

การมีส่วนร่วมของบุคลากรภาครัฐในการพัฒนาองค์กรเพื่อเปลี่ยนผ่านไปสู่องค์กรดิจิทัล
ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา สำนักข่าวกรองแห่งชาติ

The Participation of Government Personnel in the Development and
Transform to Digital Organization According to Thailand 4.0 Policy
Case Study, National Intelligence Agency

นครินทร์ โพธิ์ฉันทินกุล^{1,*}, สุริยะ ประกายสาธิต¹

Received: April 19, 2024, Revised: May 7, 2024, Accepted: June 6, 2024

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาถึงระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรภาครัฐในการพัฒนาองค์กรเพื่อเปลี่ยนผ่านไปสู่องค์กรดิจิทัล 2. เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรภาครัฐในการพัฒนาองค์กรเพื่อเปลี่ยนผ่านไปสู่องค์กรดิจิทัล 3. เพื่อศึกษาถึงแนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรภาครัฐในการพัฒนาองค์กรเพื่อเปลี่ยนผ่านไปสู่องค์กรดิจิทัล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane โดยใช้การสุ่มแบบสะดวก (Convenience sampling) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสำนักข่าวกรองแห่งชาติทั้งหมด 261 คน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมทำการพิสูจน์สมมติฐานการวิจัย โดยใช้สถิติวิจัย คือ independent Samples t-test และทดสอบสมมติฐานแบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ One-way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรภาครัฐ โดยการมีส่วนร่วมในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านกรอบความคิดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ปัญหาและอุปสรรค คือ 1. คอมพิวเตอร์บางส่วนเก่า 2. ขาดการประชาสัมพันธ์ 3. การฝึกอบรมด้านดิจิทัลไม่สม่ำเสมอ 4. การใช้งานระบบสารสนเทศซับซ้อน 5. ขาดการประชุมของทุกสายงานร่วมกัน 6. การออกแบบระบบซับซ้อน โดยข้อเสนอแนะ คือ 1. ลงทุนในเทคโนโลยีฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ 2. กำหนดตัวชี้วัดการพัฒนาบุคลากร 3. ควรมีการประชุมกันทุกภาคส่วน 4. จัดอบรมให้ความรู้ด้านดิจิทัล 5. ประชาสัมพันธ์ระบบที่พัฒนาขึ้นใหม่ผ่านช่องทางออนไลน์ 6. ผู้นำองค์กรควรเป็นตัวอย่างของการนำเทคโนโลยีมาใช้

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วม องค์กรดิจิทัล การเปลี่ยนผ่าน

¹ สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
Corresponding author: Email: s63463825030@ssru.ac.th

Abstract

The study's main objectives are: 1) To study the level of the participation of government personnel in the development and transformation to digital organization. 2) To study the problem and obstacle that impact the participation of government personnel in the development and transformation to digital organization. 3) To study the guideline of the participation of government personnel in the development and transformation to digital organization. This is quantitative research. Taro Yamane's sample size was determined using simple random sampling. It collected data from a sample of 261 people working in the National Intelligence Agency. Using an online questionnaire and analyzed the data by finding mean and standard deviation. As well as proving the research hypothesis By using research statistics, namely independent samples t-test and testing the assumptions using One-way ANOVA. The study found that: Different personal factors do not affect the participation of government personnel. Overall participation is at a high average level. The concept of mindset had the highest average. The problem and obstacle are 1) Some computer is old. 2) Old public relations channels do not cover the organization. 3) Providing training is not as consistent. 4) The use of information systems has complexity. 5) There was no official meeting of all lines of work to discuss. 6) The system design is redundant. Suggestions for guidance 1) Invest in changes in new technology. 2) Set as an indicator for developing personnel potential. 3) There should be a meeting to discuss with all sectors. 4) Training should be organized to build digital knowledge in various skills periodically 5) Regularly developed systems should be publicized through online channels to build digital knowledge in various skills. 6) The important thing is organizational leaders should be an example of how technology is used.

Keywords Participation, Digital Organization, Transformation

บทนำ

ในปัจจุบันโลกได้เข้าสู่ยุคสังคมดิจิทัล ที่เทคโนโลยีดิจิทัลไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือคอยสนับสนุนการทำงานอย่างเดียวอีกต่อไป แต่ได้เปลี่ยนเป็นการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีเป็นหลัก ประกอบกับสภาวะโลกที่ได้เผชิญกับการระบาดของเชื้อโรคติดต่ออุบัติใหม่ที่มีความรุนแรงมาอย่างต่อเนื่อง ทำให้การใช้เทคโนโลยีคอยสนับสนุนการทำงานนั้นคือความจำเป็นที่ขาดไม่ได้ อิทธิพลของเทคโนโลยีดิจิทัลดังกล่าว จึงเป็นทั้งโอกาสและความท้าทายในการวางแผนทางการดำเนินการด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สำนักข่าวกรองแห่งชาติได้ตระหนักถึงความสำคัญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้งานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ขององค์กร ในการก้าวสู่การเป็นองค์กรที่ทันสมัย และมีสมรรถนะสูง เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศให้ก้าวสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 (Thailand 4.0) สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา เป้าหมาย ตัวชี้วัด และแนวทางที่มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการดิจิทัลระยะ 5 ปี ของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ รวมทั้ง กฎหมายระเบียบ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนผ่านองค์กรไปสู่ดิจิทัล จำเป็นต้องเร่งรัดการปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการทำงาน โดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือขับเคลื่อนการพัฒนางานข่าวกรองสู่การเป็น “หน่วยข่าวกรองที่ทันสมัย เพื่อความมั่นคงของชาติและประชาชน”

สำนักข่าวกรองแห่งชาติ อยู่ในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี แบ่งโครงสร้างตามภารกิจออกเป็นทั้งหมด 4 สายงาน ได้แก่

1. ภารกิจข่าวกรองและต่อต้านข่าวกรองในประเทศ
2. ภารกิจข่าวกรองและต่อต้านข่าวกรองต่างประเทศ
3. ภารกิจข่าวกรองและต่อต้านข่าวกรองทางเทคนิค
4. ภารกิจบริหาร

