

Factors Affecting Knowledge and Understanding of Government Data Governance Framework Implementation among Personnel of the Department of Women's Affairs and Family Development

Parphan Janto^{1*} Akekalak Chaiyaphumi¹ and Kevalin Silphiphat¹

¹ Faculty of social sciences, Kasetsart University, Thailand

* Corresponding author. E-mail: parphan.j@ku.th

ABSTRACT

This quantitative research aimed to: (1) assess the level of knowledge and understanding influencing the implementation of the government data governance framework among personnel in the Department of Women's Affairs and Family Development; (2) compare the knowledge and understanding of the government data governance framework implementation across different demographic factors; (3) examine the impact of leadership on the implementation of the government data governance framework; and (4) explore how organizational culture affects the implementation of the government data governance framework. A questionnaire was employed as the primary data collection tool. The sample consisted of 159 central office personnel from the Department of Women's Affairs and Family Development, selected through proportional stratified random sampling and simple random sampling within internal departments. Data were analyzed using mean, standard deviation, t-tests, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis. The results revealed that: the level of knowledge and understanding related to the implementation of the government data governance framework was high; no significant differences in knowledge and understanding were found across different demographic factors; leadership factors did not significantly influence knowledge and understanding of the government data governance framework implementation; and organizational culture, particularly in terms of diversity, equality, and openness to differences, significantly impacted knowledge and understanding of the government data governance framework implementation.

Keywords: Knowledge and Understanding, Data Governance Framework, Government Data

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

ประพันธ์ จันทอ^{1*} เอกลักษณ์ ไชยภูมิ¹ และ เกวลิณ ศิลพิพัฒน์¹

¹ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: parphan.j@ku.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (2) เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (4) เพื่อศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ส่วนกลาง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิโดยอาศัยสัดส่วน และการสุ่มอย่างง่ายแยกตามหน่วยงานภายใน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 159 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติค่าที (t-test) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามแบบของเพียร์สัน และค่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า ระดับความรู้ความเข้าใจที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว อยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบระดับความรู้ความเข้าใจที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยภาวะผู้นำมีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำไม่ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการเปิดรับความแตกต่างมีผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ความรู้ความเข้าใจ, กรอบธรรมาภิบาล, ข้อมูลภาครัฐ

© 2024 JSSP: Journal of Social Science Panyapat

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคดิจิทัล มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด ทำให้การแลกเปลี่ยนข้อมูลกันทำได้อย่างรวดเร็วมากขึ้น และสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างไร้พรมแดน ทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data) เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาจึงส่งผลให้ปริมาณข้อมูลเพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเทคนิคต่าง ๆ ในการนำข้อมูลที่มีอย่างมหาศาล มาประมวลผล จนเกิดเป็น Big Data หมายถึง การนำข้อมูลที่มีปริมาณมาก ๆ นำมาผ่านการประมวลผล การวิเคราะห์ และแสดงผล โดยใช้วิธีหรือเครื่องมือที่เหมาะสม เช่น ข้อมูลด้านบุคลากร ข้อมูลการดำเนินงาน และข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับบริการ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2558) และจากการเกิดขึ้นของ Big Data ทำให้ประเทศต่างๆ ทั่วโลกมีการปรับตัวเพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขัน มีการศึกษาที่จะนำ Big Data มาใช้ให้เกิดประโยชน์กับประเทศของตนเองมากที่สุด ทำให้แต่ละประเทศต้องเร่งปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาประเทศ เพื่อให้สอดคล้องกับการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ เช่น การออกนโยบายลดการใช้กระดาษในองค์กร (Paperless) เป็นการประยุกต์นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้แทนระบบงานที่มีขั้นตอนเดิม ๆ ซึ่งระบบงานต่าง ๆ จะถูกปรับเปลี่ยนเป็นระบบดิจิทัล มีการทำงานบนระบบ

