

การรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัล ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง

**THE PERCEPTION TO DIGITAL GOVERNMENT POLICY
OF PERSONNEL IN PERSONAL DIVISION,
DEPARTMENT OF HIGHWAYS**

ชญากรณ์ เมียนแก้ว

CHAYAPORN MIANKAEW

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

**THE PERCEPTION TO DIGITAL GOVERNMENT POLICY
OF PERSONNEL IN PERSONAL DIVISION,
DEPARTMENT OF HIGHWAYS**

CHAYAPORN MIANKAEW

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT
SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2020
COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY**

ชื่อหัวข้อสารนิพนธ์

การรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่
กรมทางหลวง

THE PERCEPTION TO DIGITAL GOVERNMENT POLICY OF
PERSONNEL IN PERSONAL DIVISION, DEPARTMENT OF
HIGHWAYS

นักศึกษา

ชญากรณ์ เมียนแก้ว รหัสนักศึกษา 63500970

หลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะ

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ รัฐนิตรานนท์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร)

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต อุ่ออัน)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สารนิพนธ์เรื่อง	การรับรู้ นโยบายรัฐบาลดิจิทัลของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง
คำสำคัญ	การรับรู้, รัฐบาลดิจิทัล, กรมทางหลวง
นักศึกษา	ชญากรณ์ เมียนแก้ว
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2563

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาการรับรู้ นโยบายรัฐบาลดิจิทัลของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง และเปรียบเทียบการรับรู้ นโยบายรัฐบาลดิจิทัลของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง จำนวน 84 คน ใช้แบบสอบถามในเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่าภาพรวมการรับรู้ นโยบายรัฐบาลดิจิทัลของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง ประกอบด้วย 1) ด้านการเป็นรัฐบาลดิจิทัล 2) ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ 3) ด้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่งผลต่อการรับรู้ นโยบายรัฐบาลดิจิทัล ในขณะที่ระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อการรับรู้ นโยบายรัฐบาลดิจิทัล

TITLE	THE PERCEPTION TO DIGITAL GOVERNMENT POLICY OF PERSONNEL IN PERSONAL DIVISION, DEPARTMENT OF HIGHWAYS
KEYWORDS	PERCEPTION, DIGITAL GOVERNMENT, DEPARTMENT OF HIGHWAYS
STUDENT	CHAYAPORN MIANKAEW
ADVISOR	ASSOC.PROF. SOMJAI PHAGAPHASWIWAT, PH.D.
LEVEL OF STUDY	MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
FACULTY	GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR	2020

ABSTRACT

The purposes of this study were 1) to examine the perception on Digital Government policy of Personnel in Personnel Division, Department of Highways, 2) to compare the perception on Digital Government policy of personnel in the Personnel Division, Department of Highways classified by the personal factors. There are 84 cases from the bureaucrats and the government employees in the Personnel Division, the Department of Highways included as a sample. Questionnaire was used to collect data. The statistic which used in data analysis included frequency percentage, mean, standard deviation, T-test dependent, and One-Way ANOVA to set statistical significance at the .05 level.

From the study, on overall perspective of the perception on Digital Government policy of personnel in the personnel division, Department of Highways is a high level, consisted of perception on 1) Digital Government, 2) implementing the policy, and 3) utilizing modern technologies in working life. Personal factors - gender, age, and length of service - affect the perception of digital government policies. While the education level does not affect the perception of digital government policy.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้บรรลุผลสำเร็จได้ ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้า ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ โดยเฉพาะทุกขั้นตอน จนสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยความเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ที่ปรึกษา ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ซึ่งแนวคิดและองค์ความรู้ต่าง ๆ เหล่านี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับการวิจัยครั้งนี้ เป็นอย่างมาก

ขอขอบคุณ บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวงทุกท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลได้ครบตามจำนวน

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดาและมารดา ผู้ซึ่งคอยให้กำลังใจและสนับสนุนตลอดจนเพื่อนนักศึกษาปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุมทุกคนที่คอยช่วยเหลือทั้งหมดนี้ถือเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญต่อผู้วิจัยที่ได้ส่งเสริมและสนับสนุน จนประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ตั้งใจ

ชญาภรณ์ เมียนแก้ว

สิงหาคม 2564

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่	
1	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
สมมติฐานในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดรัฐบาลดิจิทัล.....	7
ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้.....	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	26
รูปแบบการวิจัย.....	26
เครื่องมือการวิจัย.....	28
ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย.....	28
การรวบรวมข้อมูล.....	29

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ.....	29
4 ผลการวิจัย.....	30
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง.....	30
ระดับการรับรู้ นโยบายรัฐบาลดิจิทัล ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง.....	32
การทดสอบสมมติฐาน.....	35
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	48
สรุปผลการศึกษา.....	48
อภิปรายผล.....	50
ข้อเสนอแนะ.....	52
บรรณานุกรม.....	53
ภาคผนวก.....	55
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	56
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	60
ประวัติผู้วิจัย.....	62

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	แสดงการสังเคราะห์ตัวแปร..... 24
3.1	ค่าการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน..... 27
4.1	แสดง จำนวน และร้อยละ ของข้อมูลเพศ..... 30
4.2	แสดง จำนวน และร้อยละ ของข้อมูลอายุ..... 31
4.3	แสดง จำนวน และร้อยละ ของข้อมูลระดับการศึกษา..... 31
4.4	แสดง จำนวน และร้อยละ ของข้อมูลระยะเวลาในการปฏิบัติงาน..... 32
4.5	แสดง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ นโยบายรัฐบาลดิจิทัล..... 33
4.6	แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการรับรู้ นโยบายรัฐบาลดิจิทัล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ..... 35
4.7	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับ การรับรู้ นโยบายรัฐบาลดิจิทัล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ..... 36
4.8	การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านอายุที่มีผลต่อการรับรู้ นโยบายดิจิทัล ด้านการเป็นรัฐบาลดิจิทัล..... 37
4.9	การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านอายุที่มีผลต่อการรับรู้ นโยบายดิจิทัล ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ..... 38
4.10	การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านอายุที่มีผลต่อการรับรู้ นโยบายดิจิทัล ด้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน..... 39
4.11	การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านอายุที่มีผลต่อการรับรู้ นโยบายรัฐบาลดิจิทัลในภาพรวม..... 40
4.12	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับการรับรู้ นโยบายรัฐบาลดิจิทัล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา..... 41
4.13	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ ระดับการรับรู้ นโยบายรัฐบาลดิจิทัล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน..... 42

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
4.14	การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการรับรู้นโยบายดิจิทัล ด้านการเป็นรัฐบาลดิจิทัล.....	43
4.15	การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการรับรู้นโยบายดิจิทัล ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	44
4.16	การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติที่มีผลต่อการรับรู้นโยบายดิจิทัล ด้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน.....	45
4.17	การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการรับรู้นโยบายดิจิทัลในภาพรวม.....	46
4.18	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	47

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2	ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์แห่งชาติ 20 ปี และแผนพัฒนา รัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย.....	8
3	ภูมิทัศน์ของการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์.....	9
4	แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย.....	10

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว หรือ Digital Disruption ได้เข้ามาทำให้พฤติกรรมของผู้คนเปลี่ยนไป และพลิกโฉมอุตสาหกรรมต่าง ๆ ไปอย่างสิ้นเชิง การพัฒนาทางเทคโนโลยีส่งผลให้วิถีชีวิตของผู้คนในปัจจุบันสะดวกสบายยิ่งขึ้น เกิดรูปแบบงานใหม่เพิ่มขึ้น ทำให้ระดับความคาดหวังของผู้คนเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งมาตรฐานความคาดหวังที่เพิ่มขึ้นนี้ หมายรวมถึงความคาดหวังจากการรับบริการของทางภาครัฐด้วยเช่นกัน ส่งผลให้ภาครัฐต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้นของประชาชนได้ ซึ่งองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ได้วางกรอบของการพัฒนาไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) ในด้านต่าง ๆ เช่น ภาครัฐจะต้องเปิดเผยข้อมูลให้ประชาชนรับรู้มากขึ้น ขับเคลื่อนการบริหารภาครัฐด้วยความต้องการของประชาชน โดยต้องเปิดรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและภาคเอกชน ตลอดจนสามารถบริหารจัดการข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำมาวิเคราะห์หาบริการสาธารณะที่ตอบสนองความต้องการและเป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง หนึ่งในกลไกที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนภาครัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล คือ ทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมของบุคลากรภาครัฐ

สำหรับประเทศไทย แนวคิดการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลเป็นแนวคิดที่ มาจากการประชุมคณะกรรมการเตรียมการด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ครั้งที่ 1/2559 เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2559 โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อปฏิรูปประเทศไทยสู่ DIGITAL THAILAND คือการที่ประเทศไทยสามารถสร้างสรรค์ และใช้ ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์ และทรัพยากรอื่นใด เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไปสู่ความ มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ตามนโยบายของรัฐบาล โดยหนึ่งในเป้าหมายของร่างแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อ เศรษฐกิจและสังคม ที่เกี่ยวข้องกับรัฐบาลดิจิทัล คือ เป้าหมายการปฏิรูปกระบวนการทำงาน และการให้บริการของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและการใช้ประโยชน์จากข้อมูลเพื่อให้เกิดการ ปฏิบัติงานที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งเป็นกระบวนการต้นของการปฏิบัติงาน การ บริหารจัดการ และการให้บริการของภาครัฐที่ถูกเปลี่ยนแปลงด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บริการ

ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมั่นคงปลอดภัย มีธรรมาภิบาล และมีเป้าหมายการสร้างโอกาสทางสังคมอย่างเท่าเทียม ด้วยข้อมูลข่าวสารและบริการต่าง ๆ ผ่านสื่อดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนเพราะจะทำให้ประชาชนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อดิจิทัลอย่างเท่าเทียม คุณภาพชีวิตของประชาชนจะดีขึ้นจากการเข้าถึงทรัพยากรสารสนเทศและบริการสาธารณะ โดยเฉพาะบริการสาธารณะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตโดยผ่านทางเทคโนโลยีดิจิทัล ต่อมา คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและให้หน่วยงานของรัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจ รวมทั้งประกาศใช้ พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 มีผลใช้บังคับตั้งแต่ 23 พฤษภาคม 2562 ที่ผ่านมา เพื่อเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาประเทศให้เป็นรัฐบาลดิจิทัลตามเป้าหมายของรัฐบาล (ภาครัฐไทยกับการก้าวเข้าสู่รัฐบาลดิจิทัล, 2559, หน้า 4)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ได้จัดเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลเสนอต่อคณะรัฐมนตรี และมีมติเห็นชอบในหลักการตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ 26 กันยายน 2560 เพื่อเป็นกรอบการขับเคลื่อนการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนภาครัฐเพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลและการพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการสร้างและพัฒนาศักยภาพให้มีกรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นสำหรับสนับสนุนการดำเนินงานราชการและพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคคล ซึ่งจำแนกความพร้อมและพัฒนาการของส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐ การปรับเปลี่ยนเป็นองค์การดิจิทัล 3 ระยะ ได้แก่ ระยะเริ่มแรก (Early Stage) ระยะกำลังพัฒนา (Developing Stage) ระยะพัฒนาแล้ว (Mature Stage) ตลอดจนการแบ่งกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารส่วนราชการ (Executive) ผู้อำนวยการกอง (Management) ผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ (Academic) ผู้ทำงานด้านบริการ (Service) ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี (Technologist) และผู้ปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ (Other) (รุ่งนภา จันทรอ่อน, 2562, หน้า 2)

กรมทางหลวงมีพันธกิจในการพัฒนาโครงสร้างด้านทางหลวงให้มีโครงข่ายสมบูรณ์ครอบคลุมทั่วประเทศและเชื่อมโยงกับต่างประเทศ เสนอนโยบายและแผนพัฒนาควบคุมและดำเนินการก่อสร้าง บูรณะและบำรุงรักษาทางหลวงพิเศษ ทางหลวงแผ่นดิน และศึกษาวิเคราะห์วิจัยและพัฒนา จัดทำมาตรฐานและข้อกำหนดเกี่ยวกับงานทาง พัฒนาศักยภาพและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในระดับสากล ตลอดจนกำกับตรวจตราควบคุมทางหลวงและงานทางในความรับผิดชอบ

