



**ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์**
**FACTORS AFFECTING THE SUCCESS OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT
IN THE DIGITAL AGE OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATIONS:
A CASE STUDY OF PETCHABUN PROVINCE**

เด่นณรงค์ ธรรมมา

Dennarong Thamma

มหาวิทยาลัยภาคกลาง

The University of Central Thailand

*Corresponding Author E-mail: dan_3946@hotmail.com

Received April 3, 2025; Revised August 22, 2025; Accepted August 27, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 340 ตัวอย่าง ใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 16 คน เพื่อยืนยันรูปแบบหลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาระดับความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ คือการบริหารจัดการคนให้ความสำคัญแก่บุคลากรเน้นความมีคุณค่าในตัวเองเลือกใช้คนให้ถูกกับความถนัดของแต่ละบุคคล ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ คือความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ภาครัฐดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ มาตรฐานทางจริยธรรมนำมาใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภายใต้คุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ คือกำหนดแนวทางและให้ความสำคัญ กับการวางแผนงบประมาณ และดำเนินการจัดทำแผนงานเพื่อยกระดับขีดความสามารถ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร กำกับควบคุมและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานทุกไตรมาส แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ สร้างทักษะความสามารถด้านเทคโนโลยี

คำสำคัญ: ทรัพยากรมนุษย์, ยุคดิจิทัล, ความสำเร็จในการพัฒนา, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, ปัจจัย



Abstract

This research aimed to 1) study the level of success in human resource development in the digital age of local administrative organizations in Phetchabun Province, 2) investigate the factors affecting the success of human resource development in the digital age of local administrative organizations in Phetchabun Province, and 3) study the recommendations for human resource development in the digital age of local administrative organizations in Phetchabun Province. This research employed a mixed-methods quantitative approach with data collected from a sample of 340 participants and used structural equation modeling analysis with a ready-made statistical program as well as qualitative research with a field study conducted by in-depth interviews with 16 key informants to confirm the model after the quantitative data analysis.

The research results indicate that the success level of human resource development in the digital age of local administrative organizations in Phetchabun Province is focused on the management of people, giving importance to personnel, emphasizing self-worth, and selecting people who are appropriate based on each individual's abilities. The factors affecting the success of human resource development in the digital age of local administrative organizations in Phetchabun Province include the importance of government officials acting as good examples and maintaining the image of the government and ethical standards being applied in the work of officials by emphasizing the virtue of government officials. The recommendations for human resource development in the digital age of local administrative organizations in Phetchabun Province are to set guidelines and give importance to budget planning and implementation of plans to enhance capabilities, give importance to personnel development, supervise, monitor and evaluate performance results every quarter, solve problems systematically, and build technological skills.

Keywords: Human Resources, Digital Age, Development Success, Local government organization, factors

บทนำ

การพัฒนาเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจดิจิทัลตามแนวนโยบายด้านดิจิทัลของรัฐบาลที่มีความชัดเจน ส่งเสริม เพื่อการพัฒนาและการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล ตามพระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560 เน้นประเด็นสำคัญให้เห็นถึงการนำเข้าสู่เป้าหมายในการส่งเสริม อุตสาหกรรมและนวัตกรรมการลงทุนนับว่าเป็นประโยชน์ทั้งเชิงเศรษฐกิจและสังคม ทั้งนี้รวมถึง การพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นกำลังคนที่มีขีดความสามารถด้านดิจิทัล



สำหรับประเทศไทยเริ่มพัฒนาเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจดิจิทัลตามแนวนโยบายด้านดิจิทัลของรัฐบาลที่มีความชัดเจนส่งเสริมเพื่อการพัฒนาและการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560 เน้นประเด็นสำคัญให้เห็นถึงการนำเข้าสู่เป้าหมายในการส่งเสริมอุตสาหกรรมและนวัตกรรมการลงทุนนับว่าเป็นประโยชน์ทั้งเชิงเศรษฐกิจและสังคม ทั้งนี้รวมไปถึงการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นการกำลังคนที่มีขีดความสามารถด้านดิจิทัล

