



การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการกรม กรมพลหลวงและการบินเกษตร

โดย
ว่าที่ร้อยตรีหญิง ฌัก ปานชลิต

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต
ปีการศึกษา 2568



**ENHANCING WORK PERFORMANCE THROUGH DIGITAL SKILLS
DEVELOPMENT OF PERSONNEL OF THE SECRETARIAT OFFICE,
DEPARTMENT OF ROYAL RAINMAKING AND AGRICULTURAL AVIATION.**

**BY
ACTING SUB LT. NAPAK PANKLIB**

**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
INSTITUTE OF PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC POLICY**

**GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2025**

ใบรับรองการศึกษาค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยรังสิต

เรื่อง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน
เลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

ENHANCING WORK PERFORMANCE THROUGH DIGITAL SKILLS

DEVELOPMENT OF PERSONNEL OF THE SECRETARIAT OFFICE,

DEPARTMENT OF ROYAL RAINMAKING AND AGRICULTURAL AVIATION

โดย ว่าที่ร้อยตรีหญิง ฌัก ปานชลธิ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต อนุมัติให้นับวิชาการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2568

.....

(ดร.เฉลิมพร เย็นเยือก)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

.....ประธานกรรมการสอบ

รศ.ดร.จุมพล หนีมพานิช

.....กรรมการ

รองศาสตราจารย์ ดร. ปธาน สุวรรณมงคล

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.จิระ ประทีป

ลิขสิทธิ์ของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ฉบับนี้ จะสำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณาจาก รศ.ดร.จิระ ประทีป อาจารย์ที่ปรึกษา ได้ชี้แนะให้ คำปรึกษาและแนะนำ การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ตั้งแต่เริ่มต้น จนเสร็จสมบูรณ์ ตลอดจน แนวทางการแก้ไขให้ถูกต้อง รวมไปถึงคณะอาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต ที่ทำให้งานการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ออกมาสมบูรณ์และสำเร็จลุล่วงมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้บริหารและบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ที่ให้ความอนุเคราะห์ ข้อมูล คำแนะนำ และการสนับสนุนในการ ดำเนินโครงการเรื่อง “การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร” จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ แก่ผู้ที่สนใจและสามารถนำข้อมูลไปต่อยอดในการศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องในครั้งต่อไปได้ ไม่น่ามากนักน้อย จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ณภัค ปานชลิบ

ผู้วิจัย

6610834 : ว่าที่ร้อยตรีหญิง ฌัก ปานชลธิ
ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ : การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมฝนหลวงและการบิน
เกษตร
หลักสูตร : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ.ดร.จิระ ประทีป

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทักษะด้านดิจิทัลและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร 2) ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านดิจิทัลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 84 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับทักษะด้านดิจิทัล และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .602 และค่าเฉลี่ย 4.17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .604 ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าปัจจัยด้านอายุ ด้านระดับการศึกษาและด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านดิจิทัลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงถึงสูงมาก (ค่า $r = 0.630, 0.812$) ทั้งนี้ ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะของบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงควรจัดกิจกรรมการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานจากหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

(การศึกษาค้นคว้าอิสระมีจำนวนทั้งสิ้น 98 หน้า)

คำสำคัญ: ทักษะด้านดิจิทัล, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, สำนักงานเลขาธิการกรม กรมฝนหลวง
และการบินเกษตร

6610834 : Acting Sub Lt. Napak Panklib
 Independent Study Title : Enhancing Work Performance through Digital Skills Development of
 Personnel of the Secretariat Office, Department of Royal Rainmaking
 and Agricultural Aviation
 Program : Master of Public Administration
 Independent Study Advisor : Assoc.Prof. Chira Prateep, Ph.D.

Abstract

This research aimed to 1) study the levels of digital skills and work performance of personnel at the Secretariat Office, Department of Royal Rainmaking and Agricultural Aviation; 2) compare the differences of personal factors in relation to work performance and 3) study the relationship between digital skills and work performance. The study employed a quantitative research method, utilizing a structured questionnaire to collect data from a sample of 84 respondents. Data were analyzed using descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation and inferential statistics, including one-way analysis of variance (ANOVA) and Pearson's correlation coefficient.

The findings indicated that both digital skills and work performance were at a high level $\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.602$ and $\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.604$ respectively. The differences in work performance were observed based on personal factor in age, educational level, and job characteristics, at the 0.05 of statistical significance. And the relationship between digital skills and work performance at highly to very highly positive performance ($r = 0.630 - 0.812$). These results suggest that executive and relevant stakeholders should prioritize continuous development of personnel's digital skill through well-designed training programs and professional learning visits to exemplary institutions, in order to enhance overall work performance

(Total 98 pages)

Keywords: Digital Skills, Work Performance, the Secretariat Office, Department of Royal Rainmaking
 and Agricultural Aviation

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญรูป	ฎ
บทที่ 1	บทนำ
	1
1.1	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
	1
1.2	คำถามวิจัย
	3
1.3	วัตถุประสงค์การวิจัย
	3
1.4	สมมติฐานการวิจัย
	3
1.5	กรอบแนวคิดการวิจัย
	4
1.6	ขอบเขตการวิจัย
	6
1.7	นิยามศัพท์
	6
1.8	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
	8
บทที่ 2	ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง / ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
	9
2.1	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะดิจิทัล
	9
2.2	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
	11
2.3	ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการ บินเกษตร
	14
2.4	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
	19

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
บทที่ 3	ระเบียบวิธีการวิจัย	27
	3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	27
	3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	28
	3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	30
	3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	31
บทที่ 4	ผลการวิจัย	33
	4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	33
	4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร	36
	4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร	47
	4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร	51
	4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านดิจิทัล กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร	63
	4.6 ผลการสรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะด้านดิจิทัล และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร	64
บทที่ 5	สรุปผลและข้อเสนอแนะ	66
	5.1 สรุปผลการวิจัย	66
	5.2 อภิปรายผลการวิจัย	73
	5.3 ข้อเสนอแนะ	83

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม	85
ภาคผนวก	98
ประวัติผู้วิจัย	98

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	จำนวนประชากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบิน เกษตร	28
4.1	ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลของ ผู้ตอบแบบสอบถาม	34
4.2	ตารางแสดงผลสรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับทักษะด้าน ดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบิน เกษตร	37
4.3	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับทักษะด้านดิจิทัลของของบุคลากร สำนักงาน เลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านการเข้าถึงและ ตระหนักดิจิทัล	38
4.4	ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะด้านดิจิทัลของของบุคลากร สำนักงาน เลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านการใช้งานเครื่องมือ ด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน	39
4.5	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับทักษะด้านดิจิทัลของของบุคลากร สำนักงาน เลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านการประยุกต์ใช้ เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน	40
4.6	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับทักษะด้านดิจิทัลของของบุคลากร สำนักงาน เลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านการใช้โปรแกรม ดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ	41
4.7	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับทักษะด้านดิจิทัลของของบุคลากร สำนักงาน เลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านการใช้ข้อมูลระหว่าง หน่วยงาน	42
4.8	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับทักษะด้านดิจิทัลของของบุคลากร สำนักงาน เลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อการ ทำงานร่วมกัน	43

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.9	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับทักษะด้านดิจิทัลของของบุคลากร สำนักงาน เลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านการปฏิบัติตาม กฎหมาย กรอบธรรมาภิบาลและหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล	44
4.10	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับทักษะด้านดิจิทัลของของบุคลากร สำนักงาน เลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านการปฏิบัติตาม ข้อตกลงระดับการให้บริการและกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่าง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	45
4.11	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับทักษะด้านดิจิทัลของของบุคลากร สำนักงาน เลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านการเร่งกระบวนการงาน เข้าใจองค์กรดิจิทัล และสื่อสารต่อขอการเปลี่ยนแปลง	46
4.12	แสดงผลสรุประดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน เลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร	47
4.13	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านคุณภาพ ของงาน	47
4.14	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านปริมาณ งาน	48
4.15	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านระยะเวลา	49
4.16	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านความ คุ้มค่า	50
4.17	แสดงการวิเคราะห์การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรม ฝนหลวงและการบินเกษตร	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.18	แสดงผลวิเคราะห์การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร จำแนกตามอายุ	52
4.19	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรด้านคุณภาพงาน	53
4.20	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรด้านปริมาณงาน	54
4.21	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรด้านระยะเวลา	54
4.22	แสดงผลวิเคราะห์การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร จำแนกระดับการศึกษา	55
4.23	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านระยะเวลา	56
4.24	แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร จำแนกรายได้ค่าตอบแทน	57
4.25	แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร จำแนกตามตำแหน่งงาน	58

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.26	แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	59
4.27	แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร จำแนกตามลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง	60
4.28	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านคุณภาพของงาน	61
4.29	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านระยะเวลา	62
4.30	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทักษะดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร	63
4.31	แสดงผลสรุปการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร	64

สารบัญรูป

รูปที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	5
2.1	ภาพแผนผังระดับผู้บริหาร	18
2.2	ภาพแผนผังกลุ่มงานภายใต้สำนักงานเลขานุการกรม	18

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เมื่อโลกมีการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว เปลี่ยนจากยุค analog ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ เทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตของมนุษย์ทั้งในการดำเนินชีวิตประจำวันและการทำงาน จึงเป็นหน้าที่ของมนุษย์ที่ต้องมีการปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง โดยการพัฒนาทักษะดิจิทัล ก้าวสู่พลเมืองในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้รู้เท่าทันเทคโนโลยี นำมาใช้ประโยชน์ และป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้งานเทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสม ทักษะดิจิทัลกับวิถีชีวิตใหม่ถือเป็นทักษะสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการยกระดับคุณภาพบุคลากรภายในองค์กรให้มีความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทักษะดิจิทัลที่จำเป็นมีอะไรบ้าง มีกี่ด้าน ไม่สามารถระบุได้อย่างชัดเจน เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อย่างไรก็ตามควรมีทักษะดิจิทัลที่เหมาะสม (สถาบันพัฒนาบุคลากรและผู้นำ, 2567)

ด้วยวิสัยทัศน์ของประเทศไทย เป็นประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว พัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รัฐบาลมีนโยบายขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประเทศไทย เรียกว่าไทยแลนด์ 4.0 ระบบราชการต้องมีการปรับเปลี่ยน เพื่อให้สอดคล้องและส่งเสริม ระบบราชการเป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลและสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับทิศทางบริหารของประเทศ เป็นจุดเริ่มต้นของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรม การกำหนดนโยบายระดับชาติจึงให้ความสำคัญกับหลากหลายมิติเป็นอย่างมากที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ก.พ. 2560) รัฐบาลมีนโยบายปฏิรูปประเทศไทยเป็นประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ให้ประเทศก้าวสู่ยุคขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม โดยกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พุทธศักราช 2560 - 2579) การพัฒนาประเทศ ตามนโยบายรัฐบาลจึงเป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาทักษะดิจิทัล ซึ่งต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาทักษะดิจิทัล อันจะ

ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การ สำหรับการพัฒนาทักษะดิจิทัลและบุคลากร มุ่งเน้นให้บุคลากรมีทักษะความรู้ ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และปัญญาประดิษฐ์ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะดิจิทัลในการปฏิบัติงานที่ได้ดีและมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ได้กำหนดทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล หรือการเป็นภาคราชการที่มีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ รัฐบาลแบบเปิดและเชื่อมโยงกัน รัฐบาลที่มีความทันสมัยและยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และรัฐบาลที่มีวัฒนธรรมดิจิทัลภาครัฐ เพื่อให้ทุกส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 โดยทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ คุณลักษณะ และสมรรถนะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีกรอบความคิดและทักษะดิจิทัลที่จำเป็น และใช้เทคโนโลยีสร้างงานได้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีคุณภาพและเกิดความคุ้มค่า ประหยัดระยะเวลา และเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

ในส่วนหน่วยงานสำนักงานเลขาธิการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ซึ่งเป็นระดับกรม ที่ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2556 มีบทบาทหน้าที่ มีภารกิจเกี่ยวกับการปฏิบัติการฝนหลวงและการบินเกษตรทั้งระบบ โดยกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนแม่บทเกี่ยวกับการบริหารจัดการน้ำในชั้นบรรยากาศ และมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแบบบูรณาการของประเทศ รวมทั้งการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีการทำฝนและคาดการณ์สภาพอากาศ ตลอดจนให้บริการด้านการบินและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนภารกิจด้านการเกษตรและอื่นๆ โดยสำนักงานเลขาธิการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีความพยายามในการผลักดันให้บุคลากรได้มีการเสริมสร้างทักษะด้านดิจิทัล ตามกรอบทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2560 ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) เพื่อให้บุคลากรได้นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ดังนั้นสำนักงานเลขาธิการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ก็เป็นหน่วยงานภาครัฐ ที่ให้ความสำคัญเรื่องทักษะดิจิทัล เพื่อนำไปใช้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงมี

ความสนใจที่จะศึกษาด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเป็นรัฐบาลดิจิทัลในปัจจุบัน และส่งเสริมบุคลากรให้มีความพร้อมในด้านดิจิทัลเพื่อปฏิบัติงานตามบทบาทและงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานต่อไป

1.2 คำถามวิจัย

1.2.1 ทักษะด้านดิจิทัลและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรอยู่ในระดับใด

1.2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรหรือไม่

1.2.3 ทักษะดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับทักษะด้านดิจิทัลและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

1.3.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านดิจิทัลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

1.4 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรต่างกัน

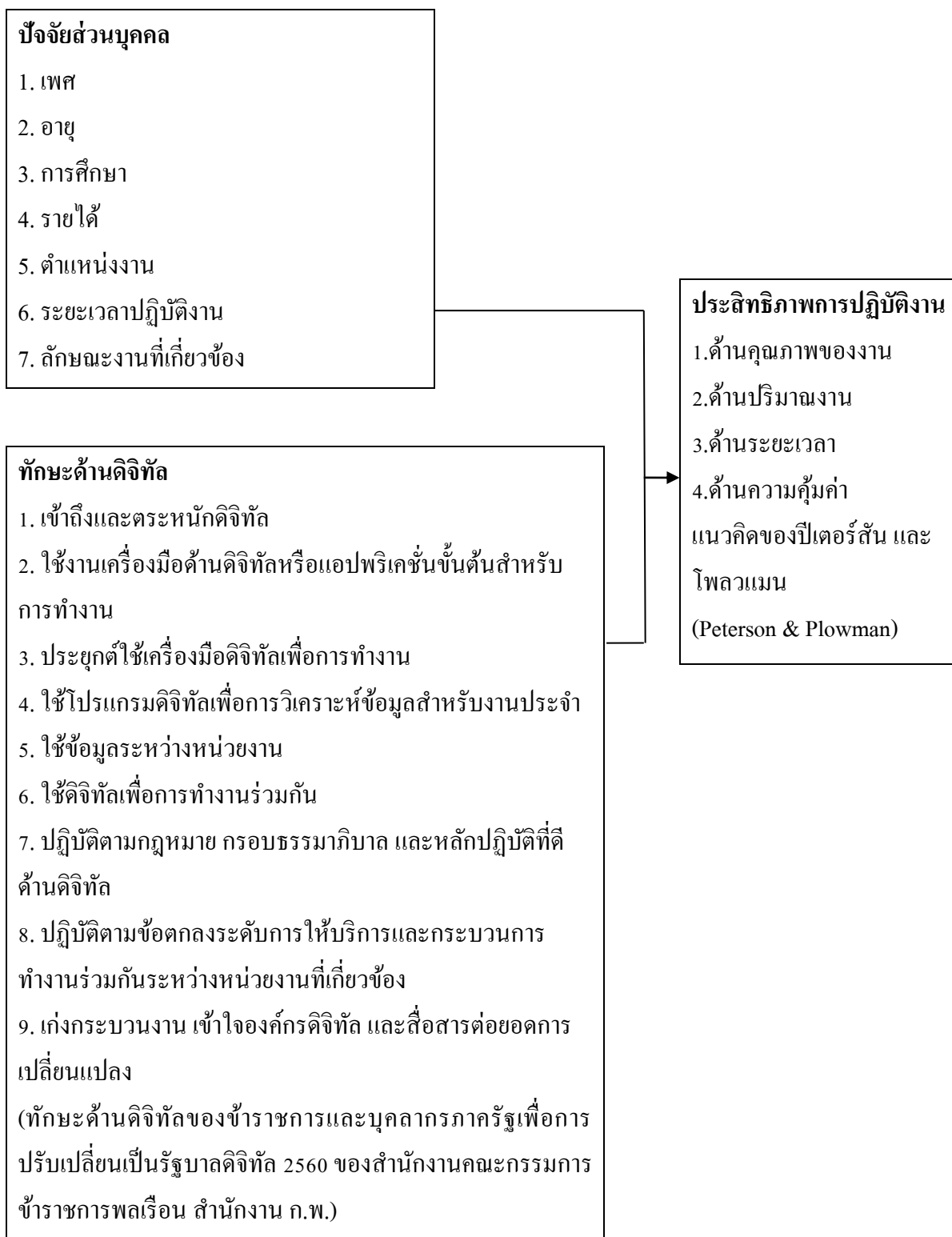
สมมติฐานที่ 2 ทักษะด้านดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล 2560 ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) และแนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของปีเตอร์สันและโพลวแมน (Peterson & Plowman) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาในการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