ให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่ออำนวยความสะดวกรวดเร็วและปลอดภัยทั่วประเทศ เอื้อประโยชน์ในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การปกครอง ความมั่นคงและการป้องกันประเทศ ได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัล ปี พ.ศ.2565-2566 ที่สอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน และตอบสนองต่อนโยบายด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของรัฐบาลตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมทางหลวง และยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัลของประเทศไทย (กรมทางหลวง, 2564)

ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของกรมทางหลวง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ นโยบายดังกล่าว และนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาทักษะที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 การรับรู้ นโยบายรัฐบาลดิจิทัลของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง เป็นอย่างไร

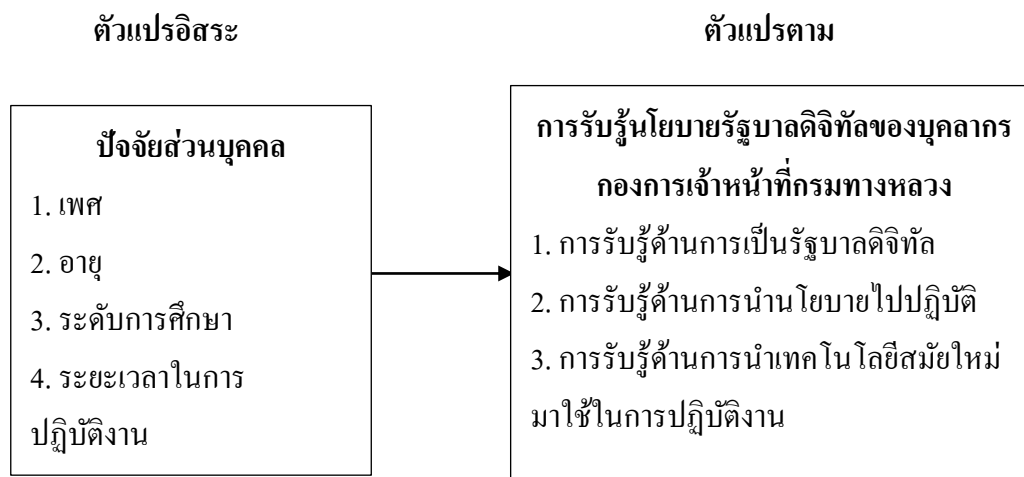
1.2.2 บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีการรับรู้ นโยบายรัฐบาลดิจิทัลแตกต่างกันอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ นโยบายรัฐบาลดิจิทัลของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ นโยบายรัฐบาลดิจิทัลของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 สมมติฐานในการวิจัย

1.5.1 บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง ที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลแตกต่างกัน

1.5.2 บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง ที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลแตกต่างกัน

1.5.3 บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ นโยบายรัฐบาลดิจิทัลแตกต่างกัน

1.5.4 บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการรับรู้ นโยบายรัฐบาลดิจิทัลแตกต่างกัน

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

1.6.1 ขอบเขตด้านประชากร

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง จำนวน 105 คน (ข้อมูล ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2564)

1.6.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยมีตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามดังนี้

1.6.2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน

1.6.2.2 ตัวแปรตาม คือ การรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง ประกอบด้วย การรับรู้ด้านการเป็นรัฐบาลดิจิทัล การรับรู้ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และการรับรู้ด้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน

1.6.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยในช่วงระยะเวลา ตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนเมษายน 2564

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง ซึ่งนำไปสู่การเตรียมความพร้อมของบุคลากรภาครัฐเพื่อเข้าสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบในอนาคต

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

การรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง หมายถึง กระบวนการทำความเข้าใจในข้อมูลนโยบายรัฐบาลดิจิทัลที่ได้รับ ผ่านการวิเคราะห์โดยอาศัย ความจำ ความรู้ ผสมผสานกับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ซึ่งอาจจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

1) การรับรู้ด้านการเป็นรัฐบาลดิจิทัล หมายถึง การรับรู้ถึงความจำเป็น ความสำคัญ นโยบาย และแผนปฏิบัติการสำหรับการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

2) การรับรู้ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การรับรู้ถึงความเกี่ยวข้องของหน่วยงานต่างๆที่มีส่วนในการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลดิจิทัลสู่การปฏิบัติ

3) การรับรู้ด้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ถึงการใช้เทคโนโลยีต่างๆ ในการปฏิบัติราชการ และการบริการประชาชน

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

เพศ หมายถึง เพศของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง แบ่งเป็น เพศหญิง และ เพศชาย

อายุ หมายถึง อายุของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง แบ่งเป็น 4 ช่วงอายุ คือ 26-30 ปี, 31-40 ปี, 41-50 ปี และ มากกว่า 50 ปี

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง แบ่งเป็น 5 ช่วงระยะเวลา คือ 1-5 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี, 16-20 ปี, และ 21 ปีขึ้นไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

2.1 แนวคิดรัฐบาลดิจิทัล

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดรัฐบาลดิจิทัล

นิยามของรัฐบาลดิจิทัล

รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) หมายถึง การออกแบบและปรับเปลี่ยนรูปแบบบริการของรัฐโดยอาศัยข้อมูลดิจิทัลเพื่อสร้างบริการของรัฐในรูปแบบใหม่ ผ่านเทคโนโลยี Mobile Social Cloud Technology ในยุคอินเทอร์เน็ต โดยมีลักษณะ 3 ประการ (Academic Focus ภาครัฐไทยกับการก้าวเข้าสู่รัฐบาลดิจิทัล, 2559, หน้า 2) ได้แก่

1) Reintegration เป็นการบูรณาการการทำงานของหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดการกำกับควบคุมการบริหารภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ

2) Needs-based holism เป็นการปรับปรุงองค์กรภาครัฐเพื่อให้เกิดการให้บริการสาธารณะที่ให้ความสำคัญต่อการนำความต้องการของพลเมืองมาเป็นศูนย์กลาง

3) Digitalization เป็นการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการนำระบบบริหารสารสนเทศมาใช้ รวมถึงการให้ความสำคัญต่อการสื่อสารผ่านทางอินเทอร์เน็ตซึ่งจะเข้ามาแทนที่วิธีการทำงานแบบเดิม

กล่าวโดยสรุป รัฐบาลดิจิทัลเป็นการนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้เป็นกลยุทธ์สำคัญในการยกระดับการทำงานภาครัฐให้มีความทันสมัย เพื่อสร้างบริการที่มีคุณค่าสู่ประชาชน ด้วยการทำงานอย่างเป็นระบบและพึงพาทุกภาคส่วน ทั้งหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานอิสระ ภาคธุรกิจ ภาคประชาชน และปัจเจกบุคคลที่มีบทบาทในฐานะผู้ให้และผู้ใช้ข้อมูล รวมถึงร่วมสรรค์สร้างสาระที่จำเป็นและสำคัญต่อการให้บริการของภาครัฐ (ภาครัฐไทยกับการก้าวเข้าสู่รัฐบาลดิจิทัล, 2559, หน้า 2)

การปรับเปลี่ยนภาครัฐไทยไปสู่รัฐบาลดิจิทัล

ทิศทางการพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในระยะยาวตามนโยบายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ยุทธศาสตร์ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ร่างแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาบริการ ประชาชน และการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ (พ.ศ. 2561-2580) แผนปฏิรูปประเทศด้านการ บริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2561-2565 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้กล่าวถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างเต็มรูปแบบในการบริหารราชการ แผ่นดิน และการจัดทำบริการสาธารณะ รวมถึงการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานของรัฐ เข้าด้วยกัน เพื่อการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ยกกระตือรือร้นบริการ ประชาชนสู่ความเป็นเลิศ และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างสะดวก รวดเร็ว และ โปร่งใส



ภาพประกอบที่ 2 ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์แห่งชาติ 20 ปี และแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย

ที่มา : กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2560)

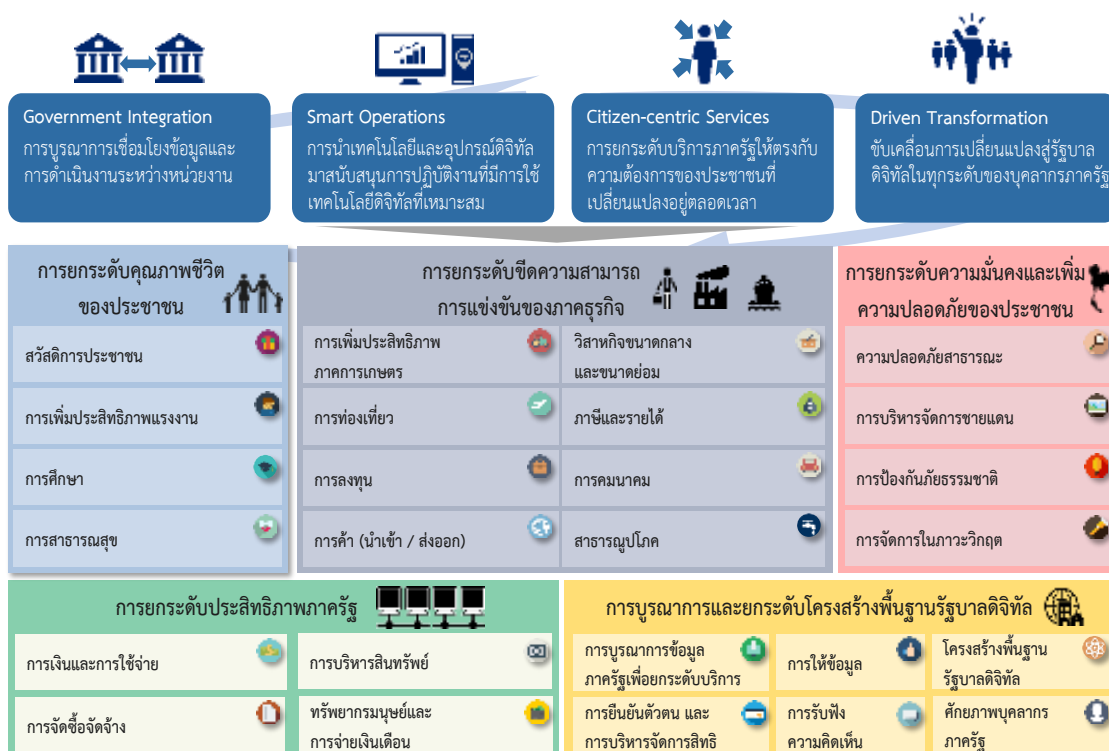
คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2559 ได้พิจารณาและให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 20 ปี ภายใต้วิสัยทัศน์ ปฏิรูปประเทศไทยสู่ “ดิจิทัลไทยแลนด์” หรือประเทศไทยที่สามารถสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์ และทรัพยากรอื่นใด เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ตามที่กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมได้นำเสนอ โดยในแผนพัฒนาดังกล่าวได้มีการกล่าวถึงวิสัยทัศน์ของการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์และเป้าหมายการพัฒนารัฐบาล เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศเพื่อไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ไว้ 4 ระยะ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทิศทางของการพัฒนาที่ชัดเจน ดังนี้ (สำนักงาน ก.พ., 2562, หน้า 4)

