

Human Resource Development in Bureaucracy in the Digital Age of Kokko District Municipality, Mueang Lopburi District, Lopburi Province

Pornchuda Somkhaiw

Mayuri Rattanasermpong

Wasita Kerdphol Prasopsak

Master of Public Administration Program, the Faculty of Humanities and Social
Sciences, Thepsatri Rajabhat University

Corresponding Author : Pornchuda555@gmail.com

Received: December 2, 2021 **Revised:** January 25, 2022 **Accepted:** February 7, 2022

Abstract

This article aims to 1) study the present condition of human resource development in the digital government era of Kokko Sub-district Municipality, Lop Buri District, Lop Buri Province, and 2) investigate the approaches of human resource development in the digital government era. Qualitative research was employed by conducting in-depth interviews with 16 key informants; executive administration officers, practitioner officers, and employees. The instrument was semi-structured interview in order to collect the data and the collected data were analyzed by means of content analysis.

The results showed that: 1. For the present condition of human resource development in the government digital era of Kokko Sub-district Municipality, there is a personnel development plan that focuses on developing traditional individual skills to increase knowledge, skills, and expertise in their specific line of work. There are 3 areas of development which are training, education, and career development. There is also a knowledge management plan that can exchange and share knowledge among one another by adjusting the workflow. 2. For the approaches of human resource development in the government digital era of Kokko Sub-district Municipality, there should be an emphasis on developing the skills for working in the digital era, for example, using information systems to manage the pension database, developing an electronic office information technology system (E-office) within the organization, developing information technology system skills to facilitate services to the public, developing employees' skills to cope with

changes in the era of social globalization such as developing English skills and developing information tools and equipment to be ready for Thailand 4.0 era.

Keywords: Human Resource Development, Government Digital Era, Municipality

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

ภรณ์ชуда โสมเขียว

มยุรี รัตนเสริมพงศ์

วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Corresponding Author : Pornchuda555@gmail.com

ได้รับบทความ: 2 ธันวาคม 2564 ปรับปรุงแก้ไข: 25 มกราคม 2565 ตอรับตีพิมพ์: 7 กุมภาพันธ์ 2565

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการณ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี 2) หาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ใช้ระเบียบวิธีวิจัยหรือกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหาร พนักงานเทศบาลสายงานบริหาร พนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลกกโก จำนวน 16 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า 1. สภาพการณ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก มีแผนพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นในการพัฒนาทักษะรายบุคคลแบบดั้งเดิมในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงานตามสายงาน โดยมีการพัฒนา 3 ประเด็น คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาสายอาชีพ และยังมีแผนการจัดการความรู้ที่สร้างให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยเป็นการปรับขั้นตอนการทำงาน 2. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก ควรมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการทำงานในยุคดิจิทัล เช่น การใช้ระบบสารสนเทศการจัดการฐานข้อมูลเบื้อยังชีพ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำนักงานดิจิทัล (E-office) ภายในองค์กร การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้อำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่ประชาชนการพัฒนาทักษะของบุคลากรในการรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคสังคมโลกาภิวัตน์ เช่น การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ การพัฒนาเครื่องมือ และอุปกรณ์สารสนเทศเพื่อรองรับยุค 4.0

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ระบบราชการยุคดิจิทัล, เทศบาลตำบล

