



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์  
เรื่อง

แนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี  
Guidelines to develop Digital Literacy in the workplace of Phetchaburi  
Rajabhat University staff

โดย  
นางสาวอาพร สุนทรวัฒน์  
ศูนย์เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี  
พ.ศ. 2567

รายงานวิจัยฉบับนี้ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจาก (เงินรายได้/เงินกองทุนเพื่อการวิจัย/  
เงินยุทธศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ประจำปีงบประมาณ 2564

ชื่อเรื่อง	แนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
ผู้วิจัย	อาพร สุนทรวัฒน์
หน่วยงาน	ศูนย์เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
ทุนอุดหนุนการวิจัย	โครงการวิจัย R2R (Routine to Research) มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
ปีที่พิมพ์	2567

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี 2) จัดทำแนวทางการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการรู้ดิจิทัลของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำนวน 302 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเลือกตามสะดวก (ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.964) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า F-test

ผลการวิจัย พบว่า ระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = 0.78) เมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเข้าถึงและตระหนักดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.57) ส่วนอันดับแรกในการส่งเสริมพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีให้สูงขึ้นก่อนด้านอื่น คือ การสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน และการประเมินดิจิทัลพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาเป็นด้านการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือ แอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับปฏิบัติงาน การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ การจัดการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน การปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัลพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีนั้น จากการศึกษาพบว่า ควรแยกกลุ่มตามอายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และอายุการปฏิบัติงาน ตามระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

**Research Title:** Guidelines to develop digital literacy in the work operations of Phetchaburi Rajabhat University staff

**Researcher:** Aporn Soontornwat

**Faculty/Department:** Digital Technology Center, Office of the President, Phetchaburi Rajabht University

**Research Grant:** Routine to Research

**Published year:** 2024

### ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) investigate the degree of digital literacy of Phetchaburi Rajabhat University staff, and 2) develop protocols for improving and promoting digital literacy among Phetchaburi Rajabhat University staff. A questionnaire was used to collect data from 302 Phetchaburi Rajabhat University staff using a convenience sampling method (reliability = 0.964). The data were statistically analyzed by mean, frequency, percentage, standard deviation, and F-test.

Overall, the survey indicated that Phetchaburi Rajabhat University staff have a high level of digital literacy for work ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = 0.78). When all aspects were taken into consideration, digital access and awareness was found to have the greatest average value ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.57). Digital assessment and work-related communication were given top priority in promoting the development of digital literacy for Phetchaburi Rajabhat University staff that had a moderate value. Using digital tools or basic applications for work, applying digital tools for work, using digital for collaboration, data analysis for regular work, data management between institutions, and adhering to legal requirements and best practices in digital behavior were the next factors in encouraging the development of digital literacy for Phetchaburi Rajabhat University staff that had the high average value. Based on the degree of digital literacy that differs significantly at the statistical significance level of 0.05, this study determined that the development of digital literacy for work among Phetchaburi Rajabhat University staff should be categorized into groups based on age, education level, type of position, and years of experience.

**Keyword:** Digital literacy in work operation, Staff of Phetchaburi Rajabhat University

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(2)
สารบัญ	(3)
สารบัญตาราง	(5)
สารบัญภาพ	(6)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
1.6 ประโยชน์และผลที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิด หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน.....	6
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน.....	48
2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	55
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	56
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	56
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	57
3.3 การให้คะแนนตัวแปร.....	58
3.4 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวัด.....	60
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
บทที่ 4 ผลการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	62
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัย ราชภัฏเพชรบุรี.....	65
4.3 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมุติฐาน.....	67

4.4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.....	74
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	77
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	77
5.2 อภิปรายผล.....	81
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	90
บรรณานุกรม.....	92
ภาคผนวก.....	99
ภาคผนวก ก ตัวอย่างเครื่องมือวิจัย.....	99
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	105
ภาคผนวก ค หนังสือผลการพิจารณาและตอบรับบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารร่มยุงทอง	113
ภาคผนวก ง หนังสือขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความวิจัย.....	114
ประวัติผู้วิจัย.....	117

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบความรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน.....	29
ตารางที่ 3.1 ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสำหรับการศึกษา.....	60
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	63
ตารางที่ 4.2 สภาพปัจจุบันทักษะการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบุรี.....	65
ตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัย ราชภัฏเพชรบุรี ที่มีช่วงอายุต่างกันมีระดับการรู้ดิจิทัลแตกต่างกัน.....	67
ตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์รายประเด็นเปรียบเทียบทักษะการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีที่มีช่วงอายุต่างกันมีระดับการรู้ดิจิทัลแตกต่างกัน.....	68
ตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัย ราชภัฏเพชรบุรี ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีระดับการรู้ดิจิทัลแตกต่างกัน.....	69
ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัย ราชภัฏเพชรบุรี ระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการรู้ดิจิทัลแตกต่างกัน.....	69
ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์รายประเด็นเปรียบเทียบทักษะการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการรู้ดิจิทัลแตกต่างกัน.....	70
ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัย ราชภัฏเพชรบุรี ประเภทตำแหน่งการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับการรู้ดิจิทัลแตกต่างกัน.....	71
ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์รายประเด็นเปรียบเทียบทักษะการรู้ดิจิทัล บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบุรีที่มีประเภทของตำแหน่งการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับทักษะการรู้ดิจิทัลในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน.....	72
ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัย ราชภัฏเพชรบุรี อายุการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับการรู้ดิจิทัลแตกต่างกัน.....	72
ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์รายประเด็นเปรียบเทียบทักษะการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อายุการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับทักษะการรู้ดิจิทัลในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน.....	73
ตารางที่ 4.12 สรุปสภาพทักษะการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี	74
ตารางที่ 4.13 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยทั้งหมด.....	75

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	55

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1. ความเป็นมาและความสำคัญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เป็นหน่วยงานภาครัฐ มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ การบริหารและพัฒนาในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร เพื่อพัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล (Digital University) การพัฒนาสมรรถนะครูของครู อาจารย์ และบุคลากรทุกสาขาวิชาให้มีความเป็นมืออาชีพในการทำงาน (Smart Staffing) มีสมรรถนะเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และโครงข่ายสื่อสารให้ตอบสนองการทำงานร่วมกันของพันธกิจหลักอย่างคุ้มค่าและยั่งยืน ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาและแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และศักยภาพ เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยและท้องถิ่นอย่างเต็มที่ (แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีระยะ 20 ปี 2560-2579) สอดคล้องยุทธศาสตร์ชาติยุค New Normal ในการแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ทำให้ต้องปรับการใช้ชีวิตหลายอย่าง ทั้งการดูแลตัวเอง การใช้ดิจิทัลออนไลน์ เพื่อการทำกิจกรรมต่าง ๆ การเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นต่อการปรับตัวในกิจกรรมออนไลน์ โดยได้เน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะอาชีพไปพร้อมกับการพัฒนาการรู้ดิจิทัล ในด้านการพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (กระทรวงแรงงาน, 2564) สอดคล้องกับคู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ 2563 - 2565 ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563) ที่เน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่นต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ

การรู้ดิจิทัล หรือ Digital Literacy หมายถึง ทักษะความรู้ ความเข้าใจ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน ที่ประกอบด้วย คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ข้อมูล สารสนเทศ และสื่อออนไลน์ต่าง ๆ ด้านดิจิทัลพื้นฐานที่จะเป็นตัวช่วยสำคัญมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สำหรับข้าราชการในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในลักษณะ “ทำน้อย ได้มาก” หรือ “Work less but get more impact” และช่วยส่วนราชการสร้างคุณค่า (Value Co-creation) และความคุ้มค่าในการดำเนินงาน (Economy of Scale) อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือช่วยให้ข้าราชการ สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับโอกาสการทำงานที่ดีและเติบโตก้าวหน้าในอาชีพราชการ (Learn and Growth)

(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2560) สอดคล้องกับผลการวิจัยของสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัลภาครัฐ (International Computer Driving License: ICDL, 2564) พบว่า บุคลากรที่มีทักษะดิจิทัลอยู่ในระดับมาตรฐานจะมีประสิทธิภาพการทำงาน โดยลดเวลาการทำงาน 36 นาที/วัน/คน ลดเวลาการเรียกเจ้าหน้าที่ในด้านไอทีเหลือ 10% จากเดิม 40% เนื่องจากสามารถแก้ปัญหาขั้นพื้นฐานได้ด้วยตนเอง สุดท้ายเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรโดยรวมถึง 22%

การรู้ดิจิทัล ถือเป็นทักษะสำคัญที่ใช้ในการดำเนินชีวิต ไม่ว่าจะทั้งยุค New Normal ในปัจจุบัน และอนาคตหลังการแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ส่งผลกระทบทำให้ต้องปรับการใช้ชีวิตประจำวัน ปรับการดำเนินงานในบริบทใหม่ ตลอดจนการเรียนรู้พัฒนาตนเองที่อาจไม่มีทางกลับมาเหมือนเดิมอีกก็เป็นไปได้ โดยมุ่งเน้นที่จะกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้น มีพฤติกรรมเป็นผู้ร่วมสร้างความรู้และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ถือเป็นหัวใจสำคัญการนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิตในบริบทของยุคดิจิทัล ตามนโยบายการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และแผนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร พัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการพัฒนาบุคลากร จำเป็นต้องให้ความสำคัญการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ให้มีความพร้อมรับมือกับสภาวะการณ์ของสังคมดิจิทัล รวมทั้งเทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเกินกว่าสังคมจะตามทัน ซึ่งด้วยความก้าวหน้าที่เกิดขึ้นนี้จะช่วยทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานทำงานได้รวดเร็วและง่ายมากขึ้น

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรถึงการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องรู้ถึงระดับของการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้นว่าอยู่ในระดับใด มีปัจจัยอะไรที่ส่งผลต่อการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้าที่ผ่านมายังไม่พบว่ามีการศึกษาถึงระดับ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ดังนั้น จากปัญหาดังกล่าว จึงประสงค์ศึกษาระดับ ปัจจัยที่ส่งผลการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการบริหาร การวางแผนการส่งเสริม พัฒนาการรู้ดิจิทัล การประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ตามแผนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร เพื่อพัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัลในอนาคต

## 1.2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
2. เพื่อจัดทำแนวทางการส่งเสริม สนับสนุน และการพัฒนาการรู้ด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

### 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อายุแตกต่างกันระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี สถานภาพการสมรสแตกต่างกันระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ระดับการศึกษาแตกต่างกันระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ประเภทตำแหน่งแตกต่างกันระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี” มีขอบเขตในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ ประชากรที่ใช้เป็น บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี สายวิชาการ และสายสนับสนุน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดิน พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ และพนักงานราชการ ในสังกัดต่าง ๆ ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2564 – ปี พ.ศ. 2565 ทั้งเพศชายและเพศหญิง รวม 467 คน (สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 2563)

2. กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี สายวิชาการ และสายสนับสนุน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดิน พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ และพนักงานราชการ ทั้งเพศชายและเพศหญิง ปฏิบัติงานอยู่ในปี พ.ศ. 2564 – ปี พ.ศ. 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยหลักการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ควรเลือกจากประชากรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, T.1967) กรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ในระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้ขนาดตัวอย่างมีระดับความคลาดเคลื่อนในการประมาณเท่ากับ  $\pm 5$  ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษานี้เท่ากับ 215 คน และทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเลือกตามสะดวก

## 1.5. นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อการเข้าถึงและการใช้เครื่องมือด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับอำนวยความสะดวกในการสืบค้น การรวบรวม การสร้างสารสนเทศ การจัดการ การประยุกต์ การคิดวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินค่า การสื่อสาร และการนำเสนออย่างชำนาญในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ ในสภาพแวดล้อมแบบดิจิทัลได้ อีกทั้งยังต้องมีความสามารถในการพัฒนาความคิด การคิดอย่างมีวิจาร์ณญาณและความคิดสร้างสรรค์ เข้าใจข้อมูลที่ซับซ้อน สามารถเชื่อมโยงแยกแยะ และแปลงข้อมูลไปสู่รูปแบบมาตรฐาน ควบคุมคุณภาพสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ควบคู่ไปกับการใช้เครื่องมือด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อแก้ไขปัญหา สนับสนุน และแบ่งปันข้อมูล ความรู้ในการปฏิบัติงานร่วมกัน และการดำเนินชีวิตในสภาพแวดล้อมดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสม โดยตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อส่วนบุคคล ประเด็นที่เกี่ยวข้องด้านกฎหมาย จริยธรรม มารยาท และการเคารพในสิทธิ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้

1.1. การเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล หมายถึง ความสามารถใช้งานคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และเพื่อความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ

1.2. การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถใช้โปรแกรมประมวลผลคำ โปรแกรมตารางคำนวณ และโปรแกรมนำเสนอ ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ

1.3. การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน หมายถึง ความสามารถทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ความสามารถใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล และความสามารถใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ

1.4. การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน หมายถึง ความสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน การกำหนดการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลอย่างถูกต้องในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ

1.5. การจัดการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน หมายถึง ความสามารถวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน การกำหนดวิธีแปลงข้อมูลของหน่วยงานไปสู่รูปแบบมาตรฐาน และสามารถควบคุมคุณภาพสารสนเทศในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบได้

1.6. การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ หมายถึง ความสามารถกำหนดข้อมูลนำเข้า กำหนดรูปแบบของสมการ/แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมดิจิทัล และความสามารถจัดทำข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงการทำงานของหน่วยงานจากข้อมูลสารสนเทศที่ได้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ

1.7. การปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล หมายถึง ความสามารถ อธิบายกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาลและแนวปฏิบัติดิจิทัลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง

1.8. การประเมินดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการกำหนดการให้บริการดิจิทัลแบบเชื่อมโยง ติดตาม และการประเมินระดับการให้บริการในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงระดับการให้บริการ และกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก่ผู้รับบริการในการปฏิบัติงานได้

1.9. การสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน หมายถึง การเก่งกระบวนการเข้าใจองค์กรดิจิทัลและสื่อสารต่อยอดการเปลี่ยนแปลง สามารถนำการเปลี่ยนแปลงกระบวนการสู่การบูรณาการ และกระบวนการอัตโนมัติ สามารถกำหนดกรอบการทำงานองค์กรดิจิทัล สามารถสื่อสารและขับเคลื่อนการบูรณาการงานและข้อมูลที่สุดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายองค์กรดิจิทัล

2. บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี หมายถึง บุคลากร ทั้งเพศชาย และเพศหญิง ปฏิบัติงานภายใต้สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดิน พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ

## 1.6. ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทราบถึงระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
2. ทราบถึงแนวทางในการเสริมสร้างการรู้ดิจิทัลแก่บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล
3. นำผลการวิจัยมาปรับปรุง พัฒนา กำหนดกลยุทธ์การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานขอบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

## บทที่ 2

### วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา “แนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี” ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎี วรรณกรรม และบทความงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประยุกต์เป็นแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้

#### 2.1 แนวคิด หลักการ และทฤษฎีการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน

##### ความหมายของการรู้ดิจิทัล

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการรู้ดิจิทัลของนักวิชาการได้ให้ความหมายของการรู้ดิจิทัลอย่างหลากหลาย ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการของประเทศไทย (Ministry of Education, 2003: 5) ได้นิยามการรู้ดิจิทัล หมายถึง ทักษะชีวิตและความสามารถในการใช้ศักยภาพของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology: ICT) เพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในธุรกิจ อุตสาหกรรม และกระบวนการสร้างสรรค์ (Creative Processes)

Martin (2005) อธิบายไว้ใน DigCompEdu (European Framework for Digital Literacy) ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดการรู้ดิจิทัลของสหภาพยุโรปว่า Digital Literacy เป็นความตระหนัก ทักษะ และความสามารถของแต่ละบุคคลในการใช้เครื่องมือดิจิทัลอย่างเหมาะสม เพื่อระบุ เข้าถึง จัดการ บูรณาการ วิเคราะห์ สังเคราะห์ ทรัพยากรดิจิทัล รวมถึงการสร้างความรู้ใหม่ สร้างสื่อ เพื่อการสื่อสาร และการสะท้อนความคิดไปยังผู้อื่น เพื่อให้เกิดกิจกรรมทางสังคมที่สร้างสรรค์ในบริบทของสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน

Aviram & Eshet-Alkalai (2006) ให้ความหมาย Digital Literacy เป็นเทคนิคกระบวนการในการทำงานกับเทคโนโลยี ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการรู้ดิจิทัล และทักษะทางด้านอารมณ์และทางสังคม (Emotional-social skills) โดยสามารถยกตัวอย่างให้เห็นภาพ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เป็นเรื่องของทักษะกระบวนการทำงานกับเทคโนโลยี (เช่น การจัดการแฟ้มข้อมูล และการปรับแต่ง หรือตัดต่อภาพ) ซึ่งจำเป็นต้องใช้ทักษะการเรียนรู้ (เช่น ความสามารถในการถอดรหัส หรือเข้าใจในข้อมูลที่ฝังมากับภาพที่ใช่) และการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตเป็นการใช้ความรู้ ความเข้าใจ โดยเป็นการบูรณาการทักษะกระบวนการ (การทำงานกับเครื่องมือสืบค้น)

และทักษะการเรียนรู้ (การประเมินข้อมูลที่ได้รับการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และการหาความเป็นกลาง ความเที่ยงตรง การทราบความแตกต่างของข้อมูลที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้อง)

Martin & Grudziecki (2006) ให้ความหมายว่า ทักษะการรู้ดิจิทัล เป็นความตระหนัก ทักษะ และความสามารถของบุคคลในการใช้เครื่องมือดิจิทัลอย่างเหมาะสมและใช้ในการอำนวยความสะดวก ในการระบุ (Identify) เข้าถึง (Access) จัดการ (Manage) บูรณาการ (Integrate) ประเมิน (Evaluate) วิเคราะห์ (Analyze) และสังเคราะห์ (Synthesize) ทักษะการรู้ดิจิทัล การสร้างความรู้ใหม่ การแสดงออกโดยการสร้างสื่อ และการสื่อสารกับผู้อื่น ในบริบทของสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตที่เฉพาะเจาะจง เพื่อสามารถแสดงออก และสะท้อนทางสังคม

Obrien and Scharber (2008) ได้ให้ความหมายว่าทักษะการรู้ดิจิทัล เป็นสถานการณ์ที่สังคมส่งเสริมให้บุคคลใช้ทักษะ ความสามารถและกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการนำเสนอและทำความเข้าใจแนวคิดของสื่อที่หลากหลายรูปแบบและใช้ความสามารถของเครื่องมือดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ อีกทั้งยังต้องมีความสามารถในด้านการพัฒนา ความคิดควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยี

Bawden (2008) ให้ความหมาย Digital Literacy ว่าเป็นชุดทักษะที่ประกอบด้วยทักษะทางด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และทักษะการรู้สารสนเทศ การประเมินสารสนเทศ การรู้เท่าทันสื่อ และการรู้อินเทอร์เน็ตและเครือข่าย โดยเน้นทักษะและทัศนคติในการประเมินสารสนเทศและรวบรวม องค์ความรู้

Steele (2009) ได้ให้ความหมาย Digital Literacy ว่าเป็นความสามารถในการการค้นหา (Find) ประเมิน (Evaluate) ใช้ (Use) และสร้าง (Create) สารสนเทศ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและอินเทอร์เน็ต

Hague and Payton (2010) ได้ให้ความหมายว่า การที่จะเป็นผู้ที่มีความรู้ด้านการรู้ดิจิทัล ต้องสามารถเข้าถึงแหล่งสารสนเทศได้อย่างหลากหลายและมีความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการจัดการทรัพยากรสารสนเทศ ความสามารถในการสร้าง และแบ่งปันในรูปแบบสื่อที่แตกต่างกัน สามารถนำเสนอและสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีการและเครื่องมือได้อย่างเหมาะสม

Hobbs (2011) ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถเข้าถึง (Access) สารสนเทศโดยระบุแหล่ง และสืบค้นสารสนเทศ วิเคราะห์ (Analyze) ข้อความหลายรูปแบบจากจุดประสงค์ของผู้แต่งประเมิน (Evaluate) คุณภาพและความน่าเชื่อถือของเนื้อหาที่ได้รับ สร้าง (Create) เนื้อหาในหลากหลายรูปแบบ โดยใช้ภาษา ภาพ เสียง เครื่องมือ และเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ สะท้อนพฤติกรรมสื่อสารและกำกับด้วยตนเอง โดยมีความรับผิดชอบต่องาน และมีหลักจริยธรรม การปฏิบัติต่องาน โดยการทำงานของตนเองและร่วมมือ เพื่อแบ่งปันความรู้และแก้ปัญหาในครอบครัว ที่ทำงานชุมชน และมีส่วนร่วมเป็นเหมือนสมาชิกในชุมชน

American Library Association (2013) ให้ความหมาย Digital Literacy เป็นความสามารถในการใช้สารสนเทศ และใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร เพื่อค้นหา ประเมิน สร้างสรรค์ และสื่อสารสารสนเทศดิจิทัล เป็นความสามารถที่จำเป็นต้องมีทั้งความรู้ ความเข้าใจ ทักษะทางเทคนิคและทักษะทางการคิด

S. A. Khan and Waheed (2015) กล่าวว่า ผู้ที่มีการรู้ดิจิทัล นอกเหนือจากความสามารถในการค้นหา ตีความ ประเมินค่าและแบ่งปันข้อมูลในสภาพแวดล้อมแบบดิจิทัลได้แล้วนั้น ต้องมีความตระหนักในการนำสารสนเทศดิจิทัลมาใช้ พิจารณาถึงความน่าเชื่อถือและความถูกต้องของข้อมูล รวมทั้งต้องมีความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อสร้างและพัฒนาเนื้อหาดิจิทัลในรูปแบบต่าง ๆ และนำเสนอในสภาพแวดล้อมแบบดิจิทัล

Hochsmann (2015) ได้ให้ความหมายการรู้ดิจิทัลว่า เป็นความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ในสังคมที่มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารในทุกสถานการณ์ไม่ว่าจะเป็นในการบริหารประเทศ องค์กร ท้องถิ่น การศึกษา วัฒนธรรม การทำงานบ้าน หรือการพักผ่อน การรู้เท่าทันสื่อ จึงเป็นทักษะและความสามารถในการใช้งานอุปกรณ์ดิจิทัล ความสามารถในการคิดวิเคราะห์เพื่อความเข้าใจเนื้อหาจากดิจิทัลความรู้และความชำนาญในการสร้างและสื่อสารผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล

Digital Citizenship Institute (2019) กล่าวว่า การรู้ดิจิทัล เป็นความสามารถในการค้นหา (Find) การประเมินผล (Evaluate) การใช้ประโยชน์ (Utilize) การแบ่งปัน (Share) และสร้างสรรค์เนื้อหา (Create) รวมทั้งความสามารถในการประมวลผล การคิดคำนวณอย่างเป็นระบบ

สุกานดา จงเสริมตระกูล (2556) กล่าวว่า การรู้ดิจิทัลเป็นความสามารถเข้าถึงและเลือกใช้สารสนเทศในรูปแบบมัลติมีเดียที่น่าเสนอผ่านคอมพิวเตอร์จากแหล่งสารสนเทศบนอินเทอร์เน็ตได้ตรงตามความต้องการ โดยใช้สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ประเมินสารสนเทศที่พบจากอินเทอร์เน็ต การจัดเรียงลำดับสารสนเทศที่ถูกแสดงในรูปของไฮเปอร์มีเดียที่เชื่อมโยงกันอย่างอิสระ การสรุปองค์ความรู้ที่น่าเชื่อถือและการสืบค้นผ่านเครื่องมือสืบค้นสารสนเทศจากเว็บไซต์ที่มีอยู่จำนวนมาก โดยคำนึงการรู้คุณภาพของสารสนเทศ รูปแบบดิจิทัลที่มาจากแหล่งต่าง ๆ ความน่าเชื่อถือของแหล่งสารสนเทศ การรู้ เข้าถึงหรือสืบค้นและจัดเก็บสารสนเทศ ตลอดจนสามารถใช้งานสารสนเทศอย่างเหมาะสม โดยคำนึงกฎหมายลิขสิทธิ์ประเภทที่คุ้มครองสารสนเทศนั้นเอาไว้

แววตา เดชาทวิวรรณ และอัจฉรา ประเสริฐสิน (2559) กล่าวว่า การรู้ดิจิทัลเป็น ความตระหนักและทักษะทางเทคนิคในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และสื่อดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อค้นหา ประเมิน สร้าง และสื่อสารสารสนเทศตามต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม

ธิดา แซ่ซุ่น และคณะ (2559) ให้ความหมายของการรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) ไว้ว่า คือ ความตระหนักถึงความรู้ ความเข้าใจ (Understand) ประเมิน (Evaluate) การจัดการ (Manage) และใช้ (Use) สารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ มีความสามารถประเมิน และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

เหมาะสม เพื่อสร้าง (Create) สารสนเทศได้ด้วยตนเอง โดยสามารถสื่อสาร (Communicate) ไปยังกลุ่มชุมชน เครือข่ายความรู้ มีปฏิสัมพันธ์ (Interact) ร่วมกัน และสะท้อนกลับทางสังคมอย่างจริยธรรม (Ethic)

สิริวิจนา แก้วพณี (2560) ได้ให้ความหมายว่า การรู้ดิจิทัล เป็นทักษะความสามารถของบุคคลในการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึง จัดการบูรณาการ ประเมินค่า วิเคราะห์ สังเคราะห์ รวมทั้งสร้างความรู้ใหม่ สามารถพัฒนาเนื้อหา สร้างสารสนเทศดิจิทัลในรูปแบบใหม่ สื่อสารและนำเสนอในสภาพแวดล้อมแบบดิจิทัลได้ อีกทั้งยังต้องมีความสามารถในด้านการพัฒนา ความคิดควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยี เพื่อแก้ไขปัญหาและดำเนินชีวิตในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม การสร้างความร่วมมือเพื่อสร้างและแบ่งปันความรู้ โดยตระหนักถึงความรับผิดชอบส่วนบุคคล และการเคารพในสิทธิ์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น รวมทั้งประเด็นที่เกี่ยวข้องด้านจริยธรรมในการใช้สารสนเทศอีกด้วย

ปณิตา วรรณพรุณ และนำโชค วัฒนานัน (2560) ได้กล่าวว่า การรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizens) ซึ่งความสามารถเหล่านี้ควรได้รับการปลูกฝังในมนุษย์ทุกคน โดยเริ่มจากการเคารพ การเอาใจใส่และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ไปจนถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรอบคอบ การพัฒนาการรู้ดิจิทัลนี้จะทำให้พลเมืองดิจิทัลสามารถใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาดและมีความรับผิดชอบต่อสังคมได้ โดยควรเริ่มปลูกฝังตั้งแต่วัยเด็กเพื่อให้พวกเขาเป็นผู้ควบคุมเทคโนโลยีแทนที่จะถูกควบคุมโดยเทคโนโลยี

สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) (สรอ.) (2560) ความหมายของการรู้ดิจิทัล หมายถึง การมีความรู้ ความสามารถ ในการใช้งานคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ดิจิทัลในการเชื่อมต่อ อินเทอร์เน็ตไปจนถึงความสามารถในการพัฒนาซอฟต์แวร์ต่าง ๆ ได้ และสามารถเข้าใจหรือเลือกทำในสิ่งที่ไม่ก่อให้เกิดผลในเชิงลบต่อตนเองบนโลกออนไลน์ ตัวอย่างเช่น การไม่หลงกลเทคนิคฟิชซิง การไม่โพสต์คอนเทนต์ที่เป็นการดูหมิ่นเหยียดหยามผู้อื่น ฯลฯ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือสำนักงาน ก.พ. (2562) ระบุว่า การรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2562) ได้นิยามแนวคิดการรู้ดิจิทัล ว่าเป็นการมีสมรรถนะในการใช้ข้อมูลเพื่อสื่อสารในสังคมดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม ประกอบด้วย ความสามารถในการเข้าใจดิจิทัล ที่ทำให้เกิดความคล่องแคล่วทางเทคนิคที่จำเป็นในการใช้งานคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต ความเข้าใจสารสนเทศ และสามารถประเมินสื่อดิจิทัล

เพื่อสามารถนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงสามารถผลิตเนื้อหา และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือดิจิทัลได้ สามารถใช้ข้อมูล และสารสนเทศในยุคดิจิทัลได้ อันประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การเข้าถึง (Assess) การประเมิน (Evaluation) การสร้าง (Creation) และการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี (Use) โดยการเข้าถึง การประเมิน และการสร้าง ข้อมูลและสารสนเทศ จะเป็นกระบวนการทำงานหลัก และการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี จะเป็น ส่วนประกอบสนับสนุนให้กระบวนการการเข้าถึง การประเมิน และการสร้างให้เกิดสารสนเทศ (Information) และสาร (Content Media) ได้เหมาะสม

นวทัศน์ เก็มกาแมน (2563) นิยามการรู้ดิจิทัลว่า ความสามารถของบุคคลในการใช้ เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึง จัดการ บูรณาการ ประเมินค่า วิเคราะห์ สังเคราะห์ รวมทั้งการสร้างความรู้ใหม่ สามารถพัฒนาเนื้อหา สร้างสารสนเทศดิจิทัลในรูปแบบใหม่ สื่อสารและ นำเสนอในสภาพแวดล้อมแบบดิจิทัลได้ เพื่อแก้ไขปัญหาและดำเนินชีวิตในสภาพแวดล้อม การเรียนรู้ แบบดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม การสร้างความร่วมมือเพื่อสร้าง และแบ่งปันความรู้ โดย ตระหนักถึงความรับผิดชอบส่วนบุคคลและการเคารพในสิทธิ์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น รวมทั้งประเด็น ที่เกี่ยวข้องด้านจริยธรรมในการใช้สารสนเทศ

เรณุกา สันติ (2564) นิยามการรู้ดิจิทัลไว้ว่าหมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของ บุคคลในการใช้สารสนเทศดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ใน การเข้าถึง ค้นหา เข้าใจ จัดการ บูรณาการ ประเมิน วิเคราะห์ และสังเคราะห์สารสนเทศดิจิทัลอย่าง มีวิจารณญาณ รวมถึงการสร้างสื่อหรือองค์ความรู้ใหม่ การติดต่อสื่อสาร เพื่อแบ่งปัน และการสร้าง ความร่วมมือกับบุคคลและชุมชนในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในชีวิตประจำวัน การทำงาน และ การสะท้อนกลับทางสังคมอย่างมีจริยธรรม

สุทธินันท์ ชื่นชม และคณะ (2564) ให้นิยามของการรู้ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถด้าน ดิจิทัลในการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเข้าถึง วิเคราะห์ สังเคราะห์ การจัดการ การบูรณาการ แบ่งปัน การสื่อสาร การสร้างสารสนเทศ และความรู้ใหม่ โดยมีทักษะการรู้สารสนเทศ ทักษะการเรียนรู้ ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะทางด้านอารมณ์และทางสังคม อีกทั้งทักษะการแก้ปัญหา การดำเนินชีวิต ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสภาพแวดล้อมดิจิทัล โดยตระหนักถึง ความรับผิดชอบส่วนบุคคล จริยธรรมและ มารยาท

สุภาพรณ อนุตรกุล (2565) ได้กล่าวถึงการรู้ดิจิทัล หมายถึง ความหลากหลายของทักษะที่ เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน โดยทักษะเหล่านั้นอยู่ภายใต้ การรู้สื่อ (Media Literacy) การรู้เทคโนโลยี (Technology Literacy) การรู้สารสนเทศ (Information Literacy) การรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เห็น (Visual Literacy) การรู้การสื่อสาร (Communication Literacy) และการรู้สังคม (Social Literacy)

สรุปจากศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรู้ดิจิทัล สามารถนิยามความหมายได้ว่า การรู้ดิจิทัล เป็นความสามารถด้านการเข้าใจและใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน การเข้าถึง นำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอำนวยความสะดวกในการสืบค้น รวบรวม สร้าง จัดการ ประยุกต์ คิวรีเคราะหฺ์ สืบเคราะหฺ์ ประเมินค่า สื่อสาร ในการปฏิบัติงานและทำงานร่วมกันในสภาพแวดล้อมแบบดิจิทัลอย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งพัฒนาความคิด มีวิจรรณาญาณและสร้างสรรค์ เข้าใจข้อมูลที่ซับซ้อน เชื่อมโยง แยกแยะ และแปลงข้อมูล ไปสู่รูปแบบมาตรฐาน ควบคุมคุณภาพสารสนเทศ ควบคู่ไปกับการใช้เครื่องมือด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อแก้ไขปัญหา สนับสนุน และแบ่งปันข้อมูล โดยตระหนักถึงความรับผิดชอบส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านกฎหมาย จริยธรรม มารยาท และการเคารพในสิทธิ์ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

ดังนั้น การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ต้องอาศัยความหลากหลายของทักษะที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน จึงมีความสำคัญจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ส่งเสริมบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาตนเองให้ได้รับความเชื่อมั่น มีทักษะ ความสามารถเพียงพอในการรู้ดิจิทัล การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการสื่อสารอย่างเหมาะสม ดังหัวข้อความสำคัญของการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ต่อไปนี้

### ความสำคัญของการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน

ในวันที่โลกเปลี่ยนจากวิกฤติของการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19) การเปลี่ยนผ่านจากยุคอนาล็อก (Analog) เข้าสู่ยุคดิจิทัล โลกเมต้าเวิร์ส (Metaverse) ที่ใกล้เข้ามาเรื่อย ๆ การพึ่งพาเทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน เป็นสิ่งที่ทำให้ทุกคนต้องพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยี ยิ่งในที่ทำงานที่ต้องใช้คอมพิวเตอร์ และการทำงานที่ต้องอาศัยการเชื่อมต่อด้วยอินเทอร์เน็ต ยิ่งทำให้เทคโนโลยีสารสนเทศจำเป็นต่อชีวิตอย่างเลี่ยงไม่ได้ ทำให้เกิดคำว่า การรู้ดิจิทัล หรือ Digital Literacy ทักษะความเข้าใจและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (JobsDB, 2022) เป็นทักษะสำคัญที่ใช้ในการดำเนินชีวิตในยุคดิจิทัล (Karpati, 2011) และเป็นเหมือนทักษะชีวิต (UNESCO's Information for All Programme [IFAP], 2011) หรือทักษะเพื่อการอยู่รอด (Survival skill) ทำให้สามารถเรียนรู้และทำงานในสภาพแวดล้อมดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ Aviram & Eshet-Alkalai (2006) อธิบายว่า การรู้สารสนเทศ เป็นการรวมทักษะ 3 ทักษะเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ ทักษะการทำงานร่วมกันเทคโนโลยี ความรู้ความเข้าใจในเรื่องดิจิทัล และทักษะด้านอารมณ์และทางสังคม จะเห็นได้ว่าการรู้ดิจิทัลเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตประจำวัน การทำงาน การเรียน หรือการพักผ่อนภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัลได้อย่างประสบความสำเร็จ โดยการพัฒนาทักษะต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Martin, 2005) นำไปสู่ประโยชน์ของการรู้ดิจิทัลในการพัฒนาประชาชนและประเทศได้ สอดคล้องกับการให้ความสำคัญของสำนักงานข้าราชการพลเรือน ดังต่อไปนี้

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ., 2561) ได้ให้ความสำคัญของการรู้ดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานจากคำกล่าวที่ว่า ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากยุค Analog ไปสู่ยุค Digital และยุค Robotic จึงทำให้เทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน ข้าราชการซึ่งเป็นแกนหลักของการพัฒนาประเทศ จึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิด Culture Shock เนื่องจากการเปลี่ยนผ่านเทคโนโลยี และเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสม ตัวอย่างเช่น การสูญเสียการเป็นส่วนตัว ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน การโจรกรรมข้อมูล การโดนโจมตีทางไซเบอร์ เป็นต้น Digital Literacy หรือทักษะความเข้าใจ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นทักษะทางด้านดิจิทัลพื้นฐานที่จะเป็นตัวช่วยสำคัญ สำหรับข้าราชการในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในลักษณะการ “ทำน้อยได้มาก หรือ “Work less but get more impact” และช่วยส่วนราชการในการสร้างคุณค่า (Value Co-creation) และความคุ้มค่าในการดำเนินงาน (Economy of Scale) เพื่อการก้าวไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือช่วยให้ข้าราชการสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อให้ได้รับโอกาสในการทำงานที่ดี และเติบโตก้าวหน้าในอาชีพราชการ (Learn and Growth) โดยจะก่อให้เกิดประโยชน์สำหรับตัวบุคลากร ประโยชน์สำหรับส่วนราชการ และหน่วยงานของรัฐ ดังนี้

#### **ประโยชน์สำหรับบุคลากร**

1. ทำงานได้รวดเร็วลดข้อผิดพลาดและมีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น
2. มีความภาคภูมิใจในผลงานที่สามารถสร้างสรรค์ได้เอง
3. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. สามารถระบุทางเลือกและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
5. สามารถบริหารจัดการงานและเวลาได้ดีมากขึ้นและช่วยสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน
6. มีเครื่องมือช่วยในการเรียนรู้และเติบโตอย่างเหมาะสม

#### **ประโยชน์สำหรับส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ**

1. หน่วยงานได้รับการยอมรับว่ามีความทันสมัย เปิดกว้าง และเป็นที่ยอมรับ ซึ่งจะช่วยดึงดูดและรักษาคนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพสูง มาทำงานกับองค์กรด้วย
2. หน่วยงานได้รับความเชื่อมั่นและไว้วางใจ จากประชาชนและผู้รับบริการมากขึ้น
3. คนในองค์กรสามารถใช้ศักยภาพในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Value Job) มากขึ้น
4. กระบวนการในการทำงานและการสื่อสารขององค์กรกระชับขึ้น มีความคล่องตัวมากขึ้น และมีประสิทธิภาพมากขึ้น
5. หน่วยงานสามารถประหยัดทรัพยากร (งบประมาณ และกำลังคน) ในการดำเนินงานได้มากขึ้น

สอดคล้องกับโสภิตา สว่างเลิศกุล (2560) อ้างถึงผลวิจัยของ International Computer Drivers License: ICDL สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัลภาครัฐ องค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไร ในการทำหน้าที่ยกระดับมาตรฐานทักษะดิจิทัลของกำลังคนในทวีปยุโรป พบว่า บุคลากรที่มีทักษะดิจิทัลอยู่ในระดับมาตรฐานนั้น จะมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยลดเวลาการทำงาน 36 นาที/วัน/คน ลดเวลาในการเรียกเจ้าหน้าที่ทางด้านไอทีที่เหลือ 10% จากเดิม 40% เนื่องจากสามารถแก้ปัญหาขั้นพื้นฐานได้ด้วยตนเอง สุดท้ายเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรโดยรวมถึง 22%

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) กล่าวถึงความสำคัญของการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานว่า ผู้เกี่ยวข้องในการให้บริการการศึกษาและจัดการเรียนรู้ทุกคน จะต้องมีการปรับทัศนคติที่จะเปิดรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความรู้ และมีทักษะที่จำเป็นต่อการสร้างสรรค์ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้ และอีกอย่างที่มีความสำคัญ คือ การเรียนรู้ในเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้อพยพทางดิจิทัล (Digital immigrants) นั้น ต้องเปิดใจที่จะเรียนรู้จาก ลูกศิษย์ หรือลูกหลานที่เป็นชาวดิจิทัลโดยกำเนิด (Digital Natives) ด้วย ซึ่งบุคลากรทางการศึกษา ถือเป็นหัวใจสำคัญของการถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะ ตลอดจนการเป็นแบบอย่างที่ดี จะต้องปรับบทบาทให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งจะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยหนึ่งของความสำเร็จในการกำหนดกลไกที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาให้บุคลากรทางการศึกษานำการรู้ดิจิทัลที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน พัฒนาคุณภาพ การศึกษาอย่างต่อเนื่อง และมีคุณภาพ

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (2559) กล่าวถึงความสำคัญของการรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) ในการปฏิบัติงานเป็นสมรรถนะ หรือทักษะที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน การดำรงชีวิต และเป็นพื้นฐานของกระบวนการการศึกษา เนื่องจากการเรียนรู้ในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงวิธีการเรียนรู้ โดยผู้เรียนสามารถศึกษาค้นคว้าความรู้ให้ตนเองเพิ่มเติมได้ด้วยตนเอง ดังนั้นจึงนำไปสู่ถึงการค้นหาข้อมูลของผู้เรียนในการค้นหาสารสนเทศได้อย่างไร การรู้ดิจิทัลจึงยังเป็นสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน การศึกษาในยุคปัจจุบันที่มุ่งพัฒนาทักษะการเรียนรู้ การสร้างสรรค์การเรียนรู้ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยหลักคิดการเรียนรู้วิธีการเรียน ซึ่งเป็นทักษะจำเป็นของบุคคลในศตวรรษที่ 21 และเป็นความสามารถที่จำเป็นสำหรับสังคมเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) ที่มีลักษณะเป็นเศรษฐกิจ กิจกรรมทางเศรษฐกิจอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีอินเทอร์เน็ตเป็นสำคัญ

กัมพล เกศสาลี และกันยารัตน์ เควียเช่น (2561) กล่าวถึงความสำคัญของการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานว่า มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนสังคมโลกให้ดำรงอยู่และพัฒนาไปได้ด้วยดี การพัฒนาบุคคลไปสู่การเป็นผู้มีการรู้ดิจิทัลจึงเป็นภารกิจสำคัญ

ก่อให้เกิดความตระหนักของ ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องถึงความสำคัญของการร่วมปลูกฝังการรู้ดิจิทัล แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกองค์กร ซึ่งการรู้ดิจิทัลจะสอดคล้องกับการรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ส่งผลให้เกิดการจัดเก็บความรู้ถูกเปลี่ยนแปลงไป ความรู้ต่าง ๆ ถูกจัดเก็บอยู่ในรูปแบบของสื่อดิจิทัล และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ หนังสือดิจิทัล วารสารอิเล็กทรอนิกส์ การแบ่งปันความรู้ก็เปลี่ยนแปลง ไปเป็นการแบ่งปันบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ได้แก่ การประชุมอิเล็กทรอนิกส์ การเรียนการสอน ทางไกลมีเพิ่มมากขึ้น อินเทอร์เน็ตเข้ามามีบทบาทมากขึ้น เพราะอินเทอร์เน็ตมีสารสนเทศให้บริการ แก่ผู้รับสารอย่างมากมายับไม่ถ้วน ปัญหาที่เกิดขึ้นในยุคดิจิทัลจึงไม่ใช่ปัญหาของเรื่องจำนวนข้อมูลที่ สืบค้นได้ไม่เพียงพอ แต่อยู่ที่การพินิจ พิเคราะห์ วิเคราะห์ สังเคราะห์ บูรณาการ ข้อมูลที่สืบค้นมา มากมายนั้น และสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างไร

บงกช ทองเอี่ยม (2561) กล่าวว่า สิ่งสำคัญในการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการ การเรียนรู้ตลอดชีวิต ทักษะที่มีความจำเป็น สำหรับการรู้ดิจิทัลจะแตกต่างจากคนหนึ่ง ถึงอีกคนหนึ่ง โดยขึ้นอยู่กับความต้องการและสถานการณ์ของผู้พัฒนาเรียนรู้ อาจครอบคลุมตั้งแต่การ รับรู้ขั้นพื้นฐาน และการฝึกอบรม สู่การประยุกต์ใช้งานที่มีความยุ่งยาก และซับซ้อนยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การรู้ดิจิทัลมีความหมายมากกว่าแค่การรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล แต่ยังครอบคลุมถึงประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม สังคม และการสะท้อน (Reflection) ซึ่งตั้งอยู่ในการทำงาน การเรียนรู้ การพักผ่อน และชีวิตประจำวันภายใต้ “การรู้ดิจิทัล” คือ ความหลากหลายของทักษะต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน

ปณิตา วรรณพูน และนาโโชค วัฒนานัน (2560) ได้กล่าวว่า การรู้ดิจิทัล เป็นคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizens) โดยความสามารถเหล่านี้ควรได้รับการปลูกฝัง ในมนุษยทุกคน เริ่มจากการเคารพ การเอาใจใส่ และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ไปจนถึงการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลอย่างรอบคอบ การพัฒนาการรู้ดิจิทัลนี้จะทำให้พลเมืองดิจิทัล สามารถใช้เทคโนโลยีอย่าง ซาถฉลาด และมีความรับผิดชอบต่อสังคมได้

วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และคณะ (2554) ได้กล่าวว่า การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน สำหรับการ เรียนในศตวรรษที่ 21 นั้น ถือเป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจากการเรียนในปัจจุบันได้ถูกปรับเปลี่ยน รูปแบบไปด้วยการใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัยอย่างเช่น แล็ปท็อป แท็บเล็ต โทรศัพท์เคลื่อนที่ การส่งข้อมูล ผ่านไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ การติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนผ่านสื่อสังคมออนไลน์ สภาพแวดล้อม ในการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไป ทำให้ความรู้ และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ไม่ได้มีแค่ความรู้ในเนื้อหาเท่านั้น แต่ยังต้องรวมไปถึงทักษะด้านข้อมูลและการสื่อสาร ทักษะในการคิดและการแก้ไขปัญหา ทักษะการมี ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และทักษะในการรู้จักใช้ประโยชน์จากเครื่องมือสมัยใหม่ อย่างเช่น เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

สรุปความสำคัญการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้ว่า เป็นทักษะสำคัญที่ใช้ในการดำเนินชีวิต เป็นรากฐานในการพัฒนาพลเมืองของประเทศอย่างยั่งยืน เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพลเมืองดิจิทัล เป็นทักษะพื้นฐานที่จะเป็นตัวช่วยสำคัญในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกับผู้อื่นในลักษณะ “ทำน้อย ได้มาก” หรือ “Work less but get more impact” และช่วยสร้างคุณค่า (Value Co-creation) และความคุ้มค่าในการดำเนินงาน (Economy of Scale) ก่อให้เกิดประโยชน์สำหรับตัวบุคลากรให้ได้รับโอกาสการทำงานที่ดี และเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ (Learn and Growth) และหน่วยงานได้รับการยอมรับว่ามีความทันสมัย สามารถประหยัดทรัพยากร งบประมาณ และกำลังคนในการดำเนินงานได้มากขึ้น กระบวนการทำงานกระชับขึ้น คล่องตัวมากขึ้น ทำให้หน่วยงานเป็นที่ยอมรับพร้อมก้าวไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0

โดยทักษะที่กล่าวมาทั้งหมดนอกจากจะมีประโยชน์ต่อทุกคนในการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบันที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคดิจิทัลเต็มรูปแบบ มีประโยชน์ต่อองค์กรที่จะต้องพัฒนาส่งเสริมบุคลากรเพื่อรองรับการทำดิจิทัลทรานส์ฟอร์มเมชันที่จะต้องเกิดขึ้นในอนาคต

### องค์ประกอบของการรู้ดิจิทัล

มีนักวิชาการศึกษาหลายท่านได้นำเสนอองค์ประกอบของการรู้ดิจิทัล ไว้ดังนี้

Helen (2016) ได้กำหนดองค์ประกอบการรู้ดิจิทัล ควบคู่กับสมรรถนะสำหรับผู้ปฏิบัติงาน โดยกล่าวว่า การพัฒนาความรู้ในด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรและองค์กรต่าง ๆ นั้นควรได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ ทักษะ เพื่อการปฏิบัติงาน พร้อมสร้างความเชื่อมั่น และสร้างความตระหนักในการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการรู้ดิจิทัล ทั้งหมด 8 ด้าน ดังนี้

1) การปฏิบัติงาน ถือเป็นจุดเริ่มต้นของการรู้ดิจิทัลที่ต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน คือ ต้องมีความรู้ในเรื่องของอุปกรณ์ซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์ การใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ ที่มีอยู่ในเครื่องมือสื่อสาร หรือเครื่องคอมพิวเตอร์ รวมถึงรู้จักการใช้อุปกรณ์ซอฟต์แวร์ เครื่องมือสื่อสาร การดาวน์โหลดสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับความต้องการของงานได้

2) การค้นหาและจัดเก็บข้อมูล บุคคลหรือองค์กรต้องรู้จักเรียนรู้วิธีการในการใช้อินเทอร์เน็ต หรือแอปพลิเคชัน สามารถที่จะสืบค้น หรือค้นหาแหล่งสารสนเทศต่าง ๆ ผ่านทางออนไลน์ เพื่อค้นหาสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม หลังจากพบข้อมูลสารสนเทศที่ต้องการแล้ว ต้องเรียนรู้วิธีการเก็บ หรือบันทึกข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัลได้

3) การคิดวิเคราะห์และการประเมินผล เป็นการสร้างความรู้ด้วยการใช้ทัศนคติ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน เนื่องจากข้อมูลสารสนเทศที่มีมากมายในอินเทอร์เน็ต ผู้ที่มีการรู้ดิจิทัลจำเป็นต้องรู้จักเลือกสารสนเทศที่ดีเพื่อนำมาใช้งานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และต้องสามารถตรวจสอบความถูกต้องของสารสนเทศทางดิจิทัลได้

4) ความปลอดภัยในสังคมออนไลน์ ผู้ที่มีการรู้ดิจิทัลต้องตระหนักอยู่เสมอว่า ความปลอดภัยในการใช้อินเทอร์เน็ตมีความสำคัญอย่างมาก ด้วยความปลอดภัยทางดิจิทัลจะเป็นการปกป้องข้อมูลสารสนเทศให้แก่บุคคลหรือองค์กรที่ใช้งานผ่านอีเมล เว็บไซต์ หรือโปรแกรมฐานข้อมูลต่าง ๆ ย่อมต้องมีการป้องกันจากไวรัสทางอินเทอร์เน็ต หรือกำหนดรหัสผ่านก่อนใช้งานเสมอ

5) ความตระหนักในวัฒนธรรมและสังคม การรู้ดิจิทัลจำเป็นต้องมีการรับรู้ในทางวัฒนธรรมและสังคม ในการใช้งานในเครือข่ายสังคมออนไลน์ สามารถแยกแยะสิ่งที่เหมาะสมในการนำเสนอ การใช้ภาษาในการโพสต์ทางอินเทอร์เน็ตได้

6) ความร่วมมือ การทำงานในยุคดิจิทัลเป็นการทำงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือ และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และในเมื่อสังคมดิจิทัลเข้ามามีบทบาทมากขึ้นทำให้ต้องมีการติดต่อผ่านทางเว็บไซต์ต่าง ๆ เช่น Face book, Twitter เป็นต้น

7) การสื่อสาร ถือเป็นช่องทางสำคัญที่ช่วยในการประหยัดเวลาในการเดินทางด้วยการส่งงานผ่านอีเมล Google, Yahoo, Gmail เพื่อความสะดวกรวดเร็ว

8) การคิดและออกแบบสร้างสรรค์ สำหรับการรู้ดิจิทัลเทคโนโลยีจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยการออกแบบความคิดสร้างสรรค์ผ่านสังคมออนไลน์ โดยผ่านตัวเลือกต่าง ๆ เช่น Photoshop, YouTube, Instagram, Final Cut, Logic และอื่น ๆ อีกมากมายเพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ให้มากที่สุด และการคิดอย่างสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญเพื่อเพิ่มความรู้ให้แก่ผู้ที่ต้องการมีการรู้ดิจิทัลอยู่ตลอดเวลา

Vuorikari R. et al. (2016, p. 9) กล่าวว่า การรู้ดิจิทัลตามกรอบของ European Digital Competence Framework (DigComp) ทำให้เกิดทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานร่วมกันและสร้างสรรค์ โดยแบ่งออกได้ 21 ประการ ได้แก่

#### ด้านข้อมูลและการรู้สารสนเทศ

- 1) การเรียกดู และกรองข้อมูล สารสนเทศและเนื้อหาดิจิทัล
- 2) การประเมินข้อมูล สารสนเทศและเนื้อหาดิจิทัล
- 3) การจัดการข้อมูล สารสนเทศ และเนื้อหาดิจิทัล

#### ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน

- 4) การมีปฏิสัมพันธ์ผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล
- 5) การแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล
- 6) การมีส่วนร่วมในการเป็นพลเมืองดิจิทัล
- 7) การทำงานร่วมกันผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล
- 8) การมีมารยาทในการทำงานร่วมกันผ่านสื่อเทคโนโลยี
- 9) การจัดการเอกลักษณ์ทางดิจิทัล

### ด้านการสร้างเนื้อหาดิจิทัล

- 10) การพัฒนาเนื้อหาดิจิทัล
- 11) การบูรณาการและการปรับปรุงเนื้อหาดิจิทัลใหม่
- 12) ลิขสิทธิ์และใบอนุญาต
- 13) การเขียนโปรแกรม

### ด้านความปลอดภัย

- 14) การดูแลรักษาอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัล
- 15) การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัว
- 16) การปกป้องสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี
- 17) การปกป้องดูแลสิ่งแวดล้อม

### ด้านการแก้ปัญหา

- 18) การแก้ปัญหาทางเทคนิค
- 19) การระบุความต้องการและเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลตรงตามความต้องการ
- 20) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์
- 21) การระบุทักษะดิจิทัลที่ยังขาด

Hoehsman (2015) แบ่งองค์ประกอบของการรู้ดิจิทัล ดังนี้ 1) การเข้าถึง คือ การที่บุคคลสามารถเข้าถึงอุปกรณ์หรือแหล่งความรู้ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์โทรศัพท์เคลื่อนที่ และสามารถใช้งานซอฟต์แวร์ ฐานข้อมูลออนไลน์ได้อย่างสะดวกสบาย 2) ความเข้าใจ คือ ความสามารถเข้าใจและคิดวิเคราะห์ เพื่อประเมินดิจิทัล โดยความสามารถคิดวิเคราะห์จะทำให้บุคคลได้รับประโยชน์ และบรรเทาความเสี่ยงต่อการดำรงชีวิตในยุคดิจิทัล รวมถึงความเข้าใจในเนื้อหาที่สะท้อนออกมาจากดิจิทัลที่มีผลต่อการรับรู้ ความเชื่อ ความรู้สึกเกี่ยวกับโลกรอบตัว รวมทั้งความรับผิดชอบต่อสังคมดิจิทัล โดยความสามารถเหล่านี้จะช่วยเตรียมความรู้ผ่านการพัฒนาทักษะการจัดการข้อมูลสารสนเทศ ทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่มในการค้นหาประเมินการใช้ข้อมูลเพื่อการสื่อสาร ความร่วมมือ แก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การสร้างสรรค์ คือ ความสามารถสร้างเนื้อหา และใช้ดิจิทัลที่หลากหลายในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสร้างสรรค์กับดิจิทัลที่มีความหมายมากกว่าความสามารถในการใช้โปรแกรมหรือการเขียนอีเมลและ 4) การสื่อสาร คือ ความสามารถประยุกต์การสื่อสารในบริบทที่หลากหลาย โดยใช้สื่อต่าง ๆ เช่น ภาพ วิดีโอ เสียง เช่น บล็อกและกระดานสนทนา การเผยแพร่ภาพ และวิดีโอเกมและสื่อสังคมออนไลน์

Poore (2013) ระบุองค์ประกอบการรู้ดิจิทัลว่าสามารถแบ่งออกส่วนย่อย ได้แก่ 1) การใช้ คือ ความสามารถปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมดิจิทัล เช่น การรู้วิธีสมัครเข้าใช้งานบริการต่าง ๆ รู้วิธีการในการเปิดใช้งานบัญชีของตนเอง รู้วิธีการค้นหา เพิ่ม หรือเชิญชวนเพื่อน อพโทลครูปภาพ

ตลอดจนรู้ตำแหน่งการเข้าหรือออกจากระบบ 2) การจัดการ คือ การรู้วิธีการจัดการรายละเอียดในแฟ้มประวัติออนไลน์ จัดการข้อมูล ความเสี่ยงที่มาจากกรออนไลน์ รู้วิธีการอ่านและแปลความหมายของข้อกำหนดนโยบายให้บริการความเข้าใจในเรื่องความเป็นส่วนตัวในการเผยแพร่รูปภาพหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้อง 3) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ คือ ความสามารถใช้ดิจิทัลได้อย่างมีวิจารณญาณ องค์ประกอบของการรู้ดิจิทัลนี้ มีความเชื่อมโยงกับความสามารถใช้สื่อสังคมออนไลน์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีต่อความรู้ความเข้าใจและการวิเคราะห์โลกรอบตัว นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการใช้ทักษะในการค้นหา ตรวจสอบ แปลความหมาย วิเคราะห์ วิจัย ประเมินสังเคราะห์ และการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศ รวมทั้งการใช้ทักษะเหล่านี้ในการแปลความหมายเดิมหรือการสร้างสรรค์สิ่งใหม่

ทูลูดิจิทัลเอคาเดมี (30 เมษายน 2564) กล่าวว่า องค์ประกอบการรู้ดิจิทัล การทำงานในยุคปัจจุบันที่มนุษย์จำเป็นต้องพึ่งเทคโนโลยีในการทำงานหลากหลายระดับ และมีความจำเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะยุคที่เทคโนโลยีเติบโต เข้ามามีบทบาทในการทำงาน และวิถีชีวิตทุกคนไว้ 6 ด้าน ดังนี้

- 1) เครื่องมือและเทคโนโลยี คือ ความสามารถใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ทั้งเครื่องมือที่เป็น Hardware หรือ Software ควรจะเข้าใจพื้นฐานในการใช้เครื่องมือเหล่านี้ว่าทำงานอย่างไร
- 2) การค้นหาและการใช้งาน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่ทั่วไป เช่น การอ้างอิงให้ที่มาและลิขสิทธิ์ของข้อมูลที่น่ามาใช้
- 3) การให้ความรู้และการเรียนรู้ คือ การเรียน การสอนที่ผู้เรียนและผู้สอนจะต้องใช้เทคโนโลยีได้อย่างถูกต้อง
- 4) การสื่อสารและการร่วมมือ คือ การเรียนรู้ที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อให้การสื่อสารและการทำงานร่วมกันสะดวกและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การใช้ Google Doc, Zoom ในการประชุมทางไกล เป็นต้น
- 5) การสร้างสรรค์และนวัตกรรม คือ ทักษะการสร้างเนื้อหาดิจิทัลและควรมีทักษะทางด้านการเขียนโปรแกรมเพื่อสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เช่น ข้อความ รูปภาพ วิดีโอ เป็นต้น
- 6) การยืนยันตัวตนและสวัสดิการ คือ ทักษะการปกป้องข้อมูลสำคัญของตัวเอง เช่น รหัสผ่าน การดูแลปกป้องข้อมูลของผู้อื่นที่เราเป็นคนดูแลจรรยาบรรณในการใช้งาน เป็นต้น

เรณูภา สันธิ (2564) กล่าวถึงองค์ประกอบของการรู้ดิจิทัลสรุปได้ว่ามี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การเข้าถึง (Access) หมายถึง ความสามารถในการค้นหา การเข้าถึง การแบ่งปัน การรวบรวมสารสนเทศดิจิทัล และการเลือกใช้เครื่องมือสารสนเทศได้อย่างชำนาญและเหมาะสม
- 2) การประเมิน (Evaluate) หมายถึง การตัดสินคุณภาพ ความเกี่ยวข้อง ประโยชน์ และประสิทธิภาพของสารสนเทศดิจิทัล โดยพิจารณาในด้านความถูกต้อง น่าเชื่อถือ เป็นปัจจุบันเหมาะสม เพียงพอของสารสนเทศ และแหล่งสารสนเทศได้สอดคล้องกับความต้องการ

3) การจัดการ (Manage) หมายถึง การจัดระบบสารสนเทศ โดยการจัดจำแนกหมวดหมู่ตามความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของสารสนเทศ

4) การบูรณาการ (Integrate) หมายถึง การตีความหมายและการแสดงสารสนเทศต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสังเคราะห์ สรุปความ เปรียบเทียบ หรือบอกถึงความแตกต่างของสารสนเทศที่มาจากแหล่งสารสนเทศหลากหลาย

5) การสร้างสรรค์ (Create) หมายถึง การสร้างเนื้อหาดิจิทัลในรูปแบบต่าง ๆ ผ่านเครื่องมือด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยและหลากหลาย โดยการปรับ ดัดแปลง ประยุกต์ ออกแบบ ประดิษฐ์ หรือเขียนสารสนเทศขึ้นใหม่ในสภาพแวดล้อมดิจิทัล

6) การสื่อสาร (Communicate) หมายถึง การเผยแพร่สารสนเทศที่เหมาะสมกับผู้รับสารในรูปแบบของสื่อดิจิทัล โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารภายใต้สิ่งแวดล้อมทางดิจิทัลและเครือข่ายดิจิทัล

7) การตระหนักรู้ (Awareness) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติผ่านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร การใช้สื่อดิจิทัลอย่างมีจริยธรรม ถูกกฎหมาย มีมารยาทสากลบนอินเทอร์เน็ตรวมทั้งรู้จักป้องกันตนเองจากอันตรายและความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้งานเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร และสื่อดิจิทัล

สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (สป.ทส.) (2563) กำหนดองค์ประกอบของการดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้มีการรู้ดิจิทัลที่เหมาะสม ครอบคลุมความสามารถทั้ง 4 มิติ คือ การใช้ (Use) การเข้าใจ (Understand) การสร้าง (Create) และการเข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล บุคลากรควรมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 3 ด้าน ได้แก่

1.1) การใช้งานคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน เป็นความสามารถในการใช้งานฮาร์ดแวร์ การใช้งานระบบปฏิบัติการ การจัดการข้อมูล การสำรองข้อมูล การใช้งานอุปกรณ์เคลื่อนที่ และการใช้งานบริการบนคลาวด์คอมพิวเตอร์ เช่น สามารถเลือกประเภทการใช้งานฮาร์ดแวร์ อุปกรณ์ฟังก์ชันการทำงานของระบบปฏิบัติการ การใช้โปรแกรมประยุกต์บนระบบปฏิบัติการ การจัดการ การเคลื่อนย้ายการใช้งานแฟ้มข้อมูล การเชื่อมต่ออุปกรณ์ต่อพ่วง อุปกรณ์ระบบเครือข่าย การกู้คืนข้อมูล และการแบ่งปันทรัพยากรบนคลาวด์คอมพิวเตอร์ ตามการปฏิบัติงานในคู่มือใช้งานได้ถูกต้อง

1.2) การใช้งานอินเทอร์เน็ตในการปฏิบัติงาน เป็นความสามารถใช้งานเว็บเบราว์เซอร์ในการเลือกใช้เครือข่ายปรับแต่งเว็บเบราว์เซอร์ สืบค้นข้อมูล ใช้งานไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์

(อีเมล) ใช้งานปฏิทิน ใช้งานสื่อสังคม และใช้ธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องตามเกณฑ์ เงื่อนไข ข้อกำหนด และถูกต้องตามหลักความปลอดภัย

1.3) การใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นความสามารถในการปกป้องข้อมูล การป้องกันมัลแวร์ การใช้อินเทอร์เน็ตอย่างปลอดภัยและถูกต้อง การป้องกันภัยคุกคามจากภายนอกได้ถูกต้องตามข้อกำหนด ในการกำหนดรหัสผ่านได้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ความมั่นคงปลอดภัย การเลือกใช้ระบบรหัสลับ (Encryption) ได้เหมาะสมกับการใช้งานและอุปกรณ์ และการใช้อัตลักษณ์ของบุคคลในการยืนยันตัวตน เพื่อเข้าสู่ระบบได้ถูกต้อง ตามกฎหมาย ตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัย คู่มือการใช้งานของการปฏิบัติงาน

2) การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการปฏิบัติงาน บุคลากรควรมีความสามารถในการปฏิบัติงานประกอบด้วยความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 3 ด้าน ดังนี้

2.1) การใช้โปรแกรมประมวลผลคำ ประกอบด้วยความสามารถในการปฏิบัติงาน ในการจัดการงานเอกสาร จัดรูปแบบข้อความ จัดการกับย่อหน้าในเอกสาร แทรกวัตถุลงบนงานเอกสาร จัดรูปแบบเอกสาร และตรวจทานงานเอกสาร ได้ตามคู่มือการใช้งาน

2.2) การใช้โปรแกรมตารางคำนวณ ประกอบด้วยความสามารถในการปฏิบัติงาน ในการจัดการตารางคำนวณ ปรับแต่งข้อมูลในแผ่นงาน จัดรูปแบบข้อมูลในแผ่นงาน พิมพ์แผ่นงาน ใช้สูตรฟังก์ชันเพื่อคำนวณ แทรกวัตถุ และป้องกันแผ่นงาน ได้ตามคู่มือการใช้งาน

2.3) การใช้โปรแกรมนำเสนอ ประกอบด้วยความสามารถในการปฏิบัติงาน ในการจัดการงานนำเสนอ ใช้งานข้อความบนสไลด์ แทรกวัตถุต่าง ๆ ลงบนงานนำเสนอ กำหนดการเคลื่อนไหว และตั้งค่างานนำเสนอ ได้ตามคู่มือการใช้งาน

3) การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน บุคคลควรมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 3 ด้าน ดังนี้

3.1) ด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ประกอบด้วยความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การใช้งานพื้นที่ทำงานแบบออนไลน์ การใช้งานพื้นที่แบ่งปันข้อมูลออนไลน์ การใช้งานโปรแกรมแบ่งปันหน้าจอ และการใช้งานโปรแกรมประชุมทางไกลผ่านจอภาพ เพื่อการทำงานแบบออนไลน์ได้วัตถุประสงค์การใช้งาน ถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนด

3.2) ด้านการใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล ประกอบด้วยความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การใช้โปรแกรมสร้างเว็บ การใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการทำงาน การใช้โปรแกรมตกแต่งภาพ การใช้โปรแกรมจัดการทำงานของหน้าจอ และการใช้โปรแกรมตัดต่อสื่อภาพเคลื่อนไหว โดยสามารถเลือกใช้ได้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ และปฏิบัติงานได้ตามคู่มือการใช้งาน

3.3) ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย ประกอบด้วยความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การจัดการภัยคุกคามด้านความมั่นคงปลอดภัย การปฏิบัติตามหลักการเพื่อรักษาความปลอดภัย การปฏิบัติตามหลักการใช้งานเว็บเบราว์เซอร์อย่างปลอดภัย และการจัดการรูปแบบการพิสูจน์ตัวตน โดยสามารถปฏิบัติงานได้ตามลักษณะการใช้งานในการป้องกันโปรแกรมสามารถรักษาข้อมูล และสามารถเลือกใช้โปรแกรมเสริมในการใช้ดิจิทัลได้อย่างมั่นคงปลอดภัยเป็นไปตามมาตรฐานและคู่มือการใช้งาน

นวัตพันธ์ เก็มกาแมน (2563) กล่าวถึงองค์ประกอบการเรียนรู้ดิจิทัลตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเรียนรู้ดิจิทัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษา จากการศึกษาและรวบรวมข้อมูลแนวคิดนักวิชาการต่าง ๆ มาวิเคราะห์จัดทำองค์ประกอบของการเรียนรู้ดิจิทัลไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1) การเข้าถึง (Access) เป็นความสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้ไม่จำกัดเวลาและสถานที่ โดยการระบุแหล่งสารสนเทศ และสืบค้นสารสนเทศ วิเคราะห์ ข้อความจากหลากหลายรูปแบบ ที่มีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน พิจารณา ประเมินความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล และเนื้อหาเพื่อการเตรียมทรัพยากรในการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนรู้ของตนเอง

2) ความเข้าใจ (Understand) เป็นความสามารถในการเข้าใจบริบททางดิจิทัลเพื่อทำการตัดสินใจ โดยการวิเคราะห์ แยกแยะ และประเมินสื่อว่าสิ่งใดเป็นประโยชน์สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งจะต้องทำความเข้าใจถึงสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล

3) ด้านการใช้ (Use) เป็นความสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมืออย่างคล่องแคล่วทางเทคนิคจำเป็นในการใช้กับคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต รวมไปถึงทักษะในการใช้โปรแกรมหรือแอปพลิเคชันต่าง ๆ เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานและการบริหารงาน

4) ด้านการสร้างสรรค์ (Create) เป็นความสามารถในการจินตนาการการเชื่อมโยงระหว่างความคิดและการสร้างสรรค์ผลงาน หรือเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ หรือสร้างสื่อและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานการสร้างเนื้อหางานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความน่าสนใจ

5) ด้านการสื่อสาร (Communication) หมายถึง ความสามารถในการเลือกเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมที่สุดเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง การสื่อสารที่ดีจำเป็นต้องตระหนักและพิจารณาถึงความต้องการของผู้ชมและการสื่อสารที่มีความคิด ชับซ้อนด้วยการอธิบายให้ชัดเจน โดยสามารถเลือกรูปแบบ เครื่องมือ และสื่อที่เหมาะสม เพื่อนำเสนอสารสนเทศอย่างมีความหมายและหลากหลาย และสร้างเครือข่ายหรือชุมชนแหล่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้

6) ด้านจริยธรรม (Ethics) หมายถึง ความสามารถทางการคิดอย่างมีวิจารณญาณเกี่ยวกับมารยาทและความปลอดภัยจากการเข้าถึง การใช้ การสร้างสรรค์ และการสื่อสารด้วย

เทคโนโลยีดิจิทัลด้วยความรับผิดชอบ โดยที่ไม่ส่งผลเสียต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน และสังคม ด้วยการเคารพสิทธิเสรีภาพ ทัศนคติ และมุมมองที่แตกต่างกัน

กิตติพงษ์ สมชอบ และคณะ (2563) กล่าวถึง องค์ประกอบการเรียนรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานที่จำเป็น เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาการเรียนรู้ดิจิทัลของตนเอง การประยุกต์ใช้ในการบริหาร การปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และการวางแผนพัฒนาด้านการเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการ และสามารถนำไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในอนาคตไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1) การใช้เครื่องมือดิจิทัล คือ ทักษะในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัล และการนำระบบการจัดการงานต่าง ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร มี 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำระบบในการจัดการงานต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

2) การรู้และเข้าใจดิจิทัล คือ ทักษะและความสามารถในการรับรู้ และประมวลผลสารสนเทศ โดยสามารถระบุสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง และสามารถประเมินความถูกต้อง น่าเชื่อถือ และประโยชน์ของข้อมูล มี 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ การรับรู้สารสนเทศ และการประมวลผลสารสนเทศ

3) การสร้างสรรค์ คือ ทักษะและความสามารถในการนำข้อมูลมาสร้างสารสนเทศ ด้วยวิธีการออกแบบ ปรับปรุง และประยุกต์ใช้งาน เพื่อแก้ไขปัญหา หรือสร้างผลงานใหม่ มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ การออกแบบปรับปรุงและประยุกต์ใช้ การสร้างสรรค์ผลงาน และการมีจริยธรรมในการใช้งาน

4) การเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างเครือข่าย คือ ทักษะและความสามารถในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล การสื่อสารทางดิจิทัล และสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ การเข้าถึง การใช้ประโยชน์ในงาน การสื่อสารทางดิจิทัล และการสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้

สำนักงาน ก.พ. (2562 น, 4-6) กล่าวว่า การรู้ดิจิทัล หรือ Digital Literacy หรือทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ โดยในกลุ่มของการรู้ดิจิทัลหรือความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ได้มีการกำหนดหน่วยความสามารถองค์ประกอบของการรู้ดิจิทัลไว้ 7 ด้าน ดังนี้

1) การเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล ประกอบด้วย

1.1) การใช้งานคอมพิวเตอร์ เป็นความสามารถในการเข้าถึงและใช้งานฮาร์ดแวร์ ระบบปฏิบัติการจัดการข้อมูล อุปกรณ์เคลื่อนที่ การสำรองข้อมูล และคลาวด์คอมพิวติง

1.2) การใช้งานอินเทอร์เน็ต โดยสามารถใช้งานเว็บเบราว์เซอร์สืบค้นข้อมูล ใช้งานไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ใช้งานปฏิทิน ใช้งานสื่อสังคม ใช้งานโปรแกรมการสื่อสาร และใช้ธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์

1.3) การใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย โดยสามารถใช้บัญชีรายชื่อบุคคล ป้องกันภัยคุกคาม ป้องกันมัลแวร์ ใช้อินเทอร์เน็ตอย่างปลอดภัย และใช้อินเทอร์เน็ตอย่างถูกต้อง

2) การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน ประกอบด้วย

2.1) การใช้โปรแกรมประมวลผลคำ โดยสามารถจัดการงานเอกสาร จัดรูปแบบข้อความ จัดการกับย่อหน้าในเอกสาร แทรกวัตถุลงบนงานเอกสาร จัดรูปแบบเอกสาร พิมพ์เอกสาร และตรวจทานงานเอกสาร

2.2) การใช้โปรแกรมตารางคำนวณ โดยสามารถจัดการตารางคำนวณ ปรับแต่งข้อมูลในแผ่นงาน จัดรูปแบบข้อมูลในแผ่นงาน พิมพ์แผ่นงาน ใช้สูตรฟังก์ชันเพื่อการคำนวณ แทรกวัตถุลงบนแผ่นงาน และป้องกันแผ่นงาน

2.3) การใช้โปรแกรมนำเสนอ โดยสามารถจัดการงานนำเสนอ ใช้งานข้อความ บนสไลด์ แทรกวัตถุลงบนงานนำเสนอ กำหนดการเคลื่อนไหว และตั้งค่าทำนนำเสนอ

3) การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย

3.1) การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ โดยสามารถใช้งานพื้นที่ทำงานแบบออนไลน์ ใช้งานพื้นที่แบ่งปันข้อมูลออนไลน์ ใช้งานโปรแกรมแบ่งปันหน้าจอ และใช้งานโปรแกรมประชุมทางไกลผ่านจอภาพ

3.2) การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล โดยสามารถใช้โปรแกรมสร้างเว็บ ใช้สื่อดิจิทัล เพื่อการทำงาน ใช้โปรแกรมตกแต่งภาพ ใช้โปรแกรมจับการทำงานหน้าจอ และใช้โปรแกรมตัดต่อสื่อภาพเคลื่อนไหว

3.3) การใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย โดยสามารถจัดการภัยคุกคาม ด้านความมั่นคงปลอดภัย ปฏิบัติตามหลักการเพื่อรักษาความปลอดภัย ปฏิบัติตามหลักการใช้งานเว็บ บราวเซอร์อย่างปลอดภัย และจัดการรูปแบบการพิสูจน์ตัวตน

4) การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน ประกอบด้วย

4.1) การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน โดยสามารถเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลได้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์การใช้งาน และใช้โปรแกรม เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานได้

4.2) การกำหนดการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลอย่างถูกต้อง โดยสามารถระบุ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือดิจิทัล และ กำหนดนโยบาย/แนวทางการใช้งานเครื่องมือดิจิทัล

5) การผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ (Open Public Data) ประกอบด้วย

5.1) การระบุข้อสนเทศที่เปิดเผยได้ และเป็นไปตามหลักการและกฎหมายที่กำหนด โดยสามารถวิเคราะห์ข้อสนเทศในองค์กร ที่เป็นประโยชน์ และสามารถเปิดเผยได้ เลือก รูปแบบข้อมูลตามมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล (Open Data)

5.2) การจัดทำข้อเสนอเทคโนโลยีอยู่ในรูปแบบมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล (Open Data) โดยสามารถจัดรูปแบบตามมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล (Government Open Data) ตรวจสอบความถูกต้องและคุณภาพของข้อมูลก่อนการเผยแพร่ และเผยแพร่ชุดข้อมูลสู่สาธารณะในรูปแบบ Open Data ในช่องทางที่กำหนด

6) การใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ประกอบด้วย

6.1) การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลขององค์กรเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น และจัดทำข้อเสนอโครงการ/แนวทางการดำเนินงานในการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงาน

6.2) การกำหนดวิธีแปลงข้อมูลของหน่วยงานไปสู่รูปแบบมาตรฐาน โดยสามารถกำหนดมาตรฐานข้อมูลขององค์กร และหน่วยงานอื่นที่จะใช้ข้อมูลร่วมกันได้ กำหนดวิธีการมาตรฐานในการแลกเปลี่ยนข้อมูล (Standard Data Exchange) ได้

6.3) การควบคุมคุณภาพสารสนเทศ (Information Quality) โดยสามารถกำหนดสาระสำคัญของโลจิสติกส์สารสนเทศ (Information Logistics) ได้ ตรวจสอบความถูกต้องของโลจิสติกส์สารสนเทศ (Information Logistics) ในแต่ละระบบหรือหน่วยงานได้ และระบุวิธีการแก้ไขข้อมูลสารสนเทศที่ไม่ถูกต้อง (Information Defect) ได้

7) การใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ ประกอบด้วย

7.1) การกำหนดข้อมูลนำเข้า (Input Data) โดยสามารถนำเข้าข้อมูล (Input Data) จากแหล่งข้อมูลหลายแหล่งได้ และระบุเกณฑ์เพื่อใช้ในการตรวจสอบข้อมูลนำเข้า โดยการใช้โปรแกรมดิจิทัล

7.2) การกำหนดรูปแบบสมการ/แนวทางวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมดิจิทัลโดยสามารถใช้ Aggregate Function (Sum, Avg, Min, Max) กับข้อมูลที่จะวิเคราะห์ได้ จัดกลุ่มข้อมูลได้ วิเคราะห์การกระจายและความสัมพันธ์ของข้อมูลได้

7.3) การกำหนดรูปแบบแสดงผลลัพธ์ของการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสามารถแสดงผลลัพธ์ในรูปแบบตาราง แสดงผลลัพธ์ในรูปแบบกราฟ

7.4) การจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการทำงานของหน่วยงานจากข้อมูลสารสนเทศที่ได้ โดยสามารถวิเคราะห์และตีความผลจากข้อมูลสารสนเทศที่ได้ และเสนอแนวทางเพื่อพัฒนาการทำงานโดยอิงข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2562) จัดทำกรอบการรู้ดิจิทัลไว้ 9 ด้าน ได้แก่

1) สิทธิและความรับผิดชอบ เกี่ยวกับสิทธิ เสรีภาพ และความรับผิดชอบ เมื่อใช้สิทธินั้น ๆ บนสื่อสาธารณะยุคดิจิทัลฐานะเป็นประชากรของสังคมในระดับต่าง ๆ ไม่ว่าจะระดับชุมชน ประเทศ และโลก โดยรวมถึงรับผิดชอบต่อตัวเอง และรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งผลกระทบที่เกิดจากการ

กระทำและทางกฎหมาย ด้วยการใช้สิทธิเสรีภาพอย่างถูกต้อง ทำให้อยู่ร่วมกันในสังคมเดียวกัน เกิดความสงบสุขไม่ขัดต่อกฎหมาย จริยธรรม ศีลธรรมของสังคม ถือเป็นพื้นฐานประการแรกที่ จำเป็นต้องทราบ เพื่ออยู่ในสังคมออนไลน์ที่มีการเชื่อมโยงประชากรจากทุกประเทศทั่วโลกไว้ด้วยกัน

2) การเข้าถึงสื่อดิจิทัล เกี่ยวกับความเข้าใจอินเทอร์เน็ตและการเข้าถึงอินเทอร์เน็ต ด้วยช่องทางต่าง ๆ รวมถึงข้อดี ข้อเสียของแต่ละช่องทางได้ เพื่อให้สามารถใช้ Search Engine ค้นหา ข้อมูลที่ต้องการจากอินเทอร์เน็ตได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องเข้าใจสื่อทางดิจิทัล ชนิดต่าง ๆ รวมถึงการนำไปประยุกต์ใช้งานในปัจจุบัน

3) การสื่อสารยุคดิจิทัล เกี่ยวกับความเข้าใจการสื่อสารผ่านทางสื่อ และเครื่องมือ ทางดิจิทัลในแง่มุมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความเหมาะสม ความแตกต่าง ความเสี่ยงของสื่อ และเครื่องมือ พร้อมทั้งสามารถสื่อสาร โดยการใช้ข้อความหรือถ้อยคำอย่างสร้างสรรค์ มีประโยชน์ และเคารพผู้อื่น เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม นอกจากนี้ยังรวมถึงความสามารถวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่บนสื่อดิจิทัล ต่าง ๆ ว่าสิ่งไหนเป็นข้อเท็จจริง สิ่งไหนเป็นความเห็น สิ่งไหนเป็นความจริงบางส่วน สิ่งไหนเป็นความจริงเฉพาะเหตุการณ์นั้น เพื่อไม่ให้ตกเป็นเหยื่อของการสื่อสารทางดิจิทัล

4) ความปลอดภัยยุคดิจิทัล เกี่ยวกับความเข้าใจความมั่นคง ความเป็นส่วนตัว และการทิ้งรอยเท้าดิจิทัล ในการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในยุคดิจิทัล รวมถึงภัยในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในแง่วิธีการที่ได้รับการคุกคาม ผลกระทบที่เกิดขึ้น การป้องกัน การลดความเสี่ยงต่อภัยเหล่านั้น

5) ความเข้าใจสื่อดิจิทัล เกี่ยวกับความเข้าใจสารสนเทศและสื่อในยุคดิจิทัล เพื่อที่สามารถระบุข้อมูลที่ต้องการหาข้อมูลนั้น ประเมินประโยชน์ ความเกี่ยวข้อง ความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือ ของข้อมูล นั้นจากแหล่งต่าง ๆ นอกจากนั้นผู้ศึกษายังจำเป็นต้องสามารถนำข้อมูลเหล่านั้น มาพัฒนาเป็นความรู้ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ผ่านทางการนำเสนอได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6) แนวทางปฏิบัติในยุคดิจิทัล เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติในสังคม มารยาท และพฤติกรรมอันพึงปฏิบัติเมื่ออยู่ร่วมในสังคมดิจิทัล เพื่อไม่สร้างความเดือดร้อน ความรำคาญ ความเครียด ความกังวลใจ รวมถึงเป็นสาเหตุของปัญหาทางสภาพจิตของตัวบุคคลอื่นและของตัวเอง การประพฤติตามมารยาทที่เหมาะสม จะทำให้สังคมยอมรับ นับถือ และให้เกียรติเรา ดังนั้น มารยาท ในสังคมดิจิทัล จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องเรียนรู้ และปูพื้นฐานไว้ในการใช้งานสังคมดิจิทัล

7) สุขภาพดียุคดิจิทัล เกี่ยวกับความเข้าใจอันตรายและผลกระทบทางด้านสุขภาพ ในแง่มุมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้านของสุขภาพกาย สุขภาพจิต โรคที่เกิดขึ้น รวมไปถึงความสัมพันธ์ และผลกระทบต่อเยาวชน การใช้อินเทอร์เน็ตและสื่อดิจิทัล เพื่อป้องกัน หลีกเลี่ยง ลดผลกระทบ ตลอดจนกระทั่งถึงวิธีการรักษาเบื้องต้นทั้งต่อตัวเองและคนใกล้ตัว เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตอย่างมีความสุขในยุคดิจิทัลได้

8) ดิจิทัลคอมเมอร์ซ เกี่ยวกับความเข้าใจการทำธุรกิจออนไลน์ หรืออีคอมเมอร์ซ ประเภทต่าง ๆ รวมถึงอันตราย ภัย และความเสี่ยง จากการทำธุรกรรมนั้น ๆ พร้อมทั้งวิธีป้องกัน ลดความเสี่ยง และรับมือกับอันตราย ภัย และความเสี่ยงเหล่านั้น โดยรู้ขั้นตอนปฏิบัติ เมื่อต้องตกเป็นเหยื่อของการถูกหลอกลวง

9) กฎหมายดิจิทัล เกี่ยวกับความเข้าใจสิทธิและข้อจำกัดควบคุมการใช้สื่อดิจิทัลในรูปแบบต่าง ๆ ที่ได้ถูกกำหนดโดยภาครัฐ เพื่อที่จะได้สามารถปฏิบัติงาน และดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้อง ตามกฎระเบียบสังคม ซึ่งจะเป็นการเคารพสิทธิของผู้อื่นอีกด้วย

วันเพ็ญ ผลิศร (2561) แบ่งองค์ประกอบความรู้ดิจิทัลไว้ 4 ด้าน ดังนี้ 1) การเข้าถึง คือ ขั้นตอนการให้รายละเอียดปัญหาที่ต้องแก้หรืองานที่ต้องทำให้บรรลุผลให้ชัดเจน และปฏิบัติตามความต้องการนั้น ๆ การระบุทรัพยากรสารสนเทศที่ต้องการนำมาแก้ปัญหา หรือทำให้การปฏิบัติงานที่ทำประสบความสำเร็จ รวมถึงการระบุแหล่งและค้นหาทรัพยากรดิจิทัลได้ตามต้องการ 2) การเข้าใจคือ ความสามารถเข้าใจบริบทที่เกี่ยวข้อง และประเมินสื่อดิจิทัล ตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินผลที่สำคัญในการทำความเข้าใจดิจิทัล เนื้อหาของสื่อและการประยุกต์ใช้ สามารถสะท้อนให้เห็นถึงรูปร่าง การเพิ่มหรือจัดการกับความรู้สึก ความเชื่อและความรู้สึกเกี่ยวกับโลกรอบตัวเรา ความเข้าใจความสำคัญของสื่อดิจิทัลที่ช่วยให้บุคคลเก็บเกี่ยวผลประโยชน์และลดความเสี่ยง การมีส่วนร่วมในสังคมเต็มรูปแบบดิจิทัล ยังรวมถึงการพัฒนาทักษะการจัดการสารสนเทศและการแข่งขันของสิทธิคนและความรับผิดชอบในการไปถึงทรัพยากรสัญญาณ ปัญหา เพื่อการสื่อสารการทำงานร่วมกัน และแก้ปัญหาในชีวิตส่วนตัว 3) สร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการผลิตเนื้อหาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือสื่อดิจิทัลที่หลากหลาย การสร้างด้วยสื่อดิจิทัลเป็นมากกว่าแค่การรู้วิธีการใช้โปรแกรมประมวลผลคำ หรือการเขียนอีเมล แต่มันยังรวมความสามารถในการดัดแปลงสิ่งที่สร้างสำหรับบริบทผู้ชมที่แตกต่างและหลากหลาย ความสามารถสร้างและสื่อสารด้วยการใช้ Rich media เช่น ภาพ วิดีโอ และเสียง ตลอดจนความสามารถในการมีส่วนร่วมกับ Web 2.0 อย่างมีประสิทธิภาพและรับผิดชอบ เช่น Blog การแชร์ภาพและวิดีโอ และ Social media รูปแบบอื่น ๆ 4) การเข้าถึง คือ การเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลข่าวสาร เป็นฐานรากในการพัฒนา การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ จำเป็นต้องเข้าใจอินเทอร์เน็ตและการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตด้วยช่องทางต่าง ๆ รวมถึง ข้อดี ข้อเสียของแต่ละช่องทางได้ เพื่อให้สามารถใช้ Search Engine ค้นหาข้อมูลที่ ต้องการจากอินเทอร์เน็ตได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องเข้าใจสื่อทางดิจิทัลชนิดต่าง ๆ รวมถึง การนำไปประยุกต์ใช้งานในปัจจุบัน

แววตา เดชพาทีวีรรณ และอัจฉรา ประเสริฐสิน (2559) เสนอองค์ประกอบของการรู้ดิจิทัล ออกเป็น 4 องค์ประกอบ 12 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) การปฏิบัติ (Operation skills) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานหรือใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร และสื่อดิจิทัล ทั้งในชีวิตประจำวัน การศึกษาและการประกอบอาชีพ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ พุทธิพิสัย (Cognition) การประดิษฐ์ (Invention) และการนำเสนอ (Presentation)

2) การคิด (Thinking skills) หมายถึง ความสามารถในการคิดในลักษณะต่าง ๆ โดยเป็นการคิดขั้นสูงที่ซับซ้อน เพื่อเข้าใจ ประเมิน และสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และการสื่อสาร และสื่อดิจิทัล ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ การวิเคราะห์ (Analysis) การประเมิน (Evaluation) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

3) การร่วมมือ (Collaboration skills) หมายถึง ความสามารถร่วมมือกับกลุ่มบุคคลในสภาพแวดล้อมดิจิทัล ซึ่งบุคคลเหล่านั้นอาจมีพื้นฐานต่างกันทั้งความคิดวัฒนธรรม ค่านิยม หรือความรู้ เพื่อทำงานหรือกิจกรรมใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จ รวมทั้งการสร้างกลุ่มหรือปฏิบัติตนตามบทบาทของสมาชิกกลุ่มและการแบ่งปันสารสนเทศดิจิทัลแก่กลุ่มบุคคลประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การเป็นเครือข่าย (Networking) และการแบ่งปัน (Sharing)

4) การตระหนักรู้ (Awareness skills) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติผ่านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร และการใช้สื่อดิจิทัลอย่างมีจริยธรรมและถูกกฎหมาย โดยตระหนักถึงความถูกต้องดีงามของสังคม มีความรู้ เข้าใจ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบและกฎหมายต่าง ๆ และมีมารยาท รวมทั้งรู้จักป้องกันตนเองจากอันตรายและความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้งานเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร และสื่อดิจิทัล ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้คือ ความมีจริยธรรม (Ethics) การรู้กฎหมาย (Legal literacy) และการป้องกันตนเอง (Safeguarding self)

ธิดา แซ่ซันและคณะ (2559) กล่าวว่าองค์ประกอบการเรียนรู้ดิจิทัลมีหลากหลายขึ้นอยู่กับภูมิหลังของผู้คิดค้น แต่สิ่งที่เป็นหลักขององค์ประกอบการเรียนรู้ดิจิทัล สรุปสังเขปได้ 3 ด้าน คือ 1) ด้านพุทธิพิสัย ในส่วนของกระบวนการเรียนรู้ทางปัญญาได้แก่ การรู้ ความเข้าใจ ประยุกต์ใช้ วิเคราะห์ ประเมิน และการสร้างสรรค์ที่จะต้องจัดกระทำกับสารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ (ข้อความ ภาพ เสียง วิดีโอ) และเทคโนโลยีดิจิทัลทั้งฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และเครือข่าย 2) ด้านการสื่อสาร (Communication) มีความเชื่อมโยงกับกระบวนการเรียนรู้ทางปัญญา ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กันและทำงานร่วมกัน และ 3) ด้านจริยธรรม ได้แก่ สังคมและวัฒนธรรมเกี่ยวข้องกับกติกา มารยาทสากลบนอินเทอร์เน็ต มีความเชื่อมโยงกับกระบวนการทางปัญญาและการสื่อสารด้วย

สุกานดา จงเจริญตระกูล (2556) วิเคราะห์การเรียนรู้ดิจิทัลออกเป็น 7 องค์ประกอบ คือ

1) การกำหนด (Define) หมายถึง การเข้าใจและกำหนดขอบเขตของสารสนเทศที่เป็นสถานการณ์ปัญหาในการค้นหาผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์อย่างชัดเจน

2) การเข้าถึง (Access) หมายถึง การรู้วิธีการเข้าถึง และการรวบรวมสารสนเทศนั้น สมรรถนะในด้านนี้ คือ การค้นหาและรวบรวมสารสนเทศที่มาจากแหล่งสารสนเทศดิจิทัล ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของหน้าเว็บ ฐานข้อมูล กลุ่มการสนทนา (Discussion group) ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์

3) การประเมิน (Evaluate) หมายถึง การตัดสินคุณภาพ ประโยชน์ ประสิทธิภาพ และความเกี่ยวข้องของสารสนเทศ โดยพิจารณาในด้านความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ความเหมาะสม และความเพียงพอของสารสนเทศและแหล่งสารสนเทศได้สอดคล้องกับความต้องการ

4) การจัดการ (Manage) หมายถึง การจัดระบบสารสนเทศเพื่อให้สะดวกต่อการนำไปใช้ต่อในภายหลัง โดยการจัดจำแนกหมวดหมู่ตามความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของสารสนเทศ

5) การบูรณาการ (Integrate) หมายถึง การตีความหมาย และแสดงสารสนเทศต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสังเคราะห์ สรุปความ เปรียบเทียบ หรือบอกความแตกต่างของสารสนเทศที่มาจากแหล่งสารสนเทศหลากหลาย

6) การสร้าง (Create) หมายถึง การประมวลสารสนเทศโดยการปรับแก้ ประยุกต์ ออกแบบ สร้าง หรือเขียนสารสนเทศขึ้นใหม่ในสภาพแวดล้อมดิจิทัล โดยแก้ไขหรือปรับรูปแบบสารสนเทศตามวัตถุประสงค์เฉพาะ และการสร้างงานนำเสนอ

7) การสื่อสาร (Communicate) หมายถึง การเผยแพร่สารสนเทศที่เหมาะสมกับผู้รับสารในรูปแบบของสื่อดิจิทัลโดยเฉพาะ โดยจัดการสารสนเทศให้สามารถใช้ประโยชน์ได้กับกลุ่มเป้าหมาย รวมไปถึงการประชาสัมพันธ์สารสนเทศไปยังกลุ่มเป้าหมาย

สรุปจากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ พบว่า องค์ประกอบความรู้ดิจิทัลขึ้นอยู่กับแนวคิดนักวิชาการแต่ละท่าน และบริบทของแต่ละหน่วยงาน มีทั้งส่วนที่คล้ายคลึงกันและส่วนที่แตกต่างกัน ตามแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการแต่ละท่าน ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบความรู้ดิจิทัล โดยนำมาสรุปเป็นตารางแจกแจงความถี่ตามนักวิชาการที่มีความเห็นตรงกัน เพื่อนำมาประยุกต์เป็นองค์ประกอบความรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน	Helen (2016)	Vuorikari R. et al. (2016)	Hoechsman (2015)	Poore (2013)	ทฤษฎีอัลเคคาเดมี (2564)	เรณูกา สันธิ (2564)	ส.สท. (2563)	นวัตพัฒนา เกษมาแมน (2563)	กิตติพงษ์ สมชอบา (2563)	สำนักงาน ก.พ. (2562)	กระทรวงดิจิทัลฯ (2562)	วันเพ็ญ ผลิต (2561)	แววตา เตชาทวีวรรณฯ (2559)	ธิดา แซ่ซุ่นฯ(2559)	สุกานดา จงเจริญตระกูล (2556)	ความถี่	คิดเป็นร้อยละ
การเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล	-	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	10	66.67
การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับปฏิบัติงาน	✓	-	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	-	-	8	53.33
การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน	✓	✓	-	✓	✓	-	✓	-	-	✓	-	✓	✓	✓	-	9	60.00
การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน	✓	✓	-	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	10	66.67
การจัดการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน	✓	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-	-	✓	-	✓	8	53.33
การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ	✓	-	✓	✓	-	✓	-	✓	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	10	66.67
การปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	-	✓	✓	-	10	66.67
การประเมินดิจิทัล	✓	-	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	10	66.67
การสื่อสารเพื่อปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	-	✓	-	-	✓	✓	10	66.67

หมายเหตุ: ✓ หมายถึง มีองค์ประกอบ - หมายถึง ไม่มีองค์ประกอบ

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

องค์ประกอบการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน	Helen (2016)	Vuorikari R. et al. (2016)	Hoechsmann (2015)	Poore (2013)	พรุดิจิทัลเอคาเดมี (2564)	เรณูภา สันธิ (2564)	สป.สท. (2563)	นวพัฒน์ เกมกาแมน (2563)	กิตติพงษ์ สมชอบฯ (2563)	สำนักงาน ก.พ. (2562)	กระทรวงดิจิทัลฯ (2562)	วันเพ็ญ ผลิธร (2561)	แววตา เตชาทวีวรรณฯ (2559)	ธิดา แซ่ซุ่นฯ(2559)	สุกานดา จงเจริญตระกูล(2556)	ความถี่	คิดเป็นร้อยละ
การให้ความรู้และการเรียนรู้	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	6.67
สุขภาพดียุคดิจิทัล	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	2	13.33
ดิจิทัลคอมเมอร์ซ	-		-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	1	6.67

หมายเหตุ: ✓ หมายถึง มีองค์ประกอบ - หมายถึง ไม่มีองค์ประกอบ

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ประกอบการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน รวม 12 ด้าน โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์เลือกองค์ประกอบการรู้ดิจิทัลที่มีความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป หรือคิดเป็นร้อยละ 53.33 ขึ้นไปของความถี่ทั้งหมด มาทำการสรุปเนื้อหาที่เกี่ยวกับองค์ประกอบการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และกำหนดนิยามความหมายในส่วนที่สอดคล้องหรือคล้ายคลึงกัน เพื่อนำมาเป็ องค์ประกอบการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี แบ่งออกเป็น 9 ด้าน ได้แก่ 1) การเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล 2) การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับ ปฏิบัติงาน 3) การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน 4) การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน 5) การจัดการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน 6) การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ 7) การปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล 8) การประเมินดิจิทัล และ 9) การสื่อสารเพื่อการทำงาน ดังนี้

#### 1. การเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล

เรณุกา สันธิ (2564) กล่าวว่า การเข้าถึง หมายถึง ความสามารถในการค้นหา เข้าถึง แบ่งปันการรวบรวมสารสนเทศดิจิทัล และเลือกใช้เครื่องมือสารสนเทศได้อย่างชำนาญและเหมาะสม

สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (2563) กล่าวว่า การเข้าถึง และตระหนักดิจิทัล คือ การที่บุคลากรควรมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความเข้าใจ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 3 ด้าน คือ 1) การใช้งานคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน เป็นความสามารถ ในการใช้งานฮาร์ดแวร์ การใช้งานระบบปฏิบัติการ การจัดการข้อมูล การสำรองข้อมูล การใช้งานอุปกรณ์ เคลื่อนที่ และการใช้งานบริการบนคลาวด์คอมพิวติ้ง เช่น สามารถเลือกประเภทการใช้งานฮาร์ดแวร์ อุปกรณ์ ฟังก์ชันการทำงานของระบบปฏิบัติการ การใช้โปรแกรมประยุกต์บนระบบปฏิบัติการ การจัดการ การเคลื่อนย้ายการใช้งานแฟ้มข้อมูล การเชื่อมต่ออุปกรณ์ต่อพ่วง อุปกรณ์ระบบเครือข่าย การกู้คืนข้อมูล และการแบ่งปันทรัพยากรบนคลาวด์คอมพิวติ้ง ตามการปฏิบัติงานในคู่มือใช้งานได้ถูกต้อง 2) การใช้งาน อินเทอร์เน็ตในการปฏิบัติงาน เป็นความสามารถในการใช้งานเว็บเบราว์เซอร์ในการเลือกใช้เครือข่ายการ ปรับแต่งเว็บเบราว์เซอร์ การสืบค้นข้อมูล การใช้งานไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (อีเมล) การใช้งานปฏิทิน การ ใช้งานสื่อสังคม และการใช้ธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องตามเกณฑ์ เงื่อนไข ข้อกำหนด และถูกต้องตามหลักความปลอดภัย 3) การใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัยในการ ปฏิบัติงาน เป็นความสามารถในการปกป้องข้อมูล การป้องกันมัลแวร์ การใช้อินเทอร์เน็ตอย่างปลอดภัย และถูกต้อง การป้องกันภัยคุกคามจากภายนอกได้ถูกต้องตามข้อกำหนด ในการกำหนดรหัสผ่านได้ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์ความมั่นคงปลอดภัย การเลือกใช้ระบบรหัสลับ (Encryption) ได้เหมาะสมกับการใช้งาน และอุปกรณ์ และการใช้อัตลักษณ์ของบุคคลในการยืนยันตัวตน เพื่อเข้าสู่ระบบได้ถูกต้อง ตามกฎหมาย ตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัย คู่มือการใช้งานของการปฏิบัติงาน

นพวัฒน์ เก็มกาแมน (2563) กล่าวว่า การเข้าถึง เป็นความสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้ไม่จำกัดเวลาและสถานที่ โดยการระบุแหล่งสารสนเทศและสืบค้นสารสนเทศ วิเคราะห์ข้อความจากหลากหลายรูปแบบ ที่มีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน พิจารณา ประเมินความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล และเนื้อหา เพื่อการเตรียมทรัพยากรการในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ของตนเอง

กิตติพงศ์ สมชอบ และคณะ (2563) กล่าวว่า การเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างเครือข่าย คือ ทักษะ และความสามารถในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล การสื่อสารทางดิจิทัล และสร้างเครือข่ายดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562) กล่าวว่า การเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล ประกอบด้วย การใช้งานคอมพิวเตอร์ เป็นความสามารถในการเข้าถึงและใช้งานฮาร์ดแวร์ ระบบปฏิบัติการจัดการข้อมูล อุปกรณ์เคลื่อนที่ การสำรองข้อมูล และคลาวด์คอมพิวเตอร์ การใช้งานอินเทอร์เน็ต โดยสามารถใช้งานเว็บเบราว์เซอร์สืบค้นข้อมูล ใช้งานไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ใช้งานปฏิทิน ใช้งานสื่อสังคม ใช้งานโปรแกรมการสื่อสาร และใช้ธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ การใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย โดยสามารถใช้บัญชีรายชื่อบุคคลป้องกันภัยคุกคาม ป้องกันมัลแวร์ การใช้อินเทอร์เน็ตอย่างปลอดภัย และใช้อินเทอร์เน็ตอย่างถูกต้อง

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2562) กล่าวว่า การเข้าถึงสื่อดิจิทัล เกี่ยวกับความเข้าใจอินเทอร์เน็ตและการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตด้วยช่องทางต่าง ๆ รวมถึงข้อดี ข้อเสียของแต่ละช่องทางได้ เพื่อให้สามารถใช้ Search Engine ค้นหาข้อมูลที่ต้องการจากอินเทอร์เน็ตได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องเข้าใจสื่อทางดิจิทัลชนิดต่าง ๆ รวมถึงการนำไปประยุกต์ใช้งานในปัจจุบัน

วันเพ็ญ ผลิศร (2561) กล่าวว่า การเข้าถึง เป็นขั้นตอนการให้รายละเอียดปัญหาที่ต้องแก้หรืองานที่ต้องทำให้บรรลุผลให้ชัดเจน และปฏิบัติตามความต้องการนั้น ๆ การระบุทรัพยากรสารสนเทศที่ต้องการนำมาแก้ปัญหา หรือทำให้การปฏิบัติงานที่ทำประสบความสำเร็จ รวมถึงการระบุแหล่งและค้นหาทรัพยากรดิจิทัลได้ตามต้องการ