โดยแบ่งออกเป็น 12 สำนัก 3 ศูนย์ 1 สถาบัน 2 กอง และ 5 กลุ่มขึ้นตรง (สำนักข่าวกรองแห่งชาติ, 2567) ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีบุคลากรทั้งสิ้นมีจำนวน 754 คน มีภารกิจและบทบาทในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจการข่าวกรอง การต่อต้านข่าวกรอง การข่าวกรองทาง การ สื่ อ สาร และ ก าร ร ัก ษ า ค วาม ป ล อ ต ภ าย ฝ าย พลเรือน พร้อมทั้งติดตามสถานการณ์ภายในประเทศและต่างประเทศ ที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงแห่งชาติ

สำนักข่าวกรองแห่งชาติเคยใช้วิธีการติดต่อสื่อสารในรูปแบบเก่า ด้วยการใช้วิทยุสื่อสาร การใช้โทรศัพท์ยังอยู่ในรูปแบบตู้ชุมสาย จนมาถึงยุคอินเทอร์เน็ตหรือการปฏิบัติงานผ่านแอปพลิเคชันในคอมพิวเตอร์หรือโทรศัพท์มือถือ

ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามา ทำให้สำนักข่าวกรองแห่งชาติต้องปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนผ่านองค์กรให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล (Digital Transformation) ในด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านกระบวนการทำงาน ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านระบบสารสนเทศ ด้านกรอบแนวคิดทางดิจิทัลของบุคลากร

โดยการพัฒนาสำนักข่าวกรองแห่งชาติไปสู่ดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้มากขึ้นเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับการเข้ามามีส่วนร่วมของบุคลากรในสำนักข่าวกรองแห่งชาติ โดยบุคลากรจะสามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้มากขึ้นเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับนโยบาย วัฒนธรรมขององค์กร และความรู้ความสามารถของบุคลากร หรือแม้กระทั่งแรงจูงใจในการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ

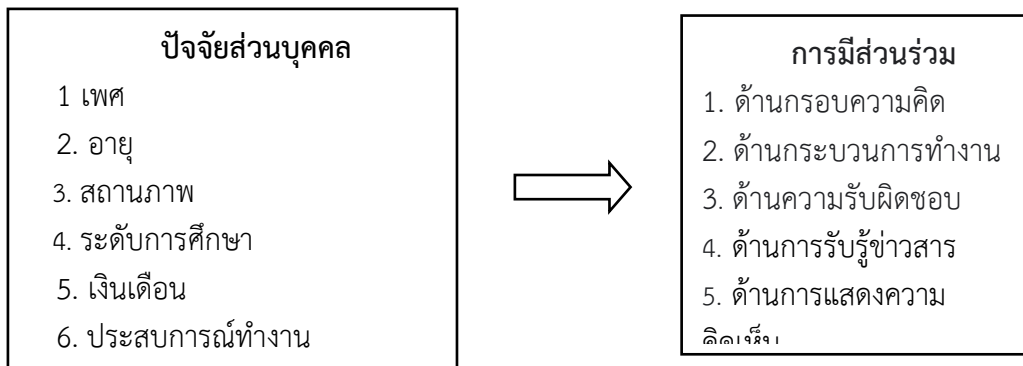
อย่างไรก็ตาม หากกล่าวถึงภาพรวมของการมีส่วนร่วมของบุคลากรของสำนักข่าวกรองแห่งชาติในการพัฒนาองค์กรไปเปลี่ยนผ่านไปสู่ดิจิทัลแล้ว ยังคงมีปัญหาและอุปสรรคอยู่รวมไปถึงยังมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายด้านที่บุคลากรอาจไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรม หรือมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ได้ ดังนั้น การให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในด้านต่าง ๆ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างมาก

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาว่าบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานในสำนักข่าวกรองแห่งชาติ มีระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรเพื่อเปลี่ยนผ่านไปสู่องค์กรดิจิทัลเป็นอย่างไร และมีปัญหาและอุปสรรค พร้อมทั้ง ข้อเสนอแนะที่จะช่วยในการปรับปรุงแก้ไขหรือเพิ่มประสิทธิภาพของการมีส่วนร่วมของบุคลากรของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ในการพัฒนาองค์กรเพื่อเปลี่ยนผ่านไปสู่องค์กรดิจิทัล เพื่อให้มีความก้าวหน้าและพัฒนาไปสู่องค์กรยุคประเทศไทย 4.0

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรภาครัฐในการพัฒนาองค์กรเพื่อเปลี่ยนผ่านไปสู่องค์กรดิจิทัล ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา สำนักข่าวกรองแห่งชาติ
2. เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรค ที่ส่งต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรภาครัฐในการพัฒนาองค์กรเพื่อเปลี่ยนผ่านไปสู่องค์กรดิจิทัล ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา สำนักข่าวกรองแห่งชาติ
3. เพื่อศึกษาถึงแนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรภาครัฐในการพัฒนาองค์กรเพื่อเปลี่ยนผ่านไปสู่องค์กรดิจิทัล ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา สำนักข่าวกรองแห่งชาติ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด



สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรภาครัฐในการพัฒนาองค์กรเพื่อเปลี่ยนผ่านไปสู่องค์กรดิจิทัล ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษาสำนักข่าวกรองแห่งชาติ แตกต่างกันไป

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเอกสารเกี่ยวกับกับทฤษฎีการมีส่วนร่วมของบุคคลในด้านต่าง ๆ และแนวคิดในด้านการพัฒนาองค์กรไปสู่ดิจิทัล โดยค้นคว้าจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 ขอบเขตด้านประชากร

บุคลากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ลูกจ้าง พนักงานราชการ ข้าราชการ ในสำนักข่าวกรองแห่งชาติ จำนวน 754 คน

1.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ เงินเดือนระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านกรอบแนวคิด ด้านกระบวนการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการรับรู้ข่าวสาร ด้านการแสดงความคิดเห็น และด้านการพัฒนาทักษะ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวความคิดและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นเกณฑ์การวัดระดับการมีส่วนร่วมตามความเป็นจริง เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรภาครัฐในการพัฒนาองค์กรเพื่อเปลี่ยนผ่านไปสู่องค์กรดิจิทัล ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ได้แก่ ด้านกรอบความคิด ด้านกระบวนการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการรับรู้ข่าวสาร ด้านการแสดงความคิดเห็น และด้านการพัฒนาทักษะ