ระยะการพัฒนา	ระยะที่ ๑ Digital Foundation (๑ ปี ๖ เดือน)	ระยะที่ ๒ Digital Thailand I: Inclusion (๕ ปี)	ระยะที่ ๓ Digital Thailand II: Full Transformation (๑๐ ปี)	ระยะที่ ๔ Global Digital Leadership (๑๐ - ๒๐ ปี)
ด้านกรการพัฒนา				
วิสัยทัศน์ดิจิทัล ของไทย ในระยะ ๒๐ ปี	ประเทศไทยลงทุน และสร้างรากฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล	ทุกภาคส่วนของประเทศไทยมีส่วนร่วมในเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลตามแนวทางประชารัฐ	ประเทศไทยก้าวสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ที่ขับเคลื่อนและใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างเต็มศักยภาพ	ประเทศไทยอยู่ในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและคุณค่าทางสังคมอย่างยั่งยืน
รัฐบาล	หน่วยงานรัฐมีการทำงานที่เชื่อมโยงข้อมูลข้ามหน่วยงาน	การทำงานระหว่างภาครัฐจะเชื่อมโยงเหมือนเป็นองค์กรเดียว	รัฐจัดให้มีบริการที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชน เปิดเผยข้อมูลและให้ประชาคมมีส่วนร่วม	เป็นผู้นำในภูมิภาคด้านรัฐบาลดิจิทัล ทั้งทางการบริหารจัดการรัฐและบริการประชาชน
เศรษฐกิจ	การทำธุรกรรมผ่านระบบดิจิทัล คล่องตัว และติดต่อทางดิจิทัลให้ SMEs วิสาหกิจชุมชน ภาครัฐวิสาหกิจอยู่บนระบบออนไลน์พร้อมทั้งวางรากฐานให้เกิดการลงทุนในคลัสเตอร์ดิจิทัล	ภาคเกษตร การผลิตและบริการ เปลี่ยนมาทำธุรกิจด้วยดิจิทัลและข้อมูล ตลอดจน Digital Technology Startup และคลัสเตอร์ดิจิทัลเริ่มมีบทบาทในระบบเศรษฐกิจไทย	ภาคเกษตร การผลิตและบริการแข่งขันได้ด้วยนวัตกรรมดิจิทัลและเชื่อมโยงไทยสู่การค้าในระดับภูมิภาคและระดับโลก	กิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกกิจกรรมเชื่อมต่อภายในและระหว่างประเทศด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล นำประเทศไทยสู่ความมั่งคั่ง
สังคม	ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและบริการพื้นฐานของรัฐอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม	ประชาชนเชื่อมั่นในการใช้ดิจิทัล และเข้าถึงบริการการศึกษา สุขภาพ ข้อมูล และการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านดิจิทัล	ประชาชนใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี/ข้อมูลทุกกิจกรรมในชีวิตประจำวัน	เป็นประเทศที่ไม่มีความเหลื่อมล้ำด้านดิจิทัล ตลอดจนชุมชนใช้ดิจิทัลเพื่อพัฒนาท้องถิ่นตนเอง

ภาพประกอบที่ 3 วิสัยทัศน์ของการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์
ที่มา : กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2560)

ในการขับเคลื่อนภาครัฐให้มีการพัฒนาไปสู่ทิศทางตามภูมิทัศน์ในแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 20 ปี ดังกล่าว ได้มีการกำหนดให้ “การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล” และ “การพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล” เป็นยุทธศาสตร์สำคัญของรัฐบาลในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐและยกระดับคุณภาพการให้บริการและการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

นอกจากนี้คณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในคราวการประชุมครั้งที่ 2-2560 เมื่อวันที่ 6 กันยายน 2560 ได้ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) สำหรับเป็นกรอบการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในระยะสั้น โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่ขับเคลื่อนและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเต็มศักยภาพ หรือ “Digital Transformation) (สำนักงาน.ก.พ., 2561, หน้า5)



* สำหรับการปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ และมาตรฐาน มีการดำเนินการในชุดคำสั่งที่ 6 ของแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ภาพประกอบที่ 4 แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย
 ที่มา : กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2560)

ซึ่งในแผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปีดังกล่าว ได้ระบุให้การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ หรือ Government Transformation และการพัฒนากำลังคนและประชาชนสู่ยุคดิจิทัล เป็นประเด็นขับเคลื่อนที่สำคัญที่จะดำเนินการใน ระยะ 5 ปี พร้อมทั้งได้กำหนดกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงาน โดยความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) วางกลไกในการวางแผนและพัฒนากำลังคนดิจิทัลของรัฐให้สอดคล้องกับความต้องการตามบริบทการพัฒนาของประเทศ เพื่อเป็นกำลังสำคัญของรัฐในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลทั้งในปัจจุบันและในอนาคต โดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในศักยภาพของเทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาประยุกต์ใช้ในงานตามภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่ไปกับการยกระดับความรู้และทักษะของบุคลากรภาครัฐ ทั้งในส่วนของบุคลากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะในสายวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ให้มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และการให้บริการของภาครัฐ และการพัฒนาบุคลากรทั่วไปให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานของภาครัฐ (สำนักงาน ก.พ., 2561)

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในการประชุมเมื่อวันที่ 14 มกราคม 2560 ได้กำหนดให้ “การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล” เป็นหนึ่งในจุดเน้นการพัฒนาภาครัฐที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐให้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศเพื่อไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา “ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล” เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐได้ใช้เป็นกรอบแนวทางในการเตรียมกำลังคนให้มีทักษะที่เหมาะสมที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล และเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 ได้มีมติเห็นชอบในหลักการร่างแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามที่สำนักงาน ก.พ.เสนอ (สำนักงาน ก.พ., 2561)

ทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ มีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงาน ก.พ., 2561, หน้า 1)

1. ความสามารถ

ความสามารถ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมที่บุคลากรภาครัฐควรแสดงออกเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังตามที่ระบุไว้ในมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 26 กันยายน 2560 เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการแบ่งความสามารถเป็น 7 กลุ่มความสามารถ(สำนักงาน ก.พ., 2561, หน้า 4 - 21) ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)

กลุ่มที่ 2 ความสามารถด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard, and Compliance)

กลุ่มที่ 3 ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology)

กลุ่มที่ 4 ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล (Digital Process and Service Design)

กลุ่มที่ 5 ความสามารถด้านด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ (Strategic and Project Management)

กลุ่มที่ 6 ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership)

กลุ่มที่ 7 ความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation)

2. ความรู้

ความรู้ หมายถึง ความเข้าใจเชิงวิชาการและวิชาชีพที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐควรมีเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย 23 หน่วยความรู้ จำแนกออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ความรู้พื้นฐานสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ และความรู้ที่จำเป็นสำหรับกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (สำนักงาน ก.พ., 2561, หน้า 22)

2.1 ความรู้พื้นฐานสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

ความรู้พื้นฐานที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทุกกลุ่มควรมี เพื่อการทำงานในบริบทการเป็นรัฐบาลดิจิทัล จำนวน 5 หน่วยความรู้(สำนักงาน ก.พ., 2561, หน้า 22) ดังนี้

2.1.1 เทคนิคการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และการทำงานร่วมกัน

2.1.2 ความรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย รวมถึงประเด็นทางสังคม ความเป็นส่วนตัว และจริยธรรม

2.1.3 ความรู้เกี่ยวกับหลักการสำคัญเกี่ยวกับข้อมูล การเลือกใช้และการตีความข้อมูล (Data Literacy)

2.1.4 ความรู้ด้านกรอบธรรมาภิบาล มาตรฐาน หลัก/แนวปฏิบัติที่ดี กฎหมายดิจิทัล และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.1.5 ความรู้เกี่ยวกับเป้าหมาย พันธกิจ กระบวนการทำงานและการให้บริการของ หน่วยงาน

2.2 ความรู้ที่จำเป็นสำหรับกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

ความรู้ที่จำเป็นที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐแต่ละกลุ่มควรต้องมี เพื่อสนับสนุน การปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย 18 หน่วยความรู้ ดังนี้ (สำนักงาน ก.พ., 2561, หน้า 22 - 23)

2.2.1 ความรู้เกี่ยวกับความเชื่อมโยงทิศทางนโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศกับ หน่วยงาน และแผนการดำเนินงานขององค์กรเพื่อการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

2.2.2 ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation)

2.2.3 ความรู้เกี่ยวกับสถาปัตยกรรมองค์กรและการกำกับดูแล (Enterprise Architecture)

2.2.4 ความรู้ด้านการจัดการ โครงการ (Project Management)

2.2.5 ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสร้างทีม (Team Building) และการจัดการเครือข่าย การทำงาน

2.2.6 ความรู้เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน (Human Resource Management and Development)

2.2.7 ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อการ วางแผนและการตัดสินใจ

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

2.2.9 ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการบริหารผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Management)

2.2.10 ความรู้เกี่ยวกับการทำงานและประยุกต์ใช้งานแบบอไจล์ (Agile)

2.2.11 ความรู้ด้านกระบวนการขั้นตอนการจัดทำ แก้ไขเพิ่มเติมและยกเลิกกฎหมาย

2.2.12 ความรู้ด้านการจัดการความเสี่ยงดิจิทัล (digital Risk Management)

2.2.13 ความรู้เกี่ยวกับแนวทาง วิธีการในการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงาน เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

2.2.14 เทคนิคการจัดการข้อตกลงระดับการให้บริการและการทำงาน (Service-Level Agreement Management)

2.2.15 เทคนิคการออกแบบการให้บริการ

2.2.16 ความรู้เกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Cyber Security)

2.2.17 ความรู้ด้านการจัดการให้บริการด้านไอที (IT Service Management)

2.2.18 ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาซอฟต์แวร์

3. ประสบการณ์

ประสบการณ์ หมายถึง สิ่งที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเคยปฏิบัติ เคยกระทำ เคยสัมผัส หรือ ได้พบเห็นมาในอดีตที่จะสนับสนุนให้การปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง ประกอบด้วย 18 หน่วยประสบการณ์ จำแนกออกเป็น 2 กลุ่มย่อย ได้แก่ ประสบการณ์พื้นฐานเพื่อการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล และประสบการณ์ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล (สำนักงาน ก.พ., 2561, หน้า 23)

3.1 ประสบการณ์พื้นฐานสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

ประสบการณ์พื้นฐานที่บุคลากรภาครัฐควรมีเพื่อการทำงานในบริบทการเป็นรัฐบาลดิจิทัล จำนวน 5 หน่วยประสบการณ์ ดังนี้ (สำนักงาน ก.พ., 2561, หน้า 23)

3.1.1 ประสบการณ์การใช้งานดิจิทัลในการทำงานและในชีวิตประจำวัน อย่างถูกต้องและปลอดภัย

3.1.2 ประสบการณ์การใช้และตีความข้อมูลเพื่อการทำงาน

3.1.3 ประสบการณ์การให้บริการตามภารกิจของหน่วยงาน หรือมีประสบการณ์ในการรวบรวม วิเคราะห์ และสื่อสารข้อมูลความต้องการใช้งาน (Requirement) ของผู้รับบริการหรือผู้ใช้งานจนสามารถนำความเข้าใจพฤติกรรมและความต้องการของประชาชนหรือผู้รับบริการมาปรับปรุงระบบการทำงานและการให้บริการได้

3.1.4 ประสบการณ์ทำงานที่หลากหลายทั้งภารกิจหลัก ภารกิจรองและภารกิจสนับสนุนของส่วนราชการในระดับที่เข้าใจภารกิจ กฎระเบียบ กระบวนการและความเชื่อมโยงของส่วนงานต่าง ๆ รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กร ทั้งภายในและระหว่างหน่วยงาน

3.1.5 ประสบการณ์ในการตีความ และ/หรือ บังคับใช้บทบัญญัติของกฎหมาย

3.2 ประสิทธิภาพที่จำเป็นสำหรับกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

ประสิทธิภาพที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐแต่ละกลุ่มควรมีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้จำนวน 13 หน่วยประสิทธิภาพดังนี้ (สำนักงาน ก.พ., 2561, หน้า 23 - 24)

3.2.1 ประสิทธิภาพการจัดทำนโยบายยุทธศาสตร์แผนกลยุทธ์ของหน่วยงานหรือแผนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานภาครัฐ (Policy Making)

3.2.2 ประสิทธิภาพการนำนโยบายยุทธศาสตร์แผนหรือกลยุทธ์ขององค์กรไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ (Implementation)

3.2.3 ประสิทธิภาพการประสานความร่วมมือหรือทำงานแบบเป็นเครือข่ายกับหน่วยงานของรัฐหน่วยงานภาคเอกชนหรือประชาชนเพื่อผลสำเร็จร่วมกัน

3.2.4 ประสิทธิภาพการใช้ข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และสังเคราะห์หรือเพื่อนำเสนอต่อผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง

3.2.5 ประสิทธิภาพการทำงานบริหารจัดการ ควบคุม กำกับ โครงการของหน่วยงาน

3.2.6 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณของหน่วยงาน

3.2.7 เคยเป็นกรรมการหรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

3.2.8 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการคุณภาพองค์กรหรือคุณภาพของกระบวนการหรือการบริการตามมาตรฐาน

3.2.9 ประสิทธิภาพการทำงาน การศึกษาดูงาน หรือการแลกเปลี่ยนประสบการณ์พัฒนาองค์กร กับส่วนราชการที่มีการปรับเปลี่ยนเป็นหน่วยงานดิจิทัล

3.2.10 ประสิทธิภาพการวิเคราะห์และออกแบบสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture)