ออนไลน์แทน เช่น การใช้งาน email แทนการเขียนจดหมายหากัน การทำงานเอกสารบนเครื่องคอมพิวเตอร์ การทำธุรกรรมการเงินออนไลน์ การใช้ระบบลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ และการนำ E-Book เข้าแทนหนังสือ (ธรรมนิติ, 2565)

จากการเปลี่ยนแปลงดังที่กล่าวมาส่งผลให้องค์กรภาครัฐและเอกชนของแต่ละประเทศ ต้องมีการพัฒนากลยุทธ์ในการทำงาน การหารูปแบบใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ รูปแบบการบริการที่ตอบสนองความต้องการที่รวดเร็ว แม่นยำและให้ความพึงพอใจจากผู้รับบริการสูงสุด ซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงนี้เอง ทำให้ภาครัฐต้องมีการยกระดับในการบริหารจัดการให้มีมาตรฐานเทียบเท่ากับภาคเอกชน (รัชพร วงศาโรจน์, 2564) สำหรับประเทศไทย การปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อมุ่งสู่ไทยแลนด์ 4.0 ที่มุ่งเน้น ด้านนวัตกรรม เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยนำแนวคิดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศ รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพในการให้บริการ เพื่อให้ตอบโจทย์ตามความต้องการของประชาชนมากขึ้น (มติคณะรัฐมนตรี วันที่ 27 มิถุนายน, 2560 การดำเนินการเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ตามมาตรา 266 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560) และอีกหนึ่งสิ่งที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อสามารถพัฒนาสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลโดยสมบูรณ์ คือการบริหารจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ เพราะข้อมูล ถือเป็นที่มาของแผนการบริหารประเทศ หากมีระบบการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) อย่างเป็นระบบจะส่งผลต่อการบริหารจัดการแผนให้มีความแม่นยำ และมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2559) ซึ่งข้อมูล ถือเป็นทรัพยากรในการบริหารที่มีสำคัญในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญกับการจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำมาใช้สนับสนุนการขับเคลื่อนแผนการบริหารประเทศและสังคมดิจิทัลให้กับทุกภาคส่วน แต่ในปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐยังประสบกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูล (ธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ, 2563) ซึ่งปัญหาเชิงนโยบายและปฏิบัติ ทั้งในเรื่องความซ้ำซ้อนของข้อมูล การจัดเก็บข้อมูลอย่างไม่เป็นระบบ ความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล คุณภาพของข้อมูล การเปิดเผยข้อมูล และยังไม่มีให้นำข้อมูลไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม โดยปัญหาเหล่านี้อาจเป็นผลมาจากการบริหารจัดการข้อมูลที่ไม่ครอบคลุมและไม่ชัดเจนของแต่ละหน่วยงาน ดังนั้นต้องให้หน่วยงานภาครัฐต้องมีมาตรการและแนวปฏิบัติในธรรมาภิบาลข้อมูลและบริหารจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสามารถนำข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐไปใช้ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน มั่นคงปลอดภัย รักษาความเป็นส่วนบุคคล และสามารถเชื่อมโยงกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมั่นคงปลอดภัยได้จริง (อนันต์ กนกศิลป์, 2565) ดังนั้นธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance for Government) จึงถูกจัดทำขึ้นโดยสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (DGA) เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อน ซึ่งมีการกำหนดมาตรฐานให้ทุกหน่วยงานภายใต้สังกัดของรัฐ ดำเนินการตามกรอบและแนวทางการปฏิบัติที่สร้างขึ้น เพื่อให้ทุกหน่วยงานมีกำหนดสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้มีส่วนได้เสียในการบริหารจัดการข้อมูล มีการกำหนดขอบเขต กฎเกณฑ์ และนโยบายข้อมูลที่ใช้ในกระบวนการธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ ควบคุมและตรวจสอบการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูล โดยเริ่มตั้งแต่การสร้าง การจัดเก็บ การประมวลผล การใช้ การเผยแพร่ จนถึงการทำลาย