เกณฑ์การวัดระดับการมีส่วนร่วมในการตอบคำถามส่วนที่ 2 ใช้มาตราวัด 5 ระดับตามแบบของ ลิเคิร์ต สเกล (Likert's Scale) และลักษณะของคำถามกำหนดให้ผู้ตอบเลือกตอบ (Checklist)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ในการมีส่วนร่วมของบุคลากรภาครัฐในการพัฒนาองค์กรเพื่อเปลี่ยนผ่านไปสู่องค์กรดิจิทัล ตามนโยบายประเทศไทย 4.0

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบออนไลน์ ดังนี้

1) ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามออนไลน์กับ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และข้าราชการ ที่ปฏิบัติงานในสำนักข่าวกรองแห่งชาติ

2) ทำหนังสือแจ้งขอความอนุเคราะห์กับผู้บริหารในแต่ละสังกัด ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานในสำนักข่าวกรองแห่งชาติ และส่งผ่านช่องทางออนไลน์

3) ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ รวบรวมข้อมูลและแจกจ่ายให้กับผู้ปฏิบัติงานในสำนักข่าวกรองแห่งชาติด้วยตนเอง โดยมีการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของ

แบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 261 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 โดยใช้การสุ่มแบบสะดวก (Convenience sampling) เก็บข้อมูลให้ครบตามต้องการ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว จะนำข้อมูลที่ได้รับคืนมาจากการตอบแบบสอบถาม มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ โดยมีการจัดหมวดหมู่และการใช้วิธีทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูป โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาเอง แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist) ป้ายชี้ส่วนบุคคลวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 เกณฑ์การวัดระดับการมีส่วนร่วมในการตอบคำถามส่วนที่ 2 ใช้มาตราวัด 5 ระดับ ตามแบบของ ลิเคิร์ท สเกล (Likert's Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามลักษณะคำถามปลายเปิด โดยวิเคราะห์ด้วยการสรุปวิเคราะห์เนื้อหา และพรรณนาวิเคราะห์

ผลการศึกษา

1. การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรภาครัฐในการพัฒนาองค์กรเพื่อเปลี่ยนผ่านไปสู่องค์กรดิจิทัล ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา สำนักข่าวกรองแห่งชาติ แตกต่างกัน

ตารางที่ 1.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล “เพศ”

การมีส่วนร่วมในการพัฒนา องค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านกรอบความคิด	4.55	0.53	4.54	0.38	.160	0.873
2. ด้านกระบวนการทำงาน	4.18	0.59	4.21	0.50	-.516	0.607
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.00	0.66	3.98	0.52	.178	0.859
4. ด้านการรับรู้ข่าวสาร	4.02	0.84	3.93	0.64	.892	0.374
5. ด้านการแสดงความ คิดเห็น	3.58	0.96	3.41	0.80	1.469	0.144
6. ด้านการพัฒนาทักษะ	3.54	1.03	3.14	0.88	3.262	0.001*
รวม	0.67		3.87	0.49	1.366	0.174
	3.98					

ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล “เพศ” โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน มีค่า Sig > 0.05 สรุปผลการทดสอบได้ว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 1.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล “อายุ”

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ไปสู่องค์กรดิจิทัล		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.ด้านกรอบความคิด	Between Groups	1.035	3	0.345	1.788	0.150
	Within Groups	49.394	256	0.193		
	Total	50.429	259			
2.ด้านกระบวนการทำงาน	Between Groups	1.312	3	0.437	1.542	0.204
	Within Groups	72.575	256	0.283		
	Total	73.886	259			
3.ด้านความรับผิดชอบ	Between Groups	1.842	3	0.614	1.867	0.136
	Within Groups	84.191	256	0.329		
	Total	86.033	259			
4.ด้านการรับรู้ข่าวสาร	Between Groups	3.808	3	1.269	2.480	0.062
	Within Groups	131.033	256	0.512		

	Total	134.841	259			
5.ด้านการแสดงความคิดเห็น	Between Groups	0.647	3	0.216	0.284	0.837
	Within Groups	194.479	256	0.760		
	Total	195.126	259			
6.ด้านการพัฒนาทักษะ	Between Groups	2.423	3	0.808	0.887	0.448
	Within Groups	233.046	256	0.910		
	Total	235.469	259			
รวมทั้งหมด	Between Groups	0.941	3	0.314	0.992	0.397
	Within Groups	80.889	256	0.316		
	Total	81.839	259			

ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล “อายุ” โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน มีค่า Sig > 0.05 ส ร , ป ฝ ล การทดสอบได้ว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 1.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล “ระดับการศึกษา”

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ไปสู่องค์กรดิจิทัล		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.ด้านกรอบความคิด	Between Groups	1.913	2	0.957	5.067	0.007*
	Within Groups	48.516	257	0.189		
	Total	50.429	259			
2.ด้านกระบวนการทำงาน	Between Groups	1.489	2	0.744	2.642	0.073
	Within Groups	72.397	257	0.282		
	Total	73.886	259			
3.ด้านความรับผิดชอบ	Between Groups	0.868	2	0.434	1.310	0.272
	Within Groups	85.164	257	0.331		
	Total	86.033	259			
4.ด้านการรับรู้ข่าวสาร	Between Groups	2.677	2	1.338	2.602	0.076
	Within Groups	132.164	257	.514		
	Total	134.841	259			
5.ด้านการแสดงความคิดเห็น	Between Groups	1.799	2	0.899	1.195	0.304
	Within Groups	193.328	257	0.752		
	Total	195.126	259			
6.ด้านการพัฒนาทักษะ	Between Groups	0.691	2	0.346	0.378	0.685
	Within Groups	234.778	257	0.914		
	Total	235.469	259			

รวมทั้งหมด	Between Groups	1.094	2	0.547		
	Within Groups	80.745	257	0.314	1.741	0.177
	Total	81.839	259			

ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล “ระดับการศึกษา” โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน มีค่า Sig > 0.05 สรุปผลการทดสอบได้ว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 1.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล “สถานภาพ”