จากโครงสร้างหลักกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) การถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบการบริหารภารกิจสาธารณะของภาครัฐจากส่วนกลางสู่ระดับท้องถิ่นในระดับตำบล เขตชนบทในทุกภูมิภาค อันเป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ของประเทศสามารถจัดทำกิจกรรมหรือบริการสาธารณะต่าง ๆ ภายในเขตของตนเองอย่างเป็นอิสระมีโอกาสเรียนรู้วิธีการบริหารจัดการ แก้ไขปัญหา มีบทบาทหรือมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองตนเอง (Local Self Government) ด้วยเหตุที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด

นอกจากนี้เมื่อเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในทุกสิ่งใกล้ ๆ ตัว การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งจำเป็นรวมถึงภาระงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องพัฒนาคนจำนวนมากให้ก้าวทันยุคดิจิทัล แผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล แต่ก็ยังมีปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาอยู่มากมาย

พื้นที่ทุกระดับเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและควรพัฒนาระบบบริการสาธารณะที่เหมาะสมต่อประชาชนผู้รับบริการ มีระบบเทคโนโลยีการบริการแจ้งเตือนภัยที่เหมาะสม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัลนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นเพื่อการตอบสนองความต้องการและสร้างความสุขให้กับประชาชน โดยปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรในองค์กรและผู้ปกครองท้องถิ่น จะเห็นได้ว่าเป้าหมายสูงสุดของการบริหารเน้นการแสวงหาความร่วมมือภายในองค์กร เพื่อร่วมกันทำงานเป็นแนวทางปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ซึ่งถือเป็นแนวทางสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาท้องถิ่น (พงศ์สันต์ ศรีสมทรัพย์ และปิยนุช เงินคล้าย, 2540) ผู้วิจัยกำหนดลำดับขั้นตอนตามปัจจัยที่ทำการศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์



การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตำราเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางดังนี้

1. ทฤษฎีพื้นฐานที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเพื่อใช้เป็นกรอบในการอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ประกอบด้วย ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (maslow's hierarchy of needs) (อ้างอิงในศิริวรรณ เสรีรัตน์ 2539) มาสโลว์มองความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับขั้น ระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองมนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป และทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

1.1 ทฤษฎีความต้องการ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (maslow, s hierarchy of needs) (อ้างอิงในศิริวรรณ เสรีรัตน์ 2539) เป็นทฤษฎีมองความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับขั้น ระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด ผลที่ได้รับเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองมนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

1.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ (ERG theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจ (ERG theory) ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เป็นทฤษฎีที่ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความต้องการที่กำหนดตามลำดับขั้นตอนความต้องการในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูงของมาสโลว์

1.3 ทฤษฎีมองมนุษย์ให้เป็นทุนหรือทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) จากการศึกษาของ Hammer and Champy (1994) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานทฤษฎีทุนมนุษย์ เป็นทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ที่ถูกนำมาใช้มากที่สุด

1.4 แนวคิดการพัฒนาและการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล

แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566-2570 ได้นำเสนอเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นได้ส่งผลกระทบต่อบริบทของโลกให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปจากในอดีต เทคโนโลยีต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในแทบทุกมิติ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ แนวคิดตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 บัญญัติไว้ในหมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อกำหนดหลักการปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่น ไว้ดังนี้ มาตรา 281 ภายใต้บังคับมาตรา 1

ความสำคัญของการกระจายอำนาจการปกครอง

จากการศึกษาที่ผ่านมาของ ลิขิต ธีระเวคิน (2548) ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของการกระจายอำนาจ การกระจายอำนาจเป็นหลักการที่สำคัญในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ซึ่งเป็นการลดบทบาทของอำนาจส่วนกลางเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นดำเนินกิจการบางอย่างได้เพื่อประโยชน์



แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ (2546) ทำการศึกษาเกี่ยวกับ การปกครองท้องถิ่น กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น เป็นการปกครองซึ่งราชการส่วนกลางได้มอบอำนาจในการปกครองและบริหารกิจการงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำนาจหน้าที่และพื้นที่ของคนที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย

การศึกษาของ สมคิด เลิศไพฑูรย์ (2550) กล่าวว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การให้คนในท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองตนเอง

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management = HRM)

การศึกษาที่ผ่านมาของ Milkovich and Boudreau (1991) ได้ทำการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นขั้นตอนการตัดสินใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของคนงานในองค์กร

การศึกษาของ ชุตติกาญจน์ ศรีวิบูลย์ (2557) ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กล่าวว่า สามารถแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ 1. ระดับมหภาค 2. ระดับจุลภาคหรือในองค์กร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัล

ดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลเมื่อองค์กรต่าง ๆ ทั่วโลกมีความเห็นสอดคล้องกันว่า การใช้ 5G, คลาวด์คอมพิวติ้ง, บิ๊กดาต้า, ปัญญาประดิษฐ์, IoT, บล็อกเชน และเทคโนโลยีอื่น ๆ ได้กลายเป็นแรงผลักดันและ ส่งเสริมการทำงาน (Yu & Jinajun, 2020) ทำให้องค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องเปลี่ยนโมเดลธุรกิจของตนเพื่อควบคุม การเปลี่ยนแปลงแบบก้าวกระโดดที่เกิดจากยุคดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ

การศึกษาของ พลัฏฐ์ อาริวงค์ศิลป์ (2567) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากยุคดิจิทัลเป็นการปรับตัวให้ก้าวทันโลก กล่าวว่าทำให้สามารถรับมือกับการทำงานในโลกยุคดิจิทัล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสัมพันธ์กันดังนี้

1. การศึกษาของ Tataru (2019) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการตอบสนองต่อความต้องการต่าง ๆ ของการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม
2. จากการศึกษาของ Sharma (2020) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการระบุและวิเคราะห์ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการติดตั้ง e -ระบบทรัพยากรบุคคลในองค์กร กล่าวว่า การทำงานของผู้เล่นธุรกิจขนาดใหญ่เกือบทั้งหมดในสถานการณ์ปัจจุบัน
3. การศึกษาของพระปลัดสมเกียรติ อัสสุโร และคณะ (2564) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการ ทำงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือก การรักษามูลค่า การพัฒนาบุคลากร ทันสมัย ควบคุม
4. การศึกษาของ พรราวแพรวสิริรัตน์ พงศ์พันธ์ และคณะ (2565) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเทคโนโลยี ดิจิทัล HR กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทรัพยากรบุคคล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามออนไลน์
5. การศึกษาของ Strohmeie (2022) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ดิจิทัลและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง แนวคิดนี้จึงขาด “ความชัดเจนทางแนวคิด” ที่จำเป็น
6. การศึกษาของ เรวัต สมบูรณ์ และคณะ (2566) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของโรงเรียนเอกชนสร้างแบบจำลอง และ ประเมินรูปแบบการจัดการ



ทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของโรงเรียน

7. การศึกษาของ Zhang and Chen (2023) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสำรวจการจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในบริบทของเศรษฐกิจดิจิทัลได้อย่างไร

ตัวแปรที่ทำการศึกษา

ตัวแปรต้น (Independent Variable) คือปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ประกอบด้วย

- การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที
- การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่
- การพัฒนา (Development) เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร

ตัวแปรตาม (dependent Variable) คือ ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์

ตัวแปรต้น

คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ประกอบด้วย

- การฝึกอบรม (Training)
- การศึกษา (Education)
- การพัฒนา (Development)