3.2.11 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบ IT ขององค์กร

3.2.12 ประสิทธิภาพการพัฒนาซอฟต์แวร์

3.2.13 ประสิทธิภาพการทำงานด้าน IT Security

4. คุณลักษณะ

คุณลักษณะ หมายถึง ความชอบ และแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสำเร็จในงาน อันจะมีส่วนสนับสนุนการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย 5 หน่วย

คุณลักษณะ โดยกำหนดให้ทั้ง 5 หน่วยคุณลักษณะเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่ข้าราชการทุกกลุ่มจำเป็นต้องมี ดังนี้ (สำนักงาน ก.พ., 2561, หน้า 24)

- 4.1 มุ่งเป้าหมาย คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาได้
- 4.2 เปิดรับประสบการณ์ใหม่ ริเริ่ม สร้างสรรค์ เรียนรู้ด้วยตนเอง
- 4.3 สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 4.4 กล้าตัดสินใจ พร้อมรับความเสี่ยง รับผิดชอบ
- 4.5 มีคุณธรรมจริยธรรม

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

Guralnik อ้างถึงในซิดชนก เชื้อแก้ว (2558) กล่าวว่า การรับรู้หมายถึง การแสดงออกถึงการรับรู้หรือความสามารถที่จะรับรู้เป็นความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุ สิ่งของ หรือคุณลักษณะ โดยวิธีการแสดงออกทางความรู้สึก (Sense) ความตระหนัก (Awareness) และความเข้าใจ (Comprehension)

Baron & Greenberg อ้างถึงในซิดชนก เชื้อแก้ว (2558) กล่าวว่าพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมา ส่วนใหญ่เกิดจากการตีความของบุคคล หรือเกิดจากการที่บุคคลรับรู้โลกรอบตัวของตน และตีความออกมาเป็นความคิด ความรู้สึก การตัดสินใจ และพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นการเข้าใจเรื่องการรับรู้จะช่วยให้บุคคลเข้าใจกระบวนการต่างๆ ในองค์การทั้งทางด้านพฤติกรรมการทำงาน และการสื่อสาร รวมทั้งความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อกันในขณะนั้น การได้ข้อมูลอย่างเที่ยงตรงมีผลต่อการทำความเข้าใจผู้อื่น ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

อุดม ทุม โฆสิต อ้างถึงในซิดชนก เชื้อแก้ว (2558) กล่าวถึงการรับรู้ว่าเป็นสิ่งที่น่าสนใจในเรื่องพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ เพราะว่าพฤติกรรมมนุษย์มีพื้นฐานมาจากการรับรู้ โลกมนุษย์เป็นเรื่องการรับรู้ ซึ่งก็คือเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมเป็นสำคัญ จะเห็นว่าการรับรู้เป็นการวิเคราะห์ตีความเพื่อทำความเข้าใจในข่าวสารข้อมูลที่ได้รับนั้นบุคคลจะอาศัยข้อมูลที่ได้รับในปัจจุบันประกอบกับสิ่งที่เคยรู้จากอดีตและเก็บไว้ในความทรงจำ ตลอดจนความคาดหวังของบุคคลต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตด้วย

ซิดชนก เชื้อแก้ว (2558) กล่าวว่า การรับรู้คือการตีความข้อมูลที่ได้รับจากสิ่งเร้าภายนอกผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้า ซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์ทั้งในอดีตและปัจจุบันของแต่ละบุคคลเป็นเครื่องมือในการแปลความหมายของการรับรู้ ทำให้การรับรู้ในเรื่องเดียวกันอาจมีความหมายแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

ศรีสุตา เพชรพลอย (2561) กล่าวว่า การรับรู้ คือ การแปลความหมายสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบอวัยวะรับสัมผัสแล้วเกิดการตอบสนอง ขั้นตอนแรกของการรับรู้คือ สิ่งเร้ามากระตุ้นอวัยวะรับสัมผัสทั้ง 5 ซึ่งได้แก่ หู ตา จมูก ปาก (ลิ้น) และกายสัมผัส เมื่อสัมผัสแล้วอาจเกิดความรู้สึก แต่หากมีการตีความ หรือแปลความหมายจากสมอง โดยอาศัยข้อมูลจากประสบการณ์ในอดีต หรือความจำ ก็จะเกิดการรับรู้ขึ้น และเกิดเป็นปฏิกิริยาตอบสนองสิ่งเร้าที่มากระตุ้นนั้นๆ

พัชนี เขจรธยา, เมตตา กฤตวิทย์, และฉัตรนันทน์ อนวัชศิริวงศ์ อ้างถึงในวีระชัย วุฒิพงษ์ชัยกิจ (2558) กล่าวถึงกระบวนการรับรู้ว่า โดยทั่วไปกระบวนการรับรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัวหรือตั้งใจ และมักเกิดจากประสบการณ์และการสั่งสมมาทางสังคม คนเราไม่สามารถให้ความสนใจต่อสิ่งต่างๆรอบตัวได้หมด แต่จะเลือกรับรู้เพียงบางส่วนเท่านั้น และมีความสนใจรับรู้สิ่งต่าง ๆ รอบตัวแตกต่างกัน

วีระชัย วุฒิพงษ์ชัยกิจ (2558) กล่าวว่า การรับรู้เกิดจากการเลือกรับข้อมูลข่าวสารตามความสนใจของตนเอง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการด้านทัศนคติ หากเป็นทัศนคติด้านบวกก็จะทำให้ผู้รับสารเปิดรับข้อมูลข่าวสารนั้นอย่างเต็มที่และพยายามจดจำข้อมูลข่าวสารนั้น หากเป็นทัศนคติด้านลบจะทำให้ผู้รับสารพยายามหลีกเลี่ยงในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ไม่สอดคล้องต่อความรู้สึก และความเชื่อของตน นอกจากนี้ลักษณะของปัจจัยด้านอารมณ์ของผู้รับสาร และสภาพแวดล้อมขณะรับสารก็เป็นปัจจัยที่สำคัญในการรับรู้เช่นกัน

จันทน์ รุ่งเรืองธนาผล และ เมธสิทธิ์ พูลดี (2561) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง การที่บุคคลได้รับข้อความ ข้อมูลและสามารถตีความจากความเข้าใจ ความสนใจ ประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ สามารถแปลความหมายของการรับรู้สิ่งต่างๆได้

โดยสรุปการรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลทำความเข้าใจในข้อมูลที่ได้รับ ผ่านการวิเคราะห์โดยอาศัยความจำ ความรู้ ผสมผสานกับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ ทำให้การรับรู้ในเรื่องเดียวกันอาจมีความหมายแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้

โจชนก ภาคออต อ้างถึงในจิตชนก เชื้อแก้ว (2558) เสนอว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์เดิม สถานการณ์ ความต้องการ และหน้าที่รับผิดชอบของบุคคล โดยแบ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคลเป็นปัจจัยภายใน ได้แก่ คุณสมบัติที่อยู่ภายในตัวของผู้รับ เช่น เพศ อาชีพ อายุ ระดับการศึกษา ความต้องการ คุณค่า ความสนใจ ประสบการณ์เดิม ปัจจัยภายนอก ได้แก่ คำแนะนำ คำสั่งสอน

จิตชนก เชื้อแก้ว (2558) เสนอว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ แบ่งเป็น 2 ลักษณะดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวผู้รับ แบ่งได้ 2 ด้านคือ

1.1 ด้านกายภาพ หมายถึง อวัยวะสัมผัส ถ้าอวัยวะสัมผัสสมบูรณ์ก็จะรับรู้ได้ดี ถ้าหยาบอ่อนสมรรถภาพ เช่น หูตึง สายตาสั้น ก็จะรับรู้ได้ไม่ดี

1.2 ด้านสติปัญญา คือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ มีหลายประการ เช่น ความจำ อารมณ์ สติปัญญา ความพร้อม การสังเกตพิจารณา เป็นต้น

2. ปัจจัยทางด้านจิตวิทยา ได้แก่

2.1 ความรู้เดิม หมายถึง หมายถึงกระบวนการรับรู้เมื่อสัมผัสแล้ว ต้องแปลเป็น สัญลักษณ์โดยอาศัยความรู้เดิมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เราจะรับรู้ ฉะนั้นหากไม่มีความรู้เดิมมาก่อนก็จะ ทำให้การรับรู้ผิดไปจากความเป็นจริง

2.2 ลักษณะของสิ่งเร้า หมายถึง คุณสมบัติซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่使人สนใจที่จะรับรู้ หรือทำให้การรับรู้เกิดการคลาดเคลื่อน เช่น ความคล้ายคลึง ความต่อเนื่องของสิ่งเร้า และ สภาพพื้นฐานของการรับรู้ เป็นต้น

กระบวนการรับรู้

สิทธิโชค วรานุสันติกุล อ้างถึงใน ชิดชนก เชื้อแก้ว (2558) ได้กล่าวถึงกระบวนการของการรับรู้ว่าประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 3 ขั้นตอนดังนี้

1. การเลือก (Selection) เป็นกระบวนการเลือกเพื่อที่จะรับรู้สิ่งเร้าบางอย่างจากบรรดาสสิ่งเร้าทั้งหลาย

2. การจัดระบบ (Organization) โดยทั่วไปบุคคลจัดระบบสิ่งเร้าออกเป็น 2 วิธี คือ

2.1 บุคคลเลือกที่จะรับสิ่งเร้า และแยกสิ่งเร้าที่เลือกออกมาเป็นส่วนที่สนใจแล้วมุ่งความสนใจไปยังส่วนนั้นเป็นพิเศษ

2.2 การจัดตั้งเร้านั้นๆ ให้อยู่ในรูปที่ง่ายขึ้น ตัดสิ่งทีละเยียดซับซ้อนหรือสับสนทิ้งไปซึ่งมักเป็นแนวโน้มของคนไทยทั่ว ๆ ไป

3. การแปลความหมาย (Interpretation) เป็นขั้นตอนสุดท้ายในกระบวนการรับรู้ โดยบุคคลจะอาศัยคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัว เช่น ทักษะคิด ประสบการณ์ ความต้องการ ค่านิยม เพื่อช่วยในการพิจารณาสิ่งเร้าภายนอกผสมผสานสิ่งเร้าเดียวกันที่เสนอต่อบุคคลต่างๆ บุคคลเหล่านั้นจะแปลความหมายต่างกัน

Seherhometal อ้างถึงในชิดชนก เชื้อแก้ว (2558) ได้กล่าวถึงว่ามีลำดับขั้นของกระบวนการที่นำไปสู่การรับรู้ โดยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนการพิจารณาและคัดเลือกข้อมูล (Attention and Selection)

เนื่องจากในสภาพแวดล้อมรอบตัวมีข้อมูล (Information) หรือสิ่งเร้า (Stimuli) ที่บุคคลได้รับผ่านประสาทสัมผัสมากมาย ดังนั้นบุคคลต้องเลือกที่จะรับรู้ (Selective Screening) โดยการเลือกที่จะรับข้อมูลหรือเพิกเฉยต่อข้อมูลใดๆ เป็นผลมาจากจิตใต้สำนึกของบุคคลนั้น

2. ขั้นตอนการจัดระบบข้อมูล (Organization)

หลังจากที่บุคคลพิจารณาเลือกข้อมูลแล้ว ก็จะทำการจัดระบบข้อมูลนั้นโดยมีแบบแผนการจัดระบบข้อมูล (Schemas) ซึ่งจะมีส่วนช่วยในการทำความเข้าใจและตีความต่อข้อมูลที่รับรู้

3. ขั้นตอนการตีความข้อมูล (Interpretation)

เป็นการให้เหตุผลต่อข้อมูลที่ผ่านการคัดเลือกและจัดระเบียบแล้ว การที่บุคคลที่เลือกรับรู้สิ่งเดียวกันมีระบบจัดข้อมูลแบบเดียวกัน แต่ก็อาจจะตีความแตกต่างกันออกไป

4. ขั้นตอนการนำข้อมูลที่รับรู้มาใช้ (Retrieval)