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ไปสู่องค์กรดิจิทัล		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.ด้านรอบความคิด	Between Groups	0.728	3	0.243	1.250	0.292
	Within Groups	49.701	256	0.194		
	Total	50.429	259			
2.ด้านกระบวนการทำงาน	Between Groups	0.183	3	0.061	0.212	0.888
	Within Groups	73.703	256	0.288		
	Total	73.886	259			
3.ด้านความรับผิดชอบ	Between Groups	2.281	3	0.760	2.324	0.075
	Within Groups	83.752	256	0.327		
	Total	86.033	259			
4.ด้านการรับรู้ข่าวสาร	Between Groups	2.276	3	0.759	1.465	0.225
	Within Groups	132.565	256	.518		
	Total	134.841	259			
5.ด้านการแสดงความคิดเห็น	Between Groups	3.345	3	1.115	1.488	0.218
	Within Groups	191.782	256	0.749		
	Total	195.126	259			
6.ด้านการพัฒนาทักษะ	Between Groups	3.973	3	1.324	1.464	0.225
	Within Groups	231.467	256	0.904		
	Total	235.469	259			
รวมทั้งหมด	Between Groups	1.353	3	0.451	1.435	0.233
	Within Groups	80.486	256	0.314		
	Total	81.839	259			

ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล “สถานภาพ” โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน มีค่า Sig > 0.05 สรุปผลการทดสอบได้ว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 1.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล “อัตราเงินเดือน”

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ไปสู่องค์กรดิจิทัล		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.ด้านกรอบความคิด	Between Groups	4.404	5	0.861	4.861	0.000*
	Within Groups	46.025	254	0.181		
	Total	50.429	259			
2.ด้านกระบวนการทำงาน	Between Groups	5.926	5	1.185	4.429	0.001*
	Within Groups	67.961	254	0.288		
	Total	73.886	259			
3.ด้านความรับผิดชอบ	Between Groups	5.048	5	1.010	3.167	0.009*
	Within Groups	80.984	254	0.319		
	Total	86.033	259			
4.ด้านการรับรู้ข่าวสาร	Between Groups	11.028	5	2.206	4.525	0.001*
	Within Groups	123.813	254	0.487		
	Total	134.841	259			
5.ด้านการแสดงความคิดเห็น	Between Groups	6.084	5	1.217	1.635	0.151
	Within Groups	189.043	254	0.744		
	Total	195.126	259			
6.ด้านการพัฒนาทักษะ	Between Groups	9.952	5	1.990	2.242	0.051
	Within Groups	225.517	254	0.888		
	Total	235.469	259			
รวมทั้งหมด	Between Groups	5.918	5	1.184	3.960	0.002*
	Within Groups	75.921	254	0.299		
	Total	81.839	259			

ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล “อัตราเงินเดือน” โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน มีค่า Sig 0.002* < 0.05 สรุปผลการทดสอบได้ว่า แตกต่างกัน

ตารางที่ 1.6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล “ระยะเวลาการปฏิบัติงาน”

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ไปสู่องค์กรดิจิทัล		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.ด้านกรอบความคิด	Between Groups	0.440	4	0.110	0.562	0.691
	Within Groups	49.989	255	0.196		
	Total	50.429	259			

2.ด้านกระบวนการทำงาน	Between Groups	0.943	4	0.236	0.824	0.511
	Within Groups	72.943	255	0.286		
	Total	73.886	259			
3.ด้านความรับผิดชอบ	Between Groups	3.184	4	0.796	2.450	0.047*
	Within Groups	82.849	255	0.325		
	Total	86.033	259			
4.ด้านการรับรู้ข่าวสาร	Between Groups	5.146	4	1.287	2.530	0.041*
	Within Groups	129.695	255	0.509		
	Total	134.841	259			
5.ด้านการแสดงความคิดเห็น	Between Groups	10.803	4	2.701	3.736	0.006*
	Within Groups	184.324	255	0.723		
	Total	195.126	259			
6.ด้านการพัฒนาทักษะ	Between Groups	7.592	4	1.898	2.124	0.078
	Within Groups	227.877	255	0.894		
	Total	235.469	259			
รวมทั้งหมด	Between Groups	2.759	4	0.690	2.224	0.067
	Within Groups	79.081	255	0.310		
	Total	81.839	259			

ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล “ระยะเวลาการปฏิบัติงาน” โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน Sig 0.067 > 0.05 สรุปผลการทดสอบได้ว่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 1.7 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล “ตำแหน่งการปฏิบัติงาน”

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ไปสู่องค์กรดิจิทัล		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.ด้านรอบความคิด	Between Groups	1.078	4	0.269	1.392	0.237
	Within Groups	49.352	255	0.194		
	Total	50.429	259			
2.ด้านกระบวนการทำงาน	Between Groups	1.288	4	0.322	1.131	0.342
	Within Groups	72.598	255	0.285		
	Total	73.886	259			
3.ด้านความรับผิดชอบ	Between Groups	1.365	4	0.341	1.028	0.393
	Within Groups	84.668	255	0.332		
	Total	86.033	259			
4.ด้านการรับรู้ข่าวสาร	Between Groups	2.747	4	0.687	1.326	0.261
	Within Groups	132.094	255	0.518		

	Total	134.841	259			
5.ด้านการแสดงความคิดเห็น	Between Groups	8.857	4	2.214	3.031	0.018*
	Within Groups	186.269	255	0.730		
	Total	195.126	259			
		6.102	4		1.696	0.151
6.ด้านการพัฒนาทักษะ	Between Groups	229.368	255	1.525		
	Within Groups	235.469	259	0.899		
	Total	0.943	4		0.743	0.564
รวมทั้งหมด	Between Groups	80.897	255	0.236		
	Within Groups	81.839	259	0.317		
	Total					

ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล “ตำแหน่งการปฏิบัติงาน” โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน มีค่า Sig > 0.05 สรุปผลการทดสอบได้ว่า ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. เพื่อศึกษาถึงระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรภาครัฐในการพัฒนาองค์กรเพื่อเปลี่ยนผ่านไปสู่องค์กรดิจิทัล ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษาสำนักข่าวกรองแห่งชาติ

ผลการศึกษาพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรภาครัฐในการพัฒนาองค์กร เพื่อเปลี่ยนผ่านไปสู่องค์กรดิจิทัล ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 78 ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจระดับความพร้อมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ประจำปี 2566 ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) ที่ได้ทำการสำรวจหน่วยงานระดับกรมทั้งหมด 376 หน่วยงาน จากการตอบแบบสำรวจประจำปีในแต่ละปี (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2566) โดยสำนักข่าวกรองแห่งชาติ มีคะแนนระดับความพร้อมอยู่ที่ร้อยละ 65.42 คะแนนมีคะแนนรวมอยู่ในอันดับ 35/110 เมื่อเทียบกับหน่วยงานในระดับเดียวกัน

ตารางวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการมีส่วนร่วม ตามวัตถุประสงค์ ที่ 1