รูปที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย จำนวน 84 คน เพื่อศึกษาการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเลขาธิการกรม กรมฝนหลวง และการบินเกษตร ประชากร 106 คน ประกอบด้วย บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงาน 9 กลุ่ม ได้แก่ ฝ่ายบริหารทั่วไป 14 คน กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวกและประสานราชการ 5 คน กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล 8 คน กลุ่มบริหารคลัง 24 คน กลุ่มพัสดุ 13 คน กลุ่มวินัยและกฎหมาย 5 คน ฝ่ายอาคารสถานที่และยานพาหนะ 22 คน กลุ่มประชาสัมพันธ์ 13 คน และกลุ่มงานจริยธรรม 2 คน รวมเป็น 106 คน (ข้อมูลจากกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล 2 มกราคม 2568)

ขอบเขตด้านเวลา ดำเนินการรวบรวมข้อมูล มกราคม - พฤษภาคม 2568

ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการวิจัยทักษะด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร โดยใช้กรอบแนวคิด 2 ปัจจัย คือ ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล 2560 ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) และแนวคิดประสิทธิภาพของปีเตอร์สัน และโพลวแมน (Peterson & Plowman)

1.7 นิยามศัพท์

1. เข้าถึงและตระหนักดิจิทัล หมายถึง บุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมฝนหลวง และการบินเกษตร เข้าใจถึงระบบและเทคโนโลยีต่างๆ ตระหนักถึงความปลอดภัย รับผิดชอบถึงความผิดพลาดของข้อมูล

2. ใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน หมายถึง บุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีความสามารถใช้งานเครื่องมือฮาร์ดแวร์ทางดิจิทัล และสามารถอธิบายการใช้ระบบสารสนเทศงานงบประมาณ พัสดุ การเงิน

และบุคลากร หรือระบบสารบัญญัตินี้กทรอนิกส์ ภายในสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ได้อย่างเหมาะสม

3. ประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน หมายถึง บุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ระบบดิจิทัลหรือเครื่องมือดิจิทัล มาช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน หรือการใช้ทักษะดิจิทัลร่วมกับอุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีเพื่อลดภาระงาน ได้อย่างเหมาะสม

4. ใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ หมายถึง บุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีความสามารถใช้ระบบดิจิทัล เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการทำงานในหน้าที่ มีการจัดทำระบบจัดการความรู้ หรือมีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการใช้เทคโนโลยีและระบบดิจิทัลกับสมาชิกในทีมและบุคคลอื่น ใช้ระบบดิจิทัลที่เป็นระบบกลางของหน่วยงาน ช่วยวิเคราะห์หรือสนับสนุนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน หมายถึง บุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีการประสานงานและทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การโดยใช้เทคโนโลยีต่างๆ แบ่งปันข้อมูลการทำงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกผ่านระบบดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

6. ใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน หมายถึง บุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีความสามารถเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศผ่านระบบดิจิทัลในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การใช้ระบบดิจิทัลเพื่อสนับสนุนในการทำงานร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกได้อย่างเหมาะสม

7. ปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล หมายถึง บุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีความรู้ด้านการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์องค์กรกับการให้บริการดิจิทัล ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับทางราชการและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และปฏิบัติงานโดยสุจริตไม่คดโกง ถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาล

8. ปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการและกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หมายถึง บุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ภายในปฏิบัติงานตามมาตรฐาน กฎเกณฑ์ต่างๆ ระดับการให้บริการ กระบวนการทำงานร่วมกัน ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ สามารถปรับตัวให้เข้ากับแนวปฏิบัติและข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของท่าน ถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงไป ได้อย่างเหมาะสม

9. เก่งกระบวนงาน เข้าใจองค์การดิจิทัล และสื่อสารต่อขอการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีความสามารถในการอธิบาย ปัญหาในการเปลี่ยนแปลงกระบวนงานสู่การทำงานแบบบูรณาการได้ อธิบายเป้าหมายการทำงาน ของตนเองและทีมได้ และอธิบายความคาดหวังในผลการทำงานแบบดิจิทัลที่ชัดเจนได้อย่างดีของ บุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

10. ด้านคุณภาพของงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ กำหนดทุกครั้ง หรือ ผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับข้อระเบียบ กฎหมาย หรือหนังสือต่างๆ ของ บุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

11. ด้านปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณงานที่บุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝน หลวงและการบินเกษตร ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ และสามารถจัดการ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายได้เหมาะสมกับระยะเวลา

12. ด้านระยะเวลา หมายถึง การวางแผนการทำงานรายวัน รายสัปดาห์ เพื่อจัดการปริมาณ งานการใช้เทคนิคหรือวิธีการด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานให้รวดเร็วมากขึ้น

13. ด้านความคุ้มค่า หมายถึง ใช้ทรัพยากรด้านเทคโนโลยี ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในงาน ที่ได้รับมอบหมาย แนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อลดความซับซ้อนและลดการ ใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลือง

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกรมฝนหลวงและการบินเกษตร
2. ทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมฝนหลวงและการบิน เกษตร
3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านดิจิทัลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมฝนหลวงและการบินเกษตร
4. ทำให้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง / ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ผู้วิจัยได้มีศึกษาค้นคว้า ทบทวน วรรณกรรม และงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะดิจิทัล
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.3 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะดิจิทัล

2.1.1 ความหมายของทักษะดิจิทัล

วราพินทร์ ชาววิวัฒน์ (2565) ให้ความหมายทักษะดิจิทัล คือ ความสามารถในการใช้งานอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสืบค้น รวบรวม ประมวลผล เข้าถึงเครือข่ายข้อมูลต่าง ๆ สามารถจัดการและจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการคิดอย่างมีวิจารณญาณและความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงการมีทักษะขั้นสูงในการพัฒนาสื่อหรือซอฟต์แวร์ต่าง ๆ การนำเสนออย่างชำนาญ เข้าใจข้อมูลที่ซับซ้อน สามารถเชื่อมโยงและแยกแยะความจริงออกจากโลกเสมือนได้เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โสภิตา สว่างเลิศกุล (2560) ให้ความหมาย ทักษะดิจิทัล (Digital Skill) การมีความรู้มีความสามารถในการใช้งานคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ดิจิทัลในการเชื่อมต่อสู่อินเทอร์เน็ต ไปจนถึงการพัฒนาซอฟต์แวร์ต่าง ๆ ได้ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ

วริศร เผ่าวนิช (2564) ให้ความหมาย การมีทักษะดิจิทัลพื้นฐานอย่างมีความรู้ความสามารถในการใช้งานอุปกรณ์ดิจิทัล ตลอดจนถึงการมีทักษะขั้นสูงอย่างความสามารถในการพัฒนาซอฟต์แวร์ต่างๆ และสามารถเข้าใจการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ ต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีได้อย่างตลอดเวลา

Salesforce (2021, October 22) ให้ความหมาย ทักษะดิจิทัล เป็นทักษะที่จำเป็นในการใช้เครื่องมือดิจิทัล แอปพลิเคชันการสื่อสาร และเครือข่ายเพื่อเข้าถึงและจัดการข้อมูล ตั้งแต่การค้นหาออนไลน์ขั้นพื้นฐาน การส่งอีเมล การป้องกันข้อมูล โซเชียลมีเดีย หรือความรู้ด้านคอมพิวเตอร์

Abroady (2021, January 22) ให้ความหมายคือ การนำอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น คอมพิวเตอร์หรือสื่อออนไลน์ต่างๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบันไปใช้เกิดประโยชน์ได้สูงสุด ด้วยการให้มีการใช้เครื่องมือดิจิทัลเหล่านี้มาใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนการสอนของอาจารย์ และเครื่องมือเหล่านี้ยังเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวัน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ. 2560 หน้า 66) ได้กำหนดทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อให้ทุกส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์การกลางบริหารงานบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรให้เป็น “ผู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด” สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยให้เกิดประโยชน์ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมและปลอดภัย เท่าทันเทคโนโลยี สามารถพัฒนาจัดการงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสำหรับองค์กรที่มีพัฒนาการด้านดิจิทัลระยะ สมบูรณ์ (Mature) หัวข้อทักษะด้านดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others) กำหนดไว้ 9 ประการดังต่อไปนี้

1. เข้าถึงและตระหนักดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม และมีความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเหล่านั้นที่ใช้ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล และมีความตระหนักวิเคราะห์ และจำแนก ถึงความปลอดภัยความสมบูรณ์ของข้อมูล มีความระมัดระวังถึงความผิดพลาดของข้อมูลอยู่เสมอ

2. ใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน หมายถึง การใช้เครื่องมือฮาร์ดแวร์หรือแอปพลิเคชันพื้นฐานที่ช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ

สะดวกมากขึ้น ซึ่งมักเกี่ยวข้องกับการสื่อสาร การจัดการข้อมูล และการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานได้ตามเป้าหมาย

3. ประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน หมายถึง การใช้ทักษะดิจิทัลร่วมกับการนำเครื่องมือดิจิทัลมาช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน หรืออำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานภายในหน่วยงาน

4. ใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ หมายถึง การนำเครื่องมือดิจิทัลมาช่วยประมวลผล จัดการ และวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานประจำวัน ลดข้อผิดพลาดเพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. ใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยน แบ่งปัน และบูรณาการข้อมูลระหว่างแผนกหรือองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกัน

6. ใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน หมายถึง การนำเทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสาร ประสานงาน และดำเนินงานร่วมกันระหว่างบุคคลหรือสมาชิก ทั้งอยู่ในองค์กรเดียวกันหรือทำงานข้ามองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสะดวกในการทำงาน

7. ปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล หมายถึง การระบุนกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาลและการนำความรู้ด้านการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์องค์กรกับการบริการดิจิทัล แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการทำงานดิจิทัลที่รับผิชอบได้

8. ปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการและกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หมายถึง ข้อตกลงที่กำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานหรือเงื่อนไขต่างๆ เกี่ยวกับงานหน้าที่รับผิดชอบเพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจถึงความคาดหวัง ระดับการให้บริการ กระบวนการทำงานร่วมกัน และขอบเขตความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ลดความขัดแย้ง

9. เก่งกระบวนการ เข้าใจองค์กรดิจิทัล และสื่อสารต่อยอดการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจ ออกแบบ ปรับปรุง และบริหารจัดการกระบวนการทำงาน หรือความสามารถในการเข้าใจว่าองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยดิจิทัล สามารถนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า "ประสิทธิภาพ" และ "การปฏิบัติงาน" ไว้ดังต่อไปนี้

ปีเตอร์สัน และ โพลแมน (Peterson and Plowman, 1953) และ ณิชชา ใจตรง (2566) และ ปติศา จันทวงศ์ (2559) ได้เสนอองค์ประกอบของประสิทธิภาพสอดคล้องกัน 4 กระการ ดังนี้ คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) คือ ต้องมีคุณภาพสูง ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องและได้ตามมาตรฐาน

2. ปริมาณงาน (Quantity) คือ จำนวนงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน หรือเป้าหมายขององค์กร

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน และทันสมัยสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น การส่งมอบตรงตามกำหนดถูกต้อง และรวดเร็ว

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) คือ การดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ โดยประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต จะต้องลงทุนน้อยและได้กำไรมากที่สุด

Flora and Debbie (1996 : 131, อ้างถึงใน เสาวรักษ์ สุวรรณสว่าง, 2550) ให้ความหมายความมีประสิทธิภาพ หมายถึง ความคล่องแคล่ว ชำนาญในการใช้ทรัพยากร (แรงงาน เครื่องจักร วัตถุดิบ) การเปรียบเทียบความมีประสิทธิภาพกับต้นทุน เป็นผลลัพธ์ที่ได้รับอย่างคั่นั่นคือ ผลผลิตคุ้มค่าได้คุณภาพในวิธีที่ดีที่สุด เวลาสั้นที่สุด ประสิทธิภาพต้นทุนดีที่สุด

มิลเลต (Millet, 1954, p.276 อ้างถึงใน พัฒน์ภูมิ ภู่วฒนวนิชย์, 2564) ให้นิยามที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มวลมนุษย์ และให้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย

เกียรติพงษ์ อุดมชนะธีระ (2562) สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ (Efficient, Efficiency(n)) หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดการทำงาน เกิดผลสำเร็จที่บ่งชี้ชัดวัดได้ คือ มีความประหยัดหรือคุ้มค่า (ต้นทุน, ทรัพยากร และเวลา) ระยะเวลาและคุณภาพ เป็นการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ได้ผลลัพธ์ออกมาได้มากที่สุด และมีคุณภาพงาน

คณาวุฒิ อินทร์แก้ว และ สุวรรณ กุศลธรรมรัตน์ (2562) สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การตอบสนองต่องานและคุณภาพงานที่เป็นผลจากปัจจัยที่ศึกษาในด้านต่างๆ

ธนทิพย์ ขวัญทอง (2566) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีความสามารถและเต็มใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างว่องไว มีระเบียบปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลา ถูกต้องและมีคุณภาพ

ธนภรณ์ พรรณราย (2565) สรุปได้ว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานที่จะต้องใช้ทั้งความรู้ ความสามารถ เทคนิค ประสบการณ์ เพื่อทำให้งานที่ได้รับมอบหมายดำเนินการแล้วเสร็จ และต้องคำนึงถึงความถูกต้องและต้องมีความรวดเร็วของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อความสะดวกสบาย และมีความเสมอภาค มีความยุติธรรม

Herbert A. Simon (1960 อ้างถึงใน ทิรัสมัชญา พิพัฒน์เพ็ญ , 2557) ได้ให้ทฤษฎีประสิทธิภาพ คือ การพิจารณาว่างานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา ตามทฤษฎีนี้ประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า และเป็นการบริการของราชการและองค์กรของรัฐ ควรบอกถึงความพึงพอใจผู้รับบริการ เข้าไปด้วย อาจเขียนสูตรได้ดังต่อไปนี้

$$E = O - I / S$$

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิตหรือที่ได้รับออกมา

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

สรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ล้วนเกิดขึ้นได้จากการวางแผนเป้าหมายขององค์กรและตัวบุคคลสามารถจัดสรรปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามแผนงาน เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องและเหมาะสม หรือการกำหนดเป้าหมายของแต่ละองค์กรไว้ได้สำเร็จ โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า ระยะเวลาที่ต้องได้ผลงานที่มีมาตรฐาน และมีค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2.3 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสำนักงานเลขาธิการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

