนวัตกรรม อาจจะมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น ถ้าขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมแบบดิจิทัล เพราะช่วยลดปัญหาอุปสรรคที่เป็นข้อจำกัดเดิม ๆ ไปได้อย่างสิ้นเชิง (จำลักษ์ณ์ ขุนพลแก้ว, 2561; สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ, 2561)

4. แนวคิดเกี่ยวกับการปรับกระบวนการคิดของคนในองค์กร

การยอมรับการเปลี่ยนแปลงเป็นประเด็นที่สำคัญ เพราะปัจจุบันองค์กรต้องดำเนินการอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เป็นพลวัตมากขึ้น การแข่งขันรุนแรงมากขึ้น และความต้องการทางสังคมจะเพิ่มขึ้นอย่างมาก Robbins & Coulter (2008) กล่าวว่า เมื่อคลื่นลมแรง คือ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ มีความไม่แน่นอนและเป็นพลวัต ผู้บริหารต้องมีความคล่องตัวพร้อมปรับตัวให้สามารถรับการเปลี่ยนแปลง และปรับวิกฤตให้เป็นโอกาส เพื่อให้องค์การเติบโตได้ในทุกสถานการณ์ซึ่งการเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้นหมายถึง การเปลี่ยนแปลงคน (People) โครงสร้าง (Structure) และเทคโนโลยี (Technology) ผู้บริหารต้องเป็นผู้จัดการกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (ชาติชาย คงเพ็ชรดิษฐ์ และธีระวัฒน์ จันทิก, 2559 ; Robbins & Coulter, 2008) นอกจากนี้ Robbins & Coulter (2008) ยังกล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย (1) ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพตลาดหรือการแข่งขัน กฎระเบียบทางราชการ เทคโนโลยี ตลาดแรงงาน เศรษฐกิจโลก การเมืองโลก และการเปลี่ยนแปลงแนวความคิดในการจัดการ โดยเฉพาะด้านการบริหารบุคคล เกิดแนวความคิดใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา (2) ปัจจัยภายใน ได้แก่ การดำเนินงานภายในองค์กร คือ ต้องมีการเปลี่ยนแปลงจากภารกิจใหม่ ๆ พนักงานขององค์กรที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงด้านอายุระดับการศึกษา ทักษะ ประสบการณ์ รวมถึงการนำเครื่องจักรใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ซึ่งก่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางกระบวนการผลิต การใช้แรงงาน ต้นทุนการผลิต เป็นต้น (Robbins & Coulter, 2008) นอกจากนี้ Schermerhorn (2005) ได้ตั้งข้อสังเกตว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงจะมุ่งที่เป้าหมายหลัก 5 ประการคือ 1) เปลี่ยนแปลงลักษณะการทำงานของพนักงาน ซึ่งหมายรวมถึงพันธกิจ เป้าหมาย ภารกิจขององค์กร ตลอดจนการออกแบบการทำงานใหม่ 2) บุคลากร ทักษะและความสามารถของพนักงาน ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่สนับสนุนการทำงานของพนักงาน 3) วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม แนวปฏิบัติที่นำไปสู่พฤติกรรมใหม่ที่พึงประสงค์ของพนักงานแต่ละคนและการทำงานเป็นทีม 4) เทคโนโลยี ระบบการทำงานและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้สนับสนุนระบบการทำงานในองค์กร

และ 5) โครงสร้างองค์การ สายการบังคับบัญชาและการสื่อสารในองค์การ (Schermerhorn, 2005 ; นันทะ บุตรน้อย และคณะ, 2562)

ดังนั้นเมื่อบรรยากาศการทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี การส่งเสริมและมีการให้รางวัลกับผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งสภาพบรรยากาศองค์กรเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกกล้าที่จะแสดงออกและนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ สู่องค์กร (ปัทมา ศรีมณี และวิษณุพงษ์ โพธิ์พิรุฬห์, 2562) ส่วนด้านบรรยากาศในการส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานหรือสมาชิก (Team Climate Inventory) นั้น เมื่อเกิดการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในทีมงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน และคุณสมบัติของทีมงานที่สมาชิกเข้าใจได้ว่าเป็นบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งวัดได้จากองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ คือ ความคิดเกี่ยวกับผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่มีคุณค่าโดยนำเสนอถึงเป้าหมายในระดับที่สูงขึ้นและเป็นแรงจูงใจในการทำงาน 2) ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม คือ ลักษณะของทีมงานที่จูงใจและสนับสนุนให้บุคคลได้มีส่วนร่วมกับการตัดสินใจซึ่งบุคคลสามารถรับรู้ถึงความปลอดภัยที่จะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน 3) การมุ่งงาน คือ การตระหนักร่วมกันถึงความเป็นเลิศของคุณภาพของผลการทำงานที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์หรือผลลัพธ์ที่มีร่วมกัน 4) การสนับสนุนนวัตกรรม คือ ความคาดหวังด้านการสนับสนุนในเชิงปฏิบัติที่น่าพอใจ ทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพยายามในการนำเสนอความคิดเห็นหรือวิธีการใหม่ ๆ ให้แก่ทีมงาน (กมลชนก ชมพูพันธ์, 2564 ; Anderson & West, 1998 ; Listyanti & Hendarman, 2023)

นอกจากนี้ การผลักดันการใช้เทคโนโลยีมาจากการเกิดนวัตกรรมทางเทคโนโลยี ดังนี้

- 1) การเกิดนวัตกรรมทางเทคโนโลยีและการทดแทนสิ่งที่ล้าสมัย
- 2) สภาวะสารสนเทศเกินความต้องการ
- 3) แรงผลักดันทางสังคม
- 4) ความรับผิดชอบทางสังคม
- 5) กฎบังคับของภาครัฐ
- 6) กฎข้อบังคับของภาครัฐที่ยกเลิก
- 7) จริยธรรม ซึ่งการดำเนินงานภายใต้แรงกดดันดังกล่าวข้างต้นทำให้องค์กรต้องปรับตัวเพื่อสามารถแข่งขันได้ ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐ เช่น การนำระบบอีดีไอ (Electronic data interchange) หรือ EDI มาใช้ในงานของกรมศุลกากร เพื่อให้บริการที่รวดเร็วขึ้น หรือการเปลี่ยนแปลงของภาคเอกชน เช่น การนำเอาตู้เอทีเอ็ม ตู้เอทีเอ็ม รวมทั้งตู้รับยอดสมุดบัญชีมาให้บริการลูกค้าแทนการใช้บริการจากเจ้าหน้าที่ ระบบธนาคารอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งระบบอีคอมเมิร์ซ เพื่อให้บริการลูกค้าได้ 24 ชั่วโมง และลดระยะเวลาการเดินทาง ทั้งนี้เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน (ธีระ กุลสวัสดิ์, 2553)

5. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้นและให้มีอำนาจปกครองตนเอง (Autonomy) มีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) และต้องมืองค์กรที่จำเป็นในการปกครอง (Necessary Organization) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่น นั้น ๆ รวมทั้งมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใดโดยเฉพาะ และหน่วยการปกครองดังกล่าวนี้จัดตั้งและอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง ซึ่งก่อตั้งโดยกฎหมายและมีอำนาจอย่างเพียงพอที่จะทำกิจการในท้องถิ่นได้ด้วยตนเองรวมทั้งอำนาจจัดเก็บภาษี (โกวิท พวงงาม, 2552).

ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กล่าวไว้ดังนี้ (ชวงค์ ฉายะบุตร, 2560)

- 1) เป็นรากฐานของการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยเพราะถือว่าเป็นการให้ประชาชนรู้จักการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองรู้จักใช้สิทธิและหน้าที่ในการเป็นพลเมืองเพื่อนำไปสู่การเมืองในระบอบประชาธิปไตยที่สมบูรณ์
- 2) สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ในท้องถิ่นหรือชุมชนได้ตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ
- 3) เป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล แต่ทั้งนี้ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลด้วย
- 4) เป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง เนื่องจากการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกำหนดให้มีการเลือกตั้งคณะบุคคลเข้ามาบริหารงานในท้องถิ่นนั้น
- 5) ทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เมื่อประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองแล้ว จะทำให้คนในท้องถิ่นนั้นตระหนักถึงคุณค่าและเกิดจิตสำนึกที่ดีในการรักษาผลประโยชน์ของชุมชน

6. แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) โดย ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2549) ได้เสนอแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ว่าตั้งอยู่บนสมมติฐานของความเป็นสากลของทฤษฎีการบริหารและเทคนิควิธีการจัดการว่าสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งในแง่ของการบริหารรัฐกิจและการบริหารธุรกิจ ซึ่งเป็นกระแสแนวความคิดที่สอดคล้องกับรัฐประศาสนศาสตร์ แบบคลาสสิกของ Woodrow Wilson ที่เน้นแยกการเมืองออกจากการบริหารงาน และหลักวิทยาศาสตร์การจัดการ (Scientific Management) ของ Frederick Taylor โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อการประหยัดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แนวความคิดดังกล่าวต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการและ

วิธีการบริหารงานภาครัฐไปจากเดิมที่ให้ความสำคัญต่อทรัพยากร หรือ ปัจจัยนำเข้า และอาศัยกฎระเบียบเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความถูกต้อง สุจริต และเป็นธรรม โดยหันมาเน้นถึงวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงาน ทั้งในแง่ของผลผลิต และผลลัพธ์ และความคุ้มค่าของเงิน รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน ผู้รับบริการ โดยนำเอาเทคนิควิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้มากขึ้น เช่น การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การวัดและประเมินผลงาน การบริหารคุณภาพโดยรวม การรื้อปรับระบบ เป็นต้น องค์การที่ต้องการให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารจึงควรต้องออกแบบ โครงสร้างองค์การเพื่อให้การบริหารงานบรรลุจุดหมายแผนเชิงยุทธศาสตร์ขององค์การนั้น การออกแบบ โครงสร้างองค์การเป็นกิจกรรมที่ควรได้รับการตรวจสอบอยู่เสมอเนื่องจากปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างองค์การเกิดขึ้นมากมาย (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2549)

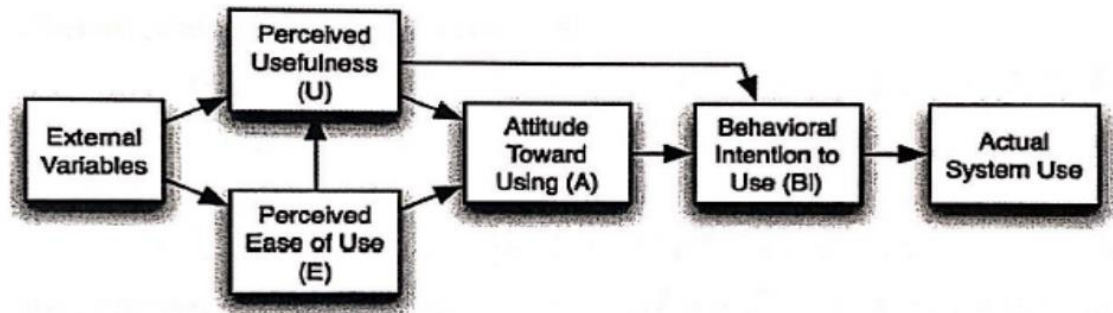
7. ทฤษฎีการแพร่พันธุ์นวัตกรรม หรือ ข่าวสาร (Information/innovation diffusion theory)

นักทฤษฎีการสื่อสารคนสำคัญในเรื่องนี้ คือ Everett Rogers (1995) ได้ผสมผสานการไหลเวียนของข่าวสารกับอิทธิพลของคนโดยอาศัยความเป็นสหวิชา พัฒนาทฤษฎีการแพร่ข่าวสารซึ่งภายหลังเป็นยุคแห่งวิทยาการทฤษฎีจึงมีชื่อใหม่ว่าทฤษฎีการแพร่พันธุ์นวัตกรรม ทฤษฎีการแพร่ข่าวสาร หรือ นวัตกรรมเป็นทฤษฎีที่อธิบายวิธีการที่นวัตกรรมถูกนำเสนอและพัฒนาโดยการสื่อสารที่หลากหลายผ่านขั้นตอนต่าง ๆ เป็นระยะ ๆ จนกระทั่งบรรลุไปสู่เป้าหมายของการสื่อสาร ความที่คนแตกต่างกัน การรับรู้สารจึงมีทั้งรวดเร็วและล่าช้าแตกต่างกันไปด้วย ซึ่งทำให้การเผยแพร่พันธุ์นวัตกรรมต้องใช้เวลาและขั้นตอนเพื่อไปยังคนที่แตกต่างกัน มีการแบ่งกลุ่มคนในสังคมได้เป็น 5 กลุ่มได้แก่

1. กลุ่มคนที่รับข่าวสาร/นวัตกรรมได้ช้ามาก และส่วนใหญ่ก็จะเป็นเช่นนั้น เรียกว่ากลุ่มล่าช้าทางการสื่อสาร (laggards) ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใด ๆ
2. กลุ่มคนกลุ่มที่สอง เป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่หรือกลุ่มคนโดยเฉลี่ยรับรู้ข่าวสาร/นวัตกรรมในระดับปานกลางผ่านสื่อมวลชน
3. กลุ่มคนกลุ่มที่สาม เป็นกลุ่มคนที่พร้อมจะรับข่าวสารและนวัตกรรมได้อย่างรวดเร็ว (early adopters) คนกลุ่มนี้ทำให้กระตุ้นให้สังคมมีการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากยอมรับนวัตกรรมได้เร็ว บางครั้งเร็วทันทีที่ข่าวสารจากสื่อที่ไปถึง
4. กลุ่มคนกลุ่มที่สี่ เป็นกลุ่มคนที่รับความคิดหรือเรียนรู้จากกลุ่มที่ยอมรับนวัตกรรมได้อย่างรวดเร็วและพยายามใช้นวัตกรรมนั้น (late adopters)

5. กลุ่มคนกลุ่มที่ห้า เป็นผู้นำความคิดเห็นค้นหาประโยชน์จากข่าวสารและนวัตกรรม (innovator) ยิ่งกว่านั้นยังกระตุ้นเพื่อนฝูงให้หันมายอมรับนวัตกรรม (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2559 ; Rogers, 1995)

8. แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model -TAM)



ภาพที่ 2.2 แสดงแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี

การยอมรับเทคโนโลยีได้รับอิทธิพลมาจากทฤษฎีเหตุผลของการกระทำ โดยแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยีได้มีการเสริมการรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived usefulness) และการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceived ease of use) ที่เป็นปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลก่อนนำไปประเมินเป็นปัจจัยทางด้านทัศนคติที่นำไปสู่การใช้งาน (Attitude Toward Using) ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะส่งผลไปถึงความตั้งใจในการใช้ (Behavioral Intention to Use) อันจะนำไปสู่พฤติกรรมการใช้งานจริง (Actual System Use)

ในการศึกษา เดวิส (Davis) ได้แบ่งปัจจัยการรับรู้ออกเป็น 2 ส่วน คือ ปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ หมายถึง ระดับการรับรู้ของแต่ละบุคคลถึงการใช้งานจากเทคโนโลยีเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานให้กับตนเองเพิ่มมากขึ้น ขณะที่ปัจจัยการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้หมายถึงระดับการรับรู้ของแต่ละบุคคลถึงการใช้งานที่ไม่ต้องใช้ความพยายามมากนัก (Davis, 1989)

ในแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยีให้ความสำคัญกับปัจจัยทัศนคติ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่สามารถมีอิทธิพลมากพอต่อการตัดสินใจยอมรับหรือพฤติกรรมการใช้ได้โดยตรง เพียงแต่เป็นตัวกลางระหว่างความเชื่อและความตั้งใจเท่านั้น เนื่องจากบุคคลที่อาจมีทัศนคติในด้านลบต่อเทคโนโลยี แต่ก็อาจมีพฤติกรรมในการใช้งานอยู่ก็เป็นได้ เนื่องจากบุคคลเหล่านั้น ได้ผ่านการพิจารณาการรับรู้ถึงผลประโยชน์สูงสุดที่จะได้รับจากเทคโนโลยีนั้น ๆ โดยในการศึกษาของ Davis (1989) พบว่า ปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์มีอิทธิพลต่อการนำไปสู่ความตั้งใจในการใช้เป็นอย่างมาก ขณะที่

ปัจจัยการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานมีอิทธิพลน้อยกว่าแต่ก็เป็นส่วนสำคัญที่สามารถมีผลกระทบต่อความตั้งใจในการใช้ด้วยเช่นกัน (Davis, 1989)

9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประพันธ์ คชแก้ว และนัยนา เกิดวิชัย (2562) ศึกษาเรื่อง นวัตกรรมการบริหารองค์การในยุคดิจิทัล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการนำนวัตกรรมมาช่วยในการบริหารองค์การยุคดิจิทัล ผลการศึกษาพบว่า การนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์การในยุคดิจิทัลทำให้องค์การมีความพร้อม และเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์การได้มากยิ่งขึ้นซึ่งสิ่งที่สำคัญที่สุดในการสร้างนวัตกรรมการบริหารองค์การ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากบุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะก่อให้เกิดการคิดค้นการพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์การได้ เช่น การนำความคิดสร้างสรรค์มาวิจัย และพัฒนาการจัดการองค์ความรู้ในองค์การเพื่อกำหนดสิ่งที่จะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการบริหารองค์การในยุคดิจิทัลให้มีความทันสมัยมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงชันกว่าเดิม

วัชรพจน์ ทรัพย์สรวงบุญ และคณะ (2563) ศึกษาเรื่อง การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลเพื่อยกระดับความสามารถทางการแข่งขันองค์กร กรณีศึกษา ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลในองค์กรจำเป็นต้องเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงแนวความคิด ตั้งแต่การวางรากฐาน การกำหนดเป้าหมาย การดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ และการส่งต่อคุณค่าให้แก่ผู้บริโภค ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจที่ทำให้องค์กรกรณีศึกษามีการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล ได้แก่ ความต้องการเพิ่มความรวดเร็วในทุกกระบวนการจนถึงการส่งมอบให้ลูกค้า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงจะได้รับประโยชน์ในด้านการตรวจสอบข้อมูลได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และข้อมูลมีความถูกต้องแม่นยำ และมีอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การขาดความร่วมมือระหว่างฝ่าย การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และการขาดทักษะความสามารถที่จำเป็นของบุคลากร ดังนั้น องค์กรจึงควรมีการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจและเห็นความสำคัญของการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้รวมถึงการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถพื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในระดับสากลได้

มรกต จันทรกระพ้อ และกฤษดา เขียววัฒนสุข (2019) ศึกษาเรื่อง การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศขององค์การ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดและองค์ประกอบในการสร้างองค์การแห่งนวัตกรรม รวมถึงวิธีการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความเป็นเลิศ

และความสำคัญของกิจกรรมด้านนวัตกรรมเพื่อเป็นประโยชน์แก่องค์กรธุรกิจในยุคปัจจุบันที่มีดำเนินธุรกิจท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ผลการศึกษาพบว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมนั้นเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กรโดยมีการบริหารจัดการด้วยการริเริ่มสิ่งใหม่หรือการพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติผลิตภัณฑ์ บริการ โครงสร้างองค์กรและกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญจากการขับเคลื่อนองค์กรด้วยผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่งานและการจัดการความรู้ มีโครงสร้างองค์กรแบบแนวราบและยืดหยุ่น สามารถกระจายอำนาจได้อย่างทั่วถึง รวมไปถึงการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรที่เป็นส่วนประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ เป็นการปฏิรูปองค์การเพื่อประเมิณผล และปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรภายใต้แนวคิดของการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม ให้เกิดผลลัพธ์ด้านลูกค้า ด้านบุคลากรด้านสังคม และด้านธุรกิจ

นันทะ บุตรน้อย และคณะ (2562) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลต่อการพัฒนาการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 2) เพื่อศึกษาผลกระทบของการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลต่อการพัฒนาการบริการสาธารณะ คือ อปท. ในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง คือ อปท. จำนวน 250 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า อปท. มีการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก และการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลมีผลกระทบทางตรงเชิงบวกต่อการพัฒนาการบริการสาธารณะ เพราะการปรับเปลี่ยนทางดิจิทัลสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะช่วยเพิ่มผลิตภาพและคุณค่าขององค์กรและลดความสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ดังนั้นเป้าหมายสำคัญในการปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การพัฒนาและยกระดับการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย ให้สามารถบริหารจัดการการบริการสาธารณะในประเภทและรูปแบบที่หลากหลายยิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายการให้บริการสาธารณะขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐกับการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล เพื่อยกระดับสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานในการพัฒนาบริการอัจฉริยะสำหรับประชาชน

Daniel (2019) ศึกษาเรื่อง The Dynamics of Digital Transformation The Role of Digital Innovation, Ecosystems and Logics in Fundamental Organizational Change มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้มีบทบาทในองค์กรมีส่วนร่วมในนวัตกรรมดิจิทัลและเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและเทคโนโลยี โดยเฉพาะตรวจสอบพลวัตของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล

โดยพยายามทำความเข้าใจกับกุญแจสำคัญของประกอบทางสังคมวิทยาและความสัมพันธ์ที่ซับซ้อน กระบวนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อเวลาผ่านไปเพื่อสร้างทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของดิจิทัล ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่าการวิจัยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลมักอธิบายว่าเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน กรอบแนวคิดมีส่วนร่วมในการวิจัยโดยชี้แจงชุดของแนวคิดทางทฤษฎีและความสัมพันธ์ที่เป็นเครื่องมือในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลแบบต่อเนื่อง และแบบสะสมกระบวนการ ตัวแสดง หน่วยงาน และการกระทำที่ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลเมื่อเวลาผ่านไปสนับสนุนการสร้างทฤษฎีในอนาคตของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลตามหัวข้อที่เกี่ยวข้อง

Ekpen (2017) ศึกษาเรื่อง The Digital Age and Its Implications for Leadership and Management ได้ศึกษาเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินธุรกิจไปอย่างมาก อาจกล่าวได้ว่ากระบวนการการโต้ตอบและขั้นตอนส่วนใหญ่ที่เคยเป็นแบบแมนนวลนั้นถูกแปลงเป็นดิจิทัลแล้ว จากข้อเท็จจริงที่ว่าบทบาท รูปแบบ และโครงสร้างจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ผู้นำและผู้จัดการจึงต้องปรับใช้แนวทางการทำงานร่วมกันมากขึ้นในการกำกับกิจการขององค์กรของตน นอกจากนี้ โมเดลธุรกิจใหม่กำลังเกิดขึ้น บทบาทของพนักงานกำลังเปลี่ยนไป ตลอดจนวิธีการที่สร้างสรรค์ในการจัดการแข่งขัน ที่กล่าวว่า ยุคดิจิทัลไม่ได้ปราศจากความท้าทาย แต่ได้เปลี่ยนวิธีการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น ผู้นำและผู้จัดการต้องใช้ประโยชน์จากข้อดีในยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขันในด้านการจัดการความรู้และประสิทธิภาพของกระบวนการ อย่างไรก็ตาม ผู้นำและผู้จัดการควรยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่ยุคดิจิทัลกำลังขับเคลื่อนอยู่ นอกจากนี้ การจัดการการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น ผู้นำและผู้จัดการจึงต้องยอมรับแนวทางของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการผลักดันการเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองต่อความก้าวหน้าในยุคดิจิทัล โดยรวมแล้ว องค์กรจำเป็นต้องเปิดรับโอกาสและภัยคุกคามของ "ยุคดิจิทัล" และพัฒนากลยุทธ์เพื่อใช้ประโยชน์จากทรัพยากรของตนเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขัน

Chillimuntha (2017) ศึกษาเรื่อง The Emergence of Digital Leadership in a Digitized World ได้ศึกษาว่าดิจิทัลส่งผลกระทบต่อทุกอุตสาหกรรมและทุกองค์กร ที่กล่าวว่าการจัดการการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลจะส่งผลกระทบต่อองค์กรใดที่จะอยู่รอดและจะไม่อยู่ในยุคที่เร่งรีบในการแปลงเป็นดิจิทัล ดังนั้นทุกเสาหลักในองค์กรจึงถูกคาดหวังให้มีบทบาทเพื่อนำไปสู่การเดินทางที่ประสบความสำเร็จ มุมมองนี้เป็นแนวทางที่ละขั้นตอนเพื่อให้องค์กรจากภายในสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลได้ อย่างไรก็ตาม ความคล่องตัวและความสามารถในการปรับขนาดเป็นกุญแจสำคัญ เนื่องจากองค์กรดิจิทัลที่ล้ำสมัยนั้น เป็นองค์กรที่ปรับปรุงความสามารถภายในอย่างต่อเนื่อง ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีหน้าที่รับผิดชอบที่สำคัญอย่างมากในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแปล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ให้เป็นความสามารถที่ได้รับการฟื้นฟูอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันกับความท้าทายทางธุรกิจและแนวโน้มของตลาดในสภาวะปัจจุบัน การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญที่สุดบางอย่างจะต้องดำเนินการเกี่ยวกับผู้คน และทักษะการฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในตลาดที่ความต้องการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาทักษะการวิเคราะห์และดิจิทัลเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง แต่ก็ส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวทั่วทั้งองค์กรด้วยเช่นกัน

Larjovuori et al, (2018) ศึกษาเรื่อง Leadership in the digital business transformation ได้ทำการศึกษาเชิงประจักษ์โดยการตรวจสอบบทบาทของความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงธุรกิจดิจิทัล การสัมภาษณ์เชิงลึกดำเนินการกับบุคลากรจากองค์กรบริการ 8 แห่ง จากนั้นวิเคราะห์เชิงคุณภาพเพื่อระบุและทำความเข้าใจเกี่ยวกับผู้นำหลักที่มุ่งเน้นในการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลภายในองค์กรที่เข้าร่วม ในการวิเคราะห์ 4 หัวข้อหลักได้รับการยอมรับ: วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์และการดำเนินการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม การเปิดใช้งาน และเครือข่ายชั้นนำ ผลลัพธ์ที่ได้เน้นย้ำถึงคุณภาพในวงกว้างและครอบคลุมของทั้งการพัฒนาด้านดิจิทัล และความเป็นผู้นำ เนื่องจากหัวข้อที่ระบุนั้นเข้าใจถึงความจำเป็นที่เกี่ยวเนื่องกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลที่มุ่งเน้นในระดับกลยุทธ์ วัฒนธรรม การกำกับดูแล และเครือข่าย ผลการศึกษานี้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการปรับองค์กรให้เป็นดิจิทัลในภาคบริการ ตลอดจนบทบาทที่ซับซ้อนของความเป็นผู้นำ

จากการทบทวนวรรณกรรม ทั้งแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลงานวิจัยเหล่านี้ไม่ว่าทั้งในประเทศ หรือ ต่างประเทศได้ให้ข้อมูลที่น่าสนใจเกี่ยวกับบทบาทที่สำคัญของผู้นำที่เกี่ยวกับการสื่อสารในการสร้างความเข้าใจให้กับคนในองค์กรให้เกิดการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรโดยการสื่อสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มีความชัดเจนในการขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยข้างต้น มาพัฒนาเป็นกรอบแนวทางการจัดทำงานวิจัยนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบงานวิจัยเพื่อศึกษาเรื่องการสื่อสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล เพื่อศึกษาทักษะ (การมีส่วนร่วม การผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการ และการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง) วิธีการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ปรับกระบวนการความคิดของคนในองค์กร ปรับกระบวนการทำงาน ปรับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ปรับวัฒนธรรมองค์กรสู่ดิจิทัล การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร) เพื่อนำไปสู่การนำเสนอแนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัลต่อไป

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล 2) วิธีการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล และ 3) แนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล โดยบทที่ 3 เป็นบทที่ว่าด้วยวิธีการดำเนินวิจัย ประกอบด้วย รูปแบบการวิจัย ผู้ให้ข้อมูลหลัก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่องค์กรดิจิทัล เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบการสัมภาษณ์เชิงลึก แบบมีโครงสร้าง แบบการสนทนากลุ่ม และวิเคราะห์ข้อมูล โดยการสร้างข้อสรุป มีรายละเอียดดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) คือ การวิจัยเชิงคุณลักษณะ เป็นวิธีค้นหาความจริงจากเหตุการณ์ และสภาพแวดล้อมที่มีอยู่จริง โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับสภาพแวดล้อม เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างแท้จริง โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

2. ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้ที่ส่วนเกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่องค์กรดิจิทัล มีเกณฑ์ในการคัดเลือกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลในกิจกรรมการประกวดนวัตกรรม “ท้องถิ่นดิจิทัล” ภายใต้แนวคิด "ท้องถิ่นดิจิทัล เปลี่ยนแนวคิด พลิกรูปแบบการทำงาน" โดยการดำเนินการของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) หรือ สพร. ประจำปี 2564 จำนวน 4 แห่ง รวม 40 คน ประกอบด้วย

รางวัลดีเยี่ยม 2 แห่ง ได้แก่ 1) เทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี 2) องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน รวม 18 คน ได้แก่

1) เทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี จำนวน 9 คน ดังนี้

- (1) นายกเทศมนตรี
- (2) ปลัดเทศบาล
- (3) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
- (4) ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- (5) พนักงานในเทศบาล จำนวน 5 คน (เป็นการสนทนากลุ่ม)

2) องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 9 คน ดังนี้

- (1) นายกองการบริหารส่วนตำบล
- (2) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (3) หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
- (4) ผู้อำนวยการกองคลัง
- (5) พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 5 คน (เป็นการสนทนากลุ่ม)

รางวัลดีเด่น 2 แห่ง ได้แก่ 1) เทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต 2) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุมชู้เหล็ก จังหวัดพิษณุโลก รวม 18 คน ได้แก่

1) เทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต จำนวน 9 คน ดังนี้

- (1) นายกเทศมนตรี
- (2) ปลัดเทศบาล
- (3) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
- (4) ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน
- (5) พนักงานในเทศบาล จำนวน 5 คน (เป็นการสนทนากลุ่ม)

2) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุมชู้เหล็ก จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 9 คน

ดังนี้

- (1) นายกองการบริหารส่วนตำบล
- (2) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (3) หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
- (4) ผู้อำนวยการกองคลัง
- (5) พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 5 คน (เป็นการสนทนากลุ่ม)

ผู้นำองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณารางวัลท้องถิ่นดิจิทัล จำนวน 2 คน ได้แก่

- 1) ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์

2) เลขานุการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

ผู้รับผิดชอบนโยบายดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม จำนวน 2 คน ได้แก่

- 1) ปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
- 2) เลขานุการคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการสื่อสารของผู้นำ และการสร้างองค์กรดิจิทัล เพื่อกำหนดประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้แก่

แบบการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง คือ วิธีการสัมภาษณ์ที่ประกอบด้วยคำถามคำถามอย่างเป็นระบบ และมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักที่สอดคล้องกับหัวข้อที่กำหนดไว้ คือ ผู้ที่มีส่วนกับการปรับเปลี่ยนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่องค์กรดิจิทัลมีเกณฑ์ในการคัดเลือกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลในกิจกรรมการประกวดนวัตกรรม “ท้องถิ่นดิจิทัล” ภายใต้แนวคิด “ท้องถิ่นดิจิทัล เปลี่ยนแนวคิด พลิกรูปแบบการทำงาน” จัดโดยสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) หรือ สพร. ประจำปี 2564 ประเภทเยี่ยม 2 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี และองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประเภทดีเด่น 2 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุ่มชีเหล็ก จังหวัดพิษณุโลก โดยแบบการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง ใช้กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยแยกออกเป็น 2 ชุด ดังนี้

1. กลุ่มที่ใช้แบบการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างเป็นทางการ คือ กลุ่มผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564 ประเภทเยี่ยม 2 แห่ง ได้แก่ นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประเภทดีเด่น 2 แห่ง ได้แก่ นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุ่มชีเหล็ก จังหวัดพิษณุโลก กลุ่มผู้บริหารระดับสูงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564 ประเภทเยี่ยม 2 แห่ง ได้แก่ ปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข, หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู, หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประเภทดีเด่น 2 แห่ง ได้แก่ ปลัดเทศบาลเมืองป่าตอง, หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุ่มชีเหล็ก, หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุ่มชีเหล็ก จังหวัดพิษณุโลก กลุ่มผู้อำนวยการกองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564 ประเภทเยี่ยม 2 แห่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์

และงบประมาณเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี และผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประเภทดีเด่น 2 แห่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงานเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต และผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุมชี่เหล็ก จังหวัดพิษณุโลก กลุ่มผู้นำองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณารางวัลท้องถิ่นดิจิทัล ประจำปี 2564 ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล และเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และกลุ่มผู้นำองค์กรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับนโยบายดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ ปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และเลขาธิการคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ชุดที่ 1)

2. กลุ่มที่ใช้แบบการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างไม่เป็นทางการ (การสนทนา กลุ่ม) คือ กลุ่มพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564 ประเภทดีเยี่ยม 2 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี และองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประเภทดีเด่น 2 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุมชี่เหล็ก จังหวัดพิษณุโลก (ชุดที่ 2) โดยแสดงภาพตารางของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก	
1. กลุ่มที่ใช้แบบการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างเป็นทางการ (ชุดที่ 1)	2. กลุ่มที่ใช้แบบการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างไม่เป็นทางการ (การสนทนา กลุ่ม) (ชุดที่ 2)
<p>กลุ่มผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี - นายกองค้การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน - นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต - นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุมชี่เหล็ก จังหวัดพิษณุโลก <p>กลุ่มผู้บริหารระดับสูงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข และหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี 	<p>กลุ่มพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - เทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี - องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน - เทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต - องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุมชี่เหล็ก จังหวัดพิษณุโลก

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก	
1. กลุ่มที่ใช้แบบการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างเป็นทางการ (ชุดที่ 1)	2. กลุ่มที่ใช้แบบการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างไม่เป็นทางการ (การสนทนากลุ่ม) (ชุดที่ 2)
<ul style="list-style-type: none"> - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู และหัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน - ปลัดเทศบาลเมืองป่าตอง และหัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุมชนี่เหล็ก หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุมชนี่เหล็ก จังหวัดพิษณุโลก <p>กลุ่มผู้อำนวยการกองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ เทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี - ผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน - ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงานเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต - ผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุมชนี่เหล็ก จังหวัดพิษณุโลก <p>กลุ่มผู้นำองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณารางวัลท้องถิ่นดิจิทัล ประจำปี 2564</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล - เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ <p>กลุ่มผู้นำองค์กรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับนโยบายดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม - เลขาธิการคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 	

ภาพที่ 2.3 แสดงตารางกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

โดยแบบสัมภาษณ์แยกออกเป็น 2 ชุด แต่ละชุดจะประกอบไปด้วย 3 ส่วน ดังนี้
แบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 1 ทักษะการสื่อสารของผู้นาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล (ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1) โดยมีประเด็นคำถาม ดังนี้

- (1) การสร้างการมีส่วนร่วม (ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมินผล)
- (2) การผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- (3) การวางแผนบริหารจัดการ
- (4) การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

แบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 2 วิธีการสื่อสารของผู้นาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล (ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2) โดยมีประเด็นคำถาม ดังนี้

- (1) การปรับกระบวนการคิดของคนในองค์กร
- (2) การปรับกระบวนการทำงาน
- (3) การปรับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- (4) การปรับวัฒนธรรมองค์กรสู่ดิจิทัล
- (5) การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมดิจิทัล
- (6) การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร

แบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 3 แนวทางการสื่อสารของผู้นาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล (ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3) โดยมีประเด็นคำถาม ดังนี้

- (1) แนวทางการสื่อสารของผู้นาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล

4. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้ทำการศึกษา และดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. สร้างแบบสัมภาษณ์ในการวิจัยโดยพิจารณาถึงแนวคิดให้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษา
3. นำแบบสัมภาษณ์ ให้อาจารย์ที่ปรึกษาช่วยตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อตรวจสอบแบบสัมภาษณ์ตามความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา
4. ทำการปรับปรุง และแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
5. นำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรตัวอย่าง

6. ปรับปรุง และแก้ไขแบบสัมภาษณ์ภายหลังการทดลองให้ได้เครื่องมือวิจัยที่สมบูรณ์ และชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ด้วยตนเองด้วยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 1-5 ผู้นำองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณารางวัลท้องถิ่นดิจิทัล และผู้รับผิดชอบนโยบายดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคม และสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก กลุ่มที่ 6 โดยกำหนดการนัดหมายผู้ให้ข้อมูลหลักตามเครื่องมือการวิจัย ขออนุญาตถ่ายภาพ บันทึกเสียง และปฏิบัติตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์โดยมีขั้นตอนดังนี้

(1) ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับหน่วยงานหรือบุคคลที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่ออธิบายรายละเอียดวัตถุประสงค์ของการวิจัย และดำเนินการจัดทำหนังสือขออนุญาตหน่วยงานดังกล่าว เพื่อดำเนินการขอเข้าทำการสัมภาษณ์

(2) การสัมภาษณ์มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์
2. กำหนดประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์
3. ชี้แจงถึงจุดมุ่งหมายในการศึกษาวิจัยครั้งนี้และกระบวนการในการจัดเก็บข้อมูล

ให้ผู้ให้ข้อมูลหลักทราบ

4. นำเสนอประเด็นคำถามเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลหลักได้แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะในประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในเรื่องที่ศึกษาและสามารถนำไปจัดทำเป็นข้อสรุปเพื่อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้โดยวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลอาจทำได้ทั้งการเข้าไปมีส่วนร่วม และการสังเกตในระหว่างการสัมภาษณ์เก็บข้อมูล