บทนำ

นโยบายดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมเป็นนโยบายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ในสังคมและเป็นพื้นฐานของการขับเคลื่อนกิจกรรมการพัฒนาประเทศให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เนื่องจากเทคโนโลยีมีการพัฒนามากขึ้นและการเข้าถึงแหล่งข้อมูลในระบบอินเทอร์เน็ตเป็นไปได้อย่างแพร่หลาย ทำให้ทุกภาคส่วนได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล ดังนั้น องค์กรทุกภาคส่วนต้องตระหนักถึงแนวโน้มการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล เป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์สำคัญของรัฐบาลในการเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขันและเศรษฐกิจของประเทศ และเป็นประเด็นนโยบายที่กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้นำมากำหนดเป็นหนึ่งในทฤษฎีศาสตร์ของการขับเคลื่อนแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมระยะ 20 ปี ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2559 ภายใต้วิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศไทยไปสู่ “ดิจิทัลไทยแลนด์” หรือประเทศไทยที่สามารถสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์และทรัพยากรอื่นใด เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2559, หน้า 50-52) ซึ่งระบบราชการก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนและปฏิรูปเพื่อรองรับและส่งเสริมประเทศไทย 4.0 ด้วยเช่นกัน โดยต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉม (Transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) ซึ่งต้องเปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาให้ประชาชน ให้บริการเชิงรุก จัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน และมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2553, หน้า 1-3) อีกทั้งข้าราชการทุกคนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนารัฐบาลดิจิทัล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัล จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้ตอบสนองประเทศไทย 4.0 เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการบริหารงานองค์กรหรือหน่วยงานใดก็ตามจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากร โดยการเพิ่มศักยภาพที่จำเป็นในด้านความรู้ความสามารถและสร้างทักษะในการปฏิบัติงาน ประกอบกับต้องเรียนรู้เพื่อให้เกิดทักษะและความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอยู่เสมอ ๆ

สำหรับเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพันธกิจสำคัญในการบริการประชาชน การแก้ไขปัญหา และพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และปฏิบัติงานอื่นตามที่ราชการมอบหมาย จึงให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดยุทธศาสตร์ไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น 5 ปี ของเทศบาลตำบลกกโก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565 แผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลกกโก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 และแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกกโก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 โดยแผนดังกล่าวเป็นแนวทางให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลกกโกปฏิบัติงานให้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพสอดคล้องตามภารกิจและการบริหารราชการของเทศบาลตำบลกกโกให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

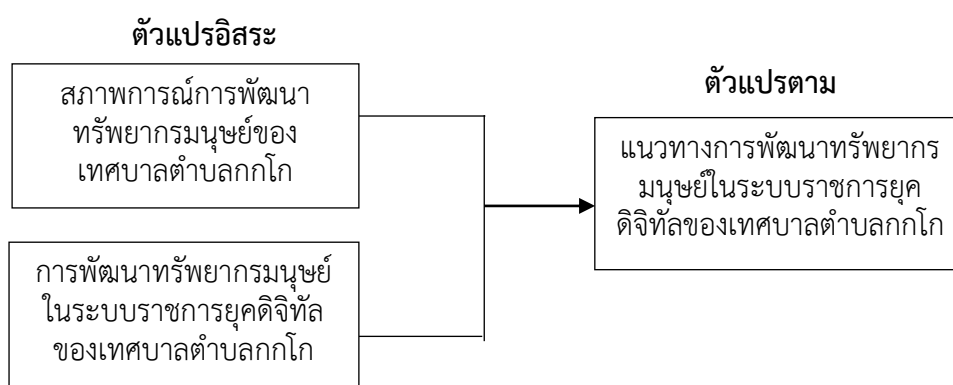
ที่ผ่านมาในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกกโก มีความพยายามที่จะมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ครอบคลุมทุกมิติ ทั้งการฝึกอบรม การพัฒนาศักยภาพตามความชำนาญในสายงาน โดยเฉพาะการมุ่งเน้นในการพยายามที่นำไปสู่ความเป็นดิจิทัลในยุค 4.0 ตามแนวทางของรัฐบาล เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้บุคคลกรมีความรู้ความสามารถและเกิดทักษะที่จะสามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการให้บริการประชาชนได้อย่างทันถ่วงที จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้มาใช้เป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลกกโกต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการณ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้ศึกษาวิจัยมุ่งศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี โดยใช้แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler and Wiggs (1989; อ้างถึงใน ชลชาติ พหุโล, และวิไลวรรณ วรคามิน, ม.ป.ป., ย่อหน้า 3) และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563-2565 ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี” ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้ทราบถึงประเด็นในรายละเอียดที่สำคัญและมีความครอบคลุมในเนื้อหาสาระสำคัญที่ศึกษาอย่าง

