

สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา  
Digital Technology Work Competency Affecting Work Performance  
Efficiency of Personnel under the Chachoengsao Provincial  
Administration

กัญญารัตน์ กลิ่นแพทอง

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

E-mail: k.kanyarat2523@gmail.com

สินีนารถ เริ่มลาวรรณ

อาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

E-mail: sineenat.rer@ru.ac.th

Kanyarat Klinpaethong

Student in Master of Business Administration Program in Business Administration,

Rajanagarindra Rajabhat University

Sineenat Rermlawan

Lecturer, Faculty of Management Science, Rajabhat Rajanagarindra University

รับเข้า : 18 กรกฎาคม 2568 แก้ไข : 14 สิงหาคม 2568 ตอรับ : 15 สิงหาคม 2568

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา 2) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา 3) ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 250 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Enter

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการปรับตัวสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกและสามารถพยากรณ์ร่วมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย

มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient, R) เท่ากับ 0.787 และรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดได้ร้อยละ 61.9 ( $R^2 = 0.619$ ) ส่วนที่เหลืออีก 38.1% เกิดจากปัจจัยอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.29639

**คำสำคัญ:** สมรรถนะการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีดิจิทัล ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

### Abstract

The objectives of this research were: (1) to examine the level of digital technology work competency of personnel in the Chachoengsao Provincial Administration Office, (2) to investigate the level of work performance efficiency of personnel in the Chachoengsao Provincial Administration Office, and (3) to study the digital technology work competency that affects the work performance efficiency of personnel in the Chachoengsao Provincial Administration Office. A questionnaire was employed as the research instrument to collect data from 250 personnel. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis using the Enter method.

The results indicated that the four dimensions of digital technology competency knowledge of digital technology, use of digital technology, problem-solving with digital tools, and adaptability to digital technology changes were positively correlated with each other and collectively significantly predicted the work performance efficiency of the personnel at the 0.05 significance level. The multiple correlation coefficient (R) was 0.787, and these competencies jointly accounted for 61.9% of the variance in work performance efficiency ( $R^2 = 0.619$ ). The remaining 38.1% was attributed to other factors, with a standard error of estimate of 0.29639.

**Keywords:** work performance competency, digital technology, work performance efficiency

### บทนำ

ในยุคปัจจุบัน โลกได้ก้าวเข้าสู่สังคมดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ เทคโนโลยีดิจิทัลกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิต การประกอบอาชีพ และการบริหารจัดการในทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาครัฐ ซึ่งต้องมีการปรับตัวและนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การ

บริหารงานภาครัฐในยุคดิจิทัลไม่เพียงแต่ต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ หากยังต้องสามารถปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว (กิตติศักดิ์ สวัสดิ์ศรี, 2566) รัฐบาลไทยจึงได้กำหนดนโยบาย “ประเทศไทยดิจิทัล” ตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561–2580 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรภาครัฐในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการให้บริการประชาชนและการบริหารงาน (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2566) แนวทางดังกล่าวยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะสูง สามารถทำงานในบริบทดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (บุญเรือง เกตศรี และวิจิตร ศรีสอน, 2567) ในด้านการบริหารภาครัฐ เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้กระบวนการทำงานมีความสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง การใช้เทคโนโลยีในหน่วยงานภาครัฐ เช่น ระบบงานทะเบียนราษฎร การจัดการข้อมูลสารสนเทศ การประชุมทางไกล การใช้โปรแกรมสำนักงาน และแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ ล้วนมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดความซ้ำซ้อนของขั้นตอนงาน และเพิ่มความสามารถในการตัดสินใจจากข้อมูลที่ถูกต้องทันเวลา (พงศภัค แสงใสแก้ว และคณะ, 2566)

กรมการปกครอง ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น โดยมีภารกิจเกี่ยวข้องกับประชาชนโดยตรง เช่น การให้บริการด้านทะเบียนราษฎร การจัดการเลือกตั้ง และการรักษาความสงบเรียบร้อย ได้ให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการยกระดับการให้บริการ และเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรให้มีทักษะทันสมัยอยู่เสมอ (กระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง, 2566) ที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นหนึ่งในหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการให้บริการประชาชนและบริหารงานภาครัฐในพื้นที่ บุคลากรจำเป็นต้องปฏิบัติงานร่วมกับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ การมีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ดีช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้สะดวก รวดเร็ว และสามารถยกระดับประสิทธิภาพงานในหลายมิติ เช่น คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย ความสามารถในการตัดสินใจ การปรับตัว ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความร่วมมือ (บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์, 2562) นอกจากนี้ การประเมินสมรรถนะในระดับองค์กรประกอบย่อย เช่น ด้านการปรับตัว การใช้เทคโนโลยี และการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล นอกจากช่วยให้สามารถวัดผลเชิงประจักษ์ได้แล้ว ยังสามารถนำไปใช้สร้างกรอบการประเมินสมรรถนะสำหรับองค์กรราชการอื่น ๆ ได้อย่างเป็นระบบ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง “สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา” เพื่อประเมินระดับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร และวิเคราะห์ความสัมพันธ์หรืออิทธิพลของสมรรถนะดังกล่าวต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐอย่างเหมาะสมและยั่งยืน