“กรมฝนหลวงและการบินเกษตร” ได้รับการก่อตั้ง เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๕๖ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยมีลำดับความเป็นมาดังนี้ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๑๘ มีพระราชกฤษฎีกาก่อตั้งสำนักงานปฏิบัติการฝนหลวง (Royal Rainmaking Research and Development Institute, RRRDI) เพื่อเป็นหน่วยงานรองรับ โครงการพระราชดำริฝนหลวงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช โดยมี ม.ร.ว. เทพฤทธิ์ เทวกุล เป็นผู้รับสนองพระราชดำริ ในการคิดค้น ทดลอง กรรมวิธีการดัดแปรสภาพอากาศให้เกิดเป็นฝน ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นต้นมา

ในวันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้มีการรวมสำนักงานปฏิบัติการฝนหลวงและกองบินเกษตร เป็นหน่วยงานเดียวกันก่อตั้งเป็น “สำนักฝนหลวงและการบินเกษตร” (Bureau of the Royal Rainmaking and Agricultural Aviation, BRRAA) เพื่อปฏิบัติการฝนหลวงให้แก่เกษตรกรและประชาชน รวมทั้งเติมน้ำในแหล่งเก็บกักน้ำต่างๆ วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีการดัดแปรสภาพอากาศ และบินบริการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งบินสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการเกษตรของส่วนราชการอื่น

ปี ๒๕๕๔ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๕๔ เห็นชอบในหลักการให้จัดตั้ง กรมฝนหลวงและการบินเกษตร และให้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เสนอเรื่องต่อคณะกรรมการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการ

วันที่ ๒๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๖ มีพระราชบัญญัติ ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๕๖ (จัดตั้งกรมฝนหลวงและการบินเกษตร) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ให้สำนักฝนหลวงและการบินเกษตร ได้รับการยกฐานะขึ้นเป็น “กรมฝนหลวงและการบินเกษตร” เพื่อให้การบริหารจัดการการปฏิบัติการฝนหลวง เป็นไปอย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ และมีความคล่องตัวในการบูรณาการภารกิจร่วมกับส่วนราชการอื่น

โดยมีการแบ่งส่วนราชการ เป็นไปตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมฝนหลวงและการบินเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๖ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๖ และ กฎกระทรวงว่าด้วยกลุ่มภารกิจ (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้ประกาศ ในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๓๐ ตอนที่ ๕๐ ก วันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๕๖

วิสัยทัศน์

- เป็นองค์กรอำนวยการด้านบริหารจัดการน้ำในชั้นบรรยากาศและการบินเกษตรอย่างสมดุลและยั่งยืน

พันธกิจ

- บริหารจัดการน้ำในชั้นบรรยากาศ โดยการดัดแปรสภาพอากาศ
- วิจัยและพัฒนาความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีด้านการดัดแปรสภาพอากาศ
- บริหารจัดการด้านการบินในภารกิจการดัดแปรสภาพอากาศ และภารกิจด้านการเกษตร

สำนักงานเลขานุการกรม หน้าที่ในภาพรวม

- ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานสารบรรณ และงานช่วยอำนวยความสะดวก
- ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การบริหารงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะของกรม
- ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างวินัย การรักษาระบบคุณธรรมและสวัสดิการของกรม
- ดำเนินการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ และการเผยแพร่กิจกรรม ความรู้ ความก้าวหน้า และผลงานของกรม รวมทั้ง ดำเนินการเกี่ยวกับงานห้องสมุดของกรม
- ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง งานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบแพ่งและอาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรม
- ดำเนินการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดของกรม
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างและอำนาจหน้าที่สำนักงานเลขานุการกรม

สำนักงานเลขานุการกรม ประกอบด้วยกลุ่มงานภายใต้กำกับดูแลรับผิดชอบ จำนวน 9 กลุ่ม ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารทั่วไป ทำหน้าที่ ดำเนินงานสารบรรณ งานเบิกจ่ายเงินทุกประเภท งานพัสดุ จัดทำคำของบประมาณรายจ่ายและจัดสรรงบประมาณลงสู่หน่วยงานย่อยภายในสำนักงานเลขานุการกรม จัดทำแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของสำนักงานเลขานุการกรมให้เป็นไปตามมาตรการภาครัฐ และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มช่วยอำนวยการและประสานราชการ ทำหน้าที่ ประสานราชการของกรมดำเนินการจัดประชุมผู้บริหารกรม ดำเนินการพิธีการต่างๆ ของกรม ศูนย์รับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ประสานการดำเนินงานการพัฒนากระบวนการของสำนักงานเลขานุการกรม และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่ สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ประเมินผลการปฏิบัติราชการ การขอรับบำเหน็จบำนาญ เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ พัฒนาคูคณาจารย์ และทุนต่างๆ ดำเนินงานสวัสดิการและความผาสุกของบุคลากร และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

4. กลุ่มบริหารการคลัง ทำหน้าที่ รับ - จ่ายเงิน นำส่งเงิน เก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน ตรวจสอบใบสำคัญฎีกา ดำเนินการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ จัดทำบัญชีงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ ต้นทุนผลผลิต งบการเงิน ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ ทำบัญชีทุกประเภท ควบคุมการเบิกจ่าย ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่าย งบทดลองประจำปี - ประจำปี และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

5. กลุ่มพัสดุ ทำหน้าที่ ตรวจสอบเอกสารการจัดซื้อจัดจ้าง และวางแผนการจัดหาพัสดุให้เป็นไปตามแผนจัดซื้อจัดจ้าง รวมทั้งดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างให้ถูกต้องตามระเบียบ ตรวจสอบและพิจารณาจัดทำสัญญาหรือข้อตกลงให้เป็นไปตามเงื่อนไขการจัดซื้อจัดจ้างและถูกต้องตามคำสั่ง ระเบียบ และคอกำกับ ดูแล ตรวจสอบ ประสาน ติดตาม เร่งรัดผลปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเงื่อนไขสัญญาหรือข้อตกลง จัดวางระบบบริหารสินทรัพย์ และกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติงานการบริหารสินทรัพย์ การเบิก - จ่ายพัสดุ ให้กับหน่วยงานต่างๆ ตรวจสอบ กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการรายงานผลการตรวจสอบพัสดุประจำปี และการจำหน่ายพัสดุ ให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบ

6. กลุ่มวินัยและกฎหมาย ทำหน้าที่ เสริมสร้างระบบคุณธรรมและวินัย ดำเนินงานกฎหมาย ระเบียบ งานนิติกรรมและสัญญา ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบทางแพ่งและอาญา งานคดีปกครอง งานคดีอื่นๆที่อยู่ในอำนาจ เป็นศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

7. ฝ่ายอาคารสถานที่และยานพาหนะ ทำหน้าที่ ควบคุม ดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อย และรักษาความปลอดภัย งานซ่อมบำรุงรักษาอาคารสำนักงาน ปรับปรุงภูมิทัศน์ งานยานพาหนะ จัดระเบียบการจอดรถยนต์ งานสาธารณูปโภค การใช้งานห้องประชุม ภายในกรมฝนหลวงและการบินเกษตร (ส่วนกลาง)

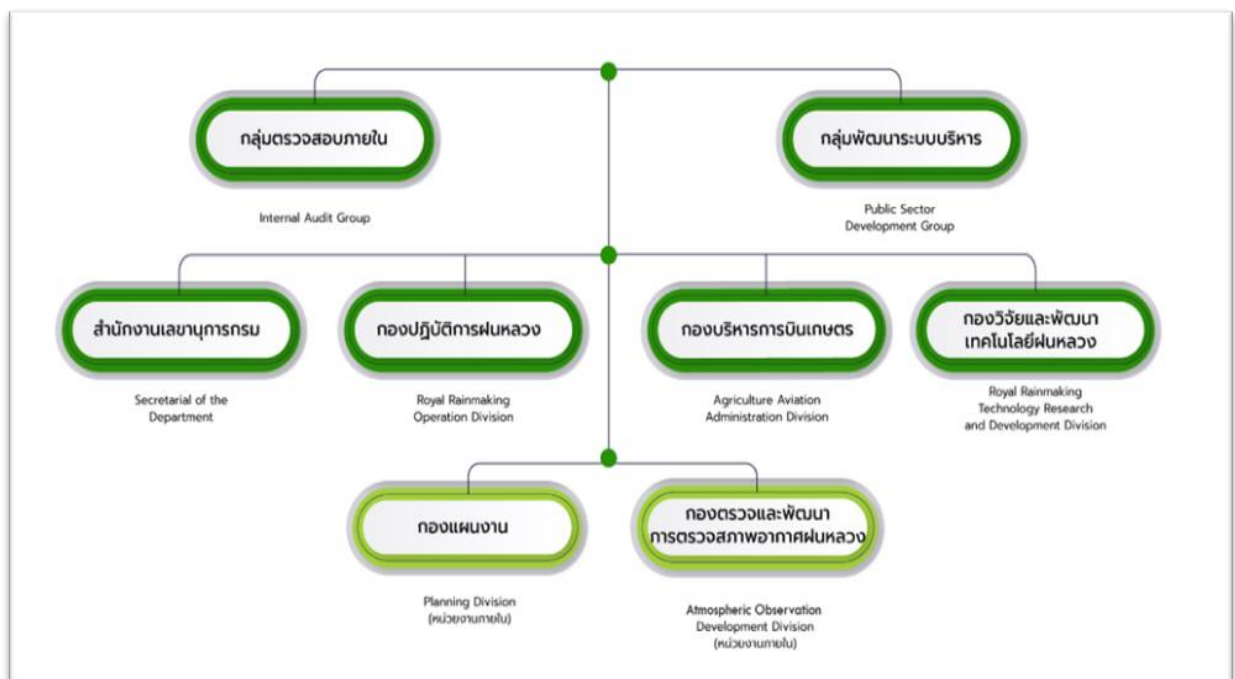
8. กลุ่มประชาสัมพันธ์ ทำหน้าที่ จัดทำแผนการประชาสัมพันธ์ ติดตามและรายงานผลการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจกรรม ข่าวสาร ความรู้ ผลงานของกรม ออกแบบจัดทำนิทรรศการ ปรับปรุงและพัฒนาวิธีการ รูปแบบ เทคนิคในการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ ติดตามประเมินผลการสร้างการรับรู้และความเข้าใจของประชาชนต่อการดำเนินงานของกรม และดูแลรักษาให้บริการควบคุมอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์เพื่อการประชาสัมพันธ์ บริหารจัดการงานห้องสมุด ห้องจัดแสดงนิทรรศการ และศูนย์บริการข้อมูลข่าวสารของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

9. กลุ่มงานจริยธรรม ทำหน้าที่ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ และฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้มีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในเรื่องคุณธรรม จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงาน หรือพฤติกรรมที่พึงกระทำหรือไม่พึงกระทำ ให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอนโยบายและมาตรการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการยกระดับธรรมาภิบาล ธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ สร้างเครือข่ายและประสานความช่วยเหลือระหว่างหน่วยงานของภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน ดำเนินการxor้องเรียนเรื่องการฝ่าฝืนจริยธรรม การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ รวมถึงข้อกล่าวหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม

โครงสร้างกรมฝนหลวงและการบินเกษตร



รูปที่ 2.1 ภาพแผนผังระดับผู้บริหาร



รูปที่ 2.2 ภาพแผนผังกลุ่มงานภายใต้สำนักงานเลขานุการกรม

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปณณสา คชศิลา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ หน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อจัดทำข้อเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการในหน่วยงาน ผ่านการสำรวจความพร้อมด้านทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในองค์กร จำนวน 127 คน แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ตามบทบาทและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ (1) ผู้บริหารระดับสูง (Executive) (2) ผู้อำนวยการกอง (Manager) (3) ผู้ปฏิบัติงานนโยบายและวิชาการ (Academic) (4) ผู้ปฏิบัติงานด้านบริการ (Service) และ (5) ผู้ปฏิบัติงานด้านดิจิทัล (Technology Specialist) โดยใช้เครื่องมือระบบแบบทดสอบ Pre – Assessment ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เป็นเครื่องมือประเมินสมรรถนะด้านดิจิทัล เพื่อสำรวจระดับทักษะทางดิจิทัล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบของสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ หาค่าทางสถิติต่าง ๆ ก่อนนำมาสังเคราะห์ร่วมกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม โดยจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการในองค์กรในท้ายที่สุด

ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารระดับสูง (Executive) ควรส่งเสริมในประเด็นด้านการวิเคราะห์ ประเด็นและระบุแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานในขณะที่ผู้อำนวยการกอง (Manager) ควรส่งเสริมที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนการลงทุนทรัพยากรในองค์กร และกำหนดตัวชี้วัดในแผนการลงทุน และการติดตามประเมินผล การใช้ทรัพยากร โดยในส่วนผู้ทำงานนโยบายและวิชาการ (Academic) ควรส่งเสริมเกี่ยวกับมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล ไปจนถึงเทคนิคในการวิเคราะห์และจัดหมวดหมู่ข้อมูลสนเทศในองค์กร นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติงานด้านบริการ (Service) ควรส่งเสริมเกี่ยวกับการประมวลผลคุณภาพการให้บริการ และเทคนิคในการรวบรวมและรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการ และท้ายสุดผู้ปฏิบัติงานด้านดิจิทัล (Technology Specialist) ควรส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวงจรชีวิตของการพัฒนาซอฟต์แวร์ ผู้ปฏิบัติงานทั้ง 5 กลุ่ม ควรพิจารณาเข้าร่วมการอบรมเพื่อส่งเสริมองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ ดังกล่าว ผ่านช่องทางแหล่งการเรียนรู้ด้วยตนเองในรูปแบบออนไลน์ (E-LEARNING) พัฒนาโดยสำนักงาน ก.พ. หรือการอบรมหลักสูตรกลางเพื่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ พัฒนาโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลภาครัฐ (TDGA) หลักสูตรที่ใช้ในการเพิ่มพูนทักษะดิจิทัลที่อาจเป็นหลักสูตรที่ได้รับการทำขึ้นโดยหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน หรือสถาบันการศึกษาอื่น ๆ โดยหลักสูตรนั้น ๆ ควรเป็นหลักสูตรที่ได้รับการรับรองมาตรฐานจากหน่วยงานที่เชื่อถือได้

สุทธินันท์ ชื่นชม กัลยา ใจรักษ์ และอำนาจ โกวรรณ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการรู้ดิจิทัลของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่ และ 3) เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของนักศึกษามหาวิทยาลัย ราชภัฏเชียงใหม่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบทดสอบระดับการรู้ดิจิทัล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) t-test และ f-test

ผลวิจัยพบว่า ในภาพรวมนักศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการรู้ดิจิทัลในระดับมาก องค์ประกอบที่มีระดับการรู้ดิจิทัลในระดับมากและค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 4 ทักษะการตระหนักรู้ทั้ง 4 องค์ประกอบ และ 12 ตัวบ่งชี้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในระดับที่ควรได้รับการส่งเสริมพัฒนาให้สูงมากยิ่งขึ้นในทุกองค์ประกอบ รูปแบบการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ กระบวนการในการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของนักศึกษา สื่อการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัล ช่องทางการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัล สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัย จากการดำเนินงานตามรูปแบบการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่า การรู้ดิจิทัลของนักศึกษาก่อนและหลังเรียนในทุกองค์ประกอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการรู้ดิจิทัลหลังเรียนมีค่าเฉลี่ยมากกว่าการรู้ดิจิทัลก่อนเรียน

