



การสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล *

COMMUNICATION OF THE LOCAL GOVERNMENT LEADERS TO CREATE A DIGITAL ORGANIZATION

ปวีร์วี อินนุพัฒน์*, หฤทัย ปัญญาวุธตระกูล, ปิยฉัตร ล้อมขวการ, จิตราภรณ์ สุทธิวรเศรษฐ์

Paverave Innupat*, Hareuthai Panyarvuttrakul, Piyachat Lomchavakarn, Jitraporn Sudhivoraseth

คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี ประเทศไทย

School of Communication Arts, Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi, Thailand

*Corresponding author E-mail: paverave.i@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ศึกษาวิธีการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) แนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก เลือกจากผู้นำองค์กรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องจากองค์กรที่ได้รับรางวัลท้องถิ่นดิจิทัล ปี 2564 จำนวน 4 แห่ง คือ เทศบาลเมืองแสนสุข องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู เทศบาลเมืองป่าตอง และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุมชีวะлік จำนวน 40 คน ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการสื่อสารที่หลากหลาย โดยเฉพาะการสื่อสารแบบสองทางและการสร้างความเข้าใจร่วมกัน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลได้สำเร็จ นอกจากนี้การเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีของผู้นำมีส่วนสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในองค์กร ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลเป็นไปอย่างราบรื่นและทำให้องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจ และสร้างความเชื่อมั่นในความโปร่งใสของภาครัฐ สรุปได้ว่า การสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งองค์กรและประชาชน อย่างไรก็ตาม การศึกษาครั้งนี้ยังจำกัดอยู่ที่องค์กรที่ได้รับรางวัล อาจมีความจำเป็นต้องศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มองค์กรที่ยังไม่ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล เพื่อหาปัจจัยที่เป็นอุปสรรคและแนวทางในการแก้ไขปัญหา

คำสำคัญ: การสื่อสาร, ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, องค์กรดิจิทัล

Abstract

The objectives of this research were 1) To study the communication skills of local administrative organization leaders, 2) To study their communication methods, and 3) To analyze how successful local administrative organization leaders built up a digital organization. This research used the qualitative research method of in-depth interviews. The 40 key informants were selected through purposive sampling from 4 local administrative organizations that won awards for digital localities in 2021, namely, Saensuk City Municipality, Bang Mu Sub-district Administrative Organization, Patong City Municipality, and Ban Noi Sum Khilek Sub - district Administrative

Organization. The results showed that a diverse range of communication skills, especially in two-way communication and building of shared understanding, were important factors that enabled local administrative organization leaders to successfully drive the transformation of their organizations to be fully digital organizations. In addition, acting as good role models in their own use of technology was an important way that the leaders could inspire people in the organization to follow their example. The research findings indicate that efficient communication methods facilitate the smooth transformation into a digital organization and make it possible for the organization to provide public services and meet the needs of the local residents more quickly. Efficient communication also promotes more public participation in decision making and builds trust in the transparency of government agencies. We can conclude that the communication of local administrative organization leaders plays a critical role in driving the transformation into digital organizations, and this transformation is beneficial for both the organization and the people it serves. Nevertheless, this research only studied award-winning local administrative organizations, so additional research should be done to understand the reasons why some other local administrative organizations were not as successful in the transformation into a digital organization, and to find solutions to their difficulties.

Keywords: Communication, Local Government Leaders, Digital Organization

บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการดำรงชีวิตมนุษย์ในทุกมิติ ทำให้อิทธิพลของเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นทั้งโอกาส และความท้าทายของประเทศในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในระยะยาวตามข้อบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) และแนวคิดประเทศไทย 4.0: โมเดลขับเคลื่อนสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน คือ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการใช้นวัตกรรมการปฏิรูปกระบวนการทางธุรกิจ รวมถึงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย ตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชน ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมที่ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565); (ภาวัต พัฒนนิภากร และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร, 2562)

นอกจากนี้ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 - 2570 มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพที่สะดวกและเข้าถึงง่าย มีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้บริการต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐได้อย่างครบถ้วน ณ จุดเดียว (One-stop Service) มีตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ดังนี้ 1) ภายในปี 2570 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาแพลตฟอร์มบริการประชาชนแบบเบ็ดเสร็จในด้านสำคัญ คิดเป็นร้อยละ 100 2) ภายในปี 2570 สัดส่วนบริการของรัฐบาลสำหรับประชาชนสามารถให้บริการแบบออนไลน์คิดเป็นร้อยละ 90 และ 3) ภายในปี 2570 ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการใช้บริการออนไลน์ภาครัฐในด้านที่สำคัญไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน), 2565) จะเห็นได้ว่าทิศทางการพัฒนาประเทศให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัยเพื่อตอบสนองปัญหา



ความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนเนื่องจากมีหน้าที่ดูแลและจัดทำบริการและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืนในแต่ละพื้นที่ ซึ่งปัจจุบันมีการปกครอง 2 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบทั่วไป ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล แบ่งออกเป็น 3 ประเภท เทศบาลนคร (ทน.) เทศบาลเมือง (ทม.) และเทศบาลตำบล (ทต.) องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) 2) รูปแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา จากการดำเนินโครงการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นดิจิทัล ประจำปี พ.ศ. 2564 ภายใต้แนวคิด “ท้องถิ่นดิจิทัล เปลี่ยนแนวคิด พลิกรูปแบบการทำงาน” สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมประกวดนวัตกรรม “ท้องถิ่นดิจิทัล” เป็นเวทีที่เปิดโอกาสในการนำเสนอผลงานดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการก้าวสู่ความเป็นรัฐบาลดิจิทัล ทั้งนี้ อปท. ถือเป็นด่านหน้าที่สำคัญที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนกว่า 50 ล้านคนทั่วประเทศ การนำเสนอโครงการนวัตกรรมด้านดิจิทัลของแต่ละ อปท. แสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์และศักยภาพของผู้นำองค์กรในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการต่าง ๆ ตลอดจนนำเสนอแผนงานพัฒนาในอนาคตที่จะต่อยอดการบริการให้ดียิ่งขึ้นไปเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน), 2564)