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา
3. เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา

### สมมติฐานการวิจัย

1. สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยรวม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทราหรือไม่
2. สมรรถนะด้านการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือไม่
3. สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือไม่
4. สมรรถนะด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือไม่
5. สมรรถนะด้านการปรับตัวสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือไม่

### แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร โดยครอบคลุมทั้งการใช้เครื่องมือดิจิทัล การจัดการข้อมูล การสื่อสาร และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี จากความสำคัญของสมรรถนะดังกล่าว นักวิชาการหลายท่านจึงได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

European Union (2006, p 22) ให้ความหมายว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อดิจิทัลในการทำงาน การเรียน และการใช้ชีวิตประจำวัน รวมไปถึงการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นผ่านทางเทคโนโลยีอย่างมีวิจารณญาณและสร้างสรรค์

European Commission (2016, p 8) ระบุว่า สมรรถนะทางดิจิทัล หมายถึง การรวมกันของ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งบุคลากรจะต้องมีทั้งความมั่นใจ ความคิดอย่างมีวิจารณญาณ และความ รับผิดชอบต่อการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในสังคมดิจิทัล

Calvani, A., Fini, A., Ranieri, M., & Picci, (2012, p 17) ให้ความหมายว่า สมรรถนะทาง ดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการสำรวจและเผชิญสถานการณ์ใหม่ ๆ ทางเทคโนโลยี โดยสามารถ เลือกรวบรวม วิเคราะห์ และประเมินข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ปัญหาและสร้างความรู้ใหม่ที่ สามารถแบ่งปันร่วมกับผู้อื่นได้ พร้อมทั้งมีความตระหนักในความรับผิดชอบต่อส่วนบุคคลและเคารพสิทธิ ของผู้อื่น

Ferrari, A. (2012, p 34) ระบุว่า สมรรถนะทางดิจิทัลเป็นชุดของความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความสามารถ กลยุทธ์ และความตระหนักที่จำเป็นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อดิจิทัลไปใช้ใน การปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขปัญหา สื่อสาร จัดการข้อมูล สร้างความร่วมมือ แบ่งปันเนื้อหา และสร้างองค์ ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม

Hatlevik, O. E. (2015, pp 121-135) ให้ความหมายว่า สมรรถนะทางดิจิทัล หมายถึง ทักษะ ความรู้ และทัศนคติที่ทำให้สามารถใช้สื่อดิจิทัลในการมีส่วนร่วม การทำงาน และการแก้ปัญหาอย่าง เป็นอิสระ รวมทั้งสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ และมีวิจารณญาณ

จุฬารัตน์ บุชงก์ (2565, หน้า 74) กล่าวว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย สามารถเลือกรวบรวม วิเคราะห์ และประเมินข้อมูลสารสนเทศ เพื่อแก้ปัญหาและใช้งานอย่างสร้างสรรค์ ด้วย ความรับผิดชอบและมีวิจารณญาณ รวมทั้งสร้างองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง

กุศลวัฒน์ คงประดิษฐ์ (2562, หน้า 14) กล่าวถึงสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลว่า เป็นการบูร ณาการความรู้ ทักษะ และเจตคติในรูปแบบดิจิทัลได้อย่างถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ เพื่อการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (2562, หน้า 14) ให้ความหมายว่า สมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการใช้ดิจิทัลเพื่อประกอบอาชีพ

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ. (2566). กล่าวว่า สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการผสมผสาน ระหว่างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ เพื่อใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสม ปลอดภัย สร้างสรรค์ อิสระ และมีจริยธรรม

จากแนวคิดของนักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะการ ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

และสร้างสรรค์ เพื่อแก้ปัญหา ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น และส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างมี  
 วิจารณ์ญาณและจริยธรรม

### แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานให้สำเร็จ  
 ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด  
 โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลซึ่งเทคโนโลยีถูกนำมาใช้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพให้กับกระบวนการทำงาน  
 อย่างต่อเนื่อง

บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ (2562, หน้า 31) เน้นย้ำถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัล  
 มาใช้เพื่อเพิ่มความรวดเร็ว ความแม่นยำ และภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร โดยควรมีการทดสอบเทคโนโลยี  
 ล่วงหน้าเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการใช้งาน ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับ Peterson, E., & Plowman, G.  
 E. (1953) และ Woodruff, D. L. (1997) ที่เสนอองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 7 ด้าน ได้แก่ 1)  
 ด้านคุณภาพงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านความสามารถในการตัดสินใจ 4) ด้านค่าใช้จ่ายในการ  
 ดำเนินงาน 5) ด้านความมีนวัตกรรม 6) ด้านความสามารถในการปรับตัว 7) ด้านความคิดริเริ่ม  
 สร้างสรรค์ในการทำงาน ขณะที่ รังสรรค์ แก้ววงษา (2561, หน้า 161) ได้เสนอประสิทธิภาพในมุมมองของ  
 การวัดผลการดำเนินงานโดยใช้องค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณงาน 3) เวลา  
 4) ค่าใช้จ่าย

จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการ ร่วมกับการประยุกต์สู่บริบทของบุคลากรในสังกัดที่ทำ  
 การปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
 ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้ 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลา 4) ด้าน  
 ค่าใช้จ่าย 5) ด้านความสามารถในการตัดสินใจ 6) ด้านความสามารถในการปรับตัว 7) ด้านความคิด  
 ริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน 8) ด้านความร่วมมือ

องค์ประกอบทั้ง 8 ด้านนี้ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการดำเนิน  
 ภารกิจของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะเมื่อเทคโนโลยีดิจิทัลถูกนำมาประยุกต์ใช้อย่าง  
 เหมาะสมในการทำงานภาครัฐ ซึ่งต้องอาศัยทั้งทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปรับตัว และการ  
 ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ดังนี้

1.สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการ  
 ปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร

2.เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในที่ทำการปกครอง  
 จังหวัดฉะเชิงเทรา เช่น คอมพิวเตอร์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์สื่อสาร และสื่อออนไลน์ ซึ่ง  
 นำมาใช้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามพันธกิจให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน

รวมถึงการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการหรือระบบงานภายในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

3. สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการผสมผสานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสม ปลอดภัย สร้างสรรค์ และมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำกรปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล 4) ด้านการปรับตัวสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรในสังกัดที่ทำกรปกครองจังหวัดฉะเชิงเทราในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลา 4) ด้านค่าใช้จ่าย 5) ด้านความสามารถในการตัดสินใจ 6) ด้านความสามารถในการปรับตัว 7) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน 8) ด้านความร่วมมือ

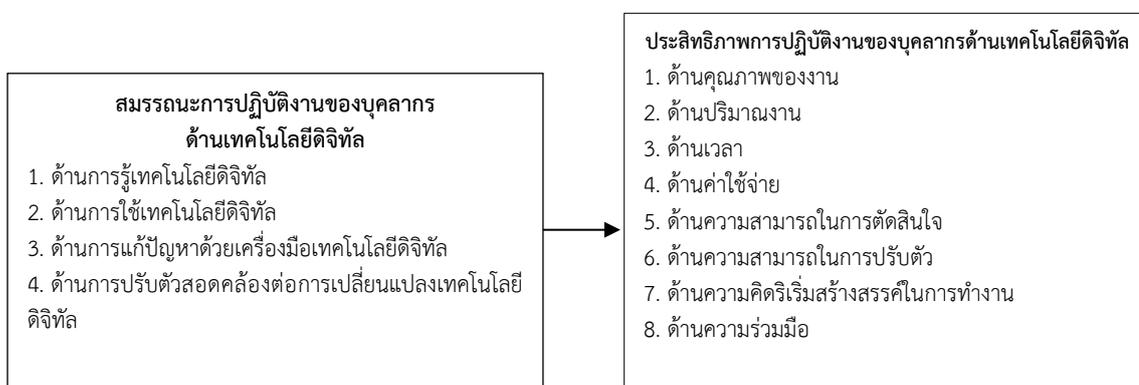
5. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดที่ทำกรปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริหารงานปกครอง กลุ่มงานความมั่นคง และกลุ่มงานการเงินและบัญชี

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดที่ทำกรปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, (2566) และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยบูรณาการแนวคิดของ Peterson, E., & Plowman, G. E. (1953) และ Woodruff, D. L. (1997) ดังแสดงในภาพ 1

#### ตัวแปรต้น

#### ตัวแปรตาม



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

## วิธีการวิจัย

### ประชากรในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว อำเภอบางปะกง อำเภอพนมสารคาม อำเภอบ้านโพธิ์ อำเภอสนามชัยเขต อำเภอบางคล้า อำเภอแปลงยาว อำเภอท่าตะเกียบ อำเภอคลองเขื่อน และอำเภอราชสาส์น จำนวน 250 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ที่ปฏิบัติงานใน 3 กลุ่มงาน ได้แก่ 1) กลุ่มงานบริหารงานปกครอง 2) กลุ่มงานมั่นคง และ 3) กลุ่มงานการเงินและบัญชี ดังตาราง 1

ตาราง 1 ประชากรในการวิจัย

หน่วยงาน	กลุ่มงานบริหารงานปกครอง	กลุ่มงานมั่นคง	กลุ่มงานการเงินและบัญชี	รวมประชากร
1. จังหวัดฉะเชิงเทรา	24	8	9	41
2. อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา	14	8	3	25
3. อำเภอบางน้ำเปรี้ยว	12	6	2	20
4. อำเภอบางปะกง	12	6	2	20
5. อำเภอบ้านโพธิ์	12	6	2	20
6. อำเภอพนมสารคาม	12	6	2	20
7. อำเภอบางคล้า	11	6	2	19
8. อำเภอสนามชัยเขต	10	6	2	18
9. อำเภอแปลงยาว	10	5	2	17
10. อำเภอราชสาส์น	10	5	2	17
11. อำเภอท่าตะเกียบ	10	5	2	17
12. อำเภอคลองเขื่อน	10	4	2	16
รวม (คน)	147	71	32	250

