



การปรับตัวและการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล Adaptation and development of digital technology personnel

กวีรัตน์ เกียรติบุญสนอง

Kaveerat Kiatboonsanong

คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

Faculty of Social Sciences, Mahamakut Buddhist University Isan Campus

Corresponding Author, E-mail: kaveerat.kia@student.mbu.ac.th

Received 02/03/2024 | Revised 08/04/2024 | Accepted 08/04/2024

บทความวิชาการ (Academic Article)

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวและการพัฒนาบุคลากรทางด้านเทคโนโลยี ซึ่งในปัจจุบันสังคมโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก และระบบเทคโนโลยีดิจิทัลถูกนำมาประยุกต์ใช้ภายในองค์กร เพื่อความสะดวกสบาย รวดเร็ว เพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงาน และตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังนั้นเพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงสังคมยุคดิจิทัล บุคลากรจึงต้องมีการปรับตัวและพัฒนาตนเอง โดยปฏิบัติได้สองแนวทางคือ การฝึกอบรม (training) และการศึกษา (education or further study) เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ และการปรับตัวเพื่อพัฒนาบุคลากรทางด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถปฏิบัติได้โดยมีขั้นตอนปฏิบัติ 6 ขั้นตอน 1. การเพิ่มคุณค่างาน 2. การลงมือปฏิบัติ 3. เรียนรู้ข้อขัดข้องของตน 4. ให้บุคลากรที่มีความรู้ทางด้านดิจิทัลมาชี้แนะแนว 5. การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ 6. การอบรม เพื่อให้เข้าใจถึงหลักของการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ สามารถนำความรู้ทักษะที่ได้มาไปต่อยอดเพื่อพัฒนาองค์การ

คำสำคัญ: การปรับตัว; การพัฒนาบุคลากร; เทคโนโลยีดิจิทัล

Abstract

This academic article aims to study the adaptation and development of personnel in technology. At present, world society has changed greatly. and digital technology systems are applied within the organization for convenience, comfort, speed, and increased efficiency and effectiveness in operations. and respond to the needs of the people Therefore, in order to keep up with the changes in society in the digital age Therefore, personnel must adapt and develop themselves. There are two approaches: training and



education (education or further study) to increase skills, knowledge, abilities, and adaptability to develop personnel in digital technology skills. This can be done with 6 steps: 1. Adding value to work. 2. Practice 3. Learn about your problems. 4. Have personnel with digital knowledge provide guidance. 5. Meetings to exchange knowledge 6. Training to understand the principles of applying technology. Able to use acquired knowledge and skills to develop the organization.

Keywords: Adaptation; Human Resource Development; Digital technology

บทนำ

ปัจจุบันมีเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มีความก้าวหน้าและเป็นส่วนหนึ่งในวิถีชีวิตและการประกอบธุรกิจของคนอย่างแท้จริง ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กระบวนการผลิต การค้า การบริการ และกระบวนการทางสังคม รวมทั้งการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้องค์การต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนองค์การเพื่อสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง โดยเฉพาะในภาครัฐได้มีการออกพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 (นิตยา สุริน, 2562: 2)

พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 มีเจตนารมณ์เพื่อกำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยกำหนดให้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินและการจัดให้มีบริการสาธารณะ อำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน (กลุ่มงานวิชาการคอมพิวเตอร์ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2563: 2)

จากที่กล่าวมาเบื้องต้น การที่สังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเป็นยุคสมัยใหม่ที่มีการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในหน่วยงาน หรือภายในองค์การ ให้มีความสะดวก รวดเร็ว และมีความโปร่งใสตอบสนองความต้องการของประชาชนได้นั้น แต่สิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องมาจากการปรับตัวขององค์การและบุคลากรภายในองค์การ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นขั้นตอนสำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหาร และมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การสมัยใหม่ ซึ่งก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล และมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ในองค์การมากมาย การดำเนินการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องมีการวางแผนและเตรียมความพร้อมบุคลากรทุกประเภทและทุกระดับในองค์การให้มีความรู้และทักษะที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี (นิตยา สุริน, 2562: 3)



การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร มีความหมายตรงกับคำว่า Development of Personnel ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรว่าประสิทธิภาพของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่ระบบโรงเรียนให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนาวิจัยความสามารถที่มีอยู่ในตัวของเขาแต่ละคนการพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้ามาทำงานถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระประชุม (พนัส หันนาคินทร์, 2526: 133)

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525: 208 – 209) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะ ค่านิยมความสามารถของบุคคล ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพที่ดีขึ้น

สมาน รังสิโยภักดิ์ (2522: 80) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะสร้างเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

