



O-SS 006

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

The 11<sup>th</sup> STOU National Research Conference

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการทำงานด้านดิจิทัลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี

The Relationship Between Digital Capability Competency and Performance

Efficiency of the Personnel of Disaster Prevention and

Mitigation Regional Center 17 Chanthaburi

เมตตา บำรุงรักษ์ (Metta Bamrungrak)<sup>1</sup> จำเนียร ราชแพทยาคม (Chamnianr Rajphaetyakhom)<sup>2</sup>

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย (Chaloemphong Misomnai)<sup>3</sup>

#### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับสมรรถนะการทำงานด้านดิจิทัลของบุคลากร ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี (2) ระดับประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัลของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี (3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการทำงานด้านดิจิทัลกับประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัลของบุคลากร ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี และ (4) ปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานด้านดิจิทัล และประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัลของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี จำนวนทั้งสิ้น 150 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2564) โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับสมรรถนะการทำงานด้านดิจิทัลของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3) สมรรถนะการทำงานด้านดิจิทัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านดิจิทัล ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (4) ปัญหาที่พบคือ บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีความใส่ใจต่อการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีน้อย และไม่สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่พัฒนาการทำงานขึ้นใหม่ได้เหมาะสม ส่วนข้อเสนอแนะคือ ควรวางแผนความต้องการการพัฒนา โดยการจัดฝึกอบรมให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ

**คำสำคัญ** สมรรถนะการทำงานด้านดิจิทัล ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี

<sup>1</sup> นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช giftlek2425@gmail.com

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจำสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช chamnianr@gmail.com

<sup>3</sup> รองศาสตราจารย์ ดร.ประจำสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช cmisomnai@gmail.com



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

The 11<sup>th</sup> STOU National Research Conference

---

### Abstract

The objectives of this study were to study (1) digital capability competency level of the personnel of Disaster Prevention and Mitigation Regional Center 17 Chanthaburi (2) performance efficiency level of the personnel of Disaster Prevention and Mitigation Regional Center 17 Chanthaburi (3) the relationship between digital capability competency and performance efficiency of the personnel of Disaster Prevention and Mitigation Regional Center 17 Chanthaburi, and (4) problems and recommend the guidelines to develop digital capability competency and performance efficiency of the personnel of Disaster Prevention and Mitigation Regional Center 17 Chanthaburi. This study was a survey research. The population was 150 personnel of Disaster Prevention and Mitigation Regional Center 17 Chanthaburi. Research instrument was a questionnaire. Statistics employed for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The findings revealed that (1) an overall image of digital capability competency of the personnel was at the highest mean (2) an overall image of performance efficiency level of the personnel was at high mean (3) the relation between digital capability competency and performance efficiency of the personnel had correlated positively at high level at statistically significant at 0.05 level, and (4) problems was found that most of personnel who were above 50 years old paid less attention to improve digital capability competency and could not handle the job appropriately. Recommendations was there should have training need plan and promote training and knowledge to the personnel regularly.

**Keywords:** Digital capability competency, Performance efficiency, Disaster Prevention and Mitigation Regional Center 17 Chanthaburi



## การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

### The 11<sup>th</sup> STOU National Research Conference

#### บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบัน ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถถึงทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสามารถปรับตัวและมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับภาครัฐและประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.), 2562) ทั้งนี้การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถด้านทักษะดิจิทัลของบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ในด้านการสร้างระบบการพัฒนา สนับสนุนด้านบุคลากร ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานของหน่วยงานดิจิทัล (รุ่งนภา จันทร์อ่อน, 2563, น.1) โดยภาครัฐควรตระหนักและเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำเครื่องมือด้านดิจิทัลไปใช้ในการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2563) ทั้งนี้การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรในองค์กรต่างๆ ที่ผ่านมา มักเกิดปัญหา อุปสรรคในหลายสาเหตุ ทั้งในเรื่องของสมรรถนะในการทำงานที่ไม่สอดคล้องกับงานที่ทำ และสมรรถนะการทำงาน ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาดิจิทัลของบุคลากรอีกด้วย คำว่าสมรรถนะการทำงาน หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคลากรที่ทำงาน ที่ทำให้เกิดความรู้ การเรียนรู้ทักษะ และเจตคติ ลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ที่มุ่งหมายให้ผลการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้คือความรู้ ทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และแรงจูงใจ/เจตคติ (David Mc Clelland อ้างใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, น.18 – 20)

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในปัจจุบันได้นำนวัตกรรม เทคโนโลยี มาใช้ในการพัฒนาศักยภาพการจัดการสาธารณภัยให้กับหน่วยงาน จึงให้ความสำคัญในการคัดค้านวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการสาธารณภัยให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ ซึ่งควรใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการอำนวยความสะดวก ส่งเสริม และแก้ไขปัญหาสาธารณภัย ดังนั้นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรภาครัฐในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ควรมีการสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยให้ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในส่วนของการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน และการให้บริการของภาครัฐด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ภายใต้แนวคิด “การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล” (สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2563, น.7–22)

ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี มีภารกิจหลักในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัย ให้ความรู้ และสร้างเครือข่ายการป้องกันบรรเทา ฟื้นฟูพื้นที่ประสบสาธารณภัย โดยจำเป็นต้องหาแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศได้อย่างเป็นรูปธรรม (ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี, 2557, น.1–2) การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการงานของหน่วยงานภาครัฐ รวมไปถึงหน่วยงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี ซึ่งจำเป็นต้องศึกษาสมรรถนะการทำงานของบุคลากร เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เนื่องจากสมรรถนะการทำงานของบุคลากรที่ดีคือ บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และแรงจูงใจ/เจตคติที่ดีในการทำงาน ซึ่งสมรรถนะการทำงานที่ดี จะสามารถนำไปใช้พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรได้ง่ายขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 17 จันทบุรี สามารถปรับตัวเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้ และส่งผลให้เกิดการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าได้อีกทางหนึ่ง ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



## การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

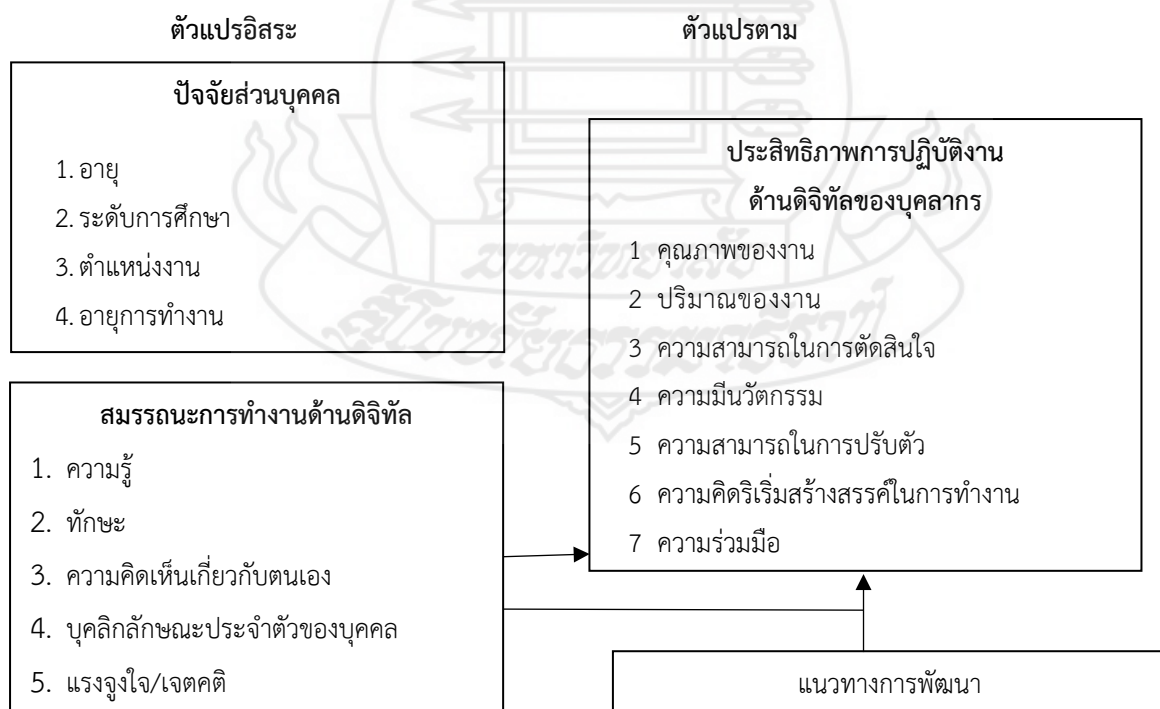
### The 11<sup>th</sup> STOU National Research Conference

เขต 17 จันทบุรี จำเป็นต้องศึกษา สมรรถนะการทำงานในปัจจุบัน เพื่อสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถในงานได้ตรงกับความต้องการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้ารองรับกับแนวทางการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของประเทศ และทำให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความยั่งยืนได้

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการทำงานด้านดิจิทัลของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทา สาธารณ ภัย เขต 17 จันทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการทำงานด้านดิจิทัลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของ บุคลากร ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี
4. เพื่อศึกษาปัญหา และเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานด้านดิจิทัล และประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี

#### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา



## การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

### The 11<sup>th</sup> STOU National Research Conference

#### ตัวแปรอิสระ

สมรรถนะการทำงานด้านดิจิทัล หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคลากร ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี ตามลักษณะตัวขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดความรู้ การเรียนรู้ทักษะ และเจตคติลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ที่มุ่งหมายให้ผลการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานได้สำเร็จ และบรรลุผลสำเร็จ หรือผลสัมฤทธิ์ขององค์การในที่สุด แบ่งได้ 5 ประการ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และแรงจูงใจ/เจตคติ

#### ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดิจิทัล หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลไปสู่ระดับของผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น โดยเป็นผลงานของบุคลากร ศูนย์ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี ที่เกิดขึ้นจากความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคคลที่ทำงาน โดยมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทำให้ได้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย ตามจำนวนของงาน เวลา และค่าใช้จ่ายที่กำหนด ซึ่งทำให้คนทำงานและองค์กรเกิดความสุข แบ่งได้ 7 ประการ ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน ความสามารถในการตัดสินใจ ความมีวินัย ความสามารถในการปรับตัว ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และความร่วมมือ

#### ขอบเขตของการศึกษา

##### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการทำงานด้านดิจิทัลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ได้แก่ สมรรถนะการทำงานด้านดิจิทัล ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และแรงจูงใจ/เจตคติ และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน ความสามารถในการตัดสินใจ ความมีวินัย ความสามารถในการปรับตัว ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และความร่วมมือ

##### 2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี จำนวนทั้งหมด 150 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2564) โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล หมายถึง การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานในศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี ที่จะสามารถสร้างคุณค่าการทำงานโดยใช้เครื่องมือด้านเทคโนโลยีดิจิทัลจนเกิดความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ จนสามารถนำไปพัฒนาภารกิจขององค์การที่สอดคล้องกับนโยบายองค์การ ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์การและเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสาธารณะประโยชน์

สมรรถนะการทำงาน หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคลากร ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี ตามลักษณะตัวขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดความรู้ การเรียนรู้ทักษะและเจตคติลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ที่มุ่งหมายให้ผลการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานได้สำเร็จ และ



## การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

### The 11<sup>th</sup> STOU National Research Conference

บรรลุผลสำเร็จ หรือผลสัมฤทธิ์ขององค์การในที่สุด แบ่งได้ 5 ประการ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และแรงจูงใจ/ เจตคติ อธิบายได้ดังนี้

1. ความรู้ หมายถึง ลักษณะของความรู้เฉพาะเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องรู้ ในสาระสำคัญที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ต้องการพัฒนาความรู้ด้านดิจิทัลเพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน และการมีความรู้ในเทคโนโลยีใหม่ๆ เป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงานได้

2. ทักษะ หมายถึง ความสามารถเฉพาะที่บุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ได้ โดยใช้ ความสามารถในการใช้เทคนิค ต่างๆ ในเทคโนโลยีดิจิทัลนั้นๆ เช่น สามารถใช้ในการประมวลผล และแปลความหมาย สามารถวางระบบงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ ทักษะนี้มักจะ ได้มาจากการฝึกฝนทักษะด้านดิจิทัล เป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงาน

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง หมายถึง เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคลากร ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี เชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาตนเองได้ โดยการเรียนรู้ในการพัฒนาโปรแกรมหรือระบบการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ได้ เช่น การพัฒนาแอปพลิเคชันในอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นประจำได้

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล หมายถึง สิ่งที่อธิบายถึงบุคลากร ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี โดยเฉพาะของบุคคลคนนั้น เป็นคุณลักษณะ ความคิด ทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจ และความต้องการส่วนตัวของบุคคล คุณลักษณะเป็นสิ่งที่ติดตัวและเปลี่ยนแปลงได้ไม่ยากนัก คุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่มักจะก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน และทำให้งานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งนี้ผู้ที่สนใจด้านดิจิทัลจะทำให้การปฏิบัติงานทำได้ดี ทำให้มีความสนใจที่จะเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ

5. แรงจูงใจ/ เจตคติ หมายถึง ปัจจัยที่ใช้จูงใจ หรือแรงขับเคลื่อนของบุคลากรศูนย์ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี ซึ่งทำให้บุคคลคนนั้นแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ ได้แก่ หน่วยงานให้ความสำคัญในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถลดขั้นตอนในการทำงาน ทำให้การทำงานเป็นระบบขึ้น การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ทำให้บรรลุเป้าหมายการทำงานได้ และทำให้องค์การไปสู่เป้าหมายได้

การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลไปสู่ระดับของผลการทำงานที่ดีขึ้น โดยเป็นผลงานของบุคลากร ศูนย์ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี ที่เกิดขึ้นจากความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ของบุคคลที่ทำงาน โดยมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทำให้ได้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย ตามจำนวนของงาน เวลา และค่าใช้จ่ายที่กำหนด ซึ่งทำให้คนทำงานและองค์การเกิดความสุข แบ่งได้ 7 ประการ ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน ความสามารถในการตัดสินใจ ความมีวินัย ความสำเร็จ ความสามารถในการปรับตัว ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และความร่วมมือ อธิบายได้ดังนี้

1. คุณภาพของงาน หมายถึง คุณลักษณะของผลผลิตจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี ได้แก่ การจัดระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความครบถ้วน ถูกต้องเรียบร้อยตรงตามมาตรฐานที่องค์การกำหนดไว้ การจัดระบบงานในแผนงานสอดคล้องกับส่วนกลางได้อย่างมีมาตรฐาน ทำให้ผลผลิตงานมีคุณภาพตามมาตรฐานที่องค์การกำหนดไว้



## การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

### The 11<sup>th</sup> STOU National Research Conference

2. ปริมาณของงาน หมายถึง ปริมาณผลผลิตของผู้ปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นผลผลิตที่มีปริมาณที่เพียงพอต่อความต้องการ โดยมีผู้ปฏิบัติมีงานควบคุมโดยตรง ได้แก่ บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเสร็จสิ้นตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ และทำให้ทำงานในปริมาณงานที่มากขึ้นได้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

3. ความสามารถในการตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถของบุคลากร ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี ที่มีพฤติกรรมในการตัดสินใจการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลซึ่งต้องเผชิญกับปัญหาหรือสิ่งที่ไม่ได้คาดการณ์รวมทั้งการบอกกล่าวในระยะเวลาที่กระชั้นชิด ได้แก่ การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยใช้เทคโนโลยีได้อย่างเสมอ และถ้าหากเกิดปัญหาการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในช่วงเวลากระชั้นชิดกับช่วงเวลาการส่งมอบงานที่ได้กำหนดไว้แล้ว บุคลากรที่ทำงานนั้นจะยินดีแจ้งกับต้นสังกัด แล้วค่อยๆ แก้ไขปัญหา โดยไม่หุนหันุนใจ หรือไม่อารมณ์เสีย

4. ความมีนวัตกรรม หมายถึง การแสดงความสามารถของบุคลากร ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี ในการคิดค้นหรือกระทำให้สิ่งใหม่ๆ โดยการปฏิบัติงานที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ได้แก่ บุคลากรสามารถคิดวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่าระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ใช้อยู่ปัจจุบันได้ สามารถพัฒนาตนเองใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่องค์การได้พัฒนาขึ้นใหม่ๆ ได้ โดยสามารถเรียนรู้ และฝึกทักษะการใช้งานให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้

5. ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความสามารถของบุคลากร ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี ที่สามารถปรับตัวในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างรวดเร็วต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และไม่สามารถคาดการณ์ ถึงเหตุการณ์ในสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่จะเกิดขึ้นได้ ได้แก่ การปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลได้เสมอ และเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นสิ่งที่ไม่สามารถคาดการณ์ถึงเหตุการณ์ที่อาจเกิดการเปลี่ยนแปลง หรือความผิดพลาดในระบบได้

6. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี ที่ดำเนินการ หรือทำกิจกรรมโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยความคิดสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ทำให้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำได้สะดวก และมีความหลากหลาย สามารถใช้ระบบอื่นในการทำงานเพื่อทดแทนช่วงที่เกิดความขัดข้องทางเทคโนโลยีดิจิทัลได้

7. ความร่วมมือ หมายถึง คุณลักษณะของบุคลากร ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี ที่ได้กระทำ หรือปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ร่วมกับบุคคลอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นพนักงานภายในองค์กร หรือผู้ให้บริการอย่างเป็นมิตร ได้แก่ การปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานกับบุคคลอื่น มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยให้งานของแต่ละฝ่ายมีความสอดคล้องกัน

บุคลากร ของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี หมายถึง พนักงาน เจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานในศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี โดยทางศูนย์ป้องกันฯ อยู่ภายใต้หน่วยงานของ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการ โดยเป็นกลุ่มภารกิจด้านสาธารณภัย และพัฒนาเมือง สังกัดกระทรวงมหาดไทย โดยมีพื้นที่รับผิดชอบ 4 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดจันทบุรี และจังหวัดตราด ในพื้นที่เป็นพนักงาน เจ้าหน้าที่ของศูนย์ป้องกันฯ ที่ใช้เครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล



## การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

### The 11<sup>th</sup> STOU National Research Conference

#### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการทำงานด้านดิจิทัลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี จำนวนทั้งหมด 150 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ บุคลากรของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี จำนวนทั้งหมด 150 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2564) โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบสำรวจรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 ระดับสมรรถนะการทำงานด้านดิจิทัล เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากร เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

สำหรับส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยใช้ขึ้นในการประเมิน 5 ระดับ ตามแบบ Likert Scale เรียงจากระดับมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี เป็นคำถามปลายเปิด (Open – Ended Questionnaire)

3. การสร้างและทดสอบเครื่องมือ

3.1 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity) จากนั้นวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยดูค่าความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยประเมินจากค่าดัชนีตามสูตรของ Rovinelli & Hambleton, 1977 (อ้างใน ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2550, น. 141-142) โดยใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา

$\sum R$  แทน ผลรวมของคะแนนความคิดของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

ข้อคำถามที่ดีต้องมีค่า IOC ใกล้เคียง 1 โดยกำหนดเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่าสอดคล้องในเกณฑ์ที่ผู้ศึกษายอมรับได้

ผลการศึกษาพบว่า ทุกข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 โดยมีค่าเฉลี่ย IOC = 0.93



## การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

### The 11<sup>th</sup> STOU National Research Conference

แสดงว่า แบบสอบถามนี้มีความเที่ยงตรง เมื่อได้แบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์ความเที่ยงตรงโดยประเมินจากค่า IOC เรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาจึงนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นตามคำชี้แนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน

3.2 การทดสอบความเชื่อมั่น ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 3 ปราจีนบุรี ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ดังนี้ สมรรถนะการทำงานด้านดิจิทัลได้เท่ากับ 0.956 และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากร ได้เท่ากับ 0.917 นั่น คือ ความเชื่อมั่นของเครื่องมืออยู่ในระดับสูง

3.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นแล้วไปใช้จริงกับประชากรที่ใช้ในการศึกษา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้วิธีการทางสถิติ ดังนี้

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการประเมินผล ได้แก่ ความถี่ (Frequency)

4.2 ระดับสมรรถนะการทำงานด้านดิจิทัล ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการประมวลผลและการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

4.3 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากร ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการประมวลผลและการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $m$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

ข้อ 4.2 และข้อ 4.3 ได้นำมากำหนดช่วงของการแปลผลโดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต สามารถกำหนดเกณฑ์ของการแปลความหมาย ได้ดังนี้

|                       |         |            |
|-----------------------|---------|------------|
| ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 | หมายถึง | มากที่สุด  |
| ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 | หมายถึง | มาก        |
| ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 | หมายถึง | ปานกลาง    |
| ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 | หมายถึง | น้อย       |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 | หมายถึง | น้อยที่สุด |

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการทำงานด้านดิจิทัลกับประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัลของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

4.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี ทำการศึกษาโดยการสรุปรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

#### ผลการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 36 – 40 ปี (24.00%) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (54.00 %) ตำแหน่งเป็นข้าราชการ (59.33 %) และมีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี (31.33 %)



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

The 11<sup>th</sup> STOU National Research Conference

2. ระดับของสมรรถนะการทำงานด้านดิจิทัล พบว่า ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.35$ ,  $\sigma = 0.564$ ) โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเรียงตามลำดับ ดังนี้

2.1 ด้านความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.36$ ,  $\sigma = 0.574$ ) โดยระดับค่าความคิดเห็นมากที่สุด คือ ต้องการพัฒนาคำความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่เพิ่มเติมเพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.65$ ,  $\sigma = 0.545$ ) รองลงมาคือ การมีความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.45$ ,  $\sigma = 0.681$ )

2.2 ด้านทักษะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.23$ ,  $\sigma = 0.847$ ) โดยระดับค่าความคิดเห็นมากที่สุด คือ การฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.61$ ,  $\sigma = 0.600$ ) รองลงมา คือ ปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นประจำ ทำให้สามารถทำงานนั้นๆ ซ้ำๆ บ่อยๆ จนมีความชำนาญในงานที่ตนเองทำเป็นประจำ ( $\mu = 4.39$ ,  $\sigma = 0.749$ )

2.3 ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.30$ ,  $\sigma = 0.681$ ) โดยระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ เชื่อมั่นตนเองว่าท่านจะสามารถเรียนรู้และพัฒนางานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อยู่เสมอ ( $\mu = 4.41$ ,  $\sigma = 0.706$ ) รองลงมา มีความคิดเห็นในระดับมาก คือ สามารถทำงานผ่านการพัฒนาโปรแกรมและระบบการทำงานทางเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้ โดยไม่เกิดความเบื่อหน่ายที่จะเรียนรู้ หรือพัฒนางานด้านเทคโนโลยี ( $\mu = 4.19$ ,  $\sigma = 0.754$ )

2.4 ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.37$ ,  $\sigma = 0.598$ ) โดยระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ มีความเต็มใจ/ยินดีต่อการฝึกอบรม หรือเรียนรู้ทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ ที่ต้องใช้ในการพัฒนาอยู่เสมอ ( $\mu = 4.60$ ,  $\sigma = 0.624$ ) รองลงมา คือ มีความสนใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ( $\mu = 4.47$ ,  $\sigma = 0.711$ )

2.5 ด้านแรงจูงใจ/เจตคติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.65$ ,  $\sigma = 0.607$ ) โดยระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.57$ ,  $\sigma = 0.708$ ) รองลงมา คือ การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานสู่เป้าหมาย และความสำเร็จได้ง่ายขึ้น ( $\mu = 4.45$ ,  $\sigma = 0.640$ )

3. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากร พบว่า ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.04$ ,  $\sigma = 0.469$ ) โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเรียงตามลำดับ ดังนี้

3.1 ด้านคุณภาพของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.27$ ,  $\sigma = 0.637$ ) โดยระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ หน่วยงานมีการจัดระบบงาน และแผนงานที่ท่านสังกัด โดยต้องใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเชื่อมต่อกับส่วนกลางได้อย่างมีมาตรฐาน ( $\mu = 4.33$ ,  $\sigma = 0.737$ ) รองลงมา คือ หน่วยงานมีการจัดระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ดี ครบถ้วน ถูกต้องตามมาตรฐาน ที่ส่วนกลางได้กำหนดไว้ ( $\mu = 4.31$ ,  $\sigma = 0.761$ )

3.2 ด้านปริมาณของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.32$ ,  $\sigma = 0.644$ ) โดยระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ สามารถทำงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เสร็จสิ้นตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายได้อยู่เสมอ ( $\mu = 4.39$ ,  $\sigma = 0.684$ ) รองลงมา คือ สามารถทำงานในปริมาณที่มากขึ้นโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ( $\mu = 4.24$ ,  $\sigma = 0.748$ )



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

The 11<sup>th</sup> STOU National Research Conference

3.3 ด้านความสามารถในการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.79, \sigma=0.706$ ) โดยระดับความคิดเห็นมากคือ ถ้าหากเกิดปัญหาการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในช่วงเวลากระชั้นชิด กับช่วงเวลาการส่งมอบงานที่ได้กำหนดไว้แล้ว จะยินดีแจ้งกับต้นสังกัด แล้วค่อยๆ แก้ไขปัญหา โดยไม่หงุดหงิด หรือไม่อารมณ์เสีย ( $\mu = 3.89, \sigma=0.788$ ) รองลงมา คือ สามารถแก้ไขปัญหในงานที่เกิดจากความขัดข้องในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อยู่เสมอ ( $\mu = 3.68, \sigma=0.789$ )

3.4 ด้านความมีนวัตกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.66, \sigma=0.617$ ) โดยระดับความคิดเห็นมาก สามารถพัฒนาตนเองโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่องค์กรได้พัฒนาขึ้นใหม่ๆ ได้ โดยสามารถเรียนรู้ และฝึกทักษะการใช้งานให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้ ( $\mu = 4.07, \sigma=0.646$ ) รองลงมา ความคิดเห็นปานกลาง คือ สามารถคิดวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่า ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันได้ ( $\mu = 3.25, \sigma=0.861$ )

3.5 ด้านความสามารถในการปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.93, \sigma=0.492$ ) โดยระดับความคิดเห็นมากที่สุด ปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลได้เสมอ ( $\mu = 4.25, \sigma=0.695$ ) รองลงมา ความคิดเห็นมาก คือ เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นสิ่งที่ไม่สามารถคาดการณ์ถึงเหตุการณ์ที่อาจเกิดการเปลี่ยนแปลง หรือความผิดพลาดในระบบได้ ( $\mu = 3.61, \sigma=0.809$ )

3.6 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.07, \sigma=0.550$ ) โดยระดับความคิดเห็นมากที่สุด การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ทำให้ความริเริ่มสร้างสรรค์ทำได้สะดวกและมีความหลากหลาย ( $\mu = 4.21, \sigma=0.559$ ) รองลงมา ความคิดเห็นมาก คือ สามารถใช้ระบบอื่นในการทำงาน เพื่อทดแทนช่วงที่เกิดความขัดข้องทางเทคโนโลยีดิจิทัลได้ ( $\mu = 3.9, \sigma=0.720$ )

3.7 ด้านความร่วมมือ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.25, \sigma=0.610$ ) โดยระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยให้ภารกิจของแต่ละฝ่ายมีความสอดคล้องกัน ( $\mu = 4.28, \sigma=0.636$ ) รองลงมา คือ การปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานกับบุคคลอื่น ( $\mu = 4.23, \sigma=0.647$ )

4. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการทำงานด้านดิจิทัล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัลของบุคลากร ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดยวิธีการหาค่าความสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับสูง โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

The 11<sup>th</sup> STOU National Research Conference

ตารางที่ 1 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างสมรรถนะการทำงานด้านดิจิทัล กับประสิทธิภาพการทำงาน  
ด้านดิจิทัลของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี

| ประสิทธิภาพ<br>การทำงาน (Y <sub>1-7</sub> ) | ค่าสถิติ    | สมรรถนะการทำงานด้านดิจิทัล (X <sub>1-5</sub> ) |                |                |                |                |        |
|---------------------------------------------|-------------|------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|--------|
|                                             |             | X <sub>1</sub>                                 | X <sub>2</sub> | X <sub>3</sub> | X <sub>4</sub> | X <sub>5</sub> | รวม    |
| คุณภาพของงาน                                | Correlation | 0.641*                                         | 0.617*         | 0.578*         | 0.693*         | 0.745*         | 0.719* |
|                                             | p           | 0.000                                          | 0.000          | 0.000          | 0.000          | 0.000          | 0.000  |
| ปริมาณของงาน                                | Correlation | 0.712*                                         | 0.721*         | 0.674*         | 0.784*         | 0.706*         | 0.791* |
|                                             | p           | 0.000                                          | 0.000          | 0.000          | 0.000          | 0.000          | 0.000  |
| ความสามารถในการ<br>ตัดสินใจ                 | Correlation | 0.548*                                         | 0.593*         | 0.552*         | 0.607*         | 0.498*         | 0.616* |
|                                             | p           | 0.000                                          | 0.000          | 0.000          | 0.000          | 0.000          | 0.000  |
| ความมีวินัย                                 | Correlation | 0.337*                                         | 0.383*         | 0.331*         | 0.410*         | 0.394*         | 0.408* |
|                                             | p           | 0.000                                          | 0.000          | 0.000          | 0.000          | 0.000          | 0.000  |
| ความสามารถในการปรับตัว                      | Correlation | 0.278*                                         | 0.305*         | 0.358*         | 0.397*         | 0.428*         | 0.389* |
|                                             | p           | 0.000                                          | 0.000          | 0.000          | 0.000          | 0.000          | 0.000  |
| ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์<br>ในการทำงาน      | Correlation | 0.472*                                         | 0.435*         | 0.410*         | 0.513*         | 0.475*         | 0.506* |
|                                             | p           | 0.000                                          | 0.000          | 0.000          | 0.000          | 0.000          | 0.000  |
| ประสิทธิภาพ<br>การทำงาน (Y <sub>1-7</sub> ) | ค่าสถิติ    | สมรรถนะการทำงานด้านดิจิทัล (X <sub>1-5</sub> ) |                |                |                |                |        |
|                                             |             | X <sub>1</sub>                                 | X <sub>2</sub> | X <sub>3</sub> | X <sub>4</sub> | X <sub>5</sub> | รวม    |
| ความร่วมมือ                                 | Correlation | 0.621*                                         | 0.642*         | 0.630*         | 0.689*         | 0.684*         | 0.719* |
|                                             | p           | 0.000                                          | 0.000          | 0.000          | 0.000          | 0.000          | 0.000  |
| โดยรวม                                      | Correlation | 0.686*                                         | 0.702*         | 0.669*         | 0.774*         | 0.739*         | 0.785* |
|                                             | p           | 0.000                                          | 0.000          | 0.000          | 0.000          | 0.000          | 0.000  |

\* ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

X<sub>1</sub> หมายถึง ความรู้, X<sub>2</sub> หมายถึง ทักษะ, X<sub>3</sub> หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง

X<sub>4</sub> หมายถึง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล, X<sub>5</sub> หมายถึง แรงจูงใจ/เจตคติ

5. ปัญหาและข้อเสนอแนะสมรรถนะการทำงานด้านดิจิทัล และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านดิจิทัล มีดังนี้  
ปัญหาสำคัญอันดับแรกตรงกัน คือ บุคลากรที่มีอายุมาก หรือปฏิบัติงานมานานมีความเคยชินในการปฏิบัติงานแบบเก่า  
ไม่เห็นความสำคัญต่อการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี และบางส่วนขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นอกจากนั้นหากมี  
บุคลากรบรรจุเข้ามาทำงานใหม่ จะถูกสอนงานโดยบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่องค์การนี้มานานแล้ว จึงมักใช้วิธีการสอนงานให้  
บุคลากรที่บรรจุเข้าทำงานใหม่ ในการเรียนรู้การทำงานแบบเดิม จึงเสนอแนะให้จัดผู้ที่มีประสบการณ์มาทำการฝึกอบรม เพื่อให้



## การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

### The 11<sup>th</sup> STOU National Research Conference

ความรู้กับเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ และควรศึกษาถึงประเด็นที่บุคลากรในองค์กรให้ความสนใจต่อการพัฒนาฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถได้ตรงตามความต้องการของบุคลากรและการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีการพัฒนางานได้ตรงกับสภาพงานมากที่สุด

#### อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการทำงานด้านดิจิทัลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. สมรรถนะการทำงานด้านดิจิทัลของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี โดยในรายละเอียดทุกด้านในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า บุคลากรของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จังหวัดจันทบุรี มีสมรรถนะการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมาก โดยบุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานโดยใช้อุปกรณ์ในด้านดิจิทัลได้ เมื่อพิจารณาแล้ว เห็นว่าผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรชนก ดวนใหญ่ (2562, น.58) พบว่า สมรรถนะการทำงานด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับระบบราชการในปัจจุบันที่อยู่ในช่วงที่ระบบราชการมีการปรับเปลี่ยนเป็นราชการ 4.0 ตามแนวคิดของ สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2560) อธิบายว่า ระบบราชการ 4.0 ภาครัฐต้องปรับตัวให้สามารถอำนวยความสะดวกให้กับสังคมยุคดิจิทัล เพื่อมุ่งเน้นความคล่องตัว โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในระบบราชการ นอกจากนั้นยังได้ศึกษาสมรรถนะการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า อันดับสุดท้าย คือ ด้านทักษะ ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า ควรต้องฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะในระดับที่สูงขึ้น และมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในองค์กรจึงต้องพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านระบบเทคโนโลยี เพื่อให้บุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรมีศักยภาพในด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีมากขึ้น ซึ่งประเด็นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.), (2560, น.1-2) อธิบายว่า บุคลากรที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล คือ การนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แทปเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนาระบบการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาต่อไปเห็นว่าควรนำข้อเสนอแนะ ของ จิรวิทย์ บรรณบุตร (2563) มาประยุกต์ใช้ โดยองค์กรควรพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากร มุ่งเน้นการดำเนินการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนนโยบาย และยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนาดิจิทัล โดยจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงองค์กร โดยการกำหนดงบประมาณให้มีความสมดุล เพื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ทั้งระบบ มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับการให้บริการและอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน ดังนั้นเห็นว่าควรมีการวางแผนการสรรหา และพัฒนากำลังคนที่จะบรรจุเป็นบุคลากรในองค์กร โดยพิจารณาเลือกผู้ที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรองรับการทำงานในบริบทการเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ และระบบราชการ 4.0 ในส่วนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่เดิม ต้องเร่งรัดการพัฒนาทักษะดิจิทัล ให้กับบุคลากร รวมถึงการสนับสนุนระบบเครื่องมือ หรืออุปกรณ์ ฯลฯ ในการพัฒนาคู่ขนานกับการพัฒนาสมรรถนะความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรในระบบราชการ 4.0 ควรส่งเสริมการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานในรูปแบบใหม่ ส่งเสริมความเข้าใจให้ข้าราชการและบุคลากรทุกคนในองค์กร ยอมรับการเปลี่ยนแปลงระบบราชการ 4.0 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ของการเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยต้องสร้างบรรยากาศ สร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ มุ่งเน้นการอบรมให้ความรู้ด้าน



## การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

### The 11<sup>th</sup> STOU National Research Conference

เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปให้บริการประชาชน มีการอำนวยความสะดวกในการทำงาน ทำให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง ประหยัดเวลา ประหยัดค่าใช้จ่าย ลดเวลาการทำงาน ลดค่าใช้จ่ายในระยะยาวได้เป็นอย่างดี และเพิ่มประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานได้ดี เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากร ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และในส่วนนี้ยังพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในอันดับสุดท้าย คือ ด้านความมั่นคงธรรม ดังนั้นจึงควรเพิ่มประสิทธิภาพด้านเทคโนโลยี ดังที่ งานวิจัยของสาธิตา ชลศิริ (2558, น.145 – 147) ได้เสนอแนะไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีให้การทำงานมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องพัฒนาระบบของโปรแกรมที่ใช้งานอย่างเหมาะสมอยู่ตลอดเวลา และต้องพัฒนาปรับปรุงโปรแกรมที่ใช้งานให้เต็มประสิทธิภาพครบถ้วน และมีความเชื่อมโยงถึงกันทุกระบบ และควรเป็นโปรแกรมที่ใช้งานง่าย มีความรวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน ปลอดภัย ตรงตามความต้องการของทุกฝ่าย และต้องการระบบเครือข่ายที่มีความทันสมัยพร้อมใช้งานได้ตลอดเวลาเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ผลการอภิปรายข้างต้นเห็นว่า ควรศึกษาข้อเสนอแนะตามแนวคิดของ วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอภิจิตตฤกษ์ (2554, น.49) พบว่า ทักษะการรู้ดิจิทัลในปัจจุบันได้ถูกปรับเปลี่ยนรูปแบบไปด้วยการใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาทักษะด้านข้อมูล การสื่อสารทักษะในการคิดการแก้ปัญหา การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการรู้จักใช้ประโยชน์จากเครื่องมือสมัยใหม่อยู่เสมอซึ่งแสดงให้เห็นว่าความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลมีตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ โดยสามารถประยุกต์ใช้ในแนวคิดของ สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (2563, น.9 – 22) อธิบายว่า ข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐต้องสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท และพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงจำเป็นที่ต้นสังกัดต้องปรับทัศนคติในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความสนใจต่อการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอยู่ตลอดเวลา เพื่อจะนำไปพัฒนาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความรวดเร็ว เป็นระบบมากยิ่งขึ้น และส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นเป้าหมายในการทำงาน

3. สมรรถนะการทำงานด้านดิจิทัล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัลของบุคลากรศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่า สอดคล้องกับงานวิจัยหลายเล่ม ดังนี้ งานวิจัยของ ศตวรรษ กล่ำดิษฐ์ (2560, น.ข) พบว่า ภาพรวมในทุกด้านของสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ กัมพล เกศสาลี (2561, น.503) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การอภิปรายผลข้างต้น เห็นได้ว่า สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลและสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน และควรพัฒนาในส่วนของนวัตกรรมขององค์การให้ทันสมัยมากยิ่งขึ้น เพื่อให้มีเครื่องมือและระบบดิจิทัลที่ดี ทันสมัย รวดเร็ว และถูกต้องได้มากยิ่งขึ้น ดังนั้นหากพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล ของบุคลากร จะทำให้ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี สามารถพัฒนางานขององค์การสู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้

#### ข้อเสนอแนะ

1. ควรจัดทำแผนการสรรหา และการพัฒนากำลังคนที่จะบรรจุเป็นบุคลากรในองค์การ โดยพิจารณาเลือกผู้ที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรองรับการทำงานในบริบทการเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ และระบบราชการ 4.0



## การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

### The 11<sup>th</sup> STOU National Research Conference

2. ควรจัดทำแผนการฝึกอบรมโดยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามาฝึกอบรมให้กับบุคลากร ของศูนย์ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี อยู่เสมอ เพื่อพัฒนางานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับความต้องการ ของบุคลากรและการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีการพัฒนางานได้ตรงกับสภาพงานมากที่สุด และส่งผลให้ศูนย์ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี มีประสิทธิภาพการทำงานที่ดี และนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ควรจัดทำแผนส่งเสริมแรงจูงใจในการเรียนรู้ดิจิทัลที่ใช้ในการทำงานให้กับบุคลากร อย่างเช่น บุคลากรที่ ปฏิบัติงานอยู่เดิม ควรศึกษาความต้องการในการพัฒนาทักษะดิจิทัล รวมถึงการสนับสนุนระบบเครื่องมือ หรืออุปกรณ์ ฯลฯ เพื่อให้ระบบดิจิทัลขององค์กรมีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น รวดเร็ว และถูกต้องได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งควรพัฒนาคู่ขนานกับการพัฒนา สมรรถนะความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรในระบบราชการ 4.0 เพื่อให้พนักงานเกิดความสนใจต่อการ เรียนรู้ด้านดิจิทัลอยู่ตลอดเวลา เพื่อจะนำไปพัฒนาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความรวดเร็ว เป็นระบบมากยิ่งขึ้น และส่งผล ให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นเป้าหมายในการทำงาน

4. ควรจัดทำแผนระยะสั้น และแผนระยะยาว ที่จะนำไปกำหนดและปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา บุคลากร เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับ ตนเอง ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และด้านแรงจูงใจ/ทัศนคติ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานด้าน ดิจิทัล และยังส่งผลต่อตัวแปรสมรรถนะการทำงานในแต่ละด้านด้วยเช่นกัน

5. ควรส่งเสริมการสร้างค่านิยม ทัศนคติทางบวก และวัฒนธรรมในการทำงานในรูปแบบใหม่ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยส่งเสริมความเข้าใจให้ข้าราชการและบุคลากรทุกคนในองค์กร ยอมรับการเปลี่ยนแปลงระบบราชการ 4.0 ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ของการเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยต้องสร้างบรรยากาศ สร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ มุ่งเน้นการอบรมให้ความรู้ด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปให้บริการประชาชน มีการอำนวยความสะดวกในการทำงาน ทำให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง ประหยัดเวลา ประหยัดค่าใช้จ่าย ลดเวลาการทำงาน ลดค่าใช้จ่ายในระยะยาวได้เป็นอย่างดี และ เพิ่มประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานได้ดี เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้

#### เอกสารอ้างอิง

กัมพล เกตุสาลี. (2561). การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.ปีที่12 (ฉบับที่2  
กรกฎาคม-ธันวาคม), น.503.

จิรวดี บรรพบุตร. (2563). การเพิ่มประสิทธิภาพและสนับสนุน การบริหารทรัพยากรบุคคล ของ  
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนา ตามแนวทางประเทศ  
ไทย 4.0 และระบบราชการ 4.0. กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.  
สืบค้นจาก<http://www.personnel.moi.go.th/recruitment/2563/%E0%B9%B8%A54.0.pdf>

เนตรชนก ดวนใหญ่. (2562). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของศาลอาญาในยุครีดิจิทัล ประจำปี

2562. (การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร

รุ่งนภา จันทร์อ่อน. (2563). การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์สู่การ  
เปลี่ยนเป็นหน่วยงานดิจิทัล. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 11

The 11<sup>th</sup> STOU National Research Conference

---

วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอธิป จิตตฤกษ์. (2554). ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การศึกษาเพื่อศตวรรษ ที่ 21.

กรุงเทพฯ : โอเพ่นเวิลด์ส.

ศตวรรษ กล้าดิษฐ์. (2560). สมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ในอุตสาหกรรมการผลิตสายไฟฟ้า  
กรณีศึกษาบริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาคากิ จำกัด. ปริญญา(บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล, กรุงเทพมหานคร.

ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี. (2557, 12 กุมภาพันธ์). ความเป็นมาศูนย์ป้องกันและบรรเทา

สาธารณภัย เขต 17 จันทบุรี. สืบค้นจาก <http://dpmrc17.disaster.go.th/in.DPMRC17-9.162>.

สาธิตา ชลศิริ. (2558). การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำ ไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่

ปฏิบัติงานด้านการคลังและพัสดุในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัย/สถาบันเทคโนโลยี พ ร ะ จ อ ม เ ก ล ้า .

วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์ปีที่ 8 (ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2558), 145– 147.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2560, 18 สิงหาคม). ระบบราชการไทยในบริบทไทยแลนด์ 4.0.

สืบค้นจาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/>

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.). (2562, 12 กุมภาพันธ์). โครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจและ

ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล(Digital Literacy Project). สืบค้นจาก <https://www.ocsc.go.th/DLProject/about-dlp>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). สมรรถนะการทำงาน. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2563). แนวทางการพัฒนาทักษะ

ด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ด้านทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยี

ดิจิทัล (Digital Literacy : DL). (ทส 0202/ว2752, ลว. 23 กันยายน 2563).