5. การจดบันทึกข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักจะใช้หลายวิธีประกอบกัน เช่น การสังเกต การจดบันทึก การถ่ายรูป การบันทึกเสียง และการเก็บข้อมูลจากการขอเอกสารประกอบการสัมภาษณ์เพิ่มเติม

6. สรุปรายละเอียดที่ได้จากการสัมภาษณ์

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ ที่ความ แปล ความหมาย โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากการลงพื้นที่ ที่มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสร้างข้อสรุปตามประเด็นที่ศึกษาจากข้อมูลที่ได้รวบรวมมาเป็นกรอบ แนวคิดตามทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเชื่อมโยงเพื่อให้ได้ข้อสรุปตามกรอบแนวคิดและ วัตถุประสงค์ที่วางไว้ รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

7. การนำเสนอข้อมูล

การนำเสนอผลงานวิจัยเป็นการนำเสนอในรูปแบบการบรรยาย เพื่ออธิบายความหมาย ชี้แจงให้รายละเอียดและนำเสนอผลงานวิจัย บทที่ว่าด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งการนำเสนอ ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล ซึ่งประกอบด้วย การสร้างการมีส่วนร่วม (ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมินผล) การผลักดันการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล การวางแผนบริหารจัดการ และการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 2 วิธีการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล ซึ่ง ประกอบด้วย การปรับกระบวนคิดของคนในองค์กร การปรับกระบวนการทำงาน การปรับทักษะการ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การปรับวัฒนธรรมองค์กรสู่ดิจิทัล การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กร นวัตกรรมดิจิทัล และการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร

ตอนที่ 3 แนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กร ดิจิทัล

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล 2) วิธีการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล และ 3) แนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล โดยบทที่ 4 ซึ่งเป็นบทที่ว่าด้วยผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลหลักตามวัตถุประสงค์ที่ศึกษาโดยแบ่งการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาวิธีการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล

ส่วนที่ 4 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากงานวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งผู้ให้ข้อมูลหลัก แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้ คือ กลุ่มที่ใช้แบบการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างเป็นทางการ คือ กลุ่มผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564 ประเภทดีเยี่ยม 2 แห่ง ได้แก่ นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประเภทดีเด่น 2 แห่ง ได้แก่ นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุ่มชื้นเหล็ก จังหวัดพิษณุโลก กลุ่มผู้บริหารระดับสูงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564 ประเภทดีเยี่ยม 2 แห่ง ได้แก่ ปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข , หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประเภทดีเด่น 2 แห่ง ได้แก่ ปลัดเทศบาลเมืองป่าตอง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุ่มชื้นเหล็ก หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุ่มชื้นเหล็ก จังหวัดพิษณุโลก กลุ่มผู้อำนวยการกองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล”

ประจำปี 2564 ประเภทดีเยี่ยม 2 แห่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี และผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประเภทดีเด่น 2 แห่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงานเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต และผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยซุ้มขี้เหล็ก จังหวัดพิษณุโลก กลุ่มผู้นำองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณารางวัลท้องถิ่นดิจิทัล ประจำปี 2564 ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล และเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และกลุ่มผู้นำองค์กรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับนโยบายดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ ปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และเลขาธิการคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และกลุ่มที่ใช้แบบการสัมมนาเชิงลึกแบบมีโครงสร้างไม่เป็นทางการ (การสนทนากลุ่ม) คือ พนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564 ประเภทดีเยี่ยม 2 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี และองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประเภทดีเด่น 2 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยซุ้มขี้เหล็ก จังหวัดพิษณุโลก

ส่วนที่ 1 : ผลการศึกษาทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล ประกอบด้วย การสร้างการมีส่วนร่วม การผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การวางแผนบริหารจัดการ และการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

1.1 การสร้างการมีส่วนร่วม มีผลการศึกษารายละเอียด ดังนี้

จากการศึกษาการสร้างการมีส่วนร่วม ผู้วิจัย พบว่าทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสร้างกระบวนการการร่วมคิด และการร่วมตัดสินใจ โดยผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีวิธีการสื่อสาร วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์การจัดการการทำงาน และการวางแผนงานขององค์กรให้ชัดเจน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสนับสนุนแนวความคิด และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมที่ต้องมีการสร้างแรงจูงใจ และโน้มน้าวใจให้บุคลากร และประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร สร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการมีส่วนร่วม รับฟังข้อแสดงความคิดเห็นของทุกคนในองค์กร มีความชัดเจนในการสื่อสารผลลัพธ์ของการตัดสินใจ การจูงใจ และการประเมินผลซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ ดังคำสัมภาษณ์ดังนี้

กลุ่มผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี

“นโยบาย วิสัยทัศน์ และการบริหารมาจากภาครัฐ และมีการสนับสนุนไปด้วยกัน ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่พัฒนาท้องถิ่น โดยดูจากการประเมินตัวเอง ในเรื่องอำนาจงบประมาณ ความไว้วางใจในบุคลากรทางราชการ และการสร้างการมีส่วนร่วม โดยการศึกษาไปพร้อมกันในองค์กร สิ่งที่เราสนใจ และปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นต้องยึดเอาตัวเองเป็นที่ตั้ง รู้ดีแค่ไหน เช่น เรื่องการทำธุรกรรมด้านไหนบ้าง ที่ส่งผลต่อการอำนวยความสะดวก และมีเป้าหมาย โฟกัสเรื่องอะไร ทางเทศบาลเมืองแสนสุขมุ่งเน้นเรื่อง การกำหนดขอบเขตการพัฒนาให้เข้ากับบริบทของเมืองแสนสุขแบ่งเป็นหลายด้าน ได้แก่ Smart Living เน้นแก้ไขปัญหาชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน Smart Health Care เน้นแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพของประชาชน Smart Security เน้นแก้ไขปัญหาด้านความปลอดภัยทางชีวิตและทรัพย์สิน และ Smart Tourism เน้นส่งเสริมการท่องเที่ยว ทั้งนี้มาจากการคุยกับเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ สถาบันการศึกษา หรือ องค์กรที่ใช้ระบบเข้ามามีส่วนร่วมไปด้วยกัน เพื่อมีจุดมุ่งหมายการพัฒนาไปสู่ท้องถิ่นดิจิทัล”

นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี

(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“การสร้างการมีส่วนร่วมทางผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการผลักดันในเรื่องของการนำเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามามีบทบาทในเรื่องของเอกสารทั้งหมด เพื่อประโยชน์ในการค้นหาข้อมูล และการทำแพลตฟอร์มต่าง ๆ เช่น การทำแผนที่ 3 มิติ และยังมุ่งเน้นให้บุคลากรแต่ละฝ่าย และพนักงานมีการพัฒนาตนเองในการใช้งานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล”

นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต

(สัมภาษณ์ 12 มิ.ย. 2567)

กลุ่มผู้บริหารระดับสูงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564

“ทักษะการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความรู้เพียงพอ และมีประสบการณ์ในการพัฒนาขั้นพื้นฐาน อันส่งผลทำให้บุคลากร และพนักงานได้ปฏิบัติตาม นโยบาย วิสัยทัศน์ และมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในรูปแบบ มีการฝึกอบรมให้ทุกฝ่าย ได้รับรู้ และมีความเข้าใจในการใช้งานระบบต่าง ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในท้องถิ่นได้รับรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

ปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี

(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“ทักษะการสร้างการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร มอนนโยบาย และวิสัยทัศน์ของผู้นาองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติ ทั้งนี้ผู้นาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสื่อสารต่อผู้ปฏิบัติกรอย่างไร และมุ่งเน้นในความเป็นสังคมเมือง Social media เข้ามาต่อยอดในการทำงานได้ แต่บุคลากรรุ่นเก่า ยังไม่มีการยอมรับเท่าไร ผู้นาองค์กรก็พยายามสนับสนุน ทั้งด้านการฝึกอบรม ความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และเครื่องมือ เพื่อใช้ในการทำงาน และส่งผลทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนในการทำงานได้ ”

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้นาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นความสำคัญในการเป็นเมือง Smart City สนับสนุนในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนา สะดวก และตอบสนองต่อประชาชนทันที โดยที่ไม่ต้องรอนาน หรือ ง่ายในการติดต่อสื่อสาร และการบริการต่าง ๆ ที่มีต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร”

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต
(สัมภาษณ์ 12 มิ.ย. 2567)

กลุ่มผู้อำนวยการกองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564

“การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้นาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสำคัญมากของทุกคน และทุกฝ่ายในองค์กร ซึ่งประสบการณ์ของผู้ใช้งานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ถ้าไม่มีการปรับตัวในการทำงานก็จะยากในการปรับเปลี่ยน ทั้งนี้ผู้นาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการปรับตัวไปพร้อมกัน เพื่อให้พฤติกรรมภายในองค์กร กับบุคลากร มีความสอดคล้องกัน ให้ตระหนัก และเห็นความสำคัญต่อประชาชนที่เข้ามาใช้บริการ หรือ ประชาชนที่อยู่ในท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริง ร่วมกัน และช่วยกันทำเกิดขึ้น”

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

กลุ่มผู้นาองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณารางวัลท้องถิ่นดิจิทัล ประจำปี 2564

“ทักษะการสร้างการมีส่วนร่วม การจูงใจ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสนับสนุน แนวความคิดของผู้นาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีองค์ประกอบต่าง ๆ ในการนำไปใช้ออกแบบ และ

ถ่ายทอดเป็นนโยบาย เพื่อส่งต่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำตาม ประเมินผล และติดตามผล โดยผู้นาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เหมือนเป็น Leadership บอกแนวคิด และแนวทางการแก้ไขปัญหาต่อผู้ปฏิบัติการ เพื่อสร้างการเรียนรู้ และเข้าใจในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และประชาสัมพันธ์ต่อประชาชนในท้องถิ่นได้”

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล
(สัมภาษณ์ 30 พ.ค. 2567)

“การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้นาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเทคโนโลยีดิจิทัลมีทั้งศาสตร์การสื่อสาร และเนื้อหาที่มีปัญหาไม่มากนัก แต่ในที่จะเป็นผู้นาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คืบหน้า ควรมีความเข้าใจ เรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อเป็นตัวกลางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถนำมาถ่ายทอดให้กับบุคลากรในองค์กรได้ ทั้งนี้หลักการสำคัญ คือ มีทักษะพื้นฐาน เข้าใจเนื้อหา สามารถนำมาอธิบายได้ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และลงมือปฏิบัติได้ แต่ข้อจำกัดในเรื่ององค์ความรู้แต่ละคนไม่เท่าไร จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มพูนความรู้ โดยการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อการปฏิบัติได้ต่อไป”

เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
(สัมภาษณ์ 30 พ.ค. 2567)

“การจูงใจ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสนับสนุนแนวความคิด และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการประเมินผลกิจกรรมขององค์กร ถือเป็นทักษะการสื่อสารของผู้นาองค์กรในการสร้างกระบวนการการร่วมคิด และการร่วมตัดสินใจ โดยผู้นาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีวิธีการสื่อสาร วิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ รวมไปถึงการวางแผนงานขององค์กรให้ชัดเจน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสนับสนุนแนวความคิด และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมที่ต้องมีการสร้างแรงจูงใจ และโน้มน้าวใจให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร สร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการมีส่วนร่วม รับฟังข้อแสดงความคิดเห็นของพนักงาน มีความชัดเจนในการสื่อสารผลลัพธ์ของการตัดสินใจ การจูงใจ และการประเมินผล ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นบวก ทักษะเหล่านี้ช่วยให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้”

ปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
(สัมภาษณ์ 7 มิ.ย. 2567)

“ทักษะการสื่อสารของผู้นาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้นาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีทั้งมาจากการเลือกตั้ง และข้าราชการประจำ

การมีนโยบาย และมุมมองทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลกับงานต่าง ๆ ในองค์กร ต้องมีความเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การบริการประชาชน ผู้นำองค์กรต้องออกแบบนโยบาย ให้คนที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทั้งภายใน ภายนอกขององค์กร และประชาชน ต้องทราบถึงปัญหาต่าง ๆ และรู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำเข้ามาใช้มีความเหมาะสมกับงานนั้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาในส่วนนั้น”

เลขาธิการคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
(สัมภาษณ์ 15 มิ.ย. 2567)

กลุ่มพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564 (การสนทนากลุ่ม)

“การสร้างการมีส่วนร่วม เป็นการจูงใจ การเปิดโอกาส และการสนับสนุนการสร้างกระบวนการการร่วมคิดร่วมตัดสินใจในกิจกรรมขององค์กรถือเป็นทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความจำเป็นในสร้างนวัตกรรม และการติดตามนวัตกรรมต่าง ๆ โดยชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการคิด และร่วมกันแก้ไขปัญหา เพื่อสร้างผลงานนวัตกรรม เครื่องมือ ที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินการ การสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถ้าไม่มีมุมมองที่ดี มีแต่ความคิดสื่อสารไม่ได้ ก็จะดำเนินการได้ยาก ทั้งนี้ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดี มีความเป็นผู้นำ ยอมรับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เข้าใจ และศึกษาหาความรู้ จึงสามารถถ่ายทอดให้ผู้นำท้องถิ่น และผู้นำท้องถิ่น มีความเข้าใจ และสามารถใช้นวัตกรรมในท้องถิ่น และส่งต่อให้กับพนักงาน และประชาชนได้อย่างดี”

องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน
(สัมภาษณ์ 27 พ.ค. 2567)

“การสร้างการมีส่วนร่วม การสนับสนุน และส่งเสริมในกิจกรรมของเทศบาลเมืองแสนสุข มีการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำอยู่ตลอดเวลา การมีผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ความสนิทสนมกับพนักงาน จะส่งผลทำให้คลายความตึงเครียดในการทำงานคนในองค์กร และตอบสนองต่อการรับนโยบายจากผู้นำองค์กร เพื่อก่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน การเสนอแนวคิดเป็นสิ่งที่ดี แต่ต้องมีเทคนิคในการเสนอแนวคิดตามวิธีการของแต่ละบุคคล เน้นการลงพื้นที่จริง และรับฟังความคิดเห็นส่วนร่วม เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุง และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น”

เทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุ่มชื้นเหล็ก มีแนวความคิดในการพัฒนาองค์กรและบุคลากร โดยเมืองค์กรหลายที่เข้ามาดูงาน และศึกษางาน การสร้างการมีส่วนร่วมขององค์กรมีการเข้าแถวทุก ๆ วันเพื่อบริฟงาน และรับฟังข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคของการทำงาน จากผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และได้เห็นต้นแบบจากตัวอย่างองค์กรท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลประทับใจเมืองแม่เหิยะ ได้เห็นขั้นตอนการทำ One Stop Service เพื่อต้องการนำมาปรับใช้ และเสนอสมาชิกสภาได้รับฟัง จากนั้นไปดูงานอีกครั้ง เพื่อให้รับทราบข้อคิดเห็นที่มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน ถ้ามีการดูโดยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลก็จะง่ายต่อการขอ งบประมาณ เพื่อนำมาใช้ในกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วม และนำมาพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เหิยะ อีกทั้งสมาชิกสภา ภาคราชการในตำบล และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ช่วยส่งเสริมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุ่มชื้นเหล็ก รวมเป็นศูนย์กระจายข้อมูลต่อไป”

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุ่มชื้นเหล็ก จังหวัดพิษณุโลก
(สัมภาษณ์ 31 พ.ค. 2567)

“เทศบาลเมืองป่าตอง มีผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องการผลักดันในการสร้างการมีส่วนร่วม การสนับสนุน และส่งเสริมในกิจกรรมในเรื่องเอกสารดิจิทัลมาใช้ เพื่อช่วยค้นหาข้อมูล แผนที่ภาษี และข้อมูลพื้นที่ต่าง ๆ ในท้องถิ่นได้รวดเร็ว และทันที เพราะเอกสารมีจำนวนมากหลายฝ่าย หลายกองในภาคส่วนขององค์กรในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมไปถึงเครือข่ายของเทศบาลต่าง ๆ เพื่อให้เทศบาลเมืองป่าตอง เกิดการพัฒนาในระบบให้ดียิ่งขึ้น”

เทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต
(สัมภาษณ์ 12 มิ.ย. 2567)

1.2 การผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีผลการศึกษารายละเอียด ดังนี้

จากการศึกษาการผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้วิจัย พบว่า ความเชื่อและทัศนคติของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลาย มีทั้งด้านบวกคือสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และคุณภาพการบริการประชาชน ลดเวลา และค่าใช้จ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านลบ คือ ความปลอดภัยทางไซเบอร์ ความยุ่งยากในการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีใหม่ และความไม่เท่าเทียมกันในการเข้าถึงเทคโนโลยี ทั้งนี้ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญ ในการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถทำได้ ดังนี้ สร้างวิสัยทัศน์ นโยบาย กลยุทธ์ในการทำงานโดยการกำหนดเงื่อนไข กติกา ข้อบังคับ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับการใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ และให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนทรัพยากร เช่น อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ และ

การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตให้กับบุคลากรในองค์กร สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อช่วยให้เกิดการพัฒนาบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สร้างความพึงพอใจของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และสร้างประโยชน์ให้กับประชาชน ดังคำสัมภาษณ์ดังนี้

กลุ่มผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564

“การผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีความสำคัญทั้งนี้ด้วยนโยบาย วิสัยทัศน์ และการสนับสนุนจากภาครัฐ ซึ่งผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองต้องมีหน้าที่ อำนาจการบริหาร และจัดสรรงบประมาณ ใช้เพียงพอต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่น อย่างไรก็ตามผู้นำองค์กรเองต้องศึกษาทำความเข้าใจ และมีการผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ให้ตรงเป้าหมายที่สนใจ และร่วมสร้างกับองค์กรที่เป็นต้นแบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอยู่แล้ว หรือ สถาบันการศึกษา หรือ บริษัทที่เข้ามามีส่วนร่วม และผลักดันให้เกิดการพัฒนาาระบบนั้น และนำไปใช้ได้จริงตามวัตถุประสงค์”

นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“ตัวผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสนใจในการผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาในด้านเอกสารราชการ และระบบการเก็บข้อมูลต่าง ๆ และมีวิสัยทัศน์ นโยบาย และการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรร่วมประสานงาน และปฏิบัติตามไปด้วยกัน และตอบสนอง และประชาสัมพันธ์ให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้รับรู้ และเข้าใจในเรื่องเทคโนโลยีที่นำเข้ามาใช้ในท้องถิ่นได้ ร่วมกันแก้ปัญหา และเสนอแนวคิดต่าง ๆ เพื่อได้ข้อสรุปในการพัฒนาาระบบที่สนใจให้ดีขึ้น”

นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต
(สัมภาษณ์ 12 มิ.ย. 2567)

กลุ่มผู้บริหารระดับสูงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564

“การผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ความเชื่อและทัศนคติมีความสำคัญมาก ทั้งในเรื่องของนโยบาย วิสัยทัศน์ และการสนับสนุนของผู้นำองค์กร ซึ่งเกิดมาจากการเป็นผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความรู้ความสามารถเป็นพื้นฐาน ประกอบกับประสบการณ์ที่มีความรู้ความ

เข้าใจ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และเข้าใจถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาระบบ มีการผลักดันร่วมกับการปฏิบัติไปพร้อมกัน แก้ไขและพัฒนาาร่วมกันก็จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ”

ปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“การผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะประกอบกันถ้าไม่ทันสมัย ไม่รองรับในการพัฒนาองค์กร ต้องทำให้ทันสมัย และปรับปรุงให้เหมาะสมต่อองค์กร และมีเครื่องมือที่เพียงพอต่อบุคลากรในองค์กร เพื่อนำมาใช้ให้ครอบคลุมทุกภาคส่วน และทุกฝ่าย ”

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“การผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของเทศบาลเมืองปาดอง มีการผลักดันทุกคนในองค์กรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่แล้ว รวมไปถึงการปรับระบบเอกสารราชการดิจิทัล เพื่อใช้ในการค้นหาข้อมูล และจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ของทุกฝ่ายในองค์กร มีการฝึกอบรมเพิ่มเติม ให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล”

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเมืองปาดอง จังหวัดภูเก็ต
(สัมภาษณ์ 12 มิ.ย. 2567)

กลุ่มผู้อำนวยการกองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564

“การผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรมีส่วนสำคัญของระบบ ต้องมีความสอดคล้องกับ ระเบียบ กฎหมาย พระราชบัญญัติ และระบบราชการ 4.0 ที่ยังไม่เสถียรในระบบเทคโนโลยีที่นำมาใช้ เช่น โปรแกรมต่าง ๆ ทั้งนี้ต้องมีการปรับเปลี่ยน เรียนรู้ และแก้ไขไปให้พร้อมกันในทุกฝ่ายขององค์กร เพื่อเข้าสู่อการเป็นท้องถิ่นดิจิทัล”

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

กลุ่มผู้นาองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณารางวัลท้องถิ่นดิจิทัล ประจำปี 2564

“การผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้นาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องเป็นผู้นำ หรือ Leadership ในการทักษะความรู้พื้นฐานนำมาออกแบบ และถ่ายทอดให้กับผู้ปฏิบัติการ คอยประเมินผล และติดตามผลของการดำเนินการ เพื่อหาข้อสรุป และแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน และนำข้อเสนอแนะจากทุกคน มาพัฒนาร่วมกับการใช้เทคโนโลยีให้ตรงตามเป้าหมาย เพื่อบรรลุตามนโยบายที่ตั้งไว้ ”

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

(สัมภาษณ์ 30 พ.ค. 2567)

“การผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้นาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสำคัญต่อการหมุนไปตามวิวัฒนาการของเทคโนโลยี ซึ่งเนื่องด้วยงบประมาณที่มีข้อจำกัดในรูปการทำงาน ของราชการ อีกทั้งการประเมินผล ติดตามผลเปลี่ยนไปได้ไม่รวดเร็ว ยุทธศาสตร์ท้องถิ่นผู้นาองค์กร และบุคลากรควรต้องถามประชาชน เพื่อหาข้อสรุปในความต้องการ หรือ ประมวลกิจกรรมรวม เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นตามระบบราชการให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ก็จะสามารถผลักดันการใช้เทคโนโลยีเข้ามาพัฒนาระบบในชุมชนได้”

เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

(สัมภาษณ์ 30 พ.ค. 2567)

“ความเชื่อและทัศนคติต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลาย มีทั้งด้านบวก คือ สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และคุณภาพการบริการประชาชน ลดเวลา และค่าใช้จ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านลบ คือ ความปลอดภัยทางไซเบอร์ ความยุ่งยากในการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีใหม่ และความไม่เท่าเทียมกันในการเข้าถึงเทคโนโลยี ทั้งนี้ผู้นาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีบทบาทสำคัญ ในการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถทำได้ ดังนี้ สร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ สำหรับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนทรัพยากร เช่น อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ และการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตให้กับบุคลากรในองค์กร สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อช่วยให้เกิดการพัฒนากุศลกร เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สร้างความพึงพอใจของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และสร้างประโยชน์ให้กับประชาชน”

ปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

(สัมภาษณ์ 7 มิ.ย. 2567)

“มุมมองทางการผลักดันด้านเทคโนโลยีดิจิทัลกับงานในองค์กร ต้องมีความเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล และมีความเหมาะสมกับงาน ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีวิสัยทัศน์นโยบาย และกฎเกณฑ์ให้คนในองค์กร ปฏิบัติตาม และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงานของระบบที่นำมาพัฒนา และถ่ายทอดต่อประชาชนได้”

เลขาธิการคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

(สัมภาษณ์ 15 มิ.ย. 2567)

กลุ่มพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564 (การสนทนากลุ่ม)

“การผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งในยุคดิจิทัลมีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญ และผลักดันที่เป็นตามสภาพแวดล้อมของสังคม และพื้นที่ในการติดต่อสื่อสารทางไกล ที่ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางหมู่ ไม่มีปัญหา และอุปสรรค ยกเว้นปัญหาทางด้านสภาพแวดล้อม และภูมิประเทศที่ประกอบไปด้วย ภูเขา อาจจะมีผลต่อการติดต่อสื่อสารออนไลน์ หรือ ข่าวสารต่าง ๆ ได้ แต่ในการปฏิบัติการเจ้าหน้าที่ และผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถใช้เครื่องมือร่วมกับนวัตกรรมท้องถิ่นได้ และพร้อมที่จะรับเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าใช้ประโยชน์ เพื่อเกิดการพัฒนาต่อไป”

องค์การบริหารส่วนตำบลบางหมู่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน

(สัมภาษณ์ 27 พ.ค. 2567)

“การผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กร ซึ่งแนวโน้มการนำมาใช้ควรมีกฎเกณฑ์ แรงจูงใจ และความเข้าใจ เพื่อลดการปฏิเสธในที่ไม่เคยทำ หรือ ไม่เก่งด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งนี้ควรมีการผลักดันในการประชุม และการอบรมด้านนี้เพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันทุกฝ่ายเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

เทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี

(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“การผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยซุ้มขี้เหล็ก เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กรไปตามโครงการการบริหารงานอย่างมีส่วนร่วม (Smart Bannoi) และมีกติกาในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามา และมีการปรับทัศนคติของทุกคน สร้างความตระหนักรู้ และสร้างการอบรม มีการทำ Work shop หลายภาคส่วน เพื่อหาแนวทางร่วมกันในการจัดการบุคลากรทุกคนต้องมีแนวทางในการพัฒนาองค์กร ในทิศทางเดียว”

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยซุ้มขี้เหล็ก จังหวัดพิษณุโลก
(สัมภาษณ์ 31 พ.ค. 2567)

“การผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเทศบาลเมืองป่าตอง มีผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สนับสนุน และผลักดันในการใช้ระบบดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการทำงานขององค์กรต่าง ๆ ทั้งในเรื่องเอกสารราชการ และข้อมูลพื้นที่ต่าง ๆ ที่ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมไปถึงแผนที่ 3 มิติ ที่บอกถึงข้อมูลของสถานที่ และข้อมูลของชุมชน ล้วนมีความสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่นดิจิทัล ที่เทศบาลเมืองป่าตองต้องการที่จะผลักดันทำให้เกิดขึ้นในชุมชน”

เทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต
(สัมภาษณ์ 12 มิ.ย. 2567)

1.3 การวางแผนบริหารจัดการ มีผลการศึกษารายละเอียด ดังนี้

จากการศึกษาการวางแผนบริหารจัดการ ผู้วิจัย พบว่า การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ดังนี้ กำหนดทิศทางที่ชัดเจน การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น งบประมาณ บุคลากร เวลา ฯลฯ การเอาชนะอุปสรรค และสร้างความยั่งยืนช่วยให้มั่นใจว่าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การติดตามการดำเนินงาน และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนเชิงกลยุทธ์ จะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้ บรรลุเป้าหมาย เพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ลดเวลาและค่าใช้จ่าย เพิ่มคุณภาพการบริการประชาชน เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก สื่อสารกับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการพัฒนาด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ดังคำสัมภาษณ์ดังนี้

กลุ่มผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564

“การวางแผนบริหารจัดการ ดำเนินการ และประเมินผลในการผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำองค์กร ควรปฏิบัติตามนโยบาย วิสัยทัศน์ และการสนับสนุน ทุกอย่าง ทั้งนี้ภาครัฐบาลมีส่วนสำคัญในเรื่องงบประมาณ ข้อบังคับ กฎหมาย และพระราชบัญญัติต่าง ๆ ที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติตาม เพื่อความถูกต้อง แต่อย่างไรก็ตามอำนาจการตัดสินใจ และหน้าที่ ต้องมีการวางแผนการบริหารที่ดี ตอบสนองต่อประชาชน และบุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติได้ ถึงแม้ว่าภาคส่วนไม่ยอมรับในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นหลัก เนื่องจากความปลอดภัยของข้อมูล แต่ก็พยายามปรับเปลี่ยนไปแต่ละส่วน สอดแทรกวิธีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในเป็นประโยชน์ เช่น แอปพลิเคชัน (Application) และไลน์ (Line) มาประกอบการทำงาน เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ให้กับบุคลากรมีการพัฒนาตนเองในเรื่องความรู้ทางด้านเทคโนโลยี มีการอบรม มีการปฏิบัติจนเกิดความคุ้นเคย ก็จะสามารถยอมรับเกี่ยวกับการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไปด้วยกันได้ ”

นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“การวางแผนบริหารจัดการ ดำเนินการ และประเมินผลของเทศบาลเมืองป่าตอง มีการวางแผนบริหารโดยผู้นำองค์กร พยายามผลักดันให้บุคลากรในองค์กร ปฏิบัติตามนโยบาย และข้อบังคับที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอออกมา เพื่อชี้้นำให้มีการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลในชุมชน”

นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต
(สัมภาษณ์ 12 มิ.ย. 2567)

กลุ่มผู้บริหารระดับสูงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564

“การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ต้องมีทักษะ มีความรู้ที่เพียงพอ และประสบการณ์ของความเป็นผู้นำ ทักษะดี มีแนวคิดในการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีความรู้พื้นฐานเป็นที่ตั้ง ในการบริหารการจัดการก็จะสามารถที่จะวางแผนในการผลักดันองค์กรให้ปฏิบัติตามนโยบาย หรือ วิสัยทัศน์ที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการได้ ข้อกำหนด ระเบียบต่าง ๆ มี

กฎเกณฑ์ และขอบเขตของงาน ถ้าบุคลากรในองค์กรไม่ปฏิบัติตาม หรือ ไม่ต้องการที่จะใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลเข้ามามีบทบาท ก็อาจจะไม่เกิดการประเมินผลได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อสรุปของงาน ต้องเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดแผนงานที่มีประโยชน์ที่ทุกคนสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ และ ก่อให้เกิดการพัฒนาในสิ่งที่จะต้องนำเข้าไปพัฒนาชุมชน และประชาชนต่อไปได้”

ปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“เทศบาลเมืองแสนสุข มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการผลักดันการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีทักษะความสามารถ การ ผลักดัน และการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาระบบขององค์กรในทุกฝ่ายตามนโยบาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามผู้นำองค์กรต้องการให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้”

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผน ดำเนินการ ประเมินผล และติดตาม ผล มีการสนับสนุนจัดสรรงบประมาณ เพื่อมุ่งหวังให้มีความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้ เทศบาลเมืองป่าตองเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City)”

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต
(สัมภาษณ์ 12 มิ.ย. 2567)

กลุ่มผู้อำนวยการกองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่น ดิจิทัล” ประจำปี 2564

“เทศบาลเมืองแสนสุข มีระบบการวางแผน ดำเนินการ ประเมินผล และติดตามผล ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยต้องการที่จะทำเป็นองค์กรดิจิทัล โดยมีการกำหนดแผน ดำเนินการที่มีตัวชี้วัดในแต่ละปี เพื่อการวัดผลในการบรรลุเป้าหมายทั้งองค์กร ฝ่าย และบุคคลเพื่อ ความชัดเจน และการปฏิบัติงานจริง ”

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

กลุ่มผู้นาองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณารางวัลท้องถิ่นดิจิทัล ประจำปี 2564

“การวางแผนบริหารจัดการต้องเปิดกว้าง และการเข้าทันในเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัล มวลชน และผู้นาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดี ต้องมีการปรับเปลี่ยนที่รวดเร็ว ทันสมัย กล้าที่จะ เปลี่ยน กล้าตัดสินใจในการบอกต่อ หรือ วางแผนดำเนินการ ประเมินผล และติดตามผลในองค์กร ผู้นาองค์กร และเจ้าหน้าที่ต้องทำงานเป็นทีม และเดินทางไปพร้อมกัน เพื่อแก้ไขให้ถูกจุด อันเป็น ความท้าทายของผู้นาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารพฤติกรรมของประชาชนร่วมไปด้วย”

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

(สัมภาษณ์ 30 พ.ค. 2567)

“การวางแผนบริหาร มีความสำคัญอย่างยิ่งในการวางแผนดำเนินการ ประเมินผล และติดตามผลเพื่อใช้ในการจัดสรรงบประมาณที่มีขีดจำกัด ความรู้ความเข้าใจแต่ละบุคคลก็มี ข้อจำกัดในเรื่องของยุคสมัยของการทำงานในระบบราชการ ผู้นาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการจัดการที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ไม่มีเร็ว หรือ ช้าจนเกินไป ต้องมีความยืดหยุ่นตามระบบ และต้อง นำประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประมวล เพื่อให้เกิดการรับเทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถปรับตัว เข้ามาใช้งานได้ทุกฝ่าย ทุกคนในองค์กร”

เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

(สัมภาษณ์ 30 พ.ค. 2567)

“ผู้นาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการผลักดันการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ดังนี้ กำหนดทิศทางที่ชัดเจน การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การจัดสรรทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น งบประมาณ บุคลากร เวลา ฯลฯ การเอาชนะอุปสรรค และสร้างความ ยั่งยืนช่วยให้มั่นใจว่าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การติดตามการดำเนินงาน และการประเมินผลการ ดำเนินงานตามแผนเชิงกลยุทธ์ จะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้ บรรลุเป้าหมาย เพิ่ม ประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ลดเวลาและค่าใช้จ่าย เพิ่มคุณภาพการบริการประชาชน เข้าถึง ข้อมูลข่าวสารได้สะดวก สื่อสารกับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ท้องถิ่น”

ปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

(สัมภาษณ์ 7 มิ.ย. 2567)

“การวางแผนการบริหารเชิงกลยุทธ์ในการผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้นา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีบทบาทที่สำคัญ มีการวางแผนการจัดการองค์กรที่มีความชัดเจน

และครอบคลุมทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดการพัฒนาในทุกระบบ ผู้นำทำได้ บุคลากร และประชาชนก็ต้องทำ
ได้เช่นกัน”

เลขาธิการคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
(สัมภาษณ์ 15 มิ.ย. 2567)

กลุ่มพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล”
ประจำปี 2564 (การสนทนากลุ่ม)

“การวางแผนการบริหารเชิงกลยุทธ์ในการผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นแผนงานที่มีความสำคัญ
ในการพัฒนาท้องถิ่น 7 ยุทธศาสตร์ ที่ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูมีศูนย์นวัตกรรมท้องถิ่น
อัจฉริยะ ที่สามารถขยายผลต่าง ๆ ไปยังหน่วยงานอื่น ๆ ได้”

องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน
(สัมภาษณ์ 27 พ.ค. 2567)

“การวางแผนบริหารจัดการ การดำเนินการ ติดตามผล และการประเมินผล เป็นสิ่ง
สำคัญในกำหนดทิศทางที่ชัดเจน และเกิดการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร เพื่อเกิดการ
พัฒนาตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้”

เทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“การวางแผนบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุมชีเหล็ก ผู้นำ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเล็งเห็นความสำคัญที่จะต้องคนในองค์กรมีวิสัยทัศน์การเป็นผู้นำ และมี
การอบรมพนักงานในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาโดยการนำสมาร์ตโฟนเข้า
มาใช้”

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุมชีเหล็ก จังหวัดพิษณุโลก
(สัมภาษณ์ 31 พ.ค. 2567)

“เทศบาลเมืองป่าตองมีการวางแผนการบริหารเชิงกลยุทธ์ในการผลักดันการใช้
เทคโนโลยีดิจิทัล โดยผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการดำเนินการ ประเมินผล และติดตามผล
ตามนโยบาย และตัวชี้วัดโดยมีการสำรวจผลของกิจกรรมที่บรรลุผลตามเป้าหมาย และประชุมกับทุก

ฝ่ายในองค์กร เพื่อกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา และสรุปข้อเสนอแนะที่ได้จากทุกฝ่าย และทุกคน ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล”

เทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต

(สัมภาษณ์ 12 มิ.ย. 2567)

1.4 การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง มีผลการศึกษารายละเอียด ดังนี้

จากการศึกษาการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัย พบว่าการสร้างบุคคลต้นแบบ ในการผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง มีความสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจให้องค์กร และบุคลากร เห็นถึงประโยชน์ของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และช่วยลดความกังวลเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ร่วมแบ่งปันประสบการณ์ และความรู้ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จะส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และรางวัล การยกย่องเชิดชูเกียรติช่วยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการริเริ่ม การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สร้างบรรยากาศเชิงบวก ในองค์กร ดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ การมีระเบียบและข้อบังคับในการส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การกำหนดทิศทาง สร้างมาตรฐาน ป้องกันความเสี่ยง ส่งเสริมความโปร่งใส และสร้างความมั่นใจในระเบียบ ข้อบังคับให้กับบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ดังคำสัมภาษณ์ดังนี้

กลุ่มผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564

“ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีส่วนในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของ องค์กร และเป็นบุคคลต้นแบบในการสร้างแรงจูงใจ มีความเป็นผู้นำในการออกกฎระเบียบ และ ข้อบังคับในการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อต้องการให้องค์กรเข้ามามีส่วนร่วม พัฒนาระบบไปด้วยกัน สิ่งไหนปรับเปลี่ยนได้ก่อนก็ทำก่อน สิ่งไหนที่ยังปรับไม่ได้ก็ค่อย ๆ ปรับเปลี่ยน ไป เพื่อให้เกิดความคุ้นเคย สิ่งไหนไม่เข้าใจต้องการเรียนรู้เพิ่มเติม ก็เสนอให้มีการฝึกอบรมเสริม ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติการโดยผู้เชี่ยวชาญ หรือ ผู้ที่มีความรู้ชำนาญ เพื่อสามารถทำงานทาง เทคโนโลยีดิจิทัลได้”

นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี

(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างบุคคลต้นแบบ การมีรางวัลจูงใจ และระเบียบ ข้อบังคับในการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นสิ่งที่ช่วยได้มาก ทำให้คนในองค์กรมีแรงจูงใจที่จะนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ และได้เห็นผลที่แท้จริง ทุกคนในองค์กรก็มีความพึงพอใจ และมีความสุขในการทำงาน และมีการพัฒนาระบบของทุกฝ่ายไปด้วยกัน”

นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต
(สัมภาษณ์ 12 มิ.ย. 2567)

กลุ่มผู้บริหารระดับสูงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564

“การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างบุคคลต้นแบบ การมีรางวัลจูงใจ และระเบียบ ข้อบังคับในการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในเรื่องข้อกำหนด และระเบียบทุกสิ่งทุกอย่างต้องมีกฎเกณฑ์ ขอบเขต และแนวทางการดำเนินการ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง รางวัล การจูงใจในการทำงานของบุคลากรมีผลต่อมูลค่าในตัวเอง เพื่อการพัฒนาตัวเองในการเข้าถึงในด้านเทคโนโลยี และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น ขึ้นเงินเดือน และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ทั้งนี้ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาในองค์กร ถ้าทุกคนยอมรับ และปฏิบัติตาม”

ปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง มีส่วนสำคัญในพัฒนาองค์กร แต่เน้นทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในเรื่องของโปรแกรมที่นำมาใช้ต้องทันสมัย และเป็นระบบที่มีมาตรฐาน มากกว่าบุคคลต้นแบบในการนำมาส่งเสริม และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาระบบไปสู่องค์กรดิจิทัล”

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อเทศบาลเมืองป่าตอง ยังไม่มีการให้รางวัล แต่พยายามผลักดันโดยผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริม และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล”

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต
(สัมภาษณ์ 12 มิ.ย. 2567)

กลุ่มผู้อำนวยการกองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564

“การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างบุคคลต้นแบบ การมีรางวัลจูงใจ และ ระเบียบ ข้อบังคับในการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ข้อกำหนด ระเบียบ กฎหมาย และ พระราชบัญญัติ ทุกคนในองค์กรต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เป็นไปตามระบบราชการ 4.0 และผลักดันให้ บุคลากร มีความสอดคล้องกับระบบดิจิทัลที่นำมาใช้การทำงาน เพื่อความชัดเจนตามเป้าหมายที่ผู้นำ องค์กรต้องการที่จะพัฒนา”

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

กลุ่มผู้นำองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณารางวัลท้องถิ่นดิจิทัล ประจำปี 2564

“การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการจัดลำดับ การจัดการ ข้อกำหนด ระเบียบ กฎหมาย และพระราชบัญญัติให้ชัดเจน มีการทำงานร่วมกัน (Teamwork) ให้ครบองค์ประกอบมีการบริหารงาน บุคคล และงบประมาณ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลงไปพร้อมกัน มีความผิปกติเกิดขึ้น ลงไปตรวจสอบ และแก้ไขปัญหาในตรงจุด เพื่อ การส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในทั่วทั้งประเทศ และมีการเติบโตไปพร้อมกันทุก จังหวัด”

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล
(สัมภาษณ์ 30 พ.ค. 2567)

“การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญ ในการสร้างบุคคลต้นแบบ และ รางวัลจูงใจ ทั้งนี้เป็น New project ในการศึกษาออกแบบนำร่อง โดยเป็นไปตามหลักเกณฑ์ โดยดู จากผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวคิดอย่างไร เริ่มทดลองจากกรุงเทพก่อน และไปต่างจังหวัด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพร้อมแต่ละพื้นที่ แต่อย่างไรก็ตามการนำต้นแบบขององค์กรที่มีการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลอยู่แล้ว เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เหียะ จังหวัดเชียงใหม่ นำมาศึกษาแนวคิด และ หลักการจัดการข้อมูลระบบมาเป็นองค์ความรู้ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาระบบขององค์กรดิจิทัลใน ท้องถิ่นตนเองได้ ”

เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
(สัมภาษณ์ 30 พ.ค. 2567)

“การสร้างบุคคลต้นแบบมีความสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรคนอื่น ๆ เห็นถึงประโยชน์ของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และช่วยลดความกังวลของบุคลากรคนอื่น ๆ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จะแบ่งปันประสบการณ์และความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จะส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และรางวัลและการยกย่องเชิดชูเกียรติจะสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการริเริ่มและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สร้างบรรยากาศเชิงบวกในองค์กร ดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ การมีระเบียบและข้อบังคับในการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การกำหนดทิศทาง สร้างมาตรฐาน ป้องกันความเสี่ยง ส่งเสริมความโปร่งใส และสร้างความมั่นใจในระเบียบข้อบังคับให้กับบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล”

ปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
(สัมภาษณ์ 7 มิ.ย. 2567)

“การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ถ้าผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการกำหนดกฎระเบียบให้ชัดเจน และเป็นบุคคลต้นแบบขององค์กร มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจน และมีความเหมาะสมย่อมส่งผลในการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้ทุกคนในองค์กรปฏิบัติตามแบบอย่างได้ และบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้”

เลขาธิการคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
(สัมภาษณ์ 15 มิ.ย. 2567)

กลุ่มพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564 (การสนทนากลุ่ม)

“การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างบุคคลต้นแบบในการผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รางวัลจูงใจ การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร และระเบียบ ข้อบังคับ ในการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีความสำคัญโดยที่กฎระเบียบพระราชบัญญัติด้านเทคโนโลยีสารสนเทศออกมา ทั้งนี้หน่วยงานท้องถิ่น มีการทบทวนนวัตกรรม และมีการปรับเปลี่ยนบางอย่าง เพื่อให้เป็นไปตามยุคดิจิทัลที่เข้ามามีบทบาท”

องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน
(สัมภาษณ์ 27 พ.ค. 2567)

“การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดแรงจูงใจ กล้าที่จะรับเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ เพื่อลดการใช้กระดาษ และง่ายในการติดต่อสื่อสาร นอกจากนี้มีการนำต้นแบบจากองค์กรอื่น ๆ ที่มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจนเกิดเป็นรูปธรรม เพื่อนำมาเป็นแบบอย่างในการพัฒนาองค์กรต่อได้ และเพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดอบรมให้ความรู้เพิ่มเติม และเพิ่มรายละเอียดของข้อมูลที่สามารถนำมาก่อให้เกิดการพัฒนาในองค์กรได้”

เทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุมชีเหล็ก โดยการสร้างบุคคลต้นแบบนั้น จำเป็นจะต้องใช้บุคคลที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการการบริหารงานอย่างมีส่วนร่วม (Smart Banno) เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัด โดยจุดแรกที่ต้องเปลี่ยนคือ บุคคล และการแต่งกาย เป็นส่วนสำคัญ”

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุมชีเหล็ก จังหวัดพิษณุโลก
(สัมภาษณ์ 31 พ.ค. 2567)

“การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างบุคคลต้นแบบในการผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รางวัลจูงใจ การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร และระเบียบ ข้อบังคับ ในการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีส่วนช่วยได้มาก ทำให้องค์กรมีแรงจูงใจในการนำเทคโนโลยีมาใช้ และเห็นผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นจริง บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจ มีกำลังใจ และความสุขในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีวิสัยทัศน์ และออกแบบนโยบายเพื่อการพัฒนาองค์กร ให้เป็นท้องถิ่นดิจิทัล”

เทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต
(สัมภาษณ์ 12 มิ.ย. 2567)

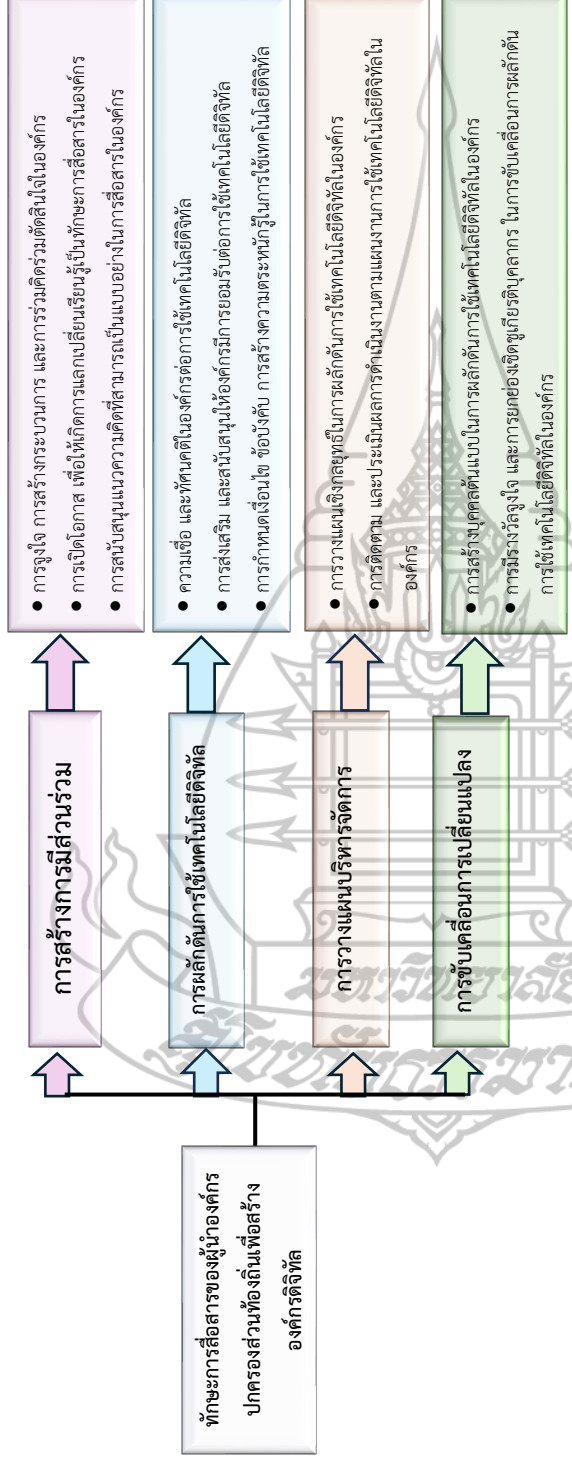
จากผลการศึกษาพบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัลประกอบด้วย 1) การสร้างการมีส่วนร่วม โดยมีวิธีการสื่อสารการกำหนดนโยบายวิสัยทัศน์ เป้าหมาย รวมทั้งการวางแผนงานขององค์กรให้ชัดเจน และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร 2) การผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นการสนับสนุนแนวคิดความเชื่อและทัศนคติต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ว่าสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน 3) การวางแผนบริหารจัดการ เป็นการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนขององค์กรในการขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น งบประมาณ บุคลากร เวลา และ 4) การ

ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง เป็นการสร้างบุคคลต้นแบบ ระเบียบ ข้อบังคับที่เอื้ออำนวยต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและเพิ่มคุณภาพการบริการประชาชนได้

สรุปได้ว่า ทักษะการสื่อสารที่ดีและหลากหลายจะช่วยให้ผู้นำองค์กรสามารถสร้างความเข้าใจและความร่วมมือจากบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ดิจิทัลเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่นการทำงานในรูปแบบที่ยืดหยุ่น Work from Anywhere การยืนยันตัวตนผ่าน Digital ID (ThaiD) ในการเข้าร่วมประชุม เป็นต้น

ผลการศึกษาทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัลสามารถสรุปเป็นแผนภาพ รายละเอียดได้ดังต่อไปนี้





ภาพที่ 4.1 แสดงแผนภาพทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล

ส่วนที่ 2 : ผลการศึกษาวิธีการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล ประกอบด้วย การปรับกระบวนการคิดของคนในองค์กร การปรับกระบวนการทำงาน การปรับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การปรับวัฒนธรรมองค์กรสู่ดิจิทัล การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมดิจิทัล และการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร

2.1 การปรับกระบวนการคิดของคนในองค์กร มีผลการศึกษารายละเอียด ดังนี้

จากการศึกษาการปรับกระบวนการคิดของคนในองค์กร ผู้วิจัย พบว่า การปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดของคนในองค์กร เป็นส่วนหนึ่งที่สามารถทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ เป็นสิ่งที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญ คือ การทำให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร การขจัดความกลัว กระตุ้นความอยากแสดงให้เห็นถึงโอกาสและความก้าวหน้าจากการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน เปิดใจ แสดงความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ และเป็นสิ่งที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกมีคุณค่า มีแรงจูงใจ มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานร่วมกันได้ โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนในการทำงานมากขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น เพื่อมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง และองค์กรได้ ดังคำสัมภาษณ์ดังนี้

กลุ่มผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564

“ในฐานะเป็นผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็พยายามทำให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า มีการลดความกลัว มีการทำงานร่วมกัน เปิดใจให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงได้องค์กรที่มีความรู้สึกมีคุณค่า มีแรงจูงใจในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ก็จะสามารถมุ่งมั่นในพัฒนาตนเอง และองค์กรให้ดียิ่งขึ้นได้”

นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี

(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเป็นต้นแบบในการปฏิบัติตนเอง มีคุณค่า มีความเหมาะสม เป็นผู้นำที่ดี ก็จะสามารถจัดความกลัว เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการทำงานร่วมกัน ก็จะสามารถพัฒนากระบวนคิดของคนในองค์กรในปฏิบัติตามได้”

นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต
(สัมภาษณ์ 12 มิ.ย. 2567)

กลุ่มผู้บริหารระดับสูงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่น
ดีดิจิทัล” ประจำปี 2564

“การปรับกระบวนการคิดของคนในองค์กร ถ้าทุกคนในองค์กรมีความอยากทำ
อยากเปลี่ยนก็จะสามารถปรับมุมมองความคิดได้ ถ้าสิ่งนั้นมีประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น”

ปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“การปรับกระบวนการคิดของคนในองค์กร เป็นสิ่งที่ยากในการปรับเปลี่ยนอยู่ที่ผู้นำ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นต้นแบบ และตัวอย่าง เพื่อให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติตามได้”

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสิ่งอย่างใดก็ตามต้องทำอย่างนั้น ถึงแม้จะไม่อยากทำก็
ตาม ถ้าทำแล้วสิ่งนั้นเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบในองค์กรได้”

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต
(สัมภาษณ์ 12 มิ.ย. 2567)

กลุ่มผู้อำนวยการกองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่น
ดีดิจิทัล” ประจำปี 2564

“บุคลากรมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ทำให้เห็นเครื่องมือที่มีส่วนในการ
ทำงานจริง ประกอบกับมีการเรียนรู้ควบคู่กันไปก็จะสามารถปรับกระบวนการคิดของคนในองค์กรได้”

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

กลุ่มผู้นาองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณารางวัลท้องถิ่นดิจิทัล ประจำปี 2564

“การเข้าถึงบุคลากร และการมีส่วนร่วมจาก Social Life ร่วมกับ Social media ซึ่งดิจิทัลเป็นตัวนำทางในการปรับเปลี่ยนกระบวนการคิด และสิ่งแวดล้อมบีบบังคับให้ทุกคนในองค์กร ต้องเปลี่ยนมุมมอง และผู้นาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจ เปิดกว้าง และการเข้าทันในเทคโนโลยีดิจิทัล”

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

(สัมภาษณ์ 30 พ.ค. 2567)

“การปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดของคนในองค์กร เกิดขึ้นได้ยาก เพราะเป็นการศึกษาทดลองในวงแคบ ๆ ต้องมีข้อตกลงกัน มีการอำนวยความสะดวก เปิดโอกาสในทุกคนในองค์กรได้ แสดงแนวคิดในการนำมาทดลอง และเป็นไปตามกฎระเบียบต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้อง เพื่อออกมาเป็นแนวทางการปฏิบัติ”

เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

(สัมภาษณ์ 30 พ.ค. 2567)

“การปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดของคนในองค์กร คือ การทำให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกว่ามีคุณค่าต่อองค์กร การขจัดความกลัว กระตุ้นความอยากแสดงให้เห็นถึงโอกาส และความก้าวหน้าจากการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน เปิดใจ แสดงความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ และเป็นสิ่งที่ผู้นาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกมีคุณค่า มีแรงจูงใจ มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานร่วมกันได้ โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนในการทำงานมากขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น เพื่อมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง และองค์กรได้”

ปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

(สัมภาษณ์ 7 มิ.ย. 2567)

“การปรับเปลี่ยนกระบวนคิดของคนในองค์กร คือ การปรับแนวคิดของการทำงาน มีคุณค่าในตนเอง ขจัดความกลัว ทำทหาย กระตุ้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง และองค์กร สร้างโอกาสในการทำงานร่วมกันกับผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างเป้าหมายเดียวกันในการบรรลุตามนโยบายที่ตั้งไว้”

เลขาธิการคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
(สัมภาษณ์ 15 มิ.ย. 2567)

กลุ่มพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล”
ประจำปี 2564 (การสนทนากลุ่ม)

“การปรับกระบวนคิดของคนในองค์กร เป็นการทำให้คนในหน่วยงานท้องถิ่นมีความรู้สึกว่าคุณค่า ไม่มี ความกลัว ทำทหาย กระตุ้นการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสนับสนุนให้คนในองค์กรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ และเป็นสิ่งที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญที่ทำให้คนในชุมชน และหน่วยงานท้องถิ่นมีแรงจูงใจ เปิดโอกาสสนับสนุน และมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานร่วมกันได้”

องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน
(สัมภาษณ์ 27 พ.ค. 2567)

“การปรับกระบวนคิดของคนในองค์กร เป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรควรนำเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามามีส่วนในการค้นหาข้อมูล และได้รับรู้ถึงข้อมูลได้ง่าย และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ เพื่อมีแรงจูงใจ ทำงานมากขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น และมุ่งมั่นพัฒนาตนเองในองค์กรต่อไป”

เทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“วิธีการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการปรับเปลี่ยนกระบวนความคิด และทุกคนในองค์กรเห็นด้วย เนื่องจากพนักงานเป็นคนในพื้นที่ มีการรักองค์กร และมีการรับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ทุกคน”

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุมชีเหล็ก จังหวัดพิษณุโลก
(สัมภาษณ์ 31 พ.ค. 2567)

“การปรับกระบวนการคิดของคนในองค์กร เป็นสิ่งที่ดี และเป็นคุณสมบัติที่ดีต่อความสำเร็จขององค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง และองค์กรในดียิ่งขึ้น และทันต่อวิวัฒนาการของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา”

เทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต
(สัมภาษณ์ 12 มิ.ย. 2567)

2.2 การปรับกระบวนการทำงาน มีผลการศึกษารายละเอียด ดังนี้

จากการศึกษาการปรับกระบวนการทำงาน ผู้วิจัย พบว่า การจัดลำดับความสำคัญของงาน การกำหนดตารางเวลาสำหรับงาน การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานโดยการสร้างคู่มือเพื่ออธิบายวิธีการ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ และการจัดทำฐานข้อมูลและระบบอัตโนมัติ เป็นสิ่งสำคัญในการปรับเปลี่ยนกระบวนการงานของบุคลากรในองค์กร ช่วยให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดจำนวนข้อผิดพลาด ประหยัดเวลา ช่วยให้ทำงานเสร็จเร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น และประหยัดทรัพยากร ลดความเครียด เมื่อมีงานน้อยลง มีความสุขกับการทำงานมากขึ้น และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ส่งเสริมการโฟกัส การมีเป้าหมายที่ชัดเจน ช่วยให้จดจ่อกับงานที่สำคัญ และหลีกเลี่ยงสิ่งรบกวน เพิ่มประสิทธิผล การตัดงานที่ไม่จำเป็นออกไป ช่วยให้บุคลากรมีเวลา และทรัพยากรมากขึ้นสำหรับงานที่สำคัญ อย่างไรก็ตามผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรพิจารณาจัดทำฐานข้อมูลและระบบอัตโนมัติสำหรับงานที่เหมาะสม ควรออกแบบและพัฒนาอย่างรอบคอบ บุคลากรในองค์กรควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีใช้ และระบบควรได้รับการติดตามผลและปรับปรุงตามความจำเป็นดังคำสัมภาษณ์ดังนี้

กลุ่มผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564

“การจัดลำดับความสำคัญของงาน การกำหนดตารางเวลาสำหรับงาน การแยกงานหรือ ภารกิจที่ไม่มีความจำเป็น เป็นสิ่งสำคัญในการปรับเปลี่ยนกระบวนการงาน ช่วยให้บุคลากรทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดเวลาการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และลดความตึงเครียด มีความสุขกับการทำงานมากขึ้น และมีเป้าหมายที่ชัดเจน”

นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“การจัดทำฐานข้อมูล และระบบอัตโนมัติโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการปรับปรุงประสิทธิภาพกระบวนการทำงาน ช่วยให้คนในองค์กรทำงานได้เร็วขึ้นง่ายขึ้น ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น ประหยัดเวลา ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรพิจารณาให้รอบคอบ และมีความเหมาะสมในการจัดทำฐานข้อมูลดิจิทัล ควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีใช้งาน และพัฒนาระบบร่วมกับพัฒนาทุกคนในองค์กร”

นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต
(สัมภาษณ์ 12 มิ.ย. 2567)

กลุ่มผู้บริหารระดับสูงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564

“การปรับกระบวนการทำงาน การสื่อสารเป็นหลัก วัตถุประสงค์เป็นรอง ร่วมประสานกับผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการประชุมต่อเนื่อง ติดตามผล และรายงานเป็นระยะๆ เพื่อให้เข้าถึงในการประชาสัมพันธ์ที่มีความเข้าใจในนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล เข้าถึงการเรียนรู้ แสดงให้เห็น ง่าย สะดวก และชัดเจนที่ไม่จำเป็นออก ก็จะสามารถมีการพัฒนาระบบราชการ 4.0 ได้อย่างรวดเร็ว”

ปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“การปรับกระบวนการทำงาน ลดขั้นตอนการทำงาน มีระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ดี ก็จะสามารถพัฒนาไปตามแนวทางของเป้าหมายที่จะทำได้”

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการจัดสรรงานให้เหมาะสม และแบ่งงานให้ครอบคลุมทุกฝ่าย ก็จะสามารถผลักดันการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานขององค์กรให้มีการพัฒนาดีขึ้นได้”

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต
(สัมภาษณ์ 12 มิ.ย. 2567)

กลุ่มผู้อำนวยการกองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564

“ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลต้องทันสมัย และสร้างคู่มือในการปฏิบัติงาน เพื่อความชัดเจนในขอบเขตงาน มีความครบถ้วนในงานที่มีความเกี่ยวข้อง กำหนด แยกประเด็น เพื่อให้สอดคล้องกับงาน และมีวิธีการทำงานที่ชัดเจน ก็จะสามารถเกิดการพัฒนาการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานได้”

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

กลุ่มผู้นำองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณารางวัลท้องถิ่นดิจิทัล ประจำปี 2564

“การปรับกระบวนการทำงาน ต้องมีหลักการคิดในการจัดลำดับงานที่ไม่สำคัญออกเป็นอันดับแรก การไม่ยอมรับภายในองค์กร การอ้างข้อบังคับในองค์กรที่มีระเบียบไม่เป็นปัจจุบันในการทำงาน ส่งผลต่อการต่อต้านในการปฏิบัติงานตามความเคยชิน ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับเปลี่ยน และแก้ไขให้ถูกจุด มีการบริหารพฤติกรรมของคนในองค์กร ต้องใช้หลักการบีบบังคับในการปรับเปลี่ยนการทำงาน ทั้งนี้ ความเป็นผู้นำ ร่วมกับคนในองค์กร มีการขับเคลื่อนร่วมกันทำงานเป็นทีม บริหารงาน บุคคล และงบประมาณให้ครอบคลุม ก็จะสามารถพัฒนาให้เข้ากับยุคเทคโนโลยีดิจิทัลได้”

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล
(สัมภาษณ์ 30 พ.ค. 2567)

“การปรับกระบวนการทำงาน เป็นสิ่งที่ทำได้ยากในระบบการทำงานราชการ อีกทั้งในเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัลแล้ว ถ้าทุกคนไม่ต้องการรับเข้ามา ก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนระบบได้เลย ทั้งนี้ผู้นำองค์กรต้องเป็นแกนนำ ต้นแบบ จัดสรรงาน และแนวทางการทำงานให้ครอบคลุม เพื่อเป็นต้นแบบ หรือ ข้อบังคับ คำสั่งให้บุคลากรต้องปฏิบัติตาม เพราะบุคลากรมีหลายช่วงอายุ ต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยนระบบ ไม่ช้า หรือ เร็วจนเกินไป เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจของคนในองค์กรในทราบประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลที่แท้จริง”

เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
(สัมภาษณ์ 30 พ.ค. 2567)

“การจัดลำดับความสำคัญของงาน การกำหนดตารางเวลาสำหรับงาน การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานโดยการสร้างคู่มือเพื่ออธิบายวิธีการ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ และการจัดทำฐานข้อมูลและระบบอัตโนมัติ เป็นสิ่งสำคัญในการปรับเปลี่ยนกระบวนการงาน ช่วยให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดจำนวนข้อผิดพลาด ประหยัดเวลา ช่วยให้ทำงานเสร็จเร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น และประหยัดทรัพยากร ลดความเครียด เมื่อมีงานน้อยลง พนักงานจะมีความเครียดน้อยลง มีความสุขกับการทำงานมากขึ้น และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ส่งเสริมการโฟกัส การมีเป้าหมายที่ชัดเจน ช่วยให้พนักงานสามารถจดจ่อกับงานที่สำคัญ และหลีกเลี่ยงสิ่งรบกวน เพิ่มประสิทธิผล การตั้งงานที่ไม่จำเป็นออกไป ช่วยให้พนักงานมีเวลา และทรัพยากรมากขึ้นสำหรับงานที่สำคัญ อย่างไรก็ตามผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรพิจารณาจัดทำฐานข้อมูลและระบบอัตโนมัติสำหรับงานที่เหมาะสม ควรออกแบบและพัฒนาอย่างรอบคอบ พนักงานควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีใช้ และระบบควรได้รับการติดตามผลและปรับปรุงตามความจำเป็น”

ปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
(สัมภาษณ์ 7 มิ.ย. 2567)

“การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานของคนในองค์กร คือ การปรับขั้นตอนการทำงาน ลดเวลาในการทำงาน สามารถทำงานที่หนักได้ เกิดความคุ้นชิน สะดวก และง่ายในการปฏิบัติ สามารถตรวจสอบได้โดยเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีธรรมาภิบาล ต้องมีความเหมาะสมตามหลักการทางเทคโนโลยีดิจิทัล และดำเนินตามศีลธรรม”

เลขาธิการคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
(สัมภาษณ์ 15 มิ.ย. 2567)

กลุ่มพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564 (การสนทนากลุ่ม)

“การปรับกระบวนการทำงานองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู มีการประสานงานโดยมีทั้งผู้นำท้องที่ และผู้นำท้องถิ่น เช่น ผู้ใหญ่ และกำนันที่มีการชี้แนะนำในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีข้อเสนอแนะในการใช้รางวัลเข้ามามีบทบาทเพื่อการจูงใจในชุมชน มีการใช้ฐานข้อมูลดิจิทัล เพื่อรับรู้ถึงข้อมูลหลักในการติดต่อสื่อสาร สร้างออกแบบ ตำแหน่ง และหน้าที่ โดยการปรับกระบวนการทำงานรูปแบบเดิม มาเป็นแบบใหม่ เพื่อลดปัญหาต่าง ๆ ในเรื่องความห่างไกล การเดินทาง และติดต่อสื่อสารได้ง่าย เพียงแค่ใช้นวัตกรรมผ่านแอปพลิเคชันหน่วยงานชุมชนต่าง ๆ”

องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน
(สัมภาษณ์ 27 พ.ค. 2567)

“การปรับกระบวนการทำงาน มีการวางแผน และมีความจำเป็นมากในนำมาใช้คัดกรองเพื่อหาข้อสรุปได้ง่าย ตอบโจทย์กระบวนการทำงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการฝึกอบรมให้กับพนักงาน เพื่อความเข้าใจ และง่ายต่อการปฏิบัติงานในองค์กร”

เทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี

(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยซุ้มขี้เหล็ก มีการปรับเปลี่ยนในเรื่องการตัดภารกิจ ลดความซ้ำซ้อน และปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งมีความจำเป็นมาก และงานอะไรบ้างที่ต้องลงพื้นที่ หรือ ศูนย์ ห้องบริการประชาชน Smart Bannoi เช่น เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี มีผู้มารับบริการไม่มากนัก และมีการ walk in เข้ามาใช้บริการ แต่จะมีการใช้บริการทางออนไลน์เป็นส่วนใหญ่”

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยซุ้มขี้เหล็ก จังหวัดพิษณุโลก

(สัมภาษณ์ 31 พ.ค. 2567)

“การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานขององค์กร คนในองค์กรต้องการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อความรวดเร็ว แก้ไขปัญหาได้ไว ประชาชน และเทศบาลเมืองป่าตอง มีเวลาไปแก้ไขปัญหาในด้านอื่น ๆ ได้ทันตามเวลาที่ตั้งไว้”

เทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต

(สัมภาษณ์ 12 มิ.ย. 2567)

2.3 การปรับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีผลการศึกษารายละเอียด ดังนี้

จากการศึกษาการปรับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้วิจัย พบว่า ทักษะดิจิทัลมีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญ สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะดิจิทัล จัดหาเครื่องมือดิจิทัล ส่งเสริมการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อเป็นการวางแผนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรในแต่ละระดับ เพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล เข้าใจความต้องการของบุคลากร สามารถออกแบบเทคโนโลยี และนวัตกรรมให้เหมาะสมกับบุคลากร จัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถวัดผลประสิทธิภาพการฝึกอบรม ระบุช่องว่างทักษะในการใช้เทคโนโลยี และอุปสรรคที่ทันสมัยรูปแบบใหม่ ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรในยุคดิจิทัล ดังคำสัมภาษณ์ดังนี้

กลุ่มผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี

2564

“ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญ สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะดิจิทัล จัดหาเครื่องมือดิจิทัล ส่งเสริมการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล และสร้างองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ให้เกิดความคุ้นเคย มีการอบรมเพิ่มเติมในการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง และระบบองค์กรให้ดีขึ้น เพื่อเป็นท้องถิ่นดิจิทัลที่ครอบคลุมทุกอย่าง”

นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“ทักษะในการใช้เทคโนโลยี และอุปกรณ์ทันสมัยรูปแบบใหม่ ๆ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรในยุคดิจิทัล ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญ และสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนา จัดหาเครื่องมือที่ส่งเสริมการใช้งานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่รวดเร็ว และสนับสนุนการเรียนรู้โดยการฝึกอบรมด้าน IT เป็นส่วนสำคัญ”

นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต
(สัมภาษณ์ 12 มิ.ย. 2567)

กลุ่มผู้บริหารระดับสูงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564

“การปรับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล วางแผน และสำรวจความสามารถของคนในองค์กรที่มีความรู้เพียงพอ มีประสบการณ์ในการพัฒนาขั้นพื้นฐาน และเสริมการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อสร้างระบบให้เหมาะสมกับงาน บุคคล และงบประมาณที่มีจำกัด”

ปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“การปรับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะ และงานแต่ละฝ่ายมันต่างกัน ควรแยกทักษะ และปรับให้เข้ากับลักษณะงานที่แต่ละฝ่าย หรือ องค์กรได้รับมอบหมาย เพื่อความรวดเร็ว และลดเวลา”

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจัดหาเครื่องมือที่ส่งเสริมการใช้งานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่รวดเร็ว และสนับสนุนการเรียนรู้โดยการฝึกอบรมจากบุคคลภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญมาพัฒนาคนในองค์กร ให้เรียนรู้เข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ ”

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต
(สัมภาษณ์ 12 มิ.ย. 2567)

กลุ่มผู้อำนวยการกองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564

“การปรับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีความสำคัญในการที่เราจะทำองค์กรดิจิทัล การวางแผน มีตัวชี้วัดแต่ละปี วัดการบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร ฝ่าย และบุคคลต้องมีความชัดเจน ทักษะเดิม ๆ อาจจะใช้ไม่ได้ในยุคปัจจุบัน การคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ มีการปรับตัวเพื่อการพัฒนา เรียนรู้ทักษะดิจิทัลใหม่ ๆ เช่น โปรแกรม และซอฟต์แวร์ ทำให้เกิดความเข้าใจในการใช้งาน เพื่อเข้าสู่ยุคดิจิทัล”

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

กลุ่มผู้นำองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณารางวัลท้องถิ่นดิจิทัล ประจำปี 2564

“ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร ในการเปิดกว้าง การเข้าถึงยุคการใช้งานด้านเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในการทำงาน และมวลชน มีการปรับเปลี่ยนที่รวดเร็ว ถ้าทุกคนยอมรับ เปิดใจ กล้าที่จะเปลี่ยน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาระบบ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล้าตัดสินใจ จัดสรรเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัย ก็จะสามารถนำมาถ่ายทอดต่อได้ มันเป็นเรื่องที่ดีในยุคปัจจุบัน”

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล
(สัมภาษณ์ 30 พ.ค. 2567)

“ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีบทบาทสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรที่จะรู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความเหมาะสม และประกอบกับการสังเกตเห็นตัวอย่างจากองค์กรที่มีการพัฒนาแล้ว มาเป็นแบบอย่างในการพัฒนาองค์กรที่เห็นได้ชัดเจน ร่วมกับ เครื่องมือที่นำมาใช้ คำแนะนำจากผู้ที่มีประสบการณ์ ผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการที่

จะใช้ระบบดิจิทัลอะไรเข้ามาพัฒนา เพราะสุดท้ายผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเรียนรู้ และเป็นผู้รับรองในการนำมาใช้ในองค์กร”

เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
(สัมภาษณ์ 30 พ.ค. 2567)

“ทักษะดิจิทัลมีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญ สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะดิจิทัล จัดหาเครื่องมือดิจิทัล ส่งเสริมการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อเป็นการวางแผนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรในแต่ละระดับ เพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล เข้าใจความต้องการของบุคลากร สามารถออกแบบหลักสูตรให้เหมาะสมกับบุคลากร จัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถวัดผลประสิทธิภาพการฝึกอบรม ระบุช่องว่างทักษะในการใช้เทคโนโลยี และอุปกรณ์ที่ทันสมัยรูปแบบใหม่ ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรในยุคดิจิทัล”

ปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
(สัมภาษณ์ 7 มิ.ย. 2567)

“ทักษะดิจิทัลมีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร ต้องจัดกลุ่มคนในการพัฒนา และแผนงานขั้นตอนการพัฒนา รวมไปถึงเครื่องมือ เพื่อเป็นการแนะนำชี้แนะจากอาสาสมัครดิจิทัลที่เข้ามา มีบทบาทในการถ่ายทอดการเรียนรู้ หรือ ฝึกอบรมในคนในองค์กร และผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการพัฒนาไปด้วย”

เลขาธิการคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
(สัมภาษณ์ 15 มิ.ย. 2567)

กลุ่มพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564 (การสนทนากลุ่ม)

“การปรับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู มีความจำเป็นมาก เนื่องจากคนในชุมชน ประกอบด้วย 3 วัย คือ วัยเกษียณ วัยกลางคน และวัยรุ่นรุ่นใหม่ ที่ซึ่งทันต่อยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป และมีนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสาร และการพัฒนาตามกลุ่มวัยต่าง ๆ ไปตามระดับความสามารถ”

องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน
(สัมภาษณ์ 27 พ.ค. 2567)

“การปรับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของเทศบาลเมืองแสนสุข มีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่อง มีการสนับสนุนจากผู้นาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีการเพิ่มพูนทางด้านทักษะ และการจัดอบรมเพื่อความรู้ด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ เพื่อเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง”

เทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในองค์กร มีความสำคัญในการวางแผนการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในแต่ละระดับชั้นการทำงาน เพื่อเกิดความเข้าใจในความ ต้องการของบุคลากร สามารถออกแบบกิจกรรมให้มีความเหมาะสมกับบุคลากร จัดสรรเครื่องมือ และอุปกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวัดประเมินผลประสิทธิภาพจากการฝึกอบรม และระบุ ช่องว่างทักษะของบุคลากรในองค์กรได้”

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุมชีเหล็ก จังหวัดพิษณุโลก
(สัมภาษณ์ 31 พ.ค. 2567)

“การปรับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการผลักดันในการเพิ่มทักษะการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลอยู่แล้ว ประกอบกับผู้นาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรเครื่องมือ และอุปกรณ์ ในที่ใช้ในการวางแผนดำเนินการตามนโยบายที่ตั้งไว้ เพื่อเป็นท้องถิ่นดิจิทัล”

เทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต
(สัมภาษณ์ 12 มิ.ย. 2567)

2.4 การปรับวัฒนธรรมองค์กรสู่ดิจิทัล มีผลการศึกษารายละเอียด ดังนี้

จากการศึกษาการปรับวัฒนธรรมองค์กรสู่ดิจิทัล ผู้วิจัย พบว่า การปรับวัฒนธรรม องค์กรสู่องค์กรดิจิทัล คือ การทำความเข้าใจกับบุคลากร ปรับกระบวนคิด วิสัยทัศน์ และความเชื่อมั่น ในการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล การปรับกระบวนการทำงาน และระบบงานต่าง ๆ โดยนำเทคโนโลยี มาเป็นเครื่องมือสำคัญใน การจัดเก็บ วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลรูปแบบระบบฐานข้อมูลกลาง และการปรับทักษะการใช้เทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญ บุคลากรในองค์กรยุคดิจิทัลต้องปรับตัวให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี และอุปกรณ์ทันสมัยรูปแบบใหม่ ๆ อัปเดตความ เคลื่อนไหวเป็นระยะในการใช้ซอฟต์แวร์ และโปรแกรมต่าง ๆ ในการประมวลผลข้อมูล เพื่อช่วยให้ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดความเสี่ยง เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาวัฒนธรรม องค์กร ทั้งนี้ผู้นาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญ สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะ

ดิจิทัล จัดหาเครื่องมือดิจิทัล ส่งเสริมการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ ดังคำสัมภาษณ์ดังนี้

กลุ่มผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564

“ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการทำความเข้าใจกับบุคลากร มีแนวทางการระดมความคิด วิสัยทัศน์ และความเชื่อมั่นในการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อช่วยให้คนในองค์กรยอมรับการเปลี่ยนแปลง ลดการต่อต้านระบบ และเสนอแนะบอกถึงประโยชน์ของประสิทธิภาพในการทำงานของระบบที่มีความชัดเจน และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรโดยการสื่อสารกับบุคลากร เสนอการฝึกอบรม และสร้างแรงจูงใจให้กับองค์กร เพื่อเกิดการพัฒนาไปด้วยกัน”

นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการปรับวัฒนธรรมองค์กรสู่ดิจิทัล โดยการให้เวลา มีการฝึกอบรมในการเสริมความรู้ความเข้าใจทางเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างค่อยเป็นค่อยไป เพื่อลดภาวะความตึงเครียดของคนในองค์กร”

นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต
(สัมภาษณ์ 12 มิ.ย. 2567)

กลุ่มผู้บริหารระดับสูงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564

“การปรับกระบวนการคิด วิสัยทัศน์ และความเชื่อมั่นในการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล การปรับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเข้าสู่ยุคดิจิทัล ต้องมีการพัฒนาไปตามความจำเป็น อยากรู้ อยากรับ เป็น อยากรู้ อยากรู้ อยากรู้ และเลือกแนวทางการปรับเปลี่ยนที่เหมาะสม เป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร”

ปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“การปรับวัฒนธรรมองค์กรสู่ดิจิทัล เป็นสิ่งที่ยาก อยู่ที่ผู้นำองค์กรจะกำหนดวิธีการ
ข้อบังคับ เพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จที่เป็นไปตามกติกา”

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“ผู้นำองค์กรควรให้ความสำคัญ วางแผนการพัฒนา ปรับกระบวนการคิด วิสัยทัศน์ และ
ความเชื่อมั่น ในการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาทักษะดิจิทัล และสร้างวัฒนธรรม
องค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้”

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต
(สัมภาษณ์ 12 มิ.ย. 2567)

กลุ่มผู้อำนวยการกองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่น
ดิจิทัล” ประจำปี 2564

“การปรับวัฒนธรรมองค์กรสู่ดิจิทัล โดยที่ผู้นำองค์กร บุคลากรทุกคน ทุกฝ่าย และ
ทุกระดับต้องมีการปรับตัวที่เป็นไปตามแผนการพัฒนา มีการทำความเข้าใจกับบุคลากร ปรับกระบวนการคิด
วิสัยทัศน์ และความเชื่อมั่นในการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล จะทำให้บุคลากรภายในองค์กรมองเห็นว่า
แนวทางการดำเนินงานในรูปแบบดิจิทัลทั้งระบบจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กรในทิศทางที่ดีขึ้นได้”

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

กลุ่มผู้นำองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณารางวัลท้องถิ่นดิจิทัล ประจำปี 2564

“การปรับวัฒนธรรมองค์กรสู่ดิจิทัล ต้องเข้าถึงการมีส่วนร่วม การวางแผนที่เป็นไป
ตามเหตุการณ์ที่เกิดการพัฒนาในปัจจุบัน ซึ่งเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นตัวนำทางที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
ขององค์กร และบุคลากรที่มองเห็นประโยชน์ และความสำคัญของการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล”

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล
(สัมภาษณ์ 30 พ.ค. 2567)

“การปรับวัฒนธรรมองค์กรสู่องค์กรดิจิทัล เป็นสิ่งที่ยากในการปรับเปลี่ยน เนื่องจาก
ระบบการทำงานของราชการ และงบประมาณ รวมไปถึงความรู้ ความสามารถ และการมีทักษะใน
การใช้เทคโนโลยีของบุคลากร ที่ซึ่งการปรับวัฒนธรรมของยุคสมัยต้องการใช้เวลาในการเรียนรู้อย่าง

ค่อยเป็นค่อยไป เพื่อให้เกิดการใช้งานของอุปกรณ์ หรือ โปรแกรมต่าง ๆ ได้อย่างดี ต้องเสริมสร้าง การศึกษา และเรียนรู้ก่อนนำมาใช้ หรือ ก่อนที่จะใช้ในการปรับเปลี่ยนระบบจริง เพื่อเกิดความคุ้นเคย ระบบ”

เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
(สัมภาษณ์ 30 พ.ค. 2567)

“การปรับวัฒนธรรมองค์กรสู่องค์กรดิจิทัล คือ การทำความเข้าใจกับบุคลากร ปรับกระบวนการคิด วิสัยทัศน์ และความเชื่อมั่นในการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล การปรับกระบวนการ ทำงาน และระบบงานต่าง ๆ โดยนำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือสำคัญใน การจัดเก็บ วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลรูปแบบระบบฐานข้อมูลกลาง และการปรับทักษะการใช้เทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญ บุคลากรในองค์กรยุคดิจิทัลต้องปรับตัวให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี และ อุปกรณ์ทันสมัยรูปแบบใหม่ ๆ อัปเดตความเคลื่อนไหวเป็นระยะในการใช้ซอฟต์แวร์ และโปรแกรม ต่าง ๆ ในการประมวลผลข้อมูล เพื่อช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดความเสี่ยง เพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้ผู้นำองค์กรควรให้ความสำคัญ สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะดิจิทัล จัดหาเครื่องมือดิจิทัล ส่งเสริมการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้”

ปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
(สัมภาษณ์ 7 มิ.ย. 2567)

“ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล มีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร ต้องวางแผนกระบวนการคิด ทำความเข้าใจจนเกิดความเชื่อมั่นในการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล จัดกลุ่มเพื่อเสนอขั้นตอนการ พัฒนา รวมไปถึงจัดสรรเครื่องมือ เพื่อใช้ในการถ่ายทอดองค์ความรู้ และฝึกอบรมภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ที่มีต่อการ พัฒนาไปด้วยกัน”

เลขาธิการคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
(สัมภาษณ์ 15 มิ.ย. 2567)

กลุ่มพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564 (การสนทนากลุ่ม)

“การปรับวัฒนธรรมองค์กรสู่องค์กรดิจิทัล มีการยอมรับที่สำคัญมาก การปรับกระบวนการคิดขององค์กร โดยการนำวิธีการที่ง่ายในการส่งต่องาน หรือ รายงานการปฏิบัติงาน เช่น การถ่ายรูป และอธิบายสั้น ๆ ส่งผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (Line) ให้กับผู้บริหาร หรือ ตัวบุคลากร แต่อย่างไรก็ตามผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการปรับตัวตามยุค มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่คุ้นเคย ทุกคน และทุกหน่วยงานใช้งานได้ง่าย เช่น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน วัด โรงเรียน และหน่วยงานบริการ อื่น ๆ เข้าใจ และปฏิบัติได้”

องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน
(สัมภาษณ์ 27 พ.ค. 2567)

“การปรับวัฒนธรรมองค์กรสู่ดิจิทัล มีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีให้ทุกคนมากขึ้น เพื่อลดการไม่เข้าใจด้านการใช้เครื่องมือ หรือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ และการทำให้เกิดความคุ้นเคยจนทำให้เกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยกระดับการเข้าสู่องค์กรท้องถิ่นดิจิทัล”

เทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“การปรับวัฒนธรรมองค์กรสู่ดิจิทัลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุมชนี่เหล็ก มีการสร้างบรรยากาศในการสร้างการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล”

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุมชนี่เหล็ก จังหวัดพิษณุโลก
(สัมภาษณ์ 31 พ.ค. 2567)

“องค์กรสู่ดิจิทัล จะเป็นได้ต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยี และความทันสมัยของอุปกรณ์ใหม่ ๆ เป็นสิ่งสำคัญ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญ และสนับสนุนให้มีการพัฒนา โดยจัดหาเครื่องมือ และงบประมาณที่ช่วยส่งเสริมการใช้งานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และสนับสนุนองค์ความรู้โดยการฝึกอบรมร่วมกับการไปศึกษาดูงานกับองค์กรที่มีการใช้ระบบสารสนเทศ หรือ การสร้างเครื่องมือ เพื่อการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้จะก่อให้เกิดแรงจูงใจ และแรงผลักดันให้บุคลากรในองค์กร ร่วมคิดร่วมทำ และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้”

เทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต
(สัมภาษณ์ 12 มิ.ย. 2567)

2.5 การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมดิจิทัล มีผลการศึกษา รายละเอียด ดังนี้

จากการศึกษาการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมดิจิทัล ผู้วิจัยพบว่า การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมดิจิทัล ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีความเข้าใจเรื่องเทคโนโลยีและนวัตกรรม สามารถถ่ายและนำเสนอวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง ให้ผู้อื่นเข้าใจ มีการให้ข้อมูลและข่าวสารที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่อย่าง สม่ำเสมอ และกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรนวัตกรรมดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการ ฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ได้อย่างเหมาะสม องค์กรจะประสบความสำเร็จ บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ และองค์กรสามารถแข่งขันได้ ดังคำสัมภาษณ์ ดังนี้

กลุ่มผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564

“ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีความสนใจ และมีความเข้าใจเรื่อง เทคโนโลยีดิจิทัล สามารถถ่ายทอด และนำเสนอนโยบาย วิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลงให้กับ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ประกอบกับนำเสนอข้อมูลใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับด้าน เทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ และการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรโดยการกระตุ้นให้เกิดการมี ส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรอันนำไปสู่ท้องถิ่นดิจิทัล ทั้งนี้ถ้าสิ่งไหนที่ไม่เข้าใจ ก็เสนอให้ผู้มี ประสบการณ์ หรือ ผู้เชี่ยวชาญเข้ามาฝึกอบรมเสริมความรู้ให้กับบุคลากรที่มีความเกี่ยวข้องกับ ระบบนั้น”

นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี

(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีบทบาทในการสร้างบรรยากาศแห่งการ ส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมดิจิทัลให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และเสนอแนะประโยชน์ของ ระบบเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีต่อบุคลากรในองค์กร ให้เกิดแนวคิดที่จะผลักดันขับเคลื่อนการพัฒนา องค์กรไปด้วยกัน”

นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต

(สัมภาษณ์ 12 มิ.ย. 2567)

กลุ่มผู้บริหารระดับสูงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564

“ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีความเข้าใจเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัล มีวิสัยทัศน์นโยบายที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับเทคโนโลยี และกระตุ้นการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร และการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมดิจิทัล โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีความเกี่ยวข้อง มีการประชุมกันทุกเดือน ติดตามผลการดำเนินการ เมื่อเกิดปัญหามีการปรับเปลี่ยน และแก้ไขตามตำแหน่งงาน ก็จะสามารถแก้ไขได้ตรงประเด็น และมีประสิทธิภาพ”

ปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมดิจิทัล ต้องเป็นไปตามระบบดิจิทัล และเกิดภาพที่น่าประทับใจ เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาองค์กรที่แท้จริง”

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการผลักดันในการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กร เพื่อเข้าสู่ท้องถิ่นดิจิทัล โดยการกระตุ้นการทำงานของบุคลากร และส่งเสริมในการนำระบบสารสนเทศ และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการทำงาน เพื่อความรวดเร็ว ทันใจ และทุกคนมีความพอใจในการทำงาน”

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต
(สัมภาษณ์ 12 มิ.ย. 2567)

กลุ่มผู้อำนวยการกองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564

“การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล ต้องการการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะใหม่ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรสนับสนุนในการสร้างบรรยากาศในการนำเทคโนโลยี การฝึกอบรม และการพัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม และประสบความสำเร็จ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความพึงพอใจในการทำงาน”

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

กลุ่มผู้นำองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณารางวัลท้องถิ่นดิจิทัล ประจำปี 2564

“การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กร ควรมีสถาบันสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในองค์กร โดยให้บุคลากรมีโอกาสนำเสนอรูปแบบแนวคิด เพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาสร้างระบบใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และการรับฟังความคิดเห็นของคนในองค์กร และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน”

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล
(สัมภาษณ์ 30 พ.ค. 2567)

“การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมเทคโนโลยีดิจิทัล ถ้าทุกคนในองค์กรร่วมมือปฏิบัติก็จะสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ แต่สิ่งนั้นต้องเป็นประโยชน์ และผ่านการรับรองจากผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”

เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
(สัมภาษณ์ 30 พ.ค. 2567)

“การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมดิจิทัล ผู้นำองค์กรควรมีความเข้าใจเรื่องเทคโนโลยีและนวัตกรรม สามารถถ่ายทอดและนำเสนอวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลงให้ผู้อื่นเข้าใจ มีการให้ข้อมูลและข่าวสารที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่อย่างสม่ำเสมอ และกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรนวัตกรรมดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม องค์กรจะประสบความสำเร็จ บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ และองค์กรสามารถแข่งขันได้”

ปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
(สัมภาษณ์ 7 มิ.ย. 2567)

“ความเข้าใจเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นสิ่งที่ผู้นำองค์กรต้องมีทักษะความรู้ความสามารถในถ่ายทอด และนำเสนอวิสัยทัศน์ นโยบายที่มีข้อมูลที่เป็นจริง และมีประโยชน์ต่อองค์กร และกระตุ้นให้ทุกคนในองค์กรเกิดการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนไปสู่การพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้”

เลขาธิการคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
(สัมภาษณ์ 15 มิ.ย. 2567)

กลุ่มพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล”
ประจำปี 2564 (การสนทนากลุ่ม)

“การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมดิจิทัล มีความพยายามที่จะทำให้เป็นวัฒนธรรมท้องถิ่นดิจิทัล ในการติดตาม การสั่งการ โดยการใช้แอปพลิเคชันไลน์ (Line) เพื่อ ง่าย เข้าใจ และพร้อมทำตาม ที่ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู มีหลากหลายของนวัตกรรมใน รูปแบบแอปพลิเคชัน เช่น การเกษตร การควบคุมโรค และการส่งเสริมสุขภาพภายในชุมชนที่ สอดคล้องกับงาน แนวคิด วิสัยทัศน์ และการยอมรับของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเกิดการ พัฒนาของชุมชนได้เป็นอย่างดี ”

องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน
(สัมภาษณ์ 27 พ.ค. 2567)

“การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมดิจิทัล ผู้นำควรมีความเข้าใจ เรื่องเทคโนโลยี และนวัตกรรมนำพาองค์กรสู่รางวัลท้องถิ่นดิจิทัลเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี และเกิดการมี ส่วนร่วม ของคนในองค์กรจนประสบความสำเร็จ”

เทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีความเข้าใจในเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อ นำพาองค์กรสู่การพัฒนาการสื่อสารวิสัยทัศน์ นโยบายที่มีประสิทธิภาพ สามารถตัดสินใจได้ ครอบคลุมเป็นแบบอย่างที่ดี และเสริมสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมองค์กรก็จะประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายที่ต้องการ เพื่อนำไปสู่ยุคท้องถิ่นดิจิทัล”

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุมขี้เหล็ก จังหวัดพิษณุโลก
(สัมภาษณ์ 31 พ.ค. 2567)

“ถ้าทุกคนในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการทำงานต่อให้ผู้นำองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น เสนอวิสัยทัศน์ นโยบายอะไร ถ้าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ดี มีประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร เชื่อว่าทุก คนในองค์กรก็จะมี การสร้างการมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรม ดิจิทัลได้ ”

เทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต
(สัมภาษณ์ 12 มิ.ย. 2567)

2.6 การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร มีผลการศึกษารายละเอียด ดังนี้

จากการศึกษาการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ผู้วิจัย พบว่า การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เป็นสิ่งสำคัญทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญในองค์กร โดยสามารถแสดงความคิดเห็นในการจัดการองค์กร เป็นวิธีสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรได้ องค์กร ควรมีช่องทางให้พนักงานรับฟัง และแสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน รางวัล และการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรที่เสียสละมีส่วนร่วมการขับเคลื่อนขององค์กร จะช่วยสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป ดังคำสัมภาษณ์ดังนี้

กลุ่มผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564

“ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีวิธีสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กรได้ ควรมีระบบรางวัล และการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร และผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีความเป็นผู้นำในการทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณคนมีส่วนสำคัญในองค์กร และเพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น”

นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“ภาวะการเป็นผู้นำ เป็นต้นแบบที่ดี มีความรู้ความเข้าใจขั้นพื้นฐาน มีแนวทางการจัดการบริหารองค์กรตามแนวทางนโยบาย วิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรสามารถมีส่วนร่วมในการนำเสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรได้”

นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต
(สัมภาษณ์ 12 มิ.ย. 2567)

กลุ่มผู้บริหารระดับสูงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564

“การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ในการขับเคลื่อนการมีคุณภาพที่ดี มีการปรับขึ้นเงินเดือน สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เป็นรางวัลในการทำงาน มีการจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ส่งผลทำให้เกิดบุคลากรเกิดความพึงพอใจ และขวัญกำลังใจที่ดี ก็จะเป็นผลดีต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ”

ปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“รางวัล การยกย่องเชิดชูเกียรติ เป็นส่วนหนึ่งในการแสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในองค์กร เพื่อให้เกิดการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร”

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร คือ การทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีส่วนสำคัญในองค์กร สภาพแวดล้อมผู้ร่วมงานที่ดี และมีผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศักยภาพในความเป็นผู้นำ เพื่อผลักดันให้เกิดการพัฒนาในระบบในชุมชน และตอบสนองต่อประชาชนได้ ”

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต
(สัมภาษณ์ 12 มิ.ย. 2567)

กลุ่มผู้อำนวยการกองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564

“การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร คือ การสร้างบรรยากาศการทำงาน รางวัล ใบประกาศนียบัตร และโบนัส จะเป็นตัวบอกถึงการปฏิบัติงาน หน้าที่ประจำ และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นก็จะเป็นตัวชี้วัดตามที่องค์กรกำหนดไว้”

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

กลุ่มผู้นำองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณารางวัลท้องถิ่นดิจิทัล ประจำปี 2564

“บุคลากรมีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กร เมื่อทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และชั้นนำทำให้เกิดการพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หรือ นวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง ก็จะสามารถผลักดันและสร้างแรงจูงใจให้องค์กร เข้าไปสู่ท้องถิ่นดิจิทัลได้”

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล
(สัมภาษณ์ 30 พ.ค. 2567)

“การให้รางวัล การยกย่องเชิดชูเกียรติ และการเป็นต้นแบบของบุคลากรที่ดี มีส่วนสำคัญทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา และเกิดการเรียนรู้เข้าใจศึกษาข้อมูลต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองร่วมไปด้วย”

เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
(สัมภาษณ์ 30 พ.ค. 2567)

“การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เป็นสิ่งสำคัญทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญในองค์กร โดยสามารถแสดงความคิดเห็นในการจัดการองค์กร เป็นวิธีสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรได้ องค์กร ควรมีช่องทางให้พนักงานรับฟัง และแสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน รางวัล และการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรที่เสียสละมีส่วนร่วม การขับเคลื่อนขององค์กร จะช่วยสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป”

ปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
(สัมภาษณ์ 7 มิ.ย. 2567)

“ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา เป็นบ่อเกิดของการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เพื่อยกระดับให้องค์กรมีคุณภาพที่ดี และเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลได้รวดเร็ว”

เลขาธิการคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
(สัมภาษณ์ 15 มิ.ย. 2567)

กลุ่มพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564 (การสนทนากลุ่ม)

“การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เป็นการจูงใจ การเปิดโอกาส และการสนับสนุน การสร้างกระบวนการการร่วมคิดร่วมตัดสินใจของคนในองค์กร มีความจำเป็นในสร้างนวัตกรรมต่าง ๆ โดยชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการคิด และร่วมกันแก้ไขปัญหา เพื่อสร้างผลงานนวัตกรรม เครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน ทั้งนี้ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู มีความเป็นผู้นำ ยอมรับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เข้าใจ และศึกษาหาความรู้ จึงสามารถถ่ายทอดให้ผู้นำท้องถิ่น และผู้นำท้องถิ่น มีความเข้าใจ และสามารถใช้นวัตกรรมในท้องถิ่น และส่งต่อให้กับบุคลากร และประชาชนได้”

องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน
(สัมภาษณ์ 27 พ.ค. 2567)

“การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เป็นวิธีสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กร ควรมีช่องทางรับฟัง และแสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รางวัลจะช่วยสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และขวัญกำลังใจให้กับพนักงานในองค์กรได้อย่างดี”

เทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“การสร้างแรงจูงใจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยซุ้มขี้เหล็ก ในเรื่องการทำ
รางวัลเชิดชูเกียรติ บุคคลต้นแบบคุณธรรม จริยธรรม มีการคัดเลือกร่วมกับการประชาสัมพันธ์ และ
มอบรางวัลให้บุคคลต้นแบบ นอกจากนั้นได้เครือข่ายเพิ่มเติม เพื่อช่วยในการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น”

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยซุ้มขี้เหล็ก จังหวัดพิษณุโลก

(สัมภาษณ์ 31 พ.ค. 2567)

“การมีต้นแบบที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยี
มีผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผลักดันแนวคิดตามนโยบาย วิสัยทัศน์ เพื่อการพัฒนา และการ
สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการมีส่วนร่วม และแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาได้”

เทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต

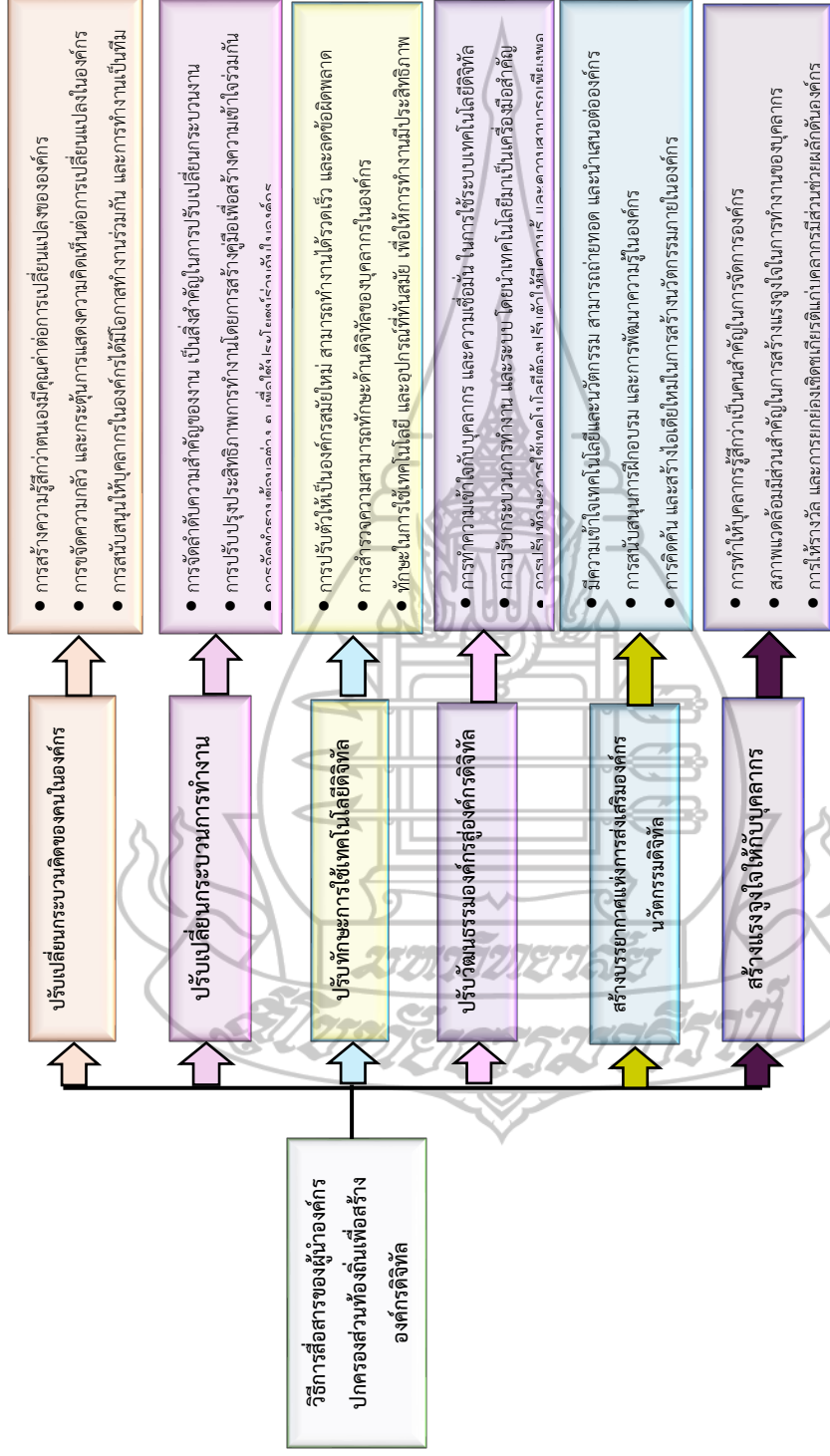
(สัมภาษณ์ 12 มิ.ย. 2567)

จากผลการศึกษาพบว่า วิธีการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้าง
องค์กรดิจิทัล ซึ่งประกอบด้วย 1) การปรับเปลี่ยนกระบวนคิดของคนในองค์กร เป็นส่วนหนึ่งที่สามารถ
ทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ ได้แก่ การทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าตนเอง ขจัดความกลัว กระตุ้น
ความก้าวหน้าจากการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน
โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น 2) การปรับกระบวนการ
ทำงาน โดยการสร้างคู่มือเพื่ออธิบายวิธีการ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ การจัดทำฐานข้อมูล และระบบอัตโนมัติ
เป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน ทั้งนี้ ควรพิจารณาจัดทำระบบสำหรับงานที่
เหมาะสม บุคลากรได้รับการฝึกอบรมระบบต่าง ๆ มีการติดตามผลและปรับปรุงตามความจำเป็น
3) การปรับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีและ
อุปกรณ์ทันสมัยรูปแบบใหม่ ช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้ ควรส่งเสริมการใช้งาน
เทคโนโลยีดิจิทัลในแต่ละระดับและจัดหาเครื่องมือดิจิทัลที่สนับสนุนการเรียนรู้ในองค์กร 4) การปรับ
วัฒนธรรมองค์กรสู่ดิจิทัล เป็นการทำความเข้าใจกับบุคลากร และการทำงานอย่างมีส่วนร่วม
ผู้นำองค์กร ควรสร้างความเชื่อมั่น และประโยชน์ในการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีต่อองค์กร
5) การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมดิจิทัล ควรมีความเข้าใจเรื่องเทคโนโลยีและ
นวัตกรรม สามารถถ่ายทอดและนำเสนอวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลงให้กับบุคลากร ข่าวสารที่เป็น
ประโยชน์เกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่อย่างสม่ำเสมอ และ 6) การสร้างแรงจูงใจให้กับ
บุคลากร เป็นสิ่งสำคัญทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญในองค์กร เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น
ในการจัดการองค์กร มีช่องทางการสื่อสารโดยตรงกับบุคลากร มีการให้รางวัลและการยกย่องเชิดชู
เกียรติเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัลต่อไป

สรุปได้ว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในองค์กร หากมีการสื่อสารที่ดีวิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้เกิดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการทำงานต่างๆ ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดต้นทุนเพิ่มผลผลิต เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งเสริมการใช้งานเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ในระบบ e-office ภายใต้บริการคลาวด์กลางภาครัฐ (Government Data Center and Cloud Service: GDCC) ตามแนวทางการขับเคลื่อนภาครัฐผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลแบบไร้กระดาษ ส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลประสบความสำเร็จ

ผลการศึกษาวิธีการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัลสามารถสรุปเป็นแผนภาพรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้





ภาพที่ 4.2 แสดงแผนภาพวิธีการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล

ส่วนที่ 3 : ผลการศึกษาแนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล

จากการศึกษา พบว่า แนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล ประกอบด้วย 1) การสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรที่จะเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัลเพื่อให้บุคลากรทั้งองค์กรเข้าใจและรับรู้ถึงความสำคัญและมีการสนับสนุนจากผู้บริหารทุกระดับ 2) การสื่อสารเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรผ่านบุคคลต้นแบบสู่องค์กรดิจิทัล โดยส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการทำงาน เช่น กำหนดวันดิจิทัล หรือการจัดตั้งกลุ่มดิจิทัลแชนเนลเพี้ยนส์ 3) การสื่อสารเพื่อจูงใจให้ปรับกระบวนการทำงานสอดคล้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลลดขั้นตอนการทำงานลง 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้พัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรเพื่อลดความกังวลการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ 5) การสื่อสารผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ที่เข้าถึงได้ตลอดเวลา และ 6) การประเมินผลการสื่อสารอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงทักษะการสื่อสารและวิธีการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังมีปัญหาอุปสรรค เช่น มีความเข้าใจไม่ตรงกัน ขาดการมีส่วนร่วมในการประเมินติดตามผล ช่องทางการสื่อสารไม่เหมาะสม และมีงบประมาณไม่เพียงพอ วิธีการแก้ไขและข้อเสนอแนะ ได้แก่ 1) การสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ชัดเจนเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน โดยใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายมีความเหมาะสม 2) รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรในองค์กรและประชาชน 3) ผลักดัน/ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในองค์กรโดยใช้ช่องทางการสื่อสารที่มีความหลากหลาย เข้าถึงได้ง่าย 4) ประเมินผล ติดตามผลดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และ 5) ขอรับการจัดสรรงบประมาณ และเครื่องมือให้เพียงพอจากผู้ที่เกี่ยวข้องและรัฐบาล เพื่อบรรลุเป้าหมายตามนโยบาย และเกิดการพัฒนาน้องการปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล

สรุปได้ว่า เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปรับตัวสู่องค์กรดิจิทัล ทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ประชาชนเข้าถึงบริการ/ข้อมูลข่าวสารได้ง่ายและ สะดวกรวดเร็ว มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายต่าง ๆ ได้มากขึ้น เกิดความเชื่อมั่นในความโปร่งใสและพึงพอใจในบริการจากภาครัฐที่ตรงกับความต้องการ เช่น การให้บริการออนไลน์ (ชำระภาษี การขอใบอนุญาตต่าง ๆ) เป็นต้น

ดังกล่าวนี้

กลุ่มผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี

2564

“การเสนอแนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ และนโยบายมีความชัดเจนโดยผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความจำเป็นในการผลักดันในการสร้างองค์กรที่มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ช่วยให้องค์กรมีทิศทาง และเป้าหมาย ทั้งนี้ภาครัฐบาลมีส่วนสำคัญในเรื่องงบประมาณ ข้อบังคับ กฎหมาย และพระราชบัญญัติต่าง ๆ ที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติตาม เพื่อความถูกต้อง แต่อย่างไรก็ตามอำนาจการตัดสินใจ และหน้าที่ ต้องมีการวางแผนการบริหารที่ดี ตอบสนองต่อประชาชน และบุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติได้ ปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหา คือ การใช้องค์กรต้นแบบมาเป็นตัวอย่างในการแก้ไขปัญหา โดยใช้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เหียะ จังหวัดเชียงใหม่ และศึกษาดูงานจากหน่วยงานภาครัฐที่มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น กรมสรรพากร เมื่อมีตัวอย่างที่ดี ผู้นำองค์กรมีแนวทางการสื่อสารที่ดีต่อองค์กร บุคลากรในองค์กรก็สามารถนำมาใช้พัฒนาโดยการศึกษาเรียนรู้จากสิ่งสำเร็จ เพื่อนำมาวางแผน การจัดการงบประมาณภายใต้กรอบระเบียบ ข้อบังคับ และเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ความเหมาะสมอยู่ในกรอบแผนการทำงานตามนโยบายก็จะสามารถเกิดการพัฒนาระบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัลได้ ”

นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี

(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“การเสนอแนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล คือ ผู้นำองค์กร กำหนดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ด้านดิจิทัลที่มีความชัดเจน มีการจัดการสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมแนวคิดทางด้านนวัตกรรมดิจิทัล พัฒนาทักษะ และความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรในองค์กรในการสร้างองค์กรดิจิทัล ช่วยให้บุคลากรมีความรู้ด้านเทคโนโลยีมาใช้พัฒนางานบริการให้กับประชาชน ปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหา คือ บุคลากรยังไม่ค่อยมีความเข้าใจในเรื่องระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรให้ความสำคัญกับระบบที่นำมาใช้ เสริมการฝึกอบรมให้กับบุคลากรให้มีความเข้าใจ ทำได้ หรือ ไม่ได้ต้องมีนโยบาย และกลยุทธ์ในการสร้างให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยผู้ชำนาญการ เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้ระบบดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการประหยัดเวลา และเกิดการพัฒนาในการสร้างองค์กรดิจิทัลได้”

นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต

(สัมภาษณ์ 12 มิ.ย. 2567)

กลุ่มผู้บริหารระดับสูงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564

“การเสนอแนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล คือผู้นำองค์กรมีวิสัยทัศน์ นโยบาย และเป้าหมายที่มีความชัดเจน ประกอบกับการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตาม ปัญหา คือ ความรู้ความเข้าใจที่ไม่สอดคล้องการเข้าถึงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การสื่อสาร และความรู้ความสามารถพื้นฐานทางด้านดิจิทัล แนวทางการแก้ไขปัญหา คือ การประชุมกองงานต่าง ๆ ประสานกับหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้อง และบุคลากรภายใต้ผู้บังคับบัญชา โดยกำหนดการจัดประชุมทุกเดือน ติดตามผลเป็นระยะ ๆ การรายงานผล และประชุมหาข้อสรุปในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงช่องทางในการประชาสัมพันธ์ เข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม เกิดการเรียนรู้ ใช้อย่างเป็น ใช้งาน อำนวยความสะดวก และรวดเร็ว”

ปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“การเสนอแนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล คือผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวิสัยทัศน์ นโยบาย และเป้าหมายที่มีความชัดเจน ช่วยให้องค์กรมีทิศทางในการพัฒนาทักษะ และความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล ปัญหา คือ ความล่าช้าของเอกสาร และเอกสารหาย แนวทางการแก้ไขปัญหา คือ การสนับสนุน และส่งเสริมการใช้ระบบดิจิทัลให้กับบุคลากรในการเสนอแนะการเป็นตัวอย่างองค์กรที่ดี ใช้อย่างเป็น และใช้งานเกิดเป็นภาพลักษณ์ขององค์กร เมื่อเกิดปัญหาจัดประชุม เสนอนโยบาย ในทุกคนเล็งเห็นความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้แก้ปัญหาในการจัดเก็บข้อมูลเอกสาร และส่งข้อมูล เพื่อความรวดเร็ว ทั้งนี้จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อให้เกิดการสร้างองค์กรดิจิทัลได้นั้น ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องต้องสื่อสาร พูดคุยกัน เพื่อให้รู้สึกไม่ต่อต้านในใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย และส่งผลต่อการพัฒนาระบบ”

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

“การกำหนดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ด้านดิจิทัลที่มีความชัดเจนของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสร้างองค์กรดิจิทัล มีความจำเป็นในการผลักดัน และขับเคลื่อนองค์กรเพื่อพัฒนาระบบ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และจัดสรรงานให้มีความเหมาะสม ปัญหา

คือ งบประมาณไม่เพียงพอในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเต็มรูปแบบ เพราะใช้งบประมาณค่อนข้างสูง และความรู้ทางด้านระบบดิจิทัล ข้อเสนอแนะ และการแก้ไขปัญหา คือ ผู้นำองค์กร เสนอนโยบาย และบอกถึงปัญหาต่อภาครัฐ เพื่อจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการพัฒนาระบบ จัดฝึกอบรมโดยให้บุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาช่วยเหลือ และถ่ายทอดนวัตกรรมทางด้านเทคโนโลยี และจัดสรรเครื่องมือที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการใช้งานภายในองค์กร”

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต

(สัมภาษณ์ 12 มิ.ย. 2567)

กลุ่มผู้อำนวยการกองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564

“การกำหนดประเด็นของนโยบาย วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำระบบเข้ามา นำมาแยกประเด็นไหนที่ต้องจัดการก่อน เพื่อสอดคล้องกับการทำงาน มีวิธีการ และการสื่อสารขององค์กรที่ศึกษาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลต้องมีความชัดเจนว่า เป้าหมายคืออะไร ปัญหา และวิธีการแก้ไข ต้องวางแผนการทำงานให้ครบถ้วนในการจัดเตรียม บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และความสมเหตุสมผลของงาน ที่จะนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการพัฒนาระบบ ”

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี

(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

กลุ่มผู้นำองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณารางวัลท้องถิ่นดิจิทัล ประจำปี 2564

“การเสนอแนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล คือ การพัฒนาด้านทักษะ และความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญมากในการสร้างองค์กรดิจิทัล สภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนช่วยในการกระตุ้นการทำงานทั้งบุคลากรที่ทำงานร่วมกัน ปัญหา และวิธีการแก้ไข คือ การจัดลำดับงานที่ไม่มีการจัดตั้งแต่เริ่มแรก การไม่ยอมรับภายในองค์กร และการอ้างข้อบังคับในองค์กร ที่มีข้อระเบียบไม่เป็นปัจจุบัน เพื่อเกิดการต่อต้านการปฏิบัติตามความเคยชิน การแก้ไข และข้อเสนอแนะ คือ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการแก้ไขปัญหภายในองค์กรให้ถูกจุด เพื่อเกิดความท้าทายของผู้บริหาร ในการบริหาร และปรับทัศนคติของคนในองค์กรในการบีบบังคับการปรับเปลี่ยน ผู้นำองค์กรต้องมีการจัดลำดับการจัดการ มีทีมงานให้ครบองค์ประกอบ เช่น การบริหารงาน บุคลากร และงบประมาณให้เพียงพอ เพื่อเกิดการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล”