ครบถ้วน พร้อมกันนั้นการวิจัยเชิงคุณภาพจะทำให้ได้ทราบข้อมูลเชิงลึกที่มีรายละเอียดชัดเจนสามารถนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ดังนั้น เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามระเบียบวิธีการวิจัยผู้วิจัยจะนำเสนอวิธีการวิจัยตามลำดับ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหาร พนักงานเทศบาลสายงานบริหาร พนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ พนักงานจ้างของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำนวน 67 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2563)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นการคัดเลือกผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยได้กำหนดโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 16 คน ประกอบด้วย

1.2.1 กลุ่มที่ 1 สายผู้บริหาร ได้แก่ นายกเทศมนตรีตำบลกกโก จำนวน 1 คน ปลัดเทศบาลตำบล จำนวน 1 คน และผู้อำนวยการกองที่ดำรงตำแหน่ง จำนวน 4 คน รวมจำนวน 6 คน

1.2.2 กลุ่มที่ 2 สายงานปฏิบัติ ได้แก่ พนักงานเทศบาลสายปฏิบัติงาน จำนวน 5 คน และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลกกโก จำนวน 5 คน โดยคัดเลือกพนักงานเทศบาลสายปฏิบัติงานจากส่วนราชการของเทศบาลตำบลกกโก จำนวน 5 กอง ๆ ละ 1 คน และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลกกโก กองละ 1 คน รวมจำนวน 10 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามแบบปลายเปิด (Open-Ended) เปิดช่องว่างให้ผู้ตอบข้อมูลตอบได้อย่างอิสระ (ชาย โพธิ์สีดา, 2554, หน้า 239-244) และสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล การออกแบบประเด็นคำถามใช้กรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ในการวิจัยที่สอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัล โดยมีแบบสัมภาษณ์ จำนวน 2 ชุด ตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามที่ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละกลุ่ม เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลและข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติที่ตรงกับสภาพจริง เครื่องมือที่ได้มีการตรวจสอบตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.1 ศึกษา ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 ร่างแบบสัมภาษณ์และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำและดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

2.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและแนวคำถาม

2.4 ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและทดลองใช้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 16 คน ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยติดต่อกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นรายบุคคลเพื่อขออนุญาตหมาย วัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ล่วงหน้า พร้อมทั้งอธิบายประเด็นของการสัมภาษณ์ให้ทราบ

3.2 เข้าสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตามวัน เวลา สถานที่ที่นัดหมายก่อนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยอย่างชัดเจนว่าจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปใช้ในการวิเคราะห์เชิงวิชาการเท่านั้น ขออนุญาตจัดบันทึกการสนทนาและบันทึกเสียง

3.3 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มารวบรวมและวิเคราะห์สรุปผล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาแยกเป็นประเด็นตามข้อคำถาม แล้วนำไปเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็นโดยใช้วิธีการ “ตีความ” ตามหลักการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยแยกเป็นประเด็น ๆ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ได้แก่ สภาพการณ์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัล และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัล

4.3 นำผลข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างกับข้อมูลเอกสาร เพื่อสรุปผลการวิจัย โดยนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี” ได้ค้นพบผลการวิจัยดังนี้

1. สภาพการณ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

1.1 ผู้บริหารกับการกำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสู่การเป็นระบบราชการยุคดิจิทัล พบว่า กลุ่มสายผู้บริหารมองว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญ โดยกำหนดนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ให้บุคลากรในองค์กรทุกคนได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองตามภารกิจหน้าที่ เช่น การฝึกอบรม การได้รับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในงานที่ตนถนัด และกลุ่มสายงานปฏิบัติได้มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าผู้บริหารยังไม่ได้วางแนวทางหรือกรอบในการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นไปสู่ระบบราชการยุคดิจิทัลอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ การพัฒนาระบบเครือข่ายสารสนเทศ การพัฒนาบุคลากรให้รองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมแบบโลกาภิวัตน์ เช่น การพัฒนาภาษาสากล การพัฒนาศักยภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาสำนักงานดิจิทัล เป็นต้น