การมีส่วนร่วมของบุคลากรภาครัฐในการพัฒนา องค์กรเพื่อเปลี่ยนผ่านไปสู่องค์กรดิจิทัล กรณีศึกษา สำนักข่าวกรองแห่งชาติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ มีส่วนร่วม
1. ด้านกรอบความคิด	4.55	0.44	มากที่สุด
2. ด้านกระบวนการทำงาน	4.20	0.53	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบ	3.99	0.58	มาก
4. ด้านการรับรู้ข่าวสาร	3.97	0.72	มาก
5. ด้านการแสดงความคิดเห็น	3.47	0.87	ปานกลาง
6. ด้านการพัฒนาทักษะ	3.29	0.95	ปานกลาง
รวม	3.91	0.56	มาก

จากตารางสรุปได้ว่า ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรภาครัฐในการพัฒนาองค์กร เพื่อเปลี่ยนผ่านไปสู่องค์กรดิจิทัล ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.56) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ ด้านกรอบความคิดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.44) รองลงมาคือ ด้านกระบวนการทำงาน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.53) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.58) ด้านการรับรู้ข่าวสาร ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.72) ด้านการแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.87) ด้านการพัฒนาทักษะ ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.95) ตามลำดับ

การมีส่วนร่วมด้านกรอบความคิด ในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติพร้อมที่จะปรับปรุงรูปแบบการทำงานเดิม ๆ ให้มีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น และพร้อมที่จะพัฒนาทักษะดิจิทัลและเปลี่ยนแปลงตัวเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติคุณ, สีทองคำ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะคติและผลกระทบ

ของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กร ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร เนื่องจากเทคโนโลยีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แม้ว่าจะมีข้อกังวลต่อปัญหาของตัวเทคโนโลยีเองและคุณค่าของมนุษย์ก็ตาม

การมีส่วนร่วมด้านกระบวนการทำงาน ในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติสามารถทำงานได้ในทุกสถานที่ แม้ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19 และแสวงหาเทคโนโลยีที่อำนวยความสะดวก ลดกำลังคน และลดขั้นตอนในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ , นิสรา ใจชื่อ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัลเพื่อก้าวสู่การพัฒนาประเทศไทย 4.0 ผลการศึกษาพบว่าแนวทางการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Organization) ทั้งองค์การดิจิทัลภาครัฐ และองค์การดิจิทัลภาคเอกชน มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการดังนี้ 1. Digital Mindset ชุดความคิดของคนในองค์กร 2. Digital Processes ระบบงานและกระบวนการภายใน 3. Digital Skills ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการใช้เทคโนโลยี 4. Digital Culture วัฒนธรรมองค์กร

การมีส่วนร่วม ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติมีความตระหนักถึงการมีจรรยาบรรณในการใช้เทคโนโลยี เคารพสิทธิส่วนบุคคล ไม่ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล และมีความตระหนักถึงภัยคุกคามทางไซเบอร์ มีความตระหนักถึงการใช้เทคโนโลยีในทางจริยธรรม ให้มีความเหมาะสมและสร้างสรรค์ มีหลักธรรมาภิบาล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวนทอง เขาวงกตพิณ (2563) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้ ความเป็นพลเมืองดิจิทัลของนักศึกษาคณะครุศาสตร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านสิทธิและความรับผิดชอบในการใช้งานดิจิทัล ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายดิจิทัล ด้านการรักษาความปลอดภัยในการใช้งานดิจิทัล ด้านมารยาทในการใช้งานดิจิทัล ด้านการสื่อสารทางดิจิทัล ด้านการรู้ดิจิทัล ด้านการมีอัตลักษณ์ทางดิจิทัล ด้านการมีสุขภาพกายและใจที่ดีเมื่อใช้งานดิจิทัล และด้านการเข้าถึงและการใช้งานดิจิทัล ตามลำดับ

การมีส่วนร่วม ด้านการรับรู้ข่าวสาร ในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติติดต่อสื่อสารหรือแจ้งข่าวสารด้านเทคโนโลยีผ่านทางช่องทางออนไลน์ ติดตามข้อมูลข่าวสารกิจกรรมขององค์กรที่เกี่ยวกับด้านเทคโนโลยีและด้านภัยคุกคามทางไซเบอร์อยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทน์ รุ่งเรืองธนาผล (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้การเป็น Thailand 4.0 ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านสังคมที่ทำให้เกิดการรับรู้การรับรู้การเป็น Thailand 4.0 เรียงจากมาก ไปหาน้อย จากการค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ตอยู่ในระดับมากที่สุด

รองลงมาอยู่ในระดับมากคือจากการใช้สื่อ Social Media จากความสนใจจึงค้นคว้าหาข้อมูล การเข้าอบรม การสัมมนา และการอ่านสิ่งพิมพ์

การมีส่วนร่วม ด้านการแสดงความคิดเห็น ในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามหรือแบบประเมินต่าง ๆ ขององค์กร ที่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัล พุดคุยปรึกษาเสนอแนะปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหา ในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ให้กับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญมน กำแสง (2558) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงาน มาตรฐาน ในสถานสงเคราะห์คนพิการ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีการรับรู้การดำเนินงาน มาตรฐานการในสถานสงเคราะห์คนพิการระดับมาก เกี่ยวกับวิถีชีวิตทัศนพันธกิจ นโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของหน่วยงาน มีระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีส่วนร่วมดำเนินการสูงที่สุด ถัดมามีส่วนร่วมติดตาม ประเมินผล มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมวางแผนและ ตัดสินใจ ตามลำดับ

การมีส่วนร่วม ด้านการพัฒนาทักษะ ในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับทักษะในการนำเทคโนโลยี มาใช้ในการปฏิบัติงาน เรียนรู้และพัฒนาตนเองเพิ่มเติมผ่านสื่อออนไลน์ เพื่อค้นคว้าความรู้ เกี่ยวกับการใช้งานเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา จันทรอ่อน (2562) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร กรมประชาสัมพันธ์ สู่การเปลี่ยนเป็นหน่วยงาน ดิจิทัล ผลศึกษาพบว่า การพัฒนาการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถด้านทักษะดิจิทัลมีความ สอดคล้องกับแนวคิดบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ในด้านการสร้างระบบการพัฒนาสนับสนุนด้าน บุคลากร ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ E-Learning และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ กับการทำงานของหน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ที่ 2. เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรค ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของ บุคลากรภาครัฐในการพัฒนาองค์กรเพื่อเปลี่ยนผ่านไปสู่องค์กรดิจิทัล ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา สำนักข่าวกรองแห่งชาติ

