

การเมืองกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นสู่การเป็น
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล : กรณีศึกษาเทศบาลนครเกาะสมุย
อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี
Politics and Participation in the Process of Local Personnel
Development toward Becoming a Digital Local Administrative
Organization : A Case Study of Koh Samui Municipality, Koh Samui
District, Surat Thani Province

วนิดา สันหา¹, ฐวพล ทองอินทรา², อมร หวังอัครางกูร³

1 สาขาวิชาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

โทร 089-9097193 อีเมล Wanidasankhao@gmail.com

2 สาขาวิชาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

โทร 095-2589247 อีเมล tuvapon1983@gmail.com

3 สาขาวิชาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

โทร 082-6416446 อีเมล amornw.sru@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบริบททางการเมืองในกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นสู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล เทศบาลนครเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค และปัจจัยทางการเมืองที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรเทศบาลนครเกาะสมุยสู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล และ 3) เสนอแนวทางเชิงนโยบายทางการเมืองกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น สู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล ของเทศบาลนครเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ จากบุคลากรในสังกัดเทศบาลนครเกาะสมุย จำนวน 295 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง จากกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นสู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล มีความคิดเห็นในค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครเกาะสมุย มีปัญหาหรืออุปสรรคในด้าน ปัญหาด้านทรัพยากร งบประมาณที่มีอย่างจำกัด ขาดบุคลากรเชี่ยวชาญด้านดิจิทัล และยังขาดทักษะในหลายด้าน ต้องจัดให้มีการพัฒนาหลักสูตรอบรม สร้างแรงจูงใจปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน และสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ในส่วนของปัจจัยทางการเมืองที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรเทศบาลนครเกาะสมุย ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านกลยุทธ์ดิจิทัล ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านกระบวนการจัดการ และ 3) แนวทางเชิงนโยบายทางการเมืองกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น สู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล ประกอบด้วย การพัฒนาทักษะและเพิ่มศักยภาพของบุคลากร ด้านการเพิ่มความรู้

และทักษะในการทำงาน ด้านการปรับปรุงกฎหมาย/กฎระเบียบเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน และด้านการพัฒนาและการจัดหาวัสดุอุปกรณ์

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วม, องค์การปกครองท้องถิ่นดิจิทัล, การพัฒนาศักยภาพ, บุคลากรท้องถิ่น

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the political context in the process of developing the potential of local personnel towards digital local government organizations in Koh Samui Municipality, Surat Thani Province, 2) to analyze the problems, obstacles and political factors affecting participation in promoting the potential of Koh Samui Municipality personnel towards digital local government organizations, and 3) to propose policy guidelines for political participation in the process of developing local personnel towards digital local government organizations in Koh Samui Municipality, Surat Thani Province. This mixed-method research utilized a quantitative methodology with 295 personnel from Koh Samui Municipality. Descriptive statistics and qualitative research were used. Semi-structured interviews were conducted with eight key informants.

The results show 1) most personnel expressed high opinions regarding the process of developing the potential of local personnel towards becoming a digital local government organization. 2) Human resource development in Koh Samui Municipality faces challenges and obstacles, including limited resources, budget, a lack of digital experts, and a lack of skills in various areas. Training courses, incentives, infrastructure improvements, and collaboration with external agencies are required. Political factors affecting participation in promoting the potential of Koh Samui Municipality personnel include organizational culture, digital strategy, technology, leadership, practitioners, and management processes. 3) Political policy approaches to participation in the process of developing local personnel towards becoming a digital local government organization include skills development and enhancement of personnel capabilities, increasing knowledge and skills, improving laws/regulations to facilitate operational flexibility and developing and procuring materials and equipment.

Keywords : Participation, Digital Local Government, Capacity Development, Local Personnel

ความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยในปัจจุบันนั้นจะต้องขับเคลื่อนไปสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ตามแนวนโยบายของประเทศไทย 4.0 นั้นเองกล่าวคือยุคที่เน้นการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม โดยเปลี่ยนรูปแบบการทำงานที่ทำมากได้น้อยให้เป็นทำน้อยได้มาก เพื่อให้ประเทศเกิดรายได้ที่สูงสามารถที่จะพึ่งพาตัวเองได้ และพาไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งส่งผลให้ระบบราชการที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนนโยบายจะต้องปรับตัวให้เข้ากับเปลี่ยนแปลงเพื่อให้รองรับกับสถานการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นในยุคประเทศไทย 4.0 คือ ภาครัฐต้องปรับตัวในการพลิกโฉมเข้าสู่ยุคดิจิทัล ซึ่งรัฐต้องมีความเชื่อถือ ไว้วางใจ และเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง โดยที่ภาครัฐหรือระบบราชการของไทยจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลตามหลักการของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2567)