จึงกล่าวได้ว่า การสร้างองค์กรดิจิทัลสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จนั้น สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญ คือ การสื่อสารของผู้นำ เนื่องจากผู้นำเป็นกลไกสำคัญในขับเคลื่อนองค์กร เป็นผู้รับนโยบายจากส่วนกลางนำมากำหนดเป็นนโยบายขององค์กร และถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติของคนในองค์กรให้เห็นผลในเชิงการขับเคลื่อนที่เป็นรูปธรรม ซึ่งวิธีการสื่อสารของผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างความรู้ความเข้าใจทำให้เกิดการยอมรับเพื่อนำไปปฏิบัติตามได้ โดยคุณลักษณะของผู้นำจะต้องมีมิติตั้งแต่การปรับกระบวนคิดของคนในองค์กร การปรับกระบวนการทำงาน การปรับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การปรับวัฒนธรรมองค์กรสู่ดิจิทัล สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นอกจากนี้ ทักษะการสื่อสารของผู้นำก็เป็นอีกปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งไม่แพ้กันในการที่จะกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรด้วยการสร้างการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร ผลักดันให้เกิดการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล การวางแผนออกแบบการบริหารจัดการ และการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของคนในองค์กรในท้ายที่สุด ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาในประเด็น การสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล เกี่ยวกับทักษะและวิธีการสื่อสารว่าจะดำเนินการอย่างไรในการขับเคลื่อนและผลักดันตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัล และแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ในการสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในกระบวนการทำงานและการบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว และมั่นคงปลอดภัย นับเป็นความท้าทายอย่างยิ่งของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเนื่องจากปัจจัยที่สำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร คือ “บุคลากร” บุคลากรส่วนใหญ่มีความคุ้นชินยึดติดกับวิธีการทำงานแบบเดิม มีความกลัวต่อการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ดิจิทัล มีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง หรืออาจมีความคิดว่าการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานอาจส่งผลกระทบต่ออำนาจหน้าที่ประกอบกับโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลไม่เพียงพอหรือขาดการสนับสนุนซึ่งมีสาเหตุมาจากข้อจำกัดด้านงบประมาณของหน่วยงาน ทำให้การปรับตัวไปใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจึงเป็นเรื่องใหม่และต้องใช้เวลาในการเรียนรู้

จากปัญหาข้างต้น ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงควรมีทักษะและวิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจ เกิดความเชื่อมั่น และตระหนักถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ในขณะที่เป้าหมายสำคัญในการปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การพัฒนาและยกระดับการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถบริหารจัดการการบริการสาธารณะในประเภทและรูปแบบที่หลากหลาย เป็นเป้าหมายที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐกับการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล เพื่อยกระดับสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานในการพัฒนาบริการอัจฉริยะสำหรับ

ประชาชน อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีการศึกษามิติด้านการสื่อสาร ในประเด็นที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีวิธีสื่อสารอย่างไรในการปรับปรุงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นองค์กรดิจิทัลเพื่อรองรับภารกิจตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัล และแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 - 2570 ที่กำหนดไว้ว่า ภายในปี 2570 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาแพลตฟอร์มบริการประชาชนแบบเบ็ดเสร็จในด้านสำคัญ ร้อยละ 100 (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน), 2564) จึงจะทำการศึกษาเกี่ยวกับทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล วิธีการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล และเสนอแนวทางสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัลเสนอกระทรวงมหาดไทยเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นเลิศในการพัฒนาองค์กรรองรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัลที่มีความทันสมัยเกิดความคล่องตัวและมีความรวดเร็วในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนมากยิ่งขึ้น ถือเป็นแรงขับเคลื่อนที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล
2. เพื่อศึกษาวิธีการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล
3. เพื่อเสนอแนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. **รูปแบบการวิจัย** เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มุ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับทักษะการสื่อสาร วิธีการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสนอแนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล

2. **ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ** ได้แก่ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่องค์กรดิจิทัล มีเกณฑ์ในการคัดเลือกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลท้องถิ่นดิจิทัล ประจำปี 2564 จำนวน 4 แห่ง รวม จำนวน 40 คน โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ 1) กลุ่มที่ใช้แบบการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างเป็นทางการ คือ 1.1) ประเภทเยี่ยม 2 แห่ง ได้แก่ 1.1.1) เทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี 4 คน และ 1.1.2) องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน 4 คน 1.2) ประเภทดีเด่น 2 แห่ง ได้แก่ 1.2.1) เทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต 4 คน และ 1.2.2) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุ่มชื้นหลัก จังหวัดพิษณุโลก 4 คน 1.3) ผู้นำองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณารางวัลท้องถิ่นดิจิทัล 2 คน 1.3.1) ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) และ 1.3.2) เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และ 1.4) ผู้รับผิดชอบนโยบายดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม 2 คน 1.4.1) ปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และ 1.4.2) เลขาธิการคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และ 2) กลุ่มที่ใช้แบบการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (สนทนากลุ่ม) คือ พนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลท้องถิ่นดิจิทัล ประจำปี 2564 ได้แก่ 2.1) เทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี 5 คน 2.2) องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จังหวัดแม่ฮ่องสอน 5 คน 2.3) เทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต 5 คน และ 2.4) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้อยชุ่มชื้นหลัก จังหวัดพิษณุโลก 5 คน

3. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง และสนทนากลุ่ม 2 ชุด กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่องค์กรดิจิทัล มีเกณฑ์ในการคัดเลือกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลท้องถิ่นดิจิทัล ภายใต้แนวคิด “ท้องถิ่นดิจิทัล เปลี่ยนแนวคิดพลิกรูปแบบการทำงาน” โดยการดำเนินการของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) ประจำปี 2564 โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้



1) กลุ่มที่ใช้แบบการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างเป็นทางการ (ชุดที่ 1) และ 2) กลุ่มที่ใช้แบบการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (สนทนากลุ่ม) (ชุดที่ 2)

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้การสร้างเครื่องมือเริ่มต้นจากการนำเอาวัตถุประสงค์ของการวิจัยมาใช้เป็นกรอบสำหรับการทบทวนวรรณกรรมเพื่อนำไปสู่ การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยจากนั้นจึงได้นำกรอบแนวคิดในการวิจัยดังกล่าวมาแตกเป็นประเด็น และแนวคำถามสำหรับการใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และสนทนากลุ่ม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีการตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือสัมภาษณ์ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องของข้อคำถามตามระเบียบวิธีวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากเครื่องมือสัมภาษณ์ และผลสรุปของการตรวจเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญผ่านตามเกณฑ์ความเชื่อมั่น หลังจากนั้นจึงส่งเอกสารขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เมื่อเครื่องมือวิจัยผ่านการรับรองเรียบร้อยแล้ว จึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่ม ด้วยการนัดหมายเพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งผู้วิจัยดำเนินการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มประชากรตามเกณฑ์คุณภาพของงานวิจัย

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ ตีความ แปลความหมาย โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างจากการลงพื้นที่มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสร้างข้อสรุปตามประเด็นที่ศึกษาจากข้อมูลที่ได้รับรวบรวมมาเป็นกรอบแนวคิดตามทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเชื่อมโยง เพื่อให้ได้ข้อสรุปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัลจากการศึกษา พบว่า ประกอบด้วย 1) การสร้างการมีส่วนร่วม โดยมีวิธีการสื่อสารการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมาย รวมทั้งการวางแผนงานขององค์กรให้ชัดเจน และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร 2) การผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นการสนับสนุนแนวคิด ความเชื่อและทัศนคติต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ว่าสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน 3) การวางแผนบริหารจัดการ เป็นการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนขององค์กรในการขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น งบประมาณ บุคลากร เวลา และ 4) การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง เป็นการสร้างบุคคลต้นแบบ ระเบียบ ข้อบังคับที่เอื้ออำนวยต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน และเพิ่มคุณภาพการบริการประชาชนได้

สรุป ทักษะการสื่อสารที่ดีและหลากหลายจะช่วยให้ผู้นำองค์กรสามารถสร้างความเข้าใจและความร่วมมือจากบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ดิจิทัลเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น การทำงานในรูปแบบที่ยืดหยุ่น Work from Anywhere การยืนยันตัวตนผ่าน Digital ID (ThaiD) ในการเข้าร่วมประชุม เป็นต้น

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 วิธีการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า ประกอบด้วย 1) การปรับเปลี่ยนกระบวนคิดของคนในองค์กร เป็นส่วนหนึ่งที่สามารถทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ ได้แก่ การทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าตนเอง ขจัดความกลัว กระตุ้นความก้าวหน้าจากการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น 2) การปรับกระบวนการทำงาน โดยการสร้างคู่มือเพื่ออธิบายวิธีการ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ การจัดทำฐานข้อมูล และระบบอัตโนมัติ เป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน ทั้งนี้ ควรพิจารณาจัดทำระบบสำหรับงานที่เหมาะสม บุคลากรได้รับการฝึกอบรมระบบต่าง ๆ มีการติดตามผลและปรับปรุงตามความ

จำเป็น 3) การปรับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ทันสมัยรูปแบบใหม่ ช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้ ควรส่งเสริมการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในแต่ละระดับและจัดหาเครื่องมือดิจิทัลที่สนับสนุนการเรียนรู้ในองค์กร 4) การปรับวัฒนธรรมองค์กรสู่ดิจิทัล เป็นการทำความเข้าใจกับบุคลากร และการทำงานอย่างมีส่วนร่วม ผู้นำองค์กร ควรสร้างความเชื่อมั่น และประโยชน์ในการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีต่อองค์กร 5) การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมดิจิทัล ควรมีความเข้าใจเรื่องเทคโนโลยีและนวัตกรรม สามารถถ่ายทอดและนำเสนอวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลงให้กับบุคลากร ข่าวสารที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่อย่างสม่ำเสมอ และ 6) การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เป็นสิ่งสำคัญทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญในองค์กร เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการจัดการองค์กร มีช่องทางการสื่อสารโดยตรงกับบุคลากร มีการให้รางวัลและการยกย่องเชิดชูเกียรติเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดการพัฒนางานองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัลต่อไป