สุกานดา จงเจริญตระกูล (2556) กล่าวว่า การเข้าถึง หมายถึง การรู้วิธีการเข้าถึง และการรวบรวมสารสนเทศนั้นสมรรถนะในด้านนี้ คือ การค้นหาและรวบรวมสารสนเทศที่มาจากแหล่งสารสนเทศดิจิทัล ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของหน้าเว็บ ฐานข้อมูล กลุ่มการสนทนา (Discussion group) ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์

Vuorikari R. et al. (2016) กล่าวถึงการตระหนักดิจิทัลว่า ความปลอดภัยเป็นการดูแลรักษา อุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัล การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัว การปกป้องสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี การปกป้องดูแลสิ่งแวดล้อม

Hochsmann (2015) กล่าวว่า การเข้าถึง หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการเข้าถึงอุปกรณ์ หรือแหล่งความรู้ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ หรือ อุปกรณ์โทรศัพท์เคลื่อนที่ และสามารถใช้งานซอฟต์แวร์ ฐานข้อมูลออนไลน์ได้อย่างสะดวกสบาย

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน สามารถสรุปองค์ประกอบการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานด้านการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัลร่วมกันได้ว่า ความสามารถใช้งานคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ

## 2. การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับปฏิบัติงาน

ทรูดิจิทัลเอคาเดมี (2564) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับปฏิบัติงานไว้ใน เครื่องมือและเทคโนโลยี ว่าเป็นความสามารถในการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทั้งเครื่องมือที่เป็น Hardware หรือ Software ควรจะเข้าใจพื้นฐานในการใช้เครื่องมือเหล่านี้ว่าทำงานอย่างไร

สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (2563) ได้กล่าวว่า การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงานว่า บุคลากรควรมีความสามารถในการปฏิบัติงานประกอบด้วยความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 3 ด้าน ดังนี้ 1) การใช้โปรแกรมประมวลผลคำ ประกอบด้วยความสามารถในการปฏิบัติงานจัดการงานเอกสาร จัดรูปแบบข้อความ จัดการกับย่อหน้าในเอกสาร แทรกวัตถุลงในงานเอกสาร จัดรูปแบบเอกสาร และตรวจทานงานเอกสาร ได้ตามคู่มือการใช้งาน 2) การใช้โปรแกรมตารางคำนวณ ประกอบด้วยความสามารถในการปฏิบัติงานจัดการตารางคำนวณ ปรับแต่งข้อมูลในแผ่นงาน จัดรูปแบบข้อมูลในแผ่นงาน พิมพ์แผ่นงาน ใช้สูตรฟังก์ชันเพื่อการคำนวณ แทรกวัตถุบนแผ่นงาน และป้องกันแผ่นงานได้ตามคู่มือการใช้งาน และ 3) การใช้โปรแกรมนำเสนอ ประกอบด้วยความสามารถในการปฏิบัติงานในการจัดการงานนำเสนอ การใช้งานข้อความบนสไลด์ การแทรกวัตถุลงในงานนำเสนอ การกำหนดการเคลื่อนไหว และการตั้งค่างานนำเสนอ ได้ตามคู่มือการใช้งาน

นวพัฒน์ เก็มกาแมน (2563) กล่าวว่า ด้านการใช้ เป็นความสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมืออย่างคล่องแคล่วทางเทคนิคจำเป็นในการใช้กับคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต รวมไปถึงทักษะการใช้โปรแกรมหรือแอปพลิเคชันต่าง ๆ เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานและการบริหารงาน

กิตติพงษ์ สมชอบ และคณะ (2563) กล่าวว่า การใช้เครื่องมือดิจิทัล คือ ทักษะในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัล และการนำระบบการจัดการงานต่าง ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร มี 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำระบบในการจัดการงานต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562) กล่าวว่า การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน ประกอบด้วย 1) การใช้โปรแกรมประมวลผลคำ สามารถจัดการงานเอกสาร จัดรูปแบบข้อความ จัดการกับย่อหน้าในเอกสาร แทรกวัตถุลงบนงานเอกสาร จัดรูปแบบเอกสาร พิมพ์เอกสาร และตรวจทานงานเอกสาร 2) การใช้โปรแกรมตารางคำนวณ สามารถจัดการตารางคำนวณ ปรับแต่งข้อมูลในแผ่นงาน จัดรูปแบบข้อมูลในแผ่นงาน พิมพ์แผ่นงาน ใช้สูตรฟังก์ชัน เพื่อการคำนวณแทรกวัตถุลงบนแผ่นงาน และป้องกันแผ่นงาน 3) การใช้โปรแกรมนำเสนอ สามารถจัดการงานนำเสนอ ใช้งานข้อความบนสไลด์ แทรกวัตถุลงบนงานนำเสนอ กำหนดการเคลื่อนไหว และตั้งค่าทำนนำเสนอ

แววตา เดชาทวีวรรณ และอัจศรา ประเสริฐสิน (2559) กล่าวถึงองค์ประกอบการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับปฏิบัติงานไว้ในการปฏิบัติว่าหมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานหรือใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร และสื่อดิจิทัล ทั้งในชีวิตประจำวัน การศึกษาและการประกอบอาชีพ

Helen (2016) กล่าวถึงการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันสำหรับปฏิบัติงานไว้ในการปฏิบัติงานว่า ถือเป็นจุดเริ่มต้นของการรู้ดิจิทัลที่ต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ต้องมีความรู้ในเรื่องของอุปกรณ์ ซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์ การใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ ที่มีอยู่ในเครื่องมือสื่อสารหรือเครื่องคอมพิวเตอร์ รวมถึงรู้จักการใช้อุปกรณ์ซอฟต์แวร์ เครื่องมือสื่อสารการดาวนโหลดสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับความต้องการของงานได้

Poore (2013) กล่าวว่า การใช้ คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมดิจิทัล เช่น การรู้วิธีการสมัครเข้าใช้งาน ในบริการต่าง ๆ การรู้วิธีการในการเปิดใช้งานบัญชีของตนเอง การรู้วิธีการในการค้นหา การเพิ่ม หรือเชิญชวนเพื่อน การอัปโหลดรูปภาพ ตลอดจนการรู้ตำแหน่งการเข้าหรือออกจากระบบ

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน สามารถสรุปองค์ประกอบความรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานด้านการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับปฏิบัติงาน ร่วมกันได้ว่า ความสามารถใช้โปรแกรมประมวลผลคำ โปรแกรมตารางคำนวณ และโปรแกรมนำเสนอในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ

### 3. การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน

สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (2563) ได้กล่าวว่า การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน บุคคลควรมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ประกอบด้วยความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การใช้งานพื้นที่ทำงานแบบออนไลน์ การใช้งานพื้นที่แบ่งปันข้อมูลออนไลน์ การใช้งานโปรแกรมแบ่งปันหน้าจอ และการใช้งานโปรแกรมประชุมทางไกลผ่านจอภาพ เพื่อการทำงานแบบออนไลน์ได้วัตถุประสงค์การใช้งาน ถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนด 2) ด้านการใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล ประกอบด้วยความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การใช้โปรแกรมสร้างเว็บ การใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการทำงาน การใช้โปรแกรมตกแต่งภาพ การใช้โปรแกรมจัดการทำงานของหน้าจอ และการใช้โปรแกรมตัดต่อสื่อภาพเคลื่อนไหว โดยสามารถเลือกใช้ได้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ และปฏิบัติงานได้ตามคู่มือการใช้งาน 3) ด้านการใช้ดิจิทัล เพื่อความมั่นคงปลอดภัย ประกอบด้วยความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การจัดการภัยคุกคามด้านความมั่นคงปลอดภัย การปฏิบัติตามหลักการเพื่อรักษาความปลอดภัย การปฏิบัติตามหลักการ ใช้งานเว็บเบราว์เซอร์อย่างปลอดภัย และการจัดการรูปแบบการพิสูจน์ตัวตน โดยสามารถปฏิบัติงานได้ตามลักษณะการใช้งานในการป้องกันโปรแกรม สามารถรักษาข้อมูล และสามารถเลือกใช้โปรแกรมเสริมในการใช้ดิจิทัลได้อย่างมั่นคงปลอดภัยเป็นไปตามมาตรฐานและคู่มือการใช้งาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562) กล่าวว่า การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย 1) การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ สามารถใช้งานพื้นที่ทำงานแบบออนไลน์ ใช้งานพื้นที่แบ่งปันข้อมูลออนไลน์ ใช้งานโปรแกรมแบ่งปันหน้าจอ และใช้งานโปรแกรมประชุมทางไกลผ่านจอภาพ 2) การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล สามารถใช้โปรแกรมสร้างเว็บ ใช้สื่อดิจิทัล เพื่อการทำงาน ใช้โปรแกรมตกแต่งภาพ ใช้โปรแกรมจัดการทำงานของหน้าจอ และใช้โปรแกรมตัดต่อสื่อภาพเคลื่อนไหว 3) การใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย สามารถจัดการ ภัยคุกคาม ด้านความมั่นคงปลอดภัยปฏิบัติตามหลักการเพื่อรักษาความปลอดภัย ปฏิบัติตามหลักการใช้งานเว็บเบราว์เซอร์อย่างปลอดภัย และจัดการรูปแบบการพิสูจน์ตัวตน

วันเพ็ญ ผลิตสร (2561) กล่าวถึงองค์ประกอบการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกันไว้ใน การเข้าใจว่า ความสามารถเข้าใจบริบทที่เกี่ยวข้อง และประเมินสื่อดิจิทัล ตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินผลที่สำคัญในการทำความเข้าใจดิจิทัล เนื้อหาของสื่อ และการประยุกต์ใช้ สามารถสะท้อนให้เห็นถึงรูปร่าง การเพิ่มหรือจัดการกับความรู้สึก ความเชื่อของเราและความรู้สึกเกี่ยวกับโลกรอบตัวเรา ความเข้าใจความสำคัญของสื่อดิจิทัลที่ช่วยให้บุคคลเก็บเกี่ยวผลประโยชน์และลดความเสี่ยง มีส่วนร่วมในสังคม

เต็มรูปแบบดิจิทัล รวมถึงการพัฒนาทักษะการจัดการสารสนเทศและการเข้าถึงของสิทธิคนและความรับผิดชอบไปถึงทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อการสื่อสารการทำงานร่วมกันและแก้ปัญหาในชีวิตส่วนตัว

แวนดา เดชาทวิวรรณ และอัจฉรา ประเสริฐสิน (2559) กล่าวว่า การร่วมมือ หมายถึงความสามารถในการร่วมมือกับกลุ่มบุคคลในสภาพแวดล้อมดิจิทัล ซึ่งบุคคลเหล่านั้นอาจมีพื้นฐานต่างกัน ทั้งความคิดวัฒนธรรม ค่านิยม หรือความรู้ เพื่อทำงานหรือกิจกรรมใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จ รวมทั้งการสร้างกลุ่มหรือปฏิบัติตนตามบทบาทของสมาชิกกลุ่มและการแบ่งปันสารสนเทศดิจิทัลแก่กลุ่มบุคคล

ธิดา แซ่ซันและคณะ (2559) กล่าวถึงองค์ประกอบการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกันไว้ในการสื่อสารว่าความเชื่อมโยงกับกระบวนการเรียนรู้ทางปัญญา ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์กันและทำงานร่วมกัน

ทรูดิจิทัลเอคาเดมี่ (2564) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกันไว้ในการสื่อสารและการร่วมมือ ว่าเป็นการเรียนรู้ที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อทำให้การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันนั้นสะดวกและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การใช้ Google Doc, Zoom ในการประชุมทางไกล เป็นต้น

Vuorikari R. et al. (2016) กล่าวถึงองค์ประกอบการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกันในการสื่อสารและการทำงานร่วมกันว่า การมีปฏิสัมพันธ์ผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล แบ่งปันข้อมูลสารสนเทศผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล การมีส่วนร่วมในการเป็นพลเมืองดิจิทัล การทำงานร่วมกันผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล การมีมารยาทในการทำงานร่วมกันผ่านสื่อเทคโนโลยี และการจัดการเอกลักษณ์ทางดิจิทัล

Helen (2016) กล่าวว่า ความร่วมมือการทำงานในยุคดิจิทัล เป็นการทำงานที่ต้องอาศัยความเร็ว และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และในเมื่อสังคมดิจิทัลเข้ามามีบทบาทมากขึ้นทำให้ต้องมีการติดต่อผ่านทางเว็บไซต์ต่าง ๆ เช่น Face book, Twitter เป็นต้น

Poore (2013) กล่าวถึงองค์ประกอบการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกันไว้ในการจัดการและการคิดอย่างมีวิจารณญาณว่า การรู้วิธีการในการจัดการรายละเอียดในแฟ้มประวัติออนไลน์ การรู้จักวิธีการจัดการข้อมูล การจัดการความเสี่ยงที่มาจากกรออนไลน์ มีความเชื่อมโยงกับความสามารถในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีต่อความรู้ความเข้าใจและการวิเคราะห์โลกรอบตัว

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน สามารถสรุปองค์ประกอบการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกันร่วมกันได้ว่า ความสามารถทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ความสามารถใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล และความสามารถใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ

#### 4. การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน

เรณูภา สันติ (2564) กล่าวถึงการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานไว้ใน การสร้างสรรค์ ว่าเป็นการสร้างเนื้อหาดิจิทัลในรูปแบบต่าง ๆ ผ่านเครื่องมือด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย และหลากหลาย โดยการปรับ ดัดแปลง ประยุกต์ และออกแบบประดิษฐ์ หรือเขียนสารสนเทศขึ้นใหม่ ในสภาพแวดล้อมดิจิทัล

นพวัฒน์ เก็มกาแมน (2563) กล่าวถึงการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน ไว้ในด้านการสร้างสรรค์ว่า ความสามารถในการจินตนาการการเชื่อมโยง ระหว่างความคิด และการ สร้างสรรค์ผลงานหรือเทคนิควิธีการใหม่ ๆ หรือสร้างสื่อและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานการสร้างเนื้อหาทางานอย่างมีประสิทธิภาพมีความน่าสนใจ

กิตติพงศ์ สมชอบ และคณะ (2563) กล่าวถึงการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน ไว้ใน การสร้างสรรค์ว่าเป็น ทักษะและความสามารถในการนำข้อมูลมาสร้างสารสนเทศด้วยวิธีการ ออกแบบ การปรับปรุง และการประยุกต์ใช้งาน เพื่อแก้ไขปัญหาหรือสร้างผลงานใหม่ มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ การออกแบบปรับปรุงและประยุกต์ใช้ การสร้างสรรค์ผลงาน และการมีจริยธรรมในการใช้งาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562) ได้กล่าวว่าการประยุกต์ใช้เครื่องมือ ดิจิทัลเพื่อการทำงานประกอบด้วย 1) การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน โดยสามารถเลือกใช้เครื่องมือ ดิจิทัลได้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์การใช้งาน และใช้โปรแกรม เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานได้ และ 2) การกำหนดการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลอย่างถูกต้อง โดยสามารถระบุกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือ ดิจิทัล และ กำหนดนโยบาย/แนวทางการใช้งานเครื่องมือดิจิทัล

วันเพ็ญ ผลิศร (2561) กล่าวถึงการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานในการ สร้างสรรค์ว่าเป็น ขั้นตอนการสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นความรู้ใหม่ เช่น การสร้างสารสนเทศใหม่ การผลิตสื่อ หรือผลการสร้างสื่อดิจิทัลอื่น ๆ ที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จของการปฏิบัติงานและแนวทางการแก้ปัญหา ผ่านการสื่อสารหรือการมีปฏิริยาโต้ตอบกับผู้เกี่ยวข้องทั้งหลาย การเผยแพร่ นำเสนอ และการพิจารณา ผลสะท้อนกลับถึงความสำเร็จในการแก้ปัญหา หรือความสำเร็จในกระบวนการทำงาน และสะท้อนถึง บุคคลนั้นในการพัฒนาเป็นผู้ที่มีความรู้ดิจิทัล

ธิดา แซ่ซันและคณะ (2559) กล่าวถึงการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานไว้ใน ด้านพุทธิพิสัยในส่วนของกระบวนการเรียนรู้ทางปัญญาว่าเป็นการรู้ ความเข้าใจ ประยุกต์ใช้ วิเคราะห์ ประเมิน และการสร้างสรรค์ที่จะต้องจัดกระทำกับสารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ (ข้อความ ภาพ เสียง วิดีโอ) และเทคโนโลยีดิจิทัลทั้งฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และเครือข่าย

สุกานดา จงเจริญตระกูล (2556) กล่าวถึงการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานไว้ในการสร้างว่าเป็น การประมวลสารสนเทศโดยการปรับแก้ ประยุกต์ ออกแบบ สร้าง หรือเขียนสารสนเทศขึ้นใหม่ในสภาพแวดล้อมดิจิทัล โดยแก้ไขหรือปรับรูปแบบสารสนเทศตามวัตถุประสงค์เฉพาะและการสร้างงานนำเสนอ

ทฤษฎีจิตวิทยา (2564) ได้กล่าวถึงการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานไว้ในการสร้างสรรค์และนวัตกรรมว่าเป็น ทักษะในการสร้างเนื้อหาดิจิทัลและควมมีทักษะทางการเขียนโปรแกรมเพื่อสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เช่น ข้อความ รูปภาพ วิดีโอ เป็นต้น

Helen (2016) ได้กล่าวถึงการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานไว้ในการคิดและออกแบบสร้างสรรค์ สำหรับการรู้ดิจิทัลเทคโนโลยีจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยการออกแบบความคิดสร้างสรรค์ผ่านสังคมออนไลน์ โดยผ่านตัวเลือกต่าง ๆ เช่น Photoshop, YouTube, Instagram, Final Cut, Logic และอื่น ๆ อีกมากมาย เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ให้มากที่สุด และการคิดอย่างสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญเพื่อเพิ่มความรู้ให้แก่ผู้ที่ต้องการมีการรู้ดิจิทัลอยู่ตลอดเวลา

Vuorikari R. et al. (2016) ได้กล่าวถึงการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานไว้ในด้านการศึกษาว่าเป็น การแก้ปัญหาทางเทคนิค การระบุความต้องการและเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลตรงตามความต้องการ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ และการระบุทักษะดิจิทัลที่ยังขาด

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน สามารถสรุปองค์ประกอบการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานด้านการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกันได้ว่า ความสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน ความสามารถกำหนดการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลอย่างถูกต้องในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ

##### 5. การจัดการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน

เรณูกา สันธิ (2564) กล่าวว่า การจัดการ หมายถึง การจัดระบบสารสนเทศ โดยการจัดจำแนกหมวดหมู่ตามความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของสารสนเทศ

นพวัฒน์ เก็มกาแมน (2563) ได้กล่าวถึง การจัดการข้อมูลระหว่างหน่วยงานไว้ในความเข้าใจว่าเป็นความสามารถระบุแหล่งสารสนเทศ และสืบค้นสารสนเทศ วิเคราะห์ ข้อความจากหลากหลายรูปแบบ ที่มีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน พิจารณา ประเมินความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล และเนื้อหา เพื่อการเตรียมทรัพยากรในการปฏิบัติงานความสามารถในการเข้าใจบริบททางดิจิทัล เพื่อทำการตัดสินใจ โดยการวิเคราะห์ แยกแยะ และประเมินสื่อว่าสิ่งใดเป็นประโยชน์สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งจะต้องทำความเข้าใจถึงสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562) กล่าวว่า การใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลขององค์กรเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น และจัดทำข้อเสนอโครงการ/แนวทางการดำเนินงานในการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงาน 2) การกำหนดวิธีแปลงข้อมูลของหน่วยงานไปสู่รูปแบบมาตรฐาน โดยสามารถกำหนดมาตรฐานข้อมูลขององค์กร และหน่วยงานอื่นที่ใช้ข้อมูลร่วมกันได้ กำหนดวิธีการมาตรฐานในการแลกเปลี่ยนข้อมูล (Standard Data Exchange) ได้ 3) การควบคุมคุณภาพสารสนเทศ (Information Quality) โดยสามารถกำหนดสาระสำคัญของโลจิสติกส์สารสนเทศ (Information Logistics) ได้ ตรวจสอบความถูกต้องของโลจิสติกส์สารสนเทศ (Information Logistics) ในแต่ละระบบหรือหน่วยงานได้ และระบุวิธีการแก้ไขข้อมูลสารสนเทศที่ไม่ถูกต้อง (Information Defect) ได้

แววตา เตชาทวิวรรณ และอัจตรา ประเสริฐสิน (2559) ได้กล่าวถึงการจัดการข้อมูลระหว่างหน่วยงานไว้ในการร่วมมือว่า ความสามารถในการร่วมมือกับกลุ่มบุคคลในสภาพแวดล้อมดิจิทัลซึ่งบุคคลเหล่านั้นอาจมีพื้นฐานต่างกันทั้งความคิดวัฒนธรรม ค่านิยม หรือความรู้ เพื่อทำงานหรือกิจกรรมใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จ รวมทั้งการสร้างกลุ่มหรือปฏิบัติตนตามบทบาทของสมาชิกกลุ่ม และการแบ่งปันสารสนเทศดิจิทัลแก่กลุ่มบุคคลประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การเป็นเครือข่าย (Networking) และการแบ่งปัน (Sharing)

สุกานดา จงเจริญตระกูล (2556) กล่าวว่า การจัดการ เป็นการจัดระบบสารสนเทศ เพื่อให้สะดวกต่อการนำไปใช้ต่อในภายหลัง โดยการจัดจำแนกหมวดหมู่ตามความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของสารสนเทศ

Helen (2016) กล่าวว่า การค้นหาและจัดเก็บข้อมูล บุคคลหรือองค์กรต้องรู้จักเรียนรู้วิธีการในการใช้อินเทอร์เน็ต หรือแอปพลิเคชัน สามารถที่จะสืบค้น หรือค้นหาแหล่งสารสนเทศต่าง ๆ ผ่านทางออนไลน์ เพื่อค้นหาสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม หลังจากพบข้อมูลสารสนเทศที่ต้องการแล้ว ต้องเรียนรู้วิธีการเก็บ หรือบันทึกข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัลได้

Vuorikari R. et al. (2016) กล่าวว่า ด้านการจัดการข้อมูลสารสนเทศและเนื้อหาดิจิทัล หมายถึง การแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล การมีส่วนร่วมในการเป็นพลเมืองดิจิทัล การทำงานร่วมกันผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล การมีมารยาทในการทำงานร่วมกันผ่านสื่อเทคโนโลยี และการจัดการเอกลักษณ์ทางดิจิทัล

Poore (2013) กล่าวว่า การจัดการ คือ การรู้วิธีการในการจัดการรายละเอียดในแฟ้มประวัติออนไลน์ การรู้จักวิธีการจัดการข้อมูล การจัดการความเสี่ยงที่มาจากออนไลน์ การรู้วิธีการอ่านและแปลความหมายของข้อกำหนดนโยบายในการให้บริการความเข้าใจในเรื่องความเป็นส่วนตัวในการเผยแพร่รูปภาพหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน สามารถสรุปองค์ประกอบการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานด้านการจัดการข้อมูลระหว่างหน่วยงานร่วมกันได้ว่า ความสามารถวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน สามารถกำหนดวิธีแปลงข้อมูลของหน่วยงานไปสู่รูปแบบมาตรฐาน และสามารถควบคุมคุณภาพสารสนเทศในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบได้

#### 6. การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ

เรณูภา สันธิ (2564) ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำไว้ในส่วนของการบูรณาการว่าหมายถึง การตีความหมาย และแสดงสารสนเทศต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสังเคราะห์ สรุปความ เปรียบเทียบ หรือบอกความแตกต่างของสารสนเทศที่มาจากแหล่งสารสนเทศหลากหลาย

นวพัฒน์ เก้มกาแมน (2563) กล่าวถึง การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำไว้ในความเข้าใจ ว่าเป็นความสามารถในการเข้าใจบริบททางดิจิทัล เพื่อทำการตัดสินใจ โดยการวิเคราะห์ แยกแยะ และประเมินสิ่งใดเป็นประโยชน์ สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งจะต้องทำความเข้าใจถึงสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562) กล่าวว่า การใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ ประกอบด้วย 1) การกำหนดข้อมูลนำเข้า (Input Data) โดยสามารถนำเข้าข้อมูล (Input Data) จากแหล่งข้อมูลหลายแหล่งได้ และระบุเกณฑ์เพื่อใช้ในการตรวจสอบข้อมูลนำเข้า โดยการใช้โปรแกรมดิจิทัล 2) การกำหนดรูปแบบสมการ/แนวทางวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมดิจิทัลโดยสามารถใช้ Aggregate Function (Sum, Avg, Min, Max) กับข้อมูลที่จะวิเคราะห์ได้ จัดกลุ่มข้อมูลได้ วิเคราะห์การกระจายและความสัมพันธ์ของข้อมูลได้ 3) การกำหนดรูปแบบแสดงผลลัพธ์ของการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสามารถแสดงผลลัพธ์ในรูปแบบตาราง แสดงผลลัพธ์ในรูปแบบกราฟ และ 4) การจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการทำงานของหน่วยงานจากข้อมูลสารสนเทศที่ได้ โดยสามารถวิเคราะห์และตีความผลจากข้อมูลสารสนเทศที่ได้ และเสนอแนวทางเพื่อพัฒนาการทำงานโดยอิงข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2562) กล่าวถึงการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำไว้ในความเข้าใจสื่อดิจิทัล เกี่ยวกับความเข้าใจสารสนเทศและสื่อในยุคดิจิทัล เพื่อที่สามารถระบุข้อมูลที่ต้องการหาข้อมูลนั้น ประเมินประโยชน์ ความเกี่ยวข้อง ความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือ ของข้อมูลนั้นจากแหล่งต่าง ๆ นอกจากนั้นผู้ศึกษายังจำเป็นต้องสามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมาพัฒนาเป็นความรู้ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ผ่านทางการนำเสนอได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แวตตา เดชาทวิวรรณ และอัจฉรา ประเสริฐสิน (2559) กล่าวถึงการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำไว้ในความคิด ว่าเป็นความสามารถในการคิดในลักษณะต่าง ๆ โดยเป็นการคิดขั้นสูงที่ซับซ้อน เพื่อเข้าใจ ประเมิน และสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร และสื่อดิจิทัล ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ การวิเคราะห์ (Analysis) การประเมิน (Evaluation) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

ธิดา แซ่ซันและคณะ (2559) กล่าวถึงการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำไว้ในด้านพุทธิพิสัยในส่วนของกระบวนการเรียนรู้ทางปัญญาได้แก่ การรู้ ความเข้าใจ ประยุกต์ใช้ วิเคราะห์ ประเมิน และการสร้างสรรค์ที่จะต้องจัดกระทำกับสารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ (ข้อความ ภาพ เสียง วิดีโอ) และเทคโนโลยีดิจิทัลทั้งฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และเครือข่าย

สุกานดา จงเจริญตระกูล (2556) ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำไว้ใน การบูรณาการ ว่าเป็นการตีความหมาย และแสดงสารสนเทศต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสังเคราะห์ สรุปความ เปรียบเทียบ หรือบอกความแตกต่างของสารสนเทศที่มาจากแหล่งสารสนเทศหลากหลาย

Helen (2016) กล่าวว่า การคิดวิเคราะห์และการประเมินผล เป็นการสร้างความรู้ด้วยการใช้ทัศนคติและการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน เนื่องจากข้อมูลสารสนเทศที่มีมากมายในอินเทอร์เน็ต ผู้ที่มีการรู้ดิจิทัลจำเป็นต้องรู้จักเลือกสารสนเทศที่ดี เพื่อนำมาใช้งานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และต้องสามารถตรวจสอบความถูกต้องของสารสนเทศทางดิจิทัลได้

Hochsmann (2015) กล่าวถึงการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำแทรกไว้ในด้านความเข้าใจว่าคือ ความสามารถในการเข้าใจ และการคิดวิเคราะห์ เพื่อประเมินดิจิทัล โดยมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์จะทำให้บุคคลได้รับประโยชน์ และบรรเทาความเสี่ยงต่อการดำรงชีวิตในยุคดิจิทัล รวมถึงความเข้าใจในเนื้อหาที่สะท้อนออกมาจากดิจิทัลที่มีผลต่อการรับรู้ ความเชื่อ ความรู้สึกเกี่ยวกับโลกรอบตัว รวมทั้งการมีความรับผิดชอบต่อสังคมดิจิทัล โดยความสามารถเหล่านี้จะช่วยเตรียมความรู้ผ่านการพัฒนาทักษะการจัดการข้อมูลสารสนเทศ ทั้งระดับบุคคล และระดับกลุ่มในการค้นหาประเมินการใช้ข้อมูลเพื่อการสื่อสาร ความร่วมมือ แก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

Poore (2013) กล่าวว่า การคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นความสามารถในการใช้ดิจิทัลได้อย่างมีวิจารณญาณ องค์ประกอบของการรู้ดิจิทัลนี้ มีความเชื่อมโยงกับความสามารถในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีต่อความรู้ ความเข้าใจ และการวิเคราะห์โลกรอบตัว นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการใช้ทักษะในการค้นหา ตรวจสอบ แปลความหมาย วิเคราะห์ วิจารณ์ ประเมิน สังเคราะห์ และการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศ รวมทั้งการใช้ทักษะเหล่านี้ในการแปลงความหมายเดิมหรือการสร้างสรรค์สิ่งใหม่

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน สามารถสรุปองค์ประกอบการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานด้านการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำร่วมกันได้ว่า ความสามารถกำหนดข้อมูลนำเข้า ความสามารถกำหนดรูปแบบของสมการ/แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมดิจิทัลและความสามารถจัดทำข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงการทำงานของหน่วยงานจากข้อมูลสารสนเทศที่ได้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ

#### 7) การปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล

เรณุกา สันธิ (2564) กล่าวถึงการปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัลในการตระหนักรู้ว่า การประพฤติปฏิบัติผ่านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร การใช้สื่อดิจิทัลอย่างมีจริยธรรม ถูกกฎหมาย มีมารยาทสากลบนอินเทอร์เน็ตรวมทั้งรู้จักป้องกันตนเองจากอันตรายและความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้งานเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร และสื่อดิจิทัล

สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (2563) กล่าวถึงการปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัลแทรกไว้ในการใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานว่า ความสามารถในการปกป้องข้อมูล การป้องกันมัลแวร์ การใช้อินเทอร์เน็ตอย่างปลอดภัยและถูกต้อง การป้องกันภัยคุกคามจากภายนอกได้ถูกต้องตามข้อกำหนด ในการกำหนดรหัสผ่านได้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ความมั่นคงปลอดภัย การเลือกใช้ระบบรหัสลับ (Encryption) ได้เหมาะสมกับการใช้งานและอุปกรณ์ และการใช้อัตลักษณ์ของบุคคลในการยืนยันตัวตน เพื่อเข้าสู่ระบบได้ถูกต้อง ตามกฎหมายตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัย คู่มือการใช้งานของการปฏิบัติงาน

นวพัฒน์ เก็มกาแมน (2563) กล่าวว่า ด้านจริยธรรม หมายถึง ความสามารถทางการคิดอย่างมีวิจารณญาณเกี่ยวกับมารยาทและความปลอดภัยจากการเข้าถึง การใช้ การสร้างสรรค์ และการสื่อสารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยความรับผิดชอบ โดยที่ไม่ส่งผลเสียต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน และสังคม ด้วยการเคารพสิทธิเสรีภาพ ทัศนคติ และมุมมองที่แตกต่างกัน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562) กล่าวถึงการปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัลไว้ในการผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะว่าประกอบด้วย การระบุ ข้อเสนอแนะที่เปิดเผยได้ และเป็นไปตามหลักการและกฎหมายที่กำหนด โดยสามารถวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ในองค์กร ที่เป็นประโยชน์ และสามารถเปิดเผยได้ เลือกรูปแบบข้อมูลตามมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล การจัดทำข้อเสนอแนะให้อยู่ในรูปแบบมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล โดยสามารถจัดรูปแบบตามมาตรฐาน การเปิดเผยข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องและคุณภาพของข้อมูลก่อนการเผยแพร่ และเผยแพร่ชุดข้อมูล สู่อารณะในรูปแบบ Open Data ในช่องทางที่กำหนด

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2562) กล่าวว่า สิทธิและความรับผิดชอบ เกี่ยวกับสิทธิ เสรีภาพ และความรับผิดชอบ เมื่อใช้สิทธินั้น ๆ บนสื่อสาธารณะยุคดิจิทัลฐานะเป็น ประชากรของสังคมในระดับต่าง ๆ ไม่ว่าจะระดับชุมชน ประเทศ และโลก โดยรวมถึงรับผิดชอบต่อตัวเอง และรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งผลกระทบที่เกิดจากการกระทำและทางกฎหมาย ด้วยการใช้สิทธิเสรีภาพ อย่างถูกต้อง ทำให้อยู่ร่วมกันในสังคมเดียวกันเกิดความสงบสุขไม่ขัดต่อกฎหมาย จริยธรรม ศีลธรรมของ สังคม ถือเป็นพื้นฐานประการแรกที่จะต้องทราบ เพื่ออยู่ในสังคมออนไลน์ที่มีการเชื่อมโยงประชากร จากทุกประเทศทั่วโลกไว้ด้วยกัน แนวทางปฏิบัติในยุคดิจิทัล เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติในสังคม มารยาท และพฤติกรรมอันพึงปฏิบัติเมื่ออยู่ร่วมในสังคมดิจิทัล เพื่อไม่สร้างความเดือดร้อน ความรำคาญ ความเครียด ความกังวลใจ รวมถึงเป็นสาเหตุของปัญหาทางสภาพจิตของบุคคลอื่นและตัวเอง การ ประพฤติตามมารยาทที่เหมาะสม จะทำให้สังคมยอมรับ นับถือ และให้เกียรติเรา ดังนั้น มารยาทในสังคม ดิจิทัล จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องเรียนรู้ และปูพื้นฐานไว้ในการใช้งานสังคมดิจิทัล กฎหมายดิจิทัล เกี่ยวกับ ความเข้าใจสิทธิและข้อจำกัดควบคุมการใช้สื่อดิจิทัลในรูปแบบต่าง ๆ ที่ได้ถูกกำหนดโดยภาครัฐ เพื่อที่จะ ได้สามารถปฏิบัติงาน และดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้อง ตามกฎระเบียบสังคม ซึ่งจะเป็นการเคารพสิทธิของ ผู้อื่นอีกด้วย