ที่มา: ที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา, (2568, มีนาคม 30) ดังตาราง 1

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา

เพื่อนำมาประกอบการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ และได้นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert Scale) รวมถึงแบบสอบถามประเภทเลือกตอบ (Checklist) เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะของข้อมูลที่ต้องการรวบรวม

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยยึดจากค่านิยมเชิงปฏิบัติของแต่ละตัวแปรในการวิจัยเป็นหลักในการกำหนดข้อความ จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุง

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามของตัวแปร (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และพิจารณาเลือกเฉพาะข้อความที่มีค่า IOC อยู่ในช่วงระหว่าง 0.67–1.00 เพื่อนำมาปรับปรุงเพิ่มเติมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้คำนวณค่า IOC ได้เท่ากับ 0.93

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัยก่อนนำไปทดลองใช้

6. นำแบบสอบถามฉบับที่ผ่านการปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างนำร่อง จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง

7. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach, L. J., 1970, pp. 202–204) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient:  $\alpha$ ) ซึ่งสะท้อนถึงความสอดคล้องภายในข้อความในแบบสอบถามโดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' alpha Coefficient) สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเท่ากับ 0.89 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ 0.89

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นแล้วมาจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

### วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ เพื่อส่งถึงผู้บังคับบัญชาของที่ทำการปกครองจังหวัดปราจีนบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามสำหรับการทดลองใช้ (Try-out) จำนวน 30 ชุด

2. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ เพื่อส่งถึงผู้บังคับบัญชาของที่ทำกรปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์จากกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามแก่บุคลากรในสังกัดที่ทำกรปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา และดำเนินการรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 250 ฉบับ

4. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดที่ได้รับคืนมา และพบว่าได้รับแบบสอบถามคืนครบถ้วน จำนวน 250 ฉบับ

5. ตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลในแบบสอบถามอีกครั้งหนึ่ง เพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนถัดไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ตามลักษณะของข้อมูลและวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดที่ทำกรปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean:  $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation:  $\sigma$ )

3. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดที่ทำกรปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean:  $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation:  $\sigma$ )

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดที่ทำกรปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of Determination:  $R^2$ ) และใช้เกณฑ์ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยจำแนกออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

## ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล และ 4) ด้านการปรับตัวสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล ผลการศึกษาดังตาราง 2 ดังนี้

**ตาราง 2** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม

สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	n= 250			
	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.88	0.71	มาก	2
2. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.89	0.55	มาก	1
3. ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล	3.68	0.60	มาก	4
4. ด้านการปรับตัวสอดคล้องการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล	3.84	0.72	มาก	3
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.83</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 2 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.58 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา อันดับแรก คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ย = 3.89 รองลงมา คือ ด้านการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ย = 3.88 ด้านการปรับตัวสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ย = 3.84 และด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ย = 3.68 ตามลำดับ

**ตาราง 3** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	n= 250			
	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.85	0.72	มาก	6
2. ด้านปริมาณงาน	4.02	0.75	มาก	2
3. ด้านเวลา	3.87	0.53	มาก	5

4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.84	0.69	มาก	7
5. ด้านความสามารถในการตัดสินใจ	3.78	0.76	มาก	8
6. ด้านความสามารถในการปรับตัว	4.09	0.59	มาก	1
7. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	4.01	0.72	มาก	3
8. ด้านความร่วมมือ	3.92	0.79	มาก	4
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.92</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 3 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทราโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.92 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.57 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา อันดับแรก คือ ด้านความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ย = 4.09 รองลงมา ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย = 4.02 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย = 4.01 ด้านความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ย = 3.92 ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ย = 3.87 ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ย = 3.85 ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ย = 3.84 และด้านความสามารถในการตัดสินใจ ค่าเฉลี่ย = 3.78 ตามลำดับ

### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการปรับตัวการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล ตามลำดับ รายละเอียด ดังนี้

1) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ การใช้เครื่องมือออนไลน์ เช่น Google Meet, Google Drive และ Microsoft Teams เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ รองลงมา คือ การเผยแพร่และแบ่งปันข้อมูลผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ต เช่น Google, Web Blog, Wikipedia และ YouTube การใช้โปรแกรมประมวลคำ โปรแกรมตารางคำนวณ และโปรแกรมนำเสนอในการจัดทำรายงาน การสร้างสรรค์ผลงาน การนำเสนอ สร้างรูปภาพหรือวิดีโอ ด้วยโปรแกรมหรือแอปพลิเคชัน เช่น Adobe Photoshop, Canva, Movie Maker ได้ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การเสนอแนะความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับหน่วยงานเพื่อให้เกิดการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร ตามลำดับ