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

(สัมภาษณ์ 30 พ.ค. 2567)

“การเสนอแนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล คือ การกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และวิธีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความชัดเจน เป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างองค์กรดิจิทัล ปัญหา คือ บุคลากรในระบบราชการ มีหลายยุคสมัย ซึ่งส่วนใหญ่จะไม่เปิดรับในการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เนื่องจากความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี และการใช้งานของระบบโปรแกรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดการต่อต้านไม่ยอมใช้ ไม่ยอมทำ ไม่อยากรับสิ่งใหม่ๆ ข้อเสนอแนะ และวิธีการแก้ไข คือ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรู้จักที่จะเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาแก้ปัญหาในตรงจุด ต้องมีความรู้ความเข้าใจระบบ และใช้ให้เป็น เพื่อเป็นผู้นำในการจัดทำระบบ เพื่อชี้ให้เห็นว่าสิ่งที่นำมาใช้ช่วยได้จริง ก็จะส่งผลทำให้เกิดแรงจูงใจให้บุคลากรอยากที่จะใช้ และปรับเปลี่ยนมุมมองให้องค์กรในยุคสมัยเก่า ๆ หันมาศึกษา และพัฒนาตนเองในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน สิ่งไหนไม่เข้าใจ ทำไม่เป็น ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดหาผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเข้ามาจัดฝึกอบรม หรือ ดูงานในองค์กรอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ และเข้าใจในการทำงานของระบบ จนสามารถทำได้ และเกิดความเคยชินในการใช้งาน ทั้งนี้จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัลได้ ”

เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
(สัมภาษณ์ 30 พ.ค. 2567)

“การเสนอแนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ด้านดิจิทัลที่มีความชัดเจนของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นในการสร้างองค์กรดิจิทัล ช่วยให้องค์กรมีทิศทาง และเป้าหมาย ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจร่วมมือ บริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การวัดผล และการประเมินผล จะทำให้องค์กรดิจิทัลประสบความสำเร็จ สภาพแวดล้อมขององค์กรจะช่วยส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมดิจิทัลที่มีส่วนสำคัญในการสร้างองค์กรดิจิทัล ควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดค้นนวัตกรรม กล้าคิด และกล้าทำ องค์กรมีโอกาสค้นพบพัฒนานวัตกรรมใหม่ การพัฒนาทักษะ และความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญในการช่วยให้บุคลากรมีทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนางานบริการให้กับประชาชนที่มีประสิทธิภาพ ปัญหาอุปสรรค เช่น ความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน การขาดการมีส่วนร่วมในการประเมิน ติดตามผล และช่องทางการสื่อสารที่ไม่เหมาะสม วิธีการแก้ไข และข้อเสนอแนะ คือ สร้างความเข้าใจที่ชัดเจน รับฟังข้อคิดเห็น ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ใช้ช่องทางการสื่อสารที่มีความหลากหลาย และประเมินผล ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง”

ปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
(สัมภาษณ์ 7 มิ.ย. 2567)

“ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้นแบบ และเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ด้านดิจิทัลที่มีความชัดเจน มีพื้นฐาน และองค์ความรู้ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ปัญหาอุปสรรค คือบุคลากรขาดความรู้ในด้านเทคโนโลยี ไม่เข้าใจเรื่องระบบ และความหลากหลายของแพลตฟอร์มที่มีมาตรฐาน และงบประมาณ วิธีการแก้ไข และข้อเสนอแนะ คือ การจ้างทำระบบ และฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะเทคโนโลยีพื้นฐานจากผู้เชี่ยวชาญ หรือ องค์กรที่ใช้ระบบ นี้อยู่แล้ว เข้ามาถ่ายทอดองค์ความรู้ในการใช้งานระบบดิจิทัล และการจัดสรรงบประมาณ เสนอให้ ภาครัฐเข้ามามีส่วนช่วยเหลือ และสนับสนุนอย่างจริงจัง เพื่อพัฒนาระบบจัดเก็บข้อมูลที่มีความเหมาะสม และนำไปสู่การสร้างระบบดิจิทัลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่น”

เลขาธิการคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

(สัมภาษณ์ 15 มิ.ย. 2567)

กลุ่มพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564 (การสนทนากลุ่ม)

“การเสนอแนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล คือ มีวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์กร มีแนวทางในการดำเนินการ และการกำหนด วิสัยทัศน์ของ องค์กรบริหารส่วนตำบลบางหมู่ได้อย่างชัดเจน ดังต่อไปนี้ ท้องถิ่น ท้องที่ เป็นหนึ่งเดียว สามัคคีกลมเกลียวร่วมพัฒนา เพื่อความเจริญก้าวหน้าของปวงประชา เลิศล้ำคุณค่านวัตกรรมดิจิทัล ทั้งผู้นำท้องถิ่น และผู้นำท้องถิ่น เห็นร่วมกันจนเกิดการพัฒนาชุมชน คุณภาพชีวิต อำนวยความสะดวก และเข้าถึงได้ง่าย อุปสรรค คือ ความห่างไกล การเดินทาง การสื่อสาร การเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ และสวัสดิการของคน ในชุมชน เนื่องจากสภาพพื้นที่ เป็นภูเขา และระบบการสื่อสารไม่ครอบคลุม ข้อเสนอแนะ ผู้นำชุมชน และผู้บริหาร ควรมีการพัฒนาตนเอง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนาไปตามยุค ตามสมัย การสื่อสาร ความเข้าใจเครื่องมืออื่น ๆ ต้องมีการฝึกฝน ศึกษาให้เกิดความเข้าใจ และสิ่งที่สำคัญ คือ ผู้นำองค์กร ต้องเปิดใจรับเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเกิดการพัฒนาชุมชนให้ดีขึ้นต่อไป”

องค์การบริหารส่วนตำบลบางหมู่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน

(สัมภาษณ์ 27 พ.ค. 2567)

“การเสนอแนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล ควรมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีนโยบาย กฎเกณฑ์ และระเบียบที่ เต็มขาด เพื่อเกิดความชัดเจน ทำให้ทุกคนเกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ควรมีการประชุมโดยการ ใช้ระบบดิจิทัลระหว่างผู้นำองค์กร กับพนักงาน เพื่อลดช่องว่าง และกระชับความสัมพันธ์ขององค์กร

ตามข้อปฏิบัติที่ผู้นำองค์กรต้องการ มีการประชุมเดือนละ 1-2 ครั้ง อุปสรรค คือ ระบบรองงาน การแก้ไข คือ การจัดตั้งคณะทำงาน เป็นคนสื่อสารในการแก้ไขปัญหาตามเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อลดความไม่เข้าใจในการทำงานของระบบดิจิทัล และเสริมสร้างความคุ้นเคยของการใช้งานระบบ นั้นให้ดียิ่งขึ้นไป ”

เทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์ 29 พ.ค. 2567)

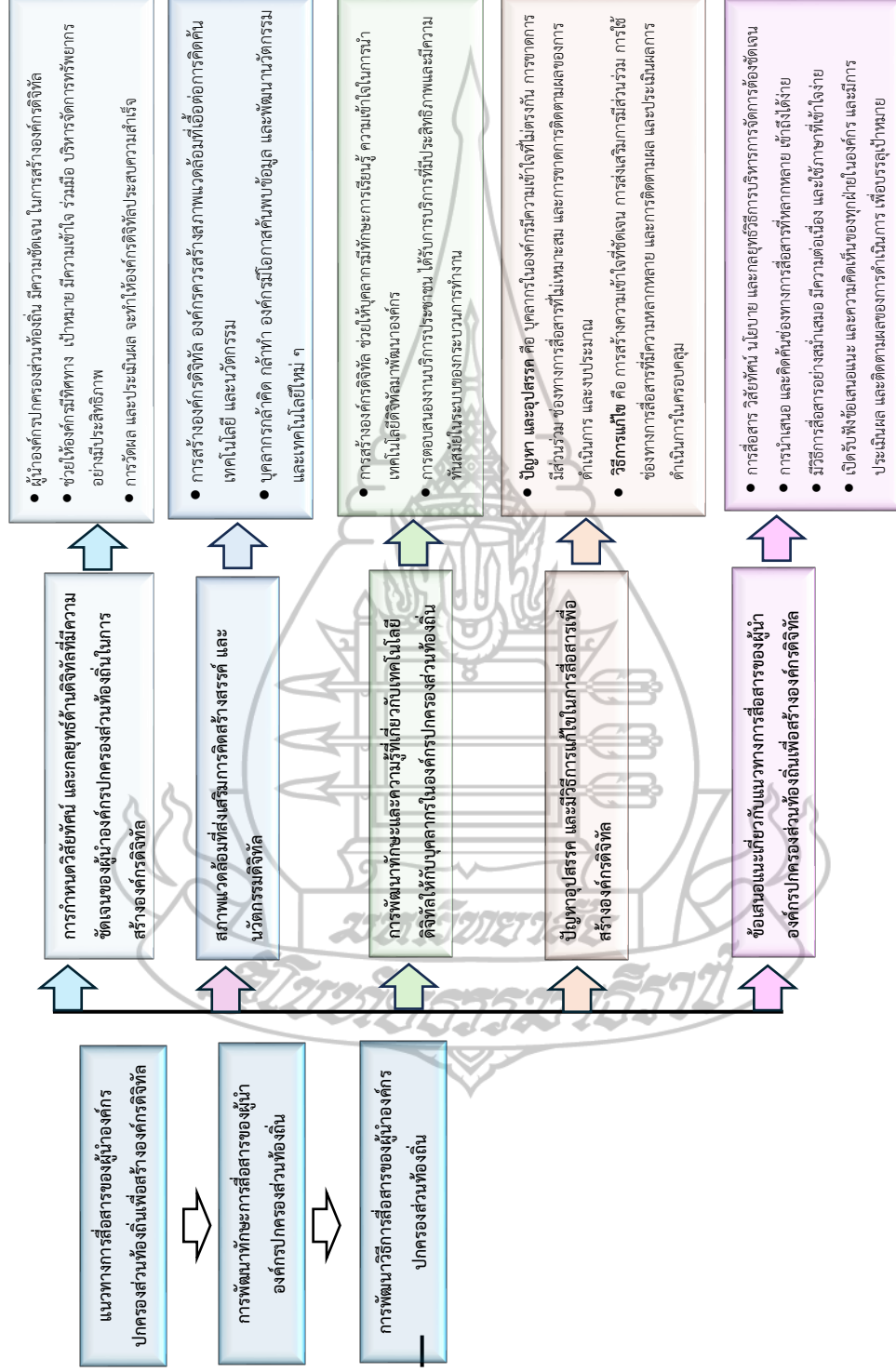
“การเสนอแนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล พบข้อปัญหาในเรื่อง บุคคล การแต่งกาย และทัศนคติ การแก้ไขโดยรวม ใช้แนวทางการปฏิบัติของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยซุ้มขี้เหล็ก โดยใช้การชักจูงทำความเข้าใจ ไม่ใช่แค่มีการสั่งการ มีการรับฟังให้เห็นถึงความคุ้มค่า และทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด การจัดสรรในเรื่องงบประมาณ หน่วยงานอื่นที่มาดูงาน และนำไปปฏิบัติตาม มีการจัดทำด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถต่อยอดได้ดีกว่า เนื่องจากมีงบประมาณพร้อมมากกว่า”

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยซุ้มขี้เหล็ก จังหวัดพิษณุโลก
(สัมภาษณ์ 31 พ.ค. 2567)

“ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ด้านดิจิทัลที่มีความชัดเจน มีการบริหารการจัดการสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมแนวคิดทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาทักษะ และองค์ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีให้กับบุคลากรในการสร้างองค์กรดิจิทัล ช่วยให้ผู้บุคลากรมีความรู้ด้านเทคโนโลยีมาใช้พัฒนากระบวนการทำงาน และการบริการต่าง ๆ ให้กับประชาชน ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา คือ บุคลากรยังไม่ค่อยมีความเข้าใจในเรื่องระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้นำองค์กรควรให้ความสำคัญกับระบบที่นำมาใช้ เสริมการฝึกอบรมให้กับบุคลากรให้มีความเข้าใจ ทำได้หรือไม่ก็ต้องมีนโยบาย และกลยุทธ์ในการสร้างให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยผู้ชำนาญการ เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้ระบบดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการประหยัดเวลา และเกิดการพัฒนาในการสร้างองค์กรดิจิทัลได้”

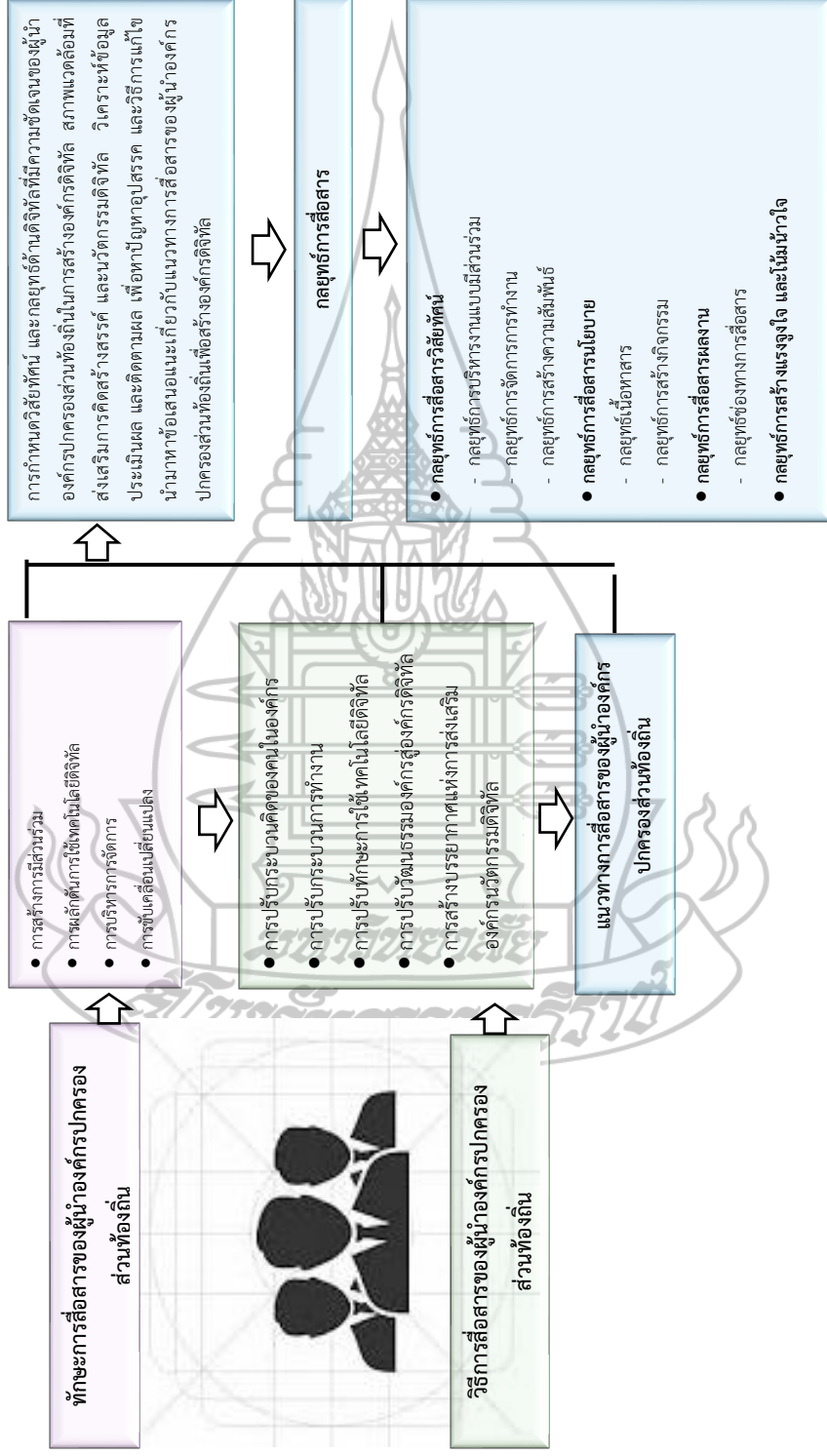
เทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต
(สัมภาษณ์ 12 มิ.ย. 2567)

ผลการศึกษาแนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล สามารถสรุปเป็นแผนภาพรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 4.3 แสดงแผนภาพแนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์การดิจิทัล

ส่วนที่ 4 : องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากงานวิจัย



ภาพที่ 4.4 แสดงแผนภาพองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากงานวิจัย

จากแผนภาพที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า แสดงให้เห็นว่าแนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล จำเป็นต้องอาศัยทักษะและวิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้นำองค์กร เนื่องจากจะช่วยให้บุคลากรเข้าใจถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงและร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยกำหนดเป็นกลยุทธ์การสื่อสารที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพเพื่อให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์การสื่อสารวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ของผู้นำเป็นขั้นตอนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน 1.1) กลยุทธ์การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผน และปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีความผูกพันกับองค์กร และพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ 1.2) กลยุทธ์การจัดการการทำงาน โดยกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มอบหมายงานอย่างเหมาะสมตามความสามารถ มีการพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสม และ 1.3) กลยุทธ์การสร้างความสัมพันธ์ เสริมสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร 2) กลยุทธ์การสื่อสารนโยบาย เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้บุคคลทั่วไปเข้าใจวัตถุประสงค์ เหตุผล และผลกระทบของนโยบายต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเชื่อมั่น ลดความขัดแย้ง เพิ่มการมีส่วนร่วม และสร้างความชอบธรรมได้ 2.1) กลยุทธ์เนื้อหาสาร เป็นหัวใจสำคัญของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยกระตุ้นให้เกิดการตอบสนองตามที่ต้องการ ไม่ว่าจะเป็นการสร้างการรับรู้ หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และ 2.2) กลยุทธ์การสร้างกิจกรรม ให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด และกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร 3) กลยุทธ์การสื่อสารผลงาน มีขั้นตอนการสื่อสารที่เข้าใจง่าย เรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว 3.1) กลยุทธ์ช่องทางการสื่อสาร กำหนดการสื่อสารที่มีความหลากหลาย เช่น สื่อออนไลน์ หรือ เว็บไซต์เข้ามาผสมผสานในการพัฒนาองค์กรดิจิทัล และ 4) กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจและโน้มน้าวใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ ผลักดันการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในองค์กร นอกจากนี้ควรมีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของทุกคนในองค์กร แล้วนำมาวิเคราะห์ถึงปัญหาอุปสรรค และวิธีการแก้ไข เพื่อหาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล 2) วิธีการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล และ 3) แนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล โดยบทที่ 5 เป็นบทที่ว่าด้วยสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

สำหรับผลการวิจัยเรื่อง การสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัลผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอ ตามลำดับดังนี้ 1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย 2. วิธีดำเนินการวิจัย และ 3. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1.1.1 เพื่อศึกษาทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล

1.1.2 เพื่อศึกษาวิธีการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล

1.1.3 เพื่อเสนอแนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยใช้วิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจง จากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่องค์กรดิจิทัล มีเกณฑ์ในการคัดเลือกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลในกิจกรรมการประกวดนวัตกรรม “ท้องถิ่นดิจิทัล” ภายใต้แนวคิด “ท้องถิ่น

ดิจิทัล เปลี่ยนแนวคิด พลิกรูปแบบการทำงาน" โดยการดำเนินการของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) หรือ สพร. ประจำปี 2564

ผู้วิจัยได้แบ่งผู้ให้ข้อมูลหลัก แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้

2.1 กลุ่มที่ใช้แบบการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างเป็นทางการ คือ กลุ่มผู้นำน้องครูปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564 ประเภทเยี่ยม 2 แห่ง ได้แก่ นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประเภทดีเด่น 2 แห่ง ได้แก่ นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุ่มชื้นเหล็ก จังหวัดพิษณุโลก กลุ่มผู้บริหารระดับสูงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564 ประเภทเยี่ยม 2 แห่ง ได้แก่ ปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข, หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประเภทดีเด่น 2 แห่ง ได้แก่ ปลัดเทศบาลเมืองป่าตอง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุ่มชื้นเหล็ก หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุ่มชื้นเหล็ก จังหวัดพิษณุโลก กลุ่มผู้อำนวยการกองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564 ประเภทเยี่ยม 2 แห่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี และผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประเภทดีเด่น 2 แห่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงานเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต และผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุ่มชื้นเหล็ก จังหวัดพิษณุโลก กลุ่มผู้น้องครูปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณารางวัลท้องถิ่นดิจิทัล ประจำปี 2564 ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล และเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และกลุ่มผู้น้องครูปกครองที่ได้รับผิดชอบเกี่ยวกับนโยบายดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ ปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และเลขาธิการคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

2.2 กลุ่มที่ใช้แบบการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างไม่เป็นทางการ (การสนทนากลุ่ม) คือ พนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564 ประเภทเยี่ยม 2 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี และองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประเภทดีเด่น 2 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุ่มชื้นเหล็ก จังหวัดพิษณุโลก

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ ตีความ แปลความหมาย โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ได้จากการลงพื้นที่มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสร้างข้อสรุปตามประเด็นที่ศึกษาจากข้อมูล

ได้รวบรวมมาเป็นกรอบแนวคิดตามทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเชื่อมโยงเพื่อให้ได้ข้อสรุปตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสรุป ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- 1) ทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์การดิจิทัล
- 2) วิธีการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์การดิจิทัล
- 3) แนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์การดิจิทัล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสรุป ได้แบ่งผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ กลุ่มที่ใช้แบบการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างเป็นทางการ คือ กลุ่มผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564 ประเภทดีเยี่ยม 2 แห่ง กลุ่มผู้บริหารระดับสูงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564 ประเภทดีเยี่ยม 2 แห่ง กลุ่มผู้อำนวยการกองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564 ประเภทดีเยี่ยม 2 แห่ง และกลุ่มผู้นำองค์กรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับนโยบายดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และกลุ่มที่ใช้แบบการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างไม่เป็นทางการ (การสนทนากลุ่ม) คือ พนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564 ประเภทดีเยี่ยม 2 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี และองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประเภทดีเด่น 2 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยซุ้มขี้เหล็ก จังหวัดพิษณุโลก

ส่วนที่ 1 : สรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์การดิจิทัล

การศึกษาในหัวข้อนี้จะแบ่งการศึกษาประกอบด้วย 1) การสร้างการมีส่วนร่วม 2) การผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) การวางแผนบริหารจัดการ และ 4) การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง สรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1.1 การสร้างการมีส่วนร่วม มีสาระสรุปผลการศึกษาได้ว่า ทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสร้างกระบวนการการร่วมคิด และการร่วมตัดสินใจ โดยผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีวิธีการสื่อสาร วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์การจัดการการทำงาน และการวางแผนงานขององค์กรให้ชัดเจน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสนับสนุนแนวความคิด และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมที่ต้องมีการสร้างแรงจูงใจ และโน้มน้าวใจให้บุคลากร และประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร สร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการมีส่วนร่วม รับฟังข้อแสดง

ความคิดเห็นของทุกคนในองค์กร มีความชัดเจนในการสื่อสารผลลัพธ์ของการตัดสินใจ การตั้งใจ และการประเมินผลซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ

1.2 การผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีสาระสรุปผลการศึกษาได้ว่า ความเชื่อและทัศนคติของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลาย มีทั้งด้านบวก คือสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และคุณภาพการบริการประชาชน ลดเวลา และค่าใช้จ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านลบ คือ ความปลอดภัยทางไซเบอร์ ความยุ่งยากในการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีใหม่ และความไม่เท่าเทียมกันในการเข้าถึงเทคโนโลยี ทั้งนี้ผู้นาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญ ในการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถทำได้ ดังนี้ สร้างวิสัยทัศน์ นโยบาย กลยุทธ์ในการทำงานโดยการกำหนดเงื่อนไข กติกา ข้อบังคับ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนทรัพยากร เช่น อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ และการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตให้กับบุคลากรในองค์กร สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อช่วยให้เกิดการพัฒนาบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สร้างความพึงพอใจของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และสร้างประโยชน์ให้กับประชาชน

1.3 การวางแผนบริหารจัดการ มีสาระสรุปผลการศึกษาได้ว่า การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ดังนี้ กำหนดทิศทางที่ชัดเจน การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น งบประมาณ บุคลากร เวลา ฯลฯ การเอาชนะอุปสรรค และสร้างความยั่งยืนช่วยให้มั่นใจว่าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การติดตามการดำเนินงาน และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนเชิงกลยุทธ์ จะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้ บรรลุเป้าหมาย เพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ลดเวลาและค่าใช้จ่าย เพิ่มคุณภาพการบริการประชาชน เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก สื่อสารกับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการพัฒนาด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น

1.4 การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง มีสาระสรุปผลการศึกษาได้ว่า การสร้างบุคคลต้นแบบในการผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจให้องค์กร และบุคลากร เห็นถึงประโยชน์ของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และช่วยลดความกังวลเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ร่วมแบ่งปันประสบการณ์และความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จะส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และรางวัล การยกย่องเชิดชูเกียรติช่วยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มากขึ้น ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการริเริ่ม การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สร้างบรรยากาศ

เชิงบวกในองค์กร ดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ การมีระเบียบและข้อบังคับในการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การกำหนดทิศทาง สร้างมาตรฐาน ป้องกันความเสี่ยง ส่งเสริมความโปร่งใส และสร้างความมั่นใจในระเบียบ ข้อบังคับให้กับบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

สรุปผลการศึกษาได้ว่า ทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล ประกอบด้วย 1) การสร้างการมีส่วนร่วม โดยมีวิธีการสื่อสารการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมาย รวมทั้งการวางแผนงานขององค์กรให้ชัดเจน และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร 2) การผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นการสนับสนุนแนวคิด ความเชื่อและทัศนคติต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ว่าสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน 3) การวางแผนบริหารจัดการ เป็นการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนขององค์กรในการขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น งบประมาณ บุคลากร เวลา และ 4) การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง เป็นการสร้างบุคคลต้นแบบ ระเบียบ ข้อบังคับที่เอื้ออำนวยต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและเพิ่มคุณภาพการบริการประชาชนได้

สรุปได้ว่า ทักษะการสื่อสารที่ดีและหลากหลายจะช่วยให้ผู้นำองค์กรสามารถสร้างความเข้าใจและความร่วมมือจากบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ดิจิทัลเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น การทำงานในรูปแบบที่ยืดหยุ่น Work from Anywhere การยืนยันตัวตนผ่าน Digital ID (ThaiID) ในการเข้าร่วมประชุม เป็นต้น

ส่วนที่ 2 : สรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับวิธีการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล

การศึกษาในหัวข้อนี้จะแบ่งการศึกษาประกอบด้วย 1) การปรับกระบวนการคิดของคนในองค์กร 2) การปรับกระบวนการทำงาน 3) การปรับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 4) การปรับวัฒนธรรมองค์กรสู่ดิจิทัล 5) การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมดิจิทัล และ 6) การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร สรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

2.1 การปรับกระบวนการคิดของคนในองค์กร มีสาระสรุปผลการศึกษาได้ว่า การปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดของคนในองค์กร เป็นส่วนหนึ่งที่สามารถทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ เป็นสิ่งที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญ คือ การทำให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร การขจัดความกลัว กระตุ้นความอยากแสดงให้เห็นถึงโอกาสและความก้าวหน้าจากการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน เปิดใจ แสดงความ

คิดเห็นกันได้อย่างเปิดเผย เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ และเป็นสิ่งที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกรักมีคุณค่า มีแรงจูงใจ มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานร่วมกันได้ โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนในการทำงานมากขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น เพื่อมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง และองค์กรได้

2.2 การปรับกระบวนการทำงาน มีสาระสรุปผลการศึกษาได้ว่า การจัดลำดับความสำคัญของงาน การกำหนดตารางเวลาสำหรับงาน การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานโดยการสร้างคู่มือเพื่ออธิบายวิธีการ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ และการจัดทำฐานข้อมูลและระบบอัตโนมัติ เป็นสิ่งสำคัญในการปรับเปลี่ยนกระบวนการงานของบุคลากรในองค์กร ช่วยให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดจำนวนข้อผิดพลาด ประหยัดเวลา ช่วยให้ทำงานเสร็จเร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น และประหยัดทรัพยากร ลดความเครียด เมื่อมีงานน้อยลง มีความสุขกับการทำงานมากขึ้น และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ส่งเสริมการพัก การมีเป้าหมายที่ชัดเจน ช่วยให้จดจ่อกับงานที่สำคัญ และหลีกเลี่ยงสิ่งรบกวน เพิ่มประสิทธิภาพ การตัดงานที่ไม่จำเป็นออกไป ช่วยให้บุคลากรมีเวลา และทรัพยากรมากขึ้นสำหรับงานที่สำคัญ อย่างไรก็ตามผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรพิจารณาจัดทำฐานข้อมูลและระบบอัตโนมัติสำหรับงานที่เหมาะสม ควรออกแบบและพัฒนาอย่างรอบคอบ บุคลากรในองค์กรควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีใช้ และระบบควรได้รับการติดตามผลและปรับปรุงตามความจำเป็น

2.3 การปรับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีสาระสรุปผลการศึกษาได้ว่า ทักษะดิจิทัลมีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญ สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะดิจิทัล จัดหาเครื่องมือดิจิทัล ส่งเสริมการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อเป็นการวางแผนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรในแต่ละระดับ เพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล เข้าใจความต้องการของบุคลากร สามารถออกแบบเทคโนโลยี และนวัตกรรมให้เหมาะสมกับบุคลากร จัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถวัดผลประสิทธิภาพการฝึกอบรม ระบุช่องว่างทักษะในการใช้เทคโนโลยี และอุปกรณ์ที่ทันสมัยรูปแบบใหม่ ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรในยุคดิจิทัล

2.4 การปรับวัฒนธรรมองค์กรสู่ดิจิทัล มีสาระสรุปผลการศึกษาได้ว่า การปรับวัฒนธรรมองค์กรสู่องค์กรดิจิทัล คือ การทำความเข้าใจกับบุคลากร ปรับกระบวนการคิด วิสัยทัศน์ และความเชื่อมั่นในการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล การปรับกระบวนการทำงาน และระบบงานต่าง ๆ โดยนำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดเก็บ วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลรูปแบบระบบฐานข้อมูลกลาง และการปรับทักษะการใช้เทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญ บุคลากรในองค์กรยุคดิจิทัลต้องปรับตัวให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี และอุปกรณ์ทันสมัยรูปแบบใหม่ ๆ อัปเดตความเคลื่อนไหวเป็นระยะในการใช้ซอฟต์แวร์ และโปรแกรมต่าง ๆ ในการประมวลผลข้อมูล เพื่อช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดความเสี่ยง เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้ผู้นำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญ สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะดิจิทัล จัดหาเครื่องมือดิจิทัล ส่งเสริมการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้

2.5 การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมดิจิทัล มีสาระสรุปผลการศึกษาได้ว่า การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมดิจิทัล ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีความเข้าใจเรื่องเทคโนโลยีและนวัตกรรม สามารถถ่ายและนำเสนอวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลงให้ผู้อื่นเข้าใจ มีการให้ข้อมูลและข่าวสารที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่อย่างสม่ำเสมอ และกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรนวัตกรรมดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม องค์กรจะประสบความสำเร็จ บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ และองค์กรสามารถแข่งขันได้

2.6 การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร มีสาระสรุปผลการศึกษาได้ว่า การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เป็นสิ่งสำคัญทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญในองค์กร โดยสามารถแสดงความคิดเห็นในการจัดการองค์กร เป็นวิธีสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรได้ องค์กร ควรมีช่องทางให้พนักงานรับฟัง และแสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน รางวัล และการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรที่เสียสละมีส่วนร่วมขับเคลื่อนขององค์กร จะช่วยสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

สรุปผลการศึกษาได้ว่า วิธีการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล ซึ่งประกอบด้วย ประกอบด้วย 1) การปรับเปลี่ยนกระบวนคิดของคนในองค์กร เป็นส่วนหนึ่งที่สามารถทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ ได้แก่ การทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าตนเอง ขจัดความกลัว กระตุ้นความก้าวหน้าจากการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น 2) การปรับกระบวนการทำงาน โดยการสร้างคู่มือเพื่ออธิบายวิธีการ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ การจัดทำฐานข้อมูล และระบบอัตโนมัติ เป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน ทั้งนี้ ควรพิจารณาจัดทำระบบสำหรับงานที่เหมาะสม บุคลากรได้รับการฝึกอบรมระบบต่าง ๆ มีการติดตามผลและปรับปรุงตามความจำเป็น 3) การปรับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ทันสมัยรูปแบบใหม่ ช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้ ควรส่งเสริมการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในแต่ละระดับและจัดหาเครื่องมือดิจิทัลที่สนับสนุนการเรียนรู้ในองค์กร 4) การปรับวัฒนธรรมองค์กรสู่ดิจิทัล เป็นการทำความเข้าใจกับบุคลากร และการทำงานอย่างมีส่วนร่วม ผู้นำองค์กร ควรสร้างความเชื่อมั่น และประโยชน์ในการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีต่อองค์กร 5) การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมดิจิทัล ควรมีความเข้าใจเรื่องเทคโนโลยีและ

นวัตกรรม สามารถถ่ายทอดและนำเสนอวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลงให้กับบุคลากร ข้าราชการที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่อย่างสม่ำเสมอ และ 6) การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เป็นสิ่งสำคัญทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญในองค์กร เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการจัดการองค์กร มีช่องทางการสื่อสารโดยตรงกับบุคลากร มีการให้รางวัลและการยกย่องเชิดชูเกียรติเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดการพัฒนางานองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัลต่อไป

สรุปได้ว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในองค์กร หากมีการสื่อสารที่ดีวิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้เกิดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการทำงานต่างๆ ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งเสริมการใช้งานเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ในระบบ e-office ภายใต้บริการคลาวด์กลางภาครัฐ (Government Data Center and Cloud Service: GDCC) ตามแนวทางการขับเคลื่อนภาครัฐผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลแบบไร้กระดาษ ส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลประสบความสำเร็จ

ส่วนที่ 3 : สรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล

สรุปผลการศึกษาได้ว่า การเสนอแนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล คือ การพัฒนาทักษะการสื่อสารและวิธีการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล โดยต้องมีความสามารถ ดังนี้ 1) การสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรที่จะเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัลเพื่อให้บุคลากรทั้งองค์กรเข้าใจและรับรู้ถึงความสำคัญและมีการสนับสนุนจากผู้บริหารทุกระดับ 2) การสื่อสารเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรผ่านบุคคลต้นแบบสู่องค์กรดิจิทัล โดยส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการทำงาน เช่น กำหนดวันดิจิทัล หรือการจัดตั้งกลุ่มดิจิทัล แคมเปียนส์ 3) การสื่อสารเพื่อจูงใจให้ปรับกระบวนการทำงานสอดคล้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลลดขั้นตอนการทำงานลง 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้พัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรเพื่อลดความกังวลการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ 5) การสื่อสารผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ที่เข้าถึงได้ตลอดเวลา และ 6) การประเมินผลการสื่อสารอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงทักษะการสื่อสารและวิธีการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังมีปัญหาอุปสรรค เช่น มีความเข้าใจไม่ตรงกัน ขาดการมีส่วนร่วมในการประเมินติดตามผล ช่องทางการสื่อสารไม่เหมาะสม และมีงบประมาณไม่เพียงพอ วิธีการแก้ไขและข้อเสนอแนะ ได้แก่ 1) การสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ชัดเจนเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน โดยใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายมีความเหมาะสม 2) รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรในองค์กรและประชาชน 3) ผลักดัน/ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในองค์กรโดยใช้ช่องทางการสื่อสารที่มีความหลากหลาย เข้าถึงได้ง่าย 4) ประเมินผล ติดตามผล

ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และ 5) ขอรับการจัดสรรงบประมาณ และเครื่องมือให้เพียงพอจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และรัฐบาล เพื่อบรรลุเป้าหมายตามนโยบาย และเกิดการพัฒนากองคกรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้าง องค์การดิจิทัล

สรุปได้ว่า เมื่อองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นปรับตัวสู่องค์การดิจิทัล ทำให้สามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ประชาชนเข้าถึงบริการ/ ข้อมูลข่าวสารได้ง่ายและ สะดวกรวดเร็ว มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายต่าง ๆ ได้มากขึ้น เกิดความเชื่อมั่นในความโปร่งใสและพึงพอใจในบริการจากภาครัฐที่ตรงกับความต้องการ เช่น การให้บริการออนไลน์ (ชำระภาษี การขอใบอนุญาตต่าง ๆ) เป็นต้น

2. อภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลของข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก 2 กลุ่มดังนี้ กลุ่มที่ใช้แบบการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างเป็นทางการ คือ กลุ่มผู้นำองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564 ประเภทดีเยี่ยม 2 แห่ง ได้แก่ นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประเภทดีเด่น 2 แห่ง ได้แก่ นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุ่มชีเหล็ก จังหวัดพิษณุโลก กลุ่มผู้บริหารระดับสูงใน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564 ประเภทดีเยี่ยม 2 แห่ง ได้แก่ ปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข, หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี และปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัด แม่ฮ่องสอน ประเภทดีเด่น 2 แห่ง ได้แก่ ปลัดเทศบาลเมืองป่าตอง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเมือง ป่าตอง จังหวัดภูเก็ต และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุ่มชีเหล็ก หัวหน้าสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุ่มชีเหล็ก จังหวัดพิษณุโลก กลุ่มผู้อำนวยการกองในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564 ประเภทดีเยี่ยม 2 แห่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี และผู้อำนวยการ กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประเภทดีเด่น 2 แห่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงานเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต และผู้อำนวยการกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุ่มชีเหล็ก จังหวัดพิษณุโลก กลุ่มผู้นำองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการ พิจารณารางวัลท้องถิ่นดิจิทัล ประจำปี 2564 ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล และ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และกลุ่มผู้นำองค์กรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับนโยบาย ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ ปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และเลขาธิการ

คณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กลุ่มที่ใช้แบบการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างไม่เป็นทางการ (การสนทนากลุ่ม) คือ พนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564 ประเภทเยี่ยม 2 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี และองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประเภทดีเด่น 2 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยซุ้มขี้เหล็ก จังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดตามทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงการศึกษาโดยสามารถอภิปรายผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : อภิปรายผลการศึกษาเกี่ยวกับทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล

การศึกษาในหัวข้อนี้จะแบ่งการศึกษาประกอบด้วย 1) การสร้างการมีส่วนร่วม 2) การผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) การวางแผนบริหารจัดการ และ 4) การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอภิปรายผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1.1 การสร้างการมีส่วนร่วม

จากผลการศึกษาพบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรในการสร้างกระบวนการร่วมคิด และการร่วมตัดสินใจ โดยผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีวิธีการสื่อสาร วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์การจัดการการทำงาน และการวางแผนงานขององค์กรให้ชัดเจน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสนับสนุนแนวความคิด และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมที่ต้องมีการสร้างแรงจูงใจ และโน้มน้าวใจให้บุคลากร และประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร สร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการมีส่วนร่วม รับฟังข้อแสดงความคิดเห็นของทุกคนในองค์กร มีความชัดเจนในการสื่อสารผลลัพธ์ของการตัดสินใจ การจูงใจ และการประเมินผลซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อระญา ปะภาวะเต และคณะ (2564) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเปิดรับองค์ความรู้ใหม่ สร้างสังคมแห่งปัญญา การพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแนวทางการพัฒนาตามองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคดิจิทัล 5 องค์ประกอบ 29 แนวทาง สรุปได้ดังนี้ มีระบบการวางแผนและสร้างแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างสังคมแห่งปัญญา โดยการกำหนดนโยบาย

ให้บุคลากรต้องได้รับการอบรมหรือการอบรมออนไลน์ เข้าร่วม และส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ในการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในหลักจริยธรรมเพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมสังคมดิจิทัล ในการใช้สื่อที่เหมาะสม และลักษณะภาวะผู้นำที่ดีในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารต้องมีบุคลิกภาพที่ดี ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงานและอดทน ผู้บริหารต้องมีคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารต้องใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานที่ดี ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสื่อสาร ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ และผู้บริหารต้องรู้จักใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากภาวะผู้นำแล้ว ผู้นำต้องบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลซึ่งประกอบไปด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (สมบัติ บุญเลี้ยง และคณะ, 2555 ; Bachtiar et al, 2023)

1.2 การผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

จากผลการศึกษาพบว่า ความเชื่อและทัศนคติของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลาย มีทั้งด้านบวก คือสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และคุณภาพการบริการประชาชน ลดเวลา และค่าใช้จ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านลบ คือ ความปลอดภัยทางไซเบอร์ ความยุ่งยากในการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีใหม่ และความไม่เท่าเทียมกันในการเข้าถึงเทคโนโลยี ทั้งนี้ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญ ในการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถทำได้ ดังนี้ สร้างวิสัยทัศน์นโยบาย กลยุทธ์ในการทำงานโดยการกำหนดเงื่อนไข กติกา ข้อบังคับ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนทรัพยากร เช่น อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ และการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตให้กับบุคลากรในองค์กร สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อช่วยให้เกิดการพัฒนาบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สร้างความพึงพอใจของบุคลากร ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และสร้างประโยชน์ให้กับประชาชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทร์จิรา เหลลราช (2565) ศึกษาเรื่อง ต้นแบบของการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล พบว่า ความพยายามในการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรดิจิทัลขององค์กรต่าง ๆ กลายเป็นหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรมที่สำคัญ และถูกนำเข้าไปอยู่ในวาระการประชุมเกือบร้อยละ 90 ขององค์กรทั่วโลก ซึ่งการได้รับแรงผลักดันให้ปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัลโดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ เข้ามาใช้ในการบริหารงาน ดำเนินงาน ส่งผลให้เกิดความท้าทายด้านการแข่งขันอย่างชัดเจน เนื่องจากการบริหารจัดการองค์กรรูปแบบเดิมไม่อาจตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของผลิตภัณฑ์และบริการได้อีกจึง

ต้องเปลี่ยนตนเองไปสู่องค์กรดิจิทัลอย่างเร่งด่วนเพื่อความอยู่รอด (จันทร์จิรา เหลลาราช, 2565 ; ธีระกุลสวัสดิ์, 2553) ทั้งนี้การผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลนั้นจะเกิดจากการยอมรับเทคโนโลยีที่ได้รับอิทธิพลมาจากทฤษฎีเหตุผลของการกระทำตามแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยีที่บอกถึงการเสริมการเรียนรู้ถึงประโยชน์ และการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานที่เป็นปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูล และด้านทัศนคติที่นำไปสู่การใช้งานของแต่ละบุคคล ซึ่งจะส่งผลไปถึงความตั้งใจในการใช้ อันจะนำไปสู่พฤติกรรมการใช้งานจริง เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานให้กับบุคลากรเพิ่มมากขึ้น ขณะที่ปัจจัยการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ จะส่งผลต่อระดับการรับรู้ของแต่ละบุคคลถึงการใช้งานที่ไม่ต้องใช้ความพยายามมากนัก เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรดิจิทัล (Davis, 1989 ; Weng, 2016)

1.3 การวางแผนบริหารจัดการ

จากผลการศึกษาพบว่า การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ดังนี้ กำหนดทิศทางที่ชัดเจน การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น งบประมาณ บุคลากร เวลา ฯลฯ การเอาชนะอุปสรรค และสร้างความยั่งยืนช่วยให้มั่นใจว่าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การติดตามการดำเนินงาน และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนเชิงกลยุทธ์ จะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้ บรรลุเป้าหมาย เพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ลดเวลาและค่าใช้จ่ายเพิ่มคุณภาพการบริการประชาชน เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก สื่อสารกับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการพัฒนาด้านเศรษฐกิจท้องถิ่นสอดคล้องกับงานวิจัยของ Schermerhorn (2005) ได้กล่าวถึง การบริหารการเปลี่ยนแปลงจะมุ่งที่เป้าหมายหลัก 5 ประการคือ 1) เปลี่ยนแปลงลักษณะการทำงานของพนักงานตามพันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์กร ตลอดจนการออกแบบการทำงานใหม่ 2) บุคลากร ทักษะและความสามารถของพนักงาน ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่สนับสนุนการทำงานของพนักงาน 3) วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม แนวปฏิบัติที่นำไปสู่พฤติกรรมใหม่ที่พึงประสงค์ของพนักงานแต่ละคนและการทำงานเป็นทีม 4) เทคโนโลยี ระบบการทำงานและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้สนับสนุนระบบการทำงานในองค์กร และ 5) โครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา และการสื่อสารในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของสายพิณ บัณฑิต (2563) ได้ศึกษา กลยุทธ์การจัดการรูปแบบการทำงานเพื่อการพัฒนาสู่องค์กรยุคใหม่ พบว่าองค์ประกอบของปัจจัยภายในองค์กรประกอบด้วย ทักษะด้านการบริหารอารมณ์และความคิด หรือที่เรียกว่า Soft skill มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัย สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล โครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น มีความคล่องตัว เป็นโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมในยุคดิจิทัล ด้านการสื่อสารในยุคดิจิทัลมีความรวดเร็วสูง และจำเป็นต้องมีความโปร่งใสไม่แอบแฝงวาระ

ซ่อนเร้นที่สร้างความสับสน ทุกคนในองค์กรต้องเห็นภาพเดียวกัน ด้านภาวะผู้นำโดยมุมมองของผู้นำ ต้องมีความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรอย่างแท้จริง กลยุทธ์การในการบริหารองค์กรยุคใหม่ให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีความเชื่อมโยงขององค์ประกอบทุกด้านอย่างชัดเจน (Schermerhorn, 2005 ; นันทะ บุตรน้อย และคณะ, 2562 ; สายพิณ ปั่นทอง, 2563)

1.4 การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

จากผลการศึกษาพบว่า การสร้างบุคคลต้นแบบในการผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจให้องค์กร และบุคลากร เห็นถึงประโยชน์ของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และช่วยลดความกังวลเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ร่วมแบ่งปันประสบการณ์ และความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จะส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และรางวัล การยกย่องเชิดชูเกียรติช่วยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการริเริ่ม การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สร้างบรรยากาศเชิงบวกในองค์กร ดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ การมีระเบียบและข้อบังคับในการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การกำหนดทิศทาง สร้างมาตรฐาน ป้องกันความเสี่ยง ส่งเสริมความโปร่งใส และสร้างความมั่นใจในระเบียบข้อบังคับให้กับบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bochel et al. (2010) ได้ศึกษาเรื่อง Local political leadership and the modernisation of local government พบว่า ความเป็นผู้นำทางการเมืองเป็นองค์ประกอบ สำคัญของความเป็นแบบอย่างของรัฐบาลท้องถิ่น โดยเน้นการเป็นผู้นำต้นแบบที่มีความเข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์ บทบาท และความเป็นผู้นำในการผลักดันการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงานท้องถิ่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรณิชา ทศดา และคณะ (2558) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดนครราชสีมา ผู้ที่สิทธิ์เลือกตั้งในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ประชาชนต้องการผู้บริหารที่บริหาร และการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้เจริญก้าวหน้า ทันทเหตุการณ์บ้านเมือง เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และสามารถช่วยเหลือประชาชนที่มีความเดือดร้อนได้มากที่สุดอย่างเต็มกำลัง อย่างไรก็ตามการรับรู้ถึงปัจจัยขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรดิจิทัล และผลกระทบที่มีต่อการบริหารจัดการถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีสมัยใหม่ และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการรูปแบบเดิมขององค์กรต่าง ๆ ทั้งนี้ต้องมีทัศนคติแบบผู้ประกอบการ หรือ ผู้นำองค์กรที่มีหลักการคล่องตัวจึงจะประสบความสำเร็จ และปัจจัยขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์กรดิจิทัล ต้องมีกลยุทธ์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน มีโครงสร้างที่ส่งเสริมด้าน

นวัตกรรมร่วมกับการแข่งขันภายในอุตสาหกรรมดิจิทัลจะสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จได้ และผลักดันความสำเร็จในระยะยาวได้ (Mihu et al, 2023)

สรุปได้ว่า ทักษะการสื่อสารที่ดีและหลากหลายจะช่วยให้ผู้นำองค์กรสามารถสร้างความเข้าใจและความร่วมมือจากบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ดิจิทัลเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น การทำงานในรูปแบบที่ยืดหยุ่น Work from Anywhere การยืนยันตัวตนผ่าน Digital ID (ThaiD) ในการเข้าร่วมประชุม เป็นต้น

ส่วนที่ 2 : อภิปรายผลการศึกษาเกี่ยวกับวิธีการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล

การศึกษาในหัวข้อนี้จะแบ่งการศึกษาประกอบด้วย 1) การปรับกระบวนการคิดของคนในองค์กร 2) การปรับกระบวนการทำงาน 3) การปรับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 4) การปรับวัฒนธรรมองค์กรสู่ดิจิทัล 5) การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมดิจิทัล และ 6) การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร สรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

2.1 การปรับกระบวนการคิดของคนในองค์กร

จากผลการศึกษาพบว่า การปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดของคนในองค์กร เป็นส่วนหนึ่งที่สามารถทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ เป็นสิ่งที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญ คือ การทำให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกว่ามีคุณค่าต่อองค์กร การขจัดความกลัวกระตุ้นความอยากแสดงให้เห็นถึงโอกาสและความก้าวหน้าจากการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน เปิดใจ แสดงความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ และเป็นสิ่งที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกมีคุณค่า มีแรงจูงใจ มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานร่วมกันได้ โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนในการทำงานมากขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น เพื่อมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง และองค์กรได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสายพิณ ปันทอง (2563) ได้ศึกษา กลยุทธ์การจัดการรูปแบบการทำงานเพื่อการพัฒนาสู่องค์กรยุคใหม่ พบว่าองค์ประกอบของปัจจัยภายในองค์กรประกอบด้วย ทักษะด้านการบริหารอารมณ์และความคิด หรือที่เรียกว่า Soft skill มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล โครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น มีความคล่องตัว เป็นโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมในยุคดิจิทัล ด้านการสื่อสารในยุคดิจิทัลมีความรวดเร็วสูง และจำเป็นต้องมีความโปร่งใสไม่แอบแฝงวาระซ่อนเร้นที่สร้างความสับสนทุกคนในองค์กรต้องเห็นภาพเดียวกัน ด้านภาวะผู้นำโดยมุมมองของผู้นำต้องมีความเข้าใจในการนำ เทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรอย่างแท้จริง กลยุทธ์การในการบริหารองค์กรยุคใหม่

ให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีความ เชื่อมโยงขององค์ประกอบทุกด้านอย่างชัดเจน และ Oktaysoy et al., (2022) กล่าวถึง การปรับกระบวนการคิดของคนในองค์กรร่วมกับการฝึกฝนการใช้ เครื่องมือดิจิทัลอย่างแข็งขัน การปรับวิธีการทำงานที่เข้ากับความต้องการในชีวิตประจำวัน และ กระบวนการทำงานอย่างเป็นองค์รวม จะส่งผลก่อให้เกิดแนวคิดของผู้นำองค์กรดิจิทัลที่มุ่งเน้นไปที่ พลวัตพื้นฐานของโลกในปัจจุบัน ย่อมสามารถทำให้เกิดการบรรลุการเปลี่ยนแปลงทางองค์กรดิจิทัล วัฒนธรรมการเรียนรู้ และโครงสร้างขององค์กรที่เทียบเท่ากับมาตรฐานดิจิทัลได้ (Oktaysoy et al., 2022 ; สายพิณ ปิ่นทอง, 2563)

2.2 การปรับกระบวนการทำงาน

จากผลการศึกษาพบว่า การจัดลำดับความสำคัญของงาน การกำหนดตารางเวลา สำหรับงาน การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานโดยการสร้างคู่มือ เพื่ออธิบายวิธีการ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ และการจัดทำฐานข้อมูลและระบบอัตโนมัติ เป็นสิ่งสำคัญในการปรับเปลี่ยนกระบวนการงานของ บุคลากรในองค์กร ช่วยให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดจำนวนข้อผิดพลาด ประหยัดเวลา ช่วยให้ทำงานเสร็จเร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น และประหยัดทรัพยากร ลดความเครียด เมื่อมีงานน้อยลง มีความสุขกับการทำงานมากขึ้น และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ส่งเสริมการฝึกส การมีเป้าหมายที่ชัดเจน ช่วยให้จดจ่อกับงานที่สำคัญ และหลีกเลี่ยงสิ่งรบกวน เพิ่มประสิทธิผล การตัดงานที่ไม่จำเป็นออกไป ช่วยให้บุคลากรมีเวลา และทรัพยากรมากขึ้นสำหรับงานที่สำคัญ อย่างไรก็ตามผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรพิจารณาจัดทำฐานข้อมูลและระบบอัตโนมัติสำหรับ งานที่เหมาะสม ควรออกแบบและพัฒนาอย่างรอบคอบ บุคลากรในองค์กรควรได้รับการฝึกอบรม เกี่ยวกับวิธีใช้ และระบบควรได้รับการติดตามผลและปรับปรุงตามความจำเป็น สอดคล้องกับงานวิจัย ของจำลักษณ์ ขุนพลแก้ว (2561) ได้อธิบายไว้ว่า การปรับกระบวนการทำงานไปสู่การเป็นองค์กร ดิจิทัล มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ดังนี้ 1) ความคิดดิจิทัล เป็นชุดความคิดของคนในองค์กรในทุก ระดับชั้น โดยต้องเริ่มจากคณะผู้บริหาร และผู้บริหารสูงสุด 2) กระบวนการดิจิทัล ระบบงานและ กระบวนการภายในจะต้องสิ้นไหลแบบไร้รอยต่อข้อมูลต่าง ๆ อยู่ในระบบฐานข้อมูลกลาง เพื่อลด ความซ้ำซ้อน 3) ความรู้และทักษะดิจิทัล เป็นความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ระบบ ควบคุม สมองกลฝั่งตัว การเชื่อมต่อทั้งแบบมีสายและไร้สาย และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ ในการประมวลผลข้อมูลและคำสั่งได้อย่างรวดเร็ว และ 4) วัฒนธรรมดิจิทัล วัฒนธรรมการปรับปรุงงาน อย่างต่อเนื่องในเชิงนวัตกรรม อาจจะมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น ถ้าขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมแบบดิจิทัล เพราะช่วยลดปัญหาอุปสรรคที่เป็นข้อจำกัดเดิม ๆ ไปได้อย่างสิ้นเชิง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภา ภรณ์ สีสุพรรณ และคณะ (2565) ศึกษาการปรับตัวเพื่อเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงเป็นองค์กรดิจิทัลของ องค์กรปกครอง พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพยายามในการปรับตัวเพื่อไปสู่การเป็น องค์กรดิจิทัล โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดการวิจัยของปัจจัยที่มีผลในการนำพาองค์กรไปสู่

องค์กรดิจิทัลได้ดังนี้ 1) การใช้งบประมาณตามลำดับความสำคัญภายใต้งบประมาณที่มีอย่างจำกัด 2) การปรับกระบวนการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันตามลักษณะของงานแต่ละประเภท 3) การปรับตัวตามระเบียบกฎหมายที่แตกต่างกันตามลักษณะงานที่มีและไม่มีกฎหมายมารองรับ 4) การปรับตามความจำเป็นขององค์กรที่มีขนาดต่างกัน 5) การเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากร และ 6) การปรับโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลขององค์กรให้เพียงพอต่อการใช้งานเท่าที่จำเป็นเท่านั้น นอกจากนี้ยังพบปัญหาและอุปสรรคขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปรับตัวไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ได้แก่ 1) ปัญหาด้านทักษะความรู้ของบุคลากร 2) ปัญหาด้านงบประมาณ ซึ่งหากไม่ได้รับการแก้ไขและการปรับตัวไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลก็ยากที่จะเกิดขึ้นได้ อย่างไรก็ตามการปรับกระบวนการทำงานจะต้องมีการกำกับดูแล ร่วมกับวัฒนธรรมขององค์กรดิจิทัล เพื่อให้สอดคล้องกับการวิเคราะห์ใน 4 ขั้นตอนที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรดิจิทัล ได้แก่ การค้นพบ การพัฒนา การสาธิต และการปรับใช้โดยผู้นำองค์กรในการเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัลได้ (จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว, 2561 ; สุภาภรณ์ สีสุพรรณ และคณะ, 2565 ; Philippart, 2022)

2.3 การปรับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

จากผลการศึกษาพบว่า ทักษะดิจิทัลมีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญ สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะดิจิทัล จัดหาเครื่องมือดิจิทัล ส่งเสริมการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อเป็นการวางแผนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรในแต่ละระดับ เพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล เข้าใจความต้องการของบุคลากร สามารถออกแบบเทคโนโลยี และนวัตกรรมที่เหมาะสมกับบุคลากร จัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถวัดผลประสิทธิภาพการฝึกอบรม ระบุช่องว่างทักษะในการใช้เทคโนโลยี และอุปกรณ์ที่ทันสมัยรูปแบบใหม่ ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรในยุคดิจิทัลสอดคล้องกับงานวิจัยของยงยุทธ นฤทธิมนตรี และคณะ (2565) ศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในองค์กร พบว่าทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลที่จำเป็นของข้าราชการ และบุคลากรเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล ซึ่งมีตัวชี้วัด 5 ด้าน 1) ด้านความสามารถ คือ สร้างความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ควบคุมกำกับและการปฏิบัติตามกฎหมายนโยบายและมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร การออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ การบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ การเป็นผู้นำดิจิทัล และการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล 2) ด้านความรู้ มี 18 ตัวชี้วัดด้านความรู้ คือ ความรู้เกี่ยวกับความเชื่อมโยงทิศทางนโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศกับหน่วยงานและแผนการดำเนินงานขององค์กร ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล ความรู้เกี่ยวกับสถาปัตยกรรมองค์กรและการกำกับดูแล ความรู้ด้านการจัดการโครงการ ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการ

สร้างทีม ความรู้เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการเป็นหัวหน้างานที่ดี การสอนงาน และการบริหารผลการปฏิบัติงาน ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการบริหารผู้มีส่วนได้เสีย ความรู้เกี่ยวกับการทำงานและประยุกต์ใช้งานแบบออนไลน์ ความรู้ด้านการกระบวนการขั้นตอนการจัดทำ ความรู้ด้านการจัดการความเสี่ยงดิจิทัล ความรู้เกี่ยวกับแนวทางวิธีการในการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงานเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล เทคนิคการจัดการข้อตกลงระดับการให้บริการและการทำงาน เทคนิคการออกแบบการให้บริการ ความรู้เกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้ด้านการจัดการการให้บริการด้านไอที (IT) และ มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาซอฟต์แวร์ 3) **ด้านประสบการณ์** มี 13 ตัวชี้วัดย่อย คือ ประสบการณ์การจัดทำแผนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงาน การนำกลยุทธ์ขององค์กรไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ การทำงานแบบเป็นเครือข่ายกับองค์กรและประชาชนเพื่อผลสำเร็จร่วมกัน การใช้ข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และสังเคราะห์ การทำงานบริหารจัดการ ควบคุม กำกับโครงการของหน่วยงาน การบริหารจัดการงบประมาณของหน่วยงาน การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน การบริหารจัดการคุณภาพองค์กร การแลกเปลี่ยนประสบการณ์พัฒนาองค์กรกับส่วนราชการที่มีการปรับเปลี่ยนเป็นหน่วยงานดิจิทัล การวิเคราะห์และออกแบบสถาปัตยกรรมองค์กร การบริหารจัดการระบบ IT ขององค์กร การพัฒนาซอฟต์แวร์ และการทำงานด้าน IT Security 4) **ด้านคุณลักษณะ** มี 5 ตัวชี้วัดย่อย คือ มุ่งเป้าหมาย คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาได้ เปิดรับประสบการณ์ใหม่ ริเริ่ม สร้างสรรค์ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นกล้าตัดสินใจ พร้อมรับความเสี่ยงรับผิดชอบ และมีคุณธรรม จริยธรรม และ 5) **ด้านสมรรถนะ** มี 4 ตัวชี้วัดย่อย คือ วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง และการสอนงานและมอบหมายงาน ทั้งนี้ ผู้บริหารองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจะสามารถนำแนวคิดและองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในองค์กรนี้ไปพัฒนาตนเองและหน่วยงานองค์กรให้เกิดความเจริญก้าวหน้าตามเป้าหมายที่กำหนด (ยงยุทธ นฤทธิมนตรี และคณะ, 2565)

2.4 การปรับวัฒนธรรมองค์กรสู่ดิจิทัล

จากผลการศึกษาพบว่า การปรับวัฒนธรรมองค์กรสู่องค์กรดิจิทัล คือ การทำความเข้าใจกับบุคลากร ปรับกระบวนการคิด วิสัยทัศน์ และความเชื่อมั่นในการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล การปรับกระบวนการทำงาน และระบบงานต่าง ๆ โดยนำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดเก็บ วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลรูปแบบระบบฐานข้อมูลกลาง และการปรับทักษะการใช้เทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญ บุคลากรในองค์กรยุคดิจิทัลต้องปรับตัวให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี และอุปกรณ์ทันสมัยรูปแบบใหม่ ๆ อัปเดตความเคลื่อนไหวเป็นระยะในการใช้ซอฟต์แวร์และโปรแกรมต่าง ๆ ในการประมวลผลข้อมูล เพื่อช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดความเสี่ยง

เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญ สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะดิจิทัล จัดหาเครื่องมือดิจิทัล ส่งเสริมการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิรักษ์ จันทะนี และคณะ (2565) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัล พบว่าการบริหารจัดการองค์กรในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว องค์กรต่าง ๆ ไม่สามารถหลีกเลี่ยงต่อการปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และประกอบกับสภาพความเป็นปรกติใหม่ (New Normal) หากสามารถพัฒนาองค์กรให้เข้ากับยุคดิจิทัลและปรกติใหม่จะทำให้องค์กรตอบสนองกับพฤติกรรมของลูกค้าและบริการผลิตภัณฑ์แบบการเว้นระยะห่าง (Distancing) ซึ่งการดำเนินงานขององค์กรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างพื้นฐานการให้บริการ โดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเพื่อบูรณาการร่วมกับการดำเนินงานทั้งภายใน ภายนอกองค์กร แม้ว่าจะมีบางองค์กรยังไม่สามารถปรับตัวเข้ากับยุคดิจิทัลได้ทันที แต่องค์กรภาคเอกชน และหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ ส่วนใหญ่กำลังปรับเปลี่ยนไปสมัยที่เทคโนโลยีได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย พร้อมทั้งผู้บริหารองค์กรได้ปรับแผนกลยุทธ์ดิจิทัลเพื่อบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทำให้มีความมั่นคงและยั่งยืนตลอดไป (อภิรักษ์ จันทะนี และคณะ, 2565 ; สราวุธ นาแรมงาม, 2561)

2.5 การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมดิจิทัล

จากผลการศึกษาพบว่า การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมดิจิทัล ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีความเข้าใจเรื่องเทคโนโลยีและนวัตกรรม สามารถถ่ายทอดและนำเสนอวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลงให้ผู้อื่นเข้าใจ มีการให้ข้อมูลและข่าวสารที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่อย่างสม่ำเสมอ และกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรนวัตกรรมดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม องค์กรจะประสบความสำเร็จบุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ และองค์กรสามารถแข่งขันได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของชูชาติ พุทธิลา และคณะ (2561) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางดิจิทัลสำหรับบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางดิจิทัล มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 10 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างเครือข่ายทางเทคโนโลยี 2) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมใหม่เพื่อการเรียนรู้ทางเทคโนโลยี 3) การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี 4) ความสามารถในการใช้เครื่องมือทางดิจิทัล 5) การสร้างแบรนด์ (ตราสินค้า) 6) การวางแผนงานแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน 7) การพัฒนาวิชาชีพ 8) การสำรวจและการคัดเลือกข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัย 9) การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎความปลอดภัยของข้อมูลทางดิจิทัล และ 10) การวัดและประเมินผล และ Goldsmith et al, (2004) ศึกษาเรื่อง Local political leadership: Nordic style

พบว่า รัฐบาลท้องถิ่นในพื้นที่กลุ่มประเทศนอร์ดิกที่มีขนาดเล็ก ความร่วมมือของคนในชุมชนที่เข้มแข็ง มีการพึ่งพาประเพณีที่เข้มแข็ง รูปแบบการตัดสินใจร่วมกันของผู้นำท้องถิ่นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มประเทศนอร์ดิกมีความสอดคล้องในระบอบประชาธิปไตยของสังคมของกลุ่มประเทศนอร์ดิกที่ให้ความสำคัญต่อการผลิต และการให้บริการสวัสดิการที่มีคุณภาพสูง อย่างต่อเนื่อง สภาพแวดล้อมภายในนี้ก่อให้เกิดรูปแบบของความเป็นผู้นำท้องถิ่นซึ่งมีลักษณะเป็นกลุ่มตามธรรมชาติ และแนวคิดของนายกเทศมนตรีที่เข้มแข็ง นักการเมืองท้องถิ่นก็มีบทบาทสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการและรักษารูปแบบการยอมรับด้านการเมือง (ชูชาติ พุทธิลา และคณะ, 2561 ; Goldsmith et al, 2004)

2.6 การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร

จากผลการศึกษาพบว่า การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เป็นสิ่งสำคัญทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญในองค์กร โดยสามารถแสดงความคิดเห็นในการจัดการองค์กร เป็นวิธีสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรได้ องค์กร ควรมีช่องทางให้พนักงานรับฟัง และแสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน รางวัล และการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรที่เสียสละมีส่วนร่วมการขับเคลื่อนขององค์กร จะช่วยสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ และ คณะ (2563) ศึกษาเรื่อง การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลเพื่อยกระดับความสามารถทางการแข่งขันองค์กร กรณีศึกษา ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม พบว่า แรงจูงใจที่ทำให้องค์กรกรณีศึกษามีการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล ได้แก่ ความต้องการเพิ่มความรวดเร็วในทุกกระบวนการจนถึงการส่งมอบให้ลูกค้า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงจะได้รับประโยชน์ในด้านการตรวจสอบข้อมูลได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และข้อมูลมีความถูกต้องแม่นยำ และมีอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การขาดความร่วมมือระหว่างฝ่าย การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และการขาดทักษะความสามารถที่จำเป็นของบุคลากร ดังนั้น องค์กรจึงควรมีการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจและเห็นความสำคัญของการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้รวมถึงการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถพื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในระดับสากลได้ (วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ และ คณะ , 2563)

สรุปได้ว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในองค์กร หากมีการสื่อสารที่ดีวิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้เกิดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการทำงานต่าง ๆ ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดต้นทุน

เพิ่มผลผลิต เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งเสริมการใช้งานเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ในระบบ e-office ภายใต้บริการคลาวด์กลางภาครัฐ (Government Data Center and Cloud Service: GDCC) ตามแนวทางการขับเคลื่อนภาครัฐผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลแบบไร้กระดาษ ส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลประสบความสำเร็จ

ส่วนที่ 3 : อภิปรายผลการศึกษเกี่ยวกับแนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล

การเสนอแนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล คือ การพัฒนาทักษะการสื่อสารและวิธีการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล การกำหนดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ด้านดิจิทัลที่มีความชัดเจนของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นในการสร้างองค์กรดิจิทัล ช่วยให้องค์กรมีทิศทาง และเป้าหมาย ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจร่วมมือ บริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การวัดผล และการประเมินผล จะทำให้องค์กรดิจิทัลประสบความสำเร็จ สภาพแวดล้อมขององค์กรจะช่วยส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมดิจิทัลที่มีส่วนสำคัญในการสร้างองค์กรดิจิทัล ควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดค้นนวัตกรรม กล้าคิด และกล้าทำ องค์กรมีโอกาสค้นพบพัฒนานวัตกรรมใหม่ การพัฒนาทักษะ และความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญในการช่วยให้บุคลากรมีทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนางานบริการให้กับประชาชนที่มีประสิทธิภาพ ปัญหาอุปสรรค เช่น ความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน การขาดการมีส่วนร่วมในการประเมิน ติดตามผล ช่องทางการสื่อสารที่ไม่เหมาะสม และงบประมาณไม่เพียงพอ วิธีการแก้ไข และข้อเสนอแนะ คือ การสื่อสาร วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์อย่างชัดเจนเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ รับฟังข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากส่วนรวมในองค์กร และประชาชน ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายมีความเหมาะสม ผลักดันการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในองค์กร ใช้ช่องทางการสื่อสารที่มีความหลากหลาย เข้าถึงได้ง่าย และประเมินผล ติดตามผลดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และจัดสรรงบประมาณ และเครื่องมือให้เพียงพอจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และรัฐบาล เพื่อบรรลุเป้าหมายตามนโยบาย และเกิดการพัฒนางานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล สอดคล้องกับทฤษฎีการแพร่วัตกรรมการ หรือ ข่าวสารที่อธิบายวิธีการที่นวัตกรรมถูกนำเสนอ และพัฒนาโดยการสื่อสารที่หลากหลายผ่านขั้นตอนต่าง ๆ เป็นระยะ ๆ จนกระทั่งบรรลุไปสู่เป้าหมายของการสื่อสาร ความที่คนแตกต่างกัน การรับรู้สารจึงมีทั้งรวดเร็ว และล่าช้าแตกต่างกันไปด้วย ซึ่งทำให้การเผยแพร่วัตกรรมการต้องใช้เวลา และขั้นตอนเพื่อไปยังคนที่แตกต่างกัน (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2559 ; Rogers, 1995) สอดคล้องกับงานวิจัยของประพันธ์ คชแก้ว และคณะ (2562) ศึกษาเรื่อง นวัตกรรมการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล พบว่า การนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลทำให้องค์กรมีความพร้อม และเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรได้มากยิ่งขึ้นซึ่งสิ่งที่สำคัญที่สุดในการสร้างนวัตกรรม

การบริหารองค์การ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากบุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะก่อให้เกิดการคิดค้นการพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์การได้ เช่น การนำความคิดสร้างสรรค์มาวิจัย และพัฒนาการจัดการองค์ความรู้ในองค์การเพื่อกำหนดสิ่งที่ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการบริหารองค์การในยุคดิจิทัลให้มีความทันสมัยมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงขึ้นกว่าเดิม สอดคล้องกับงานวิจัยของยงยุทธ นฤทธิมนตรี และคณะ (2565) ได้สรุปเป็นแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีองค์ประกอบของผู้บริหารในองค์กร ดังนี้ 1. ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำดิจิทัล มี 4 ตัวชี้วัด คือ 1) พัฒนาความคล่องทางดิจิทัล 2) พัฒนาขีดความสามารถใหม่และเต็มใจที่จะทดลอง 3) ทำความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงสังคมและธุรกิจ และ 4) ส่งเสริมสภาพแวดล้อมแบบรวมพลัง

2. ด้านบทบาทภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารองค์กร มี 7 ตัวชี้วัด คือ 1) เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรมในองค์กรและทำให้เกิดความคล่องตัว 2) เกิดความมีเหตุมีผลในการพัฒนาองค์กร 3) ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง 4) เกิดความน่าเชื่อถือและความเป็นธรรม 5) องค์กรมีการเติบโตและสามารถแก้ปัญหาที่มีประสิทธิผล 6) สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ดี และ 7) เกิดภูมิปัญญาที่ไม่เคยมีมาก่อน

3. ด้านการสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารองค์กร มี 12 ตัวชี้วัด คือ 1) วิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) มีความรู้เกี่ยวกับแพลตฟอร์ม (Platform) และเทคโนโลยีใหม่ ๆ 4) วิเคราะห์เนื้อหาดิจิทัลที่มีคุณภาพจากข้อมูลสารสนเทศ 5) สะท้อนภาพดิจิทัลภายในตนเอง 6) การบริหารเวลาเพื่อส่วนรวมและขอบเขตความเป็นส่วนตัว 7) มีกลยุทธ์การสร้างแบรนด์แบบออนไลน์เชิงวิชาชีพ 8) สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ส่วนบุคคล 9) บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าเป็นผู้นำการแสดงตน 10) แก้ปัญหาความขัดแย้งทางไซเบอร์และการไกล่เกลี่ย 11) มีกลยุทธ์การตัดสินใจแบบดิจิทัลอิงตามกิจกรรมสร้างสรรค์ที่เป็นบวก และ 12) การใช้สื่อสังคมเพื่อประโยชน์ทางสังคม

4. ด้านทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล มีตัวชี้วัด 3 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถ 2) ด้านความรู้ 3) ด้านประสบการณ์ 4) ด้านคุณลักษณะ และ 5) ด้านสมรรถนะ (ประพันธ์ คชแก้ว และคณะ 2562 ; ยงยุทธ นฤทธิมนตรี และคณะ, 2565)

แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงการปรับตัวไปสู่ระบบองค์กรดิจิทัล สามารถสรุปปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัล ดังนี้ (สุภาพรณ์ สีสุพรรณ และคณะ, 2565)

1. การใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นองค์กรที่มีงบประมาณอย่างจำกัดผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมุ่งการจัดทำแผนการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ และแก้ไขปัญหาที่สำคัญของประชาชนมากกว่าการนำงบประมาณมาปรับปรุงระบบดิจิทัลภายในองค์กร
2. ลักษณะกระบวนการบางอย่างจำเป็นต้องพึ่งพาระบบดิจิทัล แต่ในบางกระบวนการยังไม่จำเป็นต้องใช้ระบบดิจิทัล ดังนั้น การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานต้องทำอย่างครอบคลุมทั้งหมด

3. ลักษณะงานบางอย่างยังไม่มีระเบียบกฎหมายมารองรับ ทำให้ไม่สามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัลได้

4. ขนาดขององค์กรมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานของระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เนื่องจากลักษณะองค์กรขนาดเล็ก การปฏิบัติงานภายในองค์กรยังสามารถติดต่อสื่อสารกันโดยตรงได้อย่างสะดวก ปริมาณงานยังอยู่ในปริมาณที่พอดีกับบุคลากรในองค์กร การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานจึงยังไม่มีคามจำเป็น และองค์กรไม่ได้มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่โดดเด่นมาปรับปรุงกระบวนการทำงาน ซึ่งมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีงบดำเนินการเกิน 100,000,000 บาท หนึ่งแห่ง ที่สร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในระบบงานสารบรรณภายในองค์กร และมีแนวคิดในการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลด้วยการเริ่มสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาพัฒนา ระบบดิจิทัลภายในเขตพื้นที่ขององค์กร แต่ก็ยังอยู่ในขั้นตอนการวางแผนเริ่มต้นยังไม่ปรากฏเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