ในฐานะที่กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เป็นหน่วยงานของรัฐ ระดับกรม สังกัดภายใต้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) โดยหน่วยงานมีเป้าหมายในการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมในประเทศ ซึ่งในการดำเนินการของหน่วยงานนั้น มีการบันทึกข้อมูลของผู้รับบริการ โดยข้อมูลที่จัดเก็บ มีการแลกเปลี่ยนกันภายในและภายนอกกระทรวง เช่น ข้อมูลความรุนแรงในครอบครัว ข้อมูลผู้ประสบปัญหาทางสังคม และข้อมูลผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอาชีพ โดยข้อมูลส่วนใหญ่เป็นข้อมูลที่อ่อนไหว และข้อมูลที่จะนำมาใช้จัดการบริการสาธารณะเพื่อแก้ปัญหาสังคมอันเป็นภารกิจหลักของกรม ซึ่งข้อมูลที่มีนั้นล้วนเป็นข้อมูลยังไม่ได้มีการกำหนดมาตรฐาน วิธีการแลกเปลี่ยนเชื่อมโยง การกำหนดชั้นความลับ ความถูกต้องและความปลอดภัยของข้อมูล ตามหลักธรรมาภิบาลข้อมูลของภาครัฐกำหนด และเป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, 2565)

จากความสำคัญของการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว และปัจจัยแวดล้อมรวมทั้งปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ดังที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาล

ข้อมูลภาครัฐของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ และให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ อันจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ
2. เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ
4. เพื่อศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ส่วนกลาง จำนวน 270 คน (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, ณ วันที่ 20 มีนาคม 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie & Morgan (1970) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิโดยอาศัยสัดส่วน และการสุ่มอย่างง่าย แยกตามหน่วยงานภายใน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 159 คนและ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีกระบวนการ ดังนี้

2.1 การสร้างเครื่องมือ โดยทำการศึกษาเอกสาร ตำรา เพื่อรวบรวมหลักการแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามวัตถุประสงค์ ซึ่งแบ่งแบบสอบถามเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ ตำแหน่ง ประเภทบุคลากร และเงินเดือน เป็นแบบสอบถามปลายเปิดในลักษณะเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว (Check-List) ส่วนที่ 2 แบบทดสอบเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ เป็นแบบสอบถามแบบถูกผิด จำนวน 15 ข้อ 15 คะแนน (ถูก/ผิด) ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบบ Likert Scale โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบบ Likert Scale โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ และส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

2.2 การตรวจสอบคุณภาพและการพัฒนาเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามไปตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วยดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) แต่ละข้อมีค่า IOC เกิน 0.50 จากนั้นนำไปทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) จำนวน 30 คน เพื่อนำไปหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละตัวแปร ตรงตามเกณฑ์ที่ยอมรับคือมีค่า 0.7 ขึ้นไปซึ่งผลการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ดังนี้ คำถาม

เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐเท่ากับ 0.77 ปัจจัยภาวะผู้นำเท่ากับ 0.82 และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรเท่ากับ 0.94

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 บุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐแตกต่างกัน

3.2 ปัจจัยภาวะผู้นำ มีผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

3.3 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ นำไปสร้างแบบสอบถามออนไลน์ และแนบไปพร้อมกับหนังสือถึงหน่วยงานภายในเพื่อขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามสแกน QR CODE เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแบบสอบถามเพื่อเตรียมนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับบรรยายคุณลักษณะของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้เพื่อบรรยายคุณลักษณะของข้อมูลระดับเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ

5.2 สถิติเชิงอนุมาน

ส่วนที่ 1 การทดสอบค่าที (t-test) ใช้เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูล 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบทางเดียว (ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปและหากพบความแตกต่างจะใช้วิธีการวิเคราะห์ผลต่างระดับนัยสำคัญ เพื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Least Significant Different: LSD)