ธนภรณ์ พรณราย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ 4) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 259 คน ด้วยแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ถัดลงมาด้านคุณภาพของงานและด้านเวลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้พบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่มี เพศ อายุ ระดับ

การศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากรระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน มีความแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ และสุดท้าย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

วราพินท์ ชาววิวัฒน์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะดิจิทัลของครูและแนวทางการส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทักษะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ได้แบ่งการดำเนินวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาทักษะดิจิทัลของครู โดยมีคุณครูที่สอนในสถานศึกษาในเขต 2 เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน ใช้แบบสอบถามทักษะดิจิทัลของครูเป็นเครื่องมือการวิจัย โดยสร้างขึ้นคือผู้วิจัย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) กลุ่มตัวอย่างคือผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน คัดเลือกมาแบบเฉพาะเจาะจง ใช้วิธีรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครูและวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลวิจัยพบว่า ในกลุ่มที่ 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายทักษะจะพบว่า ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะการใช้อินเทอร์เน็ต อยู่ในระดับมาก และทักษะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ทักษะการใช้โปรแกรมการสร้างสื่อดิจิทัล อยู่ในระดับมาก และถัดมาในกลุ่มที่ 2 พบว่า ควรสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้กับครู ส่งเสริมให้เกิดการทำงานในรูปแบบดิจิทัลในสถานศึกษาและนำทักษะดิจิทัลไปใช้ในการเรียนการสอน และสนับสนุนงบประมาณและอุปกรณ์ให้สถานศึกษาอย่างทั่วถึง

อมรรัตน์ ดอนพิลา (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก มีวัตถุประสงค์ ต้องการทราบถึงความต้องการและแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครู การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

มุกดาหาร ที่ปฏิบัติงานในปี 2564 จำนวน 276 ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 60 คน ครูจำนวน 216 คน จาก 30 โรงเรียน เครื่องมือในการวิจัยคือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

ผลวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู อยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความเห็นต่อสภาพปัจจุบันโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความต้องการจำเป็นของครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า ทักษะประยุกต์สำหรับการทำงาน มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด และทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องพัฒนา คือ ทักษะประยุกต์สำหรับการทำงาน โดยมีแนวทางพัฒนาด้านต่างๆ ดังนี้ 1. ด้านทักษะการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการศึกษา คือการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการศึกษา 2. ด้านทักษะการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย คือถ่ายทอดความรู้ด้านความปลอดภัยให้กับผู้เรียน และ 3. ด้านทักษะการใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล คือ พัฒนาตนเองและเรียนรู้จากการปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย

ณัชชา ใจตรง (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยเก็บแบบสอบถามออนไลน์ จำนวน 322 ชุด จากกลุ่มตัวอย่าง นำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ในรูปแบบของการทดสอบสหสัมพันธ์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลวิจัยพบว่า พนักงานในแต่ละเจนเนอเรชันมีแรงจูงใจส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ มีแรงจูงใจในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และพนักงานเจนเนอเรชันเอ็กซ์มีแรงจูงใจเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และพนักงานเจนเนอเรชันวายมีแรงจูงใจเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้าน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แต่ส่งผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ในปัจจัยด้านความก้าวหน้า ดังนั้นสรุปในภาพรวมได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับ ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในงานทำ และด้านลักษณะงาน องค์กรควรมีนโยบายให้มีการฝึกอบรม เพื่อผลลัพธ์ของงานให้มีมาตรฐานออกมาในแบบเดียวกัน หรือจัดให้มีหลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนา ทักษะต่างๆที่จำเป็นในการทำงาน

วิทิศา จันทรวารีเลขา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางในการสนับสนุนการพัฒนาทักษะ บุคลากรในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Savvy) ตามแผนงาน Digital Competency: กรณีสึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษานโยบายการ พัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของ กฟผ. 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของ แผนการดำเนินงานด้าน Digital Competency และ 3) เสนอแนะแนวทางในการสนับสนุนการพัฒนา ทักษะบุคลากรในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เครื่องมือในการวิจัยคือการสัมภาษณ์เชิงลึก (In- depth Interview) วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ และกลุ่มตัวอย่างเลือกเป็นแบบเฉพาะเจาะจง คือบุคลากรที่ ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 16 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ระดับ ผู้บริหาร จำนวน 3 คน ระดับหัวหน้าแผนก จำนวน 3 คน ระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 9 คน และ นักวิชาการที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 1 คน

ผลวิจัยพบว่า การรับรู้แนวทางการเสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้และทักษะ การ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Savvy) ผู้ปฏิบัติงานส่วนมากไม่ได้มีการรับรู้แนวทางการ เสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้และทักษะดิจิทัล เนื่องจากการสื่อสารนโยบายเกี่ยวกับการเสริมสร้าง ทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยียังมีน้อย บุคลากรทุกระดับได้เห็นถึงความสำคัญของการมีทักษะ ทางด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital savvy) ในการส่งผลต่อการปฏิบัติงานของตนเอง ส่งผลถึงประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนงาน Digital Competency ให้ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย คือทัศนคติส่วนบุคคล ในการเปิดใจยอมรับการ เปลี่ยนแปลง โดยต้องทำให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้งาน แนว ทางการพัฒนาและการปรับปรุงทักษะการประยุกต์ใช้ดิจิทัลของบุคลากร กฟผ. มีความคาดหวังว่า บุคลากรในองค์กรสามารถใช้งานโปรแกรมขั้นพื้นฐานที่องค์กรกำหนดไว้ และควรมีระดับทักษะ ตามค่าคาดหวังที่กำหนดไว้ในสมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency) ข้อเสนอการวิจัยครั้ง นี้ คือ มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรในองค์กรให้เป็นกรอบความคิดเติบโต ได้แก่ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้เป็น Digital Culture ให้เห็นถึงประโยชน์ของดิจิทัล การรู้ลึกถึง

ความเป็นเจ้าของ การสอนงาน การมีพี่เลี้ยง การฝึกปฏิบัติงานไปพร้อมการทำงานจริง และการสนับสนุนจากผู้บริหารในการเปิดโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา

ฉนิศา ศรีวิชัย (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จำนวน 320 คน เป็นกลุ่มที่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ กำหนดกลุ่มตามตารางของ Krejcie and Morgan เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน แบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลวิจัยพบว่า คือ 1) การรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม โดยมีทักษะค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มติการเข้าใจ อยู่ในระดับมาก ถัดลงมา คือ มติการสร้าง และมีทักษะค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มติการเข้าถึง 2) แนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มติการเข้าถึง ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ มีนโยบาย ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเข้าถึงเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาการศึกษา อีกทั้งมีการพัฒนานวัตกรรมทางด้านดิจิทัลที่ทันสมัย สถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีในยุคดิจิทัล ควรให้ความสำคัญสถานศึกษาหรือกิจกรรมการเรียนการสอนเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีและการพลเมืองดิจิทัล สนับสนุนหรือส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในทางจริยธรรม และกฎหมาย

ปณิธิ เจริญรักษย์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู โดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ทักษะการจัด การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู และ 3) แนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู โดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ได้ทำวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน 2,124 คน กลุ่มตัวอย่าง 333 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น .98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ใน

ศตวรรษที่ 21 ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี โดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำวิชาการ ด้านการติดตามและประเมินผล ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร และด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก 2) ทักษะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทักษะชีวิตและอาชีพทักษะการจัดการชั้นเรียน และทักษะการสร้างชุมชนการเรียนรู้ 3) แนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ได้แก่ 3.1) ด้านการจัดการชั้นเรียนการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการชั้นเรียนจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อหาแนวทางร่วมกันในการดำเนินการจัดการชั้นเรียนกำหนดให้มีการนิเทศติดตาม โดยการสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูและพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน และกำหนด แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการชั้นเรียนไว้ในแผนการดำเนินการและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3.2) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารวางแผน กำหนดนโยบายพัฒนาครูและบุคลากร และวิเคราะห์การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและการสื่อสารสนับสนุนการพัฒนาตนเองของครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารติดตาม กำกับดูแลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนความรู้และเทคนิควิธีการนาเทคโนโลยีสู่ห้องเรียน 3.3) ด้านการสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ กำหนดเป้าหมายและวิธีการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้จัดทำคู่มือกำหนดแนวปฏิบัติสนับสนุนการดำเนินงานการนิเทศแบบกัลยาณมิตร และจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3.4) ด้านชีวิตและทักษะอาชีพกำหนดนโยบายส่งเสริมความสามารถของครูจัดการประชุมปฏิบัติการวิชาการ เน้นการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กำกับติดตามการดำเนินงาน และนำผลที่ได้จากการตรวจสอบมาปรับปรุงแก้ไข

ณัฐกานต์ ปังศรีวงศ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครู โรงเรียนตลาดหนองหวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 2) พัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู โรงเรียนตลาดหนองหวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สุราษฎร์ธานี เขต 2 และ 3) ติดตามและประเมินผลการพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนตลาดหนองหวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการประชุม แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ แบบสังเกตพฤติกรรม แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการประชุมเชิงปฏิบัติการ และแบบประเมินผลการพัฒนาทักษะครู ใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ จำนวน 13 คน โดยดำเนินการเป็น 2 วรรบ แต่ละวรรบ ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การปฏิบัติการ 3) การสังเกต 4) การสะท้อนผล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา

ผลวิจัยพบว่า สภาพ ปัญหาและความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารจัดการ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ พบว่า โรงเรียนมีการจัดระบบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ไม่มีการจัดทำแผนพัฒนาความรู้และทักษะของครูผู้สอนในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนการสอน ควรจัดให้มีศูนย์ซ่อมบำรุงในกลุ่มเครือข่าย ควรมีการจัดตั้งห้องสื่อ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และส่งเสริมการใช้สื่อของนักเรียนและครู การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า การทดสอบวัดความรู้ ก่อนและหลังการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เรื่อง การใช้ Google Site พบว่า หลังการอบรมครูมีความรู้เพิ่มขึ้น และครูมีความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการอบรม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่า ครูโรงเรียนตลาดหนองหวาย มีความต้องการให้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง การติดตามและประเมินผลการพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการสังเกต พบว่า ครูมีการใช้ Google Site ในการจัดการเรียนการสอน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีบทบาทและมีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจต่อการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู โรงเรียนตลาดหนองหวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) มีขั้นตอนรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร : ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร จำนวนบุคลากร 106 ท่าน

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

ลำดับ	กลุ่มงาน	จำนวน(คน)
1	ฝ่ายบริหารทั่วไป	14
2	กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวกและประสานราชการ	5
3	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	8
4	กลุ่มบริหารคลัง	24
5	กลุ่มพัสดุ	13
6	กลุ่มวินัยและกฎหมาย	5
7	ฝ่ายอาคารสถานที่และยานพาหนะ	22
8	กลุ่มประชาสัมพันธ์	13
9	กลุ่มงานจริยธรรม	2
รวม		106

กลุ่มตัวอย่าง : บุคลากรของสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร
คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากร โดยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วย
สูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาด
เคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนของประชากรทั้งหมดหรือกลุ่มเป้าหมายทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ .05

แทนค่าด้วยตัวแปรตามสมการ

$$\begin{aligned} n &= \frac{106}{1 + (106(0.5)^2)} \\ n &= 83.24 \text{ คน} \approx 84 \text{ คน} \end{aligned}$$

กลุ่มตัวอย่างในการเก็บคือ 84 คน เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณตามความเหมาะสมและ
สะดวกในการทำแบบสอบถามในเวลานั้นๆ

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) มี
ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ
การศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับทักษะดิจิทัลของบุคลากรของสำนักงานเลขานุการกรม
กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ประกอบด้วยคำถาม 36 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| 1. เข้าถึงและตระหนักดิจิทัล | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. ใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. ประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. ใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ | จำนวน 4 ข้อ |
| 5. ใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 6. ใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน | จำนวน 4 ข้อ |
| 7. ปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล | จำนวน 4 ข้อ |
| 8. ปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการและกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง | จำนวน 4 ข้อ |
| 9. เก่งกระบวนการ เข้าใจองค์กรดิจิทัล และสื่อสารต่อขอการเปลี่ยนแปลง | จำนวน 4 ข้อ |

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ประกอบด้วยคำถาม 16 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

- | | |
|---------------------|-------------|
| 1. ด้านคุณภาพของงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. ด้านปริมาณงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. ด้านระยะเวลา | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. ด้านความคุ้มค่า | จำนวน 4 ข้อ |

การกำหนดค่าคะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร และส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | | |
|---|---------|-------------------|
| 5 | หมายถึง | มีระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีระดับน้อยที่สุด |

การกำหนดเกณฑ์ถือหลักว่าจะต้องให้ทุกระดับมีช่วงคะแนนเท่ากันและจะสามารถเห็นได้ว่า คะแนนสูงสุด 5 คะแนน และคะแนนต่ำสุด 1 คะแนน ซึ่งมีช่วงห่างหรือพิสัยของคะแนน

เท่ากับ $5 - 1 = 4$ มี 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีช่วงห่างเท่ากับ $4/5 = 0.8$ การแปลผลระดับคะแนนเฉลี่ยทักษะด้านดิจิทัลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีหลักเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	หมายถึง	มีระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	หมายถึง	มีระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	หมายถึง	มีระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	หมายถึง	มีระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ดำเนินการนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นำมาจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ ผ่านทาง Google Form เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่กำหนด จำนวน 84 คน และตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยมีการเก็บข้อมูลแบบสอบถามโดยการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง ลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจ มีกลุ่มประชากรที่ใช้ศึกษา คือ บุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร จัดเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง ดังนี้

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 84 คน โดยสอบถามจากบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลจากการเก็บข้อมูลที่ได้จากการ ค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้อง บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเว็บไซต์ต่างๆ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package to the Social Sciences :SPSS) เพื่อคำนวณค่าทางสถิติจากแบบสอบถามในระดับต่างๆ วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ค่าตอบแทน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง เป็นแบบ Checklist เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการ กรม กรมพลหลวงและการบินเกษตร ประกอบด้วย ทักษะด้านดิจิทัล เข้าถึงและตระหนักดิจิทัล ใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน ประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน ใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ ใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน ปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาลและหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล ปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการและกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและ เก่งกระบวนการงาน เข้าใจองค์กรดิจิทัล และสื่อสารต่อยอดการเปลี่ยนแปลงโดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อใช้วิธีหา ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD)

1.3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลา และด้านความคุ้มค่า โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อใช้วิธีหา ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD)

2. วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Statistical Inference)

2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการ กรม กรมพลหลวงและการบินเกษตร โดยการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ t-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระในกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ และทดสอบ F-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรอิสระในกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ค่าตอบแทน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

และลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และหากพบค่าความแตกต่างให้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

2.2 การวิเคราะห์ทักษะดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร โดยใช้การวิเคราะห์ หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้ทดสอบค่าความสัมพันธ์ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระดับต่ำกว่า 0.20 คือ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง 0.21 - 0.40 คือ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง 0.41 - 0.60 คือ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง 0.61 - 0.80 คือ มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระดับมากกว่า 0.80 ขึ้นไป คือ มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

บทที่ 4

ผลการวิจัย

งานวิจัยศึกษา “เรื่อง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร” ได้ผลการวิจัยดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านดิจิทัล และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