ตัวแปรตาม

คือ ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์

แผนภาพที่ 1 ตัวแปรที่ทำการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยใช้ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (maslow, s hierarchy of needs) กรอบแนวคิดการศึกษาความต้องการของมนุษย์ เนื่องจากมีผลต่อกระบวนการหาเหตุผลมาทำความเข้าใจกับความต้องการของทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ทฤษฎีแรงจูงใจ (ERG theory) ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความต้องการ คือ 1) ความต้องการเพื่อดำรงชีพ 2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม 3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า และแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดขึ้นจากการผสมผสาน ได้แก่ 1. ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory) 2. ทฤษฎีระบบ (System Theory) แนวคิดการจัดการซึ่งมององค์การเป็นระบบตามหน้าที่ ที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม และ 3. ทฤษฎีจิตวิทยา (Psychological Theory) ที่ต้องเรียนรู้ (ต้องเข้าใจคน) ช่วยอธิบายความสำเร็จขององค์กรที่ใช้เป็นกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัล ประกอบด้วย



การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) การพัฒนา (Development) นอกจากนี้ผู้วิจัยตระหนักถึงแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566-2570 การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและแนวคิดตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 บัญญัติไว้ในหมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 281 ภายใต้บังคับมาตรา 1 รัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอิสระ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษากรณีจังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.1. ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิจัย พื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 128 แห่ง

1.2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิจัย ในเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์

1.3. ขอบเขตด้านประชากร และ กลุ่มตัวอย่าง

1.3.1 ประชากร (Population) ได้แก่ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ ข้าราชการประจำ และ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 128 แห่ง จำนวน 384 คน

1.3.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

1) การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม ผู้มีส่วนเกี่ยวข้ององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ ข้าราชการประจำ และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หน่วยงานละ 3 คน จำนวน 128 แห่ง ได้เท่ากับ 384 คน

2) การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 16 คน ประกอบด้วย ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์

1.4. ขอบเขตด้านตัวแปร

1.4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ตัวแปรที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล จังหวัดเพชรบูรณ์

1.4.2 ตัวแปรตาม (dependent Variables) ได้แก่ ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล จังหวัดเพชรบูรณ์

1.5. ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการศึกษาประมาณ 5 เดือน ตั้งแต่เดือน ธันวาคม



ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
คือ ตัวแปรที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล จังหวัดเพชรบูรณ์ คือ	คือ ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล จังหวัดเพชรบูรณ์ 3 ด้าน ได้แก่
1) การรับเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	1) การเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ
2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กร	2) การสร้างความเชื่อมั่นให้กับทั้งพนักงาน
3) ปรับเปลี่ยนกระบวนการใหม่ให้บุคลากรทุกระดับสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีได้	3) วิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจ แก้ไขปัญหา

แผนภาพที่ 2 ขอบเขตการวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ สามารถจำแนกได้ 2 กลุ่ม ได้แก่

2.1 เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ การสร้างเครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เพื่อให้ได้ข้อมูลเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์

แบบสอบถามคำถาม (คัดกรอง) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวผู้ให้ข้อมูลหรือผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งงาน หน่วยงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย

1) ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์

2) ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์

สร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) จากนั้นทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย สามารถจำแนกได้ 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) วิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามที่ครอบคลุมนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ศึกษา 2) วิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

2.2 เครื่องมือสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi – structured interview) เป็นเครื่องมือสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) รวมกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม (non-participate observation)



2.2.1. การสร้างแบบสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์ได้ใช้แนวคำถามบางส่วนจากแบบสอบถามการวิจัยเชิงปริมาณมาประกอบความสำเร็จในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลกำหนดการสัมภาษณ์โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมมีความสอดคล้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล

2.2.2. การสร้างเครื่องมือและการทดสอบเครื่องมือ

2.2.2.1. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์

2.2.2.2. จัดทำแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้พัฒนาขึ้น โดยสร้างตัวชี้วัดเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด 30 ตัวชี้วัด ซึ่งมีเนื้อหาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและนิยามศัพท์

2.2.2.3. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

2.2.2.4. นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.2.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยงตรง (Validity) และด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