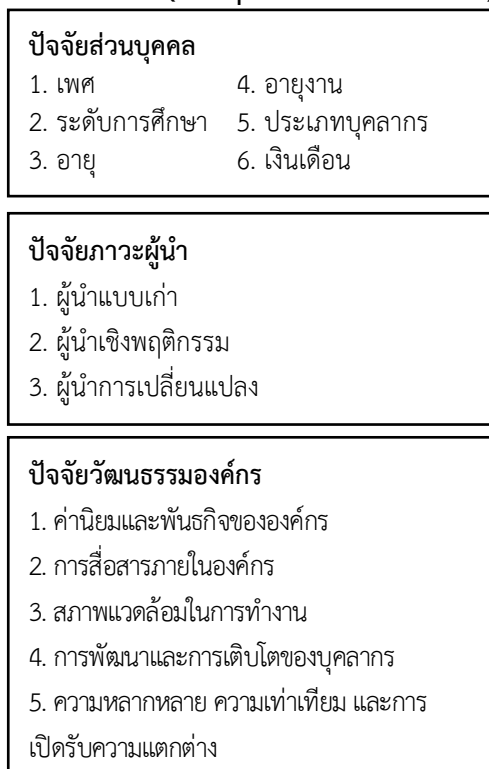
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามใช้วิธีวิเคราะห์เพียร์สัน (Pearson Correlation)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

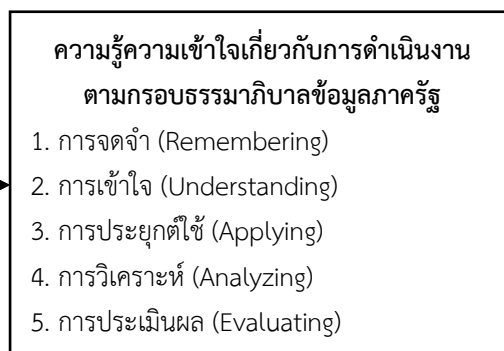
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ โดยศึกษาแนวคิดการศึกษาที่จำแนกระดับความคิดและการเรียนรู้ของมนุษย์ โดยใช้ทฤษฎี Bloom's Taxonomy (1956) โดย Anderson และ Krathwoh (2001) ดังภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)



ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิจัย พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษารัั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ส่วนกลาง จำนวน 159 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.40 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.00 อายุระหว่าง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.70 มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.50 เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 44.60 และมีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท

1. ระดับความรู้ความเข้าใจที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามกรอบบรรณานิบาลข้อมูลภาครัฐ

จากการศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามกรอบบรรณานิบาลข้อมูลภาครัฐของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว สามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความรู้ความเข้าใจที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามกรอบบรรณานิบาลข้อมูลภาครัฐของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกรอบบรรณานิบาลข้อมูลภาครัฐ	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลผล ระดับความรู้ความเข้าใจ
1. การจดจำ (Remembering)	0.56	0.26	มาก
2. การเข้าใจ (Understanding)	0.34	0.33	น้อย
3. การประยุกต์ใช้ (Applying)	0.70	0.29	มาก
4. การวิเคราะห์ (Analyzing)	0.85	0.21	มาก
5. การประเมินผล (Evaluating)	0.64	0.20	มาก
รวม	0.62	0.16	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความรู้ความเข้าใจในภาพรวมเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว โดยรวมแล้วอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 0.62, S.D = 0.16$) เมื่อพิจารณารายชั้นพบว่า ชั้นการวิเคราะห์ (Analyzing) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 0.85, S.D = 0.21$) และ ชั้นการเข้าใจ (Understanding) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 0.34, S.D = 0.33$)

2. ผลเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 2 สรุปผลการเปรียบเทียบระดับความรู้ความเข้าใจกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	Sig.	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
1. เพศ	0.73	-	✓
2. ระดับการศึกษา	0.10	-	✓
3. อายุ	0.61	-	✓
4. อายุงาน	0.92	-	✓
5. ประเภทบุคลากร	0.15	-	✓
6. เงินเดือน	0.66	-	✓