ธิดา แซ่ซัน (2559) กล่าวว่า ด้านจริยธรรม ได้แก่ สังคมและวัฒนธรรมเกี่ยวข้องกับ กติกา มารยาทสากลบนอินเทอร์เน็ต มีความเชื่อมโยงกับกระบวนการทางปัญญาและการสื่อสารด้วย

แหวตตา เตชาทวีวรรณ และอัจฉรา ประเสริฐสิน (2559) กล่าวว่า การตระหนักรู้ (Awareness skills) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติผ่านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร และการใช้ สื่อดิจิทัลอย่างมีจริยธรรมและถูกกฎหมาย โดยตระหนักถึงความถูกต้องดีงามของสังคม มีความรู้ เข้าใจ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบและกฎหมายต่าง ๆ และมีมารยาท รวมทั้งรู้จักป้องกันตนเองจากอันตรายและ ความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้งานเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร และสื่อดิจิทัล

ทรูดิจิทัลเอคาเดมี่ (2564) ได้มีการกล่าวถึงองค์ประกอบของการปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัลไว้ใน การยืนยันตัวตนและสวัสดิการ (Identity & Wellbeing) ว่าเป็น ทักษะในการปกป้อง ข้อมูลของตัวเองก็สำคัญ เช่น รหัสผ่าน การดูแลปกป้องข้อมูล ของผู้อื่นที่เราเป็นคนดูแลจรรยาบรรณในการใช้งาน เป็นต้น

Helen (2016) กล่าวถึงการตระหนักดิจิทัลว่า ความปลอดภัย ในสังคมออนไลน์ผู้ที่มี การรู้ดิจิทัลต้องตระหนักอยู่เสมอว่าความปลอดภัยในการใช้อินเทอร์เน็ตมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องด้วย ความปลอดภัยทางดิจิทัลจะเป็นการปกป้องข้อมูลสารสนเทศให้แก่บุคคล หรือองค์กรที่ใช้งาน ผ่านอีเมล เว็บไซต์ หรือโปรแกรมฐานข้อมูลต่าง ๆ ย่อมต้องมีการป้องกันจากไวรัสทางอินเทอร์เน็ต หรือการกำหนดรหัสผ่านก่อนการงานเสนอ

Vuorikari R. et al. (2016) ได้มีการกล่าวถึงองค์ประกอบของการปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัลไว้ใน การมีมารยาทในการทำงานร่วมกันผ่านสื่อเทคโนโลยี ลิขสิทธิ์และ ใบอนุญาตที่ต้องเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับทางกฎหมายในด้านการสร้างเนื้อหาดิจิทัล และการ ปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัวในด้านความปลอดภัย

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน สามารถสรุปองค์ประกอบการรู้ดิจิทัลในการ ปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล ร่วมกันได้ว่า ความสามารถอธิบาย กฎหมาย กรอบธรรมาภิบาลและแนวปฏิบัติดิจิทัลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และสามารถนำไปใช้ ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง

#### 8. การประเมินดิจิทัล

เรณูภา สันธิ (2564) ได้กล่าวว่า การประเมินดิจิทัล หมายถึง การตัดสินคุณภาพ ความเกี่ยวข้อง ประโยชน์ และประสิทธิภาพของสารสนเทศดิจิทัล โดยพิจารณาในด้านความถูกต้อง ความ น่าเชื่อถือ เป็นปัจจุบัน ความเหมาะสม และความเพียงพอของสารสนเทศและแหล่งสารสนเทศได้ สอดคล้องกับความต้องการ

นพวัฒน์ เก็มกาแมน (2563) กล่าวถึงการประเมินดิจิทัลไว้ในความเข้าใจว่าเป็น ความสามารถในการเข้าใจบริบททางดิจิทัล เพื่อทำการตัดสินใจ โดยการวิเคราะห์ แยกแยะ และประเมิน สื่อว่าสิ่งใดเป็นประโยชน์สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งจะต้องทำความเข้าใจถึงสังคมและ วัฒนธรรมที่แตกต่างกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล

กิตติพงษ์ สมชอบ และคณะ (2563) กล่าวถึงการประเมินดิจิทัลไว้ใน การรู้และเข้าใจดิจิทัลว่าคือ ทักษะและความสามารถในการรับรู้ และประมวลผลสารสนเทศ โดยสามารถระบุสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง และสามารถประเมินความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือ และประโยชน์ของข้อมูล มี 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ การรับรู้สารสนเทศ และการประมวลผลสารสนเทศ

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2562) กล่าวถึงการประเมินดิจิทัลไว้ในด้านความเข้าใจสื่อดิจิทัลว่า เกี่ยวกับความเข้าใจสารสนเทศและสื่อในยุคดิจิทัล เพื่อสามารถระบุข้อมูลที่ต้องการหาข้อมูลนั้น ประเมินประโยชน์ ความเกี่ยวข้อง ความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือของข้อมูลนั้น จากแหล่งต่าง ๆ นอกจากนั้นผู้ศึกษายังจำเป็นต้องสามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมาพัฒนาเป็นความรู้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ผ่านการนำเสนอได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธิดา แซ่ซันและคณะ (2559) กล่าวถึงการประเมินดิจิทัลไว้ในด้านพุทธิพิสัยในส่วนของกระบวนการเรียนรู้ทางปัญญาว่า การรู้ ความเข้าใจ การประยุกต์ใช้ การวิเคราะห์ การประเมิน และการสร้างสรรค์ที่จะต้องจัดกระทำกับสารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ (ข้อความ ภาพ เสียง วิดีโอ) และเทคโนโลยีดิจิทัลทั้งฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และเครือข่าย

แววตา เตชะทวิวรรณ และอัจฉรา ประเสริฐสิน (2559) กล่าวถึงการประเมินดิจิทัลไว้ใน การคิดว่าเป็น ความสามารถในการคิดในลักษณะต่าง ๆ โดยเป็นการคิดขั้นสูงที่ซับซ้อน เพื่อเข้าใจ ประเมิน และสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร และสื่อดิจิทัล

สุกานดา จงเจริญตระกูล (2556) กล่าวว่า การประเมินดิจิทัล เป็นการตัดสินคุณภาพ ประโยชน์ ประสิทธิภาพ และความเกี่ยวข้องของสารสนเทศ โดยพิจารณาในด้านความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ความเหมาะสม และความเพียงพอของสารสนเทศและแหล่งสารสนเทศได้สอดคล้องกับความต้องการ

Helen (2016) กล่าวว่า การคิดวิเคราะห์และการประเมินผล เป็นการสร้างความรู้ด้วยการใช้ทัศนคติและการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน เนื่องจากข้อมูลสารสนเทศที่มีมากมายในอินเทอร์เน็ต ผู้ที่มีการรู้ดิจิทัลจำเป็นต้องรู้จักเลือกสารสนเทศที่ดีเพื่อนำมาใช้งานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และต้องสามารถตรวจสอบความถูกต้องของสารสนเทศทางดิจิทัลได้

Hoechsmann (2015) กล่าวถึงการประเมินดิจิทัลไว้ในความเข้าใจว่า ความสามารถในการเข้าใจ และการคิดวิเคราะห์ เพื่อประเมินดิจิทัล โดยมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์จะทำให้บุคคลได้รับประโยชน์ และบรรเทาความเสี่ยงต่อการดำรงชีวิตในยุคดิจิทัล รวมถึงความเข้าใจในเนื้อหาที่สะท้อนออกมาจากดิจิทัลที่มีผลต่อการรับรู้ ความเชื่อ ความรู้สึกเกี่ยวกับโลกรอบตัว รวมทั้งการมีความรับผิดชอบต่อสังคมดิจิทัล โดยความสามารถเหล่านี้จะช่วยเตรียมความรู้ผ่านการพัฒนาทักษะการจัดการ

ข้อมูลสารสนเทศ ทั้งระดับบุคคล และระดับกลุ่มในการค้นหาประเมินการใช้ข้อมูล เพื่อการสื่อสารความร่วมมือ แก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

Poore (2013) กล่าวว่า การคิดอย่างมีวิจารณญาณ คือ ความสามารถในการใช้ดิจิทัลได้อย่างมีวิจารณญาณ องค์ประกอบของการรู้ดิจิทัลนี้ มีความเชื่อมโยงกับความสามารถในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีต่อความรู้ความเข้าใจและการวิเคราะห์โลกรอบตัว นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการใช้ทักษะในการค้นหา ตรวจสอบ แปลความหมาย วิเคราะห์ วิจัย ประเมิน สังเคราะห์ และการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศ รวมทั้งการใช้ทักษะเหล่านี้ในการแปลงความหมายเดิมหรือการสร้างสรรค์สิ่งใหม่

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน สามารถสรุปองค์ประกอบการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานด้านการประเมินดิจิทัลร่วมกันว่า ความสามารถในการกำหนดการให้บริการดิจิทัลแบบเชื่อมโยงสามารถติดตาม และการประเมินระดับการให้บริการในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงระดับการให้บริการ และกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก่ผู้รับบริการในการปฏิบัติงานได้

#### 9. การสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน

เรณุกา สันธิ (2564) กล่าวว่า การสื่อสาร เป็นการเผยแพร่สารสนเทศที่เหมาะสมกับผู้รับสารในรูปแบบของสื่อดิจิทัล โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารภายใต้สิ่งแวดล้อมทางดิจิทัลและเครือข่ายดิจิทัล

นวพัฒน์ เก็มกาแมน (2563) กล่าวว่า ด้านการสื่อสาร เป็นความสามารถในการเลือกเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมที่สุดเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง การสื่อสารที่ดีจำเป็นต้องตระหนักและพิจารณาถึงความต้องการของผู้ชมและการสื่อสารที่มีความคิด ชับซ้อนด้วยการอธิบายให้ชัดเจน โดยสามารถเลือกรูปแบบ เครื่องมือ และสื่อที่เหมาะสม เพื่อนำเสนอสารสนเทศอย่างมีความหมายและหลากหลาย และสร้างเครือข่ายหรือชุมชนแหล่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2562) กล่าวว่า การสื่อสารยุคดิจิทัล เกี่ยวกับความเข้าใจการสื่อสารผ่านทางสื่อ และเครื่องมือทางดิจิทัลในแง่มุมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความเหมาะสม ความแตกต่าง ความเสี่ยงของสื่อ และเครื่องมือ พร้อมทั้งสามารถสื่อสาร โดยการใช้ข้อความหรือถ้อยคำอย่างสร้างสรรค์ มีประโยชน์ และเคารพผู้อื่น เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม นอกจากนี้ยังรวมถึงความสามารถวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่บนสื่อดิจิทัลต่าง ๆ ว่าสิ่งไหนเป็นข้อเท็จจริง สิ่งไหนเป็นความเห็น สิ่งไหนเป็นความจริงบางส่วน สิ่งไหนเป็นความจริงเฉพาะเหตุการณ์นั้น เพื่อไม่ให้ตกเป็นเหยื่อของการสื่อสารทางดิจิทัล

ธิดา แซ่ซันและคณะ (2559) กล่าวว่า ด้านการสื่อสาร มีความเชื่อมโยงกับกระบวนการเรียนรู้ทางปัญญา ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์กันและทำงานร่วมกัน

สุกานดา จงเจริญตระกูล (2556) กล่าวว่า การสื่อสาร เป็นการเผยแพร่สารสนเทศที่เหมาะสมกับผู้รับสารในรูปแบบของสื่อดิจิทัลโดยเฉพาะ โดยจัดการสารสนเทศให้สามารถใช้ประโยชน์ได้กับกลุ่มเป้าหมาย รวมไปถึงการประชาสัมพันธ์สารสนเทศไปยังกลุ่มเป้าหมาย

ทรุติจิตต์เอคาเดมี (2564) กล่าวว่า การสื่อสารและการร่วมมือคือการเรียนรู้ที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อทำให้การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันนั้นสะดวกและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การใช้ Google Doc, Zoom ในการประชุมทางไกล เป็นต้น

Helen (2016) กล่าวว่า การสื่อสารถือเป็นช่องทางสำคัญที่ช่วยในการประหยัดเวลาในการเดินทางด้วยการส่งงานผ่านอีเมล Google, Yahoo, Gmail เพื่อความสะดวกรวดเร็ว

Vuorikari R. et al. (2016) ได้กล่าวว่า ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน เป็นการมีปฏิสัมพันธ์ผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล การแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล การมีส่วนร่วมในการเป็นพลเมืองดิจิทัล การทำงานร่วมกันผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล การมีมารยาทในการทำงานร่วมกันผ่านสื่อเทคโนโลยี และการจัดการเอกลักษณ์ทางดิจิทัล

Hoechsmann (2015) ได้มีการกล่าวว่า การสื่อสาร คือ ความสามารถในการประยุกต์การสื่อสาร ในบริบทที่หลากหลาย โดยใช้สื่อต่าง ๆ เช่น ภาพ วิดีโอ เสียง เช่น บล็อกและกระดานสนทนา การเผยแพร่ภาพ และวิดีโอเกมและสื่อสังคมออนไลน์

Poore (2013) กล่าวถึงการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงานไว้ว่า การคิดอย่างมีวิจารณญาณว่าเป็นความสามารถในการใช้ดิจิทัลได้อย่างมีวิจารณญาณ องค์ประกอบของการรู้ดิจิทัลนี้ มีความเชื่อมโยงกับความสามารถในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีต่อความรู้ความเข้าใจและการวิเคราะห์โลกรอบตัว นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการใช้ทักษะในการค้นหา ตรวจสอบ แปลความหมาย วิเคราะห์ วิจัย ประเมิน สังเคราะห์ และการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศรวมทั้งการใช้ทักษะเหล่านี้ในการแปลความหมายเดิม หรือการสร้างสรรค์สิ่งใหม่

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน สามารถสรุปองค์ประกอบการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานด้านการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน ร่วมกันได้ว่าการเก่งกระบวนการเข้าใจองค์กรดิจิทัลและสื่อสารต่อยอดการเปลี่ยนแปลง สามารถนำการเปลี่ยนแปลงกระบวนการสู่การบูรณาการและกระบวนการอัตโนมัติ สามารถกำหนดกรอบการทำงานองค์กรดิจิทัล สามารถสื่อสารและขับเคลื่อนการบูรณาการงานและข้อมูลที่สอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายองค์กรดิจิทัล

## 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน

การศึกษาทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานที่มีผู้ศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้ เรณุกา สันธิและพรชนิตว์ สีนาราช (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการรู้ดิจิทัลสำหรับบรรณารักษ์ห้องสมุด มหาวิทยาลัยวิจัยไทย เพื่อศึกษาความคิดเห็น เปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการรู้ดิจิทัลของบรรณารักษ์ที่ทำงานในฝ่าย/งานที่แตกต่างกัน ศึกษาปัจจัยส่งเสริมสมรรถนะการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ ห้องสมุดมหาวิทยาลัยวิจัยไทย โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการวิจัย สอบถามจากกลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งบรรณารักษ์ นักเอกสารสนเทศ นักบรรณสารสนเทศปฏิบัติงานในห้องสมุดมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ 9 แห่ง จำนวน 241 คน พบว่าสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลทดสอบสมมติฐานพบว่า บรรณารักษ์ที่มีฝ่าย/งานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการรู้ดิจิทัลของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยวิจัยไทยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในสมรรถนะด้านความรู้ 3 ประเด็น คือ 1) ความรู้ด้านการใช้งานคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงในการปฏิบัติงาน 2) ความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการวิจัย และ 3) ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาฐานข้อมูลเบื้องต้น และสมรรถนะด้านทักษะ 5 ประเด็น คือ 1) ทักษะการทำงานเป็นทีม 2) ทักษะการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ การบริหารจัดการ วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลดิจิทัลเพื่อใช้ในการวางแผนและการตัดสินใจ 3) ทักษะการใช้แอปพลิเคชันอุปกรณ์พกพาหรืออุปกรณ์เคลื่อนที่ สำหรับการทำงานเพื่อให้บริการสารสนเทศดิจิทัล 4) ทักษะการใช้เครื่องมือการตรวจสอบการโจรกรรมทางวิชาการได้อย่างถูกต้องและ 5) ทักษะการลงรายการและการเข้าถึงทรัพยากรสารสนเทศดิจิทัลได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการและมาตรฐานสากล ยกเว้นสมรรถนะด้านคุณลักษณะมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการศึกษาปัจจัยส่งเสริมสมรรถนะการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยวิจัยไทย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านนโยบายของผู้บริหารห้องสมุด ด้านนโยบายของมหาวิทยาลัย และด้านสภาพแวดล้อมภายนอก ตามลำดับ

ปรีดาพร อารักษ์สมบูรณ์ และณัฐพล บัวเปลี่ยนสี (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพทักษะดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรภาครัฐสู่การเป็นเมืองอัจฉริยะของจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรภาครัฐสู่การเป็นเมืองอัจฉริยะของจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากผู้บริหาร

และผู้ปฏิบัติงานขององค์กรภาครัฐจังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้นำชุมชน นักวิชาการและอาจารย์ด้านสังคมวิทยา รวมทั้งสิ้น 24 คน ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์ สำหรับองค์กรภาครัฐสู่การเป็นเมืองอัจฉริยะของจังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย 5 มิติ คือ 1) ทักษะการรู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น โดยบุคลากรควรมีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสามารถซ่อมบำรุงรักษาเบื้องต้นได้อย่างถูกต้อง 2) ทักษะการเข้าใจนโยบายกฎหมายและมาตรฐาน โดยบุคลากรควรมีทักษะในการเรียนรู้เรื่องของแนวปฏิบัติในสังคมดิจิทัล และพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) เพื่อการใช้งานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย 3) ทักษะการใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา โดยบุคลากรควรมีทักษะการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการทำงานร่วมกันทั้งภายในหน่วยงานและงานบริการประชาชนภายนอกหน่วยงาน 4) ทักษะการใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผนบริหารจัดการและนำองค์กร โดยบุคลากรควรมีทักษะการใช้ดิจิทัลตามสมรรถนะงานในของแต่ละตำแหน่งงาน และสอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร และ 5) ทักษะการใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ บุคลากรควรมีทักษะในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานมาดิจิทัลเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงาน ตลอดจนสามารถถ่ายทอดการใช้งานดิจิทัลไปยังประชาชนผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอมิกา นัตกระโทก (2564) ทำการศึกษาทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ปัญหา และอุปสรรค แนวทาง ข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 3 เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล โดยใช้วิธีวิจัยจากเอกสาร เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะดิจิทัลพื้นฐานในด้านการใช้งานคอมพิวเตอร์ การใช้งานอินเทอร์เน็ต การใช้งานโปรแกรมประมวลผลคำ การใช้งานโปรแกรมตารางคำนวณ และการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ส่วนทักษะด้านโปรแกรมนำเสนอ และด้านการใช้งานสร้างสื่อดิจิทัลมีบุคลากรส่วนน้อยที่มีทักษะ ส่วนด้านการใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัยพบว่า บุคลากรไม่มีความรู้ในด้านดังกล่าว ปัญหา และอุปสรรค พบว่า บุคลากรมีทัศนคติไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัล ขาดแรงจูงใจ ขาดการส่งเสริมในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของตนเอง และไม่มีกำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ปัญหาเรื่องงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับเทคโนโลยี และระบบอินเทอร์เน็ตที่ล่าช้า รวมถึงไม่มีการจัดฝึกอบรม ส่วนแนวทางการแก้ไขปัญหาพบว่า ควรมีการสร้างทัศนคติที่ดีในการเรียนรู้และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ควรกำหนดเป็นข้อบังคับให้ข้าราชการและบุคลากรในสำนักงานทุกคนต้องพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างจริงจังควรจัดสรรงบประมาณด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้เพียงพอ และจัดให้มีการฝึกอบรมโดยมีรูปแบบที่หลากหลาย

ดุสิตา ยอดเรือน และพิเศษ ชัยดิเรก (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 เพื่อศึกษา 1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 จำนวน 146 คน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความรวดเร็วและทันเวลา รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความถูกต้องแม่นยำในเรื่องของลักษณะส่วนบุคคล โดยในภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ในทุกด้าน ส่วนปัจจัยการใช้เทคโนโลยีในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านทัศนคติของบุคลากร ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านนวัตกรรม ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านระบบฐานข้อมูลและเครือข่าย ด้านคุณภาพของเครื่องมือและอุปกรณ์ และด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร ส่วนปัจจัยการใช้เทคโนโลยี โดยในภาพรวมด้านความรู้สึกรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านทัศนคติของบุคลากร และด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านระบบฐานข้อมูลและเครือข่าย และด้านคุณภาพของเครื่องมือและอุปกรณ์มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีขนาด 0.804 (ค่า R)

ปรีดาพร อารักษ์สมบูรณ์ และณัฐพล บัวเปลี่ยนสี (2564) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาศักยภาพทักษะดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์การภาคเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์การภาคเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก คณะผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลหลัก ดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ซึ่งพิจารณาคัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างดี โดยคัดเลือกจากผู้บริหารระดับสูงและระดับกลาง ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจภาคเอกชนในพื้นที่เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา และอาจารย์ระดับอุดมศึกษาในสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งสิ้นจำนวน 12 คน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลในลักษณะพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัลของทรัพยากร

มนุษย์นั้น องค์การต้องให้ความสำคัญตั้งแต่การกำหนดนโยบาย และวิสัยทัศน์ขององค์การ การฝึกอบรม และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ระบบเทคโนโลยีขององค์การ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภายนอกองค์การ เพื่อส่งเสริมให้องค์การมีการเสริมสร้างศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีคุณภาพสอดคล้องตามความต้องการในทุกมิติขององค์การ สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำไปสู่การสร้างพลังการแข่งขันของธุรกิจให้มีศักยภาพเติบโตเพื่อให้เกิดยั่งยืน

กิตติพงศ์ สมชอบ และคณะ (2563) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบการเรียนรู้ดิจิทัลสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย โดยได้แบ่งการดำเนินการศึกษาออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการเรียนรู้ดิจิทัล จำนวน 10 เรื่อง และการยืนยันองค์ประกอบของการเรียนรู้ดิจิทัลตามกรอบที่ได้ทำการสังเคราะห์เอกสารจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ผลการศึกษาพบว่า การเรียนรู้ดิจิทัลสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การใช้เครื่องมือดิจิทัล 2) การรู้และเข้าใจดิจิทัล 3) การสร้างสรรค์ และ 4) การเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างเครือข่าย

นวพัฒน์ เก็มกามาณ (2563) ได้ทำการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการรู้ดิจิทัล และแนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลสำหรับครูผู้ปฏิบัติงานสอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิกลุ่มครูผู้ปฏิบัติงานสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำนวน 345 คน ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันการรู้ดิจิทัลของครูภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์การรู้ดิจิทัลของครูภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นของพัฒนาการรู้ดิจิทัลสำหรับครู ตามการจัดลำดับมากที่สุด ได้แก่ 1) ด้านการใช้ 2) ด้านการสร้างสรรค์ 3) ด้านจริยธรรม 4) ด้านความเข้าใจ 5) ด้านการเข้าถึง และ 6) ด้านการสื่อสาร สำหรับแนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของครูได้แก่ 1) ด้านการใช้ การอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้เครื่องมืออย่างมีประสิทธิภาพ 2) ด้านการสร้างสรรค์ กระตุ้น การสร้างเจตคติการพัฒนาสื่อการสอนบนแพลตฟอร์มที่หลากหลาย 3) ด้านจริยธรรม การให้ความรู้ ทางพระราชบัญญัติคอมพิวเตอร์และการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย 4) ด้านความเข้าใจ ส่งเสริม ความเข้าใจที่เหมาะสมกับผู้เรียนอย่างมีวิจารณญาณ 5) ด้านการเข้าถึง สนับสนุนอุปกรณ์ทาง เทคโนโลยีให้มีความพร้อมอยู่เสมอ และ 6) ด้านการสื่อสาร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมผ่านการใช้ดิจิทัล

นิตยา สุริน (2562) ได้ทำการศึกษาศักยภาพบุคลากรในการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ปัจจุบัน รวมถึงศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเปลี่ยนสู่ยุคดิจิทัล ของสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาล สำนักงานศาลยุติธรรม จากผู้ให้ข้อมูลจำนวน 10 คน โดยใช้วิธีวิจัยเอกสารและการวิจัยสนามใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1) ศักยภาพบุคลากรในการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ปัจจุบันส่วนใหญ่มีทักษะความเข้าใจและใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล ในด้านการใช้คอมพิวเตอร์ ด้านการใช้โปรแกรมประมวลผลคำ ด้านการใช้โปรแกรมตารางคำนวณ และด้านการใช้งานอินเทอร์เน็ต ส่วนทักษะที่บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่มีหรือมีความเข้าใจน้อยมาก คือ ทักษะด้านการใช้โปรแกรมนำเสนอ ด้านการใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย ด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ด้านการใช้สื่อดิจิทัล และด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย 2) ปัญหาและอุปสรรคในการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานบุคลากรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ยึดติดกับการปฏิบัติแบบเดิม ขาดการวางแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง ขาดงบประมาณในการส่งบุคลากรไปฝึกอบรม และปัญหาตัวระบบเทคโนโลยีดิจิทัลไม่มีความเสถียร 3) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเปลี่ยนสู่ยุคดิจิทัล ควรสร้างการมีส่วนร่วม สร้างแรงจูงใจและสร้างทัศนคติที่ดีในการพัฒนาตนเองของบุคลากร จัดให้มีการฝึกอบรมโดยการฝึกปฏิบัติงานจริง หรือสอนระหว่างปฏิบัติงาน ตลอดจนกำหนดมาตรการหรือข้อบังคับให้บุคลากรในสำนักงานต้องพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างจริงจัง โดยการเชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

กัมพล เกศสาตี และกันยารัตน์ เควียเช่น (2561) ได้ทำการศึกษาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จากบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยสายสนับสนุน จำนวน 215 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยมีสภาพการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีผลต่อการรู้ดิจิทัลเฉลี่ยสูงสุดเป็นด้านปัจจัยโครงสร้างพื้นฐาน รองลงมาเป็นปัจจัยด้านนโยบายของมหาวิทยาลัย ปัจจัยด้านบุคลากร และปัจจัยด้านกระบวนการพัฒนา ตามลำดับ

อลิศรา เปี่ยมถาวร (2560) ได้ทำการศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรในสายวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ปฏิบัติงานในภาคเอกสาร กรณีศึกษา บริษัทเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้วยการแจกแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารที่มีส่วนร่วมกับโครงการเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า สมรรถนะที่ควรพัฒนามีทั้งหมด 9 สมรรถนะ ได้แก่ 1.การปรับตัวให้สามารถ

ทำงานได้กับทุกวัย 2. ทักษะในการเจรจาท้าทาย 3. ความรู้กฎหมายเกี่ยวกับลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล 4. ความรู้นโยบายบริษัทลูกค้า 5. ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง 6. ความต้องการรู้สิ่งใหม่ ๆ 7. ความกระตือรือร้น 8. การทำงานเป็นทีม และ 9. ทักษะการสื่อสาร โดยส่วนการนำแนวทางไปพัฒนาควรแบ่งการพัฒนาเป็น 2 แผน คือ แผนระยะยาว 3 ปี เพื่อเพิ่มโอกาสในการขยายธุรกิจและองค์กรปรับตัวให้เข้ากับยุคดิจิทัลได้ และแผนระยะสั้น 1 ปี เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของสมรรถนะที่จำเป็นต่อบุคลากรในยุคดิจิทัล

พรชนิตว์ สีนาราช (2560) ทำการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์บทความวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ในประเด็นความสำคัญของการรู้ดิจิทัล ความหมาย ความสัมพันธ์ของทักษะการรู้สารสนเทศ และการรู้ดิจิทัล กรอบแนวคิดการรู้ดิจิทัล และระดับการรู้ดิจิทัล โดยจากการศึกษาพบว่า การที่ผู้เรียนมีทักษะการรู้ดิจิทัล หมายความว่า ผู้เรียนได้มีทักษะที่มีความจำเป็นครบถ้วนในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพในสภาพแวดล้อมวัฒนธรรมดิจิทัล ถือได้ว่าเป็น “ทักษะของการอยู่รอด” ในสังคมดิจิทัลที่มีความซับซ้อน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้สอนทางด้านสารสนเทศศาสตร์ บรรณารักษ์และนักสารสนเทศจะต้องเรียนรู้เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ตระหนักถึงศึกษาวิจัยและนำมาพัฒนาคุณภาพงานให้เท่าทันกับบริบทสังคมและผู้รับบริการที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

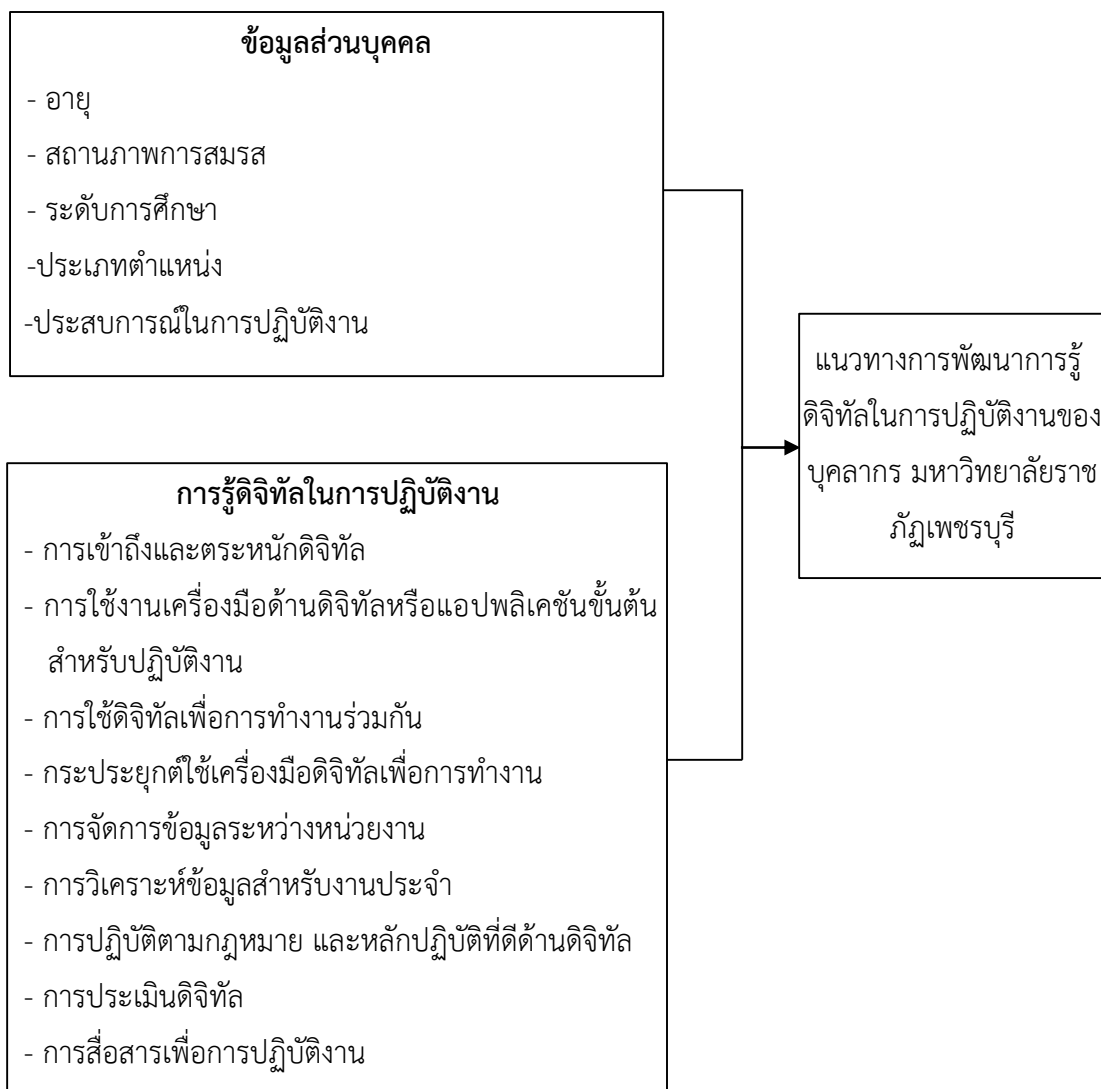
คมสัน พันธุ์ชัยเพชร และมาลี กาบมาลา (2557) ได้ทำการศึกษา พฤติกรรมสารสนเทศในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อศึกษาพฤติกรรมสารสนเทศ และปัจจัยที่เอื้อต่อพฤติกรรมสารสนเทศในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 289 คน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีความต้องการสารสนเทศในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะสารสนเทศทางด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเงิน และด้านวิชาการ สำหรับพฤติกรรมแสวงหาสารสนเทศในการปฏิบัติงาน พบว่า แหล่งสารสนเทศที่ใช้ในระดับมาก ได้แก่ แหล่งสารสนเทศเว็ลด์ไวด์เว็บ (www) แหล่งสถาบัน และบุคลากรสายสนับสนุนมีการสร้างสารสนเทศด้วยตนเองในกรณีที่ไม่มีข้อมูลสารสนเทศที่ต้องการ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน โดยทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลจัดทำเป็นสารสนเทศสำหรับการใช้สารสนเทศในการปฏิบัติงาน พบว่า ใช้เพื่อประกอบการปฏิบัติงานประจำวัน และวางแผนการปฏิบัติงาน การติดตามข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานและเป็นข้อมูลอ้างอิงในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยเอื้อต่อพฤติกรรมสารสนเทศในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ปัจจัยเอื้อด้านนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศ และนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับสารสนเทศ ปัจจัยเอื้อด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีเครื่องคอมพิวเตอร์ สำหรับการปฏิบัติงาน และระบบเครือข่าย

LAN และ WI-FI และปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร โดยได้รับการอบรมการสืบค้น/ค้นหาข้อมูลและสารสนเทศ และการสืบเสาะหาข้อมูล/แหล่งข้อมูล เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน

Khan & Waheed (2015) ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการรู้ดิจิทัลโดยผู้เชี่ยวชาญด้านสารสนเทศของห้องสมุดในประเทศปากีสถานในการให้ความรู้กับผู้เรียนผ่านโปรแกรมการฝึกอบรม และกิจกรรมเพื่อเพิ่มทักษะการรู้ดิจิทัล โดยใช้ระยะเวลา 1 เดือน โปรแกรมการฝึกอบรม ประกอบด้วย ระบบนำทางเสมือน (Virtual Tour) ของสถาบันบริการสารสนเทศ เพื่อแนะนำให้ผู้เรียนทราบบริการต่าง ๆ ของสถาบัน โปรแกรมการฝึกอบรมการใช้ระบบห้องสมุดอัตโนมัติ การใช้ทรัพยากรอิเล็กทรอนิกส์ ผ่านบริการเชิงเสมือนของห้องสมุด การใช้บริการวารสารและสืบค้น ฐานข้อมูลออนไลน์ การพัฒนาการฝึกอบรมสืบค้นขั้นสูง และวิธีการประเมินผลการค้นสารสนเทศออนไลน์ การสอนการใช้คลังสถาบันเพื่อ การสืบค้นงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ การใช้สิ่งพิมพ์ อิเล็กทรอนิกส์ หนังสือพิมพ์ออนไลน์ การใช้บริการ นำส่งเอกสารในรูปแบบออนไลน์ การใช้คลัง ทรัพยากรสารสนเทศแบบเปิด (Open Knowledge Repository) ผลการวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมในครั้งนี้ช่วยพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลสำหรับผู้เรียนในการใช้ทรัพยากรดิจิทัลหลากหลายรูปแบบเพื่อประโยชน์ในการศึกษาหา ความรู้ผ่านกิจกรรมและแบบฝึกหัดต่าง ๆ ผู้เรียนสามารถใช้บริการของห้องสมุดผ่านการใช้เครื่องมือ ดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรสารสนเทศดิจิทัลได้อย่างคุ้มค่า

Martin and Grudziecki (2006) นำเสนอชุดของเครื่องมือออนไลน์เพื่อสนับสนุนการรู้ดิจิทัล ในรูปแบบการสอนที่มีชื่อว่า ยูโรเปียนดิจิทัลลิสเทอร์ซีเฟรมเวิร์ค โดยมีเป้าหมายเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคตในการเพิ่มทักษะการรู้ดิจิทัล โดยมุ่งเน้นเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้ที่เข้ามาเรียนรู้ และมีการทดสอบความรู้สารสนเทศดิจิทัลก่อนลงทะเบียนเรียนในหลักสูตร ภายในหลักสูตร ผู้ที่เข้ามาเรียนได้นำเสนอแผนการพัฒนิตนเองผ่านการใช้แฟ้มสะสมผลงานอิเล็กทรอนิกส์ (e-Portfolio) การเขียนสรุปความรู้หลังการเรียนรู้รายวิชา (Learning log) และสามารถเขียนประวัติของตนเอง (Individuals' curriculum vitae) โดยชุดเครื่องมือนี้มีการออกแบบในส่วนของโมดูลผู้ดูแลระบบ และเชื่อมต่อไปยังรูปแบบการเรียนรู้แบบเสมือน เพื่อสนับสนุนสถานการณ์การเรียนรู้ที่ส่งเสริมความรู้ความสามารถด้านการรู้ดิจิทัล ผลสรุปจากโครงการได้รับผลป้อนกลับในด้านบวก และมีความพยายามในการพัฒนาวิธีการสอนในรูปแบบที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

## 2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา “แนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการสำรวจ (Survey) และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยเนื้อหาในบทนี้จะเป็นการนำเสนอถึงแนวทางการดำเนินการวิจัย ได้แก่ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การให้คะแนนตัวแปร และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### 3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี สายวิชาการ และสายสนับสนุน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดิน พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ และพนักงานราชการ ในสังกัดต่าง ๆ ทั้งเพศชายและเพศหญิง รวม 467 คน (สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 2563)

**กลุ่มตัวอย่าง** ในการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็น บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี สายวิชาการ และสายสนับสนุน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดิน พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ และพนักงานราชการ ในสังกัดต่าง ๆ ทั้งเพศชาย และเพศหญิง ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2564 - 2565 โดยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยหลักการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของสูตรทาโร่ ยามาเน่ สำหรับการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม เขียนเป็นสมการในการคำนวณได้ ดังนี้

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

โดยความหมายของแต่ละตัวแปรในสูตร Taro Yamane ได้แก่

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดประชากร (จำนวนประชากรทั้งหมดที่มี)

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ใช้ในงานวิจัยนั้น

นอกจากนี้ยังได้มีการอ้างอิงจากตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ควรเลือกจากประชากร ของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, T.1967) กรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนเท่ากับ 467 คน ในระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้ขนาดตัวอย่างมีระดับความคลาดเคลื่อนในการประมาณเท่ากับ  $\pm 5\%$  ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาคั้งนี้เท่ากับ 215 คน หากในการเก็บข้อมูลคั้งนี้ได้กำหนดเป็น 302 คน และทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเลือกตามสะดวก

### 3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการประยุกต์ใช้ข้อคำถามจากแบบประเมินตนเองถึงความสามารถรู้ดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงานที่เป็นข้าราชการและบุคลากรภาครัฐของระบบประเมินทักษะดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ จากการจัดทำขึ้นโดยความร่วมมือระหว่างสำนักงาน ก.พ. กับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ และพิจารณาจากเครื่องมือที่มีผู้วิจัยมาก่อนภายใต้กรอบแนวคิดองค์ประกอบการรู้ดิจิทัล โดยเป็นคำถามที่มีตัวเลือกให้ตอบกำหนดไว้คงที่ และให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ ที่ตรงกับความเป็นจริง และตรงกับความคิดเห็นหรือใกล้เคียงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด โดยโครงสร้างของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน รวมทั้งสิ้น 31 ข้อ ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวกับ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน จำนวน 5 ข้อ

**ส่วนที่ 2** ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเรื่อง “การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี” ผู้วิจัยประยุกต์ใช้ข้อคำถามจากแบบประเมินตนเองในการวัดความสามารถรู้ดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงานที่เป็นข้าราชการและบุคลากรภาครัฐของระบบประเมินทักษะดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ที่จัดทำขึ้นโดยความร่วมมือระหว่างสำนักงาน ก.พ. และสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ และจากที่มีผู้วิจัยมาก่อนภายใต้กรอบแนวคิดองค์ประกอบการรู้ดิจิทัล โดยสามารถแบ่งเป็น 9 ด้าน ได้แก่ 1) การเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล 2) การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับปฏิบัติงาน 3) การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน 4) กระประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน 5) การจัดการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน 6) การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ 7) การปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล 8) การประเมินดิจิทัลและ 9) การสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 25 ข้อ ดังนี้

- ตอนที่ 1 การเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล จำนวน 3 ข้อ
- ตอนที่ 2 การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ
- ตอนที่ 3 การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน จำนวน 3 ข้อ
- ตอนที่ 4 ระยะเวลาที่ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน จำนวน 2 ข้อ
- ตอนที่ 5 การใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน จำนวน 3 ข้อ
- ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ จำนวน 4 ข้อ
- ตอนที่ 7 การปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล จำนวน 2 ข้อ
- ตอนที่ 8 การประเมินดิจิทัล จำนวน 2 ข้อ
- ตอนที่ 9 การสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ

โดยในส่วนนี้จะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกระดับหมายเลขที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุดหรือใกล้เคียงกับความคิดเห็นของตนเองมากที่สุดเพียงระดับเดียว ดังนี้

- |   |     |            |
|---|-----|------------|
| 1 | คือ | น้อยที่สุด |
| 2 | คือ | น้อย       |
| 3 | คือ | ปานกลาง    |
| 4 | คือ | มาก        |
| 5 | คือ | มากที่สุด  |

**ส่วนที่ 3** ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ จำนวน 1 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิดให้เติมข้อความขณะตอบแบบสอบถาม

### 3.3 การให้คะแนนตัวแปร

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามที่สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามสอบถามถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับ “การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี” ด้วยข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากการประยุกต์ใช้ข้อคำถามจากแบบประเมินตนเองในการวัดความสามารถการรู้ดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงานที่เป็นข้าราชการและบุคลากรภาครัฐของระบบประเมินทักษะดิจิทัลสำหรับข้าราชการและ

บุคลากรภาครัฐ จากการจัดทำขึ้นโดยความร่วมมือระหว่างสำนักงาน ก.พ. และสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ และจากที่มีผู้วิจัยมาก่อนภายใต้กรอบแนวคิดองค์ประกอบความรู้ดิจิทัล โดยได้มีการให้ระดับค่าคะแนนในการประเมิน เพื่อให้มีความครอบคลุมความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอีกทั้งมีความน่าเชื่อถือทางสถิติจึงได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ ดังนี้

1	คะแนน	=	น้อยที่สุด
2	คะแนน	=	น้อย
3	คะแนน	=	ปานกลาง
4	คะแนน	=	มาก
5	คะแนน	=	มากที่สุด

จากการกำหนดหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน สามารถแปลค่าคะแนนเฉลี่ย โดยการใช้ค่าทางสถิติด้วยค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) เพื่อกำหนดช่วงในการวัดของระดับคะแนน โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ค่าเฉลี่ยช่วงในการวัดระดับคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}} \\ \text{ค่าเฉลี่ยช่วงในการวัดระดับคะแนน} &= \frac{5 - 1}{5} \\ \text{ค่าเฉลี่ยช่วงในการวัดระดับคะแนน} &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น ผลที่ได้จากการคำนวณค่าเฉลี่ยช่วงในการวัดระดับคะแนนเท่ากับ 0.80 ( $\bar{X} = 0.80$ ) เพื่อนำมาจำแนกช่วงย่อยที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูล ซึ่งสามารถแบ่งระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับ โดยได้มีการกำหนดช่วงของการวัด ดังนี้

ระดับ 1	คะแนนตั้งแต่	1.00 – 1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด
ระดับ 2	คะแนนตั้งแต่	1.81 – 2.60	หมายถึง	น้อย
ระดับ 3	คะแนนตั้งแต่	2.61 – 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
ระดับ 4	คะแนนตั้งแต่	3.41 – 4.20	หมายถึง	มาก
ระดับ 5	คะแนนตั้งแต่	4.21 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด

### 3.4 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวัด

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวัดสำหรับการศึกษาคำครั้งนี้ เป็นการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการใช้ Cronbach's Alpha ที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) หรือค่าความเชื่อมั่นที่คำนวณได้ตั้งแต่ 0.0 ถึง 1.0 ซึ่งแบบสอบถามที่ดีควรมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 (Cronbach, L., 1990) นั้นหมายความว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่น และน่าเชื่อถือที่จะสามารถนำมาใช้ในการศึกษาคำครั้งนี้ได้

จากการทดสอบความเชื่อมั่นของทุกตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษาคำครั้งนี้ จำนวน 30 คน โดยรวมมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.964 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายตัวองค์ประกอบของการศึกษาสามารถพิจารณารายละเอียดค่าความเชื่อมั่นได้ดังนี้

**ตารางที่ 3.1** ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสำหรับการศึกษา

ความสามารถในการรู้ดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงาน	ข้อ	Reliability Statistics
	คำถาม	Cronbach's Alpha
การเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล	3	0.828
การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับปฏิบัติงาน	3	0.879
การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน	3	0.803
กระปรยุคที่ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน	2	0.831
การจัดการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน	3	0.914
การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ	4	0.916
การปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล	2	0.942
การประเมินดิจิทัล	2	0.802
การสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน	3	0.977
<b>รวมทุกตัวแปร</b>	<b>25</b>	<b>0.964</b>

จากตารางที่ 3.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาคำครั้งนี้ พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 นั่นคือ แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ดี และมีความน่าเชื่อถือ จึงมีความเหมาะสมสามารถนำมาใช้ในการศึกษาคำครั้งนี้ได้

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษา “การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี” นี้ใช้แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ผ่านการดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของข้อมูลภายในแบบสอบถามจำนวน 302 ฉบับ มาทำการวิเคราะห์ด้วยหลักการทางสถิติ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2550; กัลยา วาณิชย์บัญชา และฐิตา วาณิชย์บัญชา, 2557; ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553) ดังนี้

3.5.1. การวิเคราะห์ทดสอบค่าความเชื่อมั่นความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม สำหรับการศึกษาคั้งนี้เป็น การใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย เนื่องจากสามารถใช้กับแบบสอบถามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) และแบบเลือกตอบ (Check-list) โดยมีเกณฑ์การยอมรับแบบสอบถามที่ดีต้องมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency)

3.5.3. การวิเคราะห์ระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean:  $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

3.5.4. การทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีจำแนกตามช่วงอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานใช้ F-test (One way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือมีระดับความเชื่อมั่น 95%

3.5.5. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และอภิปรายเชิงพรรณนา (Descriptive)

## บทที่ 4

### ผลการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้จะเป็นการนำเสนอผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา “แนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี” ประกอบด้วยผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistic Package for the Social Science) ตามหลักสถิติที่เป็นที่ยอมรับ เพื่อนำผลการวิเคราะห์มาอธิบาย สรุปผลการรู้ดิจิทัลและปัจจัยที่ส่งผลต่อการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีตามสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 302 คน เป็นบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี สายวิชาการ และสายสนับสนุน ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการในสังกัดต่าง ๆ ทั้งเพศชายและเพศหญิง ปฏิบัติงานอยู่ในปี พ.ศ. 2564 - 2565 โดยผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่มีการอธิบายวิธีการตอบเพื่อความเข้าใจได้ง่ายของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละส่วน และยังมีกรยกตัวอย่างประกอบคำถามเพื่อความเข้าใจง่ายของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับใช้ในการแจกจ่ายให้แก่กลุ่มตัวอย่างในรูปแบบออนไลน์ โดยใช้ระยะเวลาในการแจกจ่ายและการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยระยะเวลาประมาณ 2 เดือน เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาได้ทำการตรวจสอบความถูกต้อง ได้คัดเลือกนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาใช้เฉพาะของผู้ที่มีความสมบูรณ์ของข้อมูลที่สามารถใช้เป็นข้อมูลตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จากนั้นจึงได้นำข้อมูลที่สมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษา ซึ่งแสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

n = 302 คน		
คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
20 – 30 ปี	17	5.63
31 – 40 ปี	133	44.04
41 – 50 ปี	104	34.44
51 ปี ขึ้นไป	48	15.89
<b>สถานภาพการสมรส</b>		
โสด	152	50.33
สมรส ยังไม่มีบุตร	29	9.60
สมรส มีบุตร	104	34.44
หม้าย/หย่าร้าง	17	5.63
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	51	16.89
ปริญญาโท	164	54.30
ปริญญาเอก	87	28.81
<b>ประเภทตำแหน่ง</b>		
พนักงานมหาวิทยาลัย	254	84.11
ข้าราชการ	35	11.59
พนักงานราชการ	9	2.98
พนักงานเงินรายได้	3	0.99
ลูกจ้างประจำ	1	0.33
<b>อายุการปฏิบัติงาน</b>		
ต่ำกว่า 1 ปี	32	10.60
1 – 10 ปี	125	41.39
11 – 20 ปี	82	27.15
21 – 30 ปี	55	18.21
30 ปีขึ้นไป	8	2.65

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี พบว่ามีกลุ่มตัวอย่างบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง จำนวน 302 คน สามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

**อายุ** กลุ่มตัวอย่างบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.04 รองลงมาเป็นช่วงอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.44 ต่อมาเป็นช่วงอายุมากกว่า 51 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.89 และช่วงอายุที่น้อยที่สุดเป็นช่วงอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.63 ตามลำดับ

**สถานภาพการสมรส** กลุ่มตัวอย่างบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นผู้ที่มีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.33 รองลงมาเป็นสถานภาพสมรสและมีบุตร คิดเป็นร้อยละ 34.44 ถัดมาเป็นสถานภาพสมรส ยังไม่มีบุตร 9.60 และน้อยที่สุดเป็นสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 5.63

**ระดับการศึกษา** กลุ่มตัวอย่างบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ที่ทำการตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 54.30 รองลงมาเป็นการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 28.81 และน้อยที่สุดเป็นการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 16.89

**ประเภทตำแหน่ง** กลุ่มตัวอย่างบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นประเภทตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 84.11 รองลงมาเป็นประเภทตำแหน่งข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 11.59 ถัดมาเป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 2.98 และประเภทตำแหน่งที่มีการตอบแบบสอบถามน้อยเป็นพนักงานเงินรายได้ ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 0.99 และร้อยละ 0.33 ตามลำดับ

**อายุการปฏิบัติงาน** กลุ่มตัวอย่างบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการปฏิบัติงานอยู่ที่ 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.39 รองลงมาเป็น 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.15 ถัดมาเป็น 21-30 ปี ต่ำกว่า 1 ปี และ 30 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.21 ร้อยละ 10.60 และร้อยละ 2.65 ตามลำดับ

## 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ตารางที่ 4.2 ระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

n = 302 คน			
ความสามารถในการรู้ดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>การเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล</b>			
1. สามารถใช้งานคอมพิวเตอร์ได้	4.59	0.62	มากที่สุด
2. สามารถใช้งานอินเทอร์เน็ตได้	4.57	0.60	มากที่สุด
3. สามารถใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัยได้	3.99	0.79	มาก
<b>การใช้งานเครื่องมือดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับปฏิบัติงาน</b>			
4. สามารถใช้โปรแกรมประมวลผลคำได้	4.01	0.92	มาก
5. สามารถใช้โปรแกรมตารางคำนวณได้	4.08	0.78	มาก
6. สามารถใช้โปรแกรมนำเสนอได้	4.29	0.73	มากที่สุด
<b>การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน</b>			
7. สามารถทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ได้	3.86	0.47	มาก
8. สามารถใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัลได้	3.90	0.72	มาก
9. สามารถใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัยได้	3.69	0.75	มาก
<b>การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน</b>			
10. สามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน	4.19	0.72	มาก
11. สามารถกำหนดการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลอย่างถูกต้อง	3.93	0.77	มาก
<b>การจัดการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน</b>			
12. วิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน	3.52	0.94	มาก
13. กำหนดวิธีแปลงข้อมูลของหน่วยงานไปสู่รูปแบบมาตรฐาน	3.40	0.94	ปานกลาง
14. การควบคุมคุณภาพสารสนเทศ (Information Quality)	3.40	0.92	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 ระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี (ต่อ)

n = 302 คน			
ความสามารถในการรู้ดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ</b>			
15. สามารถกำหนดข้อมูลนำเข้า (Input Data) ได้	3.57	1.00	มาก
16. สามารถกำหนดรูปแบบสมการ/แนวทางวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมดิจิทัล	3.49	0.98	มาก
17. กำหนดรูปแบบการแสดงผลลัพธ์ของการวิเคราะห์ข้อมูล	3.61	0.96	มาก
18. จัดทำข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการทำงานของหน่วยงานจากข้อมูล	3.62	0.97	มาก
<b>การปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล</b>			
19. อธิบายกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาลและแนวปฏิบัติดิจิทัลที่เกี่ยวข้อง	3.33	0.96	ปานกลาง
20. นำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	3.67	0.94	มาก
<b>การประเมินดิจิทัล</b>			
21. กำหนดระดับการให้บริการดิจิทัลแบบเชื่อมโยง	3.12	0.99	ปานกลาง
22. ติดตาม ประเมินระดับบริการแก่ผู้รับบริการ	3.42	1.00	มาก
<b>การสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน</b>			
23. นำการเปลี่ยนแปลงกระบวนการบูรณาการและกระบวนการอัตโนมัติ	3.41	1.00	มาก
24. กำหนดกรอบการทำงานองค์กรดิจิทัล	3.29	0.99	ปานกลาง
25. สื่อสารและขับเคลื่อนการบูรณาการงานและข้อมูลที่สอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายองค์กรดิจิทัล	3.31	0.98	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.72</b>	<b>0.78</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 302 คน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = 0.78) โดยเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านจากทั้งหมด 9 ด้าน พบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรกเป็นการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล ค่าเฉลี่ย

อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.57) รองลงมาพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านได้แก่ การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.71) การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 0.69) การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = 0.55) การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.89) การจัดการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = 0.90) การปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล ( $\bar{X} = 3.44$ , S.D. = 0.84) ส่วนการสื่อสารเพื่อปฏิบัติงาน และการประเมินดิจิทัล พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทั้งสองด้านโดยมีค่า  $\bar{X} = 3.34$ , S.D. = 0.95 และ  $\bar{X} = 3.27$ , S.D. = 0.92 ตามลำดับ

### 4.3 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้ทำการตั้งสมมติฐานไว้ทั้งหมด 5 ข้อ โดยผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อายุต่างกัน ระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.3** การวิเคราะห์เปรียบเทียบการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ที่มีช่วงอายุต่างกันมีระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อายุ	ค่าเฉลี่ย	SD	F-test	Sig
20 – 30 ปี	3.764	0.668	6.377*	.000
31 – 40 ปี	3.853	0.602		
41 – 50 ปี	3.690	0.552		
51 ปี ขึ้นไป	3.416	0.677		

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ที่ช่วงอายุแตกต่างกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ช่วงอายุต่างก็มีการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาแยกเปรียบเทียบผลของแต่ละช่วงอายุเป็นรายคู่พบว่า ช่วงอายุ 31 - 40 ปี มีการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานแตกต่างกับช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 4.4

**ตารางที่ 4.4** การวิเคราะห์รายประเด็นเปรียบเทียบการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีที่มีช่วงอายุต่างก็มีระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การรู้ดิจิทัล แต่ละช่วงอายุ	ค่าเฉลี่ย	20 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปี ขึ้นไป
		3.765	3.854	3.690	3.416
20 – 30 ปี	3.765		-.089 (.995)	.075 (.998)	.349 (.361)
31 – 40 ปี	3.854			.164 (.170)	.438* (.001)
41 – 50 ปี	3.690				.274 (.094)
51 ปี ขึ้นไป	3.416				

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมุติฐานที่ 2** บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี สถานภาพการสมรสต่างกันระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.5** การวิเคราะห์เปรียบเทียบการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	SD	F-test	Sig
โสด	3.729	0.670		
สมรส ยังไม่มีบุตร	3.788	0.492	.532	.661
สมรส มีบุตร	3.676	0.602		
หม้าย/หย่าร้าง	3.845	0.393		

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน พบว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**สมมุติฐานที่ 3** บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี การศึกษาแตกต่างกัน ระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.6** การวิเคราะห์เปรียบเทียบการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	SD	F-test	Sig
ระดับปริญญาตรี	3.910	0.522		
ระดับปริญญาโท	3.766	0.601	7.224*	.001
ระดับปริญญาเอก	3.531	0.657		

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อแยกพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี การศึกษาระดับปริญญาตรี และการศึกษาระดับปริญญาโท มีระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานแตกต่างกับการศึกษาระดับปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายละเอียดดังตารางที่ 4.7

**ตารางที่ 4.7** การวิเคราะห์รายประเด็นเปรียบเทียบการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การรู้ดิจิทัล แต่ละระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ระดับปริญญาตรี	ระดับปริญญาโท	ระดับปริญญาเอก
		3.910	3.766	3.531
ระดับปริญญาตรี	3.910		.143 (.276)	.379* (.001)
ระดับปริญญาโท	3.766			.236* (.018)
ระดับปริญญาเอก	3.531			

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมุติฐานที่ 4** บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ประเภทตำแหน่งการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.8** การวิเคราะห์เปรียบเทียบการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ประเภทตำแหน่งการปฏิบัติงานแตกต่างกันระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประเภทตำแหน่งการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	SD	F-test	p
ข้าราชการ	3.332	0.403	5.994*	.001
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.785	0.613		
พนักงานราชการ	3.563	0.980		
พนักงานเงินรายได้	3.688	0.079		

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ประเภทตำแหน่งการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ประเภทตำแหน่งการปฏิบัติงานต่างกันมีการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อแยกพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่า ประเภทตำแหน่งข้าราชการมีการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานแตกต่างกับพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานเงินรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายละเอียดดังตารางที่ 4.9

**ตารางที่ 4.9** การวิเคราะห์รายประเด็นเปรียบเทียบการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ที่มีประเภทของตำแหน่งการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การรู้ดิจิทัลฯ	ข้าราชการ	พนักงาน	พนักงาน	พนักงาน
ประเภทตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	มหาวิทยาลัย	ราชการ	เงินรายได้
	3.332	3.785	3.563	3.688
ข้าราชการ	3.332	-.453*	-.231	-.356*
		(.000)	(.976)	(.003)
พนักงานมหาวิทยาลัย	3.785		.222	.096
			(.978)	(.549)
พนักงานราชการ	3.563			-.126
				(.999)
พนักงานเงินรายได้	3.688			

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมุติฐานที่ 5** บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อายุการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานต่างกัน

**ตารางที่ 4.10** การวิเคราะห์เปรียบเทียบการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อายุการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อายุการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	SD	F-test	p
ต่ำกว่า 1 ปี	3.532	0.641		
1 – 10 ปี	3.760	0.590		
11 – 20 ปี	3.916	0.599	6.920*	.000
21 – 30 ปี	3.424	0.565		
30 ปีขึ้นไป	3.973	0.652		

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อายุการปฏิบัติงานต่างกันพบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อายุการปฏิบัติงานต่างกันมีการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อแยกพิจารณาผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อายุการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี มีระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานแตกต่างกับกลุ่มอายุการปฏิบัติงาน 11 – 20 ปี และกลุ่มอายุการปฏิบัติงาน 1 – 10 ปี และกลุ่มอายุการปฏิบัติงาน 11 – 20 ปี มีระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานแตกต่างกับกลุ่มอายุการปฏิบัติงาน 21 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายละเอียดดังตารางที่ 4.11

**ตารางที่ 4.11** การวิเคราะห์รายประเด็นเปรียบเทียบการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อายุการปฏิบัติงานต่างกันมีการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การรู้ดิจิทัล อายุการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 10 ปี	11 – 20 ปี	21 – 30 ปี	30 ปีขึ้นไป
		3.532	3.760	3.916	3.424	3.973
ต่ำกว่า 1 ปี	3.532		-.229 (.513)	-.384* (.048)	.107 (.996)	-.442 (.611)
1 – 10 ปี	3.760			-.155 (.500)	.336* (.004)	-.213 (.978)
11 – 20 ปี	3.916				.491* (.000)	-.058 (1.000)
21 – 30 ปี	3.424					-.549 (.328)
30 ปีขึ้นไป	3.973					

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.4 แนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

หัวข้อนี้เป็นการกล่าวถึงแนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จากการวิเคราะห์ระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานทั้ง 9 ด้าน และ สมมติฐานของการวิจัย 5 ข้อ รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.12 สรุประดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

n = 302 คน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. การเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล	4.38	0.57	มากที่สุด	1
2. การใช้งานเครื่องมือดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้น สำหรับปฏิบัติงาน	4.12	0.71	มาก	2
3. การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน	3.81	0.55	มาก	4
4. การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน	4.06	0.69	มาก	3
5. การจัดการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน	3.50	0.90	มาก	6
6. การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ	3.57	0.89	มาก	5
7. การปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล	3.44	0.84	มาก	7
8. การประเมินดิจิทัล	3.27	0.92	ปานกลาง	9
9. การสื่อสาร เพื่อการปฏิบัติงาน	3.34	0.95	ปานกลาง	8
รวม	3.72	0.78	มาก	

จากการวิเคราะห์ถึงระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี พบว่า โดยรวมควรมีการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ในทุกด้าน เนื่องจากผลการวิเคราะห์ระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีโดยรวมระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = 0.779) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ถึงลำดับความสำคัญจำเป็นก่อน - หลัง ในการวางแผนแนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จากกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามถึงระดับการรู้ดิจิทัล

ในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี พบว่า ด้านที่ควรพัฒนาเป็นอันดับแรก ได้แก่ การประเมินดิจิทัล และการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.27$ , S.D. = 0.923,  $\bar{X} = 3.34$ , S.D. = 0.950) รองลงมาเป็นการปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล ( $\bar{X} = 3.44$ , S.D. = 0.839) การจัดการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = 0.899) การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.893) การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = 0.550) การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 0.689) การใช้งานเครื่องมือดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.707) และอันดับสุดท้ายในการพัฒนาเป็นด้านการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.565) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยทั้งหมด

สมมติฐานงานวิจัย	ค่าเฉลี่ย	F-test	Sig	ผลการทดสอบ
การรู้ดิจิทัลของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อายุต่างกัน	3.681	6.377*	.000	แตกต่างกัน
การรู้ดิจิทัลของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี สถานภาพการสมรสต่างกัน	3.759	0.532	.661	ไม่แตกต่างกัน
การรู้ดิจิทัลของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ระดับการศึกษาต่างกัน	3.736	7.224*	.001	แตกต่างกัน
การรู้ดิจิทัลของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ประเภทตำแหน่งการปฏิบัติงานต่างกัน	3.592	5.994*	.001	แตกต่างกัน
การรู้ดิจิทัลของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อายุประสบการณ์ปฏิบัติงานต่างกัน	3.721	6.920	.000	แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิจัยที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยส่วนใหญ่มีระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $p < 0.05$ ) โดยมีเพียงสถานภาพทางการสมรสแตกต่างกันเท่านั้นระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ( $\text{Sig} = 0.661$ ,  $p > 0.05$ ) ส่วนความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีอีก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านอายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งการปฏิบัติงาน และอายุประสบการณ์ปฏิบัติงานมีระดับ

การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $p < 0.05$ ) จากผลการวิเคราะห์สมมติฐานทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีว่า ควรแยกการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานออกตามอายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และอายุการปฏิบัติงาน

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษา “แนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี” ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงระดับการรู้ดิจิทัล และเพื่อจัดทำแนวทางการส่งเสริม สนับสนุน และการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือวิจัยในการสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล และได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha พบว่ามีค่ามากกว่า 0.70 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามที่ใช้สำหรับการศึกษานี้มีความน่าเชื่อถือ อยู่ในระดับดี และสามารถนำมาใช้งานได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามสำหรับการวิจัยไปกระจายให้กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายที่เป็นบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี สายวิชาการ และสายสนับสนุน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดิน พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ และพนักงานราชการ ทั้งเพศชายและเพศหญิง ปฏิบัติงานอยู่ในปี พ.ศ. 2564 – ปี พ.ศ. 2565 ให้ความอนุเคราะห์เข้าร่วมตอบแบบสอบถาม และเมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาได้ทำการตรวจสอบข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์อีกครั้ง เพื่อเป็นการคัดสรรกลุ่มตัวอย่างให้เป็นไปตามขอบเขตที่กำหนด และตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดขึ้นก่อนนำข้อมูลไปทำการประมวลผลการวิเคราะห์ สรุปได้ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

**5.1.1 ด้านลักษณะประชากร** จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำนวน 302 คน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31–40 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.04 อยู่ในสถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 50.33 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 54.30 ดำรงตำแหน่งเป็นประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 84.11 ปฏิบัติงานเป็นอาจารย์คิดเป็นร้อยละ 76.82 และมีอายุปฏิบัติงาน 1–10 ปี อันดับแรกรองลงมาเป็น 11 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.39 ร้อยละ 27.15 ตามลำดับ

**5.1.2 การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี** ในปัจจุบัน ภาพรวมบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีมีระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดย

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย จากทั้งหมด 9 ด้าน พบว่า ระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ในการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันสำหรับปฏิบัติงาน การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ การจัดการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน การปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนอีกสองด้านค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การสื่อสารเพื่อการทำงาน และการประเมินดิจิทัล ตามลำดับ โดยเมื่อแยกพิจารณาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ออกแต่ละด้านสามารถอธิบายรายละเอียดได้ ดังนี้

1. การเข้าถึงและตระหนักดิจิทัลพบว่า การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีด้านการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุดในความสามารถใช้งานคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตได้ ส่วนความสามารถใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัยได้อยู่ในระดับมาก

2. การใช้งานเครื่องมือดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับปฏิบัติงานพบว่า การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีด้านการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดในความสามารถใช้โปรแกรมนำเสนอ ส่วนความสามารถใช้โปรแกรมประมวลผลคำ และโปรแกรมตารางคำนวณได้อยู่ในระดับมาก

3. การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกันพบว่า การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีมีการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับระดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ลำดับแรกเป็นความสามารถใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัลได้ รองลงมาเป็นความสามารถทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ และลำดับสุดท้ายเป็นความสามารถใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย

4. การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานพบว่า การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีด้านการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับระดับที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้เป็นความสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน รองลงมาเป็นความสามารถกำหนดการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลอย่างถูกต้อง

5. การจัดการข้อมูลระหว่างหน่วยงานพบว่า การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีด้านการจัดการข้อมูลระหว่างหน่วยงานอยู่ในระดับมากเป็นความสามารถวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ส่วนความสามารถกำหนดวิธีแปลงข้อมูลของหน่วยงานไปสู่รูปแบบมาตรฐาน และความสามารถควบคุมคุณภาพสารสนเทศมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเท่ากัน

6. การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำพบว่า การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีด้านการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำอยู่ในระดับมากและมีสัดส่วนของค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน โดยสามารถเรียงลำดับที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้เป็นความสามารถจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการทำงานของหน่วยงานจากข้อมูล รองลงมาเป็นความสามารถกำหนดรูปแบบการแสดงผลพ์ของการวิเคราะห์ข้อมูล ความสามารถกำหนดข้อมูลนำเข้าได้ และความสามารถกำหนดรูปแบบสมการ/แนวทางวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมดิจิทัล ตามลำดับ

7. การปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัลพบว่า การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัลอยู่ในระดับมากเป็นความสามารถนำการปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัลไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ส่วนการอธิบายกฎหมายกรอบธรรมาภิบาล และแนวปฏิบัติดิจิทัลที่เกี่ยวข้องพบว่าค่าเฉลี่ยยังอยู่ในระดับปานกลางในสัดส่วนความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกัน

8. การประเมินดิจิทัลพบว่า การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีด้านการประเมินดิจิทัลอยู่ในระดับมากเป็นความสามารถติดตาม ประเมินระดับบริการแก่ผู้รับบริการ ส่วนความสามารถกำหนดระดับการให้บริการดิจิทัลแบบเชื่อมโยงพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางในสัดส่วนความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทั้งคู่ออยู่ในระดับใกล้เคียงกัน

9. การสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงานพบว่า การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีด้านการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเป็นความสามารถนำการเปลี่ยนแปลงกระบวนการสู่การบูรณาการและกระบวนการอัตโนมัติ ส่วนความสามารถสื่อสารและขับเคลื่อนการบูรณาการทำงานและข้อมูลที่สอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายองค์กรดิจิทัล และความสามารถกำหนดกรอบการทำงานองค์กรดิจิทัลพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

จากข้อสรุปข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่า การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โดยรวมมีระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งควรได้รับการส่งเสริมพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเพื่อก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัลในอนาคต โดยสามารถจัดเรียงลำดับความสำคัญจำเป็นที่ควรได้รับการพัฒนาเร่งด่วนตามลำดับได้ดังนี้ การประเมินดิจิทัล การสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตามกฎหมายและหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล การจัดการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน และการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน การใช้งานเครื่องมือดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้ายในส่งเสริมการพัฒนาเป็นการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล

**5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี** ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งหมด 5 สมมติฐาน พบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ส่วนใหญ่มีระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งหมด 5 สมมติฐาน ได้แก่ ความแตกต่างด้านอายุ ระดับการศึกษา ประเภทของตำแหน่งการปฏิบัติงาน และอายุประสบการณ์ปฏิบัติงานที่ต่างกันจะมีระดับการรู้ดิจิทัลที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีเพียงความแตกต่างด้านสถานภาพการสมรสเท่านั้นที่ปฏิเสธสมมติฐานพบว่า มีระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น การพัฒนาการรู้ดิจิทัลของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีในการปฏิบัติงาน ควรแยกกลุ่มการพัฒนาการรู้ดิจิทัลตามช่วงอายุของบุคลากร ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และอายุการปฏิบัติงาน

**5.1.4 แนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี** จากระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และความแตกต่างของการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ตามช่วงอายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และช่วงอายุการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นว่าการวางแผนทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ควรแยกในการพัฒนาส่งเสริมการรู้ดิจิทัลออกตามช่วงอายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และช่วงอายุการปฏิบัติงาน เนื่องจากแต่ละกลุ่มมีการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และควรมีการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เร่งด่วนตามลำดับ ดังนี้

- 1) การประเมินดิจิทัล
- 2) การสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน
- 3) การปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล
- 4) การจัดการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน
- 5) การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ
- 6) การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน
- 7) การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน
- 8) การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับปฏิบัติงาน และ
- 9) อันดับสุดท้ายในการพัฒนาเป็นการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล

## 5.2 อภิปรายผล

จากระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อยู่ในระดับมาก ถือว่าเป็นระดับที่ควรได้รับการส่งเสริมพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น โดยสามารถจัดเรียงลำดับการรู้ดิจิทัลที่ควรได้รับการพัฒนาเร่งด่วนจากที่มีระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานจากน้อยไปสู่มากตามลำดับ ได้แก่ การประเมินดิจิทัล และการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากทั้งสองประเด็นบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ยังมีความรู้ความเข้าใจการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาเป็นการปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล การจัดการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มีความรู้ความเข้าใจการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้ายที่ควรได้รับการพัฒนาเนื่องจากบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานด้านการเข้าถึง และตระหนักดิจิทัล สอดคล้องกับผลการวิจัยของนิตยา สุริน (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเปลี่ยนสู่ยุคดิจิทัล: กรณีศึกษาสำนักงานเลขานุการ คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาล สำนักงานศาลยุติธรรม ผลวิจัยพบว่า ศักยภาพบุคลากรในการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ปัจจุบัน บุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลหรือการรู้ดิจิทัล ในด้านการใช้คอมพิวเตอร์ และด้านการใช้งานอินเทอร์เน็ต ส่วนทักษะที่บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่มี ความเข้าใจหรือมีความเข้าใจน้อยมาก คือ ทักษะด้านการใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย ด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ด้านการใช้สื่อดิจิทัล และด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย และสอดคล้องกับการวิจัยของเอมิกา นัตกะโทก (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของสำนักงานอัยการภาค 3 ผลวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะการรู้ดิจิทัลพื้นฐานในด้านการใช้งานคอมพิวเตอร์ ส่วนด้านการใช้งานเพื่อความมั่นคง ปลอดภัย และด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย พบว่าบุคลากรไม่มีความรู้ในด้านดังกล่าว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตแพร่หลาย รวดเร็ว และเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะการให้บริการอินเทอร์เน็ตผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่หรือสมาร์ทโฟน ในการใช้ชีวิตประจำวัน รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยในบางหัวข้อที่มีผลของระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย เช่น การประเมินดิจิทัล และการสื่อสาร เพื่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น หัวข้อเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน

ทั้งนี้ หากพิจารณาปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลพบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งการปฏิบัติงาน และอายุประสบการณ์ปฏิบัติงานมากจะมีระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานต่างจากคนที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งการปฏิบัติงาน และอายุ ประสบการณ์ปฏิบัติงานน้อยกว่า อาจเป็นเพราะการเติบโตมากับเทคโนโลยีคนละยุค การมีประสบการณ์ ใช้งานอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลในระหว่างการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของแต่ละประเภท ของตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น แนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของบุคลากรในการปฏิบัติงานจึงอาจ พิจารณาแยกกลุ่มการพัฒนาการรู้ดิจิทัลที่มีอายุมากออกจากกลุ่มที่มีอายุน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มที่มี อายุ 51 ปีขึ้นไป ในขณะที่สถานะภาพทางการสมรสมีการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่มีการรู้ดิจิทัลพื้นฐานในด้านการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลอยู่แล้ว ประกอบ กับมีการเผยแพร่ความรู้ผ่านเทคโนโลยีต่าง ๆ และการมีประสบการณ์ในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัล ระหว่างการศึกษาระดับปริญญาตรี การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้นในตัวบุคคล สอดคล้องกับ งานวิจัยของภานุพงศ์ พรหมมาลี (2562) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์การรู้ดิจิทัลของอาจารย์ ระดับอุดมศึกษาโดยใช้แผนภูมิต้นไม้การจำแนก และการถดถอย กรณีศึกษาสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีทักษะด้าน ICT Literacy, Media Literacy, Visual Literacy, Technological Literacy ต่างกัน จึงอาจพิจารณาแยกกลุ่มผู้เข้า อบรมในการพัฒนา ซึ่งผลการศึกษาเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

เมื่อแยกพิจารณาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี พบว่า

1. การเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล พบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มีความสามารถ ใช้งานคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตได้อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความสามารถในการใช้งานเพื่อความ มั่นคงปลอดภัยได้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา สุริน (2562) ศึกษาเรื่องการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรในการเปลี่ยนสู่ยุคดิจิทัล: กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาด อำนาจหน้าที่ระหว่างศาล สำนักงานศาลยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่า ศักยภาพบุคลากรในการนำระบบ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ปัจจุบันคือ บุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะความรู้ความ เข้าใจหรือการรู้ดิจิทัล ในด้านการใช้คอมพิวเตอร์ ด้านการใช้โปรแกรมประมวลผลคำ ด้านการใช้ โปรแกรมตารางคำนวณ และด้านการใช้งานอินเทอร์เน็ต ส่วนทักษะที่บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่มี ความเข้าใจ หรือมีความเข้าใจน้อยมาก คือ ทักษะด้านการใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย ด้านการทำงานร่วมกัน แบบออนไลน์ ด้านการใช้สื่อดิจิทัล และด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย สอดคล้องกับการวิจัย ของเอมิกา นัตกะโทก (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของสำนักงานอัยการภาค 3 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะ

การรู้ดิจิทัลพื้นฐานในด้านการใช้งานคอมพิวเตอร์ ด้านการใช้งานอินเทอร์เน็ต ด้านการใช้โปรแกรมประมวลผลคำ ด้านการใช้โปรแกรมตารางคำนวณ และด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ส่วนทักษะด้านโปรแกรมนำเสนอและด้านการใช้งานสร้างสื่อดิจิทัลมีบุคลากรส่วนน้อยที่มีทักษะ ส่วนด้านการใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย กับด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัยบุคลากรไม่มีความรู้ในด้านนี้ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตแพร่หลาย รวดเร็ว และเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะการให้บริการอินเทอร์เน็ตผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่หรือสมาร์ทโฟนในการใช้ชีวิตประจำวัน รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอทำให้มีระดับการรู้ดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ส่วนในการใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัยอาจเป็นการรู้ระดับ กฏหมายดิจิทัลระดับพื้นฐานเท่านั้น ทำให้มีระดับการรู้ดิจิทัลของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ยังอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งยังคงอยู่ในระดับที่ควรได้รับการส่งเสริมพัฒนาให้สูงขึ้น ดังนั้น ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ในองค์ประกอบของการใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีเพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับการใช้และการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อดิจิทัลโดยเชื่อมโยงเรื่องราวที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน

2. การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับปฏิบัติงาน พบว่าความสามารถใช้โปรแกรมนำเสนอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความสามารถใช้โปรแกรมประมวลผลคำ และโปรแกรมตารางคำนวณค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา สุริน (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเปลี่ยนสู่ยุคดิจิทัล: กรณีศึกษาสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาล สำนักงานศาลยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่า ศักยภาพบุคลากรในการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ปัจจุบันคือ บุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะการรู้ดิจิทัลในด้านการใช้โปรแกรมประมวลผลคำ และด้านการใช้โปรแกรมตารางคำนวณ เช่นเดียวกับการวิจัยของเอมิกา นัตกะโทก (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของสำนักงานอัยการภาค 3 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะการรู้ดิจิทัลพื้นฐานในด้านการใช้โปรแกรมประมวลผลคำ และด้านการใช้โปรแกรมตารางคำนวณ ส่วนทักษะด้านการใช้งานโปรแกรมนำเสนอมีบุคลากรส่วนน้อยที่มีทักษะ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นอาจารย์มีการใช้งานโปรแกรมนำเสนอสำหรับการปฏิบัติงานสอนอย่างสม่ำเสมอทำให้มีระดับทักษะการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการใช้งานโปรแกรมประมวลผลคำ และโปรแกรมตารางคำนวณ บุคลากรส่วนน้อยที่มีทักษะอยู่ในระดับมาก เพราะไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติงานในด้านนั้น ๆ ซึ่งยังคงอยู่ในระดับ

ที่ควรได้รับการส่งเสริมพัฒนาให้สูงขึ้น ดังนั้น ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ในองค์ประกอบของการใช้งานโปรแกรมประมวลผลคำ และโปรแกรมตารางคำนวณในการปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีเพิ่มขึ้น

3. การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ลำดับแรกเป็นสามารถใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัลได้ รองลงมาเป็นสามารถทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ และสามารถใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อ ความมั่นคงปลอดภัยได้ ทั้งนี้เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามาเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการสร้างสื่อดิจิทัล การสื่อสารทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ซึ่งการมีสื่อหรือการสื่อสารที่ดีย่อมส่งผลเกิดความรวดเร็ว และประสิทธิภาพในการทำงาน หากในการใช้สื่อหรือการสื่อสารนั้นต้องอยู่ภายใต้ความสามารถใช้อย่าง มั่นคงปลอดภัยจึงจะถือได้ว่าเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ใช้เทคโนโลยีในการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้อง กับแนวคิด Hipp and Huffman (2003) กล่าวว่า การที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานการเรียนการสอนให้ดี ยิ่งขึ้น บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะต้องให้ความช่วยเหลือในการสังเกตการปฏิบัติงานการเรียนการสอนของ เพื่อนผู้ปฏิบัติงาน และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้เพื่อนผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปปรับใช้และการ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการวิจัยของนภสร สุดท้วม (2560) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด ผลวิจัยสรุปว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี ในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด คือ บุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุดได้มีทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกันทำให้ทำงานได้รวดเร็ว ลดข้อผิดพลาด มีความ มั่นใจในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับการวิจัยของเอมิกา นัดกะโทก (2564) ได้ศึกษาการพัฒนา ทักษะดิจิทัลของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของสำนักงาน อัยการภาค 3 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะการรู้ดิจิทัลพื้นฐานในการใช้งานคอมพิวเตอร์ การใช้งานอินเทอร์เน็ต การใช้งานโปรแกรมประมวลผลคำ โปรแกรมตารางคำนวณ และการทำงาน ร่วมกันแบบออนไลน์ ส่วนทักษะด้านโปรแกรมนำเสนอ และด้านการใช้งานสร้างสื่อดิจิทัลมีบุคลากรส่วน น้อยที่มีทักษะ ส่วนด้านการใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัยกับด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย พบว่าบุคลากรไม่มีความรู้ในด้านดังกล่าว และได้เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาว่าควรมีการสร้างทัศนคติที่ดี ในการเรียนรู้และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน และบุคลากรในสำนักงานทุกคนต้องพัฒนา

ทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังควรจัดสรรงบประมาณด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้เพียงพอและจัดให้มีการฝึกอบรมโดยมีรูปแบบที่หลากหลาย

4. การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถใช้อุปกรณ์ดิจิทัลเพื่อการทำงาน รองลงมา คือ ความสามารถกำหนดการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลอย่างถูกต้อง ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มีการนำเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น Computer, Tablet, Smart Phone หรือโปรแกรมสำเร็จรูปต่าง ๆ Application สื่อออนไลน์มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์การปฏิบัติงานการทำงานร่วมกันในสำนักงานให้มีความทันสมัย ครอบคลุมด้านการประยุกต์ใช้ ความเข้าใจ การสร้างสรรค์ และการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการประยุกต์สร้างสรรค์สื่อในการสอน ทำให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรในการปฏิบัติงานได้รวดเร็ว การสื่อสารได้ดี ลดการเกิดข้อผิดพลาด มีความมั่นใจในการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของนพวัฒน์ เก็มกาแมน (2563) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 กล่าวว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นต่อการเรียนรู้ในทุกด้านของผู้ปฏิบัติงาน ในด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารควรส่งเสริมและพัฒนาความสามารถใช้เทคโนโลยี การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือทางเทคนิคที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของนภสร สุดท้วม (2560) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยสรุปว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด คือ บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการอัยการได้มีทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกันทำให้ทำงานได้รวดเร็ว ลดข้อผิดพลาด มีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา สุริน (2562) ได้ทำการศึกษการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเปลี่ยนสู่ยุคดิจิทัล: กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาล สำนักงานศาลยุติธรรม ผลการวิจัยสรุปว่า ศักยภาพบุคลากรในการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ปัจจุบัน คือ บุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการใช้เครื่องมือดิจิทัลคือ การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้โปรแกรมสำนักงาน และการใช้งานอินเทอร์เน็ต สอดคล้องกับการวิจัยของเอมิกา นัดกะโทก (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของสำนักงานอัยการภาค 3 ผลวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีการรู้ดิจิทัลพื้นฐานในการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลคอมพิวเตอร์ การใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ หรือสมาร์ทโฟนในการปฏิบัติงาน

5. การจัดการข้อมูลระหว่างหน่วยงานพบว่า การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนการกำหนดวิธีแปลงข้อมูลของหน่วยงานไปสู่รูปแบบมาตรฐาน และการควบคุมคุณภาพสารสนเทศ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ควรส่งเสริมพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ในการกำหนดวิธีแปลงข้อมูลของหน่วยงานไปสู่รูปแบบมาตรฐาน และการควบคุมคุณภาพสารสนเทศอย่างเร่งด่วน ทั้งนี้ เนื่องจากปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามาเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการเชื่อมโยงการสื่อสารข้อมูลในปฏิบัติงานเป็นที่ร่วมกัน ซึ่งการเชื่อมโยงสื่อสารข้อมูลที่ดีย่อมส่งผลเกิดความรวดเร็วและประสิทธิภาพในการทำงานนั้น จำเป็นต้องรู้วิธีกำหนดรูปแบบการแปลงข้อมูล รูปแบบมาตรฐาน และการควบคุมคุณภาพสารสนเทศ สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ (2560) ได้เสนอว่า ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ เพื่อพลิกโฉมให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ โดยเน้นกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะดิจิทัลในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการวิจัยของเอมิกา นัตกะโทก (2564) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของสำนักงานอัยการภาค 3 ผลการวิจัยพบว่าการแก้ไขปัญหาบุคคลกรในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง สู่องค์กรดิจิทัลของสำนักงานอัยการภาค 3 คือ การสร้างทัศนคติที่ดีในการเรียนรู้และนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการปฏิบัติงานและบุคลากรในสำนักงานทุกคนต้องพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างจริงจังควรจัดสรรงบประมาณด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ให้เพียงพอ และจัดให้มีการฝึกอบรมโดยมีรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อให้มีทักษะการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการวิจัยของนภสร สุดท้วม (2560) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยสรุปว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด คือ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุดได้มีทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกันทำให้ทำงานได้รวดเร็ว ลดข้อผิดพลาด มีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น

6. การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มีการจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการทำงานของหน่วยงานจากข้อมูล การกำหนดรูปแบบ การแสดงผลลัพธ์ของการวิเคราะห์ข้อมูล การกำหนดข้อมูลนำเข้าได้ และมีการกำหนดรูปแบบสมการ/แนวทางวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมดิจิทัลได้ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน ทั้งนี้เพราะบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเป็นผู้สอนไม่ได้ปฏิบัติงานในด้านการใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล การกำหนดรูปแบบ การแสดงผลลัพธ์ของการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำข้อมูลเข้าจะมีความเชี่ยวชาญเฉพาะในศาสตร์ของตัวเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา สุริน (2562) ได้ศึกษา การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเปลี่ยนสู่ยุคดิจิทัล: กรณีศึกษาสำนักงานเลขานุการ คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาล สำนักงานศาลยุติธรรม ผลวิจัยพบว่า ศักยภาพของบุคลากรในการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ปัจจุบัน บุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะพื้นฐานด้านการใช้คอมพิวเตอร์ ด้านการใช้โปรแกรมประมวลผลคำ ด้านการใช้โปรแกรมตารางคำนวณ และด้านการใช้งานอินเทอร์เน็ตจากการปฏิบัติงาน หากยังไม่มีความเข้าใจหรือมีความเข้าใจน้อยมากเนื่องจากไม่เคยใช้ในการปฏิบัติงาน คือ ทักษะด้านการใช้โปรแกรมนำเสนอ ด้านการใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย ด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ด้านการใช้สื่อดิจิทัล และด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี เชื้อวงษ์ (2557) ได้ศึกษา ความรู้ทัศนคติ และพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรเทศบาลตำบลหัวฝ้อ อำเภอเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรตำบลดอนหัวฬ่อมีพฤติกรรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศน้อยที่สุด คือ การบันทึกข้อมูลในฐานข้อมูล อปท. หรือฐานข้อมูลอื่น ดังนั้น มหาวิทยาลัย ควรพัฒนาความรู้ของบุคลากรในการใช้โปรแกรมดิจิทัล เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ และควรปรับปรุงระบบบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยที่เชื่อมโยงระบบการวิเคราะห์บริหารจัดการทั้งบุคลากร นักศึกษา แผนงาน ในการจัดทำข้อเสนอแนะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการขับเคลื่อนองค์กร เช่น จัดทำคลังข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เป็นต้น เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญที่ผู้บริหารสามารถนำมาใช้ในการวางแผนอนาคตของมหาวิทยาลัย การตัดสินใจในการบริหารงาน และอาจมีการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการใช้ชีวิตของนักศึกษาแล้วนำมาสร้างแผนที่ชีวิตการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับสุรศักดิ์ ลิขสิทธิ์วัฒนกุล (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางในการจัดทำคำพยานของศาลยุติธรรมเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายพยานหลักฐานที่แก้ไขใหม่พบว่า การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในศาลช่วยปรับปรุงรูปแบบกระบวนการปฏิบัติงานพิจารณาคดีของศาลให้มีประสิทธิภาพขึ้น

7. การปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี นำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องอยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับปานกลางในการอธิบายกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาลและแนวปฏิบัติดิจิทัลที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา สุริน (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเปลี่ยนสู่ยุคดิจิทัล: กรณีศึกษาสำนักงานเลขานุการ คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาล สำนักงานศาลยุติธรรม ผลวิจัยพบว่า ศักยภาพของบุคลากรในการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ปัจจุบัน บุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะพื้นฐานการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน หากยังไม่มีความเข้าใจหรือมีความเข้าใจน้อยมาก

เนื่องจากไม่เคยใช้ในการปฏิบัติงาน คือ ทักษะด้านการใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย และการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในปัจจุบันมีตัวอย่างหรือกรณีศึกษาให้เห็นถึงผลของการใช้เทคโนโลยีในทางที่ไม่ถูกต้องเผยแพร่ตามสื่อต่าง ๆ โดยเฉพาะสื่อสังคมออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊ก ทวิตเตอร์ และไลน์ เป็นต้น อีกทั้งภาครัฐและองค์กรต่าง ๆ มีการรณรงค์อย่างต่อเนื่อง ส่งผลทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีเกิดความตระหนักรู้ถึงข้อควรปฏิบัติเกี่ยวกับมารยาทการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและอินเทอร์เน็ตในการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม ถูกต้องดีงามของสังคม และถูกกฎหมาย รวมทั้งรู้จักป้องกันตนเองจากอันตรายและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้งานเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับผลการสำรวจสถานภาพการรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศของประเทศไทย ประจำปี พ.ศ. 2563 โดยกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2564) พบว่า คนไทยมีการรู้ดิจิทัลในเรื่องแนวปฏิบัติในยุคดิจิทัล เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติในสังคมมารยาทและพฤติกรรมอันพึงปฏิบัติ เมื่ออยู่ร่วมในสังคมดิจิทัลในระดับดี ไม่สร้างความเดือดร้อน ความรำคาญ ความเครียด ความกังวลใจ มีการประพฤติตามมารยาทที่เหมาะสม แต่อย่างไรก็ตามจากผลการสำรวจนี้ พบว่า คนไทยรู้กฎหมายดิจิทัลระดับพื้นฐานเท่านั้น หมายถึง บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เข้าใจทฤษฎีหลักการแนวทางการปฏิบัติ ข้อบังคับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้ข้อมูล เพื่อสื่อสารในสังคมดิจิทัล ที่มีประสิทธิภาพ และมีจริยธรรม การใช้งานเครื่องมือดิจิทัล อินเทอร์เน็ต และการประเมินสื่อดิจิทัล ยังคงอยู่ในระดับที่ควรได้รับการส่งเสริมพัฒนาให้สูงมากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับระดับทักษะการเข้าถึงและตระหนักรู้ดิจิทัล ซึ่งสามารถพัฒนาได้โดยการปลูกฝังความมีจริยธรรมและมารยาทในการใช้อินเทอร์เน็ตและสื่อดิจิทัลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีเคารพในสิทธิความเป็นมนุษย์และความแตกต่างของผู้อื่น เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับการใช้และการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อดิจิทัล โดยเชื่อมโยงเรื่องราวที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ชีวิตประจำวัน เน้นยกตัวอย่างเหตุการณ์ สถานการณ์ข่าวปัจจุบัน สามารถป้องกันตนเองจากความเสี่ยงหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้จากการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล การใช้อินเทอร์เน็ตได้มากขึ้น ช่วยให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีได้

8. การประเมินดิจิทัล บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มีการติดตาม ประเมินระดับบริการแก่ผู้รับบริการอยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับปานกลางในการกำหนดระดับการให้บริการดิจิทัลแบบเชื่อมโยง สอดคล้องกับงานวิจัยของปริดาพร อารักษ์สมบุรณ์ และณัฐพล บัวเปลี่ยนสี (2564) เรื่อง การพัฒนาศักยภาพทักษะดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรภาคเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรภาคเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล บางองค์กรก็ยังมีการทำงาน

การให้บริการ และกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในรูปแบบเดิม ๆ ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัล มีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ขาดการสนับสนุนการพัฒนาทักษะและการฝึกอบรมด้านดิจิทัล และระบบการปฏิบัติการภายในองค์กรไม่เอื้ออำนวยต่อการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ควรได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการ และกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Hipp and Huffman (2003) ที่ได้กล่าวว่า การที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องให้ความช่วยเหลือในการติดตาม ประเมิน สังเกตการปฏิบัติงานของเพื่อน และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้เพื่อนผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปปรับใช้และการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานแก่บุคคลอื่น การสอนงาน และการติดตามการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Hague & Payton (2010) กล่าวว่า การแสดงความคิด ความเข้าใจผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถเลือกเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมที่สุดเพื่อใช้ในการให้บริการและกระบวนการปฏิบัติงานของตนเองและร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ย่อมส่งผลเกิดความรวดเร็วและประสิทธิภาพในการทำงาน

9. การสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี นำการเปลี่ยนแปลงกระบวนการสู่การบูรณาการและกระบวนการอัตโนมัติอยู่ในระดับมาก ส่วนการสื่อสารและขับเคลื่อนการบูรณาการงานและข้อมูลที่สอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายองค์กรดิจิทัล และกำหนดกรอบการทำงานองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของนพวัฒน์ เก็มกาแมน (2563) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 มีสภาพปัจจุบันการรู้ดิจิทัลภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลสำหรับครูด้านการสื่อสาร การใช้เครื่องมืออย่างมีประสิทธิภาพ การเข้าใจดิจิทัล เกี่ยวกับเนื้อหาของสื่อ การประยุกต์ใช้ในกระบวนการ การสร้างสรรค์สื่อสื่อนวัตกรรมต่อยอดการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นการสร้างเจตคติพัฒนากระบวนการสร้างสื่อในการสอนบนแพลตฟอร์มที่หลากหลาย ความเข้าใจ และเข้าถึงอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปริดาพร อารักษ์สมบุรณ์ และณัฐพล บัวเปลี่ยนสี (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพทักษะดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรภาคเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์นั้น องค์กรต้องให้ความสำคัญตั้งแต่การกำหนดนโยบาย และวิสัยทัศน์ขององค์กร และสร้างความร่วมมือเครือข่าย ความร่วมมือกับภายนอกองค์กร เพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีการเสริมสร้าง

ศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีคุณภาพ สอดคล้องตามความต้องการในทุกมิติขององค์กร สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำไปสู่การสร้างพลังการแข่งขันธุรกิจให้มีศักยภาพเติบโตเพื่อให้เกิดยั่งยืน ทั้งนี้ เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามาเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการสื่อสาร การประยุกต์ ปรับปรุง กระบวนการในองค์กร การสื่อสารที่ดี และการมีกระบวนการในองค์กรที่ดีย่อมส่งผลเกิดความรวดเร็ว และประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากร มหาวิทยาลัย ราชภัฏเพชรบุรีใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน การนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในกระบวนการทำงาน ในองค์กร และต่อยอดในการสื่อสารเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี สามารถเรียงลำดับความจำเป็นในการวางแผนพัฒนาการรู้ดิจิทัลดังนี้ อันดับแรกเป็นการประเมินดิจิทัล และการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน รองลงมาเป็นการปฏิบัติตามกฎหมายและหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล การจัดการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน และการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันสำหรับการปฏิบัติงาน อันดับสุดท้ายเป็นการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล

2) จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี พบว่า การประเมินดิจิทัล และการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ดังนั้น ควรมีการตั้งงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ การปรับปรุงบริการ จัดทำข้อตกลงระดับการให้บริการ และจัดทำคู่มือข้อตกลงระดับการให้บริการในการปฏิบัติงาน ขั้นตอน/กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกัน และการสื่อสารระหว่างหน่วยงานองค์กรดิจิทัล เพื่อต่อยอดการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นองค์กรที่มีพัฒนาการด้านดิจิทัลระยะสมบูรณ์ โดยการให้ความรู้ จัดอบรม จัดทำแผนพับ คู่มือเอกสารและภาพอินโฟกราฟิกส์ เป็นต้น จนมีความรู้ความเข้าใจสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมประยุกต์ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานร่วมกันตามข้อตกลงระดับการให้บริการ โดยคำนึงถึงการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับบริการเพิ่มความเร็ว ลดการเกิดข้อผิดพลาดต่าง ๆ ช่วยยกระดับคุณภาพงานบริการ และมีการติดตามประเมินผลระดับบริการจากผู้รับบริการ

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาความต้องการของการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เพื่อสอบถามบุคลากรในสังกัดถึงความต้องการที่จะเรียนรู้ หรือพัฒนาตนเอง ในด้านต่าง ๆ

2) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เพื่อได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ และทางพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานส่งผลให้สามารถทำให้การบริหารจัดการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานมีคุณภาพดีขึ้น

3) ควรมีการศึกษาแนวทางพัฒนาการรู้ดิจิทัลของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เพื่อให้ได้แนวทางพัฒนาการรู้ดิจิทัลสำหรับนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

## บรรณานุกรม

- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2562). นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561–2580). ค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2563, จาก [https://onde.go.th/assets/portals/1/files/620425-Government%20Gazett e.PDF](https://onde.go.th/assets/portals/1/files/620425-Government%20Gazett%20e.PDF)
- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2562). สรุปผลการสำรวจข้อมูลสถานภาพการรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2564). สรุปผลการสำรวจข้อมูลสถานภาพการรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2563. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2559). แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม 2559. (พิมพ์ครั้งที่ 1), พฤษภาคม พ.ศ. 2559. ค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2563, จาก <https://www.netpracharat.com/Documents/แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.pdf>
- กระทรวงแรงงาน. (2564). แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2563 – 2565). ค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2563, จาก <https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2021/05/MOL-PlanDigital2563-2564.pdf>
- กัมพล เกศสาล และกันยารัตน์ เควียเช่น. (2561). การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 12(2) กรกฎาคม–ธันวาคม 2561, 503-514.
- กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550, การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 10), สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ, 1-550.
- กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วาณิชย์บัญชา. (2557). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. (พิมพ์ครั้งที่ 14), สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ, 1-570.
- กิติพงศ์ สมชอบ วัลลภา อารีรัตน์ ปารีชาติ ทุมนันท์ และวรวเทพ ฉิมทิม. (2563). การศึกษาองค์ประกอบของการเรียนรู้ดิจิทัลสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย. การประชุมวิชาการเสนอมผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ. ครั้งที่ 21 วันที่ 27 มีนาคม 2563 ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

- กุลธิดา ท่วมสุข. (ม.ป.ป.). *การพัฒนาทักษะการรู้เท่าทันดิจิทัลสำหรับอุดมศึกษาไทย*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- คมสัน พันธุ์ชัยเพชร และมาลี กาบมาลา. (2557). พฤติกรรมสารสนเทศในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่น. *วารสารสารสนเทศศาสตร์*. 32(2), 24 – 64.
- ดลรวี คำมี, อดุลย์ วังศรีคุณ และ อัจฉรา นุชภักดี. (2552). *การพัฒนาการปฏิบัติงานพัสดุการแพทย์โรงพยาบาลพุทธชินราช จังหวัดพิษณุโลก*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม). ค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2563 จาก <http://etheses.psru.ac.th/lib-irpsru/?q=en/node/252>
- ดุสิตา ยอดเรือน และพิเศษ ชัยดิเรก. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักคัลยาศาสตร์ประจำภาค 7*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี *ทรูดิจิทัลเอคาเดมี*. (30 เมษายน 2564). *ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) ก้าวสำคัญสู่นาคต*. ค้นเมื่อ 8 พฤษภาคม 2564 จาก <https://www.truedigitalacademy.com/en/blog/ทักษะด้านดิจิทัล-digital-skills-ก้าว>
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. (พิมพ์ครั้งที่ 11), วี. อินเทอร์เน็ต, กรุงเทพฯ
- ธิดา แซ่ซัน และคณะ. (2559). การรู้ดิจิทัล: นิยาม องค์ประกอบ และสถานการณ์ในปัจจุบัน. *วารสารสารสนเทศศาสตร์*, 34(4).
- นภสร สุดท้วม. (2560). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นวพัฒน์ เก็มกาแมน. (2563). *แนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- นิตยา สุริน. (2562). *การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเปลี่ยนสู่ยุคดิจิทัล: กรณีศึกษาสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาล สำนักงานศาลยุติธรรม*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บงกช ทองเอี่ยม. (2561). การพัฒนาตัวชี้วัดทักษะการรู้ดิจิทัลของนักศึกษาวิชาชีพครู ในมหาวิทยาลัยแบบไม่จำกัดรับ. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 4(1), 291-302.
- ปณิตา วรรณพิรุณ และ นำโชค วัฒนานัน. (2560). ความฉลาดทางดิจิทัล Digital Intelligence. *วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา*, 29(102), 12-20.