5. ทักษะความรู้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีลักษณะทักษะความรู้เฉพาะตำแหน่งงานที่ต้องปฏิบัติด้วยระเบียบกฎหมายเป็นข้อบังคับ นอกจากนี้ก็จะพบว่าบุคลากรจะมีทักษะด้านการใช้งานแอปพลิเคชันโซเชียลมีเดียต่าง ๆ ในการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างบุคลากรในองค์กร ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภายนอกองค์กร และด้านการบริการประชาชน บุคลากรจึงต้องมีทักษะความรู้ในเรื่องนี้เป็นอย่างดีเนื่องจากมีการใช้งานเป็นหลักและเป็นประจำ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงเพื่อเข้าสู่ลักษณะของการเป็นองค์กรดิจิทัล ในส่วนของการมีความสามารถด้านดิจิทัลที่ได้นำเอาเทคโนโลยีมาเป็นสื่อกลางในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน

6. โครงสร้างพื้นฐานระบบเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรต้องจัดสรรเครื่องมือ และงบประมาณในลักษณะที่เพียงพอต่อการใช้งานเท่าที่จำเป็น เนื่องจากงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด และบางอย่างก็เกินความจำเป็น จึงมีผลต่อการปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ทั้งนี้ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมไปถึงภาครัฐควรเข้ามามีบทบาทให้มากขึ้น ในการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อความต้องการของแต่ละพื้นที่เพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล

สรุปได้ว่า เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปรับตัวสู่องค์กรดิจิทัล ทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ประชาชนเข้าถึงบริการข้อมูลข่าวสารได้ง่ายและ สะดวกรวดเร็ว มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายต่าง ๆ ได้มากขึ้น เกิดความเชื่อมั่นในความโปร่งใสและพึงพอใจในบริการจากภาครัฐที่ตรงกับความต้องการ เช่น การให้บริการออนไลน์ (ชำระภาษี การขอใบอนุญาตต่าง ๆ) เป็นต้น

3. ข้อเสนอแนะ

จากงานวิจัยพบว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะช่วยสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลได้สำเร็จ เนื่องจาก การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวให้บรรลุเป้าหมายได้ตามที่ต้องการ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ทั้งในเชิงนโยบาย เชิงปฏิบัติการ และสำหรับการวิจัย ครั้งต่อไป เพื่อให้ผู้ที่สนใจสามารถนำไปพัฒนาการสื่อสารและต่อยอดงานวิจัยอื่น ๆ ต่อไปดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

3.1.1 ภาครัฐ ควรมีการสื่อสารกลยุทธ์เชิงนโยบายที่มีความชัดเจน โดยกำหนด วิสัยทัศน์และพันธกิจที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล และสื่อสารให้ทุกคนในองค์กร เข้าใจและมีส่วนร่วม รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล

3.1.2 ภาครัฐ ควรสนับสนุนและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีโดยการพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานด้านดิจิทัลให้ครอบคลุมและเพียงพอ จัดหาทรัพยากรและเทคโนโลยีที่จำเป็น เพื่อให้พนักงาน และประชาชนสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างเต็มที่ ตลอดจนมีการส่งเสริม การเรียนรู้และการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

3.1.3 ภาครัฐ ควรมีการสร้างความตระหนักรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับประโยชน์ และความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล ให้กับพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ที่เกี่ยวข้อง ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น โซเชียลมีเดีย, เว็บไซต์, และช่องทางการสื่อสาร ภายในองค์กร เพื่อเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการและแผนการดำเนินงานด้านดิจิทัลต่าง ๆ ที่สำคัญ

3.1.4 ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรนำผลการวิจัย การสื่อสารของผู้นำ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล ในประเด็นทักษะการสื่อสาร วิธีการสื่อสาร และ แนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปปรับใช้ในการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กร ดิจิทัลที่มีความทันสมัย เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการ ให้บริการประชาชนมากยิ่งขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

3.2.1 ควรมีการจัดทำแผนการสื่อสารด้านดิจิทัล ที่กำหนดเป้าหมายและกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน โดยมีการระบุเป้าหมายของการสื่อสาร เช่น การสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลหรือการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และระบุกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการสื่อสาร เช่น พนักงานในองค์กร ประชาชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ เพื่อทำให้เกิดการรับรู้และทำความเข้าใจให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร

3.2.2 ควรมีการใช้เครื่องมือสื่อสารดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การสร้างแพลตฟอร์มสื่อสารภายในองค์กร อาทิ ระบบการจัดการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการประชุมออนไลน์ ระบบการสื่อสารภายในองค์กร ทั้งนี้ ผู้นำควรใช้โซเชียลมีเดียและเว็บไซต์ขององค์กรเพื่อเผยแพร่ข้อมูลและข่าวสารที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปองค์กรสู่ดิจิทัล และเปิดช่องทางให้สามารถสอบถามและแสดงความคิดเห็นได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว เพื่อให้พนักงานสามารถสื่อสารและทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.3 ควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็นโดยการเปิดเวทีเสวนา เพื่อให้พนักงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล โดยการสร้างช่องทางการรับฟังความคิดเห็นออนไลน์ในการรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เช่น การสร้างแบบสำรวจออนไลน์ เป็นต้น

3.2.4 ควรมีการติดตามประเมินผลและปรับปรุงการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เครื่องมือในการประเมินผลการสื่อสาร เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็น โซเชียลมีเดีย โดยนำข้อมูลจากการประเมินผลมาปรับปรุงกลยุทธ์และแผนการสื่อสาร เพื่อให้การสื่อสารในครั้งต่อไปมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2.5 ควรมีการสร้างแรงจูงใจและการยอมรับการเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างระบบการให้รางวัลและยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานหรือทีมงานที่มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ดิจิทัลได้สำเร็จ เพื่อเป็นการสร้างตัวอย่างที่ดีในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในงานประจำวันและสื่อสารให้เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล

3.3 ข้อเสนอแนะของการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

3.3.1 ควรขยายขอบเขตการวิจัยโดยการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) บล็อกเชน และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ในการเสริมสร้างการสื่อสารและการตัดสินใจของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อการบริหารจัดการองค์กรในยุคดิจิทัล

3.3.2 ควรมีการวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับบทบาทผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างในการสื่อสารระหว่างผู้นำแบบต่าง ๆ เช่น ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบประชาธิปไตย หรือผู้นำแบบเสรีนิยม เพื่อทำความเข้าใจว่ารูปแบบการสื่อสารแบบใดที่ส่งผลดีต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล

3.3.3 ควรใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ที่รวมการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสำรวจการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์กรณีศึกษา และการสังเกตการณ์ ในการวิเคราะห์การสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและสมบูรณ์มากขึ้น

3.3.4 ควรมีการวิจัยระยะยาว (Longitudinal Study) เพื่อศึกษาผลกระทบของการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่องค์กรดิจิทัลในระยะเวลาที่นานขึ้น เพื่อช่วยให้เห็นภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจริงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธวิทยาลัย

บรรณานุกรม

- กมลชนก ชมพูพันธ์. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในธุรกิจยุคดิจิทัล. *วารสาร นวัตกรรมทางการศึกษาและการวิจัย*, 5(1).
- โกวิทย์ พวงงาม. (2552). *การปกครองท้องถิ่นไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- จำลักษ์ณ์ ขุนพลแก้ว. (2561). 4 หัวใจสำคัญเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Organization). สืบค้นเมื่อ 1 ธันวาคม 2565 จาก <https://www.oknation.net/post/detail/634f9a78eb999a566a7ade0e>
- จันทร์จิรา เหลลราช. (2565). ต้นแบบของการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล. *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ*, 32(2), กรกฎาคม – ธันวาคม 2565.
- ชาติชาย คงเพชรดิษฐ์ และธีระวัฒน์ จันทิก. (2559). การบริหารการเปลี่ยนแปลง: บทบาทของภาวะผู้นำและการสื่อสารในองค์กร. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 9(1), 895-919.
- ชูชาติ พุทธลา และกนกอร สมปราษฎ์. (2561). องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางดิจิทัลสำหรับบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชวงศ์ ฉายะบุตร. (2560). *การปกครองท้องถิ่นไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์เนตพรีนติ้งเซ็นเตอร์ จำกัด.
- ชนาพร พิทยาบุรณ์. (2560). การสื่อสารของผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงสังคม. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต*, 12(2), 62-72.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2549). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารราชการแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร).
- ธีระ กุลสวัสดิ์. (2553). *เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เวิร์ดเทรต ประเทศไทย.
- นันทะ บุตรน้อย และคณะ. (2563). ผลกระทบของการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลต่อการพัฒนาการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. สืบค้นเมื่อ 1 ธันวาคม 2565 จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/colakkujournals/article/view/246201/168826>
- ปาริชาติ สถาปิตานนท์. (2549). *การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชน: จากแนวคิดสู่ปฏิบัติการวิจัยในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

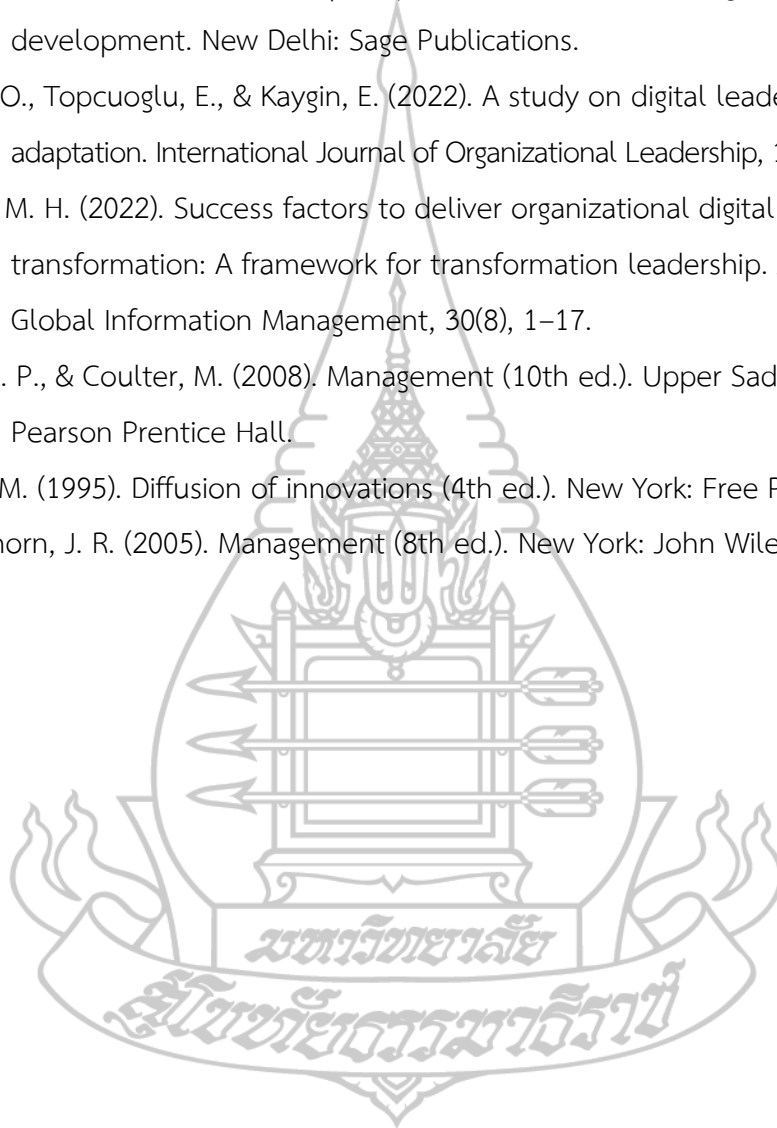
- ประพันธ์ คชแก้ว และนัยนา เกิดวิชัย. (2562). นวัตกรรมการบริหารองค์การในยุคดิจิทัล. *วารสาร มจร. มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(1), 131-142.
- ปัทมา ศรีมณี และวิษณุพงษ์ โพธิพิรุฬห์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ระดับบุคคล: กรณีศึกษาพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขต หาดใหญ่). *หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*.
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติจักร. (2554). *ผู้นำการบริหารยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ภวัต พัฒนนิภากร และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2562). บทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ ไทยแลนด์ 4.0. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 4(1), 1-20.
- มรกต จันทรกระพ้อ และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2562). การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมเพื่อ ขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศขององค์การ. *วารสารนักบริหาร*, 52-66.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). *การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชนองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นและราชการ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บุก พอยท์.
- มยุรินทร์ มากคง และคณะ. (2563). การสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาน้ำเสียคลองสี่ วาพาสวัสดิ์ จังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 4(3), 79-98.
- ยงยุทธ นฤทธิมนตรี และคณะ. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในองค์กร. *วารสารวิทยาลัย บัณฑิตเอเชีย*, 12(4).
- ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร. (2561). ภาวะผู้นำในการบริหารงานปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 10(3), 139-156.
- วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ และคณะ. (2563). การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลเพื่อยกระดับความสามารถ ทางการแข่งขันองค์กร กรณีศึกษา ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม. *วารสารเกษตรศาสตร์ ธุรกิจประยุกต์*, 14(20), 25-44.
- ศุภรัศมี ฐิติกุลเจริญ. (2550). ทฤษฎีการสื่อสาร (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย รามคำแหง.
- สัญญา เคนณภูมิ. (2551). ความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนใน 4 จังหวัดชายแดนลุ่มน้ำโขง. *บัณฑิต วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*.
- สายพิณ ปั่นทอง. (2563). กลยุทธ์การจัดการรูปแบบการทำงานเพื่อการพัฒนาสู่องค์กรยุคใหม่. งาน ประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 12. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จังหวัดนครปฐม.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.). (2561). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556-2561). สืบค้นเมื่อ 21 มิถุนายน 2565, จาก https://cpd.go.th/images/document/text_yutasad_2.pdf
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน). (2565). แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566-2570. สืบค้นเมื่อ 21 มิถุนายน 2565, จาก <https://www.dga.or.th/policy-standard/policy-regulation/dga-019/dga-027/dg-plan-2566-2570/>
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน). (2564). โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นดิจิทัล 2564 ประสบความสำเร็จอย่างยิ่งใหญ่ ด้วยผลงานสุดยอดนวัตกรรมจากหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าร่วมนำเสนอจากทั่วประเทศ. สืบค้นเมื่อ 21 กันยายน 2564, จาก <https://www.dga.or.th/document-sharing/dga-news/67222/>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570). กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุภาภรณ์ สีสุพรรณ และอจิรภาส เพียรขุนทด. (2565). การปรับตัวเพื่อเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(8).
- สมบัติ บุญเลี้ยง และคณะ. (2555). ลักษณะภาวะผู้นำที่ดีในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 29(2) (พฤษภาคม - สิงหาคม).
- สุรพงษ์ โสธนะเสถียร. (2559). *ทฤษฎีการสื่อสาร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระเปียงทอง.
- สรารุช นาแรมงาม. (2561). *ผู้นำกับการขับเคลื่อนนโยบายประเทศไทย 4.0*. กรุงเทพฯ: กรมควบคุมมลพิษ.
- อภิรักษ์ จันตะนี และประพันธ์ แสงทองดี. (2565). วัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัล. *วารสาร มจร ภาษาและวัฒนธรรม*, 2(1).
- อรธญา ปะภาวะเต และบุญชม ศรีสะอาด. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. *Journal of Modern Learning Development*, 6(4), 191-200. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2565, จาก <https://so02.tci-thaijo.org/article/download>
- อรณิชา ทศตา และคณะ. (2558). การศึกษาความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา. ใน *เอกสารการประชุม*

วิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ “สร้างสรรค์และพัฒนาเพื่อก้าวหน้าสู่ประชาคมอาเซียน” ครั้งที่ 2, 18-19 มิถุนายน 2558 ณ วิทยาลัยนครราชสีมา, หน้า 539-545.

- Anderson, N. R., & West, M. A. (1998). Measuring climate for work group innovation: Development and validation of the Team Climate Inventory. *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 235-258.
- Bachtiar, A., Guntoro, G., Riyantie, M., & Ridwan, N. (2023). The role of leadership in digital transformation management in organisations. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(1), 1306-1314.
- Bochel, H., & Bochel, C. (2010). Local political leadership and the modernization of local government. *Local Government Studies*, 36(5), 723-737.
- Chillimuntha, A. K. (2017). The emergence of digital leadership in a digitized world. *Asia Pacific Journal of Research in Business Management*, 8(11), 7.
- Daniel, A. S. (2019). *The dynamics of digital transformation: The role of digital innovation, ecosystems and logics in fundamental organizational change*. Umeå: Umeå Universitet.
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319-340.
- Ekpen, T. O. (2017). A review of the digital age and its implications for leadership and management. In *Proceedings of the 9th iSTEAMS Multidisciplinary Conference* (pp. 211-216). University of Ghana.
- Goldsmith, M., & Larsen, H. (2004). Local political leadership: Nordic style. *International Journal of Urban and Regional Research*, 28(1), 121-133.
- Larjovuori, R.-L., Bordi, L., & Heikkilä-Tammi, K. (2018). Leadership in the digital business transformation. In S. Rubio Hernandez (Ed.), *Proceedings of the 22nd International Academic Mindtrek Conference 2018* (pp. 212-221). ACM. <https://doi.org/10.1145/3275116.3275122>
- Listyanti, I. N., & Hendarman, A. F. (2023). Knowledge sharing behavior, team climate, and organizational learning culture as predictors of innovative work behavior. *International Journal of Management, Entrepreneurship, Social Science and Humanities*, 7(1), 34-49.

- Mihu, C., Pitic, A. G., & Bayraktar, D. (2023). Drivers of digital transformation and their impact on organizational management. *Studies in Business & Economics*, 18(1), 149-170.
- Nair, K. S., & White, M. (1993). *Participatory communication: Working for change and development*. New Delhi: Sage Publications.
- Oktaysoy, O., Topcuoglu, E., & Kaygin, E. (2022). A study on digital leadership scale adaptation. *International Journal of Organizational Leadership*, 11(4), 407-425.
- Philippart, M. H. (2022). Success factors to deliver organizational digital transformation: A framework for transformation leadership. *Journal of Global Information Management*, 30(8), 1–17.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2008). *Management* (10th ed.). Upper Saddle River, N.J.: Pearson Prentice Hall.
- Rogers, E. M. (1995). *Diffusion of innovations* (4th ed.). New York: Free Press.
- Schermerhorn, J. R. (2005). *Management* (8th ed.). New York: John Wiley & Sons.

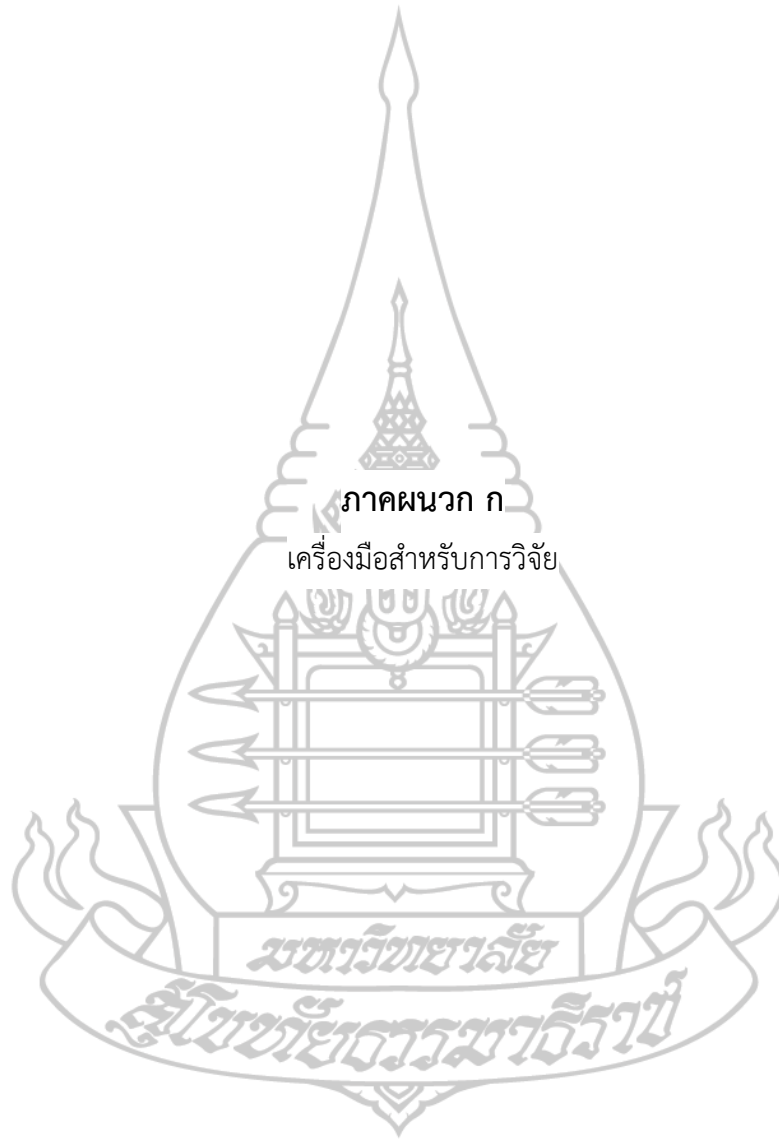




ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมราชา



ภาคผนวก ก
เครื่องมือสำหรับการวิจัย

แบบสัมภาษณ์

โครงการศูนย์นิพนธ์สาขาวิชานิติศาสตร์

แขนงวิชานวัตกรรมการสื่อสารทางการเมืองและการปกครองท้องถิ่น

เรื่อง การสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์การดิจิทัล

ซึ่งมีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์การดิจิทัล
2. เพื่อศึกษาวิธีการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์การดิจิทัล
3. เพื่อเสนอแนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์การดิจิทัล

ชื่อผู้วิจัย นางสาวปวีร์รวิ อินนุพัฒน์

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต แขนงวิชานวัตกรรมการสื่อสารทางการเมืองและการปกครองท้องถิ่น สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ข้อตกลงการสัมภาษณ์

คำถามบางข้ออาจทำให้ท่านเครียด หรือ ไม่สามารถตอบได้ ท่านมีสิทธิ์เลือกที่จะไม่ตอบได้ หรือ หากเกิดภาวะเช่นนี้ ระหว่างการสัมภาษณ์ ขอให้แจ้งกับผู้สัมภาษณ์ เพื่อหยุดพักการสัมภาษณ์ ยกเลิกการสัมภาษณ์ หรือ ท่านอาจเลือกไม่ตอบคำถามได้

แบบการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง คือ วิธีการสัมภาษณ์ที่ประกอบด้วยคำถามคำถามอย่างเป็นระบบ และมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักที่สอดคล้องกับหัวข้อที่กำหนดไว้ คือ ผู้ที่มีส่วนกับการปรับเปลี่ยนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่องค์กรดิจิทัลมีเกณฑ์ในการคัดเลือกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลในกิจกรรมการประกวดนวัตกรรม “ท้องถิ่นดิจิทัล” ภายใต้แนวคิด “ท้องถิ่นดิจิทัล เปลี่ยนแนวคิด พลิกรูปแบบการทำงาน” จัดโดยสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) หรือ สพร. ประจำปี 2564 **ประเภทดีเยี่ยม** 2 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี และองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน **ประเภทดีเด่น** 2 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุ่มชื้นเหล็ก จังหวัดพิษณุโลก โดยแบบการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง ใช้กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก แบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม โดยแยกออกเป็น 2 ชุดดังนี้

(1) กลุ่มที่ใช้แบบการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างเป็นทางการ คือ

1) กลุ่มผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564 **ประเภทดีเยี่ยม** 2 แห่ง ได้แก่ นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน **ประเภทดีเด่น** 2 แห่ง ได้แก่ นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุ่มชื้นเหล็ก จังหวัดพิษณุโลก

2) กลุ่มผู้บริหารระดับสูงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564 ประเภทเยี่ยม 2 แห่ง ได้แก่ ปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข, หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู, หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประเภทดีเด่น 2 แห่ง ได้แก่ ปลัดเทศบาลเมืองป่าตอง, หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุ่มชื้นเหล็ก, หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุ่มชื้นเหล็ก จังหวัดพิษณุโลก

3) กลุ่มผู้อำนวยการกองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564 ประเภทเยี่ยม 2 แห่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี และผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประเภทดีเด่น 2 แห่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงานเทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต และผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุ่มชื้นเหล็ก จังหวัดพิษณุโลก

4) กลุ่มผู้นำองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณารางวัลท้องถิ่นดิจิทัล ประจำปี 2564 ได้แก่ (1) ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (2) เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

5) กลุ่มผู้นำองค์กรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับนโยบายดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ (1) ปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2) เลขาธิการคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

(ชุดที่ 1)

(2) กลุ่มที่ใช้แบบการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างไม่เป็นทางการ (การสนทนากลุ่ม) คือ พนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล” ประจำปี 2564 ประเภทเยี่ยม 2 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี และองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประเภทดีเด่น 2 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุ่มชื้นเหล็ก จังหวัดพิษณุโลก (ชุดที่ 2)

ชุดที่ 1

กลุ่มที่ใช้แบบการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างเป็นทางการ คือ กลุ่มผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มผู้บริหารระดับสูงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มผู้อำนวยการกองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มผู้นำองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณารางวัลท้องถิ่นดิจิทัล กลุ่มผู้นำองค์กรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับนโยบายดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

แบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 1 ทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล (ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1)

ประเด็นที่ 1 การสร้างการมีส่วนร่วม (ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมินผล)

1) ท่านคิดว่าการจูงใจ การสร้างกระบวนการการร่วมคิดร่วมตัดสินใจในกิจกรรมขององค์กรถือ เป็นทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรหรือไม่ อย่างไร

2) ท่านคิดว่าการเปิดโอกาสเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรหรือไม่ อย่างไร

3) ท่านมีคิดว่าการสนับสนุนแนวความคิดที่สามารถเป็นแบบอย่างได้เป็นทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรหรือไม่ อย่างไร

4) ท่านคิดว่าการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการประเมินผลถือเป็นทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรหรือไม่ อย่างไร

ประเด็นที่ 2 การผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

1) ท่านคิดว่าความเชื่อและทัศนคติของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นอย่างไร และผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนสำคัญหรือไม่ อย่างไร

2) ท่านคิดว่าการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการยอมรับต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนสำคัญหรือไม่ อย่างไร

3) ท่านคิดว่าการกำหนดเงื่อนไข กติกา ข้อบังคับ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสิ่งที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรดำเนินการหรือไม่ อย่างไร

4) ท่านคิดว่าการสร้างความตระหนักรู้ การอบรมการใช้งาน การจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ที่เพียงพอและเหมาะสม ในการสนับสนุนการใช้งานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรดำเนินการหรือไม่ อย่างไร

ประเด็นที่ 3 การวางแผนบริหารจัดการ

- 1) ท่านคิดว่าการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรดำเนินการหรือไม่ อย่างไร
- 2) ท่านคิดว่าการติดตามการดำเนินงานตามแผนเชิงกลยุทธ์ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นเรื่องสำคัญหรือไม่ อย่างไร
- 3) ท่านคิดว่าการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนเชิงกลยุทธ์ในการผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสิ่งจำเป็นหรือไม่ อย่างไร

ประเด็นที่ 4 การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

- 1) ท่านคิดว่าการสร้างบุคคลต้นแบบในการผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญหรือไม่ อย่างไร
- 2) ท่านคิดว่าการมีรางวัลจูงใจ การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและมีส่วนร่วมในการผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสิ่งจำเป็นหรือไม่ อย่างไร
- 3) ท่านคิดวาระเป็ยบ ข้อบังคับ ในการส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นสิ่งสำคัญหรือไม่ อย่างไร ต่อการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

แบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 2 วิธีการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล (ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2)

ประเด็นคำถาม 1 ปรับเปลี่ยนกระบวนคิดของคนในองค์กร

- 1) ท่านคิดว่าการทำให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร เป็นส่วนหนึ่งที่สามารถทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ เป็นสิ่งที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญหรือไม่ อย่างไร
- 2) ท่านคิดว่าการจัดความกลัว กระตุ้นความอยากรแสดงให้เห็นถึงโอกาสและความก้าวหน้าจากการเปลี่ยนแปลง เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดการขับเคลื่อนในองค์กร เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญหรือไม่ อย่างไร
- 3) ท่านคิดว่าการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน เปิดใจ แสดงความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย มีฐานข้อมูลของความรู้ที่เพียงพอ มีการทำงานเป็นทีมที่ดี ไม่มีความขัดแย้ง เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญหรือไม่ อย่างไร

ประเด็นคำถาม 2 ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน

1) ท่านคิดว่าการจัดลำดับความสำคัญของงาน การกำหนดตารางเวลาสำหรับงาน การตัดงานหรือภารกิจที่ไม่มีความจำเป็น ไม่ได้นำไปใช้งาน หรือ ไม่มีความเกี่ยวข้องกับงานที่ทำในปัจจุบัน ทั้งไป เป็นสิ่งสำคัญในการปรับเปลี่ยนกระบวนการงานหรือไม่ อย่างไร

2) ท่านคิดว่าการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานโดยการสร้างคู่มือเพื่ออธิบายวิธีการและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับงานต่าง ๆ โดยทั่วไป เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันให้กับบุคลากรในองค์กร เป็นสิ่งสำคัญในการปรับเปลี่ยนกระบวนการงานหรือไม่ อย่างไร

3) ท่านคิดว่าการจัดทำฐานข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรใช้ประโยชน์ร่วมกัน การเปลี่ยนกระบวนการของงานที่ต้องทำซ้ำ ๆ ให้เป็นกระบวนการอัตโนมัติจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ทันที เป็นสิ่งสำคัญในการปรับเปลี่ยนกระบวนการงานหรือไม่ อย่างไร

ประเด็นคำถาม 3 ปรับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

1) ท่านคิดว่าในยุคปัจจุบันทักษะดิจิทัลมีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กรเพื่อปรับตัวให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ สามารถทำงานได้รวดเร็วและลดข้อผิดพลาด แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญหรือไม่ อย่างไร

2) ท่านคิดว่าการสำรวจความสามารถ ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในองค์กรมีความสำคัญในการวางแผนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรในแต่ละระดับเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญหรือไม่ อย่างไร

3) ท่านคิดว่าทักษะในการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ทันสมัยรูปแบบใหม่ ๆ รวมไปถึงการใช้ซอฟต์แวร์และโปรแกรมต่าง ๆ ในการประมวลผลข้อมูลและป้อนคำสั่งได้อย่างรวดเร็ว เพื่อให้การทำงานในองค์กรยุคดิจิทัลเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดอยู่เสมอ เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญหรือไม่ อย่างไร

ประเด็นคำถาม 4 ปรับวัฒนธรรมองค์กรสู่องค์กรดิจิทัล

1) ท่านคิดว่าการทำความเข้าใจกับบุคลากร ปรับกระบวนการคิด วิสัยทัศน์ และความเชื่อมั่นในการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล จะทำให้บุคลากรภายในองค์กรมองเห็นว่าแนวทางการดำเนินงานในรูปแบบดิจิทัลทั้งระบบจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กรในทิศทางที่ดีขึ้น เป็นการปรับวัฒนธรรมองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล หรือไม่ อย่างไร

2) ท่านคิดปรับกระบวนการทำงาน และระบบงานต่าง ๆ โดยนำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดเก็บ วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูล มาเป็นรูปแบบระบบฐานข้อมูลกลาง เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการจัดเก็บ ซึ่งบุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลองค์กรที่อัปเดตใหม่อยู่เสมอจะเป็นการปรับวัฒนธรรมองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล หรือไม่ อย่างไร

3) ท่านคิดว่าการปรับทักษะการใช้เทคโนโลยี บุคลากรในองค์กรยุคดิจิทัลจึงต้องปรับตัวให้มีความรู้ ความสามารถตลอดจนมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ทันสมัยรูปแบบใหม่ ๆ มีการอัปเดตความเคลื่อนไหวเป็นระยะ รวมไปถึงการใช้ซอฟต์แวร์และโปรแกรมต่าง ๆ ในการประมวลผลข้อมูลเพื่อให้การทำงานในองค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดอยู่เสมอ ท่านคิดว่าเป็นการปรับวัฒนธรรมองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล หรือไม่ อย่างไร

ประเด็นคำถาม 5 สร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมดิจิทัล

1) ท่านคิดว่าผู้นำควรมีความเข้าใจเรื่องเทคโนโลยีและนวัตกรรม สามารถถ่ายและนำเสนอวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลงให้ผู้อื่นเข้าใจ มีการให้ข้อมูลและข่าวสารที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่อย่างสม่ำเสมอ และกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรนวัตกรรมดิจิทัล หรือไม่ อย่างไร

2) ท่านคิดว่าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมต้องการการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ซึ่งผู้นำควรสนับสนุนการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม หรือไม่ อย่างไร

3) ท่านคิดว่าผู้นำควรสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในองค์กร โดยให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสทดลองการสร้างไอเดียใหม่ในการลดขั้นตอนการทำงาน โดยการสร้างรางวัลและส่วนแบ่งให้กับผู้ที่มีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม รวมทั้งมีการเปิดโอกาสให้มีการรับฟังความคิดเห็นและคำแนะนำจากทุกส่วนขององค์กรเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นคำถาม 6 สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร

1) ท่านคิดว่าการทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญในองค์กร โดยสามารถแสดงความคิดเห็นในการจัดการองค์กร จะเป็นวิธีสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรได้

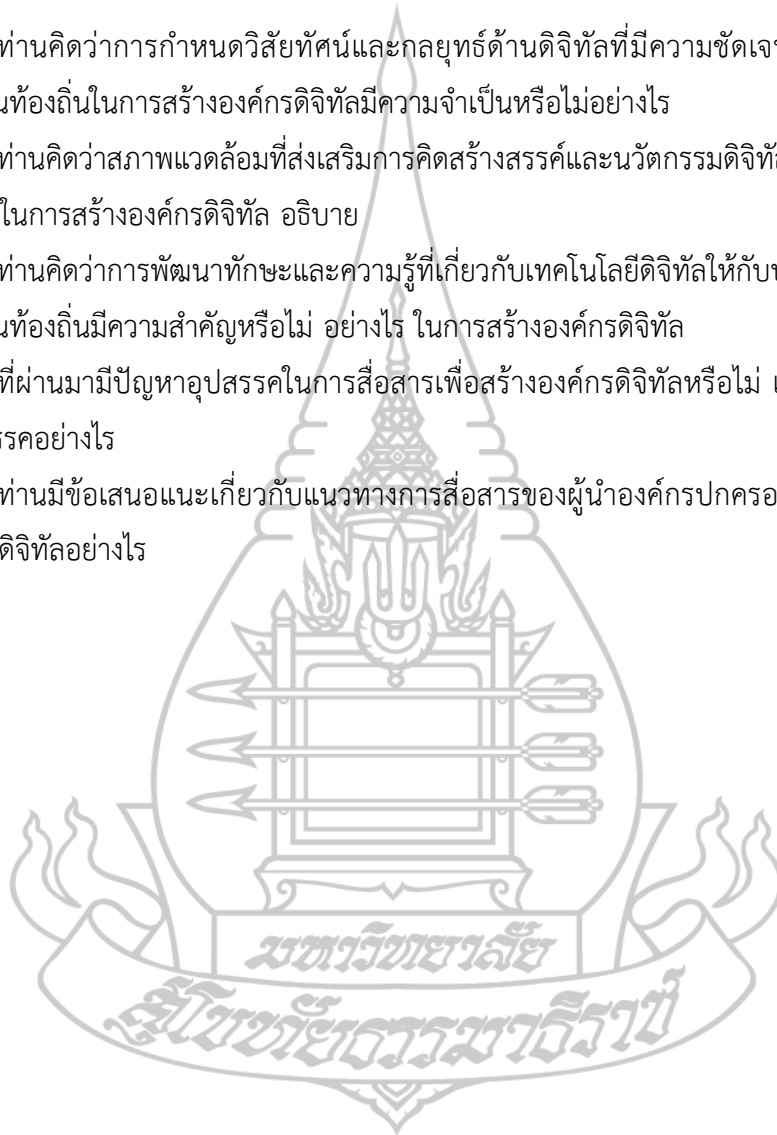
2) ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนสำคัญหรือไม่ ที่สามารถช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กร

3) ท่านคิดว่าการให้รางวัล การยกย่องเชิดชูเกียรติ แก่บุคลากรที่เสียสละมีส่วนร่วมการขับเคลื่อนองค์กรในทุกมิติ จะช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กร หรือไม่ อย่างไร

**แบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 3 แนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กร
ดิจิทัล (ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3)**

**ประเด็นคำถาม เสนอแนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กร
ดิจิทัล**

- 1) ท่านคิดว่าการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ด้านดิจิทัลที่มีความชัดเจนของผู้นำองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในการสร้างองค์กรดิจิทัลมีความจำเป็นหรือไม่อย่างไร
- 2) ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมดิจิทัลมีส่วนสำคัญมาก
น้อยเพียงใดในการสร้างองค์กรดิจิทัล อธิบาย
- 3) ท่านคิดว่าการพัฒนาทักษะและความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรในองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญหรือไม่ อย่างไร ในการสร้างองค์กรดิจิทัล
- 4) ที่ผ่านมามีปัญหาอุปสรรคในการสื่อสารเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัลหรือไม่ และมีวิธีการแก้ไข
ปัญหาอุปสรรคอย่างไร
- 5) ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อ
สร้างองค์กรดิจิทัลอย่างไร



ชุดที่ 2

กลุ่มที่ใช้แบบการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างไม่เป็นทางการ คือ พนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ชุดที่ 2)

แบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 1 ทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์การดิจิทัล (ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1)

ประเด็นที่ 1 การสร้างการมีส่วนร่วม (ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมินผล)

1) ท่านคิดว่าการจูงใจ การสร้างกระบวนการการร่วมคิดร่วมตัดสินใจในกิจกรรมขององค์กรถือเป็นทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรหรือไม่ อย่างไร

