

ความสำเร็จในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของกรมทรัพยากรน้ำ
กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*
THE SUCCESS IN DIGITAL GOVERNMENT DEVELOPMENT
OF THE DEPARTMENT OF WATER RESOURCES, MINISTRY OF
NATURAL RESOURCES AND ENVIRONMENT

รัชฎาภรณ์ ไชยวัฒนาวุฒิกุล¹ และพรพรรณ เหมะพันธุ์²
Ratchadabhorn Chaiwattanawuttikul¹ and Pornphan Hemaphan²
¹⁻²คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
¹⁻²Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand
¹Corresponding Author's Email: ratchadabhorn.c@ku.th

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 2) เพื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 3) เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความสำเร็จในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ จำนวน 327 คนโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ภูมิตามสัดส่วน และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสำเร็จในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของกรมทรัพยากรน้ำอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านข้อมูลเปิดภาครัฐที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีผลต่อระดับความสำเร็จในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) สภาพแวดล้อมในการทำงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลในระดับต่ำไปในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น การพัฒนารัฐบาลดิจิทัลอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องเสริมสร้างทั้งด้านบุคลากร ภาวะผู้นำ และสภาพแวดล้อมในการทำงานควบคู่กันไป

* Received 1 May 2025; Revised 11 May 2025; Accepted 23 May 2025

คำสำคัญ: การพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, กรมทรัพยากรน้ำ, ความสำเร็จในการพัฒนา

Abstract

This study aimed to: 1) examine the level of success in digital government development of the Department of Water Resources, Ministry of Natural Resources and Environment; 2) compare the success in digital government development based on personal factors, work environment, and transformational leadership; and 3) investigate the relationship between work environment and transformational leadership with the success in digital government development. The sample consisted of 327 personnel from the Department of Water Resources, selected through proportional stratified random sampling and simple random sampling without replacement. A questionnaire was used as the research instrument. The data were analyzed using descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics, including t-test, one-way ANOVA, Scheffé's method, and Pearson's correlation coefficient.

The results revealed that. 1) The overall level of success in digital government development at the Department of Water Resources was high, with the aspect of open government data receiving the highest mean score. 2) Personal factors—including age, education level, work experience, and monthly income—along with work environment and transformational leadership, had a statistically significant effect on the success of digital government development at the 0.05 level. 3) Both work environment and transformational leadership showed a low positive correlation with digital government success, which was statistically significant.

Therefore, achieving sustainable digital government development requires a holistic approach that strengthens human resources, leadership, and the working environment concurrently.

Keywords: Digital Government Development, Department of Water Resources, Development Success

บทนำ

การพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) ได้กลายเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการสาธารณะและเสริมสร้างความโปร่งใสในการบริหารราชการแผ่นดิน (United Nations, 2020) หลายประเทศทั่วโลกให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการยกระดับการดำเนินงานของภาครัฐ เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และมีคุณภาพ (OECD, 2019) ประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของรัฐบาลดิจิทัล โดยกำหนดนโยบายและกฎหมายสำคัญ อาทิ พระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560 เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศในทุกมิติ (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2564) นอกจากนี้ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ยังได้กำหนดยุทธศาสตร์การสร้างสรรค์โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลและรัฐบาลดิจิทัลเพื่อให้เกิดการบริหารราชการแผ่นดินที่ทันสมัย โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