สรุป ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในองค์กร หากมีการสื่อสารที่ดีวิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้เกิดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการทำงานต่าง ๆ ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งเสริมการใช้งานเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ในระบบ e-office ภายใต้บริการคลาวด์กลางภาครัฐ (Government Data Center and Cloud Service: GDCC) ตามแนวทางการขับเคลื่อนภาครัฐผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลแบบไร้กระดาษ ส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลประสบความสำเร็จ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัลจากการศึกษา พบว่า ประกอบด้วย 1) การสื่อสาร วิสัยทัศน์และเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัลอย่างชัดเจนในทุกระดับ 2) ส่งเสริมบุคลากรให้มีส่วนร่วมต่อการพัฒนางานองค์กร จัดสรรเครื่องมือทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย 3) มีการสื่อสารที่โปร่งใสและต่อเนื่องโดย มีช่องทางการสื่อสารกับผู้นำในองค์กรโดยตรงเพื่อสร้างความเชื่อมั่น 4) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความยืดหยุ่นพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และ 5) มีการประเมินผลการสื่อสารอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงทักษะและวิธีการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อให้เกิดการพัฒนางานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่องค์กรดิจิทัล ยังมีปัญหาอุปสรรค เช่น มีความเข้าใจไม่ตรงกัน ขาดการมีส่วนร่วมในการประเมินติดตามผล ช่องทางการสื่อสารไม่เหมาะสม และมีงบประมาณไม่เพียงพอ วิธีการแก้ไขและข้อเสนอแนะ ได้แก่ 1) การสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ชัดเจนเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน โดยใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายมีความเหมาะสม 2) รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรในองค์กรและประชาชน 3) ผลักดัน/ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในองค์กรโดยใช้ช่องทางการสื่อสารที่มีความหลากหลาย เข้าถึงได้ง่าย 4) ประเมินผล ติดตามผลดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และ 5) ขอรับการจัดสรรงบประมาณ และเครื่องมือให้เพียงพอจากผู้ที่เกี่ยวข้องและรัฐบาล เพื่อบรรลุเป้าหมายตามนโยบาย และเกิดการพัฒนางานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล

สรุป เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปรับตัวสู่องค์กรดิจิทัล ทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ประชาชนเข้าถึงบริการ/ข้อมูลข่าวสารได้ง่ายและสะดวก รวดเร็ว มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายต่าง ๆ ได้มากขึ้น เกิดความเชื่อมั่นในความโปร่งใส และพึงพอใจในบริการจากภาครัฐที่ตรงกับความต้องการ เช่น การให้บริการออนไลน์ (ชำระภาษี การขอใบอนุญาตต่าง ๆ) เป็นต้น



อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ทักษะการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล พบว่า ทักษะการสื่อสารที่ดีและหลากหลายจะช่วยให้ผู้นำองค์กรสามารถสร้างความเข้าใจและความร่วมมือจากบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ดิจิทัลเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น การทำงานในรูปแบบที่ยืดหยุ่น Work from Anywhere การยืนยันตัวตนผ่าน Digital ID (ThaiD) ในการเข้าร่วมประชุม เป็นต้น

1. การสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ออระญา ปะภาวะเต และบุญชม ศรีสะอาด ได้ศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2” ว่ามีแนวทางการพัฒนาตามองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคดิจิทัล 5 องค์ประกอบ 29 แนวทาง (ออระญา ปะภาวะเต และบุญชม ศรีสะอาด, 2564) และลักษณะภาวะผู้นำที่ดีในการบริหารองค์กร คือ มีวิสัยทัศน์ มีความมุ่งมั่นในการทำงานและอดทน มีคุณธรรมจริยธรรม มีหลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการสื่อสาร มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ และรู้จักใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากภาวะผู้นำแล้ว ผู้นำต้องบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบไปด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (สมบัติ บุญเลี้ยง และคณะ, 2555); (Bachtiar, A. et al., 2023) 2) การผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรจิรา เหลลราช, อีระ กุลสวัสดิ์ ได้ศึกษาเรื่อง “ต้นแบบของการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล” พบว่า ความพยายามในการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรดิจิทัลขององค์กรต่าง ๆ ถูกนำไปอยู่ในวาระการประชุมเกือบร้อยละ 90 ขององค์กรทั่วโลก ซึ่งการได้รับแรงผลักดันให้ปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัลโดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ เข้ามาใช้ในกระบวนการดำเนินงาน องค์กรจึงต้องเปลี่ยนตนเองไปสู่องค์กรดิจิทัลอย่างเร่งด่วนเพื่อความอยู่รอด (จันทรจิรา เหลลราช, 2565); (อีระ กุลสวัสดิ์, 2553) ทั้งนี้ การผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจะเกิดจากการยอมรับเทคโนโลยีที่ได้รับอิทธิพลมาจากทฤษฎีเหตุผลของการกระทำตามแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยีที่บอกถึงการเสริมการรับรู้ถึงประโยชน์ และการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานที่เป็นปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูล และด้านทัศนคติที่นำไปสู่การใช้งานของแต่ละบุคคล และนำไปสู่พฤติกรรมการใช้งานจริง เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานให้กับบุคลากรเพิ่มมากขึ้น ขณะที่ปัจจัยการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ จะส่งผลต่อการรับรู้ของแต่ละบุคคลถึงการใช้งานที่ไม่ต้องใช้ความพยายามมากนัก เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรดิจิทัล (Davis, F. D., 1989) 3) การวางแผนบริหารจัดการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Schermerhorn, J. R. ได้กล่าวถึงการบริหารการเปลี่ยนแปลงจะมุ่งที่เป้าหมายหลัก 5 ประการ คือ 1) เปลี่ยนแปลงลักษณะการทำงานของบุคลากร 2) บุคลากร ทัศนคติ และความสามารถของระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่สนับสนุนการทำงาน 3) วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม แนวปฏิบัติที่นำไปสู่พฤติกรรมใหม่ที่พึงประสงค์ของบุคลากรแต่ละคน และการทำงานเป็นทีม 4) เทคโนโลยี ระบบการทำงาน และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้สนับสนุนระบบการทำงานในองค์กร และ 5) โครงสร้างองค์กรสายการบังคับบัญชา และการสื่อสารในองค์กร (Schermerhorn, J. R., 2005) 4) การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ Bochel, H. & Bochel, C. ที่ศึกษาความเป็นผู้นำทางการเมืองเป็นองค์ประกอบสำคัญของความเป็นแบบอย่างของรัฐบาลท้องถิ่น โดยเน้นการเป็นผู้นำต้นแบบที่มีความเข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์ บทบาท และความเป็นผู้นำในการผลักดันการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงานท้องถิ่น (Bochel, H. & Bochel, C., 2010) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรณิชา ทศตา และคณะ, Mihu, C. et al. ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา” ว่าประชาชนต้องการผู้บริหาร ที่บริหารและการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้เจริญก้าวหน้า ทันเหตุการณ์บ้านเมือง เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สามารถช่วยเหลือประชาชนที่มีความเดือดร้อนได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ ทัศนคติของผู้นำองค์กรที่มีหลักการคล่องตัวจึงจะประสบความสำเร็จ ต้องมีกลยุทธ์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน มีโครงสร้างที่