ประชุม รอดประเสริฐ (2528: 132) ได้สรุปแนวคิดของนักวิชาการบริหารต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติ อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคลากรอาจจำแนกออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท คือ การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาและการพัฒนาตนเอง

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความชำนาญ ต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งปรับเปลี่ยนเปลี่ยนระบบการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นกว่าเดิมจากการนำกระบวนการเก่า ๆ มาพัฒนาเป็นกระบวนการใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การดำเนินการพัฒนาบุคลากร

แนวทางการปฏิบัติอยู่สองแนวทาง คือ การฝึกอบรม (training) และการศึกษา (education or further study)

พนัส หันนาคินทร์ (2526: 32) ได้อธิบายถึงความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการฝึกอบรม เน้นความสามารถเฉพาะอย่างในการปฏิบัติงานส่วนการศึกษาเป็นการเน้นถึงความพยายามที่จะเพิ่มเติมความรู้ความเข้าใจหรือ เจตคติของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพของงานได้ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม ถ้าพิจารณาความหมายของการศึกษาอย่างกว้างขวางแล้วการฝึกอบรมก็เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

อุทัย หิรัญโต (2531: 108) กล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า การพัฒนาบุคลากรไม่ว่าแนวทางใดมีความมุ่งหมายเพื่อการเพิ่มผลผลิตขององค์กรให้เพิ่มขึ้น เมื่อองค์กรมีผลผลิตมากขึ้นบุคลากรที่ร่วมกิจกรรมจะมีโอกาสได้รับผลตอบแทนและผลประโยชน์มากขึ้นด้วย



สุรศักดิ์ นานานุกูล และคนอื่น ๆ (2527: 179) ได้อธิบายความแตกต่างของการฝึกอบรมกับการศึกษาไว้ว่าการฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่จัดขึ้นในช่วงเวลาที่สั้นกว่าการใช้การศึกษา ส่วนการศึกษาเป็นกรรมวิธีที่จัดขึ้นในช่วงเวลายาวนานเป็นการเรียนการสอนตามหลักสูตรมาตรฐานของกระทรวงทบวงหรือสภาการศึกษาแห่งชาติ และมีได้มุ่งฝึกทักษะให้มีประสบการณ์เพื่อประกอบอาชีพเพียงอย่างเดียวเท่านั้น การศึกษายังจะมุ่งจัดประสบการณ์หลายอย่างให้กับผู้เรียนอีกด้วย

สรุปได้ว่า การดำเนินการพัฒนาบุคลากร คือกระบวนการการปฏิบัติเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพที่ดียิ่งขึ้นพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ และความสามารถต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง โดยเกิดจากการสั่งสมความรู้อันได้จากการศึกษาในตำรา การสั่งสมความรู้จากการปฏิบัติงานในการทำงานในทุกวันประสบการณ์การปฏิบัติงานการฝึกอบรมแบบเฉพาะด้านเพื่อให้สามารถนำความรู้ที่มีมาต่อยอดต่อการปฏิบัติหน้าที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เพิ่มศักยภาพต่อการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผลงานเพื่อการพัฒนาโดยมีเป้าหมายคือการตอบสนองต่อประชาชนและพัฒนาองค์การควบคู่กันไปเพื่อให้ทันต่อสังคมยุคใหม่ที่มีการแข่งขันกันอย่างกว้างขวาง

เทคโนโลยีดิจิทัล

Digital literacy หรือทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานที่จะเป็นตัวช่วยสำคัญในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในลักษณะ “ทำน้อย ได้มาก” หรือ “Work less but get more impact” และช่วยสร้างคุณค่า (Value Co-creation) และความคุ้มค่าในการดำเนินงาน (Economy of Scale) เพื่อการก้าวไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือช่วยให้อุตสาหกรรม สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับโอกาสการทำงานที่ดีและเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ (Learn and Growth) ด้วย (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, ออนไลน์)

ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy) หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมืออุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แทปเลต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ออนไลน์)

Digital Technology คือ อุปกรณ์ ระบบ และทรัพยากรดิจิทัลที่ช่วยสร้าง จัดเก็บ และจัดการข้อมูลเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งในปัจจุบันธุรกิจส่วนใหญ่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อจัดการการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ยกตัวอย่างเช่น การใช้ CRM, AI assistant หรือเหล่า workflow tools ต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานและประสบการณ์ของลูกค้าให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Case Study, ออนไลน์)



เทคโนโลยีดิจิทัล (DIGITAL TECHNOLOGY) หมายถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ประโยชน์อย่างสร้างสรรค์และเต็มศักยภาพในการพัฒนาสารสนเทศและนวัตกรรมด้านการพัฒนาที่ดิน ให้กับผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, ออนไลน์)