อย่างไรก็ตาม แม้การดำเนินนโยบายรัฐบาลดิจิทัลของไทยจะมีความก้าวหน้า แต่ยังคงประสบปัญหาหลายประการ เช่น ความต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรภาครัฐ การขาดความพร้อมทางเทคโนโลยี และข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศ (สุนทร ณ ราชสีมา, 2564) งานวิจัยในประเทศไทยพบว่า ความสำเร็จของการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลไม่ได้ขึ้นอยู่กับเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในการทำงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารในการผลักดันการเปลี่ยนแปลง (สุพิชชา เพียรธรรม, 2563) สำหรับกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศ ได้ดำเนินการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลอย่างต่อเนื่องผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ และเผยแพร่ข้อมูลทรัพยากรน้ำ รวมถึงการให้บริการประชาชนผ่านระบบดิจิทัล (กรมทรัพยากรน้ำ, 2565) ซึ่งในปี พ.ศ. 2565 กรมทรัพยากรน้ำ ได้รับรางวัลรัฐบาลดิจิทัลสำหรับหน่วยงานภาครัฐระดับกรมที่ให้บริการเป็นหลัก เป็นรางวัลเชิดชูหน่วยงานที่มุ่งมั่นพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศรัฐบาลดิจิทัล โดยพิจารณาจากคะแนนรวมสูงสุด 8 อันดับ จากผลสำรวจตามกรอบการสำรวจระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสำเร็จในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและเพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงานของภาครัฐไทยไปเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการอย่างมีระบบและเป็นระเบียบ จนสามารถก้าวสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้โดยสมบูรณ์

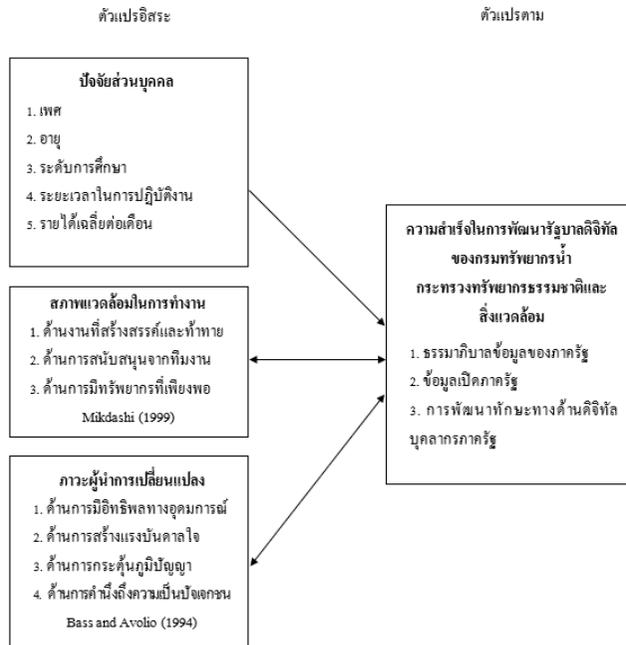
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการพัฒนาธรรมาภิบาลดิจิทัลของกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. เพื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในการพัฒนาธรรมาภิบาลดิจิทัลของกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความสำเร็จในการพัฒนาธรรมาภิบาลดิจิทัลของกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาธรรมาภิบาลดิจิทัลของกรมทรัพยากรน้ำ อยู่ในระดับสูง
2. ความสำเร็จในการพัฒนาธรรมาภิบาลดิจิทัลของกรมทรัพยากรน้ำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตาม
3. สภาพแวดล้อมในการทำงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความความสำเร็จในการพัฒนาธรรมาภิบาลดิจิทัลของกรมทรัพยากรน้ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กรอบแนวคิดในการศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีวิธีดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวนทั้งสิ้น 1,776 คน (กรมทรัพยากรน้ำ, 2567) และคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยสูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บข้อมูล จำนวน 327 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ขั้นตอนที่ 2 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามประเภทของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ แล้วคิดสัดส่วนต่อจำนวนประชากรของแต่ละประเภทตำแหน่ง ได้จำนวนบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเท่าไรแล้วก็จับฉลากเลือกบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากรายชื่อทั้งหมดของบุคลากรแต่ละประเภทตำแหน่งตามสัดส่วนที่ คำนวณได้ในข้างต้นโดยไม่มีการทดแทน (Without Replacement)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ 1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน 2. แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3. แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 4. ความสำเร็จในการพัฒนาารัฐบาลดิจิทัล และตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่จะศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมเท่ากับ 0.967