ความพร้อมของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรยังคงมีปัญหาและ อุปสรรค ดังต่อไปนี้

1. อุปกรณ์คอมพิวเตอร์บางส่วนยังเก่า ล้าสมัย ขาดอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ ซอฟต์แวร์ที่ถูกลิขสิทธิ์ไม่เพียงพอต่อการใช้งานของเจ้าหน้าที่ ระบบโครงสร้างพื้นฐานยังมีช่องโหว่ ต่อการถูกโจมตีทางไซเบอร์

2. ขาดการประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่ทั่วถึง เจ้าหน้าที่บางส่วนไม่ทราบถึงการจัดกิจกรรมต่าง ๆ การมีส่วนร่วมจึงน้อยลง ช่องทางในการประชาสัมพันธ์แบบเดิมไม่ทั่วถึงทั้งองค์กร ทำให้ขาดการรับรู้ที่ตรงกันของเจ้าหน้าที่

3. การจัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านทักษะดิจิทัลยังไม่สม่ำเสมอเท่าที่ควร หลาย ๆ หลักสูตรเป็นหลักสูตรทางดิจิทัลเฉพาะทาง ที่มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำให้เจ้าหน้าที่ทั่วไปยากที่จะเข้าถึง

4. การใช้งานระบบสารสนเทศต่าง ๆ ที่มีความซับซ้อน ไม่มีคู่มือสอนการใช้งานที่เป็นมาตรฐาน และคู่มือการใช้งานบางส่วนทำความเข้าใจได้ยาก เนื่องจากมีการใช้ศัพท์ทางเทคนิคด้านดิจิทัล

5. ขาดความตระหนักรู้ในการใช้งานคอมพิวเตอร์ ทั้งในด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ และทางด้านจริยธรรมในการใช้คอมพิวเตอร์

6. ผู้บริหารยังไม่มีผลการผลักดันการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ดิจิทัลอย่างแท้จริง อาทิ ยังไม่มีนโยบายหรือตัวชี้วัดในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในองค์กรอย่างชัดเจน

7. ขาดการประชุมหารือของทุกสายงานร่วมกันอย่างเป็นทางการ เช่น ฝ่ายด้านเทคนิค ฝ่ายด้านการข่าว ฝ่ายด้านบริหาร เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและข้อเสนอแนะที่แท้จริงในการปฏิบัติงานของแต่ละสายงานร่วมกัน

8. การออกแบบระบบสารสนเทศยังมีความซ้ำซ้อน ต่างฝ่ายต่างพัฒนา ไม่ได้มีการตกลงร่วมกัน ทำให้ผู้ใช้งานระบบสารสนเทศมีขั้นตอนการทำงานที่หลายขั้นตอนเกินไป และทำให้ไม่ยอมรับกับระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นมา

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาถึงแนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรภาครัฐ ในการพัฒนาองค์กรเพื่อเปลี่ยนผ่านไปสู่องค์กรดิจิทัล ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 กรณีสึกษา สำนักข่าวกรองแห่งชาติ

แนวทางส่งเสริมการความพร้อมของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร มีดังต่อไปนี้

1. ควรลงทุนเพื่อเปลี่ยนแปลงในเทคโนโลยีใหม่ทั้งด้านฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ เพื่อผลในการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและกระบวนการการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นดิจิทัล และป้องกันการถูกโจมตีระบบคอมพิวเตอร์จากภายนอก ใช้ซอฟต์แวร์ที่ถูกลิขสิทธิ์ และการเปลี่ยนฮาร์ดแวร์ให้ทันสมัย มีอุปกรณ์ดิจิทัลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูง เพียงพอกับเจ้าหน้าที่เอื้ออำนวยให้การทำงานสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้เห็นพ้องกันว่าการปรับพฤติกรรมการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีเป็นไปได้และเป็นเรื่องจำเป็นที่ทุกคนต้องร่วมมือกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins & Coulte (2008) กล่าวเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี ซึ่ง

เป็นการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไข กระบวนการทำงาน วิธีการทำงาน รวมทั้งการนำเครื่องจักร เครื่องมือใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาแทนที่เครื่องจักรเดิม และให้การควบคุมโดยคอมพิวเตอร์ แทนการใช้พนักงาน เป็นต้น

2. ควรประชาสัมพันธ์ระบบต่าง ๆ ที่พัฒนาขึ้นใหม่ผ่านช่องทางออนไลน์ อาทิ ไลน์ กลุ่มประชาสัมพันธ์ ไลน์กลุ่มฝ่ายบริหาร และแบบออฟไลน์ เพื่อเจ้าหน้าที่ได้ใช้ประโยชน์อย่างทั่วถึง และมีการประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ด้านดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ สร้างช่องทางออนไลน์สำหรับสำรวจความต้องการระบบดิจิทัลที่ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานแบบเดิม เพื่อให้เจ้าหน้าที่เสนอแนวคิด ไอเดีย ความต้องการต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วงศ์ผกา กลอนสุด (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การเปลี่ยนแปลงรูปแบบองค์กรด้วยกระบวนการทางดิจิทัล กรณีศึกษา ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง โดยศึกษาปัจจัยความพร้อมการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยดิจิทัล 4 ด้านได้แก่ 1) กลยุทธ์ 2) เทคโนโลยี 3) โครงสร้างองค์กร 4) วัฒนธรรมองค์กร พบว่าธนาคารพาณิชย์ที่ทำการศึกษามีความพร้อมด้านกลยุทธ์ โดยผู้บริหารหน่วยงานมีหน้าที่ในการเข้ารับฟังนโยบายจากผู้บริหารระดับสูง แล้วนำไปถ่ายทอดให้พนักงานในหน่วยงานทราบ และฝ่ายงานที่ขับเคลื่อนกลยุทธ์มีการทำแผนเกี่ยวกับสื่อประชาสัมพันธ์ผ่านทาง Broadcast ,Intranet เพื่อสื่อสารกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ แต่เรื่อง Digital Banking เป็นสิ่งที่พนักงานยังขาดความเข้าใจ และยังขาดคนที่จะมาอธิบายให้เข้าใจจริง ๆ ผู้บริหารหน่วยงานเอง ก็ยังไม่สามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจนในเรื่องนี้