ส่งเสริมด้านนวัตกรรมร่วมกับการแข่งขันภายในอุตสาหกรรมดิจิทัลจะสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จได้ และผลักดันความสำเร็จในระยะยาวได้ (อรณิชา ทศตา และคณะ, 2558); (Mihu, C. et al., 2023)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 วิธีการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในองค์กร หากมีการสื่อสารที่ดีวิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้เกิดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการทำงานต่าง ๆ ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งเสริมการใช้งานเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ในระบบ e-office ภายใต้บริการคลาวด์กลางภาครัฐ (Government Data Center and Cloud Service: GDCC) ตามแนวทางการขับเคลื่อนภาครัฐผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลแบบไร้กระดาษ ส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลประสบความสำเร็จ

1. การปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดของคนในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายพิน ปั่นทอง, นันทะ บุตรน้อย และคณะ ได้ศึกษาเรื่อง “กลยุทธ์การจัดการรูปแบบการทำงานเพื่อการพัฒนาสู่องค์กรยุคใหม่” พบว่า ทักษะด้านการบริหารอารมณ์ และความคิด (Soft Skill) มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล โครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น มีความคล่องตัว เป็นโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมในยุคดิจิทัล ด้านการสื่อสารในยุคดิจิทัลมีความรวดเร็วสูง และจำเป็นต้องมีความโปร่งใสไม่แอบแฝงวาระซ่อนเร้นที่สร้างความสับสน บุคลากรในองค์กรต้องเห็นภาพเดียวกัน ด้านภาวะผู้นำโดยมุมมองของผู้นำต้องมีความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการองค์กรอย่างแท้จริง กลยุทธ์การในการบริหารองค์กรยุคใหม่ให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีความเชื่อมโยงขององค์ประกอบทุกด้านอย่างชัดเจน (สายพิน ปั่นทอง, 2563); (นันทะ บุตรน้อย และคณะ, 2563) และ Oktaysoy, O. et al. กล่าวถึง การปรับกระบวนการคิดของคนในองค์กรร่วมกับการฝึกฝนการใช้เครื่องมือดิจิทัลอย่างเข้มข้น การปรับวิธีการทำงานที่เข้ากับความต้องการในชีวิตประจำวัน และกระบวนการทำงานอย่างเป็นองค์รวม จะส่งผลก่อให้เกิดแนวคิดของผู้นำองค์กรดิจิทัลที่มุ่งเน้นไปที่พลวัตพื้นฐานของโลกในปัจจุบัน ย่อมสามารถทำให้เกิดการบรรลุการเปลี่ยนแปลงทางองค์กรดิจิทัล วัฒนธรรมการเรียนรู้ และโครงสร้างขององค์กรเทียบเท่ากับมาตรฐานดิจิทัลได้ (Oktaysoy, O. et al., 2022) 1) การปรับกระบวนการทำงาน สอดคล้องกับ จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว ได้อธิบายไว้ว่าการปรับกระบวนการทำงานไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล มี 4 องค์ประกอบสำคัญ ดังนี้ 1) ความคิดดิจิทัล เป็นชุดความคิดของคนในองค์กรในทุกระดับชั้น 2) กระบวนการดิจิทัล ระบบงานภายในจะต้องสิ้นไหลแบบไร้รอยต่อ ข้อมูลต่าง ๆ อยู่ในระบบฐานข้อมูลกลาง เพื่อลดความซ้ำซ้อน 3) ความรู้และทักษะดิจิทัล เป็นความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ ในการประมวลผลข้อมูล และคำสั่งได้อย่างรวดเร็ว และ 4) วัฒนธรรมดิจิทัล การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องในเชิงนวัตกรรม ช่วยลดปัญหาอุปสรรคที่เป็นข้อจำกัดเดิม ๆ ไปได้อย่างสิ้นเชิง (จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว, 2561) 2) การปรับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยงยุทธ นฤทธิมนต์ และคณะ พบว่า ทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลที่จำเป็นของข้าราชการ และบุคลากรเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล ซึ่งมีตัวชี้วัด 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถ 2) ด้านความรู้ 3) ด้านประสบการณ์ 4) ด้านคุณลักษณะ และ 5) ด้านสมรรถนะ ทั้งนี้ ผู้บริหารองค์กรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สามารถนำแนวคิดและองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในองค์กรนี้ไปพัฒนานตนเอง และหน่วยงานองค์กรให้เกิดความเจริญก้าวหน้าตามเป้าหมายที่กำหนด (ยงยุทธ นฤทธิมนต์ และคณะ, 2565) 3) การปรับวัฒนธรรมองค์กรสู่ดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภินันท์ จันตะนี และประพันธ์ แสงทองดี, สราวุธ นาแรมงาม พบว่า การบริหารจัดการองค์กรในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว การดำเนินงานขององค์กรจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างพื้นฐานในการให้บริการ โดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเพื่อบูรณาการร่วมกับการดำเนินงานทั้งระบบ