4.6 ผลการสรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะด้านดิจิทัล และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ค่าตอบแทน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง ของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

ตารางที่ 4.1 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

n=84

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1) เพศ		
หญิง	51	60.7
ชาย	33	39.3
2) อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21 – 30 ปี	41	48.8
31 – 40 ปี	21	25.0
41 – 50 ปี	13	15.5
51 – 60 ปี	9	10.7
3) ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	18	21.4
ระดับปริญญาตรี / เทียบเท่า	58	69.0
สูงกว่าระดับปริญญาตรีขึ้นไป	8	9.5
4) รายได้ค่าตอบแทน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	37	44.0
15,001 – 20,000 บาท	29	34.5
สูงกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป	18	21.4
5) ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	38	45.2
พนักงานราชการ	9	10.7
ลูกจ้างเหมาบริการ	27	32.1
ลูกจ้างประจำ	10	11.9

ตารางที่ 4.1 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

n=84		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	12	14.3
1 – 5 ปี	34	40.5
6 – 10 ปี	19	22.6
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	19	22.6
7) ลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
งานบริการ/สนับสนุน	28	33.3
งานเอกสาร	42	50.0
งานสรรหาบุคลากร	8	9.5
กฎหมาย	4	4.8
พนักงานทำความสะอาด	2	2.4

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 84 คน แบ่งจำแนกตามเพศพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 ลำดับรองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3

จำแนกตามอายุ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 ลำดับรองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ลำดับรองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 41 – 50 จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 และลำดับสุดท้าย อยู่ในช่วงอายุ 51 – 60 จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7

จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 69.0 ลำดับรองลงมา ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 และลำดับสุดท้าย สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5

จำแนกตาม รายได้ค่าตอบแทน พบว่าส่วนใหญ่ รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 ลำดับรองลงมา รายได้ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 และลำดับสุดท้าย รายได้ 20,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4

จำแนกตาม ตำแหน่งงาน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งงาน ข้าราชการ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 ลำดับรองลงมา ลูกจ้างเหมาบริการ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 ลำดับรองลงมา ลูกจ้างประจำ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 และลำดับสุดท้าย พนักงานราชการ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7

จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่าส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในระยะ 1 – 5 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 ลำดับรองลงมา พบว่ามี 2 ช่วงระยะเวลา 6 – 10 ปี และ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 19 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 22.6 เท่ากัน และลำดับสุดท้าย ระยะเวลาน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3

จำแนกลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง พบว่าส่วนใหญ่เป็นงานเอกสาร จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 ลำดับรองลงมา งานบริการ/สนับสนุน จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 ลำดับรองลงมา งานสรรหาบุคลากร จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 ลำดับรองลงมา งานกฎหมาย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 และลำดับสุดท้าย พนักงานทำความสะอาด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

การวิเคราะห์ระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวง และการบินเกษตร ได้แก่ เข้าถึงและตระหนักดิจิทัล ใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชัน ขึ้นต้นสำหรับการทำงาน ประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน ใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ ใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน ปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาลและหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล ปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการและกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและ เก่งกระบวนการงาน เข้าใจองค์กรดิจิทัล และสื่อสารต่อยอดการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 4.2 แสดงผลสรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร
สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1) เข้าถึงและตระหนักดิจิทัล	4.23	.559	มากที่สุด	3
2) ใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้น สำหรับการทำงาน	4.08	.593	มาก	5
3) ประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน	4.12	.646	มาก	4
4) ใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงาน ประจำ	3.96	.648	มาก	9
5) ใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน	4.03	.641	มาก	6
6) ใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน	4.01	.635	มาก	8
7) ปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาลและหลักปฏิบัติที่ ดีด้านดิจิทัล	4.26	.516	มากที่สุด	1
8) ปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการและกระบวนการ ทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.26	.550	มากที่สุด	2
9) เก่งกระบวนการ เข้าใจองค์กรดิจิทัล และสื่อสารต่อยอด การเปลี่ยนแปลง	4.02	.630	มาก	7
รวม	4.11	.602	มาก	

ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย $\bar{x} = 4.11$ พบว่า มีระดับมาก โดยด้านปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาลและหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.26$) ส่วนด้านใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.96$)

ตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับทักษะด้านดิจิทัลของของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล

เข้าถึงและตระหนักดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1) ท่านเข้าใจถึงระบบและเทคโนโลยีต่างๆ ในการทำงาน ของ สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบิน เกษตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน	4.04	.783	มาก	4
2) ท่านตระหนักถึงความปลอดภัยและความสมบูรณ์ ถูกต้องของข้อมูล ที่ใช้ประกอบการทำงานเสมอ	4.38	.710	มากที่สุด	2
3) ท่านวิเคราะห์ และจำแนกข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการ ทำงานจากทักษะความสามารถ ด้านดิจิทัลของท่านได้ เหมาะสม	4.08	.715	มาก	3
4) ท่านตระหนักเสมอว่าการนำข้อมูลมาใช้ในการทำงาน ควรระมัดระวังถึงความผิดพลาดของข้อมูล	4.40	.623	มากที่สุด	1
รวม	4.23	.559	มากที่สุด	

ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะด้านดิจิทัลของของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.23 (S.D. = .559) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการตระหนักเสมอว่าการนำข้อมูลมาใช้ในการทำงาน ควรระมัดระวังถึงความผิดพลาดของข้อมูล (ค่าเฉลี่ย 4.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .623) รองลงมาคือ ด้านการตระหนักถึงความปลอดภัยและความสมบูรณ์ถูกต้องของข้อมูล ที่ใช้ประกอบการทำงานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.38 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .710) และน้อยที่สุดคือ ด้านการเข้าใจถึงระบบและเทคโนโลยีต่างๆ ในการทำงานของ สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .783)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะด้านดิจิทัลของของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชัน ขั้นต้นสำหรับการทำงาน

ใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชัน ขั้นต้นสำหรับการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1) ท่านสามารถใช้งานเครื่องมือฮาร์ดแวร์ทาง ด้านดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม	4.11	.695	มาก	2
2) ท่านสามารถใช้เครื่องมือฮาร์ดแวร์ที่มีอยู่ได้ อย่างคุ้มค่า	4.19	.685	มาก	1
3) ท่านสามารถอธิบายและสามารถใช้ระบบ สารสนเทศงาน งบประมาณ พัสดุ การเงิน และ บุคลากร หรือระบบสารบัญอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบการทำงานได้เป็นอย่างดี	3.93	.833	มาก	4
4) ท่านใช้ระบบดิจิทัลในการทำงานให้เกิดผล สัมฤทธิ์ของงานได้ตามเป้าหมาย	4.10	.633	มาก	3
รวม	4.08	.593	มาก	

ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะด้านดิจิทัลของของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 (S.D. = .593) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านสามารถใช้เครื่องมือฮาร์ดแวร์ที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า (ค่าเฉลี่ย 4.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .685) รองลงมาคือด้าน สามารถใช้งานเครื่องมือฮาร์ดแวร์ทางด้านดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .695) และน้อยที่สุดคือ ด้านการสามารถอธิบายและสามารถใช้ระบบสารสนเทศงาน งบประมาณ พัสดุ การเงิน และบุคลากร หรือระบบสารบัญอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบการทำงานได้เป็นอย่างดี ในการทำงานของ สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .833)

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับทักษะด้านดิจิทัลของของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน

ประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1) ท่านสามารถประยุกต์ใช้ระบบดิจิทัลหรือเครื่องมือดิจิทัล มาช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานได้อย่างเหมาะสม เช่น การประชุม การจัดทำรายงาน	4.13	.724	มาก	2
2) ท่านใช้ทักษะดิจิทัลร่วมกับอุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีเพื่อ ลดภาระงานของบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม	4.11	.745	มาก	3
3) ท่านประยุกต์ใช้ระบบดิจิทัลในการทำงาน เพื่อลดการใช้ ทรัพยากรสิ้นเปลือง เช่น กระดาษเอกสารต่างๆ ได้อย่างคุ้มค่า	4.21	.729	มากที่สุด	1
4) ท่านใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือสื่อสารร่วมกับทักษะด้านดิจิทัลในการติดต่อประสานงานในแต่ละกลุ่มงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสม	4.04	.798	มาก	4
รวม	4.12	.646	มาก	

ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะด้านดิจิทัลของของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.12 (S.D. = .646) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการประยุกต์ใช้ระบบดิจิทัลในการทำงานเพื่อลดการใช้ ทรัพยากรสิ้นเปลือง เช่น กระดาษเอกสารต่างๆ ได้อย่างคุ้มค่า (ค่าเฉลี่ย 4.21 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .729) รองลงมาคือ ด้านสามารถประยุกต์ใช้ระบบดิจิทัลหรือเครื่องมือดิจิทัล มาช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานได้อย่างเหมาะสม เช่น การประชุม การจัดทำรายงาน (ค่าเฉลี่ย 4.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .724) และน้อยที่สุดคือ ด้านการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือสื่อสารร่วมกับทักษะด้านดิจิทัลในการติดต่อประสานงานในแต่ละกลุ่มงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสม ในการทำงาน ของ สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .798)

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับทักษะด้านดิจิทัลของของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านการใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับงานประจำ

ใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับงานประจำ	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1) ท่านสามารถใช้ระบบดิจิทัล เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบการทำงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม	4.06	.797	มาก	1
2) ท่านสามารถอธิบายวิธีการใช้ระบบดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้กับสมาชิกได้อย่างชัดเจนถูกต้อง	3.89	.892	มาก	3
3) ท่านมีการจัดทำระบบจัดการความรู้ หรือมีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการใช้เทคโนโลยี และระบบดิจิทัลกับสมาชิกในทีมและบุคคลอื่น ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	3.85	.752	มาก	4
4) ท่านใช้ระบบดิจิทัลที่เป็นระบบกลางของหน่วยงาน ช่วยวิเคราะห์หรือสนับสนุนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.04	.667	มาก	2
รวม	3.96	.648	มาก	

ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะด้านดิจิทัลของของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านการใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D. = .648) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการสามารถใช้ระบบดิจิทัล เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบการทำงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .797) รองลงมาคือ ด้านการใช้ระบบดิจิทัลที่เป็นระบบกลางของหน่วยงาน ช่วยวิเคราะห์หรือสนับสนุนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .667) และน้อยที่สุดคือ ด้านมีการจัดทำระบบจัดการความรู้ หรือมีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการใช้เทคโนโลยีและระบบดิจิทัลกับสมาชิกในทีมและบุคคลอื่น ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ในการทำงานของ สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .752)

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับทักษะด้านดิจิทัลของของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านการใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน

ใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1) ท่านสื่อสารข้อมูลการทำงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานภายนอกที่คาดคิดได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน	3.99	.611	มาก	3
2) ท่านมีการสืบค้นว่าข้อมูลประกอบการทำงานจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้สารสนเทศที่มีความสมบูรณ์	4.14	.714	มาก	1
3) ท่านประสานงานและทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว	4.04	.813	มาก	2
5.4 ท่านแบ่งปันข้อมูลการทำงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกผ่านระบบดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม	3.95	.849	มาก	4
รวม	4.03	.641	มาก	

ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะด้านดิจิทัลของของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านการใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 (S.D. = .641) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการมีการสืบค้นว่าข้อมูลประกอบการทำงานจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้สารสนเทศที่มีความสมบูรณ์ (ค่าเฉลี่ย 4.14 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .714) รองลงมาคือ ด้านประสานงานและทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว (ค่าเฉลี่ย 4.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .813) และน้อยที่สุดคือ ด้านการแบ่งปันข้อมูลการทำงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกผ่านระบบดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ในการทำงานของ สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .849)

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับทักษะด้านดิจิทัลของของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน

ใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1) ท่านใช้ระบบดิจิทัลเพื่อสนับสนุนในการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกได้อย่างเหมาะสม	3.94	.734	มาก	4
2) ท่านสามารถเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศผ่านระบบดิจิทัลในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม	4.02	.791	มาก	2
3) ท่านใช้ระบบดิจิทัลในการแชร์งานผ่านระบบให้กับสมาชิก	4.02	.728	มาก	3
4) ท่านใช้ระบบดิจิทัลหรือเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานในรูปแบบต่างๆ เพื่อส่งเสริมความเข้าใจร่วมกันในข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการทำงานนั้นๆ	4.06	.734	มาก	1
รวม	4.01	.635	มาก	

ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะด้านดิจิทัลของของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 (S.D. = .635) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการใช้ระบบดิจิทัลหรือเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานในรูปแบบต่างๆ เพื่อส่งเสริมความเข้าใจร่วมกันในข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ (ค่าเฉลี่ย 4.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .734) รองลงมาคือ ด้านการสามารถเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศผ่านระบบดิจิทัลในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .791) และน้อยที่สุดคือ ด้านการใช้ระบบดิจิทัลเพื่อสนับสนุนในการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกได้อย่างเหมาะสม ในการทำงานของ สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .734)

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับทักษะด้านดิจิทัลของของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาลและหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล

ปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาลและ หลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1) ท่านมีความรู้ด้านการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์องค์กรกับการให้บริการดิจิทัล	3.79	.932	มาก	4
2) ท่านปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับทางราชการและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.32	.643	มากที่สุด	3
3) ท่านปฏิบัติงานโดยสุจริตไม่คดโกง ถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาลอยู่เสมอ	4.58	.644	มากที่สุด	1
4) ท่านเคารพในความคิดเห็นในด้านดิจิทัลที่แตกต่างในการทำงานเป็นทีม การให้คำปรึกษา การร่วมวางแผน	4.37	.673	มากที่สุด	2
รวม	4.26	.516	มากที่สุด	

ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะด้านดิจิทัลของของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาลและหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.26 (S.D. = .516) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการปฏิบัติงานโดยสุจริตไม่คดโกง ถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาลอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.58 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .644) รองลงมาคือ ด้านการเคารพในความคิดเห็นในด้านดิจิทัลที่แตกต่างในการทำงานเป็นทีม การให้คำปรึกษา การร่วมวางแผน (ค่าเฉลี่ย 4.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .673) และน้อยที่สุดคือ ด้านการมีความรู้ด้านการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์องค์กรกับการให้บริการดิจิทัล ในการทำงานของ สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.79 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .932)

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับทักษะด้านจิตพิสัยของของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านการปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการ และกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการและ กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1) ท่านปฏิบัติงานตามมาตรฐาน กฎเกณฑ์ต่างๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบอยู่เสมอ	4.42	.605	มากที่สุด	1
2) ท่านมีแนวคิดในการพัฒนาทักษะด้านจิตพิสัยของ ตนเองเพื่อให้มีศักยภาพให้เหมาะสมกับงานที่ยากขึ้น	4.32	.662	มากที่สุด	2
3) กระบวนการหรือขั้นตอนการทำงานในหน่วยงาน ของท่าน มีการบูรณาการได้เหมาะสมสอดคล้องกับ หน่วยงานอื่นในองค์กร	4.08	.764	มาก	4
4) ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับแนวปฏิบัติและ ข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของท่าน ถึงแม้จะมี การเปลี่ยนแปลงไป ได้อย่างเหมาะสม	4.24	.652	มากที่สุด	3
รวม	4.26	.550	มากที่สุด	

ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะด้านจิตพิสัยของของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านการปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการและกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.26 (S.D. = .550) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน กฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .605) รองลงมาคือ ด้านการมีแนวคิดในการพัฒนาทักษะด้านจิตพิสัยของตนเองเพื่อให้มีศักยภาพให้เหมาะสมกับงานที่ยากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .662) และน้อยที่สุดคือ ด้านการกระบวนการหรือขั้นตอนการทำงานในหน่วยงานของท่าน มีการบูรณาการได้เหมาะสมสอดคล้องกับหน่วยงานอื่นในองค์กร ในการทำงานของ สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวง และการบินเกษตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .764)

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับทักษะด้านจิตพิสัยของของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านการเก่งกระบวนงาน เข้าใจองค์กรจิตพิสัย และสื่อสารต่อขอการเปลี่ยนแปลง

เก่งกระบวนงาน เข้าใจองค์กรจิตพิสัย และสื่อสารต่อ ขอการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1) ท่านสามารถอธิบายปัญหาในการเปลี่ยนแปลง กระบวนงานสู่การทำงานแบบบูรณาการได้อย่าง เหมาะสม	3.98	.744	มาก	3
2) ท่านอธิบายเป้าหมายการทำงานของตนเองและทีม ได้อย่างเหมาะสม	4.02	.728	มาก	2
3) ท่านอธิบายความคาดหวังในผลการทำงานแบบ จิตพิสัยที่ชัดเจนได้อย่างดี	3.90	.830	มาก	4
4) ท่านมีความรู้ ความสามารถในการใช้จิตพิสัยช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน และโฟกัสกับงานที่ยาก มากขึ้น เช่น ทำงานได้รวดเร็วถูกต้องมากขึ้น	4.17	.656	มาก	1
รวม	4.02	.630	มาก	

ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะด้านจิตพิสัยของของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านการเก่งกระบวนงาน เข้าใจองค์กรจิตพิสัย และสื่อสารต่อขอการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 (S.D. = .630) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการมีความรู้ ความสามารถในการใช้จิตพิสัยช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และโฟกัสกับงานที่ยากมากขึ้น เช่น ทำงานได้รวดเร็วถูกต้องมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .656) รองลงมาคือ ด้านการอธิบายเป้าหมายการทำงานของตนเองและทีมได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .728) และน้อยที่สุดคือ ด้านการอธิบายความคาดหวังในผลการทำงานแบบจิตพิสัยที่ชัดเจนได้อย่างดี ในการทำงานของสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .830)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน เลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลา และด้านความคุ้มค่า

ตารางที่ 4.12 แสดงผลสรุประดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1) ด้านคุณภาพของงาน	4.26	.557	มากที่สุด	1
2) ด้านปริมาณงาน	4.17	.610	มาก	2
3) ด้านระยะเวลา	4.14	.649	มาก	3
4) ด้านความคุ้มค่า	4.12	.600	มาก	4
รวม	4.17	.604	มาก	

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ในภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$) โดยมีเพียงด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.26$) ส่วนประสิทธิภาพด้านความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x} = 4.12$)

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านคุณภาพของงาน

ด้านคุณภาพของงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1) ผลการปฏิบัติบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดทุกครั้ง / ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.25	.638	มากที่สุด	3
2) ผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับข้อระเบียบ กฎหมาย หรือ หนังสือต่างๆ ของหน่วยงาน	4.31	.620	มากที่สุด	1

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน
เลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านคุณภาพของงาน (ต่อ)

ด้านคุณภาพของงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
3) ผลงานที่ปฏิบัติตามขั้นตอน มีความถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์	4.20	.690	มาก	4
4) ท่านมีการตรวจสอบคุณภาพผลการปฏิบัติ งานร่วมกับผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ	4.30	.757	มากที่สุด	2
รวม	4.26	.557	มากที่สุด	

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านคุณภาพของงาน ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.26 (S.D. = .557) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับข้อระเบียบ กฎหมาย หรือ หนังสือต่างๆ ของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .620) รองลงมาคือ ด้านมีการตรวจสอบคุณภาพผลการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.30 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .757) และน้อยที่สุดคือ ด้านผลงานที่ปฏิบัติตามขั้นตอน มีความถูกต้องเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ ในการทำงาน ของ สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .690)

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการ
กรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1) ท่านปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วน และ สำเร็จตรงตามปริมาณที่ท่านได้รับมอบหมาย	4.30	.673	มากที่สุด	1
2) ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความ เหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ	4.08	.810	มาก	4
3) ท่านสามารถจัดการภาระงานที่ได้รับ มอบหมายได้เหมาะสมกับระยะเวลา	4.14	.747	มาก	3
4) ท่านสามารถแก้ปัญหา กรณีที่ท่านได้รับ มอบหมายงานปริมาณเพิ่มมากขึ้นจากเดิม	4.18	.679	มาก	2
รวม	4.17	.610	มาก	

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านปริมาณงาน ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.17 (S.D. = .610) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วน และสำเร็จตรงตามปริมาณที่ท่านได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.30 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .673) รองลงมาคือ ด้านสามารถแก้ปัญหา กรณีที่ท่านได้รับมอบหมายงานปริมาณเพิ่มมากขึ้นจากเดิม (ค่าเฉลี่ย 4.18 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .679) และน้อยที่สุดคือ ด้านปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ ในการทำงานของ สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .810)

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านระยะเวลา

ด้านระยะเวลา	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1) ท่านใช้ทักษะด้านดิจิทัลเพื่อช่วยวางแผนการทำงานรายวันหรือรายสัปดาห์เพื่อจัดการปริมาณงานที่มากได้อย่างเหมาะสม	4.10	.830	มาก	3
2) ท่านใช้เทคนิคหรือวิธีการด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานให้รวดเร็วมากขึ้น เพื่อลดปัญหาการล่าช้าในการทำงาน	4.15	.685	มาก	2
3) ท่านให้ความสำคัญกับกำหนดระยะเวลาการเริ่มต้นและสิ้นสุดงานตามเวลาที่กำหนด โดยใช้เทคโนโลยีช่วยสนับสนุนการทำงาน	4.27	.750	มากที่สุด	1
4) ระยะเวลาที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับบริบทของงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงาน	4.02	.791	มาก	4
รวม	4.14	.649	มาก	

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านระยะเวลา ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.14 (S.D. = .649) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการให้ความสำคัญกับกำหนดระยะเวลาการเริ่มต้นและสิ้นสุดงานตามเวลาที่กำหนด โดยใช้เทคโนโลยีช่วยสนับสนุนการทำงาน

(ค่าเฉลี่ย 4.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .750) รองลงมาคือ ด้านการใช้เทคนิคหรือวิธีการด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานให้รวดเร็วมากขึ้น เพื่อลดปัญหาการล่าช้าในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.15 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .685) และน้อยที่สุดคือ ด้านระยะเวลาที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับบริบทของงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ในการทำงานของ สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวง และการบินเกษตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .791)

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านความคุ้มค่า

ด้านความคุ้มค่า	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1) ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีในการทำงานได้สอดคล้องกับทักษะด้านดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการทำงานได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	4.14	.714	มาก	2
2) ท่านคิดหาแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อลดความซับซ้อนและลดการใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลืองภายในองค์กร	4.08	.853	มาก	4
3) ท่านใช้ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีร่วมกับทักษะด้านดิจิทัลที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.11	.640	มาก	3
4) ท่านประยุกต์ใช้อุปกรณ์เครื่องมือเทคโนโลยีในองค์การร่วมกับทักษะด้านดิจิทัลของท่าน ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่าอยู่เสมอ	4.17	.725	มาก	1
รวม	4.12	.600	มาก	

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านความคุ้มค่า ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.12 (S.D. = .600) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการประยุกต์ใช้อุปกรณ์เครื่องมือเทคโนโลยีในองค์การร่วมกับทักษะด้านดิจิทัลของท่าน ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่าอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .725) รองลงมาคือ ด้านการสามารถใช้เทคโนโลยีในการทำงานได้สอดคล้องกับทักษะด้านดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการทำงานได้

อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.14 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .714) และน้อยที่สุดคือ ด้านการคิดหาแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อลดความซับซ้อนและลดการใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลืองภายในองค์กรในการทำงานของ สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .853)

4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร โดยการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ t-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระในกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ และทดสอบ F-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรอิสระในกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ค่าตอบแทน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และหากพบค่าความแตกต่างให้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.17 แสดงการวิเคราะห์การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		จำแนกตามเพศ				
		n	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
1) ด้านคุณภาพของงาน	หญิง	51	4.27	.579	.196	.845
	ชาย	33	4.25	.530		
2) ด้านปริมาณงาน	หญิง	51	4.14	.627	-.531	.597
	ชาย	33	4.22	.589		
3) ด้านระยะเวลา	หญิง	51	4.14	.658	.092	.927
	ชาย	33	4.13	.643		
4) ด้านความคุ้มค่า	หญิง	51	4.10	.579	.416	.678
	ชาย	33	4.16	.640		

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกัน มีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรในทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4.18 แสดงผลวิเคราะห์การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	อายุ	จำแนกตามอายุ				
		n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
1) ด้านคุณภาพของงาน	21 – 30 ปี	41	4.12	.494	3.92	.011*
	31 – 40 ปี	21	4.38	.478		
	41 – 50 ปี	13	4.19	.778		
	51 – 60 ปี	9	4.75	.331		
2) ด้านปริมาณงาน	21 – 30 ปี	41	3.97	.522	6.102	.001*
	31 – 40 ปี	21	4.36	.625		
	41 – 50 ปี	13	4.11	.674		
	51 – 60 ปี	9	4.78	.341		
3) ด้านระยะเวลา	21 – 30 ปี	41	3.96	.641	3.750	.014*
	31 – 40 ปี	21	4.25	.548		
	41 – 50 ปี	13	4.11	.754		
	51 – 60 ปี	9	4.69	.410		
4) ด้านความคุ้มค่า	21 – 30 ปี	41	3.99	.523	2.249	.089
	31 – 40 ปี	21	4.25	.661		
	41 – 50 ปี	13	4.08	.710		
	51 – 60 ปี	9	4.50	.484		

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่างกัน มีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ในแต่ละด้านพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

แตกต่างกันทุกด้าน ยกเว้นด้านความคุ้มค่าที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งจะได้ทำการทดสอบรายคู่ด้วย LSD ต่อไป

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรด้านคุณภาพงาน

อายุ		31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
21 – 30 ปี	Mean Difference	.259	.070	.628
	Sig.	.072	.678	.002*
31 – 40 ปี	Mean Difference		.189	.369
	Sig.		.316	.084
41 – 50 ปี	Mean Difference			.558
	Sig.			.018*

ผลการทดสอบรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรด้านคุณภาพงาน พบว่ามีการแตกต่างกัน ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี มีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรด้านคุณภาพงาน แตกต่างจากกลุ่มอายุระหว่าง 51 – 60 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรด้านคุณภาพงาน แตกต่างจากกลุ่มอายุระหว่าง 51 – 60 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรด้านปริมาณงาน

อายุ		31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
21 – 30 ปี	Mean Difference	.388	.146	.808
	Sig.	.012*	.416	.000*
31 – 40 ปี	Mean Difference		.242	.421
	Sig.		.225	.063
41 – 50 ปี	Mean Difference			.662
	Sig.			.008*

ผลการทดสอบรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรด้านปริมาณงาน พบว่ามีการแตกต่างกัน ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี มีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรด้านปริมาณงาน แตกต่างจากกลุ่มอายุระหว่าง 31 – 40 ปี และ แตกต่างกับกลุ่มอายุระหว่าง 51 – 60 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรด้านปริมาณงาน แตกต่างจากกลุ่มอายุระหว่าง 51 – 60 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรด้านระยะเวลา

อายุ		31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
21 – 30 ปี	Mean Difference	.286	.152	.731
	Sig.	.088	.443	.002*
31 – 40 ปี	Mean Difference		.135	.444
	Sig.		.539	.075

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรด้านระยะเวลา (ต่อ)

อายุ		31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
41 – 50 ปี	Mean Difference			.579
	Sig.			.034*

ผลการทดสอบรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรด้านระยะเวลา พบว่ามีการแตกต่างกัน ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี มีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรด้านระยะเวลา แตกต่างจากกลุ่มอายุระหว่าง 51 – 60 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรด้านระยะเวลา แตกต่างจากกลุ่มอายุระหว่าง 51 – 60 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4.22 แสดงผลวิเคราะห์การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร จำแนกระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	จำแนกตามระดับการศึกษา				
		n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
1) ด้านคุณภาพของงาน	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	18	4.14	.676	1.386	.256
	ระดับปริญญาตรี / เทียบเท่า	58	4.27	.523		
	สูงกว่าระดับปริญญาตรีขึ้นไป	8	4.53	.471		
2) ด้านปริมาณงาน	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	18	4.17	.686	1.850	.164
	ระดับปริญญาตรี / เทียบเท่า	58	4.12	.592		
	สูงกว่าระดับปริญญาตรีขึ้นไป	8	4.56	.458		

ตารางที่ 4.22 แสดงผลวิเคราะห์การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร จำแนกระดับการศึกษา (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	จำแนกตามระดับการศึกษา				
		n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
3) ด้านระยะเวลา	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	18	4.01	.667	3.116	.050*
	ระดับปริญญาตรี / เทียบเท่า	58	4.10	.637		
	สูงกว่าระดับปริญญาตรีขึ้นไป	8	4.66	.499		
4) ด้านความคุ้มค่า	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	18	4.01	.644	2.241	.113
	ระดับปริญญาตรี / เทียบเท่า	58	4.10	.579		
	สูงกว่าระดับปริญญาตรีขึ้นไป	8	4.53	.558		

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวง และการบินเกษตรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านระยะเวลา ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งจะได้ทำการทดสอบรายคู่ด้วย LSD ต่อไป

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านระยะเวลา

ระดับการศึกษา		ระดับปริญญาตรี / เทียบเท่า	สูงกว่าระดับปริญญาตรีขึ้นไป
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	Mean Difference	.089	.642
	Sig.	.601	.019*
ระดับปริญญาตรี / เทียบเท่า	Mean Difference		.553
	Sig.		.023*

ผลการทดสอบรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรด้านระยะเวลา พบว่ามีการแตกต่างกัน ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรด้านระยะเวลา แตกต่างจากกลุ่มสูงกว่าระดับปริญญาตรีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับปริญญาตรี / เทียบเท่า มีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรด้านระยะเวลา แตกต่างจากกลุ่มสูงกว่าระดับปริญญาตรีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร จำแนกรายได้ค่าตอบแทน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	รายได้ค่าตอบแทน	จำแนกตามรายได้ค่าตอบแทน				
		n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
1) ด้านคุณภาพของงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	37	4.36	.519	.953	.390
	15,001 – 20,000 บาท	29	4.21	.535		
	สูงกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป	18	4.17	.664		
2) ด้านปริมาณงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	37	4.26	.545	.860	.427
	15,001 – 20,000 บาท	29	4.16	.649		
	สูงกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป	18	4.03	.674		
3) ด้านระยะเวลา	ต่ำกว่า 15,000 บาท	18	4.20	.558	.400	.672
	15,001 – 20,000 บาท	58	4.11	.673		
	สูงกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป	8	4.04	.792		
4) ด้านความคุ้มค่า	ต่ำกว่า 15,000 บาท	18	4.23	.554	1.212	.303
	15,001 – 20,000 บาท	58	4.09	.645		
	สูงกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป	8	3.97	.611		