2) ด้านการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ มีความรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างปลอดภัยครอบคลุมประเด็นทางสังคม ความเป็นส่วนตัวและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ การสังเคราะห์ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลก่อนการปฏิบัติงาน การมีความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเพื่อปรับเปลี่ยนระบบการให้บริการด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถใช้คำสำคัญในการสืบค้นข้อมูลที่นำเชื่อถือจากแหล่งออนไลน์ และการมีความรู้เกี่ยวกับหลักการสำคัญเกี่ยวกับข้อมูล การเลือกใช้และการตีความข้อมูล ตามลำดับ

3) ด้านการปรับตัวสอดคล้องความเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างแอปพลิเคชัน หรือการบริการหรือกระบวนการทำงาน เพื่อเป็นประโยชน์ให้กับองค์กร รองลงมา คือ ศึกษาความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อนำมาพัฒนาการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ รวบรวมความรู้และเทคนิคและวิชาการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลไว้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานผลิตเนื้อหาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือสื่อดิจิทัลที่หลากหลาย เช่น ภาพ วิดีโอ และเสียง รวมถึงการแชร์ภาพและวิดีโอ และ Social Media รูปแบบอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการสังเคราะห์ข้อมูลในการปฏิบัติงาน เพื่อปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล ตามลำดับ

4) ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ตัดสินใจคัดเลือกสื่อจากเว็บไซต์มาใช้ให้เหมาะสมกับการทำงานตามวัตถุประสงค์โดยคำนึงถึงความถูกต้องและข้อมูลที่ทันสมัย รองลงมา คือ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการแก้ปัญหา เช่น ใช้ Microsoft Word ในการจัดงานเอกสาร, ใช้ Microsoft Excel ในการแก้ปัญหาคำนวณตัวเลข มีการวิเคราะห์และจัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่งด้วยวิธีการต่างๆ ตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมการประชุมออนไลน์ เช่น Line meeting, Google meet, Microsoft Team, Zoom ในการใช้งานได้อย่างเหมาะสมตามวัตถุประสงค์การใช้งาน และบอกปัญหาที่เกิดจากการใช้อุปกรณ์ดิจิทัลหรือโปรแกรมต่างๆ ได้ ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ด้านความร่วมมือ ด้านเวลา ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่าย และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความสามารถในการตัดสินใจ ตามลำดับ รายละเอียด ดังนี้

1) ด้านความสามารถในการปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ใช้ระยะเวลาในการปรับตัวได้รวดเร็วต่อการทำงานในรูปแบบเดิมอย่างเหมาะสม รองลงมา คือ พัฒนาแนวทางและวิธีการในการปรับตัวให้เหมาะสมกับ

สถานการณ์การทำงานดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไป ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ บรรยากาศและลักษณะการทำงานใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปหรือไม่คุ้นเคยได้ แนะนำเทคนิควิธีการในการปรับตัวให้กับผู้อื่นได้ และทำงานและรู้จักเลือกใช้วิธีการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ

2) ด้านปริมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ภารกิจประสบความสำเร็จ หรือสร้างชื่อเสียง สร้างคุณค่าให้แก่องค์กร รองลงมา คือ บุคลากรปฏิบัติงานและปริมาณงานมีความเหมาะสมเท่าเทียมกัน การปฏิบัติงานมีผลสำเร็จตามภารกิจที่รับมอบหมายหรือเกินเป้าหมาย และอาจจะสำเร็จเร็วกว่ากำหนด การมอบหมายงานหรือภารกิจให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ และค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบมอบหมาย ตามลำดับ

3) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีแนวคิดนำความรู้เทคนิควิธีใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน และการให้บริการอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ มีการนำเทคนิควิธีการประยุกต์ดิจิทัลมาใช้ในการทำงานเพื่อการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์การทำงานใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดในการสร้างกลยุทธ์และมีมุมมองที่กว้างไกลในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลได้ มีการสังเคราะห์แนวคิดที่ได้นำมาปรับใช้การให้บริการเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมในหลายรูปแบบตลอดจนเรียนรู้วิธีการที่นำดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ตามลำดับ

4) ด้านความร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่มีอายุแตกต่างกันให้ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ รองลงมา คือ มีการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม มีความร่วมมือการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีความร่วมมือในการสังเคราะห์ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ตามลำดับ

5) ด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ทำให้องค์กรได้ประโยชน์สูงสุด รองลงมา คือ การกำหนดขอบเขต/เป้าหมายและเหตุผลของการตัดสินใจ การประเมินผลหลังการตัดสินใจ เพื่อนำมาเรียนรู้และปรับปรุงแก้ไขในกระบวนการตัดสินใจขององค์กรครั้งต่อไป ศึกษาและกำหนดขอบเขตของแต่ละทางเลือกในการตัดสินใจว่ามีข้อดี ข้อเสีย อย่างไรบ้าง และการรวบรวมทางเลือกที่เป็นข้อมูลเพิ่มเติมในการตัดสินใจให้มีประสิทธิภาพที่สุด ตามลำดับ

6) ด้านคุณภาพงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ การบริหารจัดการระบบการปฏิบัติงานทั้งภายนอกและภายใน

องค์กรที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และสร้างความพึงพอใจต่อผู้ใช้งาน รองลงมา คือ การควบคุมปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ มีการวางแผนและกำหนด นโยบายด้านคุณภาพปฏิบัติงานชัดเจน การประกันคุณภาพการปฏิบัติงานได้ตรงตามตัวชี้วัดเกณฑ์ มาตรฐานที่กำหนดไว้ และการจัดบุคลากรตามภารกิจหน้าที่อย่างเหมาะสมมีตรงตามมาตรฐาน ตาม เกณฑ์ที่กำหนด ตามลำดับ

7) ด้านค่าใช้จ่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สามารถใช้งบประมาณ หรือทรัพยากรขององค์กรในปริมาณที่น้อยที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร รองลงมา ได้แก่ ภายใต้งบประมาณขององค์กรที่มีอยู่อย่างจำกัดสามารถใช้งบประมาณให้เกิดผลงานสูงสุดได้ มีการใช้งบประมาณหรือทรัพยากร เช่น บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ อย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร วิธีการใช้งบประมาณในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งมีความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และมีการสังเคราะห์ข้อมูลงบประมาณและค่าใช้จ่ายได้ ตามลำดับ

8) ด้านความสามารถในการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ทำให้องค์กรได้ประโยชน์สูงสุด รองลงมา คือ รวบรวมทางเลือกที่เป็นข้อมูลเพิ่มเติมในการตัดสินใจให้มีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดขอบเขตของ แต่ละทางเลือกในการตัดสินใจว่ามีข้อดีข้อเสียอย่างไรบ้าง มีการวางแผนการทำงานก่อนการตัดสินใจ และการประเมินผลหลังการตัดสินใจ เพื่อนำมาเรียนรู้และปรับปรุงแก้ไขในกระบวนการตัดสินใจภายใน องค์กรครั้งต่อไป ตามลำดับ

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา

**ตาราง 4** ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (multiple regression analysis) สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	1.004	0.131		7.662	0.000		
X <sub>1-4</sub>	0.731	0.029	0.785	25.254	0.000	1.00	1.00
R=.785, R <sup>2</sup> =.616, Adjusted R <sup>2</sup> =.615, S.E. <sub>est</sub> =.29638, F-ratio=637.74, Durbin-Watson=1.795							

\* p < 0.05



จากตาราง 4 พบว่า จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (multiple regression analysis) สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (coefficient of determination:  $R^2$ ) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระเพื่อไม่ให้มีความสัมพันธ์กันเองสูงเกินไปมีข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

1. ลักษณะการแจกแจงความถี่ของค่าคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์ มีการกระจายตัวแบบปกติ (Normal Distribution) ซึ่งสังเกตได้จากกราฟ Histogram และ Normal P-P Plot ของ Residuals ที่มีลักษณะใกล้เคียงเส้นทแยงมุม และไม่เบ้ไปด้านใดด้านหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญ

2. ผลการทดสอบความแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อนโดยพิจารณาจากค่า Standardized Residual มีลักษณะแบบสุ่ม ไม่แสดงรูปแบบเฉพาะ เช่น รูปกรวยเปิด (Funnel Shape) หรือรูปโค้ง (Curvilinear Pattern) ซึ่งแสดงว่ามีค่าความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนมีความคงที่ (Homoscedasticity) และเป็นไปตามข้อสมมติของการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

3. ค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกันโดยพิจารณาจากค่า Autocorrelation หรือค่า Durbin-Watson ได้เท่ากับ 1.795 ซึ่งอยู่ในช่วงที่เหมาะสม (1.5–2.5) แสดงว่าค่าคลาดเคลื่อนไม่มีปัญหาอัตสหสัมพันธ์ (Autocorrelation) และเป็นอิสระต่อกัน

4. การทดสอบความสัมพันธ์ภายในกันเอง (Multicollinearity) พบว่า ค่า Tolerance เท่ากับ 1.00 และค่า VIF เท่ากับ 1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม แสดงว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity ในโมเดลการถดถอยนี้ (Field, A. (2013, p. 242), Mason, C. H., & Perreault, W. D. (1991, p. 270)

**ตาราง 5** ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้วยวิธี Enter

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Toleranc e	VIF
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่	0.916	0.150		6.111	0.000*		
1. ด้านการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ( $X_1$ )	0.240	0.047	0.236	5.096	0.000*	0.449	2.228
2. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ( $X_2$ )	0.171	0.055	0.194	3.136	0.002*	0.253	3.956
3. ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล ( $X_3$ )	0.219	0.052	0.275	4.182	0.000*	0.224	4.473
4. ด้านการปรับตัวสอดคล้องความเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล ( $X_4$ )	0.121	0.044	0.165	2.786	0.006*	0.276	3.628

$R=0.787$ ,  $R^2=0.619$ , Adjusted  $R^2=0.615$ ,  $S.E._{est}=0.29639$ ,  $F\text{-ratio}=161.161$