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารข้อมูล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย กำหนดกลุ่มตัวอย่าง สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล แล้วจึงทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จนได้ข้อมูลครบ 327 ชุด และนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างด้วย t-test และ ANOVA,

การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffé's Test), การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย

ลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 มีอายุตั้งแต่ 35 - 45 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 227 คิดเป็นร้อยละ 69.4 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 4 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของกรมทรัพยากรน้ำ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ความสำเร็จในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความสำเร็จในการพัฒนา รัฐบาลดิจิทัล	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น
1. ธรรมาภิบาลข้อมูลของภาครัฐ	4.09	.626	มาก
2. ข้อมูลเปิดภาครัฐ	4.26	.624	มาก
3. การพัฒนาทักษะทางด้านดิจิทัล บุคลากรภาครัฐ	4.15	.571	มาก
รวม	4.16	.530	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$ และ S.D. = .530) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในด้านข้อมูลเปิดภาครัฐต่อความสำเร็จในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.26$ และ S.D. = .624) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาทักษะทางด้านดิจิทัลบุคลากรภาครัฐ ($\bar{x} = 4.15$ และ S.D. = .571) สำหรับด้านธรรมาภิบาลข้อมูลของภาครัฐ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 4.09$ และ S.D. = .626) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังตารางที่ 2 -4

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความสำเร็จในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปร	t/F	Sig.
เพศ	0.50	.960
อายุ	11.020	.000*
ระดับการศึกษา	15.157	.000*
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	8.907	.000*
รายได้ต่อเดือน	11.258	.000*

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน มีความแตกต่างด้านความสำเร็จในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่เพศไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความสำเร็จในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล จำแนกตามสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความสำเร็จในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล		Df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	ระหว่างกลุ่ม	9	6.618	.735	2.737	.004*
	ภายในกลุ่ม	317	85.153	.269		
	รวม	326	91.771			
2. ด้านการสนับสนุนจากทีมงาน	ระหว่างกลุ่ม	9	8.481	.942	3.587	.000*
	ภายในกลุ่ม	317	83.289	.263		
	รวม	326	91.771			
3. ด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	11	14.564	1.324	5.402	.000*
	ภายในกลุ่ม	315	77.207	.245		
	รวม	326	91.771			

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านการสนับสนุนจากทีมงาน และด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความสำเร็จในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล จำแนกตามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความสำเร็จในการ พัฒนารัฐบาล ดิจิทัล		Df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านการมี อิทธิพลทาง อุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	11 315 326	11.751 80.019 91.771	1.068 .254	4.205	.000*
2. ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	14 312 326	13.815 77.956 91.771	.987 .250	3.949	.000*
3. ด้านการกระตุ้น ภูมิปัญญา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	13 313 326	16.704 75.067 91.771	1.285 .240	5.358	.000*
4. ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกชน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	13 313 326	16.704 75.067 91.771	1.285 .240	5.358	.000*

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรที่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลทางอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับความสำเร็จในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ดังตารางที่ 5 **ตารางที่ 5** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับความสำเร็จในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

ตัวแปร	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสำเร็จ	.344	.000*	ต่ำไปทางบวก
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับความสำเร็จ	.345	.000*	ต่ำไปทางบวก

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลในระดับต่ำไปทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



อภิปรายผล

จากผลการวิจัย มีประเด็นสำคัญอภิปราย ดังนี้

1. ความสำเร็จในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของกรมทรัพยากรน้ำอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ United Nations (2020) พบว่าการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลในหน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องเน้นการสร้างโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีที่มั่นคง รวมถึงการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ซึ่งกรมทรัพยากรน้ำได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการวิจัยของ Wirtz, Daiser and Binkowska (2018) ที่ระบุว่าการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานและการพัฒนาทักษะบุคลากรมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จของการพัฒนา รัฐบาลดิจิทัล