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ค่าตอบแทน ที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน	จำแนกตามตำแหน่งงาน				
		n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
1) ด้านคุณภาพของงาน	ข้าราชการ	38	4.20	.600	1.625	.190
	พนักงานราชการ	9	4.42	.433		
	ลูกจ้างเหมาบริการ	27	4.18	.540		
	ลูกจ้างประจำ	10	4.57	.457		
2) ด้านปริมาณงาน	ข้าราชการ	38	4.14	.677	1.006	.395
	พนักงานราชการ	9	4.39	.377		
	ลูกจ้างเหมาบริการ	27	4.07	.608		
	ลูกจ้างประจำ	10	4.37	.475		
3) ด้านระยะเวลา	ข้าราชการ	38	4.06	.753	.936	.428
	พนักงานราชการ	9	4.33	.573		
	ลูกจ้างเหมาบริการ	27	4.08	.495		
	ลูกจ้างประจำ	10	4.37	.648		
4) ด้านความคุ้มค่า	ข้าราชการ	38	4.05	.655	.849	.471
	พนักงานราชการ	9	4.22	.618		
	ลูกจ้างเหมาบริการ	27	4.10	.491		
	ลูกจ้างประจำ	10	4.37	6.48		

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน				
		n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
1) ด้านคุณภาพของงาน	น้อยกว่า 1 ปี	12	4.17	.403	1.271	.290
	1 – 5 ปี	34	4.29	.559		
	6 – 10 ปี	19	4.105	.529		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	19	4.43	.645		
2) ด้านปริมาณงาน	น้อยกว่า 1 ปี	12	4.04	.592	1.895	.137
	1 – 5 ปี	34	4.20	.629		
	6 – 10 ปี	19	3.97	.520		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	19	4.41	.625		
3) ด้านระยะเวลา	น้อยกว่า 1 ปี	12	4.14	.516	1.866	.142
	1 – 5 ปี	34	4.18	.678		
	6 – 10 ปี	19	3.85	.542		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	19	4.33	.717		
4) ด้านความคุ้มค่า	น้อยกว่า 1 ปี	12	4.17	.374	1.866	.142
	1 – 5 ปี	34	4.18	.628		
	6 – 10 ปี	19	3.94	.598		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	19	4.17	.672		

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร จำแนกตามลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง

ประสิทธิภาพปฏิบัติงาน	ลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง	จำแนกตามลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง				
		n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
1) ด้านคุณภาพของงาน	งานบริการ/สนับสนุน	28	4.34	.578	3.060	.021*
	งานเอกสาร	42	4.14	.516		
	งานสรรหาบุคลากร	8	4.19	.579		
	กฎหมาย	4	4.87	.144		
	พนักงานทำความสะอาด	2	5.00	.000		
2) ด้านปริมาณงาน	งานบริการ/สนับสนุน	28	4.20	.642	1.811	.135
	งานเอกสาร	42	4.10	.600		
	งานสรรหาบุคลากร	8	4.03	.574		
	กฎหมาย	4	4.62	.144		
	พนักงานทำความสะอาด	2	5.00	.000		
3) ด้านระยะเวลา	งานบริการ/สนับสนุน	28	4.19	.715	2.724	.035*
	งานเอกสาร	42	4.06	.535		
	งานสรรหาบุคลากร	8	3.81	.832		
	กฎหมาย	4	4.94	.125		
	พนักงานทำความสะอาด	2	4.62	.530		
4) ด้านความคุ้มค่า	งานบริการ/สนับสนุน	28	4.16	.639	1.800	.137
	งานเอกสาร	42	4.07	.550		
	งานสรรหาบุคลากร	8	3.87	.707		
	กฎหมาย	4	4.75	.000		
	พนักงานทำความสะอาด	2	4.50	.707		

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนบุคคลด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง ที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรในภาพรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านคุณภาพของงาน และด้านระยะเวลา ที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งจะได้ทำการทดสอบรายคู่ด้วย LSD ต่อไป

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านคุณภาพของงาน

ลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง		งานเอกสาร	งานสรรหาบุคลากร	กฎหมาย	พนักงานทำความสะอาด
งานบริการ/สนับสนุน	Mean Difference	.202	.152	.536	.661
	Sig.	.123	.479	.063	.093
งานเอกสาร	Mean Difference		.051	.738	.863
	Sig.		.806	.010*	.028*
งานสรรหาบุคลากร	Mean Difference			.687	.812
	Sig.			.038*	.057
กฎหมาย	Mean Difference				.125
	Sig.				.787

ผลการทดสอบรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านคุณภาพของงาน พบว่ามีการแตกต่างกัน ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีกลุ่มงานเอกสาร มีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรด้านคุณภาพของงาน แตกต่างจากกลุ่มงานกฎหมาย และ แตกต่างกับกลุ่มงานพนักงานทำความสะอาด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มงานสรรหาบุคลากร มีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรด้านคุณภาพของงาน แตกต่างจากกลุ่มงานกฎหมาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ด้านระยะเวลา

ลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง		งานเอกสาร	งานสรรหาบุคลากร	กฎหมาย	พนักงานทำความสะอาด
งานบริการ/สนับสนุน	Mean Difference	.137	.384	.741	.428
	Sig.	.371	.128	.029*	.350
งานเอกสาร	Mean Difference		.247	.878	.565
	Sig.		.307	.009*	.214
งานสรรหาบุคลากร	Mean Difference			1.125	.812
	Sig.			.004*	.103
กฎหมาย	Mean Difference				.312
	Sig.				.564

ผลการทดสอบรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรด้านระยะเวลา พบว่ามีการแตกต่างกัน ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มงานบริการ/สนับสนุน มีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรด้านระยะเวลา แตกต่างจากกลุ่มงานกฎหมาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มงานเอกสาร มีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรด้านระยะเวลา แตกต่างจากกลุ่มงานกฎหมาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มงานสรรหาบุคลากร มีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรด้านระยะเวลา แตกต่างจากกลุ่มงานกฎหมาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านดิจิทัล กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

ตารางที่ 4.30 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทักษะดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1) เข้าถึงและตระหนักดิจิทัลด้านดิจิทัล	.716	.000	สูง
2) ใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน	.630	.000	สูง
3) ประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน	.672	.000	สูง
4) ใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ	.695	.000	สูง
5) ใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน	.738	.000	สูง
6) ใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน	.715	.000	สูง
7) ปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล	.796	.000	สูง
8) ปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการและกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	.862	.000	สูงมาก
9) เก่งกระบวนการ เข้าใจองค์กรดิจิทัล และสื่อสารต่อขอการเปลี่ยนแปลง	.812	.000	สูงมาก

Correlation is significant at the 0.01 level (2 – tailed)

ผลการศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านดิจิทัลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าในภาพรวมระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง มีสองด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก คือ ด้านปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการและกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .862 และ sig เท่ากับ .000 และด้านเก่งกระบวนการ เข้าใจองค์กรดิจิทัล และสื่อสารต่อขอการเปลี่ยนแปลง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .812 และ sig เท่ากับ .000 ส่วนด้านที่มีระดับความสัมพันธ์น้อย

ที่สุด คือ ด้านใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .630 และ sig เท่ากับ .000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ตารางที่ 4.31 แสดงผลสรุปการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

ปัจจัยส่วนบุคคล	Sig			
	ด้านคุณภาพงาน	ด้านปริมาณงาน	ด้านระยะเวลา	ด้านความคุ้มค่า
เพศ	-	-	-	-
อายุ	✓	✓	✓	-
ระดับการศึกษา	-	-	✓	-
รายได้ค่าตอบแทน	-	-	-	-
ตำแหน่งงาน	-	-	-	-
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	-	-	-	-
ลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง	✓	-	✓	-

ผลสรุปการศึกษาการวิเคราะห์ระดับทักษะด้านดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ในภาพรวมมี 6 คู่ มีความเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้แก่ ด้านอายุกับด้านคุณภาพงาน ด้านอายุกับด้านปริมาณงาน ด้านอายุกับด้านระยะเวลา ด้านระดับการศึกษากับด้านระยะเวลา ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับด้านคุณภาพงาน และด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับด้านระยะเวลา

4.6 ผลการสรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะด้านดิจิทัล และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

4.6.1 ผลสรุปเกี่ยวกับทักษะด้านดิจิทัล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับทักษะด้านดิจิทัล 4 ด้านเป็นสำคัญ ดังปรากฏในข้อมูลการสรุปต่อไปนี้

1) ทักษะดิจิทัลด้านประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน สรุปได้ว่า บุคลากรของสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีการประยุกต์ใช้ระบบดิจิทัลหรือประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลมาช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานได้อย่างเหมาะสม เช่น การประชุม การจัดทำรายงาน ไม่ว่าจะทำงานที่บ้านหรือในที่สาธารณะ เพื่อให้ทันต่อโลกยุคใหม่ที่ต้อง

ตามทันความทันสมัย ความรวดเร็ว และการประยุกต์นี้ช่วยลดภาระงานของบุคลากรในหน่วยงานได้ เป็นการลดการใช้ทรัพยากรสิ้นเปลือง เช่น กระดาษเอกสารต่างๆ ได้อย่างคุ้มค่า

2) ทักษะดิจิทัลด้านใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ สรุปได้ว่า บุคลากรของสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีความสามารถใช้ระบบดิจิทัลหรือใช้ระบบดิจิทัลที่เป็นระบบกลางของสำนักงาน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างดีและเหมาะสม และสามารถอธิบายวิธีการใช้ระบบดิจิทัลและแลกเปลี่ยนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้แก่สมาชิกในกลุ่ม/กอง/สำนักงาน ได้อย่างชัดเจน

3) ทักษะดิจิทัลด้านใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน สรุปได้ว่า บุคลากรของสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรได้มีการใช้งานเครื่องมือฮาร์ดแวร์ทางด้านดิจิทัลได้อย่างดีและคุ้มค่า และใช้งานพวกเครื่องมือเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเกิดผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่และงานอื่นๆตามเป้าหมาย

4) ทักษะดิจิทัลด้านเข้าถึงและตระหนักดิจิทัลด้านดิจิทัล สรุปได้ว่า บุคลากรของสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีการเข้าใจมีการวิเคราะห์และจำแนกข้อมูล ระบบเทคโนโลยีต่างๆในการทำงานที่ใช้ปัจจุบัน โดยมีการคำนึงถึงความปลอดภัยของข้อมูล ภายในกรมอยู่เสมอ และมีความตระหนักระมัดระวังความปลอดภัยของข้อมูลที่ใช้ในการประกอบการทำงานอยู่ตลอด

4.6.2 ผลสรุปเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพ 2 ด้านเป็นสำคัญ ดังปรากฏในข้อมูลการสรุปต่อไปนี้

1) ประสิทธิภาพด้านความคุ้มค่า สรุปได้ว่า บุคลากรของสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีการใช้เทคโนโลยีทำงานได้สอดคล้องกับทักษะดิจิทัลที่มีอยู่ในตัวบุคลากร และใช้งานทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า มีแนวคิดว่าทางลดลดความซ้ำซ้อนของขั้นตอนการทำงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2) ประสิทธิภาพด้านระยะเวลา สรุปได้ว่า บุคลากรของสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีการจัดเตรียมและวางแผนการทำงานในแต่ละเดือนเพื่อจัดการงานที่มีปริมาณมากโดยใช้เทคนิคหรือเทคโนโลยีในการทำงาน เพื่อลดระยะเวลาหรือเพื่อลดความล่าช้าของการทำงาน

บทที่ 5

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะด้านดิจิทัลและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านดิจิทัลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

จากการศึกษาสรุปผลการวิจัย

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 84 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุ 21-30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ตำแหน่งงานข้าราชการ ระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ในระหว่าง 1-5 ปี และมีลักษณะที่เกี่ยวข้องเป็นงานด้านเอกสาร

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาลและหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล รองลงมาคือ ด้านปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการและกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้านเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล ด้านประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน ด้านใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน ด้านใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ด้านเก่งกระบวนการ เข้าใจองค์กรดิจิทัลและสื่อสารต่อยอดการเปลี่ยนแปลง ด้านใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับงานประจำ มีผลการวิจัยดังนี้

2.1 ทักษะด้านดิจิทัล ด้านเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับทักษะด้านดิจิทัลที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการตระหนักเสมอว่าการนำข้อมูลมาใช้ในการทำงานควรระมัดระวังถึงความผิดพลาดของข้อมูล รองลงมาคือ ด้านการตระหนักถึงความปลอดภัยและความสมบูรณ์ถูกต้องของข้อมูลที่ใช้ประกอบการทำงาน เสมอ ด้านการวิเคราะห์และจำแนกข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการทำงานจากทักษะความสามารถด้านดิจิทัลของท่านได้เหมาะสม และน้อยที่สุด คือ ด้านการเข้าใจถึงระบบและเทคโนโลยีต่างๆ ในการทำงานของ สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

2.2 ทักษะด้านดิจิทัล ด้านใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับทักษะด้านดิจิทัลที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสามารถใช้เครื่องมือฮาร์ดแวร์ที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า รองลงมาคือ ด้านสามารถใช้งานเครื่องมือฮาร์ดแวร์ทางด้านดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ด้านใช้ระบบดิจิทัลในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานได้ตามเป้าหมาย และน้อยที่สุด คือ ด้านสามารถอธิบายและสามารถใช้ระบบสารสนเทศงานงบประมาณ พัสดุ การเงิน และบุคลากร หรือระบบสารบัญญัตินิติบุคคล ประกอบการทำงานได้เป็นอย่างดี

2.3 ทักษะด้านดิจิทัล ด้านประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อทำงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับทักษะด้านดิจิทัลที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านประยุกต์ใช้ระบบดิจิทัลในการทำงานเพื่อลดการใช้ทรัพยากรสิ้นเปลือง เช่น กระดาษเอกสารต่างๆ ได้อย่างคุ้มค่า รองลงมาคือ ด้านประยุกต์ใช้ระบบดิจิทัลหรือเครื่องมือดิจิทัล มาช่วยอำนวยความสะดวก

สะดวกในการทำงานได้อย่างเหมาะสม เช่น การประชุม การจัดทำรายงาน ด้านใช้ทักษะดิจิทัลร่วมกับอุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีเพื่อลดภาระงานของบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม และน้อยที่สุด คือ ด้านใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือสื่อสารร่วมกับทักษะด้านดิจิทัลในการติดต่อประสานงานในแต่ละกลุ่มงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสม

2.4 ทักษะด้านดิจิทัล ด้านใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับทักษะด้านดิจิทัลที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสามารถใช้ระบบดิจิทัลเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการทำงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ ด้านใช้ระบบดิจิทัลที่เป็นระบบกลางของหน่วยงานช่วยวิเคราะห์หรือสนับสนุนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านสามารถอธิบายวิธีการใช้ระบบดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้กับสมาชิกได้อย่างชัดเจนถูกต้อง และน้อยที่สุด คือ ด้านมีการจัดทำระบบจัดการความรู้หรือมีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการใช้เทคโนโลยีและระบบดิจิทัลกับสมาชิกในทีมและบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

2.5 ทักษะด้านดิจิทัล ด้านใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับทักษะด้านดิจิทัลที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมีการสืบค้นคว้าข้อมูลประกอบการทำงานจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้สารสนเทศที่มีความสมบูรณ์ รองลงมาคือ ด้านประสานงานและทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว ด้านสื่อสารข้อมูลการทำงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานภายนอกที่มาติดต่อได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน และน้อยที่สุด คือ ด้านแบ่งปันข้อมูลการทำงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกผ่านระบบดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

2.6 ทักษะด้านดิจิทัล ด้านใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับทักษะด้านดิจิทัลที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านใช้ระบบดิจิทัลหรือเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานในรูปแบบต่างๆ เพื่อส่งเสริมความเข้าใจร่วมกันในข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการทำงานนั้นๆ รองลงมาคือ ด้านสามารถเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศผ่านระบบดิจิทัลในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ด้านใช้ระบบดิจิทัลในการแชร์งานผ่านระบบให้กับสมาชิก และน้อยที่สุด คือ ด้านใช้ระบบดิจิทัลเพื่อสนับสนุนในการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกได้อย่างเหมาะสม