ระบบราชการไทยในบริบทไทยแลนด์ 4.0 ประเทศไทยมุ่งสู่ไทยแลนด์ 4.0 มีการกำหนด ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี หน่วยงานรัฐต้องมีการปรับตัวในการเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินกิจกรรมด้านเศรษฐกิจและสังคมยุคใหม่ ในดิจิทัล ในขณะที่ประเทศเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซึ่งไม่สามารถคาดเดาได้ จึงเน้นที่การทำงานสะดวก เพื่อขับเคลื่อนภารกิจพิเศษ และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพลิกโฉมระบบราชการสู่ Government 4.0 (ปริญญ์ บุญตีสกุลโชค อ้างถึงใน สำนักงานวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ., 2560 : 4) การที่จะผลักดันภาครัฐไปสู่ระบบราชการ 4.0 ได้นั้นจะต้องมีการปฏิรูปในเรื่องของพฤติกรรมและทัศนคติควบคู่ไปกับการปฏิรูปโครงสร้าง และกฎ ระเบียบ เพื่อให้การทำงานต้องสนองต่อความต้องการของประชาชนและสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว และเป็นหลักในการขับเคลื่อนภาครัฐในเชิงรุกให้ก้าวทันการพัฒนาด้านดิจิทัลได้อย่างทันทั่วทั้ง (สุวิทย์ เมษินทรีย์ อ้างถึงใน สำนักงานวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ., 2560 : 6) ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0 โดยสรุปดังนี้ 1) การสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม ถือเป็นการยกระดับคุณภาพของการทำงานจากการการทำงานแบบประสานงานกันหรือทำงานร่วมกัน ไปสู่การการทำงานแบบร่วมมือ 2) การสร้างนวัตกรรมโดยให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม 3) การก้าวเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล เป็นกระบวนการผสมผสานในการประมวลผลและการจัดเก็บข้อมูล วัสดุอุปกรณ์สื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องมือเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดการอำนวยความสะดวกให้กับการทำงานในด้านการให้บริการกับประชาชนของหน่วยงานราชการ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างต่อเนื่องในทุกสถานที่ที่มีอุปกรณ์รองรับ และทุกช่องทางการสื่อสารได้อย่างมั่นคง มีความปลอดภัย และประหยัดงบประมาณ สำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องได้รับการพัฒนาและปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางความคิด ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพิ่มทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างคุณค่า และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน (สำนักงานวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ., 2560 : 12-13)

ระบบท้องถิ่นดิจิทัล เป็นระบบที่เกิดจากการดำเนินการของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ตัวระบบนั้นเปรียบเสมือนเครื่องมือที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนผลงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสามารถในการดำเนินการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล กล่าวคือ ระบบสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ สามารถบริหารจัดการและให้บริการผ่านช่องทางดิจิทัล สามารถจัดเก็บข้อมูล ติดตาม และให้บริการอย่างเป็นระบบ ลดต้นทุนในการดำเนินงานและให้บริการแก่ประชาชน และพัฒนาคุณภาพการให้บริการที่ดีขึ้นภายในระบบจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน 2) สำหรับประชาชนผู้ใช้บริการ (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2565)

จากนโยบายภาครัฐดังกล่าวเทศบาลนครเกาะสมุยจึงได้จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 - 2570) เพื่อรองรับการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงมีความพร้อมและเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานในการให้บริการประชาชน จึงได้นำเอาโครงการในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศบรรจุไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อการปรับตัวและพลิกโฉมเข้าสู่ยุคดิจิทัล เช่น โครงการพัฒนาสมุยสู่เมืองอัจฉริยะ โครงการขับเคลื่อน Big Data โครงการเช่าเสาไฟอัจฉริยะ เพื่อพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและความเป็นอยู่ โครงการแพลตฟอร์มตลาดชุมชนอัจฉริยะ โครงการพัฒนา Mobile Application Samui Smart Police ดำรวจและเทศบาลนครเกาะสมุยเพื่อสื่อสารการเป็นศูนย์กลางเดียวด้านความปลอดภัย โครงการจัดทำแอปพลิเคชันจัดเก็บค่าธรรมเนียมขยะของเทศบาลนครเกาะสมุย โครงการพัฒนาศักยภาพและเสริมทักษะบุคลากรด้าน ICT เทศบาลนครเกาะสมุย โครงการเข้าใช้ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์พร้อมชุดโปรแกรมจัดการสำนักงาน และชุดระบบปฏิบัติการ โครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการขยายตัวของเกาะสมุยด้านความเป็นอยู่และการท่องเที่ยว และคำสั่งเทศบาลนครเกาะสมุย เรื่อง ระบบการปฏิบัติหน้าที่โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 เพื่อลดขั้นตอนในการทำงาน ลดระยะเวลาในการเดินทาง ลดปริมาณการใช้กระดาษ รวมถึงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชนให้สะดวก รวดเร็ว และทันสมัยมากยิ่งขึ้น (แผนพัฒนาท้องถิ่น 2566 - 2570, 2564 : 159 - 283)

ซึ่งเทศบาลนครเกาะสมุยเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ ตั้งอยู่บนพื้นที่ 228.7 ตารางกิโลเมตร เป็นเทศบาล หนึ่งเดียวในพื้นที่อำเภอเกาะสมุย ประกอบด้วย 7 ตำบล คือ ตำบลอ่างทอง ตำบลแม่น้ำ ตำบลบ่อผุด ตำบลมะเร็ด ตำบลหน้าเมือง ตำบลตลิ่งงาม และตำบลลิปะน้อย มีโครงสร้างการบริหารงานภายในเทศบาลโดยข้าราชการทางการเมืองซึ่งมาจากการเลือกตั้ง ได้แก่ นายกเทศมนตรีฯ รองนายกเทศมนตรี เลขานายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาล และมีฝ่ายข้าราชการประจำ ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง ด้วยภารกิจหน้าที่รับผิดชอบในการให้บริการประชาชนในด้านต่างๆ เทศบาลนครเกาะสมุยจึงแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 10 ส่วนด้วยกัน ด้วยพื้นที่ขนาดใหญ่ทำให้เทศบาลนครเกาะสมุยมีความจำเป็นต้องกระจายส่วนราชการไปยังพื้นที่ต่างๆ ให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ในการให้บริการ ซึ่งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เหล่านี้จะต้องเดินทางจากสถานที่ปฏิบัติงานเพื่อเสนอแฟ้มหรือเอกสารต่างๆ ให้นายกเทศมนตรีนครเกาะสมุย หรือรองนายกเทศมนตรีนครเกาะสมุย ได้พิจารณา ซึ่งต้องใช้เวลาในการเดินทางและการเสนอเอกสารในแต่ละขั้นตอนทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน นายกเทศมนตรีนครเกาะสมุย ได้เล็งเห็นความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ประกอบกับในปัจจุบันได้มีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงานด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็วมากยิ่งขึ้น (แผนพัฒนาท้องถิ่น 2566-2570, 2565 : 1-87)

จะเห็นได้ว่าการเมืองกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ของเทศบาลนครเกาะสมุย ถือได้ว่าเป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาระบบราชการและการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล กล่าวคือองค์กรต้องใช้บุคลากรในองค์กรเป็นผู้ขับเคลื่อน ซึ่งในปัจจุบันนี้มีการพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบราชการใหม่จึงทำให้เกิดช่องว่างระหว่างการทำงาน บุคลากรท้องถิ่นยังไม่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานภายใต้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัลได้อย่างทันทั่วทั้งที่ ยังยึดติดกับการทำงานแบบเดิมๆ ซึ่งจะเห็นได้จากการทำงานที่ค่อนข้างช้า และเกิดความผิดพลาดอยู่เป็นประจำจากความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเมืองกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นสู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล : กรณีศึกษาเทศบาลนครเกาะสมุย อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อศึกษาบริบททางการเมืองในกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นสู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยทางการเมืองที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรเทศบาลนครเกาะสมุย สู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล

และเสนอแนวทางเชิงนโยบายทางการเมืองกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นสู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล ของเทศบาลนครเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบริบททางการเมืองในกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นสู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล เทศบาลนครเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยทางการเมืองที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรเทศบาลนครเกาะสมุย สู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล
3. เพื่อเสนอแนวทางเชิงนโยบายทางการเมืองกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นสู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล ของเทศบาลนครเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัยได้ทราบถึงบริบททางการเมืองในกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นสู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล นำมาวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยทางการเมืองที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรเทศบาลนครเกาะสมุย สู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล เพื่อนำไปสู่การเสนอแนวทางเชิงนโยบายทางการเมืองกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นสู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล ของเทศบาลนครเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อนำผลการวิจัยไปเสนอแนวทางเชิงนโยบายทางการเมืองกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นสู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล ของเทศบาลนครเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อให้บุคลากรเทศบาลนครเกาะสมุยเกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในเรื่องของการเมืองกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นสู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล กรณีศึกษาเทศบาลนครเกาะสมุย อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี นำมาวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยทางการเมืองที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรเทศบาลนครเกาะสมุย สู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล เทศบาลนครเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อเสนอแนวทางเชิงนโยบายทางการเมืองกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นสู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล ของเทศบาลนครเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2. ขอบเขตด้านประชากร

เชิงปริมาณ ด้านประชากร ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ทั้งหมด 1,114 คน คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (taro Yamane) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 295 คน เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

เชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน ได้แก่ นายกเทศมนตรีนครเกาะสมุย จำนวน 1 คน รองนายกเทศมนตรี

นครเกาะสมุย จำนวน 4 คน ปลัดเทศบาล จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน จำนวน 1 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่ในการจัดทำวิจัยครั้งนี้จาก เทศบาลนครเกาะสมุย อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย 3 สำนัก 6 กอง 1 หน่วยงาน

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้จัดทำแผนการทำวิจัย โดยแบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ระหว่างเดือนมกราคม - ธันวาคม 2567

ระยะที่ 2 ลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาบริบททางการเมืองในกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นสู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล เทศบาลนครเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี นำมาวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยทางการเมืองที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร เทศบาลนครเกาะสมุย สู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล เทศบาลนครเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี และเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อเสนอแนะทางเชิงนโยบายทางการเมืองกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่นสู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล ของเทศบาลนครเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ระหว่างเดือนมีนาคม - กันยายน 2568

ระยะที่ 3 วิเคราะห์ผลการวิจัย และจัดทำรายงานการวิจัย ระหว่างเดือนกันยายน - ตุลาคม 2568

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีการวิจัย 3 วิธี ดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลเอกสาร เป็นการศึกษาค้นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูลจากตำรา หนังสือ เอกสารรายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ต่าง ๆ และสืบค้นจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับ แนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ค้นคว้าได้มาประกอบการวิจัย
2. การตอบแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-end Question) และคำถามปลายเปิด (Open-end Question) ใช้เป็นเครื่องมือในการสำรวจ
3. ใช้วิธีในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มุ่งเน้นในการเสนอแนะทางการเมืองในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สู่การรองรับสำนักงานดิจิทัล เทศบาลนครเกาะสมุย อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี

เครื่องมือการวิจัย

กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการทำการวิจัย 2 ประเภท ประกอบไปด้วย แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-end Question) และคำถามปลายเปิด (Open-end Question) และการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลในสถานที่ต่างๆ ของเทศบาลนครเกาะสมุย โดยทำการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมาย ทั้งแบบแจกด้วยตนเองและแบบ Online ผู้วิจัยจะอธิบายรายละเอียดของเนื้อหาภายใน แบบสอบถามรวมถึงอธิบายวิธีการดำเนินการตอบแบบสอบถามด้วยตัวผู้วิจัยเอง

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ผู้วิจัยจะใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเป็นประเด็นคำถามที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ โดยการบันทึกเสียง และจดบันทึกคำสัมภาษณ์ จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์กลับมาวิเคราะห์ ประมวลผลทำการสรุปผล จัดทำรูปเล่ม และนำเสนอผลงานวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แบ่งการวิเคราะห์และประมวลผลดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งสถิติที่ผู้วิจัยจะนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ คือ สถิติเชิงพรรณนาเป็นสถิติที่ใช้อธิบายคุณลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบการแจกแจงความถี่, ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าร้อยละ ($\bar{X}$) ซึ่งแบบสอบถามจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของปัจจัยแห่งความสำเร็จในเรื่องการเมืองกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นสู่การเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นดิจิทัล กรณีศึกษาเทศบาลนครเกาะสมุย อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งผู้วิจัยใช้แบบสอบถามชนิดเลือกตอบ โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนแต่ละข้อคำถามดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535 : 100)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสัมภาษณ์ โดยวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และวิเคราะห์สรุปเนื้อหาด้วยวิธีการพรรณนา และการตรวจสอบความถูกต้องตรงประเด็นตามวัตถุประสงค์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในการสัมภาษณ์ครั้งนี้โดยการอาศัยกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อใช้ตอบวัตถุประสงค์ ประกอบการสัมภาษณ์ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 8 คน ที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับการนำเสนอการเมืองกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นสู่การเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นดิจิทัล กรณีศึกษาเทศบาลนครเกาะสมุย อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยการนำข้อมูลที่ได้มา

3. นำข้อมูลที่ได้รับจากการรวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ และเขียนรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยด้วยวิธีการพรรณนาเพื่อเสนอแนวทางเชิงนโยบายทางการเมืองกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นสู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล ของเทศบาลนครเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวม สามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานหรือลูกจ้าง จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 มีประสบการณ์การทำงานในเทศบาลนครเกาะสมุยมากกว่า 10 ปี จำนวน 101 คน มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลจำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 91.9 มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานเป็นประจำ จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 66.4 ได้รับการอบรมหรือพัฒนาทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 74.2

มีความสามารถในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เบื้องต้น (เช่น Microsoft Office) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2

1. ศึกษาบริบททางการเมืองในกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นสู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล เทศบาลนครเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี

จากการศึกษาบริบททางการเมืองในกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นสู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล เทศบาลนครเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบริบททางการเมืองในกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นสู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล เทศบาลนครเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งมีความคิดเห็นในค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\bar{X}=3.95$, S.D.=0.79)

2. วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยทางการเมืองที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรเทศบาลนครเกาะสมุย สู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล

จากการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยทางการเมืองที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรเทศบาลนครเกาะสมุย สู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล พบว่า

2.1 วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค ของผู้ตอบแบบสอบถามได้ ดังนี้ การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครเกาะสมุย มีปัญหาหรืออุปสรรคหลายด้าน ได้แก่ ปัญหาด้านทรัพยากร งบประมาณที่มีอย่างจำกัด ขาดบุคลากรเชี่ยวชาญด้านดิจิทัล และยังขาดทักษะในหลายด้าน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย โดยจัดสรรงบประมาณพัฒนาหลักสูตรอบรม สร้างแรงจูงใจ ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน และสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก บุคลากรเจ้าหน้าที่บางท่านยังไม่เปิดใจในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน รูปแบบ ระเบียบในด้านเอกสาร อาจเป็นปัญหาของการพัฒนาระบบแพลตฟอร์ม (Platform) ต่างๆ รวมถึงอุปกรณ์ จะต้องมีความเพียงพอและพร้อมสำหรับให้บุคลากรได้ใช้เครื่องมือในการทำงานและพัฒนาศักยภาพของผู้ใช้

2.2 ปัจจัยทางการเมืองที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรเทศบาลนครเกาะสมุย สู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล จากการแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของ จันทรจิรา เหลลราช (2564) พบว่า องค์กรดิจิทัล เป็นองค์กรที่ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยที่ 1 วัฒนธรรมองค์กร โดยการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรยอมรับการต่อเปลี่ยนแปลง การให้ความสำคัญกับการยืดหยุ่นและการเปิดกว้าง โดยเต็มใจที่จะยอมรับเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ รวมถึงการอบรมให้ความรู้และปรับปรุงทัศนคติที่ดีแก่ผู้ที่ปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ 2 กลยุทธ์ดิจิทัล องค์กรจะต้องดำเนินการในการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในด้านต่างๆ ปัจจัยที่ 3 เทคโนโลยี ควรเริ่มต้นปรับเปลี่ยนระบบหลักขององค์กรให้เป็นระบบดิจิทัลที่มีการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการดำเนินงาน ปัจจัยที่ 4 ผู้นำองค์กร ผู้บริหารจะต้องเสริมสร้างแรงจูงใจ และสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนไปสู่สำนักงานดิจิทัล ปัจจัยที่ 5 ผู้ปฏิบัติงาน โดยต้องมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และศักยภาพ รวมถึงการสรรหาในเปิดรับสมัครผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถและเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยีเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร และปัจจัยที่ 6 กระบวนการจัดการ การวางแผนแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทและสภาพแวดล้อมขององค์กรกำหนดและวางแผนเป้าหมายของกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินการ การประเมินผลและนำไปปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.), (2566 : 96-97) ได้กล่าวว่าปัจจัยสู่ความสำเร็จในการผลักดันแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570 สู่ความสำเร็จจึงถูกแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ 1) การพัฒนาด้านบุคลากรในทุกระดับ ตั้งแต่ผู้ให้บริการกับประชาชนโดยตรง ไปจนถึงผู้บังคับบัญชาที่มีบทบาทในการกำหนดทิศทางการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลในแต่ละองค์กรรวมถึงผู้รับบริการด้านรัฐบาลดิจิทัล 2) การพัฒนากระบวนการ ขั้นตอนการ

ทำงานภายในของรัฐและกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บริการแก่ผู้รับบริการเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่รัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทยยังสามารถปรับปรุงให้มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้นได้ 3) การพัฒนาและปรับใช้เทคโนโลยี การเลือกลงทุนในเทคโนโลยีที่คุ้มค่า มีความง่ายสะดวกในการใช้งานสำหรับภาครัฐ และการเข้าถึงบริการของประชาชนและภาคธุรกิจ จะนำไปสู่การให้บริการรัฐบาลดิจิทัลที่สะดวก ทันสมัย มีมาตรฐาน โดยการพัฒนาด้านเทคโนโลยี

3. แนวทางเชิงนโยบายทางการเมืองกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นสู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล ของเทศบาลนครเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี

แนวทางเชิงนโยบายทางการเมืองกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นสู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล ของเทศบาลนครเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีดังนี้

3.1 การพัฒนาทักษะและเพิ่มศักยภาพของบุคลากร พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการใช้งานระบบดิจิทัล ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตัวเอง ในบางส่วนงานยังมีวัฒนธรรมองค์กรที่ล้าสมัย ไม่ยอมเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ๆ ส่งเสริมการพัฒนาปัญญาเชิงบุคคลให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ องค์กรควรมุ่งเน้นไปที่การสร้างขวัญและสร้างกำลังใจ ให้กับบุคลากร ซึ่งการพัฒนาปัญญาเชิงบุคคลเพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้ก้าวทันกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีแบบใหม่ๆ ที่กำลังเข้ามามีอิทธิพลในยุคนักงานดิจิทัล คณะผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรที่จะส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมแบบใหม่ๆ ร่วมกัน เพื่อให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดความคล่องตัว และเพื่อนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพบุคลากร สู่การรองรับสำนักงานดิจิทัล เทศบาลนครเกาะสมุย อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3.2 ด้านการเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการทำงานด้วยระบบดิจิทัล อีกทั้งยังไม่เปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง ยึดติดกับระบบการทำงานแบบกระดาษมากกว่าการทำงานด้วยระบบดิจิทัล ดังนั้น การเพิ่มความรู้และทักษะของบุคลากรในยุคนักงานดิจิทัลนั้น ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ และฝึกปฏิบัติจริงช่วยให้บุคลากรใช้งานเทคโนโลยีได้คล่องแคล่วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อปรับเปลี่ยนความคิด ทักษะ และพฤติกรรมของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

3.3 ด้านการปรับปรุงกฎหมาย/กฎระเบียบเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน พบว่า การออกกฎหมายหรือระเบียบนั้นมีข้อผูกมัดมากเกินไป กฎระเบียบไม่ค่อยเอื้อต่อการทำงานที่คล่องตัว ส่วนราชการให้ความสำคัญกับความถูกต้องของกระบวนการมากกว่าผลสัมฤทธิ์ ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องลดขั้นตอนการออกกฎหมายหรือกฎระเบียบภายในองค์กรให้มีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมให้มีการการออกกฎหมาย ข้อระเบียบ และขั้นตอนการทำงาน ที่รองรับการทำงานของแต่ละหน่วยงานเพื่อรองรับการทำงาน ต่อไป

3.4 ด้านการพัฒนาและการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศและรูปแบบแพลตฟอร์มที่ใช้เพื่อการปฏิบัติงาน พบว่าวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศรวมถึงรูปแบบแพลตฟอร์มต่างๆ ของเทศบาลนครเกาะสมุยยังมีข้อจำกัดในหลายๆ ด้าน ได้แก่การใช้อุปกรณ์เก่า อินเทอร์เน็ตไม่เสถียร และระบบบางส่วนไม่ทันสมัยเพียงพอ การให้บริการประชาชนด้วยระบบดิจิทัลเริ่มมีความโปร่งใสและรวดเร็วขึ้น แต่ยังมีติดปัญหาเรื่องโครงสร้างพื้นฐาน IT ที่ไม่ครอบคลุมและไม่เสถียร ยังขาดมาตรฐานกลางของฮาร์ดแวร์/ซอฟต์แวร์ ซึ่งอุปกรณ์ไม่เพียงพอและมีความเสี่ยงด้านความปลอดภัยของข้อมูล ดังนั้นแนวทางการพัฒนาโดยการจัดทำแผนพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กำหนดงบประมาณและลำดับความสำคัญให้ชัดเจน กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของอุปกรณ์และระบบ จัดทำระบบซ่อมบำรุงเชิงป้องกันเพื่อลด downtime และยืดอายุอุปกรณ์ในการใช้งาน ใช้การจัดซื้อจัดจ้างแบบรวมศูนย์เพื่อประหยัดงบประมาณและลดความซ้ำซ้อนของงาน ให้ความสำคัญโดยการฝึกอบรมบุคลากรและการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล เป็นอันดับแรก