3. ควรจัดสัมมนาหรือจัดอบรมสร้างองค์ความรู้ด้านดิจิทัลในทักษะต่าง ๆ เป็นระยะ และสามารถเข้าถึงได้ง่าย เพื่อเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะนำมาใช้หรือรองรับการทำงานวิถีใหม่ พร้อมทั้ง จัดทำคู่มือแนวทางการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ด้านดิจิทัล เนื่องจากอายุของเจ้าหน้าที่อาจส่งผลให้การทำความเข้าใจและการใช้งานนั้นไม่ดีเท่าที่ควร อีกทั้ง เพิ่มความตระหนักของเจ้าหน้าที่ด้านความมั่นคงทางไซเบอร์ อาทิ การรักษาความปลอดภัยของข้อมูล ให้เป็นในรูปแบบที่เข้าใจง่าย และสามารถปฏิบัติได้จริง เพื่อการมีส่วนร่วมต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์วัตร บุญสนองโชคยิ่ง (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของบุคลากร มีการกำหนดให้การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรเป็นหนึ่งในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระยะ 4 ปี

4. ผู้นำองค์กรควรเป็นตัวอย่างของการนำเทคโนโลยีมาใช้ จึงทำให้คนในองค์กรพร้อมเปิดใจและยอมรับ เรียนรู้เทคโนโลยีไปพร้อมกัน และควรให้ผู้บริหารผลักดันให้เจ้าหน้าที่ทุกท่านในองค์กรได้มีส่วนร่วมแสดงความเห็น และพัฒนาองค์กรไปด้วยกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คันคินีย์ เอื้อประชากุล (2560) ได้กล่าวถึง Leadership Capability (ความสามารถในการเป็นผู้นำ) การมุ่งเน้นทางด้านนโยบาย Vision, Engagement of employees, The Governance system, and IT/business alignment and synergies หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกำหนด

วิสัยทัศน์ด้าน Digital Transformation ทำให้คนในองค์กรเข้าใจและสามารถจูงใจให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม ต้องสามารถกำหนดมาตรการจัดการความเสี่ยง กำหนดมาตรฐานจัดความสูญเสียและไม่ลงทุนซ้ำซ้อน ต้องสามารถนำเสนอโครงการที่มีความสมดุลและความสอดคล้องกันระหว่างยุทธศาสตร์ด้านดิจิทัลกับด้านธุรกิจได้

5. ควรมีการประชุมหารือกันทุกภาคส่วน ทั้งฝ่ายบริหาร ฝ่ายธุรการ และฝ่ายข่าว เพื่อให้ทราบปัญหาในทางปฏิบัติของการใช้ระบบดิจิทัลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การแก้ไขได้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น อุปสรรคในการใช้ระบบ และการพิจารณาลดขั้นตอนเอกสารที่ต้องใช้กระดาษมากเกินไป ซึ่งเป็น สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริชัย กาญจนวาสี (2547) ได้กำหนดรูปแบบและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของ บุคคลในองค์กร ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการประชุม 2) การมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร 4) การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการเลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหา 5) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลในกิจกรรมต่าง

6. ควรมีการวางระบบการทำงานทางระบบเทคโนโลยี ทดแทนการทำงานแบบใช้กระดาษ การส่งงานเอกสารผ่านระบบแทนการส่งเป็นกระดาษ โดยใช้ระบบเดียวกันทั้งองค์กร พัฒนาระบบให้ user friendly มากที่สุด เชื่อมโยงกัน เป็นไปอย่างบูรณาการมากขึ้น ลดความซ้ำซ้อนในการใช้งานระบบต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บริษัทการ์ทเนอร์ (Gartner) ที่ปรึกษาด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ได้นำเสนอระดับการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (Maturity Model)

Level 1: E-Government รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์เป็นจุดเริ่มต้นของการมุ่งสู่รัฐบาลดิจิทัล ทั้งนี้ ในระดับการพัฒนาขั้นนี้ ภาครัฐมีการให้บริการต่าง ๆ ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน นอกจากนี้บางหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องหรือ ทำงานในสายงานเดียวกัน อาจร่วมมือกันเพื่อรวมศูนย์ของบริการอิเล็กทรอนิกส์เข้าไว้ยังจุดเดียวกัน

Level 2: Open Government การพัฒนาโดยภาครัฐจะเพิ่มอัตราการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีต่าง ๆ และข้อมูลที่หน่วยงานมีอยู่ หากเป็นข้อมูลบนเอกสาร จะต้องทำให้กลายเป็นข้อมูล อิเล็กทรอนิกส์ และเริ่มดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ (Open Public Data)

Level 3: Data-Centric Government เพื่อยกระดับการให้บริการและการทำงานภาครัฐ การพัฒนารัฐบาลดิจิทัลในขั้นนี้มุ่งเน้นไปที่การสร้างเว็บไซต์หรือระบบที่ให้บริการและตอบสนองผู้ใช้ (ประชาชน ภาคธุรกิจ และหน่วยงานภาครัฐด้วย กันเอง) ในการใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่เปิดเผย

Level 4: Fully Digital Government การเกิดขึ้นของรัฐบาลดิจิทัลนำไปสู่รูปแบบบริการ และการดำเนินงานของภาครัฐในรูปแบบใหม่ที่ไม่เคยเกิดขึ้น การนำเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบกับการสร้างความร่วมมือระหว่างรัฐกับรัฐ และรัฐกับเอกชน จะส่งผลให้สภาพแวดล้อมเชิงดิจิทัลของประเทศเกิดการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและข้อมูลเป็นหัวใจสำคัญของรัฐบาลดิจิทัล

Level 5: Smart Government รัฐบาลดิจิทัลจะมุ่งสู่การเป็นรัฐบาลอัจฉริยะ (Smart Government) โดยการขับเคลื่อนผ่านการนำเอาเทคโนโลยี Smart Machines มาปรับใช้กับการดำเนินงานและการให้บริการของรัฐบาล

7. ควรกำหนดให้เป็นตัวชี้วัดในเรื่องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในเรื่องเทคโนโลยีและความปลอดภัย การขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรดิจิทัล เช่น เป้าหมายลดการใช้กระดาษต่อเดือน การฝึกอบรมใช้งานเทคโนโลยี การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานหลังจากนำเทคโนโลยีมาใช้ เป็นต้น เพื่อแสดงผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจน จำเป็นต้องมีนโยบายและแผนปฏิบัติการขององค์กรที่ชัดเจน จึงจะสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาได้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์วัตร บุญสนองโชคยิ่ง (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานเลขานุการ สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของบุคลากร มีการกำหนดให้การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรเป็นหนึ่งในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระยะ 4 ปี มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล

8. ควรกำหนดเกณฑ์พื้นฐานของเจ้าหน้าที่ในแต่ละระดับ ที่ควรมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเทคโนโลยีในระดับใดบ้าง และมีแผนการพัฒนาตามระดับและช่วงอายุ เพราะการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ในช่วงอายุและแต่ละระดับมีการรับรู้ต่างกัน การพัฒนาต้องไม่ใช่แค่การพัฒนา เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพียงด้านเดียว แต่ต้องครอบคลุมกับ เจ้าหน้าที่ทั้งองค์กร อาทิ ระดับปฏิบัติงานต้องมีเกณฑ์อะไรบ้าง ขยับขึ้นไปจนถึงระดับผู้บริหาร ในขณะที่ เจ้าหน้าที่ด้านเทคนิคหรือเทคโนโลยี ก็ต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพิ่มขึ้นและรู้เท่าทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยรัตน์ ชามพูนท (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคการเปลี่ยนฉับพลันทางดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคการเปลี่ยนฉับพลันทางดิจิทัล ประกอบด้วย (1) นโยบายและ วิสัยทัศน์ของ (2) การออกแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพ (4) กลยุทธ์การรักษาและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (5) บุคลากรขาดทักษะความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยี (6) ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (7) ขาดงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์อำนวยความสะดวก และ (8) บุคลากรขาดความผูกพันกับองค์กร

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษา พบว่าด้านที่มีระดับการมีส่วนร่วมน้อยที่สุดคือ ด้านการพัฒนาทักษะ ซึ่งสอดคล้องกับปัญหาอุปสรรค คือ ขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากรยังมีประสิทธิภาพไม่

เพียงพอ จึงควรดำเนินการส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะบุคลากรทางด้านดิจิทัลให้ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร ทั้งกระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบ ศึกษาหลักสูตรที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับภารกิจงานระดับความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม ควรมีการติดตามประเมินผลหลังจากฝึกอบรมเสร็จสิ้น ผลลัพธ์หลังการฝึกอบรม การนำความรู้ที่อบรมไปใช้ประโยชน์มากน้อยเพียงใด เพื่อให้การฝึกอบรมทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สำนักข่าวกรองแห่งชาติ เกิดผลสัมฤทธิ์และประโยชน์สูงสุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่เป็นการวิเคราะห์เชิงสถิติ การวิจัยครั้งต่อไปควรเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อวิเคราะห์ผลลัพธ์ในการนำแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรไปปรับใช้ในองค์กรว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยอย่างไร
2. ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมในการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ โดยอาจแบ่งเป็นระดับปฏิบัติงาน ระดับหัวหน้า และระดับผู้บริหารขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กิตติคุณ, ส. (2564). *ทัศนคติและผลกระทบของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กร*. สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จันทน์ รุ่งเรืองธนาผล. (2561). *การรับรู้การเป็น Thailand 4.0 ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ชัยรัตน์ ชามพูนท. (2564). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคการเปลี่ยนฉับพลันทางดิจิทัล*. วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ฯ , 8(1), 195-208.
- ทวนทอง เขาวงกตพิงค์. (2563). *แนวทางการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร . คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร*.
- ธัญมน ก่ำแสง. (2558). *การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานมาตรฐานในสถานสงเคราะห์คนพิการ*. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ปทุมธานี.

- นภาพร สุพงษ์. (2558). *การมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ธนาครเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- บริษัทการ์ทเนอร์. (2017). “Introducing the Gartner Digital Government Maturity Model 2.0”. สืบค้นเมื่อ 7 พฤษภาคม 2567 เข้าถึงได้ที่ <https://www.gartner.com/en/documents/3986748>
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2528). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมเพื่อชนบท*. กรุงเทพฯ: สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปารดา โสติกุลนันท์. (2561). *สื่อประชาสัมพันธ์กับการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน.
- พงษ์วัตร บุญสนองโชคยิ่ง. (2563). *การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานเลขานุการ สำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- รุ่งนภา จันทรอ่อน. (2562). *การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร กรมประชาสัมพันธ์ สู่การเปลี่ยนเป็นหน่วยงานดิจิทัล*. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ.
- วงศ์ภา กลอนสุด, ว. (2561). *การเปลี่ยนแปลงรูปแบบองค์กรด้วยกระบวนการทางดิจิทัล กรณีศึกษา ธนาครพาณิชย์แห่งหนึ่ง*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทมหาบัณฑิต. วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วิษณุพล อุไรวรรณชัย. (2562). *ทัศนคติของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและย่อม (SMEs) ที่มีต่อการปฏิรูปดิจิทัล (Digital Transformation) ด้วยระบบบริหารจัดการผ่านเว็บไซต์สำหรับองค์กร*. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- สำนักข่าวกรองแห่งชาติ (2567). *โครงสร้างหน่วยงาน*. สืบค้นเมื่อ 3 พฤษภาคม 2567 เข้าถึงได้ที่ <https://www.nia.go.th/basicinfo/structure/>
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (2567) *DG Awards ปี 2566*. สืบค้นเมื่อ 3 พฤษภาคม 2567 เข้าถึงได้ที่ <https://www.dga.or.th/policy-standard/policy-regulation/dg-awards/dg-awards-2566/>

ผู้เขียน

นายนครินทร์ โพธิ์ฉันทินกุล

สำนักข่าวกรองแห่งชาติ / 321 ถนนราชดำเนินนอก แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300 /
อีเมล saraban@nia.go.th
/ โทรศัพท์ 02-279-7180-83 ต่อ 2049, 2050 หรือ 02-281-7399 ต่อ 7000

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง
เบอร์โทรศัพท์ : 0902617712
อีเมล : s63463825030@ssru.ac.th

คณะผู้เขียน

พันตำรวจเอก ดร.สุริยะ ประกายสาธก

อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนสุนันทา
เลขที่ 1 ถนนอุทองนอก แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300 โทรศัพท์ 02-160-1571-
73
อีเมล : suriya.pr@ssru.ac.th