เป็นขั้นตอนที่เกิดจากการที่บุคคลเลือกนำเอาข้อมูลที่เคยรับรู้ซึ่งอยู่ในความทรงจำ (Memory) ของบุคคลออกมาใช้หรือแสดงเป็นพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อณิกร คอนแก้ว (2561) ศึกษาเรื่อง การรับรู้นโยบายสาธารณะของรัฐบาลพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ของบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี วัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาการรับรู้นโยบายสาธารณะของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ของบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ศึกษาปัญหาและอุปสรรคการนำนโยบายสาธารณะของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ของบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ไปสู่การปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้นโยบายสาธารณะโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัญหาและอุปสรรคการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ คือ ด้านเงื่อนไขทางการเมือง และด้านเงื่อนไขของสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง แนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ คือ 1) ด้านเงื่อนไขทางการเมือง หน่วยงานควรจัดทำแผนงบประมาณตามนโยบายที่จะนำไปปฏิบัติให้มีความชัดเจน จัดทำงบประมาณไว้สำหรับการขับเคลื่อนนโยบายที่เร่งด่วน และการรับฟังความคิดเห็นของกลุ่มๆในสังคม ในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเสมอภาคและเท่าเทียมในการได้รับบริการจากภาครัฐ 2) ด้านเงื่อนไขของสังคมและเศรษฐกิจ การกำหนดนโยบายควรมุ่งเน้นคุณค่าที่จะเกิดขึ้นกับประชาชนเป็นสำคัญ รับฟังความต้องการหรือความจำเป็นของประชาชน และการกำหนดนโยบายควรคำนึงถึงสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ควรกระตุ้นการลงทุนและการส่งออก คำนึงถึงการสร้างงาน สร้างอาชีพ เพิ่มผลผลิตในชุมชน เพิ่มรายได้ให้มีความยั่งยืนได้อย่างแท้จริง

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ การรับรู้ด้านสติปัญญา ด้านประสาทสัมผัสทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านประสบการณ์ชีวิต มีผลต่อการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ข้อเสนอแนะคือ ด้านเงื่อนไขทางการเมือง นโยบายที่มีโอกาสประสบความสำเร็จคือนโยบายที่ได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มผลประโยชน์หรือภาคเอกชน ฉะนั้น การกำหนดนโยบายควรคำนึงถึงกลุ่มต่าง ๆ เหล่านี้ด้วย ด้านเงื่อนไขของสังคมและเศรษฐกิจ ก่อนนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติควรพิจารณาการร่างนโยบายต้องผ่านกระบวนการที่ถูกต้องตามที่สังคมวางระเบียบไว้ ด้านทรัพยากรนโยบาย ควรพิจารณาจากการสนับสนุนด้านงบประมาณที่แน่นอนและมีแผนงบประมาณที่ชัดเจน มีเทคโนโลยีที่สามารถรองรับการปฏิบัติงาน รวมไปถึงมอบหมายการปฏิบัติงานแก่บุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ด้านการสื่อสารข้อความ บุคลากรจะมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายยิ่งขึ้นอยู่กับความชัดเจนของนโยบาย ผู้บริหารควรกำหนดวัตถุประสงค์และแผนการดำเนินการให้ชัดเจน ด้านการบังคับใช้กฎหมาย ต้องคำนึงถึงหลักกฎหมาย หลักนิติธรรม และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสังคมและวัฒนธรรม รวมทั้งต้องบังคับใช้ให้เสมอภาคตามหลักคุณธรรม ด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงานควรจัดประชุมเพื่อมอบนโยบายและซักซ้อมแผนการดำเนินงานเพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในแผนการดำเนินงาน และมีความพร้อมในการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ

พิมพ์กมล ไชยสมภาร (2562) ศึกษาเรื่อง การนำนโยบายรัฐบาลดิจิทัลไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการนำนโยบายรัฐบาลดิจิทัลไปปฏิบัติของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ตั้งแต่กระบวนการการนำนโยบายรัฐบาลดิจิทัลไปปฏิบัติ ประสิทธิภาพในการนำนโยบายรัฐบาลดิจิทัลไปปฏิบัติ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การนำนโยบายไปปฏิบัติ ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ ใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยภาคสนาม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 คน ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการการนำนโยบายรัฐบาลดิจิทัลไปปฏิบัติของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม มีการกำหนดนโยบาย เพื่อวางแผนการดำเนินงาน รวมทั้งการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ระบบดิจิทัล สารสนเทศ มาใช้ใน 2 ส่วน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการพัฒนาระบบและนำทรัพยากรที่มีอยู่มาพัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัย ลดขั้นตอนและลดระยะเวลาการปฏิบัติงาน ยกเว้นการให้บริการประชาชน อำนวยความสะดวกในการให้ข้อมูลกับภาครัฐ ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจาก 1) ด้านงบประมาณ 2) ด้านความร่วมมือ 3) กฎหมาย

กฎระเบียบต่าง ๆ และ 4) ด้านบุคลากร และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ คือ 1) ควรปรับเปลี่ยนทัศนคติให้กับผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ภายในองค์กร 2) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 3) การวางแผนหรือการวางนโยบาย ควรมีมาตรฐานเดียวกัน 4) หน่วยงานจะต้องมีนโยบายและให้การสนับสนุนอย่างจริงจังให้การส่งเสริมการลงทุนด้านเทคโนโลยี

รุ่งนภา จันทรอ่อน (2562) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ผู้การเปลี่ยนเป็นหน่วยงานดิจิทัล วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพัฒนาการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถด้านทักษะดิจิทัลในการนำมาใช้ดำเนินงาน การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร แนวทางและทิศทางการเตรียมความพร้อมบุคลากรด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไขเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ภายใต้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยข้อมูลเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 5 คน ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถด้านทักษะดิจิทัลมีความสอดคล้องกับแนวคิดบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ในด้านการสร้างระบบการพัฒนา สนับสนุนด้านบุคลากร ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ E-Learning และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับการดำเนินงานของหน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์ แต่ระหว่างการดำเนินงานพบสาเหตุของปัญหา อุปสรรคด้านช่วงอายุวัยที่แตกต่าง ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงาน นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน อีกทั้งการปรับทัศนคติ หรือ mindset ของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ เป็นส่วนสำคัญในการสร้างการรับรู้ เข้าใจต่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและตระหนักถึงความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นหน่วยงานดิจิทัล

ธีรภัทร เนตรมงคล (2561) ศึกษาเรื่องการรับรู้ นโยบาย Thailand 4.0 ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางรักใหญ่ อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ นโยบาย Thailand 4.0 และเพื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้ นโยบาย Thailand 4.0 ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางรักใหญ่ อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า มีการรับรู้ นโยบาย Thailand 4.0 ในภาพรวม และรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการรับรู้ นโยบาย Thailand 4.0 ด้านการบริการตามแนวระบบราชการ 4.0 ด้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการรับรู้อยู่ในระดับน้อย และพบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีการรับรู้ นโยบาย Thailand 4.0 ต่างกัน

จันทน์ รุ่งเรืองชนาผล และเมธสิทธิ์ พูลดี (2561) ศึกษาเรื่องการรับรู้การเป็น Thailand 4.0 ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วัตถุประสงค์เพื่อ

ศึกษาการรับรู้การเป็น Thailand 4.0 ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยทางจิตวิทยา กับการรับรู้การเป็น Thailand 4.0 ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ พบว่าปัจจัยด้านสังคมที่มีผลทำให้เกิดการรับรู้การเป็น Thailand 4.0 เรียงจากมากไปหาน้อย คือ จากการค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ตอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาอยู่ในระดับมากคือจากการใช้สื่อ Social Media จากความสนใจจึงค้นคว้าหาข้อมูล การเข้าอบรมสัมมนา จากการอ่านหนังสือพิมพ์ น้อยที่สุดคือจากการศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยด้านจิตวิทยาที่ทำให้เกิดการรับรู้การเป็น Thailand 4.0 เรียงจากมากไปน้อยคือ จากการต้องการความก้าวหน้าในงานจึงเกิดการค้นคว้าอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือความพึงพอใจในงานจึงเกิดการค้นคว้า น้อยที่สุดคือขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่วนการรับรู้ในวาระ 4 ด้านของการเป็น Thailand 4.0 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากที่สุดคือ วาระที่ 1 การเตรียมคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อก้าวเข้าสู่โลกที่ 1 รองลงมาคือ วาระที่ 4 ด้านการปฏิรูปงานวิจัยเพื่อก้าวสู่การเป็น Thailand 4.0 วาระที่ 3 การบ่มเพาะผู้ประกอบการและพัฒนาเครือข่ายวิสาหกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม และน้อยที่สุดคือ วาระที่ 2 พัฒนากลยุทธ์เทคโนโลยีและอุตสาหกรรมแห่งอนาคตเพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ปัจจัยทางสังคมโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การเป็น Thailand 4.0 ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กาญจนา ปุณะตุง (2560) ศึกษาเรื่องการเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 ของข้าราชการสำนักงานการคลังและทรัพย์สิน กระทรวงศึกษาธิการ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 และเปรียบเทียบระดับการเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 ของข้าราชการสำนักงานการคลังและทรัพย์สิน กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 ในภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานตามแนวทางระบบราชการ 4.0 ด้านการสร้างนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ และด้านความเป็นดิจิทัลตามแนวรัฐบาลดิจิทัลอยู่ในระดับมาก และพบว่าข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 แตกต่างกัน

ศรีสุดา เพชรพลอย (2561) ศึกษาเรื่องการรับรู้ ความเข้าใจ และการยอมรับนโยบายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ตาม พ.ร.บ.ควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ.2551 ของประชาชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ ความเข้าใจ และการยอมรับนโยบายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ตาม พ.ร.บ.ควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ.2551 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ระดับการรับรู้ นโยบาย รองลงมาคือ อายุ ความเข้าใจที่มีต่อ นโยบาย และพฤติกรรม

การดื่มแอลกอฮอล์ นอกจากนี้ยังพบว่าการรับรู้นโยบายส่งผลต่อความเข้าใจในนโยบายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ตาม พ.ร.บ.ควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ.2551 ของประชาชนอีกด้วย

วีระชัย วุฒิพงษ์ชัยกิจ (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้นโยบายองค์การกรณีศึกษาบริษัทเอสซีจี แพคเกจจิ้ง จำกัด (มหาชน) วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้กับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และการสื่อสารกับพนักงานเพื่อการรับรู้ นโยบายองค์การพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้นโยบายโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุงาน และระดับขั้นอาชีพส่งผลต่อการรับรู้ นโยบายแตกต่างกัน แต่เพศ และระดับการศึกษา ส่งผลต่อการรับรู้ นโยบายไม่แตกต่างกัน ปัจจัยการสื่อสารจำนวนครั้งในการรับสารส่งผลต่อการรับรู้ นโยบายที่แตกต่างกัน แต่การสื่อสารทั้ง 4 แบบ ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อบุคคล สื่ออิเล็กทรอนิกส์ การจัดกิจกรรม ให้ผลการรับรู้ นโยบายไม่แตกต่างกัน

ชิดชนก เชื้อแก้ว (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ข่าวสารทางการเมืองในช่วงการเมืองสองขั้วของประชาชนในเขตอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ และปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ข่าวสารทางการเมืองในช่วงการเมืองสองขั้วของประชาชนในเขตอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่มีสิทธิ์เลือกตั้งจำนวน 394 คน พบว่าการรับรู้ข่าวสารทางการเมืองในช่วงการเมืองสองขั้วผ่านสื่อต่าง ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งจาก 14 ช่องทางสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือกลุ่มที่รับรู้ข่าวสารน้อย โดยผ่านทางนักการเมือง ข้อความ SMS ผ่านทางโทรศัพท์มือถือ ตัวแทนกลุ่มพลังมวลชน ข้าราชการ พนักงานหน่วยงานของรัฐ หอกระจายข่าว รถประชาสัมพันธ์ เป็นต้น และกลุ่มที่รับรู้ข่าวสารปานกลาง โดยผ่านสื่อวิทยุกระจายเสียง สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เพื่อนบ้าน และเพื่อนสนิท เป็นต้น ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ข่าวสารการเมืองในช่วงการเมือง 2 ขั้ว ได้แก่ สังคมประกิตทางการเมือง และการบ่มเพาะทางการเมือง