อภิปรายผลการวิจัย

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งศึกษาค้นคว้าจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผลการศึกษาทำให้ทราบถึงบริบททางการเมืองในกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่น ปัญหา อุปสรรค และปัจจัยทางการเมืองที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรเทศบาลนครเกาะสมุย ผู้การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล สามารถอภิปรายผลแต่ละประเด็นได้ ดังนี้

1. จากผลการศึกษาศึกษาบริบททางการเมืองในกระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นผู้การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล เทศบาลนครเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการพัฒนาด้านบุคลากร ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร พบว่า ศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นผู้การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล เทศบาลนครเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ขณะที่ความคิดเห็นด้านการพัฒนาและปรับใช้เทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคิดว่าการพัฒนาด้านบุคลากร ซึ่งด้านการพัฒนาระบบงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน จากผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัฒตรา แสงเมณี และ วรธามงคลสืบสกุล (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อยกระดับการให้บริการสู่ภาครัฐดิจิทัล: กรณีศึกษาเทศบาลเมืองเขารูปช้าง จังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า เทศบาลเมืองเขารูปช้างมีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผู้การให้บริการภาครัฐดิจิทัลในรูปแบบดังนี้ การออกแบบหรือวางแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการวางแผนพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายความก้าวหน้า การพัฒนานโยบายของผู้บริหารให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของประเทศ และการประเมินมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรด้านดิจิทัล ปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสู่ความสำเร็จมีหลายประการ ซึ่งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาริรัตน์ อาษาไชย (2566) เรื่อง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย บุคลากรมีความพร้อมต่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล อยู่ในระดับมาก บุคลากรที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน มีทักษะด้านดิจิทัลไม่แตกต่างกัน ส่วน บุคลากรที่มีระดับการศึกษา และ ตำแหน่ง มีทักษะด้านดิจิทัลแตกต่างกัน แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์สูงสุด การสร้างและพัฒนาคอนเทนต์และสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบรู้ และมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดำรงศักดิ์ สุขเกิด (2563) เรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านไอทีเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่มหาวิทยาลัยดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่าทักษะดิจิทัลและบริบทการเรียนรู้ดิจิทัลร่วมกันส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของโครงการจ้างงานภายนอกด้านไอที นอกจากนี้ ทักษะดิจิทัลและความสำเร็จของโครงการจ้างงานภายนอกด้านไอทีร่วมกันส่งผลเชิงบวกต่อการเปลี่ยนผ่านสู่มหาวิทยาลัยดิจิทัล ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถชี้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านไอทีเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่มหาวิทยาลัยดิจิทัลต่อไป

2. การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค พบว่า การพัฒนาศักยภาพของเทศบาลนครเกาะสมุยมีปัญหาหรืออุปสรรคหลายด้าน ได้แก่ ปัญหาด้านทรัพยากร งบประมาณ ที่มีอย่างจำกัด ขาดบุคลากรเชี่ยวชาญด้านดิจิทัล และยังขาดทักษะในหลายด้าน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย โดยจัดสรรงบประมาณ พัฒนาหลักสูตรอบรม สร้างแรงจูงใจ ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน และสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก บุคลากรเจ้าหน้าที่บางท่านยังไม่เปิดใจในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน รูปแบบ ระเบียบในด้านเอกสาร อาจเป็นปัญหาของการพัฒนาระบบแพลตฟอร์มต่างๆ รวมถึงอุปกรณ์จะต้องมีความเพียงพอและพร้อมสำหรับให้บุคลากรได้ใช้เครื่องมือในการทำงานและพัฒนาศักยภาพของผู้ใช้ ประกอบกับการศึกษาข้อมูลและทบทวนวรรณกรรมของ จันทรจิรา เหลลราช (2564) พบว่า องค์กรดิจิทัล เป็นองค์กรที่ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยที่ 1 วัฒนธรรมองค์กร โดยการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรยอมรับ

การต่อเปลี่ยนแปลง การให้ความสำคัญกับการยืดหยุ่นและการเปิดกว้าง โดยเต็มใจที่จะยอมรับเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ รวมถึงการอบรมให้ความรู้และปรับปรุงทัศนคติที่ดีแก่ผู้ที่ปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ 2 กลยุทธ์ดิจิทัลองค์กรจะต้องดำเนินการในการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในด้านต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนที่ครอบคลุมในทุกๆ ด้านและสอดคล้องกัน ปัจจัยที่ 3 เทคโนโลยี ควรเริ่มต้นปรับเปลี่ยนระบบหลักขององค์กรให้เป็นระบบดิจิทัลที่มีการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการดำเนินงาน ปัจจัยที่ 4 ผู้นำองค์กร ผู้บริหารจะต้องเสริมสร้างแรงจูงใจ และสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนไปสู่สำนักงานดิจิทัลให้ประสบผลสำเร็จ ปัจจัยที่ 5 ผู้ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุด โดยต้องมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และศักยภาพ รวมถึงการสรรหาในเปิดรับสมัครผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถและเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยีเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร และปัจจัยที่ 6 กระบวนการจัดการ การวางแผนทางที่เหมาะสมกับบริบทและสภาพแวดล้อมขององค์กรกำหนดและวางเป้าหมายของกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินการ การประเมินผลและนำไปปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ สามารถอภิปรายผลสอดคล้องงานวิจัยของ ณัฐธยาน์ สิทธิวรรณ และ ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา (2566) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร ในสำนักงานอัยการจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์การเตรียมความพร้อมด้านเครื่องมือและอุปกรณ์และระบบสารสนเทศความวิตกกังวล ปัจจัยด้านสมรรถนะ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในทักษะความรู้ ความสามารถความพึงพอใจในเสถียรภาพของระบบ ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของทั้งพนักงานอัยการและข้าราชการธุรการ 2) ปัญหาและอุปสรรคในการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านอุปกรณ์เครื่องมือ ด้านระบบสารสนเทศ ด้านอื่น ๆ และ 3) แนวทางการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญในการใช้งานระบบตามบทบาทหน้าที่ของตน จัดสรรเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย พัฒนาระบบสารสนเทศที่มีเสถียรภาพ และปรับปรุงกฎระเบียบการใช้งานระบบเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ภายใต้ระบบรักษาความปลอดภัยในการเข้าถึงข้อมูล

3. เสนอแนวทางเชิงนโยบายทางการเมืองกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นสู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล ของเทศบาลนครเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3.1 การพัฒนาทักษะและเพิ่มศักยภาพของบุคลากร พบว่า การพัฒนาทักษะและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กรนั้นควรมุ่งเน้นไปที่การสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร ส่งเสริมการพัฒนาปัญญาเชิงบุคคลให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ คุณากร กรสิงห์ (2565) เรื่อง แนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการทางอิเล็กทรอนิกส์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่การปกครองท้องถิ่นแบบสมาร์ต ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัญหาและอุปสรรคในการนำระบบการบริหารจัดการทางด้านดิจิทัลมาใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ปัญหาการขาดทักษะ ความรู้ และการมีทัศนคติเชิงลบของบุคลากรต่อระบบดิจิทัล จึงควรพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ควรพัฒนาด้านการติดต่อประสานงานและการกำกับดูแลติดตามงานทางด้านดิจิทัล และพัฒนาเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ในการใช้งานระบบดิจิทัล อย่างไรก็ตามยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กลุณย์วิริต ชนิตไทย (2564) เรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี 4 แนวทาง คือ แนวทางที่ 1 ด้านออกแบบตามความต้องการของบุคลากรที่ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันไป แนวทางที่ 2 ด้านการบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ แนวทางที่ 3 ด้านการพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการในการพัฒนา และแนวทางที่ 4 ด้านการติดตามตรวจสอบการพัฒนา

3.2 ด้านการเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงาน พบว่า การเพิ่มความรู้และทักษะของบุคลากรในยุคนี้อำนาจงานดิจิทัลต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ และฝึกปฏิบัติจริงช่วยให้บุคลากรใช้งานเทคโนโลยีได้คล่องแคล่วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อปรับเปลี่ยนความคิด ทักษะ และพฤติกรรมของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ คุณากร กรสิงห์ (2565) เรื่อง แนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการทางอิเล็กทรอนิกส์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่การปกครองท้องถิ่นแบบสมาร์ต ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพปัญหาและอุปสรรคในการนำระบบการบริหารจัดการทางอิเล็กทรอนิกส์มาใช้คือปัญหาการขาดความรู้ ทักษะ และทัศนคติเชิงลบของบุคลากรต่อระบบเทคโนโลยี ปัญหาความยุ่งยากของระบบปฏิบัติการทางอิเล็กทรอนิกส์ ปัญหาปัญหาการขาดการประสานและการกำกับดูแลติดตามงานในระบบดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ ปัญหาความไม่พร้อมของวัสดุอุปกรณ์ในการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ มีแนวทางในการจัดการด้านพัฒนาการบริหารงานในจัดการทางดิจิทัล ได้แก่ ควรพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงานโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ควรมีการพัฒนาในเรื่องของการจัดการโครงสร้างการบริหารงานทางดิจิทัล ให้มีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการบริหารงานทางดิจิทัล พัฒนาระบบการปฏิบัติการด้านดิจิทัล พัฒนาด้านการประสานงานและการกำกับติดตามงานด้านดิจิทัล รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการใช้งานระบบดิจิทัล

3.3 ด้านการปรับปรุงกฎหมาย/กฎระเบียบเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน พบว่า จำเป็นต้องลดขั้นตอนการออกกฎหมายหรือกฎระเบียบภายในองค์กรให้มีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมให้มีการออกกฎหมาย ข้อยกเว้น และขั้นตอนการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ คุณากร กรสิงห์ (2565) เรื่อง แนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการทางอิเล็กทรอนิกส์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่การปกครองท้องถิ่นแบบสมาร์ต ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัญหาและอุปสรรคในการนำระบบการทำงานด้านดิจิทัลมาใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ปัญหาความซ้ำซ้อนของโครงสร้างในการบริหารงาน ความไม่ชัดเจนของนโยบายการบริหาร และแนวทางปฏิบัติงานด้านดิจิทัล ความยุ่งยากของระบบปฏิบัติการทางดิจิทัล แนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการทางดิจิทัล ควรจัดให้มีการกำหนดนโยบายและแนวทางการทำงานด้านดิจิทัล และควรให้มีการพัฒนาระบบปฏิบัติการทางด้านดิจิทัลอีกด้วย