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีปัจจัยส่วนบุคคลที่มี เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และเงินเดือนต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ ไม่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยภาวะผู้นำที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ

จากศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว สามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 3 การทดสอบอิทธิพลของปัจจัยด้านภาวะผู้นำกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ

โมเดล	Unstandardized Beta		Standardized Beta	t	Sig.
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่	0.53	0.08	-	6.84	0.00
ผู้นำเก่า	-0.17	0.02	-0.76	-0.93	0.35
ผู้นำเชิงพฤติกรรม	0.03	0.03	0.15	1.00	0.32
ผู้นำเปลี่ยนแปลง	0.01	0.03	0.06	0.43	0.67

$R = 0.21, R^2 = 0.04, \text{Adjusted } R \text{ Square} = 0.02, F = 2.28, \text{Durbin-Watson } 1.64, \text{Sig.} = 0.08$

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำไม่มีอิทธิพลกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (0.08) ที่มีอิทธิพลกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ

จากการศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว สามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 4 การทดสอบอิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ

โมเดล	Unstandardized Beta		Standardized Beta	t	Sig.
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่	0.41	0.07	-	5.71	0.00
ค่านิยมและพันธกิจขององค์กร	0.01	0.03	-0.76	0.30	0.76
การสื่อสารภายในองค์กร	0.02	0.03	0.15	0.67	0.51
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.05	0.03	0.06	1.55	0.12
การพัฒนาและการเติบโตของบุคลากร	-0.04	0.03	-0.21	-1.32	0.19
ความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการเปิดรับความแตกต่าง	0.02	0.02	0.12	0.93	0.36

$R = 0.30$, $R^2 = 0.09$, Adjusted R Square = 0.06, $F = 2.93$, Durbin-Watson 1.69, Sig. = 0.02*

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (0.02) ที่มีความอิทธิพลกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระ พบว่าไม่มีตัวแปรอิสระตัวใดมีอิทธิพล จึงไม่สามารถสร้างสมการถดถอยได้ และเมื่อนำปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมาทดสอบอิทธิพลตามขั้นความรู้ความเข้าใจ สามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 5 การทดสอบอิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรกับความรู้ความเข้าใจขั้นการเข้าใจ (Understanding) เกี่ยวกับการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ

โมเดล	Unstandardized Beta		Standardized Beta	t	Sig.
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่	0.02	0.15	-	0.11	0.91
ค่านิยมและพันธกิจขององค์กร	-0.01	0.05	-0.02	-0.17	0.86
การสื่อสารภายในองค์กร	0.05	0.06	0.12	0.84	0.40
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.03	0.06	0.09	0.52	0.60
การพัฒนาและการเติบโตของบุคลากร	-0.10	0.06	-0.25	-1.51	0.13
ความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการเปิดรับความแตกต่าง	0.11	0.05	0.30	2.26	0.03*

$R = 0.28$, $R^2 = 0.08$, Adjusted R Square = 0.05, $F = 2.56$, Durbin-Watson 1.78, Sig. = 0.03*

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลกับความรู้ความเข้าใจขั้นการเข้าใจ (Understanding) เกี่ยวกับการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (0.03) ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระ สามารถเขียนสมการถดถอย ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.02 + (-0.01)_{B1} + 0.05_{B2} + 0.03_{B3} + (-0.10)_{B4}$$

แทนค่า

$\hat{Y}$ = ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

B1 = ด้านค่านิยมและพันธกิจขององค์กร

B3 = ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

B2 = ด้านการสื่อสารภายในองค์กร

B4 = ด้านการพัฒนาและการเติบโตของบุคลากร

อภิปรายผล

จากการศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว พบว่า บุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ส่วนกลาง ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐอยู่ในระดับมาก ในด้านการจัดทำข้อมูล การทบทวนกระบวนการดำเนินงาน การจัดทำบัญชีข้อมูล การเชื่อมโยงข้อมูล แต่บุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว และยังขาดความรู้ความเข้าใจในเชิงลึกที่เกี่ยวกับกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ

จากการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ที่มีเพศต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความรู้เกี่ยวกับธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ เป็นเรื่องที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ ซึ่งสอดคล้องกับ กรรณิการ์ อุกฤษต์ (2564) ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสวัสดิการของบุคลากร กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สอนงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกันส่งผลต่อ ศึกษาเรื่องความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสวัสดิการของบุคลากร กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกที่ไม่แตกต่างกัน

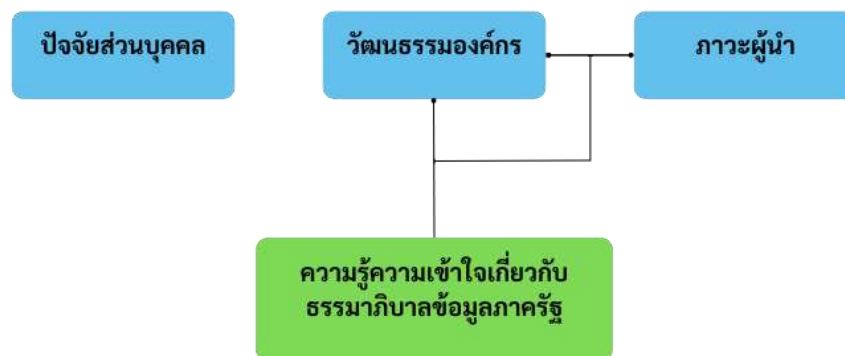
จากศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว พบว่า ภาวะผู้นำไม่สามารถบ่งบอกได้ว่า ปัจจัยภาวะผู้นำมีอิทธิพลกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว อาจเป็นเพราะ บุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล เช่น ความสามารถในการเรียนรู้ แรงจูงใจ ทักษะคติในการทำงาน ประกอบกับลักษณะของความรู้ของกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐนั้นค่อนข้างเฉพาะทาง จะต้องมียุทธศาสตร์ด้านอื่นที่ส่งผลมาสนับสนุนร่วมด้วย ซึ่งไม่สอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ แสงสว่าง (2565) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้อาจเนื่องจากการสร้างความรู้ความเข้าใจไม่สามารถเกิดจากปัจจัยภาวะผู้นำเพียงอย่างเดียว ต้องมีปัจจัยอื่นมาเพื่อสนับสนุนด้วย

จากการศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการเปิดรับความแตกต่างของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีอิทธิพลกับความรู้ความเข้าใจขั้นการเข้าใจ (Understanding) เกี่ยวกับการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ อาจเป็นเพราะกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เป็นหน่วยงานรัฐที่ขับเคลื่อนเรื่องความหลากหลาย และความเท่าเทียม จึงมีวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับความหลากหลาย ความเท่าเทียม และเปิดรับความแตกต่าง และสามารถแสดงออกได้อย่างอิสระและไม่ถูกปิดกั้น ซึ่งทำให้บุคลากรนั้น เปิดมุมมองใหม่ มีความยืดหยุ่นในการคิด สามารถตั้งคำถามที่แตกต่างเพื่อกระตุ้นให้เกิดการหาคำตอบ ไม่มี

อคติหรือการตีตราในการทำงาน เปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ซึ่งช่วยให้บุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบัน ครอบครัว ส่งเสริมการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ ได้ สอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ แสงสว่าง (2565) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีพบว่า ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนให้หน่วยงานนำไปประกอบในการพัฒนาการสร้างความรับรู้ของบุคลากรให้แก่หน่วยงาน สามารถสรุปได้ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