ตารางที่ 2.1 แสดงการสังเคราะห์ตัวแปร

	อฉกร คอนแก้ว (2561)	จันทร์นัฐ รุ่งเรืองชนผล และ เมธิสิทธิ์ พูลดี (2561)	ธีรภัทร เนตรมงคล (2561)	กาญจนา ปุณะตุง (2560)	ศรียุตา เพชรพลอย (2561)	วิระชัย วุฒิพงษ์ชัยกิจ (2558)	จิตชนก เชื้อแก้ว (2558)
เพศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
อายุ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ระดับการศึกษา	✓		✓	✓		✓	✓
ประเภทบุคลากร	✓						
ตำแหน่งงาน				✓		✓	
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	✓	✓				✓	
รายได้		✓	✓				
การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	✓		✓				
การรับรู้การเป็น Thailand 4.0		✓	✓				
การรับรู้ด้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ใน การปฏิบัติงาน			✓	✓			
การรับรู้ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน				✓			
การรับรู้ด้านการสร้างนวัตกรรม และความคิด สร้างสรรค์				✓			
การด้านความเป็นดิจิทัล				✓			
ช่องทาง/สื่อ ในการรับรู้มาตรการนโยบายการ ควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์					✓		
ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการนโยบายการควบคุม เครื่องดื่มแอลกอฮอล์					✓		
การยอมรับมาตรการนโยบายการควบคุม เครื่องดื่มแอลกอฮอล์					✓		
การรับรู้ด้านสิ่งแวดล้อม						✓	
การรับรู้ด้านลูกค้าเป็นศูนย์กลาง						✓	
การรับรู้ข่าวสารทางการเมือง							✓

จากการสังเคราะห์ตัวแปรตามตารางข้างต้น ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนาเป็นตัวแปร สำหรับการวิจัยการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ การรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

- 1) การรับรู้ด้านการเป็นรัฐบาลดิจิทัล
- 2) การรับรู้ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ
- 3) การรับรู้ด้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เกี่ยวกับการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ในการทำแบบสอบถามผู้วิจัยได้ค้นคว้าจากเอกสารและแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางประกอบในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามลำดับขั้นตอน เนื้อหาในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นหลักดังต่อไปนี้

- 3.1 รูปแบบการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือการวิจัย
- 3.4 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย
- 3.5 การรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งได้เก็บข้อมูลในระหว่างเดือนมกราคม ถึง เมษายน 2564 โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัล เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวิเคราะห์ โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างและอื่น ๆ จำนวน 11105 คน (ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง กุมภาพันธ์, 2564)

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง ซึ่งผู้วิจัยใช้การคำนวณของ Taro Yamane (จิตชนก เชื้อแก้ว, 2558) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ระดับความคลาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดตัวอย่าง 84 คน

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง 0.05

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{105}{1+(105 \times (0.05)^2)}$$

n = 83.16 หรือประมาณ 84 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling plan)

ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ค่าการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน

ฝ่าย/งานในกองการเจ้าหน้าที่	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต	9	7
ฝ่ายวินัยและส่งเสริมจริยธรรม	12	10
ฝ่ายประเมินผลทรัพยากรบุคคล	9	7
ฝ่ายพัฒนาระบบงาน	6	5
ฝ่ายวางแผนกำลังคน	8	6
ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	13	10
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	16	13
งานฌาปนกิจสงเคราะห์	12	10
รวม	105	84

3.3 เครื่องมือการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัล จำนวน 10 ข้อ เป็นการวัดระดับข้อมูลประเภทมาตราอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดค่าน้ำหนักตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ (จิตชนก เชื้อแก้ว, 2558) ได้แก่

- 5 หมายถึง มีการรับรู้ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการรับรู้ระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการรับรู้ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการรับรู้ระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการรับรู้ระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

- 4.50 – 5.00 หมายถึง มีการรับรู้ระดับมากที่สุด
- 3.50 – 4.49 หมายถึง มีการรับรู้ระดับมาก
- 2.50 – 3.49 หมายถึง มีการรับรู้ระดับปานกลาง
- 1.50 – 2.49 หมายถึง มีการรับรู้ระดับน้อย
- 1.00 – 1.49 หมายถึง มีการรับรู้ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น หรืออื่น ๆ

3.4 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการพัฒนาแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

3.4.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ๆ และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในงานวิจัย เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และความหมายของตัวแปร

3.4.2 การสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยทำการพัฒนาเครื่องมือ โดยการสังเคราะห์และพัฒนาข้อคำถามจากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องนำร่างแบบสอบถามเสนอต่อที่ปรึกษา

โครงการวิจัยเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา(Content Validity) ว่าแบบสอบถามนั้นตรงกับเนื้อหาที่ต้องการวัดหรือไม่ และนำไปแก้ไขปรับปรุงให้สมบูรณ์ต่อไป

3.4.3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทำการ Try out กับบุคลากรกอง/สำนักอื่น ๆ ในกรมทางหลวงจำนวน 20 คน เพื่อทดสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) และนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามแนวคิดของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.882

3.5 การรวบรวมข้อมูล

3.5.1 ทำการเก็บข้อมูลจากบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง โดยการแจกและรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง พร้อมทั้งชี้แจงจุดประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้

3.5.2 เก็บรวบรวมข้อมูล ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ในแบบสอบถามทุกฉบับ

3.5.3 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบเรียบร้อยแล้วมาจัดระเบียบข้อมูล เพื่อเตรียมการสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

3.5.4 ลงรหัสในแบบสอบถาม แปลงข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเป็นรหัส และบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

3.5.5 กำหนดคำสั่งการใช้ค่าทางสถิติ โดยนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และนำมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน คือ การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ นโยบายรัฐบาลดิจิทัลของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง และเปรียบเทียบการรับรู้ นโยบายรัฐบาลดิจิทัลของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง จำนวน 84 คน ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ และนำเสนอผลการศึกษาข้อมูลในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบายเชิงพรรณนาตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

4.2 ระดับการรับรู้ นโยบายรัฐบาลดิจิทัล

4.3 การทดสอบสมมติฐาน

4.4 ข้อเสนอแนะ

4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีการแจกแจงความถี่ จำนวน และค่าร้อยละ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน

ตารางที่ 4.1 แสดง จำนวน และร้อยละ ของข้อมูลเพศ

(n = 84)

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	14	16.70
หญิง	70	83.30
รวม	84	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง โดยส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 83.30 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70

ตารางที่ 4.2 แสดง จำนวน และร้อยละ ของข้อมูลอายุ

(n = 84)

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
26-30 ปี	17	20.20
31-40 ปี	43	51.20
41-50 ปี	16	19.10
มากกว่า 50 ปี	8	9.50
รวม	84	100.00

จากตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง โดยส่วนมากมีอายุ 31-40 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 รองลงมาอยู่ในกลุ่มอายุ 26-30 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 20.20 อายุ 41-50 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 19.10 และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50

ตารางที่ 4.3 แสดง จำนวน และร้อยละ ของข้อมูลระดับการศึกษา

(n = 84)

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	13.10
ปริญญาตรี	22	26.20
สูงกว่าปริญญาตรี	51	60.70
รวม	84	100.00

จากตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา พบว่า บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง โดยส่วนมากมีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 60.70 รองลงมามีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 26.20 และมีการศึกษาด้านต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10

ตารางที่ 4.4 แสดง จำนวน และร้อยละ ของข้อมูลระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

(n = 84)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
1-5 ปี	34	40.50
6-10 ปี	12	14.30
11-15 ปี	22	26.20
16-20 ปี	8	9.50
21 ปีขึ้นไป	8	9.50
รวม	84	100.00

จากตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง โดยส่วนมากมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 26.20 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 14.30 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 และ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50

4.2 ระดับการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัล ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง

ระดับการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง ประกอบด้วย การรับรู้ด้านการเป็นรัฐบาลดิจิทัล การรับรู้ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ การรับรู้ด้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน และการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลในภาพรวม โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 4.5 แสดง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ นโยบายรัฐบาลดิจิทัล

(n = 84)

การรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัล	\bar{X}	S.D.	ระดับการรับรู้
การรับรู้ด้านการเป็นรัฐบาลดิจิทัล			
1. รัฐบาลมีนโยบายและแผนปฏิบัติการในการเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นรัฐบาลดิจิทัล	3.77	0.68	มาก
2. ระบบราชการมีความจำเป็นต้องปรับตัวสำหรับการเป็นรัฐบาลดิจิทัล	4.42	0.52	มาก
3. ประเทศไทยจะสามารถเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้อย่างเต็มรูปแบบตามแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล	3.29	0.70	ปานกลาง
4. บุคลากรภาครัฐคือส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลดิจิทัล	4.25	0.60	มาก
ภาพรวมการรับรู้ด้านการเป็นรัฐบาลดิจิทัล	3.93	0.45	มาก
การรับรู้ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ			
1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (เช่น สำนักงาน ก.พ.) มีแผนสำหรับพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ	3.82	0.68	มาก
2. มีการจัดฝึกอบรมทักษะดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐ	3.58	0.80	มาก
3. ทักษะดิจิทัลมีความจำเป็นสำหรับการทำงานในปัจจุบัน	4.52	0.55	มากที่สุด
4. การยกเลิกสำเนาเอกสารในการติดต่อราชการ คือโครงการหนึ่งที่จะขับเคลื่อนสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	4.35	0.61	มาก
ภาพรวมการรับรู้ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ	4.07	0.51	มาก
การรับรู้ด้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน			
1. Government e-Service คือ การบริการประชาชนในการขอใบอนุญาตต่างๆผ่านระบบออนไลน์ของหน่วยงานภาครัฐ	4.05	0.58	มาก
2. การใช้ QR CODE ในหนังสือราชการ คือ แนวทางหนึ่งในการปรับตัวสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	4.50	0.53	มากที่สุด

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัล	\bar{X}	S.D.	ระดับการรับรู้
3. กรมทางหลวงใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่หลายช่องทางในการให้บริการประชาชน เช่น เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก แอปพลิเคชัน Thailand Highway Traffic	4.30	0.62	มาก
4. การใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) คือส่วนหนึ่งในแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล	4.32	0.64	มาก
ภาพรวมการรับรู้ด้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.30	0.50	มาก
ภาพรวมการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัล	4.10	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลโดยภาพรวมมีการรับรู้ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณาการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลรายด้านพบว่า การรับรู้ที่บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมทางหลวงมีการรับรู้สูงสุด คือ การรับรู้ด้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 รองลงมาคือ การรับรู้ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และการรับรู้ด้านการเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

4.3 การทดสอบสมมติฐาน

4.3.1 บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ ที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการรับรู้ นโยบาย รัฐบาลดิจิทัล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

(n = 84)

การรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัล	เพศ	N	ค่าเฉลี่ย	SD	t	p
การรับรู้ด้านการเป็นรัฐบาลดิจิทัล	ชาย	14	3.64	0.19	-4.633*	0.000
	หญิง	70	3.99	0.46		
การรับรู้ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ	ชาย	14	3.79	0.39	-2.335	0.022
	หญิง	70	4.13	0.51		
การรับรู้ด้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน	ชาย	14	3.88	0.47	-3.677*	0.000
	หญิง	70	4.36	0.46		
ภาพรวมการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัล	ชาย	14	3.77	0.29	-4.238*	0.000
	หญิง	70	4.16	0.43		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 จากการทดสอบค่าสถิติ t - test บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง เพศชายและเพศหญิง มีการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่าบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง เพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้ด้านการเป็นรัฐบาลดิจิทัล และการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีการการรับรู้ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

4.3.2 บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลแตกต่างกัน
 ตารางที่ 4.7 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการรับรู้
 นโยบายรัฐบาลดิจิทัล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

(n = 84)

การรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัล	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
การรับรู้ด้านการเป็นรัฐบาลดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	1.91	3	0.64	3.481*	0.020
	ภายในกลุ่ม	14.63	80	0.18		
	รวม	16.54	83			
การรับรู้ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2.58	3	0.86	3.631*	0.016
	ภายในกลุ่ม	18.96	80	0.24		
	รวม	21.54	83			
การรับรู้ด้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.36	3	1.12	5.193*	0.003
	ภายในกลุ่ม	17.25	80	0.22		
	รวม	20.60	83			
ภาพรวมการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	2.49	3	0.83	5.059*	0.003
	ภายในกลุ่ม	13.14	80	0.16		
	รวม	15.63	83			

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 จากการทดสอบค่าสถิติ One-Way ANOVAพบว่า บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน มีระดับการรับรู้ นโยบายรัฐบาลดิจิทัลต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านอายุที่มีผลต่อการรับรู้ นโยบายดิจิทัล ด้านการเป็น
รัฐบาลดิจิทัล

(n = 84)