3.4 ด้านการพัฒนาและการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศและรูปแบบแพลตฟอร์มที่ใช้เพื่อการปฏิบัติงาน พบว่าการพัฒนาโดยการจัดทำแผนพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กำหนดงบประมาณและลำดับความสำคัญให้ชัดเจน กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของอุปกรณ์และระบบ จัดทำระบบซ่อมบำรุง ให้ความสำคัญโดยการฝึกอบรมบุคลากร และการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธยาน์ สิทธิวรรณท์ และ ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา (2566) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร ในสำนักงานอัยการจังหวัดลำปาง พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานขององค์กร ประกอบด้วย ปัญหาด้านบุคลากร ปัญหาด้านอุปกรณ์เครื่องมือ ปัญหาด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัญหาด้านอื่นๆ โดยมีแนวทางการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีทักษะความรู้ ความเข้าใจ และเกิดความชำนาญในการใช้งานระบบตามภารกิจหน้าที่ของตนเอง จัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้มีความทันสมัย พัฒนาระบบสารสนเทศที่มีเสถียรภาพ และปรับปรุงกฎระเบียบการใช้งานระบบเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ภายใต้ระบบรักษาความปลอดภัยในการเข้าถึงข้อมูล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ควรสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความชำนาญ และเกิดความเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงควรมีกระบวนการในการวางแผนการจัดหาบุคลากร เพื่อคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่ตรงต่อการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งงาน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการปรับปรุงระเบียบกฎเกณฑ์ในการทำงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน รวมไปถึงการพัฒนาและจัดหาวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย พร้อมใช้งานอยู่เสมอ และการพัฒนาแพลตฟอร์มที่สามารถใช้งานได้อย่างง่าย สะดวกและปลอดภัยในการจัดเก็บข้อมูล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีงานวิจัยศึกษาเรื่องนโยบายของนักการเมืองเกี่ยวกับการส่งเสริมข้าราชการในการทำงานที่เทศบาลนครเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อเป็นการศึกษาปัจจัยในการให้นักท่องเที่ยวหรือข้าราชการอยากมาท่องเที่ยว และมาทำงานในพื้นที่เทศบาลนครเกาะสมุย

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2560, ตุลาคม). **ประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0)** [Online]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.dla.go.th> [2567, ธันวาคม 15]
- กฤษฎีกรัตน์ ชนิตไทย. (2564, พฤษภาคม). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น **กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก**. วารสาร มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 8(2), 159-174.
- คุณากร กรสิงห์. (2565, มกราคม-มิถุนายน). แนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการทางอิเล็กทรอนิกส์ของ **องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่การปกครองท้องถิ่นแบบสมาร์ต**. วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ, 12(1), 51.
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน. (2564). **แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 – 2570) เทศบาลนครเกาะสมุย**. สุราษฎร์ธานี : กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ เทศบาลนครเกาะสมุย.
- จันทร์จิรา เหลลราช. (2564). **ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล**. วารสารสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 39(4), 2.
- ณัฐธยาน์ สิทธิวรรณนท์ และ ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. (2566). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร ในสำนักงานอัยการจังหวัดลำปาง**. การวิจัยรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดำรงศักดิ์ สุขเกิด. (2563). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านไอทีเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่มหาวิทยาลัยดิจิทัล**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเทคโนโลยี วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : สุริยาสนาสน.
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) สพร. (2566, พฤษภาคม). **แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 - 2570**. [Online]. เข้าถึงได้จาก <https://www.dga.or.th/wp-content>. แผนพัฒนา
รัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 - 2570. pdf. [2567, ธันวาคม 15]
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) สพร. (2565, กันยายน 7). **ระบบท้องถิ่นดิจิทัล (Digital Government Platform)** [Online]. เข้าถึงได้จาก <https://www.dga.or.th>. [2567, ธันวาคม 15]
- สำนักงานวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล. (2560). **ระบบราชการไทยในบริบทไทยแลนด์ 4.0**. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สุพรรณิ แสงมณี และ วรธา มงคลสืบสกุล. (2566, ตุลาคม). **การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อยกระดับการ
ให้บริการสู่ภาครัฐดิจิทัล: กรณีศึกษาเทศบาลเมืองเขารูปช้าง จังหวัดสงขลา**. *Procedia of
Multidisciplinary Research*, 1(10), 19.
- อารีรัตน์ อาษาไชย. (2566, ธันวาคม 22). **การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค
3 จังหวัดนครราชสีมา. วารสารการจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น**, 1(3), 50 – 60.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2546). **การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการ
บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วารสารครุศาสตร์**, 31 (2), 146 – 151.
- อุทัย หิรัญโต. (2523). **การปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- HREX.asia. (2019, January 17). **การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM)
หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรยุคปัจจุบัน**. [Online]. เข้าถึงได้จาก.
<https://th.hrmote.asia/orgdevelopment> [2568, กุมภาพันธ์ 15]
- Likert, R. (1967). **The Human Organization: Its Management and Value**. New York: McGraw-Hill.
- Taro Yamane. (1973). **Statistics: an introductory analysis**. New York: New York: Harper & Row.