1.2 การพัฒนาทักษะบุคคลให้ตรงกับงานเพื่อรองรับยุคดิจิทัล พบว่า กลุ่มสายผู้บริหารได้ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อวางแผนกำหนดในเรื่องการพัฒนาทักษะรายบุคคลให้ตรงกับสายงาน การพัฒนาศักยภาพต่าง ๆ ให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในทางบวก โดยมีการพัฒนาด้วยกัน 3 ประเด็น ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาสายงานสำหรับในด้านการศึกษามีผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อให้มี

การพัฒนาให้สอดคล้องกับการเป็นบุคลากรในศตวรรษที่ 21 แต่ในปัจจุบันเทศบาลตำบลกกโกไม่มีทุนการศึกษาในด้านการพัฒนาสายงานของบุคลากร จึงพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการจัดโครงการศึกษาดูงานเพื่อการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรในทุกตำแหน่งทุกระดับและให้มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงแนวทางการเลื่อนตำแหน่ง จากระดับล่างสุดไปจนถึงสูงสุด เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมายและแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าให้กับบุคลากร แต่ในกลุ่มสายงานปฏิบัติส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ในการพัฒนาทั้ง 3 ประเด็นนั้น เน้นเฉพาะการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรจากหลาย ๆ หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมให้ความรู้ที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแต่ละสายงาน ซึ่งยังไม่มีพัฒนาให้เกิดการรองรับระบบราชการยุคดิจิทัล

1.3 การจัดการความรู้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อไปสู่การเป็นระบบราชการยุคดิจิทัล พบว่า กลุ่มสายผู้บริหารมีการจัดการความรู้ที่สร้างให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและเกิดการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน ในเรื่องการปรับขั้นตอนการทำงาน เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนตามนโยบายประเทศไทย 4.0 และสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเสนอขอรับเงินรางวัลประจำปีที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดไว้ว่าการพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล ต้องมีการพัฒนาปรับปรุงระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น กระบวนการจัดทำแผนงานด้าน KM ที่เหมาะสมกับองค์กร เป็นต้น แต่ในด้านของกลุ่มสายงานปฏิบัติแสดงความคิดเห็นว่ายังไม่เห็นถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้เกิดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้าน Mindset และ Skillsets อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข รวมถึงการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก

กล่าวโดยสรุปจากสภาพการณ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ดังกล่าวทำให้เห็นว่าผู้บริหารได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการให้บุคลากรได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองตามภารกิจหน้าที่ ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาสายงานเท่านั้น แต่ยังไม่ได้วางแผนหรือกรอบในการพัฒนาทักษะบุคคลให้ตรงกับงานเพื่อรองรับยุคดิจิทัล รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้เกิดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองที่จะนำไปสู่ระบบราชการยุคดิจิทัล

2. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี มีดังนี้

2.1 การจัดสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะการทำงานในยุคดิจิทัล พบว่า ในกลุ่มสายผู้บริหารมองเห็นว่าทำงานของบุคลากรในยุคดิจิทัลที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนโดยต้องเน้นให้ทุกฝ่ายในหน่วยงานของเทศบาลตำบลกกโกต่างต้องปรับตัวในการอยู่ร่วมและทำงานกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามาทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งกลุ่มสายงานปฏิบัติได้มองว่า ผู้บริหารควรสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่องค์กรในเทศบาล ไม่ว่าจะเป็นความเร็วของเครื่องมือสื่อสาร รวมถึงความทันสมัย และความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการบริหารองค์กร อาทิ การพัฒนาสำนักงานดิจิทัล การพัฒนาฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงกันภายในองค์กร

2.2 การพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล พบว่า ควรต้องมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น ในกลุ่มสายบริหาร อาทิ 1) ทักษะการปรับตัว ต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้าง ติดตามนำเสนอข่าวสารใหม่ ๆ รอบตัว เพื่อปรับตัวให้ทันเหตุการณ์อยู่เสมอ 2) ทักษะในการตัดสินใจ เมื่อต้องเผชิญปัญหาสามารถวิเคราะห์เพื่อเข้าใจถึงปัญหา การตั้งคำถาม การหาเหตุผล ประเมินทางเลือกและตัดสินใจได้ และ 3) ทักษะในการเข้าใจผู้อื่น สามารถเข้าใจความรู้สึก มุมมองของผู้ได้บังคับบัญชาและประชาชนได้ **อย่างดี** ส่วนในกลุ่มสายงานปฏิบัติควรต้องมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น อาทิ 1) ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้อำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่ประชาชน และ 2) ทักษะทางด้านภาษาโดยเฉพาะภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษาสากลที่ใช้สื่อสารทั่วโลก

2.3 การปลูกฝังบุคลากรให้มีกรอบความคิดในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง พบว่า กลุ่มสายผู้บริหารจะต้องเป็นต้นแบบทางความคิดและพฤติกรรมในการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม อีกทั้งสามารถถ่ายทอดโน้มน้าวให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตาม เพื่อให้มีแนวความคิด ทักษะคิด แนวทางการปฏิบัติตนที่ดี และต้องส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักธรรมาภิบาล โดยการพัฒนาโครงการ กิจกรรม และเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อสร้างพลังเชิงบวกที่จะสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร ได้ตระหนักและมีจิตสำนึกในการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานโดยยึดผลประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้ง สำหรับในกลุ่มสายงานปฏิบัติควรต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้บริการประชาชนได้สะดวกรวดเร็วและบริการได้ทุกที่ ทุกเวลา สร้างค่านิยม วัฒนธรรมให้องค์กรเกิดการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุปแล้ว แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล กล่าวคือ บุคลากรของเทศบาลตำบลกกโกควรมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล มีการปลูกฝังบุคลากรให้มีกรอบความคิดในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้บริการประชาชนได้สะดวกรวดเร็วและบริการได้ทุกที่ ทุกเวลา

อภิปรายผล

จากผลการสรุปข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี มีประเด็นสำคัญที่ต้องนำมาอภิปราย ดังนี้

1. สภาพการณ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

1.1 ผู้บริหารกับการกำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสู่การเป็นระบบราชการยุคดิจิทัล ผู้บริหารเทศบาลตำบลกกโกได้มีนโยบายให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการให้บุคลากรได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองตามภารกิจหน้าที่ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาล แต่ยังไม่ได้วางแนวทางหรือกรอบในการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นไปสู่ระบบราชการ 4.0 อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พชร สันทัด, 2561) เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการทำงานในยุคประเทศไทย 4.0 ผลการวิจัยพบว่า ในยุคประเทศไทย

4.0 มีรูปแบบการพัฒนาประเทศในหลายด้าน โดยเฉพาะเศรษฐกิจต่างมุ่งเน้นพยายามที่จะพัฒนาไปอย่างก้าวกระโดด ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีเยี่ยม และความเป็นมาตรฐานสากล รวมทั้งเพื่อให้ทันกับการพัฒนาทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ด้วย ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอีกหนึ่งจุดที่ทุกองค์กรจะต้องให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนในการพัฒนาอย่างจริงจัง และที่สำคัญที่สุด คือ การให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพด้วยตนเองของบุคลากร เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริงจากภายในที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีเยี่ยมได้จากตัวบุคลากรเองไปจนถึงองค์กรนั้นได้ ดังคำกล่าวที่ว่า “ความสำเร็จขององค์กร ล้วนเกิดจากความสำเร็จของบุคลากรทั้งสิ้น”

1.2 การพัฒนาทักษะบุคคลให้ตรงกับงานเพื่อรองรับยุคดิจิทัล เทศบาลตำบลกกโก มีแผนพัฒนาบุคลากรซึ่งกำหนดแผนไว้ในเรื่องการพัฒนาทักษะรายบุคคลให้ตรงกับสายงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพต่าง ๆ เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในทางบวก โดยมีการพัฒนาด้วยกัน 3 ประเด็น ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาสายงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระยุทธ พรพจน์ธนาต, และวงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี (2561) เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ไม่ว่าจะเป็นด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนา และด้านการเรียนรู้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นค่อนข้างให้ความสำคัญเพียงแต่ในบางเรื่องอาจมีปัญหาติดขัดบางประการ เช่น ในด้านการศึกษา ในเรื่องของการส่งบุคลากรศึกษาต่อในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่สามารถให้ทุนแก่บุคลากรเพื่อศึกษาต่อได้เนื่องจากมีระเบียบราชการ โดยถูก ทักท้วงจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงทำได้เพียงอนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาต่อโดยใช้ทุนส่วนตัวและเป็นเวลานานกว่าเวลาทำการ

1.3 การจัดการความรู้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อไปสู่การเป็นระบบราชการยุคดิจิทัล เกิดการจัดการความรู้ที่สร้างให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและเกิดแบ่งความรู้ซึ่งกันและกันในเรื่องการปรับขั้นตอนการทำงาน เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูป เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนตามนโยบายประเทศไทย 4.0 และสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อเสนอขอรับเงินรางวัลประจำปี แต่ยังไม่เห็นถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รจนา นันทิขุติมา (2563) เรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในยุคราชการ 4.0: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคราชการ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีปัญหาและอุปสรรค คือ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อีกทั้งไม่มีการปรับเปลี่ยนกระบวนกรทางความคิด (Mind-set) ไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ขาดอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย ไม่มีฐานข้อมูลกลางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารไม่มีนโยบายให้มีการจัดทำแผนกำลังคนและกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน วิธีการแก้ไข ปัญหาและอุปสรรค คือ ควรส่งเสริมการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) สนับสนุนงบประมาณพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการเข้าอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศจากเอกชนสร้าง Digital Platform การบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนดให้มีการจัดทำแผนกำลังคนและทิศทางการพัฒนาองค์กร

2. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

2.1 การจัดสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะการทำงานในยุคดิจิทัล ควรมีการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่องค์กรในเทศบาล ไม่ว่าจะเป็นความเร็วของเครื่องมือสื่อสาร รวมถึงความทันสมัย และความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีได้ส่งผลต่อการบริหารองค์กร อาทิ การพัฒนาสำนักงานดิจิทัล การพัฒนาฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงกันภายในองค์กร โดยเฉพาะการทำงานของบุคลากรในยุคดิจิทัลที่ได้ปรับเปลี่ยนไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ได้กล่าวว่า ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21

2.2 การพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล กล่าวคือ บุคลากรของเทศบาลตำบลกกโกควรมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับบทความวิชาการของ พงษ์วัตร บุญสนองโชคยิ่ง (2563) เรื่องการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเลขานุการ สำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของบุคลากร มีการกำหนดให้การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรเป็นหนึ่งในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระยะ 4 ปี มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล แจ้งให้บุคลากรทราบถึงวิสัยทัศน์และทิศทางการเปลี่ยนแปลงขององค์กรเพื่อปรับ Mindset ของบุคลากรให้ไปในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยใช้รูปแบบในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ได้แก่ 1) การเพิ่มคุณค่าในงาน 2) การลงมือปฏิบัติงานจริง 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 4) การสอนงาน 5) การประชุม และ 6) การอบรม

2.3 การปลูกฝังบุคลากรให้มีกรอบความคิดในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง กล่าวคือ บุคลากรของเทศบาลตำบลกกโกต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้บริการประชาชนได้สะดวกรวดเร็วและบริการได้ทุกที่ ทุกเวลา สร้างค่านิยม วัฒนธรรมให้องค์กรให้การเรียนรู้ สอดคล้องกับบทความวิชาการของ ภิมภวิมล ปรมัตถ์วรโชติ (2563) เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องมีการพัฒนาความรู้ ค่านิยม ทักษะคิด แนวความคิด และกระบวนการทำงานบุคลากรด้วย โดยองค์กรดำเนินการพัฒนาปลูกฝังทัศนคติและค่านิยมต่อการเรียนรู้ขององค์กรให้พนักงานทุกคนได้รู้และเข้าใจ เพราะว่าพื้นฐานของการพัฒนาองค์กร คือ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Readiness for Change) เพราะเมื่อองค์กรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนแล้วก็ต้องถ่ายทอดสู่ผู้ปฏิบัติและเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติ เมื่อบุคลากรมีความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กร มีความรู้และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง บุคลากรก็พร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงและผลักดันให้การพัฒนาองค์กรประสบผลสำเร็จโดยปราศจากการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (Resistance to Change)

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ได้พบองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย คือ การพัฒนาบุคลากรในด้านภาษาสากล การฝึกอบรมให้ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาศักยภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาสำนักงานดิจิทัล การพัฒนาด้านสื่อสารองค์กรที่รวดเร็วโดยมีการสร้างระบบฐานข้อมูลดิจิทัล การสร้างระบบเครือข่ายดิจิทัลที่เชื่อมหน่วยงานภายในเทศบาลตำบลกกโก และหน่วยงานภายนอกเพื่อให้เกิดการให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็วและพร้อมกับการรองรับการเปลี่ยนแปลงใน ยุคระบบราชการ 4.0

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนแนวคิดการพัฒนาบุคลากร และวิธีการทำงานใหม่ให้รองรับการปรับเปลี่ยนตามแนวนโยบายประเทศไทย 4.0 อีกทั้งต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่ระบบราชการยุคดิจิทัล
2. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะการทำงานที่จำเป็นและทันสมัยให้แก่บุคลากรของเทศบาลตำบลกกโก ไม่ใช่ส่งเสริมเพียงแค่การพัฒนาทักษะและสมรรถนะประจำสายงาน อาทิ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะด้านภาษาสากล ทักษะการปรับตัวให้ทันเหตุการณ์อยู่เสมอ และทักษะในการตัดสินใจสามารถคิดวิเคราะห์เพื่อเข้าใจถึงปัญหา และทักษะในการเข้าใจผู้อื่นได้อย่างดี เป็นต้น
3. ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในการทำงานเอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะการทำงานในยุคดิจิทัล เพื่อส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาหาความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะ ประสบการณ์ ได้สะดวกยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับผลการศึกษาในครั้งนี้
2. ควรทำการศึกษาแนวทางใหม่ ๆ เพิ่มเติม เพื่อมาปรับใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2559). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม**. สืบค้น พฤศจิกายน 29, 2563. จาก <https://www.netpracharat.com/Documents/แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.pdf>.
- ชลชาติ พุโธ, และวิไลวรรณ วรคามิน. (ม.ป.ป). **แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. สืบค้น ธันวาคม 10, 2563. จาก <https://sites.google.com/site/hbcandt2016/naewkhid-laea-thvsdi-kar-phathna-thraphykr-mnusy>.
- ชาย โพธิ์สิตา. (2554). **ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง.
- พชร สันทัด. (2562, มกราคม-มิถุนายน). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการทำงานในยุคประเทศไทย 4.0. **วารสารอาชีวกรรมและความปลอดภัย**, 1(1), 65-73.
- พงษ์วัตร บุญสนองโชคยิ่ง. (2563) . **การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภิมภวิมล ปรมัตถ์วรโชติ. (2563, พฤษภาคม). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้. **วารสารการบริหารบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น**, 7(5), 337-351.
- รจนา นันทิชุติมา. (2562). **การจัดการการทรัพยากรมนุษย์ในยุคการ 4.0 กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ, และวงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. (2562, มกราคม-มิถุนายน). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดระยอง. **วารสารจันทร์เกษมสาร**, 25(1), 141-155.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2553). **ระบบราชการ 4.0 ยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน**. สืบค้น พฤศจิกายน 19, 2563. จาก <https://www.opdc.go.th/content/Mzk>.