2. ผลการเปรียบเทียบความสำเร็จในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ส่งผลให้ความสำเร็จในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่เพศไม่มีผลแตกต่าง สอดคล้องกับการศึกษาของ สุพิชชา เพียรธรรม (2563) ที่พบว่าความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างตามช่วงอายุและระดับการศึกษา ทั้งนี้ องค์ประกอบด้านประสบการณ์การทำงานและฐานะทางเศรษฐกิจก็มีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยีใหม่ตามแนวคิดของ Davis (1989) ใน Technology Acceptance Model (TAM)

3. ผลการค้นหาคำความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความสำเร็จในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลในระดับต่ำไปทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ OECD (2019) ที่เน้นว่าความสำเร็จของรัฐบาลดิจิทัลต้องอาศัยทั้งการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ผลการวิจัยยังสนับสนุนข้อเสนอของ United Nations (2020) ที่ระบุว่าการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และการเสริมสร้างสภาพแวดล้อม ภายในองค์กรเป็นปัจจัยหนุนการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลอย่างยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า ความสำเร็จในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของกรมทรัพยากรน้ำ อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านข้อมูลเปิดภาครัฐที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ปัจจัยที่มีผลต่อ ความสำเร็จอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ ต่อเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แม้ความสัมพันธ์จะอยู่

ในระดับต่ำ แต่ยังเป็นไปในทิศทางบวก สะท้อนว่าการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ล้วนมีความสำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลอย่างยั่งยืน

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ประกอบด้วย

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Government Data) โดยจัดให้มีช่องทางออนไลน์ที่ประชาชนสามารถเข้าถึงและนำข้อมูลไปใช้ต่อยอดได้อย่างเสรี พร้อมทั้งกำหนดแนวทางการจัดการข้อมูลและคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อความปลอดภัย โปร่งใส และสร้างความเชื่อมั่นแก่สาธารณชน

1.2 ข้อเสนอแนะด้านการมีส่วนร่วม

ควรจัดให้มีระบบสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ประเมินคุณภาพบริการ และเสนอแนะแนวทางการพัฒนา ผ่านเว็บไซต์หรือระบบดิจิทัลของกรมทรัพยากรน้ำ เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างรัฐกับประชาชนในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลอย่างแท้จริง

1.3 ข้อเสนอแนะด้านการเรียนรู้

ควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรทุกระดับ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้ระบบ e-Learning หรือกิจกรรมเรียนรู้แบบผสมผสาน เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการทำงานในบริบทดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

1.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสังคมวัฒนธรรม

ควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ และปลูกฝังจิตสำนึกในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของรัฐบาลดิจิทัลที่ดี

1.5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง

ควรเสริมสร้างบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ สื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ระบบดิจิทัลด้วยความกล้าหาญ มีระบบติดตามผล และสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากประเด็นที่ค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ ควรศึกษาตัวแปรเพิ่มเติม เช่น ความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศการทำงาน หรือการยอมรับเทคโนโลยี รวมทั้งควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้เข้าใจมุมมองและประสบการณ์ของบุคลากรได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานโยบายและแนวทางการบริหารจัดการในยุคดิจิทัลได้อย่างรอบด้าน

เอกสารอ้างอิง

- กรมทรัพยากรน้ำ. (2565). รายงานประจำปี 2565. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล. (2564). แนวทางการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล พ.ศ. 2564–2567. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน).
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580). กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุพิชชา เพ็ชรธรรม. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลในหน่วยงานภาครัฐ. วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 12(1), 12–24.
- สุนทร ณ ราชสีมา. (2564). การบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล. วารสารการบริหารรัฐกิจ, 18(2), 45–60.
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319–340.
- OECD. (2019). *Digital government review of Thailand: Towards a digital government*. Paris: OECD Publishing.
- United Nations. (2020). *E-Government survey 2020: Digital government in the decade of action for sustainable development*. New York: United Nations.
- Wirtz, B. W., Daiser, P., & Binkowska, B. (2018). E-Government 4.0: Conceptualization and directions for future research. *International Journal of Public Administration in the Digital Age*, 5(3), 1–17.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.