จากภาพที่ 2 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ ในส่วนของปัจจัยภาวะผู้นำอาจต้องมีปัจจัยอื่นมาร่วมสนับสนุนด้วยเช่น ปัจจัยภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น จึงจะส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ ซึ่งในการพัฒนาในการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ ควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและส่งเสริมการเรียนรู้ ประกอบกับนโยบายและแนวปฏิบัติสำหรับปฏิบัติงานจากผู้นำมากกว่าที่จะมุ่งเน้นที่ปัจจัยส่วนบุคคลหรือภาวะผู้นำเพียงอย่างเดียว

สรุปผลการวิจัย

การศึกษานี้ พบว่า บุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายชั้นพบว่า ชั้นการวิเคราะห์ (Analyzing) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และ ชั้นการเข้าใจ (Understanding) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

บุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และเงินเดือนต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ ไม่ต่างกัน

ปัจจัยภาวะผู้นำไม่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05)

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (ความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการเปิดรับความแตกต่าง) มีผลต่อความรู้ความเข้าใจ (ชั้นการเข้าใจ (Understanding)) เกี่ยวกับการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรส่งเสริมและผลักดันนโยบายโดยการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวกับความส่งเสริมความหลากหลาย และการยอมรับความแตกต่าง รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นหรือมุมมองที่แตกต่าง

1.2 ควรสนับสนุนเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เฉพาะทางที่หลากหลาย (Multi Skill) เพื่อใช้เป็นทักษะในการขับเคลื่อนงานของหน่วยงาน

1.3 ควรสนับสนุนและให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรใช้วิธีศึกษาแบบผสม (Mix Method) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เพื่อที่นำมาวัดความรู้ความเข้าใจและเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจเชิงลึกมากขึ้น

2.2 ควรมีการเพิ่มตัวแปรอิสระเช่น ทักษะคน ความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนมาสนับสนุนในการศึกษา

2.3 ควรทำการศึกษาและเก็บข้อมูลจากบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันทั้งหน่วยงาน (ส่วนกลาง และภูมิภาค) จำนวนบุคลากรประมาณ 750 คน เพื่อให้ครอบคลุมสำหรับการพัฒนาบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวให้มีความรู้ในเรื่องอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2566). *ภารกิจ อำนาจหน้าที่*. สืบค้น 20 พฤษภาคม 2566. จาก

<https://www.dwf.go.th/contents/151>.

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2558). *รายงานประจำปี 2558*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.

กรณีการ์ อุกฤษต์. (2564). *ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสวัสดิการของบุคลากรกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก*. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

เกรียงศักดิ์ แสงสว่าง. (2565). *ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี*. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 9(1), 9–17.

ธรรมนิติ. (2565). *“การลงลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์” คืออะไรและมีผลทางกฎหมายอย่างไร?* สืบค้น 22 เมษายน 2566.

จาก <https://www.dharmniti.co.th/electronic-signature/>.

รัชพร วงศาโรจน์. (2564). *การปรับเปลี่ยนองค์กรให้เป็นองค์กรดิจิทัล*. สืบค้น 20 พฤษภาคม 2566. จาก

<https://alro.go.th/th/alro/news-activity/article-category>.

ราชกิจจานุเบกษา. (2563). 31 มีนาคม. ธรรมนูญการปกครองราชอาณาจักร. เล่ม 137 ตอนพิเศษ 74 ง 47.

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน). (2561). *การกำกับดูแลข้อมูล DATA GOVERNANCE FRAMEWORK*.

กรุงเทพฯ: กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.

_____. (2563). *แผนปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2563 – 2565*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2559). *Big Data ในภาครัฐ*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

อนันต์ กนกศิลป์. (2565). *ข้อมูลส่วนบุคคลที่ต้องดำเนินการภายใต้ พรบ. PDPA*. นนทบุรี: สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.

Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R. (2001). *A Taxonomy for Learning Teaching and Assessing Abridged Edition*. Boston, MA: Allyn and Bacon.