2.2.3.1 การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งปรับปรุงและสร้างจากการ ทบทวนวรรณกรรมแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัย โดยการปรับปรุงแบบสอบถาม ดังนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญที่ทำงานมาเป็นระยะเวลามากกว่า 10 ปีขึ้นไป ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (index of congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปมาทดลองใช้ผลการวิเคราะห์คำถามแต่ละข้อ

2.2.3.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) การหาค่าความเชื่อมั่นจากแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน เป็นการทดลอง (try out) กับตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดใกล้เคียง ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามระบบอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 30 ชุด ประสานงานหลังจากได้รับแบบสอบถามที่ตอบกลับจำนวน 22 ชุด คิดเป็นร้อยละ 73 หาค่าความเชื่อมั่นได้ร้อยละ 70 จากการเก็บรวบรวมข้อมูลพบว่า แบบสอบถามตอบกลับมา 340 ชุด จากจำนวนแบบสอบถามที่ส่งออกจำนวน 512 ชุด อัตราการตอบกลับ (Response rate) คิดเป็นร้อยละ 66 จากนั้น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสัมพันธ์ในแต่ละข้อคำถาม (Item -total correlation) และหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ควรมีค่ามากกว่า 0.70

การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

1. จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลส่งไปพร้อมกับแบบสอบถามออนไลน์ถึง

- 1) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ
- 3) ข้าราชการประจำ และ 4) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 512 ชุด



2. หากแบบสอบถามชุดใดไม่สามารถส่งไปถึงกลุ่มตัวอย่างได้ ผู้วิจัยโทรประสานกลุ่มตัวอย่าง เพื่อดำเนินการส่งแบบสอบถามออนไลน์ ครั้งที่สอง

3. แบบสอบถามออนไลน์ตอบกลับ 340 ชุด จากจำนวนแบบสอบถามที่ส่งออกจำนวน 512 ชุด อัตราการตอบกลับ (Response rate) คิดเป็นร้อยละ 66 จากนั้น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสัมพันธ์ในแต่ละข้อคำถาม (Item -total correlation) และหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ควรมีค่ามากกว่า 0.70

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ดังนี้

การจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า ความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ มีดังนี้

1. การบริหารงานจะยึดถือกฎข้อบังคับและระเบียบที่วางไว้เป็นแบบแผนสำหรับการตัดสินใจ เมื่อเผชิญกับปัญหาที่นานๆ เกิดขึ้นครั้งหนึ่งๆการยกเว้นกฎข้อบังคับ เมื่อมีเหตุการณ์พิเศษจะต้องได้รับอนุมัติจากผู้มีอำนาจ หรือผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไป

2. ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีส่วนร่วม ในการวางแผนด้วยและหลักการบริหารที่มองตัวบุคคลในแง่ดี โดยถือว่าคนทำงานได้ดีย่อมเกิดจากความรับผิดชอบของตัวเอง

3. การบริหารคนโดยได้ให้ความสำคัญแก่บุคลากรในการทำงาน ความมีคุณค่าในตัวเองนำคุณสมบัติที่ดีและไม่ดีอยู่ในตัวจะต้องเลือกใช้ให้ถูกกับความถนัดหรือในส่วนดีมาใช้ให้เป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

องค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัล ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบของความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

1. การวางแผนการพัฒนา และการควบคุมกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเชิงระบบ มีผลต่อสมาชิกทุกคนในองค์กร และควบคุมอย่างใกล้ชิด

2. เพิ่มความรู้ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตรงกับสภาพการทำงานจริง

3. การเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง ทำงานในหน้าที่ใหม่ เช่น การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในยุคดิจิทัล

ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่าความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

1. ระดับบุคคล การเรียนรู้เทคนิค วิธีการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล และพัฒนาทัศนคติ ค่านุภาพ ให้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

2. ระดับกลุ่ม เพิ่มผลผลิตเกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ลดความขัดแย้งภายในกลุ่ม