สรุปได้ว่า เทคโนโลยีดิจิทัล คือ อุปกรณ์เครื่องมือดิจิทัลที่ถูกนำมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับยุคสมัยปัจจุบันโลกเทคโนโลยี โดยจะถูกนำมาประยุกต์ใช้ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้มีความสะดวก สบาย และรวดเร็ว ต่อการปฏิบัติงานของตัวบุคลากรภายในองค์กร เช่น การนำสื่ออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์มาปฏิบัติงานในสำนักงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็วทันใจในอดีต เพื่อการประสานงานอย่างรวดเร็วระหว่างหน่วยงานภายนอกและภายในบุคลากรจำเป็นต้องนำสื่อดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อยกระดับการสื่อสารให้มีความรวดเร็ว เท่าทัน สะดวก สบาย มีประสิทธิภาพ ทั้งยังเป็นการประหยัดในทรัพยากร ดังเช่น การส่งจดหมายแบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการประสานงาน การใช้อุปกรณ์ระบบการจัดเก็บข้อมูลเพื่อเก็บรักษาข้อมูลภายในองค์กร ซึ่งการนำสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ในองค์กรดังกล่าว ถือว่าเป็นการยกระดับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้รู้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และยังเป็นการยกระดับองค์กรให้สู่การพัฒนาในโลกสังคมแห่งดิจิทัล

รูปแบบในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

1) การเพิ่มคุณค่าในงาน โดยเป็นการมอบหมายกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่มีทักษะด้านดิจิทัลให้ปรับปรุงกระบวนการที่เป็นงานในหน้าที่โดยนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ซึ่งต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ การค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม และการคิดวิเคราะห์กระบวนการในหน้าที่ว่าสามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในขั้นตอนใดเป็นการพัฒนาทักษะความชำนาญให้มากขึ้น

2) การลงมือปฏิบัติงานจริง โดยให้บุคลากรทุกคนลงมือปฏิบัติจริงในงานที่ได้รับการปรับปรุงกระบวนการและผ่านความเห็นชอบของเลขาธิการสำนักงานการแพทย์หรือหัวหน้ากลุ่มงานแล้วให้ดำเนินการได้ ซึ่งบุคลากรทุกคนต้องลงมือปฏิบัติจริงเมื่อเกิดข้อขัดข้องหรือติดขัดในการปฏิบัติขั้นตอนใดจะได้เกิดเรียนรู้และสอบถามเพื่อพัฒนาทักษะของตนเอง

3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการพัฒนาทักษะที่บุคลากรฝึกฝนปฏิบัติด้วยตนเองจากช่องทางต่างๆ เช่น การค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมผ่านอินเทอร์เน็ต หรือการสอบถามจากผู้รู้ ซึ่งสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาไม่จำเป็นต้องเป็นเวลางานเท่านั้น

4) การสอนงาน โดยให้บุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัลมาสอนงานให้กับบุคลากรที่ยังขาดทักษะ โดยการชี้แนะแนวทางไม่ใช่การทำให้หรือทำแทนแต่เป็นการสอนให้สามารถทำเองได้

5) การประชุม โดยการพูดคุยระดมความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริงเป็นการพัฒนาทักษะจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลระหว่างบุคลากร

6) การอบรม โดยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะทางด้านดิจิทัลและนำมาประยุกต์ใช้



การปรับตัวและพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาความรู้ในด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับสังคมยุคใหม่

ทิษยา วันเนา (2 : 2565) ได้กล่าวไว้ว่าเทคโนโลยีดิจิทัลมีความสำคัญอย่างมากในการใช้ชีวิตประจำวันของเรา เทคโนโลยีดิจิทัลนั้นทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ซึ่งกลายเป็นสิ่งที่คอยอำนวยความสะดวกให้แก่มนุษย์ การทำงานในโลกยุคดิจิทัลสิ่งสำคัญ คือ ผู้ปฏิบัติงานต้องเรียนรู้และเข้าใจการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรมาปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน สามารถจัดการข้อมูลต่อยอดไปสู่ความรู้ใหม่ ช่วยพัฒนากระบวนการจัดการการทำงานในแต่ละขั้นตอนให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้นสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติราชการ

สรุปได้ว่า รูปแบบในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล คือรูปแบบการเรียนรู้ต่อการพัฒนาทักษะด้านระบบดิจิทัล หรือเป็นกระบวนการเพื่อพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการใช้ทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้สอดคล้องกับสังคมยุคดิจิทัลยุคใหม่องค์กรทุกที่จึงเล็งเห็นในความสำเร็จทางด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัลในตัวบุคลากรซึ่งส่วนใหญ่นั้นคนยุคใหม่จะมีความรู้และทักษะทางด้านดิจิทัลมาแล้วจากการเรียนรู้ ศึกษาในการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือก็คือมีฐานความรู้จากการศึกษามาก่อนแล้วจึงสามารถที่จะเข้าใจทักษะทางด้านดิจิทัลมากกว่าคนยุคเดิม ดังนั้นจึงมีรูปแบบการพัฒนาให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้สามารถประยุกต์ทักษะด้านดิจิทัลเป็นกันทุกคน จากเดิมคนยุคเดิมที่ไม่เข้าใจระบบดิจิทัลก็สามารถใช้ได้แบบพื้นฐานโดยการปรับตัวและพัฒนาความรู้ทักษะดิจิทัล และคนยุคใหม่ที่มีฐานความรู้มาก่อนก็สามารถนำความรู้เดิมมาต่อยอดเป็นการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรได้เช่นเดียวกัน โดยระบบดิจิทัลเป็นระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้ามาช่วยเหลือมนุษย์ในด้านการปฏิบัติงานโดยเฉพาะให้มนุษย์มีความสะดวกสบาย การดำเนินงานก็รวดเร็ว การสื่อสารประสานงานก็สามารถติดต่อได้ทันที เมื่อเกิดสังคมเทคโนโลยีดิจิทัลขึ้นมาทุกคนย่อมต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ทันสิ่งสะดวกสบายนี้เข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อการดำเนินงานหรือการดำเนินชีวิตในปัจจุบันให้มีความสะดวก สบาย รวดเร็วเท่าทันต่อสังคม และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม

บทสรุป

ด้วยสังคมยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันอยู่ตลอดเวลา และมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบดิจิทัลเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยการประยุกต์ใช้ในสื่อดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อความสะดวกสบาย รวดเร็ว ต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน ดังนั้น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เท่าทันต่อสถานการณ์ องค์กรจึงจะต้องมีการปรับตัวและพัฒนาไปในทิศทางแห่งโลกเทคโนโลยีดิจิทัลตามกระแสโลก โดยได้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาประยุกต์ใช้ในองค์กร เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ และกระบวนการดำเนินงานภายในองค์กรให้มีความสะดวก สบาย และรวดเร็ว ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรภายในหน่วยงาน แต่การพัฒนาจะดำเนินไปไม่ได้ถ้าขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ องค์กรจึงได้มีกระบวนการพัฒนาบุคลากร หรือระบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อการเป็นเพิ่มความรู้ ความสามารถ และทักษะให้แก่บุคลากรภายในองค์กรให้มีความรู้ ความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงและการนำสื่อดิจิทัล



มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและหน้าที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อตอบสนองประชาชนและการพัฒนาองค์กรเพื่อให้เท่าทันต่อโลก

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มงานวิชาการคอมพิวเตอร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2567). *รู้หรือยัง พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 นำไทยเข้าสู่ยุค“ดิจิทัล”*. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2567. เข้าถึงได้จาก <https://www.dla.go.th/upload/templateOrganize/menu/2020/7/1594983167938>.
- สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานการแพทย์. (2563). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาลำดับงานเลขานุการ. สำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2564 – 2567)*. กรุงเทพมหานคร.
- นิตยา สุริน. (2562). *การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเปลี่ยนสู่ยุคดิจิทัล : กรณีศึกษาสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาลสำนักงานศาลยุติธรรม*.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2525). *ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : องค์กรศิลปการพิมพ์.
- ทิมาญ วันเนา. (2565). *การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2528). *การบริหารบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : แผนกคำสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พนัส หันนาคินทร์. (2526). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน*. พิษณุโลก : โครงการตำรามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- สมาน รังสิโยภักดิ์. (2522). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.,
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2567). *Digital literacy คืออะไร*. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2567. เข้าถึงได้จาก <https://www.ocsc.go.th/DLProject/mean-dlp>.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2567). *ทักษะดิจิทัลก้าวสู่พลเมืองในศตวรรษที่ 21*. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2567. เข้าถึงได้จาก https://www.ops.go.th/th/content_page/item/1355-goto-citizens21st.
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมพัฒนาที่ดิน. (2567). *ขับเคลื่อนงานด้านการพัฒนาที่ดินด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลสู่การเป็น SMART LDD*. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2567. เข้าถึงได้จาก <https://webapp.idd.go.th/ICTWeb/index.php>.
- Case Study. (2567). *รู้จักใช้ Digital technology ถ้าวากให้ธุรกิจชนะคู่แข่ง*. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2567. เข้าถึงได้จาก <https://www.talence.tech/blog/how-to-use-digital-technology/>.