ผู้บริหารองค์กร ต้องปรับแผนกลยุทธ์ดิจิทัล เพื่อบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลทำให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืน (อภิสิทธิ์ จันตะนี และประพันธ์ แสงทองดี, 2565); (สราวุธ นาแรมงาม, 2561) 4) การสร้างบรรยากาศแห่งการส่งเสริมองค์กรนวัตกรรมดิจิทัล สอดคล้องกับ ชูชาติ พุทธลา และกนกอร สมปราชญ์, Goldsmith, M. & Larsen, H. พบว่า องค์ประกอบของสภาวะผู้นำทางดิจิทัล 10 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างเครือข่ายทางเทคโนโลยี 2) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมใหม่เพื่อการเรียนรู้ทางเทคโนโลยี 3) การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี 4) ความสามารถในการใช้เครื่องมือทางดิจิทัล 5) การสร้างแบรนด์ (ตราสินค้า) 6) การวางแผนงานแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน 7) การพัฒนาวิชาชีพ 8) การสำรวจและการคัดเลือกข้อมูลที่ต้องการและทันสมัย 9) การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎความปลอดภัยของข้อมูลทางดิจิทัล และ 10) การวัดและประเมินผล (ชูชาติ พุทธลา และกนกอร สมปราชญ์, 2561); (Goldsmith, M. & Larsen, H., 2004) 5) การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชพรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ และคณะ พบว่า แรงจูงใจที่ทำให้องค์กรมีการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล ได้แก่ ความต้องการเพิ่มความรวดเร็วในทุกกระบวนการ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง การตรวจสอบข้อมูลได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง และอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การขาดความร่วมมือระหว่างฝ่ายการต่อต้าน และการขาดทักษะที่จำเป็นของบุคลากร ดังนั้น องค์กรจึงควรมีการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจ และเห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ความรู้ความสามารถพื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิชพรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ และคณะ, 2563)

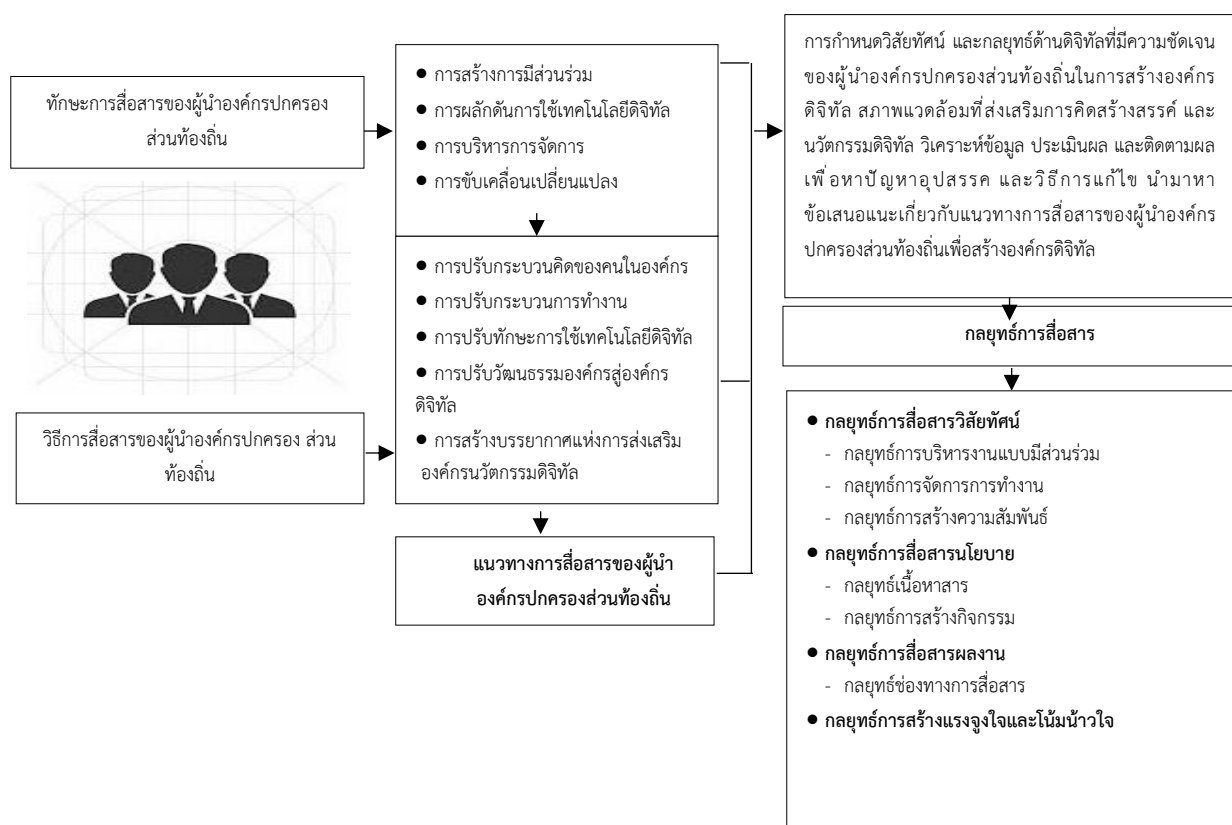
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล พบว่า เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปรับตัวสู่องค์กรดิจิทัล ทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ประชาชนเข้าถึงบริการข้อมูลข่าวสารได้ง่ายและสะดวก รวดเร็ว มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายต่าง ๆ ได้มากขึ้น เกิดความเชื่อมั่นในความโปร่งใสและพึงพอใจในบริการจากภาครัฐที่ตรงกับความต้องการ เช่น การให้บริการออนไลน์ (ข้าราชการ การขอใบอนุญาตต่าง ๆ) เป็นต้น