2) ท่านคิดว่าการเปิดโอกาสเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรหรือไม่ อย่างไร

3) ท่านมีคิดว่าการสนับสนุนแนวความคิดที่สามารถเป็นแบบอย่างได้เป็นทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรหรือไม่ อย่างไร

4) ท่านคิดว่าการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการประเมินผลถือเป็นทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรหรือไม่ อย่างไร

ประเด็นที่ 2 การผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

1) ท่านคิดว่าความเชื่อและทัศนคติของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นอย่างไร และผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนสำคัญหรือไม่ อย่างไร

2) ท่านคิดว่าการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการยอมรับต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนสำคัญหรือไม่ อย่างไร

3) ท่านคิดว่าการกำหนดเงื่อนไข กติกา ข้อบังคับ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสิ่งที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรดำเนินการหรือไม่ อย่างไร

4) ท่านคิดว่าการสร้างความตระหนักรู้ การอบรมการใช้งาน การจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ที่เพียงพอและเหมาะสม ในการสนับสนุนการใช้งานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรดำเนินการหรือไม่ อย่างไร

ประเด็นที่ 3 การวางแผนบริหารจัดการ

- 1) ท่านคิดว่าการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรดำเนินการหรือไม่ อย่างไร
- 2) ท่านคิดว่าการติดตามการดำเนินงานตามแผนเชิงกลยุทธ์ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นเรื่องสำคัญหรือไม่ อย่างไร
- 3) ท่านคิดว่าการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนเชิงกลยุทธ์ในการผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสิ่งจำเป็นหรือไม่ อย่างไร

ประเด็นที่ 4 การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

- 1) ท่านคิดว่าการสร้างบุคคลต้นแบบในการผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญหรือไม่ อย่างไร
- 2) ท่านคิดว่าการมีรางวัลจูงใจ การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและมีส่วนร่วมในการผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสิ่งจำเป็นหรือไม่ อย่างไร
- 3) ท่านคิดวาระเป็ยบ ข้อบังคับ ในการส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นสิ่งสำคัญหรือไม่ อย่างไร ต่อการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

แบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 2 วิธีการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล (ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2)

ประเด็นคำถาม 1 ปรับเปลี่ยนกระบวนคิดของคนในองค์กร

- 1) ท่านคิดว่าการทำให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร เป็นส่วนหนึ่งที่สามารถทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ เป็นสิ่งที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญหรือไม่ อย่างไร
- 2) ท่านคิดว่าการขจัดความกลัว กระตุ้นความอยากรแสดงให้เห็นถึงโอกาสและความก้าวหน้าจากการเปลี่ยนแปลง เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดการขับเคลื่อนในองค์กร เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญหรือไม่ อย่างไร
- 3) ท่านคิดว่าการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน เปิดใจ แสดงความคิดเห็นกันได้อย่างเปิดเผย มีฐานข้อมูลของความรู้ที่เพียงพอ มีการทำงานเป็นทีมที่ดี ไม่มีความขัดแย้ง เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญหรือไม่ อย่างไร

ประเด็นคำถาม 2 ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน

1) ท่านคิดว่าการจัดลำดับความสำคัญของงาน การกำหนดตารางเวลาสำหรับงาน การตัดงานหรือภารกิจที่ไม่มีความจำเป็น ไม่ได้นำไปใช้งาน หรือ ไม่มีความเกี่ยวข้องกับงานที่ทำในปัจจุบัน ทั้งไป เป็นสิ่งสำคัญในการปรับเปลี่ยนกระบวนการงานหรือไม่ อย่างไร

2) ท่านคิดว่าการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานโดยการสร้างคู่มือเพื่ออธิบายวิธีการและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับงานต่าง ๆ โดยทั่วไป เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันให้กับบุคลากรในองค์กร เป็นสิ่งสำคัญในการปรับเปลี่ยนกระบวนการงานหรือไม่ อย่างไร

3) ท่านคิดว่าการจัดทำฐานข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรใช้ประโยชน์ร่วมกัน การเปลี่ยนกระบวนการของงานที่ต้องทำซ้ำ ๆ ให้เป็นกระบวนการอัตโนมัติจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ทันที เป็นสิ่งสำคัญในการปรับเปลี่ยนกระบวนการงานหรือไม่ อย่างไร

ประเด็นคำถาม 3 ปรับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

1) ท่านคิดว่าในยุคปัจจุบันทักษะดิจิทัลมีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กรเพื่อปรับตัวให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ สามารถทำงานได้รวดเร็วและลดข้อผิดพลาด แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญหรือไม่ อย่างไร

2) ท่านคิดว่าการสำรวจความสามารถ ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในองค์กรมีความสำคัญในการวางแผนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรในแต่ละระดับเพื่อรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญหรือไม่ อย่างไร

3) ท่านคิดว่าทักษะในการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ทันสมัยรูปแบบใหม่ ๆ รวมไปถึงการใช้ซอฟต์แวร์และโปรแกรมต่าง ๆ ในการประมวลผลข้อมูลและป้อนคำสั่งได้อย่างรวดเร็ว เพื่อให้การทำงานในองค์กรยุคดิจิทัลเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดอยู่เสมอ เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญหรือไม่ อย่างไร

ประเด็นคำถาม 4 ปรับวัฒนธรรมองค์กรสู่องค์กรดิจิทัล

1) ท่านคิดว่าการทำความเข้าใจกับบุคลากร ปรับกระบวนการคิด วิสัยทัศน์ และความเชื่อมั่น ในการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล จะทำให้บุคลากรภายในองค์กรมองเห็นว่าแนวทางการดำเนินงานในรูปแบบดิจิทัลทั้งระบบจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กรในทิศทางที่ดีขึ้น เป็นการปรับวัฒนธรรมองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล หรือไม่ อย่างไร

2) ท่านคิดปรับกระบวนการทำงาน และระบบงานต่าง ๆ โดยนำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดเก็บ วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูล มาเป็นรูปแบบระบบฐานข้อมูลกลาง เพื่อลด

ความซ้ำซ้อนในการจัดเก็บ ซึ่งบุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลองค์กรที่อัปเดตใหม่อยู่เสมอจะเป็น การปรับวัฒนธรรมองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล หรือไม่ อย่างไร

3) ท่านคิดว่าการปรับทักษะการใช้เทคโนโลยี บุคลากรในองค์กรยุคดิจิทัลจึงต้องปรับตัวให้มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ทันสมัยรูปแบบใหม่ ๆ มีการ อัปเดตความเคลื่อนไหวเป็นระยะ รวมไปถึงการใช้ซอฟต์แวร์และโปรแกรมต่าง ๆ ในการประมวลผล ข้อมูลเพื่อให้การทำงานในองค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดอยู่เสมอ ท่านคิดว่าเป็นการ ปรับวัฒนธรรมองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล หรือไม่ อย่างไร

ประเด็นคำถาม 5 สร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมดิจิทัล

1) ท่านคิดว่าผู้นำควรมีความเข้าใจเรื่องเทคโนโลยีและนวัตกรรม สามารถถ่ายทอดและนำเสนอ วิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลงให้ผู้อื่นเข้าใจ มีการให้ข้อมูลและข่าวสารที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับ เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่อย่างสม่ำเสมอ และกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร นวัตกรรมดิจิทัล หรือไม่ อย่างไร

2) ท่านคิดว่าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมต้องการการเรียนรู้และพัฒนา ทักษะใหม่ซึ่งผู้นำควรสนับสนุนการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กร สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม หรือไม่ อย่างไร

3) ท่านคิดว่าผู้นำควรสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในองค์กร โดยให้บุคลากรในองค์กรมี โอกาสทดลองการสร้างไอเดียใหม่ในการลดขั้นตอนการทำงาน โดยการสร้างรางวัลและส่วนแบ่งให้กับ ผู้ที่มีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม รวมทั้งมีการเปิดโอกาสให้มีการรับฟังความคิดเห็นและคำแนะนำจาก ทุกส่วนขององค์กรเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นคำถาม 6 สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร

1) ท่านคิดว่าการทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญในองค์กร โดยสามารถแสดงความคิดเห็น ในการจัดการองค์กร จะเป็นวิธีสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรได้

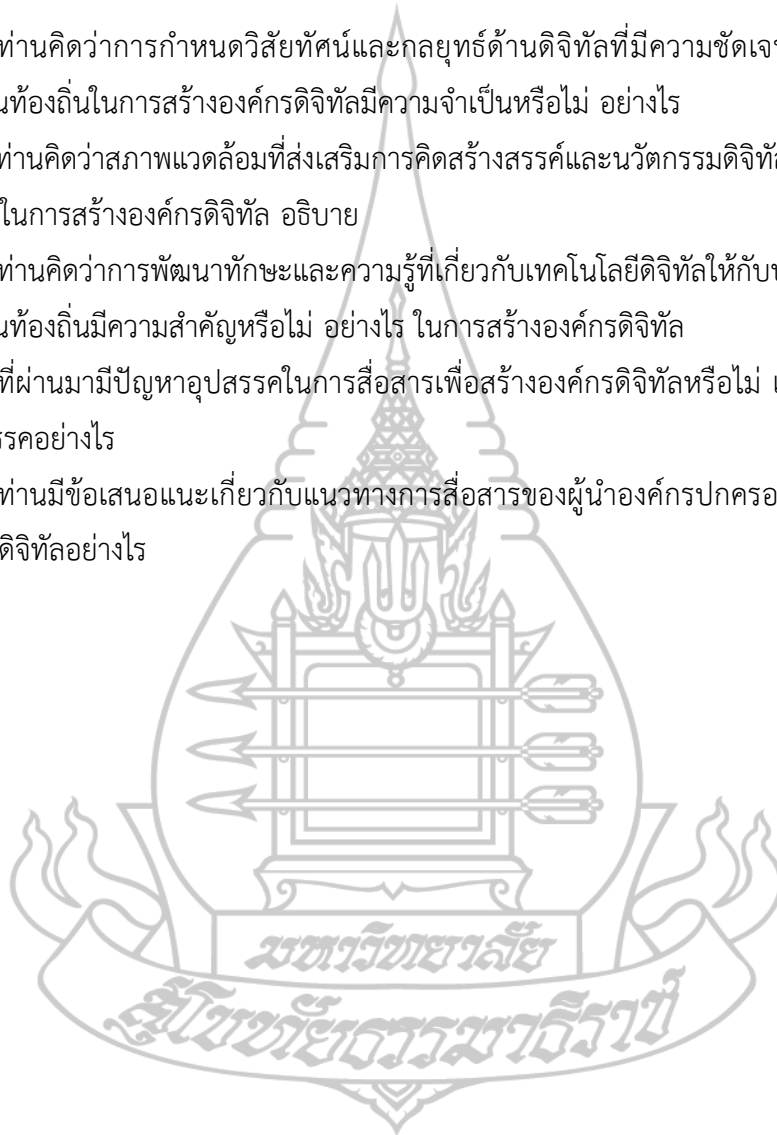
2) ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนสำคัญหรือไม่ ที่สามารถช่วยสร้างแรงจูงใจใน การทำงานให้กับบุคลากรในองค์กร

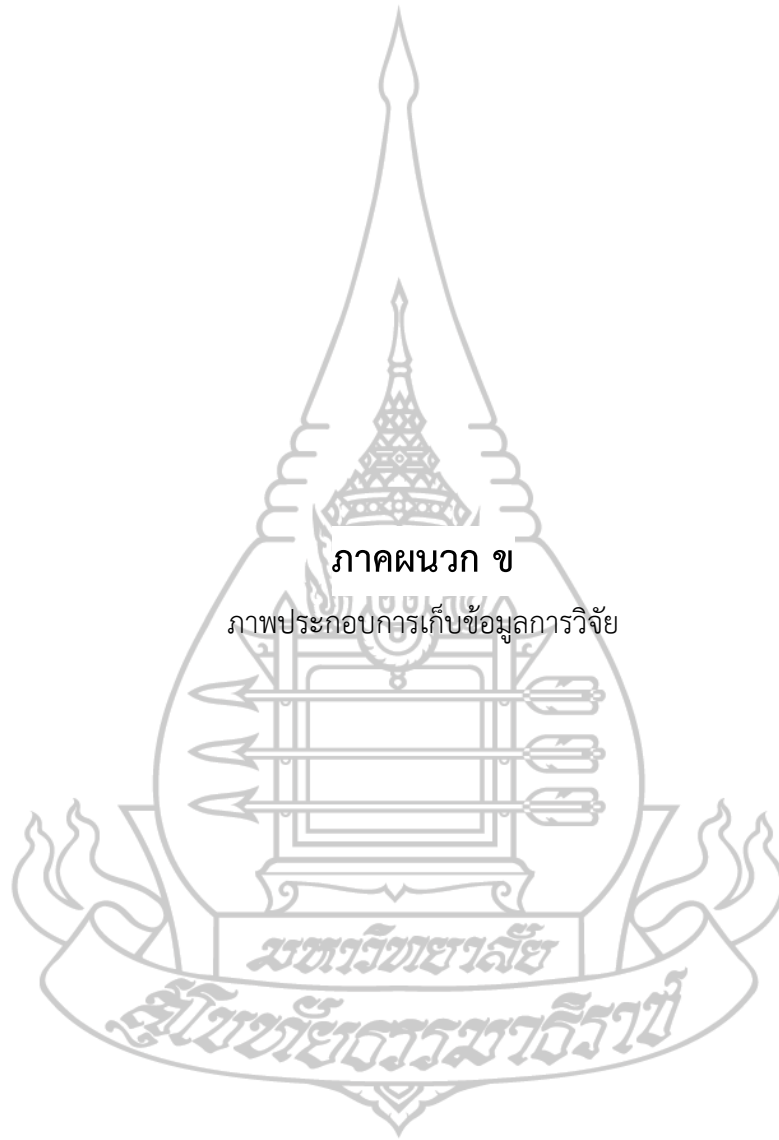
3) ท่านคิดว่าการให้รางวัล การยกย่องเชิดชูเกียรติ แก่บุคลากรที่เสียสละมีส่วนร่วมการ ขับเคลื่อนองค์กรในทุกมิติ จะช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กร หรือไม่อย่างไร

แบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 3 แนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล (ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3)

ประเด็นคำถาม 1 เสนอแนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล

- 1) ท่านคิดว่าการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ด้านดิจิทัลที่มีความชัดเจนของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสร้างองค์กรดิจิทัลมีความจำเป็นหรือไม่ อย่างไร
- 2) ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมดิจิทัลมีส่วนสำคัญมากน้อยเพียงใดในการสร้างองค์กรดิจิทัล อธิบาย
- 3) ท่านคิดว่าการพัฒนาทักษะและความรู้ที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญหรือไม่ อย่างไร ในการสร้างองค์กรดิจิทัล
- 4) ที่ผ่านมามีปัญหาอุปสรรคในการสื่อสารเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัลหรือไม่ และมีวิธีการแก้ไขปัญหาอุปสรรคอย่างไร
- 5) ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัลอย่างไร





ภาคผนวก ข
ภาพประกอบการเก็บข้อมูลการวิจัย

ภาพประกอบการเก็บข้อมูลการวิจัย

- **รองปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม**
ดร.เวทวงศ์ พ่วงทรัพย์ (สัมภาษณ์วันที่ 27 พฤษภาคม 2567)



- **องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน**
(สัมภาษณ์วันที่ 27 พฤษภาคม 2567)
 1. นายเทวัญ ปัญญาประเสริฐ รองนายก อบต.ปางหมู
 2. นายสุริยะกาญจน์ มาลาวัลย์ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
 3. นายวศิษฐ์ ชัยณรงค์ เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน
 4. นางสาวอัญชลี มาลา ผู้อำนวยการกองคลัง

- | | |
|-------------------------|-------------------------------------|
| 5. นางสาวนภภรณ์ เวชกิจ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน |
| 6. นายวุฒิพงษ์ รักเรียน | ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน |
| 7. นายกฤษฎา ไสสว่าง | คนงานทั่วไป |
| 8. นายตระกูล อินทสิทธิ์ | จ้างเหมาบริการ |



- เทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี
(สัมภาษณ์วันที่ 29 พฤษภาคม 2567)

1. นายณรงค์ชัย คุณปลื้ม

นายกเทศมนตรีเมืองแสนสุข



2. นายกิตติศักดิ์ วชิรวิทยา

ปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข



3. นายกฤษฎา ผลากอง

หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข



4. นายสุรเชษฐ์ ฝึกเชือก ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
เทศบาลเมืองแสนสุข



5. พนักงาน 3 คน

- 1) นางสาวฤทัยชนก พุ่มพวง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ



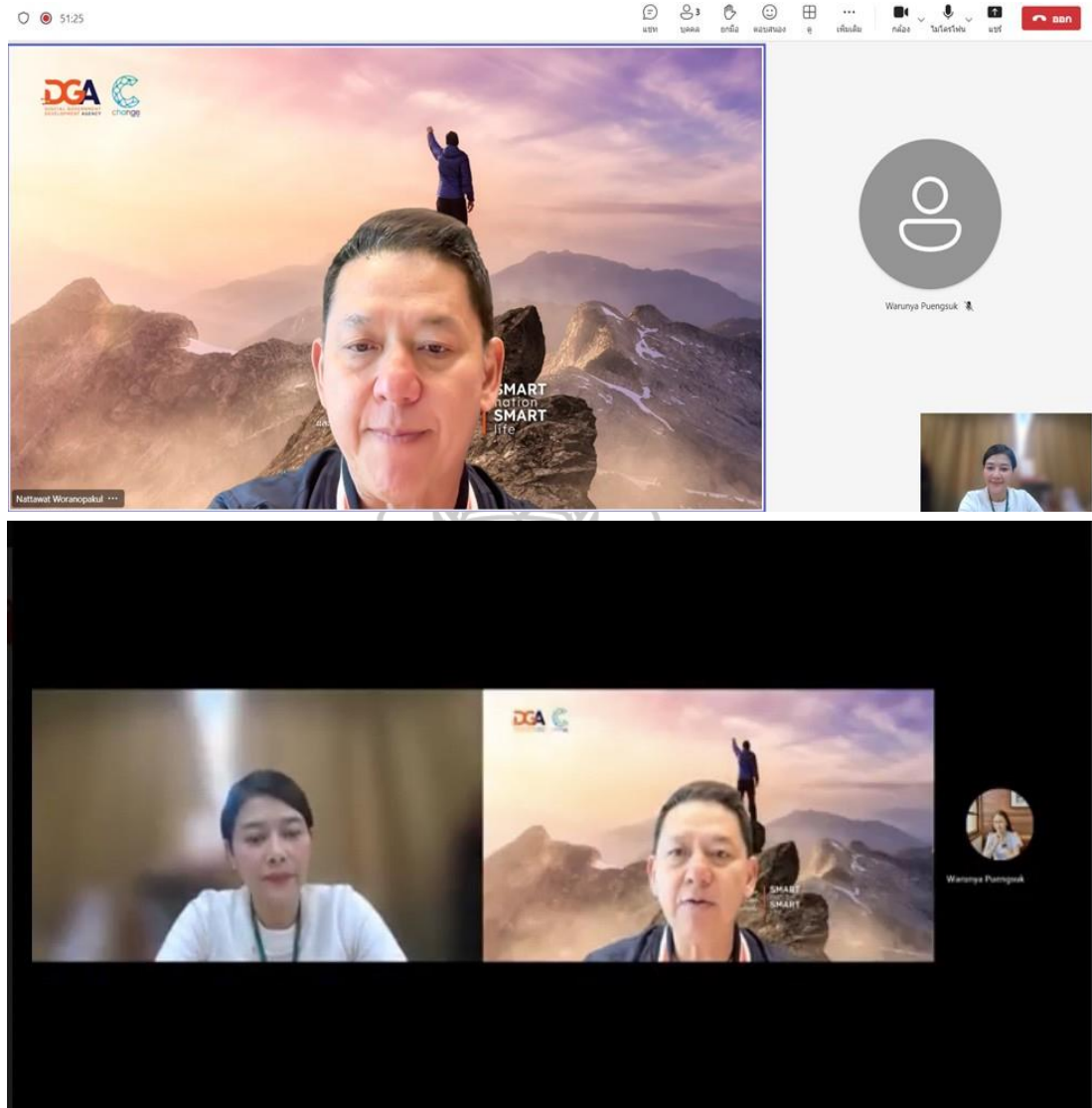
2) นางสาวสาวิตรี ช่อม ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป



3) นายชัยพฤกษ์ ตำน้อย นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ



- รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล
นายณัฐวัชร วรรณพุก (สัมภาษณ์วันที่ 30 พฤษภาคม 2567)



- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยซุ้มขี้เหล็ก จังหวัดพิษณุโลก

(สัมภาษณ์วันที่ 31 พฤษภาคม 2567)

1. ร.ต.อ. ณธิพัฒน์ นนทะโคตรวรายุ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้าน
น้อยซุ้มขี้เหล็ก

2. นางอารีย์ จันทร์กลิ่น

หัวหน้าสำนักปลัดรักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

3. นางมลทา มั่นคง

ผู้อำนวยการกองคลัง

4. นางนันธิดา ยศปัญญา

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

5. นางสาวบุญยาพร สายแก้วผ่าน

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
(เจ้าหน้าที่ศูนย์ Smart Bannoi)



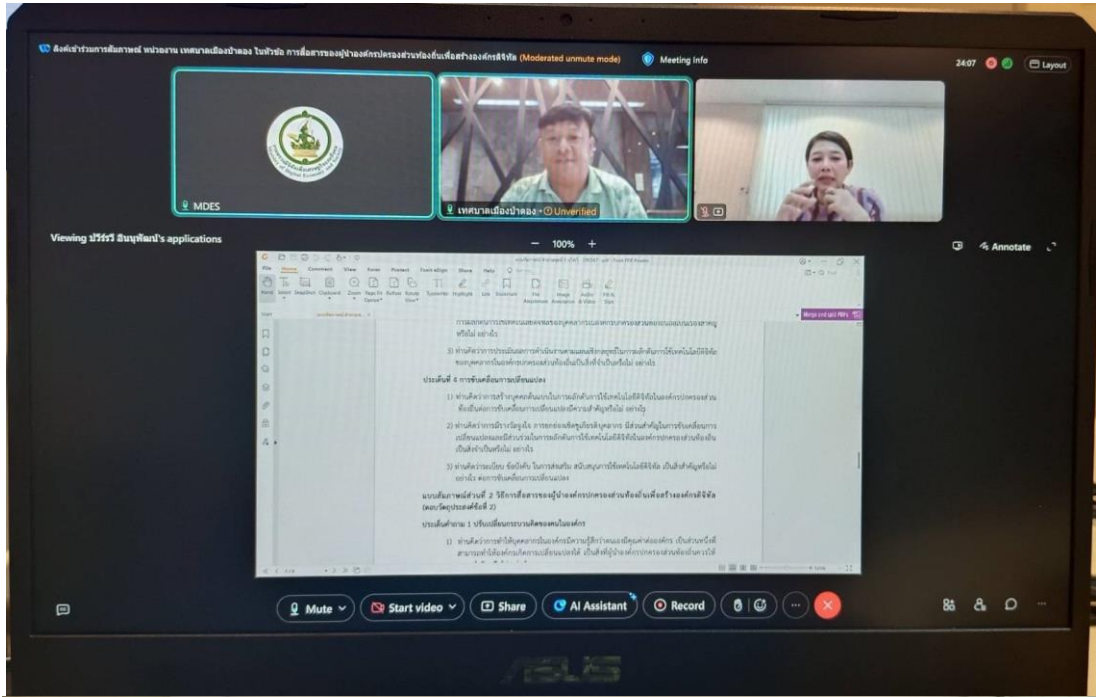
- เลขาธิการคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
นายภูษพงศ์ โนนไธสงค์ (สัมภาษณ์วันที่ 7 มิถุนายน 2567)



- ผู้อำนวยการกองขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ นางสาวนิชา สารรกิจ (สัมภาษณ์วันที่ 7 มิถุนายน 2567)



- เทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต
(สัมภาษณ์วันที่ 7 มิถุนายน 2567)





ภาคผนวก ค

ภาพประกอบเอกสารหนังสือแนบการขออนุญาตสัมภาษณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุโขทัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช



ที่ อว.0602.24/พิเศษ

สาขาวิชานิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

1 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เป็นข้อมูลในการจัดทำคุษฎีนิพนธ์
เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษิตัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ด้วย นางสาวปวีร์วี อินนุพัฒน์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก แขนงวิชานวัตกรรมการสื่อสารทาง
การเมืองและการปกครองท้องถิ่น สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้จัดทำคุษฎีนิพนธ์
เรื่อง “การสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรคิจิตัล” นั้น โดยนักศึกษามีความประสงค์
ขอข้อมูลที่เกี่ยวข้องในหัวข้อที่ดำเนินการจัดทำคุษฎีนิพนธ์ จาก นายภูษพงศ์ โนนโรสง ตำแหน่ง เลขาธิการ
คณะกรรมการคิจิตัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในฐานะผู้นำองค์กรกำกับนโยบายคิจิตัลเพื่อเศรษฐกิจ
และสังคม

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี สาขาวิชานิติศาสตร์ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเข้าไป
สัมภาษณ์ข้อมูลจากท่านหรือบุคลากรที่ท่านมอบหมาย เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำคุษฎีนิพนธ์ โดยนักศึกษา
จะเป็นผู้ประสานงานนัดหมายวันเวลาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ให้ความอนุเคราะห์ต่อไปด้วย สาขาวิชานิติศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคง
ได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานต์ บุญศิริ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชานิติศาสตร์

สาขาวิชานิติศาสตร์

โทรศัพท์/ โทรสาร 0-2504-8400, 0-2503-3580

หมายเลขโทรศัพท์นักศึกษา 095-372-8288

ที่ อว.0602.24/พิเศษ



สาขาวิชานิเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

1 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์บุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำดัชนีพันธ
เรียน ปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ด้วย นางสาวปวีร์วี อินนุพัฒน์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก แขนงวิชานวัตกรรมการสื่อสารทาง
การเมืองและการปกครองท้องถิ่น สาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้จัดทำดัชนีพันธ
เรื่อง "การสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล" นั้น โดยนักศึกษามีความประสงค์
ขอข้อมูลที่เกี่ยวข้องในหัวข้อที่ดำเนินการจัดทำดัชนีพันธ จาก ศาสตราจารย์พิเศษวิศิษฐ์ วิศิษฐ์สรอรรถ ตำแหน่ง
ปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ในฐานะผู้นำองค์กรกำกับนโยบายดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี สาขาวิชานิเทศศาสตร์ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเข้าไป
สัมภาษณ์ข้อมูลจากท่านหรือบุคลากรที่ท่านมอบหมาย เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำดัชนีพันธ โดยนักศึกษาจะ
เป็นผู้ประสานงานนัดหมายวันเวลาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ให้ความอนุเคราะห์ต่อไปด้วย สาขาวิชานิเทศศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานต์ บุญศิริ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชานิเทศศาสตร์

สาขาวิชานิเทศศาสตร์

โทรศัพท์/ โทรสาร 0-2504-8400, 0-2503-3580

หมายเลขโทรศัพท์นักศึกษา 095-372-8288



ที่ อว.0602.24/พิเศษ

สาขาวิชานิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

1 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์บุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำดัชนีพันธ
เรียน นายกเทศมนตรีเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต

ด้วย นางสาวปวีร์วี อินนุพัฒน์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก แขนงวิชานวัตกรรมการสื่อสารทาง
การเมืองและการปกครองท้องถิ่น สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้จัดทำดัชนีพันธ
เรื่อง "การสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล" นั้น โดยนักศึกษามีความประสงค์
ขอข้อมูลที่เกี่ยวข้องในหัวข้อที่ดำเนินการจัดทำดัชนีพันธ จากบุคลากรของท่านในฐานะหน่วยงานที่ได้รับ รางวัล
"ท้องถิ่นดิจิทัล" ประจำปี 2564 ประเภทดีเด่น ประกอบด้วย

1. นายกเทศมนตรีเมืองป่าตอง ในฐานะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ปลัดเทศบาลเมืองป่าตอง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเมืองป่าตอง ในผู้บริหารระดับสูงในองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น
3. ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงานเทศบาลเมืองป่าตอง ในฐานะผู้อำนวยการกองในองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น
4. พนักงานในเทศบาลเมืองป่าตอง จำนวน 3 คน

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี สาขาวิชานิติศาสตร์ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเข้าไป
สัมภาษณ์ข้อมูลจากท่านหรือบุคลากรที่ท่านมอบหมาย เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำดัชนีพันธ โดยนักศึกษา
จะเป็นผู้ประสานงานนัดหมายวันเวลาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ให้ความอนุเคราะห์ต่อไปด้วย สาขาวิชานิติศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานต์ บุญศิริ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชานิติศาสตร์

สาขาวิชานิติศาสตร์

โทรศัพท์/ โทรสาร 0-2504-8400, 0-2503-3580

หมายเลขโทรศัพท์นักศึกษา 095-372-8288



ที่ อว.0602.24/พิเศษ

สาขาวิชานิเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

1 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์บุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำชุมชนิพนธ์
เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบางหมู จังหวัดแม่อองสอน

ด้วย นางสาวปวีร์วี อินนุพัฒน์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก แขนงวิชาวนวัฒนกรรมการสื่อสารทาง
การเมืองและการปกครองท้องถิ่น สาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้จัดทำชุมชนิพนธ์
เรื่อง "การสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล" นั้น โดยนักศึกษามีความประสงค์
ขอข้อมูลที่เกี่ยวข้องในหัวข้อที่ดำเนินการจัดทำชุมชนิพนธ์ จากบุคลากรของท่านในฐานะหน่วยงานที่ได้รับ รางวัล
"ท้องถิ่นดิจิทัล" ประจำปี 2564 ประเภทดีเยี่ยม ประกอบด้วย

1. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบางหมู ในฐานะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางหมู หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางหมู
ในผู้บริหารระดับสูงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. ผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลบางหมู ในฐานะผู้อำนวยการกองใน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบางหมู จำนวน 3 คน

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี สาขาวิชานิเทศศาสตร์ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเข้าไป
สัมภาษณ์ข้อมูลจากท่านหรือบุคลากรที่ท่านมอบหมาย เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำชุมชนิพนธ์ โดยนักศึกษา
จะเป็นผู้ประสานงานนัดหมายวันเวลาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ให้ความอนุเคราะห์ต่อไปด้วย สาขาวิชานิเทศศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานต์ บุญศิริ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชานิเทศศาสตร์

สาขาวิชานิเทศศาสตร์

โทรศัพท์/ โทรสาร 0-2504-8400, 0-2503-3580

หมายเลขโทรศัพท์นักศึกษา 095-372-8288

ที่ อว.0602.24/พิเศษ



สาขาวิชานิเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

1 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาสัมภาษณ์บุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำดัชนีพันธ
เรียน นายกองคํการบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุมช้เหล็ก จังหวัดพิษณุโลก

ด้วย นางสาวปวีร์วี อินนุพัฒน์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก แขนงวิชานวัตกรรมการสื่อสารทาง
การเมืองและการปกครองท้องถิ่น สาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้จัดทำดัชนีพันธ
เรื่อง "การสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล" นั้น โดยนักศึกษามีความประสงค์
ขอข้อมูลที่เกี่ยวข้องในหัวข้อที่ดำเนินการจัดทำดัชนีพันธ จากบุคลากรของท่านในฐานะหน่วยงานที่ได้รับ รางวัล
"ท้องถิ่นดิจิทัล" ประจำปี 2564 ประเภทดีเด่น ประกอบด้วย

1. นายกองคํการบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุมช้เหล็ก ในฐานะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ปลัดคํการบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุมช้เหล็ก หัวหน้าสำนักปลัดคํการบริหารส่วนตำบล
บ้านน้อยชุมช้เหล็ก ในผู้บริหารระดับสูงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. ผู้อำนวยการกองคลังองค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุมช้เหล็ก ในฐานะผู้อำนวยการกองใน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. พนักงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุมช้เหล็ก จำนวน 3 คน

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี สาขาวิชานิเทศศาสตร์ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเข้าไป
สัมภาษณ์ข้อมูลจากท่านหรือบุคลากรที่ท่านมอบหมาย เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำดัชนีพันธ โดยนักศึกษา
จะเป็นผู้ประสานงานนัดหมายวันเวลาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ให้ความอนุเคราะห์ต่อไปด้วย สาขาวิชานิเทศศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานต์ บุญศิริ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชานิเทศศาสตร์

สาขาวิชานิเทศศาสตร์

โทรศัพท์/ โทรสาร 0-2504-8400, 0-2503-3580

หมายเลขโทรศัพท์นักศึกษา 095-372-8288



อว.0602.24/พิเศษ

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

1 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เป็นข้อมูลในการจัดทำดัชนีพันธ
เรียน นายกเทศมนตรีเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี

ด้วย นางสาวปวีร์วี อินนุพัฒน์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก แขนงวิชาวัตกรรมการสื่อสารทาง
การเมืองและการปกครองท้องถิ่น สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้จัดทำดัชนีพันธ
เรื่อง "การสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล" นั้น โดยนักศึกษามีความประสงค์
ขอข้อมูลที่เกี่ยวข้องในหัวข้อที่ดำเนินการจัดทำดัชนีพันธ จากบุคลากรของท่านในฐานะหน่วยงานที่ได้รับ รางวัล
"ท้องถิ่นดิจิทัล" ประจำปี 2564 ประเภทดีเยี่ยม ประกอบด้วย

1. นายกเทศมนตรีเมืองแสนสุข ในฐานะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข ในผู้บริหารระดับสูงในองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น
3. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณเทศบาลเมืองแสนสุข ในฐานะผู้อำนวยการกองใน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. พนักงานในเทศบาลเมืองแสนสุข จำนวน 3 คน

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเข้าไป
สัมภาษณ์ข้อมูลจากท่านหรือบุคลากรที่ท่านมอบหมาย เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำดัชนีพันธ โดยนักศึกษา
จะเป็นผู้ประสานงานนัดหมายวันเวลาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ให้ความอนุเคราะห์ต่อไปด้วย สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคง
ได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานต์ บุญศิริ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์

โทรศัพท์/ โทรสาร 0-2504-8400, 0-2503-3580

หมายเลขโทรศัพท์นักศึกษา 095-372-8288



อว.0602.24/พิเศษ

สาขาวิชานิเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

1 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เป็นข้อมูลในการจัดทำดัชนีพันธ
เรียน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

ด้วย นางสาวปวีร์วี อินุพัฒน์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก แขนงวิชานวัตกรรมการสื่อสารทาง
การเมืองและการปกครองท้องถิ่น สาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้จัดทำดัชนีพันธ
เรื่อง “การสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล” นั้น โดยนักศึกษามีความประสงค์
ขอข้อมูลที่เกี่ยวข้องในหัวข้อที่ดำเนินการจัดทำดัชนีพันธ จาก นางสาวอ่อนฟ้า เวชชาชีวะ ตำแหน่ง เลขาธิการ
คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ในฐานะผู้นำองค์กรที่ดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาร่าง “ท้องถิ่น
ดิจิทัล”

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี สาขาวิชานิเทศศาสตร์ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเข้าไป
สัมภาษณ์ข้อมูลจากท่านหรือบุคลากรที่ท่านมอบหมาย เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำดัชนีพันธ โดยนักศึกษา
จะเป็นผู้ประสานงานนัดหมายวันเวลาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ให้ความอนุเคราะห์ต่อไปด้วย สาขาวิชานิเทศศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะ
ได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานต์ บุญศิริ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชานิเทศศาสตร์

สาขาวิชานิเทศศาสตร์

โทรศัพท์/ โทรสาร 0-2504-8400, 0-2503-3580

หมายเลขโทรศัพท์นักศึกษา 095-372-8288



อว.0602.24/พิเศษ

สาขาวิชานิเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

1 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เป็นข้อมูลในการจัดทำคู่มือ
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาธุรกิจดิจิทัล

ด้วย นางสาวปวีร์รวิ อินนุพัฒน์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก แขนงวิชานวัตกรรมการสื่อสารทาง
การเมืองและการปกครองท้องถิ่น สาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้จัดทำคู่มือ
เรื่อง “การสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล” นั้น โดยนักศึกษามีความประสงค์
ขอข้อมูลที่เกี่ยวข้องในหัวข้อที่ดำเนินการจัดทำคู่มือฯ จาก นายณัฐวัชร วรรณกุล ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ
สำนักงานพัฒนาธุรกิจดิจิทัล ในฐานะผู้นำองค์กรที่ดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณารางวัล “ท้องถิ่นดิจิทัล”

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี สาขาวิชานิเทศศาสตร์ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเข้าไป
สัมภาษณ์ข้อมูลจากท่านหรือบุคลากรที่ท่านมอบหมาย เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำคู่มือฯ โดยนักศึกษา
จะเป็นผู้ประสานงานนัดหมายวันเวลาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ให้ความอนุเคราะห์ต่อไปด้วย สาขาวิชานิเทศศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคง
ได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานต์ บุญศิริ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชานิเทศศาสตร์

สาขาวิชานิเทศศาสตร์

โทรศัพท์/ โทรสาร 0-2504-8400, 0-2503-3580

หมายเลขโทรศัพท์นักศึกษา 095-372-8288

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวปวีร์รวี อินนุพัฒน์
วัน เดือน ปี เกิด	24 พฤษภาคม 2520
สถานที่เกิด	บ้านเลขที่ 28/14 ซอยพุทธมณฑลสาย 2 ซอย 21/1 แขวงศาลาธรรมสพณ์ เขตทวีวัฒนา กรุงเทพฯ รหัสไปรษณีย์ 10170 เบอร์โทรศัพท์ 095-3728288 อีเมล paverave.i@gmail.com
ประวัติการศึกษา	ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
สถานที่ทำงาน	สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