\*  $p \leq 0.05$

จากตาราง 5 พบว่า ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการปรับตัวสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกและสามารถพยากรณ์ร่วมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient, R) เท่ากับ 0.787 และร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดได้ร้อยละ 61.9 ( $R^2 = 0.619$ ) ส่วนที่เหลืออีก 38.1% เกิดจากปัจจัยอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.29639

## อภิปรายผล

### 1. ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

ผลการศึกษาพบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.83) สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับบริบทที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในงานราชการยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะในด้านการบริหารจัดการ การสื่อสาร และการให้บริการประชาชน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (ค่าเฉลี่ย = 3.89) แสดงถึงความชำนาญในการใช้งานเครื่องมือและโปรแกรมต่าง ๆ เช่น โปรแกรมสำนักงานและการประชุมออนไลน์ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายภาครัฐที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะ ICT ของบุคลากร ขณะที่ การรู้เทคโนโลยีดิจิทัล และ การปรับตัวสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยรองลงมา (3.88 และ 3.84 ตามลำดับ) แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจในแนวคิดเทคโนโลยีและความสามารถในการปรับตัวอย่างเหมาะสม ตามแนวคิดของ European Commission (2016) ที่ระบุว่า การรู้เทคโนโลยีและการปรับตัวเป็นพื้นฐานของ Digital Competence อย่างไรก็ตาม การแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล แม้จะอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.68) แต่เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สะท้อนถึงช่องว่างในทักษะ เช่น การเลือกใช้เครื่องมืออย่างเหมาะสมและการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งอาจเกิดจากข้อจำกัดด้านการฝึกอบรมหรือประสบการณ์เฉพาะด้าน

สรุป บุคลากรมีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในระดับสูง แสดงถึงศักยภาพที่ดีขององค์กรในการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน แต่ควรส่งเสริมการเรียนรู้เชิงลึกและฝึกทักษะแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือเฉพาะทางเพิ่มเติม

### 2. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.92) สะท้อนว่าบุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ เวลา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความร่วมมือ และการปรับตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ

ความสามารถในการปรับตัว (ค่าเฉลี่ย = 4.09) สอดคล้องกับ McKinsey & Company (2017) ที่ระบุว่า การปรับตัวเป็นทักษะสำคัญสำหรับบุคลากรยุคใหม่ เพื่อให้องค์กรตอบสนองต่อความท้าทายอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วน ปริมาณงาน และ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยรองลงมา (4.02 และ 4.01 ตามลำดับ) แสดงถึงความสามารถในการผลิตผลงานและคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงานได้ดี สอดคล้องกับการวิจัยของ สุนิสา เพิ่มพูน (2566) ที่เน้นความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ในการเพิ่มคุณภาพงาน อย่างไรก็ตามความสามารถในการตัดสินใจแม้จะอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.78) แต่ยังคงต่ำกว่าด้านอื่น ๆ เป็นจุดที่ควรพัฒนา เนื่องจากทักษะการตัดสินใจมีความสำคัญต่อภาวะผู้นำและการรับมือสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน

สรุป บุคลากรมีศักยภาพสูงและสามารถปรับตัวในยุคดิจิทัลได้ดี แต่ควรพัฒนาทักษะการตัดสินใจและการคิดเชิงระบบเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว

### 3. อิทธิพลของสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัด ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ กัลป์กร สัญญะ (2563) ที่พบว่าสมรรถนะด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อประสิทธิภาพงานในหน่วยงานตุลาการ และการวิจัยของ ดุสิตา ยอดเรือน และพิเศษ ชัยดิเรก (2565) ที่ชี้ว่าการใช้เทคโนโลยีสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในสำนักงานศาลยุติธรรมภาค 7

ผลการศึกษาข้างต้นชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลจำเป็นต้องส่งเสริมทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และการบริหารจัดการองค์กรควบคู่กัน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

### 4. โมเดลองค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้ได้สรุปเป็นโมเดลความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐ โดยแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี การรู้เทคโนโลยี การปรับตัว และการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล จะส่งผลโดยตรงต่อมิติของประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งด้านปริมาณ คุณภาพ ความคิดสร้างสรรค์ ความร่วมมือ การปรับตัว และการตัดสินใจ

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร

1) ควรจัดอบรมและส่งเสริมความรู้เชิงลึกในการ แก้ปัญหาด้วยเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับทักษะในการวิเคราะห์ เลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสม และจัดการข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) เพิ่มการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (hands-on) โดยเน้นการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเฉพาะทางที่ทันสมัย เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทงานราชการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

3) สนับสนุนการพัฒนาทัศนคติที่เปิดรับเทคโนโลยี และเสริมสร้างความเข้าใจในแนวคิดเทคโนโลยี เพื่อสร้าง Digital Mindset ที่ยั่งยืนในองค์กร