แต่ยังมีปัญหาอุปสรรค เช่น มีความเข้าใจไม่ตรงกัน ขาดการมีส่วนร่วมในการประเมินติดตามผล ช่องทางการสื่อสารไม่เหมาะสม และมีงบประมาณไม่เพียงพอ วิธีการแก้ไขและข้อเสนอแนะ ได้แก่ 1) การสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ชัดเจนเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน โดยใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายมีความเหมาะสม 2) รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรในองค์กรและประชาชน 3) ผลักดันส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในองค์กรโดยใช้ช่องทางการสื่อสารที่มีความหลากหลาย เข้าถึงได้ง่าย 4) ประเมินผล ติดตามผล ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และ 5) ขอรับการจัดสรรงบประมาณ และเครื่องมือให้เพียงพอจากผู้ที่เกี่ยวข้องและรัฐบาล เพื่อบรรลุเป้าหมายตามนโยบาย และเกิดการพัฒนาระบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล สอดคล้องกับทฤษฎีการแพร่วัตกรรม หรือข่าวสารที่อธิบายวิธีการที่นวัตกรรมถูกนำเสนอ และพัฒนาโดยการสื่อสารที่หลากหลายผ่านขั้นตอนต่าง ๆ เป็นระยะ ๆ จนกระทั่งบรรลุไปสู่เป้าหมายของการสื่อสาร (สุพงษ์ โสธนะเสถียร, 2559); (Rogers, E. M., 1995) นอกจากนี้ ประพันธ์ คชแก้ว และนัยนา เกิดวิชัย พบว่า การนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลทำให้องค์กรมีความพร้อม และเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรได้มากยิ่งขึ้นซึ่งสิ่งที่สำคัญที่สุดในการสร้างนวัตกรรมการบริหารองค์กร คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากบุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะก่อให้เกิดการคิดค้นการพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กรได้ (ประพันธ์ คชแก้ว และนัยนา เกิดวิชัย, 2562) และแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงการปรับตัวไปสู่ระบบองค์กรดิจิทัล สามารถสรุปปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัล ดังนี้ 1) การใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ลักษณะกระบวนการทำงานและการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ 3) ลักษณะงาน



บางอย่างยังไม่มีกฎหมายรองรับ 4) ขนาดขององค์กรมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัล 5) ทักษะความรู้บุคลากรขององค์กร และ 6) โครงสร้างพื้นฐานระบบเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กร ทั้งนี้ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ควรเข้ามามีบทบาทในการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อความต้องการของแต่ละพื้นที่เพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล (สุภาภรณ์ สีสุพรรณ และอจิรภาส เพียรขุนทด, 2565); (Philippart, M. H., 2022)

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 แนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่าแนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล จำเป็นต้องอาศัยทักษะและวิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของผู้นำองค์กร เนื่องจากจะช่วยให้บุคลากรเข้าใจถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงและร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยกำหนดเป็นกลยุทธ์การสื่อสารที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพเพื่อให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์การสื่อสารวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ของผู้นำเป็นขั้นตอนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน 1.1) กลยุทธ์การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผน และปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีความผูกพันกับองค์กร และพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ 1.2) กลยุทธ์การจัดการการทำงาน โดยกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มอบหมายงานอย่างเหมาะสมตามความสามารถ มีการพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสม และ 1.3) กลยุทธ์การสร้างความสัมพันธ์ เสริมสร้าง

วัฒนธรรมภายในองค์กร 2) กลยุทธ์การสื่อสารนโยบาย เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้บุคคลทั่วไปเข้าใจวัตถุประสงค์ เหตุผล และผลกระทบของนโยบายต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเชื่อมั่น ลดความขัดแย้ง เพิ่มการมีส่วนร่วม และสร้างความชอบธรรมได้ 2.1) กลยุทธ์เนื้อหาสาระ เป็นหัวใจสำคัญของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยกระตุ้นให้เกิดการตอบสนองตามที่ต้องการ ไม่ว่าจะเป็นการสร้างการรับรู้ หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และ 2.2) กลยุทธ์การสร้างกิจกรรม ให้ทุกคนเข้ามามีบทบาทในการเสนอแนวคิด และกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร 3) กลยุทธ์การสื่อสารผลงาน มีขั้นตอนการสื่อสารที่เข้าใจง่าย เรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว 3.1) กลยุทธ์ช่องทางการสื่อสาร กำหนดการสื่อสารที่มีความหลากหลาย เช่น สื่อออนไลน์ หรือ เว็บไซต์เข้ามาผสมผสานในการพัฒนาองค์กรดิจิทัล และ 4) กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจและโน้มน้าวใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ ผลักดันการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในองค์กร นอกจากนี้ ควรมีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของทุกคนในองค์กร แล้วนำมาวิเคราะห์ถึงปัญหา อุปสรรค และวิธีการแก้ไข เพื่อหาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างองค์กรดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพ

สรุปและข้อเสนอแนะ

การสื่อสารของผู้นำองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่องค์กรดิจิทัล เนื่องจากการสร้างองค์กรดิจิทัลมีความจำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุน และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนขององค์กร ซึ่งการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุตามเป้าหมาย ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 1) ควรมีการสื่อสารกลยุทธ์เชิงนโยบายที่มีความชัดเจนโดยกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล การสร้างการมีส่วนร่วมขององค์กร รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน 2) ควรสนับสนุนและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีโดยการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลให้ครอบคลุมและเพียงพอ จัดหาทรัพยากรและเทคโนโลยีที่จำเป็นเพื่อให้บุคลากร ประชาชนสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างเต็มที่ ตลอดจนมีการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาด้านทักษะใหม่ ๆ เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง 3) ควรมีการสร้างความรู้ความตระหนักรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับประโยชน์และความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัลให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ที่เกี่ยวข้องผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย และ 4) ควรนำงานวิจัยนี้ไปปรับใช้ในการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรดิจิทัลที่มีความทันสมัย ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และการให้บริการประชาชนมากยิ่งขึ้น ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ 1) ควรมีการจัดทำแผนการสื่อสารด้านดิจิทัลที่กำหนดเป้าหมายและกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน 2) ควรมีการใช้เครื่องมือสื่อสารดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การสร้างแพลตฟอร์มสื่อสารภายในองค์กร และระบบการจัดการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ และ 3) ควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการรับฟังความคิดเห็นโดยการสร้างช่องทางสื่อออนไลน์ ติดตามประเมินผล และปรับปรุงการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล ข้อเสนอแนะของการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป 1) ควรขยายขอบเขตการวิจัยโดยการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) บล็อกเชน และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) 2) ควรมีการวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับบทบาทผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างในการสื่อสารระหว่างผู้นำแบบต่าง ๆ เช่น ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบประชาธิปไตย หรือ ผู้นำแบบเสรีนิยม 3) ควรใช้การวิจัยแบบผสมผสานที่รวมการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพในการวิเคราะห์การสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและสมบูรณ์มากขึ้น และ 4) ควรมีการวิจัยระยะยาวเพื่อศึกษาผลกระทบของการสื่อสารของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่องค์กรดิจิทัลในระยะเวลาที่นานขึ้น เพื่อช่วยให้เห็นภาพรวมที่เกิดขึ้นจริงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์จิรา เหลลาราช. (2565). ต้นแบบของการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล. วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ, 32(2), 172-185.
- จำลอง ชุนพลแก้ว. (2561). 4 หัวใจสำคัญเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Organization). เรียกใช้เมื่อ 1 ธันวาคม 2565 จาก <https://www.oknation.net/post/detail/634f9a78eb999a566a7ade0e>
- ชูชาติ พุทธลา และกนกอร สมปราชญ์. (2561). องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางดิจิทัลสำหรับบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธีระ กุลสวัสดิ์. (2553). เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เวิลด์เทรค ประเทศไทย.
- นันทะ บุตรน้อย และคณะ. (2563). ผลกระทบของการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลต่อการพัฒนาการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. เรียกใช้เมื่อ 1 ธันวาคม 2565 จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/colakkujournals/article/view/246201/168826>
- ประพันธ์ คชแก้ว และนัยนา เกิดวิชัย. (2562). นวัตกรรมการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล. วารสาร มจร. มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 5(1), 131-142.
- ภวัต พัฒนนิภากร และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2562). บทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ไทยแลนด์ 4.0. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 4(1), 1-20.
- ยงยุทธ นฤทธิมนตรี และคณะ. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในองค์กร. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 12(4), 186-206.
- วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ และคณะ. (2563). การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลเพื่อยกระดับความสามารถทางการแข่งขันองค์กร กรณีศึกษาธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม. วารสารเกษตรศาสตร์ธุรกิจประยุกต์, 14(20), 25-44.
- สมบัติ บุญเลี้ยง และคณะ. (2555). ลักษณะภาวะผู้นำที่ดีในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสาร มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 29(2), 97-112.
- สรารัฐ นาแรมงาม. (2561). ผู้นำกับการขับเคลื่อนนโยบายประเทศไทย 4.0. กรุงเทพมหานคร: กรมควบคุมมลพิษ.
- สายพิณ ปั่นทอง. (2563). กลยุทธ์การจัดการรูปแบบการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาสู่องค์กรยุคใหม่ใน งานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 12 (หน้า 1401 - 1407). นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน). (2564). โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นดิจิทัล 2564 ประสบความสำเร็จอย่างยิ่งใหญ่ ด้วยผลงานสุดยอดนวัตกรรมจากหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าร่วมนำเสนอจากทั่วประเทศ. เรียกใช้เมื่อ 21 กันยายน 2564 จาก <https://www.dga.or.th/document-sharing/dga-news/67222/>
- _____. (2565). แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 - 2570. เรียกใช้เมื่อ 21 มิถุนายน 2565 จาก <https://www.dga.or.th/policy-standard/policy-regulation/dga-019/dga-027/dg-plan-2566-2570/>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570). กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุภาภรณ์ สีสุพรรณ และอจิรภาส เพียรขุนทด. (2565). การปรับตัวเพื่อเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. Journal of Roi Kaensarn Academi, 7(8), 246-264.
- สุรพงษ์ โสธนะเสถียร. (2559). ทฤษฎีการสื่อสาร. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พระเบียงทอง.

- อภิรักษ์ จันตะนี และประพันธ์ แสงทองดี. (2565). วัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัล. วารสาร มจร ภาษาและวัฒนธรรม, 2(1), 52-62.
- อรณิชา ทศตา และคณะ. (2558). การศึกษาความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา. ใน การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ “สร้างสรรค์และพัฒนาเพื่อก้าวหน้าสู่ประชาคมอาเซียน” ครั้งที่ 2 (หน้า 539 - 545). นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา.
- อรรถภา ปะภาวะเต และบุญชม ศรีสะอาด. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. Journal of Modern Learning Development, 6(4), 191-200.
- Bachtar, A. et al. (2023). The role of leadership in digital transformation management in organisations. Jurnal Minfo Polgan, 12(1), 1306-1314.
- Bochel, H. & Bochel, C. (2010). Local political leadership and the modernization of local government. Local Government Studies, 36(5), 723-737.
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. MIS Quarterly, 13(3), 319-340.
- Goldsmith, M. & Larsen, H. (2004). Local political leadership: Nordic style. International Journal of Urban and Regional Research, 28(1), 121-133.
- Mihu, C. et al. (2023). Drivers of digital transformation and their impact on organizational management. Studies in Business & Economics, 18(1), 149-170.
- Oktaysoy, O. et al. (2022). A study on digital leadership scale adaptation. International Journal of Organizational Leadership, 11(4), 407-425.
- Philippart, M. H. (2022). Success Factors to Deliver Organizational Digital Transformation: A Framework for Transformation Leadership. Journal of Global Information Management (JGIM), 30(8), 1-17.
- Rogers, E. M. (1995). Diffusion of innovations. (4th ed.). New York: Free Press.
- Schermerhorn, J. R. (2005). Management. (8th ed.). New York: John Wiley & Sons.