3. ระดับองค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และลดอัตราการเข้าออกงานมีมาตรการรองรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นเกี่ยวกับความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของกลุ่มตัวอย่างได้รับอิทธิพลรวมจากปัจจัยการจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรที่ส่วนราชการต้องบรรลุ

1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ขนาดกำลังคนและสมรรถนะที่เหมาะสมกับการบรรลุภารกิจ รักษากลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง

2 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการมีเครื่องมือรองรับในการพัฒนานวัตกรรมนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมสร้างระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัยมาช่วยประกอบการตัดสินใจให้รวดเร็วมีประสิทธิภาพ

3 ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม

4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมุ่งหวังให้นำความรู้ด้านดิจิทัลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีการปรับปรุง และการสร้างบริการใหม่ตามแผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์การจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับขั้นตอนการทำงาน เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 และสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพ ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ควรจะต้องสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่วัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัล

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มาอภิปรายเพื่อให้ง่ายต่อการอภิปรายผล ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย 1) อภิปรายผลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน 2) อภิปรายผลในส่วนทดสอบสมมติฐานโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. อภิปรายผลเชิงยืนยันตามวัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ จากการศึกษาพบว่า หน่วยงานภาครัฐสามารถนำเอาเทคโนโลยีเหล่านั้นมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชนการบริหารจัดการภาครัฐ การกำหนดนโยบายต่าง ๆ รวมไปถึงการแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นซึ่งจะทำให้รูปแบบการทำงานการให้บริการ และการดำเนินการ



ต่าง ๆ ของภาครัฐ เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม กล่าวคือมีความเป็นรัฐบาลดิจิทัลมากยิ่งขึ้น

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ จากการศึกษาพบว่า การกระจายอำนาจปกครองให้แก่ท้องถิ่น องค์การของราชการบริหารส่วนท้องถิ่นย่อมประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับเลือกตั้งจากราษฎร ในท้องถิ่นทั้งหมดหรือบางส่วน

เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ จากการศึกษาพบว่า ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ การประกาศใช้ และการแก้ไขปรับปรุงนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัล

2. อภิปรายผลในส่วนทดสอบสมมติฐาน

ระดับความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์อยู่ในระดับปานกลาง ตามพระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560 แนวนโยบายด้านดิจิทัลของรัฐบาลมุ่งส่งเสริมเพื่อการพัฒนาและการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 บัญญัติไว้ในหมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อกำหนดหลักการปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่น มาตรา 281 ภายใต้งบบังคับมาตรา 1 รัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น

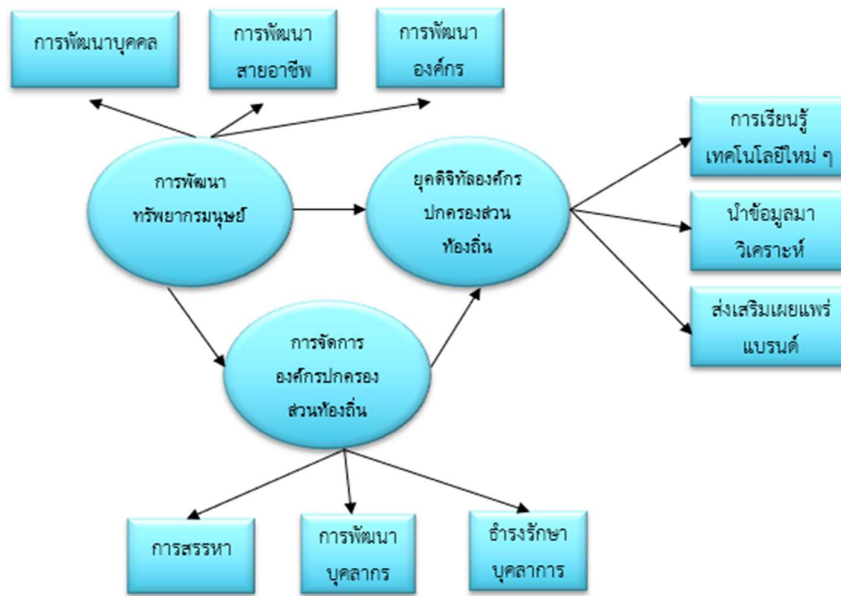
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล เป็นการปรับตัวของพนักงานให้ก้าวทันโลก สามารถรับมือกับการทำงานในโลกยุคดิจิทัล

การจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ จากการศึกษาวิจัยพบว่า มีข้อเสนอแนะ ที่ผ่านมาของ Meyer and Rowan (1977) กล่าวถึง เหตุผลที่องค์กรต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนำประสิทธิภาพที่มีอยู่ภายในองค์กรไปสู่สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นความสัมพันธ์ระหว่าง บรรทัดฐานที่เป็นกฎเกณฑ์ทางสังคมกับอุดมการณ์ขององค์กรมีวิธีการสื่อสารที่จะทำให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเข้าใจว่าอะไรคือสาเหตุที่ทำให้เกิดพฤติกรรม

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

1. ระดับบุคคล การเรียนรู้เทคนิค วิธีการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล และพัฒนาทัศนคติ บุคลิกภาพ ให้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน
2. ระดับกลุ่ม เพิ่มผลผลิตเกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ลดความขัดแย้ง ภายในกลุ่ม
3. ระดับองค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และลดอัตราการเข้าออกงานมีมาตรการรองรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร



แผนภาพที่ 3 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่า ความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ มีดังนี้

1. การบริหารงานจะยึดถือกฎข้อบังคับและระเบียบที่วางไว้เป็นแบบแผนสำหรับการตัดสินใจ เมื่อเผชิญกับปัญหาที่นานๆ เกิดขึ้นครั้งหนึ่งๆการยกเว้นกฎข้อบังคับ เมื่อมีเหตุการณ์พิเศษจะต้องได้รับอนุมัติจากผู้มีอำนาจ หรือผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป
2. ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีส่วนร่วม ในการวางแผนด้วยและหลักการบริหารที่มองตัวบุคคลในแง่ดี โดยถือว่าคนทำงานได้ดีย่อมเกิดจากความรับผิดชอบของตัวเอง
3. การบริหารคนโดยได้ให้ความสำคัญแก่บุคลากรในการทำงาน ความมีคุณค่าในตัวเองนำคุณสมบัติที่ดีและไม่ดีอยู่ในตัวจะต้องเลือกใช้ให้ถูกกับความถนัดหรือในส่วนดีมาใช้ให้เป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

องค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัลพบว่าองค์ประกอบของความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

1. การวางแผนการพัฒนา และการควบคุมกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันซึ่งระบบมีผลต่อสมาชิกทุกคนในองค์กร และควบคุมอย่างใกล้ชิด ซึ่งเป็นรากฐานของการบริหารงานที่ใช้นำมาสั่งงานตามสายบังคับบัญชาเริ่มจากข้างบนลงมามีกลาง
2. เพิ่มความรู้ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตรงกับสภาพการทำงานจริง
3. การเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง ทำงานในหน้าที่ใหม่ เช่น การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการ



ขององค์กรในยุคดิจิทัล

ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่า ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

1. ระดับบุคคล การเรียนรู้เทคนิค วิธีการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล และพัฒนาทัศนคติ บุคลิกภาพ ให้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน
2. ระดับกลุ่ม เพิ่มผลผลิตเกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ลดความขัดแย้ง ภายในกลุ่ม
3. ระดับองค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และลดอัตราการเข้าออกงานมีมาตรการรองรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ มีการกำหนดแนวทางและให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยเครื่องมือเชิงนวัตกรรม การสร้างช่องทางการสื่อสารข้อมูล การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการประเมินผลในทุกไตรมาส
- 2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ วางงบประมาณในการพัฒนาระดับขีดความสามารถ มีการสำรวจความต้องการพัฒนา กำหนดแนวทางเพื่อนำข้อมูลไปใช้วิเคราะห์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรวมไปถึงการปรับทัศนคติในการปรับตัวเข้าสู่การทำงานในยุคดิจิทัล