## 2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1) ควรส่งเสริมทักษะการตัดสินใจ และการคิดเชิงระบบ ผ่านการฝึกอบรม การจำลองสถานการณ์ หรือกิจกรรมกลุ่ม เพื่อเตรียมบุคลากรให้สามารถรับมือกับความไม่แน่นอนและปัญหาที่ซับซ้อน

2) สร้างระบบสนับสนุนการทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนแนวคิด เพื่อเสริมพลังการทำงานแบบร่วมมือและเพิ่มความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3) สนับสนุนการประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลสะท้อนจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาในแต่ละบุคคล

## 3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อองค์กร

1) หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับ การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างเป็นระบบ ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล

2) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมทั้งด้าน ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านดิจิทัลของภาครัฐ

3) ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Lifelong Learning) และการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อสร้างความพร้อมในการปรับตัวต่อเทคโนโลยีและบริบทที่เปลี่ยนแปลง

## ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยในประเด็นที่เจาะลึกเกี่ยวกับสมรรถนะเฉพาะด้านของบุคลากร เช่น การแก้ไขปัญหาด้วยเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล หรือการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับการพัฒนาแต่ละด้านอย่างละเอียด

2. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา หรือขยายไปยังพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบและวิเคราะห์ความแตกต่างของสมรรถนะและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในบริบทที่หลากหลาย

3. ควรศึกษาแนวทางหรือรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีโดยตรง เช่น การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีเสมือนจริง หรือการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมเชิงปฏิบัติจริง เป็นต้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบริบทองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป

4. ควรศึกษาผลกระทบของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กรต่อความพึงพอใจของบุคลากรและผู้รับบริการ เพื่อให้สามารถปรับปรุงการใช้เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น

#### บรรณานุกรม

กัลป์ยกร สัญญะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี .

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2567-2570, ออนไลน์, (2567, พฤศจิกายน 5). <https://www.mdes.go.th/about/56>

กระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง. (2566). แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลของกรมการปกครอง พ.ศ. 2566-2568. ออนไลน์, (2567, พฤศจิกายน 5).

<https://multi.dopa.go.th/icad/assets/modules/news/uploads/c4674c86e64f563567edf1d4dfadea9663915db91f22c71733015253809666.pdf>

กิตติศักดิ์ สวัสดิ์ศรี. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการรัฐการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

สำนักงานอัยการสูงสุด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กุศลวัฒน์ คงประดิษฐ์. (2562, กันยายน-ธันวาคม). การใช้เทคโนโลยีเว็บ 2.0 ในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดทฤษฎีโครงสร้างนิยม (Constructivism). วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 30(3), 1-13.

จุฬารัตน์ บุษบก. (2565, พฤศจิกายน). รูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในช่วงโควิด-19.

วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา, 17(22), 92-103.

ดุสิตา ยอดเรือน และ พิเศษ ชัยดิเรก. (2565, มกราคม-เมษายน). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7. วารสารลวศรีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 5 (1), 27-41.

ที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา. (2568). ข้อมูลทั่วไปของที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568. กลุ่มงานบริหารงานปกครอง ที่ทำการปกครองจังหวัดฉะเชิงเทรา.

บุญเกียรติ การะเวกพันธ์. (2562). แนวทางการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ.

กรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บุญเรือง เกตศรี และวิจิตรา ศรีสอน. (2567, มกราคม-เมษายน). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏ. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม*, 6(1), 81-91.

พงศภัค แสงใสแก้ว และคณะ (2566). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรกรมการปกครอง*

*สังกัดกระทรวงมหาดไทย*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. (2562). *แผนส่งเสริมสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัล*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.

สุนิสา เพิ่มพูน. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักอำนาจการ*

*ประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้*. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Calvani, A., Fini, A., Ranieri, M., & Picci, P. (2012). *Are Young Generations in Secondary School Digitally*

*Competent A Study on Italian Teenagers*. *Computers and Education* 58(2):797-807.

Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Testing* (3rd ed.). New York: Harper & Row.

European Union. (2006). *DigComp: The European Digital Competence Framework for Citizens*.

Brussels: European Commission.

European Commission. (2016). *The European Digital Competence Framework for Citizens*

*(DigComp 2.0)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Ferrari, A. (2012). *Digital Competence in Practice: An Analysis of Frameworks*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.



- Hatlevik, O. E. (2015). Examining the relationship between digital competence and learning outcomes for students in upper secondary school. *Journal of Information Technology Education: Research*, 14, 121–135.
- Mason, C. H., & Perreault, W. D. (1991). *Collinearity, Power, and Interpretation of Multiple Regression Analysis*. *Journal of Marketing Research*, 28(3), 268.
- McKinsey & Company. (2017). *The case for digital reinvention*. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/business-functions/digital-mckinsey/our-insights/the-case-for-digital-reinvention>
- Peterson, E., & Plowman, G. E. (1953). *The components of job performance*. *Journal of Applied Psychology*, 37(6), 438.
- Woodruff, D. L. (1997). *Employee performance standards: How to develop and implement standards that work*. Crisp Publications.