- ปรีดาพร อารักษ์สมบูรณ์ และณัฐพล บัวเปลี่ยนสี. (2564). การพัฒนาศักยภาพทักษะดิจิทัลของ  
ทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรภาคเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา. ใน  
การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11 (น. 1-  
15). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พรชนิตว์ สีนาราช. (2560 กรกฎาคม-ธันวาคม). ทักษะการรู้ดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้.  
วารสารห้องสมุด, 61(2), 76-92.
- ภานุพงศ์ พรหมมาลี. (2562). การวิเคราะห์การรู้ดิจิทัลของอาจารย์ระดับอุดมศึกษาโดยใช้แผนภูมิ  
ต้นไม้การจำแนกประเภทการถดถอย: กรณีศึกษาสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวง  
สาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. (2561). ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ระยะ 20 ปี 2560-  
2579 ฉบับปรับปรุง 11 ตุลาคม 2561. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- เรณุกา สันติ และพรชนิตว์ สีนาราช. (2565). สมรรถนะการรู้ดิจิทัลสำหรับบรรณารักษ์ห้องสมุด  
มหาวิทยาลัยวิจัยไทย. วารสารอินฟอร์เมชัน, ปีที่ 29 ฉบับที่ 1(มกราคม – มิถุนายน 2565)  
สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- แววตา เตชาทวิวรรณ และอัจฉรา ประเสริฐสิน. (2559). การพัฒนาแบบวัดการรู้ดิจิทัลสำหรับ  
นักศึกษาระดับปริญญาตรี. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตตฤกษ์. (2554). ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การศึกษาเพื่อศตวรรษที่  
21. กรุงเทพฯ: Open Worlds.
- วันเพ็ญ ผลิตร. (2561). ระบบคลาวด์เลิร์นนิ่งแบบอัจฉริยะเพื่อพัฒนาการรู้ดิจิทัล และทักษะการ  
เรียนรู้แบบร่วมมือกัน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอม  
เกล้าพระนครเหนือ).
- สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัลภาครัฐ. (2564). กรอบมาตรฐานหลักสูตรทักษะดิจิทัลสำหรับข้าราชการ  
และบุคลากรภาครัฐ. สืบค้นจาก [https://dgsc.dga.or.th/home/about\\_us](https://dgsc.dga.or.th/home/about_us)
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ  
และบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ  
ข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2562). ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร  
ภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ  
ข้าราชการพลเรือน.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). *คู่มือแนวทางพัฒนาบุคลากรภาครัฐ 2563 - 2565*, กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2563). *แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ด้านทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy : DL) ของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (แนบท้ายหนังสือ ทส 0202/ว2752 ลงวันที่ 23 กันยายน 2563)*. ค้นเมื่อ 8 ธันวาคม 2563 จาก <https://pattani.mnre.go.th/attachment/iu/download.php?WP=qUlcNkt5pQyGZKqCGWOghJstqTgcWat0pQOgBUp1GQWgG2rDqYyc4Uux>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *รายงานการศึกษา แนวปฏิบัติของการสร้างและส่งเสริมการรู้ดิจิทัลสำหรับครู*. กรุงเทพฯ: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. (2563). *แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ประจำปีงบประมาณ 2563-2567*. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สิริวัจนา แก้วผณี. (2560). *รูปแบบการพัฒนามาตรกดิจิทัลด้วยกระบวนการการเล่าเรื่องดิจิทัลแบบสืบสอบอย่างมีวิจารณ์ญาณ บนเว็บ 3.0 เพื่อส่งเสริมการรู้ดิจิทัลของนิสิตนักศึกษา สารสนเทศศาสตร์ปริญาบัณฑิต. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)*.
- สุกานดา จงเสริมตระกูล. (2565). *ระบบการเรียนแบบกลุ่มสืบสอบบนแหล่งทรัพยากรด้านการศึกษแบบเปิดเพื่อส่งเสริมการรู้สารสนเทศดิจิทัลและการรับรู้ทางจริยธรรมทางสารสนเทศของนิสิตนักศึกษาศาสตรศึกษาศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและการสื่อสารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย*.
- สุทินันท์ ชื่นชม, กัลยา ใจรักษ์ และอำนาจ โกวรรณ. (2564). *รูปแบบการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้*. วารสารสารสนเทศศาสตร์, 39(2), 16-33. จาก <https://doi.org/10.14456/jiskku.2021.8>
- สุภาพรรณ อนุตรกุล. (2564). *ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล*. มหาวิทยาลัยแม่โจ้ สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2565. จาก <https://erp.mju.ac.th/acticleDetail.aspx?qid=1246>
- สุภาวดี เชื้อวงษ์. (2557). *ความรู้ทัศนคติ และพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรเทศบาลตำบลหัวฝ้อ อำเภอเมืองชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สุรศักดิ์ ลิขสิทธิ์วัฒนกุล. (2560). *การพัฒนาแนวทางในการจัดทำคำพยานของศาลยุติธรรมเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายพยานหลักฐานที่แก้ไขใหม่*. 46(3). *วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. 621 - 646

- โสภิตา สว่างเลิศกุล. (23 กันยายน 2560). *ดิจิทัลลิสกิล: เตรียมพร้อมสู่ไทยแลนด์โมเดิร์นใหม่*, ค้นเมื่อ 16 พฤศจิกายน 2564. จาก <https://www.posttoday.com/life/life/516410>.
- อลิศรา เปี่ยมถาวร. (2560) *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรในสายวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ปฏิบัติงานในภาคเอกสาร กรณีศึกษา บริษัทเทคโนโลยีสารสนเทศ*. การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศวิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีการศึกษา 2560
- เอมิกา นัตตระโทก. (2564). *การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของสำนักงานอัยการภาค 3*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- American Library Association. (2013). *The State of America's Libraries*. Retrieved from: <http://www.ala.org/news/sites/ala.org.news/files/content/2013-State-ofAmericasLibraries-Report.pdf>
- Aviram, A., & Eshet-Alkalai, Y. (2006). *Towards a theory of digital literacy: Three scenarios for the next steps*. Retrieved from [http://www.eurodl.org/materials/contrib/2006/Aharon\\_Aviram.htm](http://www.eurodl.org/materials/contrib/2006/Aharon_Aviram.htm)
- Bawden, D. (2008). *Origins and concepts of digital literacy*. In I. C. L. M. Knobel(Ed.), *Digital Literacies: Concepts, policies and practices*. (pp. 17-32). New York: Peter Lang.
- Buckingham, D. (2005). *Media Literacy*. Retrieved from: <https://www.medienpaed.com/50-1/Buckingham>
- Cronbach, L., 1990, *Essentials of Psychology Testing*, 5th ed, New York: Harper Collins Publishers, Inc.
- Digital Citizenship Institute. (2019). *DQ Global Standards Report*. Retrieved from: <https://www.dqinstitute.org/wp-content/uploads/2019/03/DQGlobalStandardsReport2019.pdf>
- Eshet, Y. (2012). *Digital Literacy: A New Terminology Framework and Its Application to the Design of Meaningful Technology-Based Learning Environments*. Retrieved from: <http://file.eric.ed.gov/fulltext/ED477005.pdf>
- Hague, C., & Payton, S. (2010). *Digital Literacy Professional Development Resource*. Retrieved from: <https://www.nfer.ac.uk/publications/FUTL07/FuTL07.pdf>

- Helen, J. (2016). *Digital literacy in the workplace : Deciphering the Gobbledygook*. Retrieved March 7, 2016, from <http://www.linkedin.com/pulse/digital-literacy-workplace-deciphering-gobbledygook-helen-jamieson>
- Hipp, K., & Huffman, J. (2003). *Professional learning communities: Assessment-development effects*. Sydney: International Congress for School Effectiveness and Improvement.
- Hobbs, R. (2011). *Digital and Media Literacy Connecting Culture and Classroom*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hoechsmann, M., & DeWaard, H. (2015). *Mapping Digital Literacy Policy and Practice in the Canadian Education Landscape*. Retrieved from: <http://mediasmarts.ca/sites/mediasmarts/files/publicationreport/full/mapping-digital-literacy.pdf>
- Karpati, A. (2011). *Digital literacy in education*. Retrieved from <https://iite.unesco.org/pics/publications/en/files/3214688.pdf>
- Khan, S. A., & Waheed, (2015). Digital Literacy Practices for Library Users at Government College University Libraries, Lahore. *Pakistan Library & Information Science Journal*, 46(4), 50-54.
- Krumsvik, R. (2007). *A Model of digital competence for teachers*. Bergen: UoB
- Likert, R., 1967, The Method of Construction and Attitude Scale, Reading in Attitude Theory and Measurement, Fishbein, Martin, ed., New York: Wiley and Son.
- Martin, A. & Grudziecki, J. (2006). DigEuLit: Concepts and Tools for Digital Literacy Development, *Innovation in Teaching and Learning in Information and Computer Sciences*, 5:4, 249-267, DOI: 10.11120/ital.2006.05040249
- Martin, A. (2005). DigEuLit – a European framework for digital literacy: a Progress report. *Journal of eLiteracy*, 2, 130-136. Retrieved from <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.469.1923&rep=rep1&type=pdf>
- Ministry of Education. (2003). *Digital Horizons: Learning Through ICT*. Revised Edition. Wellington: Learning Media.
- O'Brien, D., & Scharber, C. (2008). Digital literacies go to school: Potholes and possibilities. *Journal of Adolescent & Adult Literacy*, 52(1), 66 – 68.

Poore, M. (2013). *Using Social Media in the Classroom: A Best Practice Guide*. Los Angeles: Sag.

Steele, B. (2009). *Digital literacy project teaches students the rules of the online academic world*. Retrieved from:  
<http://www.news.cornell.edu/stories/2009/12/project-teaches-rules-online-academic-world>

UNESCO's Information for All Programme [IFAP]. (2011). *Digital literacy in education*. Retrieved from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000214485?posInSet=1&queryId=242f2a3a-1edd-4395-91d0-83917729e705>

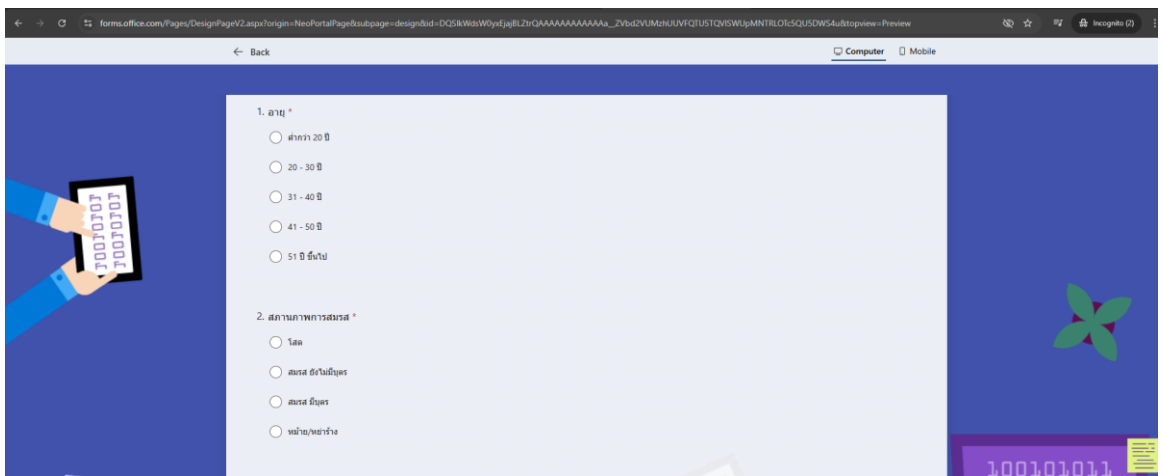
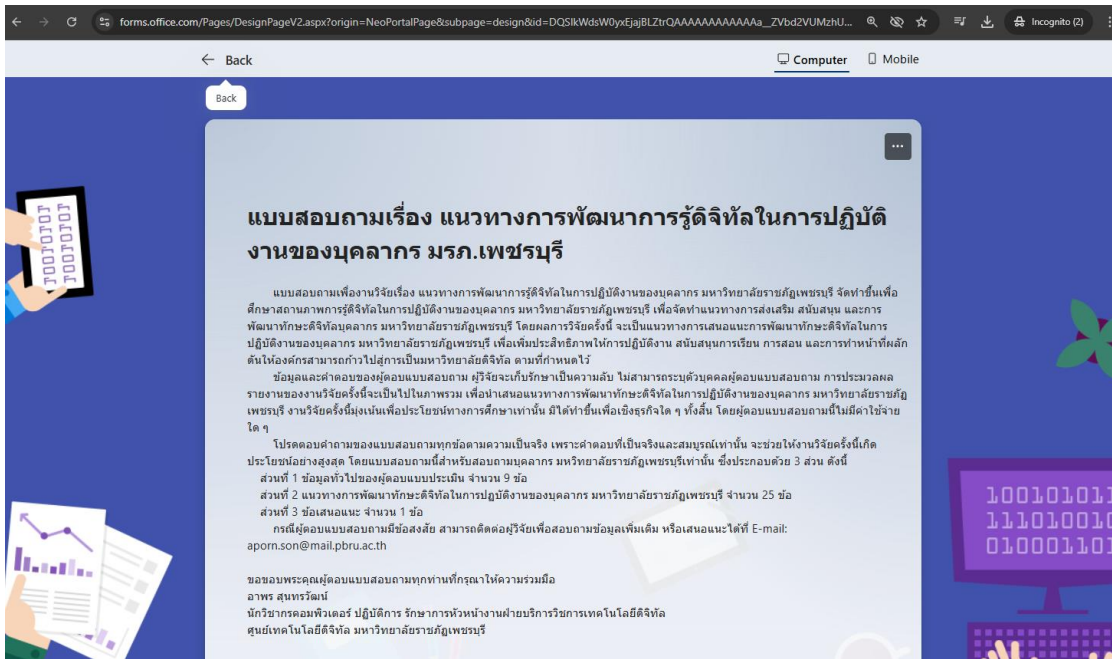
Vuorikari, R., Punie, Y., Carretero Gomez S. & Van den Brande, G. (2016). *DigComp 2.0: The Digital Competence Framework for Citizens*. Luxembourg Office of the European Union.

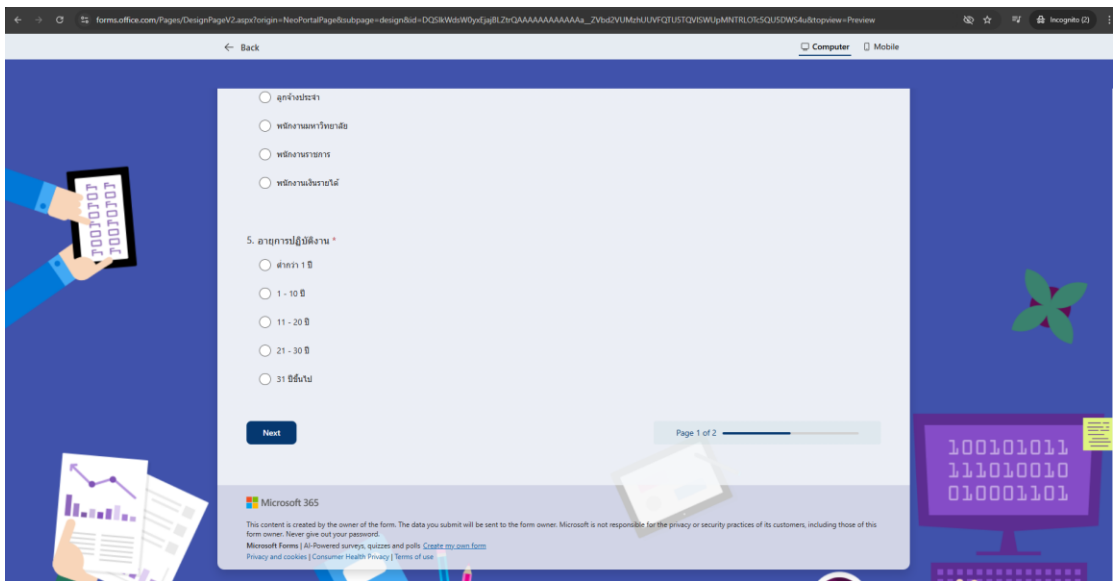
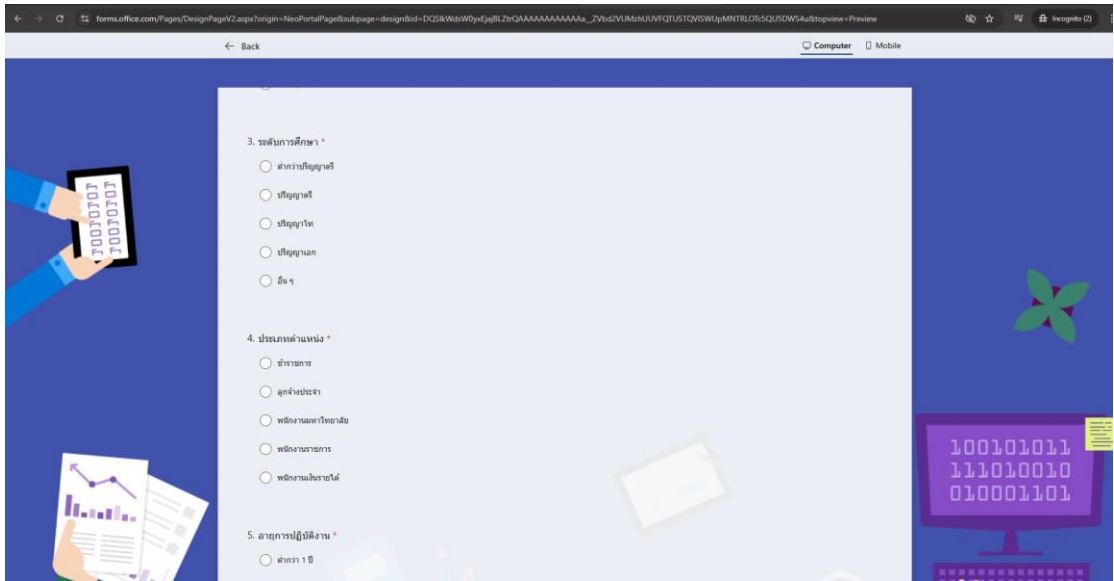
Yamane, T., 1967, *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper and Row. pp. 1- 919.

# ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก ตัวอย่างเครื่องมือวิจัย หน้าต่างแบบสอบถามออนไลน์

### เรื่อง แนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี





## ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

คำชี้แจง: โปรดเลือกคำตอบที่ตรงตามความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

### 6. Dlit100: การเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล \*

	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. คุณสามารถใช้งานคอมพิวเตอร์ได้มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. คุณสามารถใช้งานอินเทอร์เน็ตได้มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. คุณสามารถใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัยได้มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 7. Dlit200: การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน \*

	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
4. คุณสามารถใช้โปรแกรมประมวลผลคำได้มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. คุณสามารถใช้โปรแกรมตารางคำนวณได้มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. คุณสามารถใช้โปรแกรมนำเสนอได้มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 8. Dlit300: การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน \*

	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
7. คุณสามารถทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ได้มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. คุณสามารถใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัลได้มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. คุณสามารถใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัยได้มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 9. Dlit400: การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน \*

	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
10. คุณสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานได้มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. คุณสามารถกำหนดการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลอย่างถูกต้องได้มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 10. Dlit600: การใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน \*

	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
12. คุณสามารถวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานได้มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. คุณสามารถกำหนดวิธีแปลงข้อมูลของหน่วยงานไปสู่รูปแบบมาตรฐานได้มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. คุณสามารถควบคุมคุณภาพสารสนเทศ (Information Quality) ได้มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 11. Dlit700: การใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ \*

	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
15. คุณสามารถกำหนดข้อมูลนำเข้า (Input Data) ได้มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. คุณสามารถกำหนดรูปแบบสมการ/แนวทางวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมดิจิทัล ได้มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. คุณสามารถกำหนดรูปแบบการแสดงผลหรือของการวิเคราะห์ข้อมูลได้มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. คุณสามารถจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการทำงานของหน่วยงานจากข้อมูลสารสนเทศที่ได้ ได้มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 12. DG100: การปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล (Governance Framework) และหลักปฏิบัติ (Principles) ที่ดีด้านดิจิทัล \*

	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
19. คุณสามารถอธิบายกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาลและแนวปฏิบัติดิจิทัลที่เกี่ยวข้องได้ ได้มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. คุณสามารถ นำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ได้มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. DG400 : การปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการและกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (Service Level Agreement; SLA) \*

	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
21. คุณสามารถ กำหนดระดับการให้บริการดิจิทัลแบบเชื่อมโยง (Seamless Service Integration) ได้ดีมากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. คุณสามารถติดตาม ประเมินระดับบริการแก่ผู้รับบริการได้มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. DL300: การเก่งกระบวนการงานเข้าใจองค์กรดิจิทัล และสื่อสารต่อยอดการเปลี่ยนแปลง \*

	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
23. คุณสามารถนำการเปลี่ยนแปลงกระบวนการบูรณาการและกระบวนการอัตโนมัติได้มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. คุณสามารถกำหนดกรอบการทำงานองค์กรดิจิทัลได้มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. คุณสามารถสื่อสารและขับเคลื่อนการบูรณาการงานและข้อมูลที่สอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายองค์กรดิจิทัลได้มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

Enter your answer

## ภาคผนวก ข ผลวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรม

### Statistics Package for the Science: SPSS

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability Statistics) การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของ  
แบบสอบถาม

**Scale: ALL**

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.964	.965	25

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	85.40	350.662	.590	.965
VAR00002	85.43	350.944	.552	.965
VAR00003	86.10	344.507	.521	.964
VAR00004	86.23	334.254	.634	.964
VAR00005	86.10	335.197	.699	.963
VAR00006	85.77	340.323	.600	.964
VAR00007	86.37	348.171	.581	.964
VAR00008	86.27	338.271	.657	.963
VAR00009	86.43	343.495	.509	.965
VAR00010	85.93	342.340	.598	.964
VAR00011	86.37	335.344	.689	.963
VAR00012	86.87	327.913	.786	.962
VAR00013	87.03	329.344	.762	.963
VAR00014	87.00	326.897	.817	.962
VAR00015	86.70	328.286	.738	.963
VAR00016	86.73	325.926	.799	.962
VAR00017	86.60	326.386	.784	.962
VAR00018	86.80	323.683	.797	.962
VAR00019	86.97	323.689	.844	.962
VAR00020	86.63	325.344	.810	.962
VAR00021	87.17	335.040	.704	.963
VAR00022	86.97	323.275	.726	.963
VAR00023	86.97	321.551	.853	.962
VAR00024	87.23	322.875	.836	.962
VAR00025	87.13	321.637	.874	.961

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัลของแบบสอบถาม

### Scale: ALL

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	3

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4.73	.450	30
VAR00002	4.70	.466	30
VAR00003	4.03	.809	30

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับปฏิบัติงานของแบบสอบถาม

### Scale: ALL

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	3

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00004	3.90	1.094	30
VAR00005	4.03	.964	30
VAR00006	4.37	.890	30

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกันของแบบสอบถาม

### Scale: ALL

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	3

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00007	3.77	.568	30
VAR00008	3.87	.900	30
VAR00009	3.70	.877	30

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานของแบบสอบถาม

### Scale: ALL

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	2

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00010	4.20	.805	30
VAR00011	3.77	.971	30

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นการจัดการข้อมูลระหว่างหน่วยงานของแบบสอบถาม

**Scale: ALL**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	3

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00012	3.27	1.112	30
VAR00013	3.10	1.094	30
VAR00014	3.13	1.106	30

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำของแบบสอบถาม

**Scale: ALL**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	4

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00015	3.43	1.165	30
VAR00016	3.40	1.163	30
VAR00017	3.53	1.167	30
VAR00018	3.33	1.241	30

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นการปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัลของแบบสอบถาม

### Scale: ALL

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	2

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00019	3.17	1.177	30
VAR00020	3.50	1.167	30

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นการประเมินดิจิทัลของแบบสอบถาม

### Scale: ALL

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	2

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00021	2.97	.964	30
VAR00022	3.17	1.367	30

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นการสื่อสาร เพื่อการปฏิบัติงานของแบบสอบถาม

### Scale: ALL

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.977	3

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00023	3.17	1.234	30
VAR00024	2.90	1.213	30
VAR00025	3.00	1.203	30

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อายุต่างกัน ระดับทักษะการรู้ดิจิทัลต่างกัน

#### Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					2	17		
3	133	3.8536	.60223	.05222	3.7503	3.9569	2.07	4.96
4	104	3.6901	.55218	.05415	3.5827	3.7975	1.70	4.96
5	48	3.4161	.67716	.09774	3.2195	3.6127	2.11	4.80
Total	302	3.7227	.61787	.03555	3.6528	3.7927	1.70	4.96

#### Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.850	3	298	.138

#### ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6.932	3	2.311	6.377	.000
Within Groups	107.978	298	.362		
Total	114.910	301			

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2 บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี สถานภาพการสมรส  
ต่างกันระดับทักษะการรู้ดิจิทัลต่างกัน

#### Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1	152	3.7288	.66986	.05433	3.6215	3.8362	2.07	4.96
2	29	3.7880	.49232	.09142	3.6007	3.9753	2.59	4.51
3	104	3.6757	.60169	.05900	3.5587	3.7928	1.70	4.96
4	17	3.8448	.39276	.09526	3.6428	4.0467	3.33	4.52
Total	302	3.7227	.61787	.03555	3.6528	3.7927	1.70	4.96

#### Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.724	3	298	.012

#### ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.612	3	.204	.532	.661
Within Groups	114.298	298	.384		
Total	114.910	301			

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3 บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี การศึกษาต่างกัน ระดับ  
ทักษะการรู้ดิจิทัลต่างกัน

#### Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
2	51	3.9096	.52195	.07309	3.7628	4.0564	2.87	4.85
3	164	3.7664	.60105	.04693	3.6738	3.8591	2.07	4.96
4	87	3.5309	.65687	.07042	3.3909	3.6709	1.70	4.96
Total	302	3.7227	.61787	.03555	3.6528	3.7927	1.70	4.96

#### Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.778	2	299	.460

#### ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5.297	2	2.648	7.224	.001
Within Groups	109.614	299	.367		
Total	114.910	301			

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 4 บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ประเภทตำแหน่งการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับทักษะการรู้ดิจิทัลแตกต่างกัน

#### Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1	35	3.3320	.40260	.06805	3.1937	3.4703	2.46	3.93
2	1	3.2407	.	.	.	.	3.24	3.24
3	256	3.7839	.61021	.03814	3.7088	3.8590	1.70	4.96
4	9	3.5628	.97977	.32659	2.8096	4.3159	2.11	4.46
5	1	3.6574	.	.	.	.	3.66	3.66
Total	302	3.7227	.61787	.03555	3.6528	3.7927	1.70	4.96

#### Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
7.574 <sup>a</sup>	2	297	.001

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for AB01.

#### ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6.769	4	1.692	4.647	.001
Within Groups	108.142	297	.364		
Total	114.910	301			

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 5 บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อายุการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับทักษะการรู้ดิจิทัลต่างกัน

#### Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1	32	3.5315	.64092	.11330	3.3005	3.7626	2.49	4.39
2	125	3.7604	.58992	.05276	3.6559	3.8648	1.70	4.85
3	82	3.9157	.59861	.06611	3.7841	4.0472	2.07	4.96
4	55	3.4244	.56488	.07617	3.2717	3.5771	2.11	4.55
5	8	3.9734	.65153	.23035	3.4287	4.5181	2.97	4.52
Total	302	3.7227	.61787	.03555	3.6528	3.7927	1.70	4.96

#### Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.031	4	297	.392

#### ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	9.796	4	2.449	6.920	.000
Within Groups	105.114	297	.354		
Total	114.910	301			

ภาคผนวก ค หนังสือผลการพิจารณาและตอบรับบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์  
ในวารสารร่มยุงทอง



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๖/๓๘๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
ถนนนารายณ์มหาราช  
อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ผลการพิจารณาและตอบรับบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารร่มยุงทอง

เรียน นางสาวอาพร สุนทรวัฒน์

ตามที่ท่านได้ส่งบทความวิจัย เรื่อง : การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ผู้วิจัย : อาพร สุนทรวัฒน์ เพื่อตีพิมพ์ในวารสารร่มยุงทองนั้น

กองบรรณาธิการวารสารร่มยุงทอง ได้พิจารณาบทความของท่านเรียบร้อยแล้ว เห็นว่าบทความดังกล่าวมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่วารสารกำหนด จึงขอตอบรับเพื่อเผยแพร่ในวารสารร่มยุงทอง (ฉบับอิเล็กทรอนิกส์) ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๓ (กันยายน - ธันวาคม ๒๕๖๗) และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐชา หน่อทอง)  
บรรณาธิการ

วารสารร่มยุงทอง

โทร : ๐๘๓ ๘๒๙ ๑๙๒๙ , ๐๙๐ ๐๐๘ ๔๒๔๘

โทรสาร : ๐ ๓๖๔๒ ๑๔๔๘

Email : journal.mstru@gmail.com

# ภาคผนวก ง หนังสือขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๖/๗๒๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
ถนนนารายณ์มหาราช  
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอนงค์ โฆษิตพิพัฒน์

ด้วย คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้จัดทำ “วารสารร่มยุงทอง” เป็นวารสารฉบับออนไลน์ กำหนดเผยแพร่ปีละ ๓ ฉบับ (มกราคม-เมษายน, พฤษภาคม – สิงหาคม, และ กันยายน – ธันวาคม) เปิดรับบทความด้านบริหารธุรกิจ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยคณะมีเป้าหมายที่จะพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานเพื่อนำวารสารสู่ฐาน TCI ต่อไป

คณะวิทยาการจัดการได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ด้านวิชาการ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความวิจัย ฉบับที่ ๓ ประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๑ เรื่อง โดยขอให้ท่านส่งผลการประเมินถึงกองบรรณาธิการภายในวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ ผ่านระบบ THAIJO

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐชา หน่อทอง)  
บรรณาธิการวารสารร่มยุงทอง

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๙๐ ๐๐๘ ๔๒๔๘

โทรสาร. ๐๓๖ ๔๒๑ ๔๔๘

Email : journal.mstru@gmail.com

ผู้ประสานงาน : น.ส.สุจิรา สาหา โทร. ๐๘๓ ๘๒๙ ๑๙๒๙



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๖/๗๒๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
ถนนนารายณ์มหาราช  
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดี อนุรักษ์

ด้วย คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้จัดทำ “วารสารร่มยุงทอง” เป็นวารสารฉบับออนไลน์ กำหนดเผยแพร่ปีละ ๓ ฉบับ (มกราคม-เมษายน, พฤษภาคม – สิงหาคม, และ กันยายน – ธันวาคม) เปิดรับบทความด้านบริหารธุรกิจ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยคณะมีเป้าหมายที่จะพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานเพื่อนำวารสารสู่ฐาน TCI ต่อไป

คณะวิทยาการจัดการได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ด้านวิชาการ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความวิจัย ฉบับที่ ๓ ประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๑ เรื่อง โดยขอให้ท่านส่งผลการประเมินถึงกองบรรณาธิการภายในวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ ผ่านระบบ THAJO

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐชา หน่อทอง)  
บรรณาธิการวารสารร่มยุงทอง

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๙๐ ๐๐๘ ๔๒๔๘

โทรสาร. ๐๓๖ ๔๒๑ ๔๔๘

Email : journal.mstru@gmail.com

ผู้ประสานงาน : น.ส.สุจิตรา สาหา โทร. ๐๘๓ ๘๒๙ ๑๙๒๙



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่.....วจก.๖๒๐/๖๗.....วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความวิชาการ

เรียน ผศ.ดร.ไชยพล กลิ่นจันทร์

ด้วย คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้จัดทำ “วารสารร่มยุงทอง” เป็นวารสารฉบับออนไลน์ กำหนดเผยแพร่ปีละ ๓ ฉบับ (มกราคม-เมษายน, พฤษภาคม – สิงหาคม, และ กันยายน – ธันวาคม) เปิดรับบทความด้านบริหารธุรกิจ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยคณะมีเป้าหมายที่จะพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานเพื่อนำวารสารสู่ฐาน TCI ต่อไป

คณะวิทยาการจัดการได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ด้านวิชาการ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความวิชาการ ฉบับที่ ๓ ประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๑ เรื่อง โดยขอให้ท่านส่งผลการประเมินถึงกองบรรณาธิการภายในวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ ผ่านระบบ THAJJO

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐชา หน่อทอง)  
บรรณาธิการวารสารร่มยุงทอง

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๙๐ ๐๐๘ ๔๒๔๘

โทรสาร. ๐๓๖ ๔๒๑ ๔๔๘

Email : journalmstru@gmail.com

ผู้ประสานงาน : น.ส.สุจิตรา สาขา โทร.๐๘๓ ๘๒๙ ๑๙๒๙

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย) นางสาวอาพร สุนทรวัฒน์  
ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) Miss Aporn Soontornwat  
ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปฏิบัติการ

### หน่วยงานและสถานที่ติดต่อ

ศูนย์เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี  
โทรศัพท์ 032-708601 โทรศัพท์เคลื่อนที่ 081- 1963303  
e-mail: aporn.soo@mail.pbru.ac.th หรือ kayapon\_1@hotmail.com

### ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี  
ปริญญาโท สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

### ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัย

#### หัวหน้าโครงการวิจัย :

- อิทธิพลของคุณลักษณะเด่นทางสังคมและพฤติกรรมความเคยชินที่มีต่อการใช้โมบายแอปพลิเคชันการออกกำลังกาย (Essential Social Attributes and Habit in Fitness Mobile Applications Usage to Motivate a Physical Activity) (วิทยานิพนธ์)
- การประยุกต์ใช้ Google Sheet ในการบริหารงบประมาณ (Applying Google Sheet in Budget Administration)
- การปรับปรุงการจัดการงบประมาณและประสบการณ์ของผู้ใช้ด้วยยูทิลิตี้แอปส์ (Enhancing Budget Management and User Experience with Google Apps)

#### งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว :

- Essential Social Attributes and Habit in Fitness Mobile Applications Usage to Motivate a Physical Activity. The 20th International Computer Science & Engineering Conference 2016.
- การประยุกต์ใช้ Google Sheet ในการบริหารงบประมาณ (Applying Google Sheet in Budget Administration). PULINET Journal Vol. 4, NO. 3, September-December 2017: pp.24-33.

- การปรับปรุงการจัดการงบประมาณและประสบการณ์ของผู้ใช้ด้วยกูเกิลแอปส์ (Enhancing Budget Management and User Experience with Google Apps). The 8th PULINET National Conference – PULINET 2018, วันที่ 9–10 มกราคม 2560 ณ โรงแรมฟอร์จูน ริเวอร์วิว นครพนม, pp.171-180.

**บทความปริทัศน์:**

- ระบบสารสนเทศคลังยาแก้หวัดซูโดอีเฟดรีน (Information System Pseudoephedrine Pharmaceutical). วารสารวิทยาศาสตร์แห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 มกราคม-ธันวาคม 2556 ISSN 1686-4530, 109-120.