2. ในการนำผลวิจัยไปใช้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ การวางแผนอัตรากำลังคนเพิ่มบุคลากรในเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรทันสมัย ส่งเสริมพัฒนาชุมชนท้องถิ่นให้ได้รับบริการที่สะดวกรวดเร็ว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามขนาด และเปรียบเทียบปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ควรทำการศึกษาลักษณะเดียวกันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดอื่น

เอกสารอ้างอิง

- ชุดิภาณูจน์ ศรีวิบูลย์. (2557). *หลักบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 1). ดร.เพชรสำนักพิมพ์ นครินทร์ เมฆไตรรัตน์. (2546). *บทบาทอำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน และการปกครองท้องถิ่น*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พงศ์สันต์ ศรีสมทรัพย์ และปิยะนุช เงินคล้าย. (2540). *การบริหารงานส่วนท้องถิ่น*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พลัฏฐ์ อาริวงค์ศิลป์. (2567). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากยุคการบริหารงานบุคคลสู่ยุคดิจิทัล. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์*, 7(1), 347-356. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jidir/article/view/267383/182784>



- พระปลัดสมเกียรติ อัสสุโร, พระปลัดสมเกียรติ อัสสุโร, อินดา ศิริวรรณ และระวิง เรืองสังข์. (2564). การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 9(1), 71-84. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jgsnsbc-journal/article/view/249125/168152>
- พราวแพรวสิริรัตน์ พงศ์พันธ์, ภัททิราภรณ์ คำยัง, ศุภลักษณ์ ภาวันนา, กานดา ไสยรัตน์ และรัตนา สีสดี. (2565). เทคโนโลยีดิจิทัล HR กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทรัพยากรบุคคล. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา*, 4(4), 27-40. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JSSP/article/view/259381/174549>
- เรวัต สมบูรณ์, ขวนคิด มะเสนะ และนเรศ ชันชะรี. (2566). รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคดิจิทัลในโรงเรียนเอกชน. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 12(2), 262-275. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jssr/article/view/258264>
- ลิขิต ธีระเวคิน. (2548). *การเมืองการปกครองของไทย*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2539). *องค์การและการจัดการ*. พัฒนาศึกษา.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2550). *กฎหมายการปกครองท้องถิ่น*. คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- Maslow. (2024, April 2). *proposed that human beings possess two sets of needs. This five- stage model deficiency needs and growth needs*. Verwell mind. <https://www.verywellmind.com/what-is-maslows-hierarchy-of-needs-4136760>
- Hammer, M. H., & Champy, J. C. (1994). *Reengineering the Corporation*. In London: Donna Sammons Carpenter, Maurice Coyle, & Abby Solomon (Eds.), *National bestseller*. HarperCollins Publishers Ltd.
- Meyer, J., & Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340-363.
- Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (1996). *Human Resource Management* (7th ed.). Richard D. Irwin
- Yu, Z., & Jlnajun, N. (2020, September 6). *How to achieve HRM digital transformation*. China Comerstone Insights. https://www.sohu.com/a/400600846_343325
- Tataru, C. (2019). Human Resources in the Digital Age. A Manager's Realities and Perspectives. *Faculty of Management, Academy of Economic Studies, Bucharest, Romania*, 20(4), 473-480. <https://ideas.repec.org/a/rom/rmcimn/v20y2019i4p473-480.html>
- Sharma, N. (2020). HUMAN RESOURCES IN THE DIGITAL AGE (Issues impact and challenges of e-HR in the Indian Scenario). *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 29(2), 2632-2638.
- Strohmeie, S. (2022). Digital human resource management: A conceptual clarification. *German Journal of Human Resource Management*, 34(1), 1-21. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2397002220921131>
- Zhang, J., & Chen, Z. (2024). Exploring Human Resource Management Digital Transformation in the Digital Age. *Journal of the Knowledge Economy*, 15(1), 1482-1498. <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01214-y>