การรับรู้ด้านการเป็น รัฐบาลดิจิทัล	n	Mean	Mean Difference (I-J)			
			26 -30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
26 -30 ปี	17	3.87	-	-0.144	-0.132	0.368
31-40 ปี	43	4.01	0.144	-	0.012	0.512*
41-50 ปี	16	4.00	0.132	-0.012	-	0.500
มากกว่า 50 ปี	8	3.50	-0.368	-0.512*	-0.500	-
รวม	84	3.93				

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 จากการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่การรับรู้ด้านการเป็นรัฐบาลดิจิทัล พบว่า บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง อายุ 31-40 ปี มีการรับรู้ นโยบายรัฐบาลดิจิทัล ด้านการเป็นรัฐบาลดิจิทัล มากกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ซึ่งเมื่อพิจารณาความแตกต่างรายคู่ พบว่า บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง อายุ 31-40 ปี มีการรับรู้ นโยบายรัฐบาลดิจิทัล ด้านการเป็นรัฐบาลดิจิทัลมากกว่าบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวงที่มี อายุมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.512

ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านอายุที่มีผลต่อการรับรู้นโยบายดิจิทัล ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ

(n = 84)

การรับรู้ด้านการนำ นโยบายไปปฏิบัติ	n	Mean	Mean Difference (I-J)			
			26 -30 ปี	31 – 40 ปี	41 -50 ปี	มากกว่า 50ปี
26 -30 ปี	17	4.09	-	-0.086	0.073	0.526
31-40 ปี	43	4.17	0.086	-	0.159	0.612*
41-50 ปี	16	4.02	-0.073	-0.159	-	0.453
มากกว่า 50 ปี	8	3.56	-0.526	-0.612*	-0.453	-
รวม	84	4.0685				

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง อายุ 31-40 ปี มีการรับรู้ นโยบายรัฐบาลดิจิทัล ด้านด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ มากกว่ากลุ่มอายุอื่นๆค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.174 ซึ่งเมื่อพิจารณาความแตกต่างรายคู่ พบว่า บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง อายุ 31-40 ปี มีการรับรู้ นโยบายรัฐบาลดิจิทัล ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ มากกว่าบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวงที่มี อายุมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.612

ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ความแตกต่างรายกลุ่มด้านอายุที่มีผลต่อการรับรู้นโยบายดิจิทัล ด้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน

(n = 84)

การรับรู้ด้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน	n	Mean	Mean Difference (I-J)			
			26-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
26 -30 ปี	17	4.25	-	-0.186	0.031	0.500
31-40 ปี	43	4.44	0.186	-	0.217	0.686*
41-50 ปี	16	4.20	-0.031	-0.217	-	0.469
มากกว่า 50 ปี	8	3.75	-0.500	-0.686*	-0.469	-
รวม	84	4.29				

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง อายุ 31-40 ปี มีการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัล ด้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.436 ซึ่งเมื่อพิจารณาความแตกต่างรายกลุ่ม พบว่า บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง อายุ 31-40 ปี มีการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัล ด้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวงที่มี อายุมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.686

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านอายุที่มีผลต่อการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัล
ในภาพรวม

(n = 84)

การรับรู้นโยบาย รัฐบาลดิจิทัล	n	Mean	Mean Difference (I-J)			
			26 -30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
26 -30 ปี	17	4.07	-	- 0.138	- 0.010	0.466
31-40 ปี	43	4.21	0.138	-	0.128	0.604*
41-50 ปี	16	4.08	0.010	- 0.128	-	0.476
มากกว่า 50 ปี	8	3.60	- 0.466	- 0.604*	- 0.476	-
รวม	84	4.10				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง อายุ 31-40 ปี มีการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลในภาพรวม มากกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ซึ่งเมื่อพิจารณาความแตกต่างรายคู่ พบว่า บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง อายุ 31-40 ปี มีการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลในภาพรวม มากกว่าบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวงที่มี อายุมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.604

4.3.3 บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

(n = 84)

การรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัล	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
การรับรู้ด้านการเป็นรัฐบาลดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	0.262	2	0.131	0.652	0.524
	ภายในกลุ่ม	16.282	81	0.201		
	รวม	16.544	83			
การรับรู้ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.561	2	0.280	1.082	0.344
	ภายในกลุ่ม	20.983	81	0.259		
	รวม	21.544	83			
การรับรู้ด้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.259	2	0.130	0.517	0.599
	ภายในกลุ่ม	20.345	81	0.251		
	รวม	20.604	83			
ภาพรวมการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	0.123	2	0.062	0.322	0.725
	ภายในกลุ่ม	15.511	81	0.191		
	รวม	15.634	83			

จากตารางที่ 4.12 จากการทดสอบค่าสถิติ One-Way ANOVAพบว่า บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือมีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

4.3.4 บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการรับรู้ นโยบายรัฐบาลดิจิทัล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

(n = 84)

การรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัล	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
การรับรู้ด้านการเป็นรัฐบาลดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	7.783	4	1.946	17.545*	0.000
	ภายในกลุ่ม	8.761	79	0.111		
	รวม	16.544	83			
การรับรู้ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	7.617	4	1.904	10.802*	0.000
	ภายในกลุ่ม	13.927	79	0.176		
	รวม	21.544	83			
การรับรู้ด้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.130	4	2.032	12.872*	0.000
	ภายในกลุ่ม	12.474	79	0.158		
	รวม	20.604	83			
ภาพรวมการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	7.563	4	1.891	18.508*	0.000
	ภายในกลุ่ม	8.071	79	0.102		
	รวม	15.634	83			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 จากการทดสอบค่าสถิติ One-Way ANOVAพบว่า บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการรับรู้ นโยบายรัฐบาลดิจิทัลต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการรับรู้
นโยบายดิจิทัล ด้านการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

(n = 84)

การรับรู้ด้านการเป็น รัฐบาลดิจิทัล	n	Mean	Mean Difference (I-J)				
			1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
1-5 ปี	34	3.88	-	0.320	-0.504*	0.007	0.382
6-10 ปี	12	3.56	-0.320	-	-0.824*	-0.313	0.063
11-15 ปี	22	4.39	0.504*	0.824*	-	0.511*	0.886*
16-20 ปี	8	3.88	-0.007	0.313	-0.511*	-	0.375
21 ปีขึ้นไป	8	3.50	-0.382	-0.063	-0.886*	-0.375	-
รวม	84	3.93					

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 จากการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับความแตกต่างด้านการรับรู้การเป็นรัฐบาลดิจิทัล พบว่า บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีการรับรู้ด้านการเป็นรัฐบาลดิจิทัล มากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกลุ่มอื่น ๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ดังนี้

- บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีการรับรู้ด้านการเป็นรัฐบาลดิจิทัลมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี โดยมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.504

- บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีการรับรู้ด้านการเป็นรัฐบาลดิจิทัลมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี โดยมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.824

- บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีการรับรู้ด้านการเป็นรัฐบาลดิจิทัลมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16-20 ปี โดยมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.511

- บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีการรับรู้ด้านการเป็นรัฐบาลดิจิทัลมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป โดยมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.886

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการรับรู้
นโยบายดิจิทัล ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ

(n = 84)

การรับรู้ด้านการนำนโยบาย ไปปฏิบัติ	n	Mean	Mean Difference (I-J)				
			1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
1-5 ปี	34	4.16	-	0.516*	-0.259	0.318	0.599*
6-10 ปี	12	3.65	-0.516*	-	-0.775*	-0.198	0.083
11-15 ปี	22	4.42	0.259	0.775*	-	0.577*	0.858*
16-20 ปี	8	3.84	-0.318	0.198	-0.577*	-	0.281
21 ปีขึ้นไป	8	3.56	-0.599*	-0.083	-0.858*	-0.2812	-
รวม	84	4.07					

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 จากการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับความแตกต่างด้านการรับรู้ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่า บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรม ทางหลวง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีการรับรู้ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ มากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกลุ่มอื่น ๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ดังนี้

- บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีการรับรู้ด้านการ นำนโยบายไปปฏิบัติมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี โดยมีความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.775

- บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีการรับรู้ด้านการ นำนโยบายไปปฏิบัติมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี โดยมีความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.577

- บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีการรับรู้ด้านการ นำนโยบายไปปฏิบัติมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป โดยมีความ แตกต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.858

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติที่มีผลต่อการรับรู้
นโยบายดิจิทัล ด้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน

(n = 84)

การรับรู้ด้านการนำ เทคโนโลยีสมัยใหม่มา ใช้ในการปฏิบัติงาน	n	Mean	Mean Difference (I-J)				
			1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
1-5 ปี	34	4.39	-	0.577*	-0.247	0.202	0.640*
6-10 ปี	12	3.81	-0.577*	-	-0.824*	-0.375	0.063
11-15 ปี	22	4.64	0.247	0.824*	-	0.449	0.886*
16-20 ปี	8	4.19	-0.202	0.375	-0.449	-	0.438
21 ปีขึ้นไป	8	3.75	-0.640*	-0.063	-0.886*	-0.438	-
รวม	84	4.29					

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 จากการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับความแตกต่างด้านการรับรู้ด้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน จำนวน 4 คู่ ดังนี้

-บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีการรับรู้ด้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี โดยมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.577

-บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีการรับรู้ด้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป โดยมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.640

-บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีการรับรู้ด้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี โดยมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.824

-บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีการรับรู้ด้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป โดยมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.886

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการรับรู้
นโยบายดิจิทัลในภาพรวม

(n = 84)

การรับรู้ นโยบาย ดิจิทัล	N	Mean	Mean Difference (I-J)				
			1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
1-5 ปี	34	4.15	-	0.473*	-0.335*	0.176	0.543*
6-10 ปี	12	3.67	-0.473*	-	-0.808*	-0.296	0.070
11-15 ปี	22	4.48	0.335*	0.808*	-	0.512*	0.878*
16-20 ปี	8	3.97	-0.176	0.296	-0.512*	-	0.366
21 ปีขึ้นไป	8	3.60	-0.543*	-0.070	-0.878*	-0.366	-
รวม	84	4.10					

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 จากการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับความแตกต่างด้านการรับรู้นโยบายดิจิทัลในภาพรวม แตกต่างกัน จำนวน 6 คู่ ดังนี้

- บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีการรับรู้ด้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี โดยมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.473

- บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีการรับรู้ด้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป โดยมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.543

- บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีการรับรู้ด้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี โดยมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.335

- บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีการรับรู้ด้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี โดยมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.808

- บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีการรับรู้ด้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี โดยมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.512

- บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีการรับรู้ด้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป โดยมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.878

ตารางที่ 4.18 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
1. บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ ที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน	t-test
2. บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน	One-Way ANOVA
3. บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	One-Way ANOVA
4. บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลแตกต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน	One-Way ANOVA

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง การรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวงวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวงและเปรียบเทียบการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง จำนวน 84 คน ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลคือ ความถี่ ค่าร้อยละ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน One-Way ANOVA

5.1 สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 84 คน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวงโดยส่วนมากเป็นเพศหญิงจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 83.30 รองลงมา เป็นเพศชายจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70 ส่วนมากมีอายุ 31-40 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 รองลงมาอยู่ในกลุ่มอายุ 26-30 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 20.20 อายุ 41-50 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 19.10 และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 ส่วนมากมีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 60.70 รองลงมามีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 26.20 และมีการศึกษาค่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10 ส่วนมากมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 26.20 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 14.30 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 และ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50

ระดับการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณาการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การรับรู้ที่บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมทางหลวงมีการรับรู้สูงสุด คือ การรับรู้ด้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 รองลงมาคือ การรับรู้ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และการรับรู้ด้านการเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

ระดับการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัล ด้านการรับรู้ด้านการเป็นรัฐบาลดิจิทัล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก และปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ระบบราชการมีความจำเป็นต้องปรับตัวสำหรับการเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 บุคลากรภาครัฐคือส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รัฐบาลมีนโยบายและแผนปฏิบัติการในการเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และ ประเทศไทยจะสามารถเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้อย่างเต็มรูปแบบตามแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ตามลำดับ

ระดับการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัล ด้านการรับรู้ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะดิจิทัลมีความจำเป็นสำหรับการทำงานในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 การยกเลิกสำเนาเอกสารในการติดต่อราชการ คือโครงการหนึ่งที่จะขับเคลื่อนสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (เช่น สำนักงาน กพ.) มีแผนสำหรับพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และมีการจัดฝึกอบรมทักษะดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ

ระดับการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัล ด้านการรับรู้ด้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การใช้ QR CODE ในหนังสือราชการคือ แนวทางหนึ่งในการปรับตัวสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 การใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) คือส่วนหนึ่งในแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 กรมทางหลวงใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่หลายช่องทางในการให้บริการประชาชน เช่น เว็บไซต์ เพจ เฟสบุ๊ก แอปพลิเคชัน Thailand Highway Traffic มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และ Government e-Service คือ การบริการประชาชนในการขอใบอนุญาตต่างๆผ่านระบบออนไลน์ของหน่วยงานภาครัฐ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน ให้ผลการทดสอบการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลแตกต่างกันแต่ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ให้ผลการทดสอบการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลไม่แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลดังนี้

1. จากการวิจัย พบว่า ระดับการรับรู้ นโยบายรัฐบาลดิจิทัลของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การรับรู้ด้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน การรับรู้ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และการรับรู้ด้านการเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะ กรมทางหลวงมีการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัล ปี พ.ศ. 2565-2566 ที่สอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน และตอบสนองต่อนโยบายด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของรัฐบาล ทำให้บุคลากรทุกหน่วยงานภายในสังกัดกรมทางหลวง ต้องปรับตัว เรียนรู้เกี่ยวกับนโยบายรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ กาญจนา ปุณะตุง (2560) ศึกษาเรื่องการเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 ของข้าราชการสำนักการคลังและทรัพย์สินกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าการเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 ของข้าราชการในภาพรวมและรายด้าน 3 ด้านประกอบด้วย ด้านการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานตามแนวทางระบบราชการ 4.0 ด้านการสร้างนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์และด้านความเป็นดิจิทัลตามแนวรัฐบาลดิจิทัลอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ อณิกรดอนแก้ว (2561) ศึกษาเรื่องการรับรู้ นโยบายสาธารณะของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชาของบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่าการรับรู้ นโยบายสาธารณะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากการวิจัย พบว่า บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง ที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้ นโยบายรัฐบาลดิจิทัลต่างกัน แสดงให้เห็นว่าความสนใจในการเลือกรับรู้ และติดตามข่าวสารของ เพศหญิงและเพศชายต่างกันจึงทำให้การรับรู้ นโยบายแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ กัศรา อภิรักษ์ลีพล (2559) ศึกษาเรื่องการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร และการรับรู้ต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานบริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานบริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อการสื่อสารภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

3. จากการวิจัย พบว่า บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การรับรู้ทั้ง 3 ด้าน คือ การรับรู้ด้านการเป็นรัฐบาลดิจิทัล การรับรู้ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ การรับรู้ด้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน และการรับรู้ นโยบายรัฐบาลดิจิทัลในภาพรวม บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง ที่มีอายุ 31-40 ปี มีการรับรู้มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป เนื่องจากบุคลากรกลุ่มนี้ประกอบด้วย Generation X และ Generation Y ที่เติบโตมาพร้อมกับการเข้ามาของเทคโนโลยีดิจิทัล และการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างก้าวกระโดด จึงเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ และมีการรับรู้ นโยบายรัฐบาลดิจิทัลมากกว่าบุคลากรกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็น Generation Baby Boomer ซึ่งสอดคล้องกับรุ่งนภา จันทร์อ่อน (2562) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ผู้การเปลี่ยนเป็นหน่วยงานดิจิทัล พบว่าอุปสรรคด้านช่วงอายุวัยที่แตกต่าง เป็นสาเหตุของปัญหาที่มีส่วนสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงาน และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ ชีรภัทร เนตรมงคล (2561) ศึกษาเรื่องการรับรู้ นโยบาย Thailand 4.0 ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางรักใหญ่ อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้ นโยบาย Thailand 4.0 ต่างกัน

4. จากการวิจัย พบว่า บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้ นโยบายรัฐบาลดิจิทัลไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่าความสามารถในการทำความเข้าใจ และการเข้าถึงเนื้อหา นโยบายนั้นสามารถทำได้โดยง่าย จึงทำให้ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อการรับรู้ นโยบาย สอดคล้องกับ ศรีสุดา เพชรพลอย (2561) ศึกษาเรื่องการรับรู้ ความเข้าใจ และการยอมรับนโยบายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ตาม พรบ.ควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551 ของประชาชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้ และการยอมรับนโยบายควบคุมแอลกอฮอล์ ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ อณิกร ดอนแก้ว (2561) ศึกษาเรื่องการรับรู้ นโยบายสาธารณะของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชาของบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้ นโยบายสาธารณะของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชาไม่แตกต่างกัน

5. จากการวิจัย พบว่า บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ นโยบายรัฐบาลดิจิทัลแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวงที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีการรับรู้ด้านการเป็นรัฐบาลดิจิทัล การรับรู้ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ การรับรู้ด้านการนำเทคโนโลยี

สมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน และการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลในภาพรวมมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีประสบการณ์ทำงานในระดับหนึ่ง เป็นช่วงระยะเวลาที่กำลังเติบโตในสายงาน ทำให้มีการเรียนรู้ และการรับรู้นโยบายมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ วีระชัย วุฒิพงศ์ชัยกิจ (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้นโยบายองค์การ กรณีศึกษา บริษัทเอสซีจี แพคเกจจิ้ง จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีการรับรู้นโยบายองค์การแตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

5.3.1.1 จากการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย เพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานควรสร้างการรับรู้ และกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความสนใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนมีความพร้อมสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

5.3.1.2 จากการวิจัยการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัล ด้านการเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด หน่วยงานรัฐบาลที่เกี่ยวข้องควรมีการประชาสัมพันธ์ถึงความสำคัญของนโยบายมากขึ้น

5.3.1.3 ควรผู้บริหารควรวางนโยบายให้รองรับต่อรัฐบาลดิจิทัล สนับสนุนอุปกรณ์องค์ความรู้ต่าง ๆ ให้กับบุคลากร จัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) มากขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่นๆ นอกจากจากปัจจัยส่วนบุคคลเพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ครอบคลุมและครบถ้วนมากขึ้น เช่น ปัจจัยด้านจิตวิทยา หรือความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย

5.3.2.2 มีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เช่น การสัมภาษณ์ เป็นต้น

5.3.2.3 ทำการศึกษาในหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

บรรณานุกรม

- กรมทางหลวง. (2563). แผนปฏิบัติการดิจิทัล กรมทางหลวง ปี พ.ศ.2565 – 2566. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2563, จากเว็บไซต์: <http://www.doh.go.th/content/page/page/8109>.
- กาญจนา ปุณะตุง. (2560). การเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 ของข้าราชการสำนักงานคลังและสินทรัพย์ กระทรวงศึกษาธิการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- จันทน์ รุ่งเรืองชนาผล และเมชสิทธิ์ พูลดี. (2561). การรับรู้การเป็น Thailand 4.0 ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ชิดชนก เชื้อแก้ว. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ข่าวสารทางการเมืองในช่วงการเมืองสองขั้วของประชาชนในเขตอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ธีรภัทร เนตรมงคล. (2561). การรับรู้นโยบาย Thailand 4.0 ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางรักใหญ่ อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- พิมพ์กมล ไชยสมภาร. (2562). การนำนโยบายรัฐบาลดิจิทัลไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ภัสรา อภิรักษ์ดีพล. (2559). ศึกษาเรื่องการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร และการรับรู้ต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานบริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาวารสารศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- รุ่งนภา จันทร์อ่อน. (2562). การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์สู่การเปลี่ยนเป็นหน่วยงานดิจิทัล. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- วีระชัย วุฒิพงษ์ชัยกิจ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้นโยบายองค์กร กรณีศึกษาบริษัทเอสซีจี (แพคเกจจิ้ง จำกัด มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บรรณานุกรม

- ศรีสุดา เพชรพลอย. (2561). การศึกษาการรับรู้ ความเข้าใจและการยอมรับนโยบายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ตามพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ.2551 ของประชาชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- สำนักงาน ก.พ. (2560). แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2563, จากเว็บไซต์ : https://www.ocsc.go.th/digital_skills.
- สำนักงาน ก.พ. (2561). หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013/ว6 เรื่องทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2563, จากเว็บไซต์: http://www.ocsc.go.th/sites/default/files/03_hnangsuuesamnakngaan_k.ph_.pdf.
- สำนักงาน ก.พ. (2563). Digital Disruption และมาตรการรับมือด้าน HR ของภาครัฐ. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2563, จากเว็บไซต์ : https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/digital_disruption-article-ocsc-feb2020.pdf.
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล. (2563). (ร่าง)แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2560-2564. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2563, จากเว็บไซต์: <https://www.dga.or.th/policy-standard/policy-regulation/dga-019/dga-025/>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2559). ภาครัฐไทยกับการก้าวเข้าสู่รัฐบาลดิจิทัล. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2563, จากเว็บไซต์: https://library2.parliament.go.th/ejournal/content_af/2559/mar2559-7.pdf.
- อฉกร ดอนแก้ว. (2561). การรับรู้นโยบายสาธารณะของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ของบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งในการทำสารนิพนธ์ ระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวงประกอบด้วย 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 การรับรู้ นโยบายรัฐบาลรับรู้ดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น หรืออื่นๆ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

26-30 ปี

31-40 ปี

41 – 50 ปี

มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

อื่น ๆ

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1-5 ปี

6-10 ปี

11-15 ปี

16-20 ปี

21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 การรับรู้นโยบายรัฐบาลรับรู้ดิจิทัล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

5 หมายถึง การรับรู้ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การรับรู้ระดับมาก

3 หมายถึง การรับรู้ระดับปานกลาง

2 หมายถึง การรับรู้ระดับน้อย

1 หมายถึง การรับรู้ระดับน้อยที่สุด

การรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัล	ระดับการรับรู้				
	5	4	3	2	1
การรับรู้ด้านการเป็นรัฐบาลดิจิทัล					
1. รัฐบาลมีนโยบายและแผนปฏิบัติการในการเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นรัฐบาลดิจิทัล					
2. ระบบราชการมีความจำเป็นต้องปรับตัวสำหรับการเป็นรัฐบาลดิจิทัล					
3. ประเทศไทยจะสามารถเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้อย่างเต็มรูปแบบตามแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล					
4. บุคลากรภาครัฐคือส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลดิจิทัล					
การรับรู้ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ					
1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (เช่น สำนักงาน กพ.) มีแผนสำหรับพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ					
2. มีการจัดฝึกอบรมทักษะดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐ					
3. ทักษะดิจิทัลมีความจำเป็นสำหรับการทำงานในปัจจุบัน					
4. การยกเลิกสำเนาเอกสารในการติดต่อราชการ คือ โครงการหนึ่งที่จะขับเคลื่อนสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล					
การรับรู้ด้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
1. Government e-Service คือ การบริการประชาชนในการขอใบอนุญาตต่างๆผ่านระบบออนไลน์ของหน่วยงานภาครัฐ					

การรับรู้นโยบายรัฐบาลดิจิทัล	ระดับการรับรู้				
	5	4	3	2	1
2. การใช้ QR CODE ในหนังสือราชการ คือแนวทางหนึ่งในการปรับตัวสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล					
3. กรมทางหลวงใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่หลายช่องทางในการให้บริการประชาชน เช่น เว็บไซต์ เพจเฟซบุ๊ก แอปพลิเคชัน Thailand Highway Traffic					
4. การใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) คือส่วนหนึ่งในแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น หรืออื่นๆ

.....

.....

.....

ขอบคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

😊ขอบคุณค่ะ😊

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Item-Total Statistics

ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	46.55	22.261	.464	.880
2	46.00	24.632	.248	.888
3	47.20	21.958	.533	.875
4	46.20	21.537	.687	.866
5	46.45	21.208	.709	.864
6	46.80	19.642	.753	.861
7	45.90	22.726	.663	.869
8	46.00	22.211	.626	.870
9	46.40	24.568	.313	.884
10	45.85	22.555	.724	.867
11	46.10	21.779	.616	.870
12	46.05	21.524	.654	.867

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	12

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวชญาภรณ์ เมียนแก้ว
วัน/เดือน/ปีเกิด	19 มิถุนายน 2533
สถานที่เกิด	จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2556 วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2563 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2561 นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ เทศบาลตำบลลิซล จังหวัดนครศรีธรรมราช พ.ศ. 2562 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง