



การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานเทศบาลตำบลพานทอง จังหวัดชลบุรี

The Use of Digital Technology Affecting the Work Efficiency of Personnel
at Phan Thong Subdistrict Municipality Office, Chonburi Province

¹วรวุฒิ พรหมสุวรรณ, ²ธีรพล กาญจนากาศ

¹Worawut Phrmsuwan, ²Theerapol Karnchanakas

^{1,2}คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

^{1,2}Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

¹Corresponding author, e-mail: ballhot30@gmail.com

Received: September 15, 2025; Revised: October 05, 2025; Accepted: October 17, 2025



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานเทศบาลตำบลพานทอง จังหวัดชลบุรี 2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลตำบลพานทอง จังหวัดชลบุรี และ 3) อิทธิพลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลตำบลพานทอง จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีการเก็บข้อมูลประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่กำลังปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเทศบาลตำบลพานทอง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีจับสลาก จำนวน 92 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การทดสอบสมการถดถอยพหุคูณและการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานเทศบาลตำบลพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลตำบลพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ผลการวิเคราะห์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลตำบลพานทอง จังหวัดชลบุรี พบว่า โดยรวมมีอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy}=0.591$) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยที่ R มีค่าเท่ากับ 0.591 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 35.00 ($R^2=0.350$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการทดสอบสมมติฐานการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลตำบลพานทอง จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: เทคโนโลยีดิจิทัล; ประสิทธิภาพ; ปฏิบัติงานของบุคลากร

Abstract

The objectives of this research are to 1) examine the level of digital technology utilization at the Phan Thong Subdistrict Municipality Office, Chonburi Province; 2) assess



the level of work performance efficiency of personnel at the Phan Thong Subdistrict Municipality Office, Chonburi Province; and 3) investigate the influence of digital technology utilization on the work performance efficiency of personnel at the Phan Thong Subdistrict Municipality Office, Chonburi Province. This study employs a quantitative research design. The population consists of personnel currently working at the Phan Thong Subdistrict Municipality Office. Total of 92 samples were selected using lottery random sampling method. The research instrument used for data collection was a questionnaire. The statistical methods employed for data analysis included mean, standard deviation, correlation coefficient analysis, multiple regression analysis and hypothesis testing.

The research results found that 1) the level of digital technology usage of personnel in Phan Thong Subdistrict Municipality Office, Chonburi Province was at a high level overall. 2) the level of work efficiency of personnel in Phan Thong Subdistrict Municipality Office, Chonburi Province was at a high level overall. And 3) the result of the analysis of the use of digital technology that affects the work efficiency of personnel in Phan Thong Subdistrict Municipality Office, Chonburi Province, found that it was at a moderate level overall ($r_{xy}=.591$). The result of the normal multiple regression analysis can jointly predict the work efficiency of personnel, with R equal to 0.591, having a predictive power of 35.00 percent ($R^2=.350$), which is statistically significant at the .01 level. The result of the hypothesis testing, the use of digital technology has an influence on the work efficiency of personnel in Phan Thong Subdistrict Municipality Office, Chonburi Province, with statistically significant .01.

Keywords: Digital Technology; Efficiency; Personnel of Performance

บทนำ

เทคโนโลยีดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา จากยุคอนาล็อก (Analog) ไปสู่ยุคดิจิทัล (Digital) และยุคโรบอท (Robotic) เข้าสู่ยุคของปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) หรือเรียกว่า AI ทำให้เทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน ข้าราชการซึ่งเป็นแกนหลักของการพัฒนาประเทศ จำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดภาวะการเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ (Culture Shock) เนื่องจากการเปลี่ยนผ่านเทคโนโลยี และเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสม เช่น การสูญเสียการเป็นส่วนตัว ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การโจรกรรมข้อมูล การโจมตีทางไซเบอร์ เป็นต้น ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy) เป็นทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานที่จะเป็นตัวช่วยสำคัญ สำหรับข้าราชการในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในลักษณะ “ทำน้อย ได้มาก” หรือ “Work less but get more impact” และช่วยส่วนราชการสร้างคุณค่า (Value Co-creation) และความคุ้มค่าในการดำเนินงาน (Economy of Scale) เพื่อการก้าวไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือช่วยให้ข้าราชการ สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับโอกาสการทำงานที่ดีและเติบโตก้าวหน้าในอาชีพราชการ (Learn and Growth) ด้วย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2564)



กระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานหลักของรัฐที่มีภารกิจสำคัญในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข รักษาความสงบเรียบร้อย และพัฒนาชุมชน รวมถึงการบริหารราชการส่วนภูมิภาคและท้องถิ่นเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม กระทรวงได้เริ่มนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2508 โดยเริ่มจากการสื่อสารกับหน่วยงานในพื้นที่ 30 จังหวัด ก่อนขยายทั่วประเทศ และพัฒนาต่อเนื่องให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป ปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานของภาครัฐและเป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน เพื่อให้การบริหารงานทันสมัยและมีประสิทธิภาพ กระทรวงมหาดไทยได้จัดทำแผนปฏิรูปราชการระยะ 5 ปี ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บท แผนปฏิรูปประเทศ และแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2566–2570 โดยทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัล พ.ศ. 2563–2565 และจัดทำ แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2566–2568 เพื่อยกระดับการบริหารงานภาครัฐให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสนับสนุนการพัฒนาไปสู่ประเทศไทย 4.0 แผนดังกล่าวมุ่งเน้นการยกระดับขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีของหน่วยงานในสังกัดให้มั่นคง ปลอดภัย และทันสมัย ครอบคลุมทั่วประเทศ พร้อมส่งเสริมกลไกการบูรณาการข้อมูลและการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาชน เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการข้อมูลและบริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2566–2570 และรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 ที่เน้นให้รัฐพัฒนาระบบราชการให้ทันต่อเทคโนโลยี วิสัยทัศน์ของกระทรวง คือ “ประชาชนมีรากฐานการดำรงชีวิตที่มั่นคงและสมดุลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ส่วนวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล คือ “เป็นกระทรวงชั้นนำที่มีศักยภาพในการประยุกต์และบริการภาคประชาชนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล” ซึ่งสะท้อนความมุ่งมั่นในการใช้เทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2561) โดยกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ 2 ระดับ ได้แก่ (1) แผนยุทธศาสตร์ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) เพื่อกำหนดกรอบการพัฒนาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และ (2) แผนปฏิรูปราชการ พ.ศ. 2566–2570 เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติจริง ทั้งนี้ กระทรวงตระหนักว่าแผนในอดีตยังขาดการวิเคราะห์เชิงลึกด้านการประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัล จึงได้จัดทำการวิเคราะห์บริบทการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อกำหนดแนวทางและกลยุทธ์ที่เหมาะสม โดยศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้จัดทำ “แผนปฏิบัติการดิจิทัล พ.ศ. 2566–2568” เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้หน่วยงานดำเนินงานด้านดิจิทัลอย่างบูรณาการมีมาตรฐานเดียวกัน และตอบสนองต่อเป้าหมายของกระทรวงในทุกมิติ โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการข้อมูล การสื่อสาร และการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งในยุคดิจิทัลที่ข้อมูลและการสื่อสารไร้พรมแดน ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา ทำให้รูปแบบชีวิตและการทำงานเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทั้งบุคลากรภาครัฐและประชาชน เพื่อใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และปลอดภัย สอดคล้องกับแนวคิดของ ศศิวิมล ม่วงกล้า (2562) ที่ระบุว่าสังคมยุคดิจิทัลต้องเรียนรู้และปรับตัวอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้เทคโนโลยีในการสร้างนวัตกรรมและเพิ่มขีดความสามารถของทุนมนุษย์ ดังนั้น “แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2566–2568” จึงถือเป็นแผนเชิงยุทธศาสตร์สำคัญที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลภาครัฐอย่างแท้จริง ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกหลักในการพัฒนาระบบบริการและการบริหารข้อมูล เพื่อให้กระทรวงมหาดไทยก้าวสู่ความเป็นองค์กรที่คล่องตัว โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2563)



เทศบาลตำบลพานทอง มีการบริหารงานเพื่อพัฒนาท้องถิ่นเป้าหมาย คือ ประชาชนเป็นหลัก จึงมุ่งเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานไปพร้อมๆ กับคณะผู้บริหารเทศบาล เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ร่วมคิด ร่วมกันแก้ไขปัญหาเพราะผู้ที่รับรู้ถึงปัญหาได้ดีที่สุด ก็คือประชาชนที่อยู่ในชุมชน มีการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลเมืองพานทอง ส่วนใหญ่มาจากความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล โดยผ่านตัวแทนภาคประชาชนต่างๆ ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อระดมความคิดมาพัฒนาพื้นที่พานทอง ให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อความสุขของประชาชน และร่วมกันพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม และด้านสิ่งแวดล้อมให้มีความยั่งยืน โดยความร่วมมือร่วมใจของพี่น้องชาวพานทองทุกคน เพื่อรองรับการขยายตัวของเขตเมือง เร่งรัดพัฒนาให้เกิดความพร้อมด้านการเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งความเป็นอยู่ของพี่น้องประชาชนให้มีชีวิตที่ดียิ่งขึ้นต่อไป (เทศบาลตำบลพานทอง, 2566)

สำนักงานเทศบาลตำบลพานทองดำเนินการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570) โดยมีเป้าหมายมุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ที่มีศักยภาพในการบริหารจัดการบริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน ลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการบริหารท้องถิ่น การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นดิจิทัลของเทศบาลพานทอง ไม่ได้หมายถึงเพียงการนำเทคโนโลยีมาใช้ แต่ครอบคลุมถึงการปรับเปลี่ยนแนวคิด โครงสร้างองค์กร กระบวนการทำงาน การกำกับดูแล รวมถึงการพัฒนาทักษะของบุคลากรและวัฒนธรรมองค์กรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เทศบาลมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skills) และทัศนคติดิจิทัล (Digital Mindset) ของบุคลากร เพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีและฐานข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย นอกจากนี้ เทศบาลยังได้จัดทำแพลตฟอร์มการบริหารจัดการการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Learning Platform) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสนับสนุนการบูรณาการระบบงานและฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงกันระหว่างหน่วยงานภายใต้การดูแลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุด เทศบาลตำบลพานทองยังให้ความสำคัญกับการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล ที่ครอบคลุมทุกพื้นที่ เพื่อรองรับเทคโนโลยีสมัยใหม่และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการเข้าถึงบริการสาธารณะผ่านระบบดิจิทัลอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการท้องถิ่นได้จริง กล่าวโดยสรุปการพัฒนาเทศบาลตำบลพานทองสู่องค์กรดิจิทัลเป็นการขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านของระบบราชการท้องถิ่นในทุกมิติ ทั้งด้านบุคลากร โครงสร้าง ระบบข้อมูล และการให้บริการประชาชน โดยยึดหลักการบริหารจัดการที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในยุคดิจิทัลได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานเทศบาลตำบลพานทอง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลตำบลพานทอง จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลตำบลพานทอง จังหวัดชลบุรี



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่กำลังปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเทศบาลตำบลพานทอง จังหวัดชลบุรี จำนวน 117 คน (สำนักงานเทศบาลตำบลพานทอง, 2568)

2) กลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก (Lottery) ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ที่ระดับความเชื่อมั่น 99% โดยใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan 1970: 601-670) จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 92 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) การสร้างเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เพื่อใช้ศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลตำบลพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากแหล่งในพื้นที่ศึกษา และเก็บรวบรวมเอกสารทางวิชาการ บทความวิจัย วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ การสืบค้นจากสารสนเทศและข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต รวมถึงศึกษาทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการรวบรวมข้อมูลดังกล่าว นำมาประกอบในการสร้างเครื่องมือวิจัย จำนวน 92 ชุด เท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่กำลังปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเทศบาลตำบลพานทอง จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์ในการทำงานมีข้อคำถาม 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานเทศบาลตำบลพานทอง จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานดิจิทัลด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการสร้างดิจิทัล และด้านการประเมินดิจิทัล มีข้อคำถาม 20 ข้อ โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล ซึ่งผลจากการคำนวณ ด้วยการใช้สูตรคำนวณความกว้างของเกณฑ์ในการประเมินเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท สเกล (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 102) โดยถือเกณฑ์การประเมินเป็นคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน แปลความหมาย

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับต่างๆ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 103) โดยถือเกณฑ์การประเมินเป็นคะแนน ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็น มาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็น ปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด



ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาล ตำบลพานทอง จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็ว และด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร มีข้อคำถาม 20 ข้อ โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล ซึ่งผลจากการคำนวณ ด้วยการใช้สูตรคำนวณความกว้างของเกณฑ์ในการประเมินเป็นแบบมาตรา ประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ตอบ แบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

2) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด ในเดือนมกราคมถึงกันยายน 2568 เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมาครบถ้วนตามวันเวลาที่กำหนด

3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ และนับจำนวนให้เท่ากับจำนวน กลุ่มตัวอย่าง กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

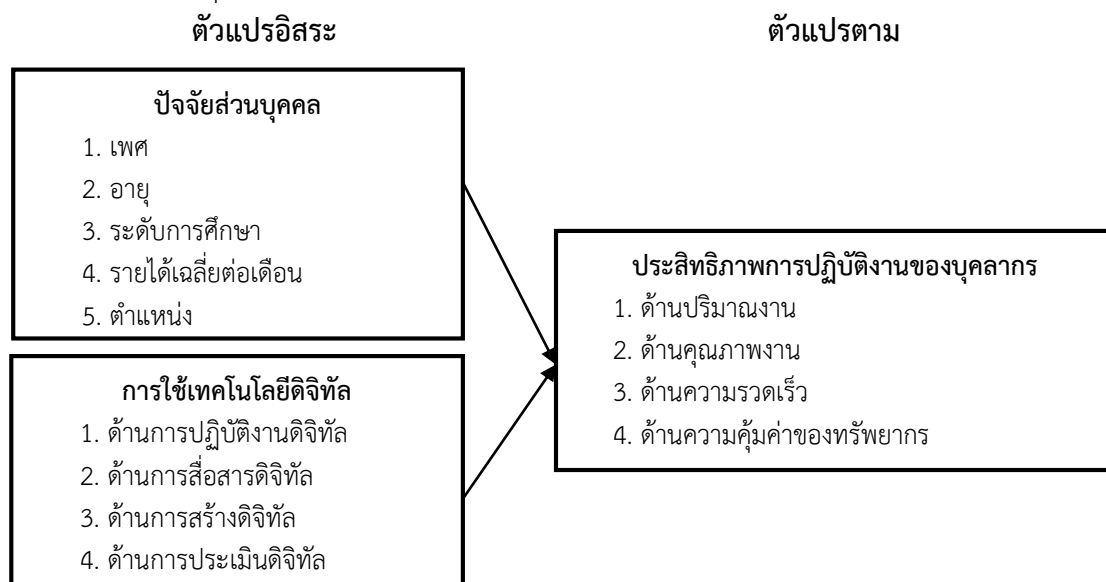
4) นำแบบสอบถามที่ได้ นำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการทดสอบสมมติฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนศึกษาข้อมูลจากแหล่งในพื้นที่ศึกษาและเก็บรวบรวม เอกสารทางวิชาการ บทความวิจัย วิทยานิพนธ์ รวมถึงศึกษาทบทวนวรรณกรรม และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของ กนกภรณ์ เทศผล (2565: 220) และแนวคิด ทฤษฎีของ ปีเตอร์สัน & โพลว์แมน (Peterson & Plowman 1953: 433, อ้างถึงใน สิริินภา ทาระนัด, 2561: 62) มาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่กำลังปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเทศบาลตำบลพานทอง จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่กำลังปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเทศบาลตำบลพานทอง จังหวัดชลบุรี พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 92 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงาน 7-10 ปี ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานเทศบาลตำบลพานทอง จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ระดับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานเทศบาลตำบลพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานดิจิทัล รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการสร้างดิจิทัล และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการประเมินดิจิทัล ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามรายด้านและรายข้อ มีดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ด้านการปฏิบัติงานดิจิทัล

ผลการวิเคราะห์ระดับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานเทศบาลตำบลพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านการปฏิบัติงานดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้งานได้อย่างหลากหลาย รองลงมา คือ สามารถนำทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ได้ สามารถนำทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาตนเองได้ สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันได้ และอันดับสุดท้าย คือ มีสมรรถนะในการใช้เครื่องมือดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ด้านการสื่อสารดิจิทัล

ผลการวิเคราะห์ระดับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานเทศบาลตำบลพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านการสื่อสารดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ สามารถสื่อสารเนื้อหาดิจิทัลโดยใช้โทรศัพท์ (Smartphone) ภายในองค์กรได้ รองลงมา คือ สามารถสื่อสารเนื้อหาดิจิทัลโดยใช้แท็บเล็ต (Tablet) ภายในองค์กรได้ สามารถเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารเนื้อหาดิจิทัลไปยังกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารได้ และอันดับสุดท้าย คือ สามารถเลือกใช้เครื่องมือในการสื่อสารดิจิทัลได้ ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ด้านการสร้างดิจิทัล

ผลการวิเคราะห์ระดับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานเทศบาลตำบลพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านการสร้างดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ สามารถผลิตเนื้อหาการสร้างสื่อดิจิทัลได้ รองลงมา คือ เป็นผู้ดำเนินการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัล สามารถถอดตัวอักษรดัดแปลงใช้ภาพในการสร้างการเรียนรู้แทนที่เรียกว่า “photographic” ได้ สามารถสร้างสื่อดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้และวางแผนงานได้ และอันดับสุดท้าย คือ สร้างสื่อดิจิทัลและสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้อื่นเข้าใจได้ ตามลำดับ



4. ผลการวิเคราะห์ด้านการประเมินดิจิทัล

ผลการวิเคราะห์ระดับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานเทศบาลตำบลพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านการประเมินดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ สามารถประเมินเพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของตนเองได้ รองลงมา คือ เป็นการประเมินที่ดำเนินการไปพร้อมกับการจัดการเรียนรู้ได้ สามารถสังเกตพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานที่สะท้อนถึงการมีสมรรถนะดิจิทัลได้ สามารถประเมินผลความถูกต้องของข้อมูลในหน่วยงานได้ และอันดับสุดท้าย คือ รู้จักวิธีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเว็บไซต์ได้ ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลตำบลพานทอง จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลตำบลพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ด้านความรวดเร็ว และอันดับสุดท้าย คือ ด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามรายด้านและรายข้อ มีดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ด้านปริมาณงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลตำบลพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐานผลงานที่ปฏิบัติของเสียอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด รองลงมา คือ ความเข้าใจในระบบงาน และการเชื่อมโยงเทคโนโลยีกับกระบวนการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานและหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน ผลสำเร็จตามปริมาณที่ได้รับมอบหมาย และอันดับสุดท้าย คือ สามารถแก้ไขปัญหาหรือการให้บริการแก่ประชาชนผู้มาติดต่อโดยไม่มีคั่งค้าง ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ด้านคุณภาพงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลตำบลพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านคุณภาพงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การวางแผนจัดระบบงาน โดยนำเทคโนโลยีมาช่วยให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องสมบูรณ์ รองลงมา คือ การสร้างสัมพันธภาพที่ดีภายในหน่วยงานเพื่อการให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามข้อกำหนดที่ต้องการของหน่วยงาน การปฏิบัติงานที่ยึดหลักความถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย และจรรยาบรรณของข้าราชการ และอันดับสุดท้าย คือ ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีปฏิบัติ และได้คุณภาพ ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ด้านความรวดเร็ว

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลตำบลพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านความรวดเร็ว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความเข้าใจระบบงาน ขั้นตอนการปฏิบัติเป็นอย่างไรทำให้สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว รองลงมา คือ การร่วมมือร่วมใจ สนับสนุนการปฏิบัติงานในทีมให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว การให้บริการได้อย่างรวดเร็วตอบสนองความ



ต้องการของประชาชนอย่างถูกต้อง การปฏิบัติงานได้ตรงตามกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานตามหนังสือสั่งการกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และอันดับสุดท้าย คือ เวลาที่ใช้ในการบริการประชาชนมีความรวดเร็วตามเวลาที่บัตรคิวกำหนด ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลตำบลพานทอง จังหวัดชลบุรี ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ จัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กร เช่น เงิน วัสดุต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รองลงมา คือ การปฏิบัติงานได้ตามแผนงานและขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการใช้ทรัพยากร การลดปริมาณการใช้ทรัพยากรให้อยู่ในสัดส่วนที่เหมาะสมหรือการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เช่น การปิดไฟเมื่อไม่ใช้งาน และอันดับสุดท้าย คือ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างคุ้มค่าและประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ระดับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานเทศบาลตำบลพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้งานได้อย่างหลากหลาย ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ได้และสามารถสื่อสารเนื้อหาดิจิทัล โดยการใช้โทรศัพท์ (Smartphone) ภายในองค์กรได้ ทั้งนี้การสื่อสารเนื้อหาดิจิทัลเทคโนโลยีดิจิทัลเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถผลิตและเผยแพร่เนื้อหาได้สะดวกยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นข้อความ ภาพ เสียง วิดีโอ หรือการถ่ายทอดสด (Live Streaming) ทำให้การสื่อสารในองค์กรมีความรวดเร็ว โปร่งใส และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ตรงประเด็น อีกทั้งยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการประชุมออนไลน์ การทำงานแบบทีมเสมือน (Virtual Team) และการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) ได้อย่างคล่องตัว ดังนั้น ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจึงไม่เพียงแต่ทำให้บุคลากรสามารถใช้อุปกรณ์หรือซอฟต์แวร์ได้ แต่ยังต้องครอบคลุมถึง การประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์และเหมาะสม เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันและการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีชยา สอนมีทอง, สุนิตดา เทคนิยม และธีรพล กาญจนากาศ (2568) ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านทักษะดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลตำบลบางศรีเมือง จังหวัดนนทบุรี พบว่า ระดับปัจจัยด้านทักษะดิจิทัลสำนักงานเทศบาลตำบลบางศรีเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จำเนียร ราชแพทยาคม และวราภรณ์ แก้วสระศรี (2566) วิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ของเทศบาลตำบลแม่เมาะ อำเภอมะนัง จังหวัดลำปาง พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะด้านดิจิทัลและศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลแม่เมาะ อำเภอมะนัง จังหวัดลำปาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลตำบลพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กร เช่น เงิน วัสดุต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมทำให้การปฏิบัติงานได้ตามแผนงานและขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่หน่วยงานมีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างเหมาะสมทั้งด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรอื่นๆ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพ



การดำเนินงาน การจัดสรรทรัพยากรที่ดีช่วยลดความเสี่ยง ควบคุมต้นทุน และเพิ่มความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร นอกจากนี้ยังทำให้บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามแผนงานและขั้นตอนที่วางไว้ได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อีกทั้งยังช่วยสร้างความมั่นใจในกระบวนการทำงาน สร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว ทั้งนี้ หากการจัดสรรขาดประสิทธิภาพก็อาจก่อให้เกิดปัญหาความล่าช้า เสี่ยง และไม่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ นิมจิตต์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดนนทบุรี พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดนนทบุรี คือ 1) ด้านคุณภาพของงาน ความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้อง มาตรฐานและรวดเร็ว บุคลากรในสำนักงานอัยการจังหวัดนนทบุรี มีทักษะในการนำเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน 2) ด้านปริมาณงาน เป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานเป็นไปตามแผนและเป้าหมายที่วางไว้จากการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ในปริมาณที่มากขึ้นและใช้เวลาน้อยลง นำเทคโนโลยีมาใช้แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถปฏิบัติงานได้มากขึ้น 3) ด้านเวลา เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานมีความถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น สามารถบริหารจัดการเวลาได้ดีมากขึ้น กระบวนการทำงานของหน่วยงานมีความกระชับคล่องตัวขึ้น 4) ด้านค่าใช้จ่าย ในการดำเนินการด้านเทคโนโลยีมีความเหมาะสมกับงานและวิธีการ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าประหยัด และสอดคล้องกับ บุญเรือง เกตศรี และวิจิตรา ศรีสอน (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ มีความถูกต้องได้มาตรฐานก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กร งานที่ปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนด ในแผนงานหรือตามเป้าหมายที่วางไว้ การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วและมีการพัฒนาเทคนิคการทำงาน ให้สะดวกรวดเร็วขึ้น มีการใช้ทรัพยากรและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งหมดเหมาะสมกับงาน อย่างประหยัดคุ้มค่าเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

จากผลการวิเคราะห์อิทธิพลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลตำบลพานทอง จังหวัดชลบุรี พบว่า โดยรวมมีอิทธิพลอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy}=.591$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพานทองในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาและเสริมสร้างทักษะดิจิทัลให้กับบุคลากร รวมถึงการจัดการเชิงระบบ เพื่อให้เทคโนโลยีดิจิทัลสามารถยกระดับการทำงานได้อย่างเต็มที่ และการใช้เทคโนโลยีช่วยเพิ่มความรวดเร็ว ความถูกต้อง และความสะดวกในการทำงานของบุคลากรเทศบาล อีกทั้งบุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทันที ส่งผลให้การตัดสินใจและการบริการประชาชนมีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาสิทธิ์ จันทระเสวต, รัชสรรค์ ประเสริฐศรี และอรพิน ปิยะสกุลเกียรติ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง การยอมรับเทคโนโลยีเพื่อการปรับตัวเข้าสู่องค์กรดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวเข้าสู่องค์กรดิจิทัลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการพบว่าเป็นไปในทิศทางเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ ภาวรินทร์ วิเวกจิตต์ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานราชการเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านยุคดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงกระเจาน จังหวัดเพชรบุรี พบว่า การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง



การจัดการปฏิบัติงานราชการและประสิทธิผลการปฏิบัติงานราชการ พบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ Pearson Correlation ในการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล แสดงว่าตัวแปร ด้านการสื่อสารดิจิทัล (X_2) ด้านการสร้างดิจิทัล (X_3) ด้านการปฏิบัติงานดิจิทัล (X_1) และด้านการประเมินดิจิทัล (X_4) สามารถร่วมกัน พยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลตำบลพานทอง จังหวัดชลบุรี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .406 .307 .227 และ .225 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .316 .277 .281 และ .209 โดยที่ R มีค่าเท่ากับ 0.591 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 35.00 ($R^2= .350$) อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การสื่อสารดิจิทัล เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร รองลงมา คือ การสร้างดิจิทัล การปฏิบัติงานดิจิทัล และการประเมินดิจิทัล ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการเสริมสร้างทักษะดิจิทัลรอบด้าน ทั้งในมิติของการสื่อสาร การสร้างสรรค์ การปฏิบัติงาน และการประเมิน โดยมีพลังพยากรณ์รวมอยู่ที่ 35% ถือว่าเป็นระดับที่มีนัยสำคัญเชิงปฏิบัติ สามารถนำไปใช้กำหนดนโยบายการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิพงษ์ศักดิ์ แสงใสแก้ว, ชาตชัย อุดมกิจมงคล และสามารถ อัยกร (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรกรมการปกครองสังกัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า ปัจจัยด้านทักษะดิจิทัลที่จำเป็นของบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรกรมการปกครองสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .423 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการทดสอบสมมติฐาน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการสร้างดิจิทัล และด้านการประเมินดิจิทัล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลตำบลพานทอง จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความสัมพันธ์ดังกล่าวมีความเชื่อมั่นสูงถึง 99% ว่าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทั้ง 4 ด้าน มีผลจริงต่อประสิทธิภาพการทำงาน ไม่ได้เกิดขึ้นโดยบังเอิญ สอดคล้องกับแนวคิดการจัดการสมัยใหม่ที่ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการทำงานขององค์กรภาครัฐ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทั้ง 4 ด้านมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากช่วยให้บุคลากรทำงานได้ เร็วขึ้น ถูกต้องมากขึ้น ประสานงานได้ดียิ่งขึ้น สร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อประชาชน และตรวจสอบคุณภาพงานได้ต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยศศิธร จันทรปลุก (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ภายใต้ระบบราชการ 4.0 ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตกอแก้ว อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและสอดคล้องกับธิดารัตน์ ศรีตะบุตร (2568) ได้วิจัยเรื่องการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย พบว่า การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้ระดับความคิดเห็นด้านชื่อเสียง ด้านมือถือ ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านการจัดเก็บข้อมูล และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ด้านการปฏิบัติงานดิจิทัล ควรพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลให้มีเสถียรภาพ เพิ่มความเร็วและความครอบคลุมของเครือข่าย จัดหาเครื่องมือและซอฟต์แวร์ที่ทันสมัย เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองภารกิจขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น

1.2 ด้านการสื่อสารดิจิทัล ควรจัดทำแผนกลยุทธ์การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) เพื่อกำหนดแนวทางการเลือกใช้เครื่องมือสื่อสารที่เหมาะสม พร้อมส่งเสริมความเข้าใจและแรงจูงใจในการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดเวลา และเสริมความร่วมมือในการทำงาน

1.3 ด้านการสร้างสื่อดิจิทัล ควรอบรมและพัฒนาทักษะการผลิตสื่อดิจิทัล เช่น อินโฟกราฟิก วิดีโอ หรือสื่อโต้ตอบ รวมถึงฝึกการเล่าเรื่อง (Digital Storytelling) เพื่อให้บุคลากรถ่ายทอดองค์ความรู้ได้อย่างเข้าใจง่าย ดึงดูด และสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย

1.4 ด้านการประเมินดิจิทัล ควรจัดทำคู่มือและอบรบการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลออนไลน์ เช่น การประเมินแหล่งที่มา ผู้เขียน วันที่เผยแพร่ และการอ้างอิง พร้อมสอนการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อประเมินความถูกต้องของข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ด้านปริมาณงาน ควรพัฒนาระบบติดตามงานและมาตรฐานเวลาให้บริการประชาชน พร้อมใช้เทคโนโลยีจัดการคิวและบันทึกสถานะงาน เพื่อให้บริการได้ครบถ้วน รวดเร็ว ลดปัญหาความล่าช้า และคั่งค้างของงาน

1.6 ด้านคุณภาพงาน ควรจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติที่ชัดเจน จัดอบรมเพิ่มทักษะการทำงานเชิงคุณภาพ และสร้างระบบตรวจสอบคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับมาตรฐานและลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

1.7 ด้านความรวดเร็วในการบริการ ควรใช้เทคโนโลยีจัดคิวและติดตามเวลาการให้บริการอย่างต่อเนื่อง พร้อมปรับปรุงขั้นตอนการทำงานให้กระชับ ลดความซ้ำซ้อน เพื่อเพิ่มความรวดเร็วและความพึงพอใจของประชาชน

1.8 ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร ควรวางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเป็นระบบ โดยติดตามและประเมินผลการใช้ทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า ประหยัด และสร้างประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยเชิงพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อวิเคราะห์ว่า ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติของบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดิจิทัล และการเลือกใช้เครื่องมือสื่อสารดิจิทัลอย่างไร

2.2 ควรศึกษาผลของการอบรมและพัฒนาทักษะดิจิทัลต่อคุณภาพและความรวดเร็วของงาน เพื่อศึกษาว่าการจัดอบรม การพัฒนาสื่อดิจิทัล และการฝึก Digital Storytelling สามารถเพิ่มคุณภาพงาน ลดข้อผิดพลาด และยกระดับความรวดเร็วในการบริการประชาชนได้จริงหรือไม่

2.3 ควรศึกษาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือบริหารงานดิจิทัลในการจัดการปริมาณงานและคิวบริการ เพื่อตรวจสอบว่า การนำระบบติดตามงานและเทคโนโลยีช่วยจัดการคิวส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนและลดปัญหาการคั่งค้างของงานอย่างไร



2.4 ควรศึกษาวิเคราะห์ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการทรัพยากรดิจิทัลและทรัพยากรองค์กรต่อความคุ้มค่า เพื่อศึกษาว่า การวางแผนและติดตามการใช้ทรัพยากรอย่างเป็นระบบ สามารถเพิ่มความคุ้มค่าและประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กนกภรณ์ เทศผล. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร*.
- กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2563). *แผนยุทธศาสตร์กรมการปกครองปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2569*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.dopa.go.th/info_organ/about1 [3 ตุลาคม 2567].
- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2561). *กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://library.nhrc.or.th/ulib/dublin.php?ID=10558> [3 ตุลาคม 2567].
- จำเนียร ราชแพทยาคม และวราภรณ์ แก้วสระศรี. (2566). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ของเทศบาลตำบลแม่เมาะ อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง. *การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*.
- จุฬามาศ นิมจิตร และโกวิทย์ กังสนันท์. (2564). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดนนทบุรี. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 9(3): 36-50.
- เทศบาลตำบลพานทอง. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566*. ชลบุรี: สำนักงานเทศบาลตำบลพานทอง จังหวัดชลบุรี.
- ธิดารัตน์ ศรีตะบุตร. (2568). การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย. *วารสารสิ่งแวดล้อมศึกษาการแพทย์และสุขภาพ*, 10(1): 461-470.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *หลักการวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น
- บุญเรือง เกตศรี และวิจิตรา ศรีสอน. (2567). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏ. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม*, 6(1): 81-91.
- ภาวรินทร์ วิเวจจิตร. (2567). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานราชการเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านยุคดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี. *วารสารสหวิทยาการและนวัตกรรมการจัดการ*, 2(2): 1-11.
- เมธาสิทธิ์ จันทรสวต, รังสรรค์ ประเสริฐศรี และอรพิน ปิยะสกุลเกียรติ. (2567). การยอมรับเทคโนโลยีเพื่อการปรับตัวเข้าสู่องค์กรดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 15(1): 323-338.
- วีพงศ์ศักดิ์ แสงใสแก้ว,ชาติชัย อุดมกิจมงคล และสามารถ อัยกร. (2567). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรกรมการปกครองสังกัดกระทรวงมหาดไทย. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 4(1): 45-58.



- ศรีชยา สอนมีทอง, สุนิตดา เทศนิยม และธีรพล กาญจนากาศ. (2568). ปัจจัยด้านทักษะดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลตำบลบางศรีเมือง จังหวัดนนทบุรี. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(4): 20.
- ศศิธร จันทรปลูก. (2566). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ภายใต้ระบบราชการ 4.0 ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารนิสิตวัง*, 25(2): 110-120.
- ศศิวิมล ม่วงกล้า. (2562). การวิเคราะห์องค์ประกอบด้านความสามารถทางดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี. *ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). *ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/circular/w62561attachment_0.pdf. [20 ตุลาคม 2567].
- สินินา ทาระนัด. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. *การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ*, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing*. 5th Ed. New York: Harper Collins Publishers.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3): 607-610.
- Peterson, E., & Plowman, G.E. (1953). *Business organizational and management*. Illinois Irwin.