2.7 ทักษะด้านดิจิทัล ด้านปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับทักษะด้านดิจิทัลที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปฏิบัติงานโดยสุจริตไม่คดโกง ถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาลอยู่เสมอ รองลงมาคือ ด้านเคารพในความคิดเห็นในด้านดิจิทัลที่แตกต่างในการทำงานเป็นทีม การให้

คำปรึกษา การร่วมวางแผน ด้านปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับทางราชการและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และน้อยที่สุด คือ ด้านมีความรู้ด้านการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์องค์กรกับการให้บริการดิจิทัล

2.8 ทักษะด้านดิจิทัล ด้านปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการและกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับทักษะด้านดิจิทัลที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปฏิบัติงานตามมาตรฐาน กฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบอยู่เสมอ รองลงมาคือ ด้านมีแนวคิดในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของตนเอง เพื่อให้มีศักยภาพให้เหมาะสมกับงานที่ยากขึ้น ด้านสามารถปรับตัวให้เข้ากับแนวปฏิบัติและข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของท่าน ถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงไป ได้อย่างเหมาะสม และน้อยที่สุด คือ ด้านกระบวนการหรือขั้นตอนการทำงานในหน่วยงานของท่าน มีการบูรณาการได้เหมาะสมสอดคล้องกับหน่วยงานอื่นในองค์กร

2.9 ทักษะด้านดิจิทัล ด้านเก่งกระบวนการ เข้าใจองค์กรดิจิทัล และสื่อสารต่อยอดการเปลี่ยนแปลง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับทักษะด้านดิจิทัลที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมีความรู้ ความสามารถในการใช้ดิจิทัลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และโฟกัสกับงานที่ยากมากขึ้น เช่น ทำงานได้รวดเร็วถูกต้องมากขึ้น รองลงมาคือ ด้านอธิบายเป้าหมายการทำงานของตนเองและทีมได้อย่างเหมาะสม ด้านสามารถอธิบายปัญหาในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานสู่การทำงานแบบบูรณาการได้อย่างเหมาะสม และน้อยที่สุด คือ ด้านอธิบายความคาดหวังในผลการทำงานแบบดิจิทัลที่ชัดเจนได้อย่างดี

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

จากการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ในภาพรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความคุ้มค่า มีผลการวิจัยดังนี้

3.1 ด้านคุณภาพของงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับข้อระเบียบ กฎหมาย หรือหนังสือต่างๆ ของหน่วยงาน รองลงมาคือ ด้านมีการตรวจสอบคุณภาพผลการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ ด้านผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่

กำหนดทุกครั้ง / ใ้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และน้อยที่สุด คือ ด้านผลงานที่ปฏิบัติตามขั้นตอน มีความถูกต้องเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์

3.2 ด้านปริมาณงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วน และสำเร็จตรงตามปริมาณที่ท่านได้รับมอบหมาย รองลงมาคือ ด้านสามารถแก้ปัญหา กรณีที่ท่านได้รับมอบหมายงานปริมาณเพิ่มมากขึ้นจากเดิม ด้านสามารถจัดการภาระงานที่ได้รับมอบหมายได้เหมาะสมกับระยะเวลา และน้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ

3.3 ด้านระยะเวลา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านให้ความสำคัญกับกำหนดระยะเวลา การเริ่มต้นและสิ้นสุดงานตามเวลาที่กำหนด โดยใช้เทคโนโลยีช่วยสนับสนุนการทำงาน รองลงมา คือ ด้านใช้เทคนิคหรือวิธีการด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานให้รวดเร็วมากขึ้น เพื่อลดปัญหาการล่าช้าในการทำงาน ด้านใช้ทักษะด้านดิจิทัลเพื่อช่วยวางแผนการทำงานรายวันหรือรายสัปดาห์เพื่อจัดการปริมาณงานที่มากได้อย่างเหมาะสม และน้อยที่สุด คือ ด้านระยะเวลาที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับบริบทของงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงาน

3.4 ด้านความคุ้มค่า พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านประยุกต์ใช้อุปกรณ์เครื่องมือเทคโนโลยีในองค์การร่วมกับทักษะด้านดิจิทัลของท่าน ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัย และใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่าอยู่เสมอ รองลงมาคือ ด้านสามารถใช้เทคโนโลยีในการทำงานได้สอดคล้องกับทักษะด้านดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการทำงานได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ด้านใช้ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีร่วมกับทักษะด้านดิจิทัลที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในงานที่ได้รับมอบหมาย และน้อยที่สุด คือ ด้านคิดหาแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อลดความซ้ำซ้อนและลดการใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลืองภายในองค์กร

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการ กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

4.1 เพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

4.2 อายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านอายุกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 คู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ อายุ กับ ด้านคุณภาพของงาน , อายุ กับ ด้านปริมาณงาน และอายุ กับ ด้านระยะเวลา

4.3 ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านระดับการศึกษา กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 1 คู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ระดับการศึกษา กับ ด้านระยะเวลา

4.4 รายได้ค่าตอบแทน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

4.5 ตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

4.6 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

4.7 ลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง พบว่า บุคลากรที่มีลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 2 คู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง กับ ด้านคุณภาพของงาน และลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง กับ ด้านระยะเวลา

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านดิจิทัล และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

จากผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านดิจิทัลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบิน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่าส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง จึงสรุปได้เป็นรายด้านดังนี้

จากผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะดิจิทัล ด้านเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .716 และ sig เท่ากับ .000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะดิจิทัล ด้านใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัล หรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .630 และ sig เท่ากับ .000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะดิจิทัล ด้านประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัล เพื่อการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .672 และ sig เท่ากับ .000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะดิจิทัล ด้านใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .695 และ sig เท่ากับ .000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะดิจิทัล ด้านใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .738 และ sig เท่ากับ .000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะดิจิทัล ด้านใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .715 และ sig เท่ากับ .000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะดิจิทัล ด้านปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .796 และ sig เท่ากับ .000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะดิจิทัล ด้านปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการและกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กับประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .862 และ sig เท่ากับ .000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะดิจิทัล ด้านเก่งกระบวนการงาน เข้าใจองค์กรดิจิทัล และสื่อสารต่อขอการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .812 และ sig เท่ากับ .000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่องการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ต่างกันของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ซึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ค่าตอบแทน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง อภิปรายได้ดังนี้

1) เพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรไม่แตกต่างกันทั้งนี้ กล่าวได้ว่าบุคลากรของสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จะมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานเอกสาร และเพศชายมีหน้าที่รับผิดชอบงานบริการ/สนับสนุน อย่างไรก็ตามไม่ว่าจะรับผิดชอบงานใดๆ ทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ธนภรณ์ พรณราย (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

2) อายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลา มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 21 – 30 ปี เนื่องด้วยจากบุคลากรที่มีอายุที่แตกต่างกันในฝ่ายงาน ทำให้ประสบการณ์การทำงานที่มีของแต่ละช่วงอายุของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ณิชชา ใจตรง (2566) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษาพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเห็นต่อความเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านระยะเวลา มีความเห็นความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า เนื่องด้วยจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันในฝ่ายงาน การศึกษาในแต่ละระดับมีความแตกต่างกันตามเป้าหมายและเนื้อหาที่จะได้รับ การศึกษาเป็นการเสริมสร้างทักษะและความรู้ที่ไม่สิ้นสุด การเรียนรู้และพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญตลอดชีวิตของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

4) รายได้ค่าตอบแทน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ค่าตอบแทนแตกต่างกัน มีความเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ไม่แตกต่างกันทั้งนี้ กล่าวได้ว่าคนที่ทุกคนในองค์กรได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่ใกล้เคียงหรือเท่าเทียมกัน ส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท แม้ว่าบทบาทหรือหน้าที่ในองค์กรอาจแตกต่างกันไป มีการเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าการให้ความสำคัญกับความแตกต่างในบทบาท เสริมสร้างบรรยากาศของการทำงานที่มีความร่วมมือ และลดการแข่งขันทางรายได้ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับ สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05

5) ตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ไม่แตกต่างกันทั้งนี้ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานข้าราชการ กล่าวได้ว่ามีการสอวัดความรู้ความสามารถเข้ามาภายในองค์กรหรือตำแหน่งอื่นๆที่เข้ามาภายในองค์กร ต่างมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ แต่แตกต่างจากงานวิจัยของ กันจุกา ทองสุข (2562) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานที่เกิดจากความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์การ ดิจิทัลตามนโยบาย

รัฐบาลดิจิทัล กรณีศึกษา สำนักงาน ก.พ. พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05

6) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมฝนหลวงและการบิน เกษตร ไม่แตกต่างกันทั้งนี้ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในระหว่าง 1 – 5 ปี กล่าวได้ว่า ระยะเวลาทำงานแตกต่างกันระหว่างบุคลากรในตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงและตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบต่ำ อาจช่วยให้การกระจายงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้ทุกตำแหน่งมีบทบาทสำคัญในการช่วยพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับ กันจุกา ทองสุข (2562) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานที่เกิดจากความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์กร ดิจิทัลตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัล กรณีศึกษา สำนักงาน ก.พ. พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร

7) ลักษณะงาน พบว่า บุคลากรที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีความเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมฝนหลวงและการบิน เกษตร ไม่แตกต่างกัน ส่วนใหญ่ลักษณะงานเอกสาร เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านระยะเวลา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจจะเป็นเพราะลักษณะงานที่มีความแตกต่างกันในเนื้องานที่ต้องทำในหน้าที่ของแต่ละบุคคล ความละเอียดแม่นยำ ความกดดันของแต่ละหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับ ฉัชชา ใจตรง (2566) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษาพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) พบว่า พนักงานที่มีลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2.2 ผลการวิจัยระดับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านดิจิทัล กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมฝนหลวงและการบิน เกษตร

จากผลการวิจัย ระดับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านดิจิทัลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าทั้ง 9 ด้าน พบว่าส่วนใหญ่ระดับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านดิจิทัลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง มีสองด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก คือ ด้านปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการและกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .862 และ sig เท่ากับ .000 และด้านเก่งกระบวนการ เข้าใจองค์กรดิจิทัล และ

สื่อสารต่อยอดการเปลี่ยนแปลง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .812 และ sig เท่ากับ .01 โดยที่ด้านอื่นๆ รองลงมาตามลำดับ ได้แก่ ด้านปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล ด้านใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ด้านเข้าถึงและตระหนักดิจิทัลด้านดิจิทัล ด้านใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน ด้านใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ ด้านประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน และด้านใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ดังนี้ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย

ด้านเก่งกระบวนการงาน เข้าใจองค์กรดิจิทัล และสื่อสารต่อยอดการเปลี่ยนแปลง พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .812 และ sig เท่ากับ .000 เนื่องจากบุคลากรของกรมฝนหลวงและการบินเกษตรที่ปฏิบัติงานภายใต้การบริหารงานโดยระบบราชการและอยู่ใต้การปกครองของผู้บริหารระดับสูงที่ดูแลองค์กร จึงมีนโยบายการปรับเปลี่ยนให้เป็นองค์กรดิจิทัลในปีงบประมาณ 2568 นี้ จึงรณรงค์ให้บุคลากรปรับตัวและฝึกฝนตนเองให้ก้าวไปข้างหน้าทั้งในเรื่องการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในการปฏิบัติงานของเรามากยิ่งขึ้น จึงมีการสื่อสารทุกช่องทางภายในองค์กรของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร เพื่อให้บุคลากรสามารถอธิบายถึงปัญหาพร้อมกับตั้งรับและปรับตัวในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการ และอธิบายเป้าหมายที่มุ่งหวังของปฏิบัติงานทั้งตนเองและทีมได้ พร้อมทั้งปรับตัวให้มีความสามารถในการใช้ดิจิทัลไปพร้อมกับงานที่ยากขึ้น สอดคล้องกับ ญัตติกานต์ ปังศรีวงศ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนตลาดหนองหวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า บุคลากรเข้าใจถึงปัญหาภายในองค์กรที่เกิดขึ้น และเมื่อมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศพบว่ามีบุคลากรที่ใช้งานระบบออนไลน์ได้ดีมีมากขึ้น เป็นการเพิ่มการใช้งานทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดความคุ้มค่าต่อไปได้

ด้านปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการและกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .862 และ sig เท่ากับ .000 เนื่องจากสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรเป็นองค์กรที่เป็นภาครัฐบาลจึงเป็นการบริหารแบบระบบราชการ จึงต้องมีกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับ ที่ชัดเจนโดยเฉพาะการให้บริการเกี่ยวกับข้อมูลการทำฝนหลวงในทุกพื้นที่หรือสอบถาม

ข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากรทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน และข้อมูลมีความถูกต้องแม่นยำ สามารถเชื่อถือได้ เพราะหน่วยงานกรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีความสำคัญและมีผลกระทบกับหน่วยงานอื่นๆ อีกด้วย ดังนั้นการปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการและกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงต้องมีความชัดเจนและสมบูรณ์ครบถ้วน และสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายในกรมฝนหลวงและการบินเกษตร สอดคล้องกับ วราพินทร์ ชาววิวัฒน์ (2565) ศึกษาเรื่อง ทักษะดิจิทัลของครูและแนวทางการส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า บุคลากรในภาพรวมมีทักษะการใช้อินเทอร์เน็ตหรือใช้ทักษะด้านดิจิทัลได้สูงสุด ซึ่งถ้าบุคลากรส่วนมากมีพื้นฐานการใช้งานอินเทอร์เน็ต ก็จะมีเทคนิคหรือวิธีการจัดกระบวนการความรู้การปฏิบัติงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อก่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมายและผลของงานมีคุณภาพ

ด้านปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .796 และ sig เท่ากับ .000 เนื่องจากกรมฝนหลวงและการบินเกษตร เป็นองค์กรชั้นนำในภูมิภาคอาเซียนในด้านการดัดแปรสภาพอากาศและบริการจัดการน้ำในชั้นบรรยากาศ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ และป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยแล้ง บรรเทาภัยพิบัติอย่างบูรณาการ อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ บรรเทาภัยพิบัติทางธรรมชาติ จึงมีความจำเป็นต้องปฏิบัติงานโดยยึดถือความถูกต้องตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และวินัยข้าราชการ เพื่อผลประโยชน์ต่อประชาชนและราชการ พร้อมทั้งมีการพัฒนาความพร้อมตนเองในด้านความรู้ ความสามารถ สุขภาพและจิตใจในการปฏิบัติภารกิจขององค์กรจนบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน สอดคล้องกับ เณนิศา ศรีวิชัย (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พบว่า การรู้ดิจิทัลของผู้บริหารและคุณครู สนับสนุนหรือส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในทางจริยธรรมและกฎหมาย ซึ่งถ้าเขาเหล่านั้นขาดในการตระหนักก็อาจจะส่งผลกระทบต่อความคิด หรือขาดสติในการใช้ดิจิทัลที่ถูกต้องได้

ด้านใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .738 และ sig เท่ากับ .000 และ ด้านใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการ

บินเกษตร อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .715 และ sig เท่ากับ .000 โดยทั้งสองข้อนี้มีความสัมพันธ์ที่ใกล้เคียงกันและอยู่ในระดับมากเหมือนกัน แต่อาจจะมีส่วนแตกต่างบ้างเล็กน้อยในบางประการ เนื่องจากบุคลากรของกรมฝนหลวงและการบินเกษตรใช้ระบบดิจิทัลสนับสนุนในการปฏิบัติงานร่วมกันทั้งในหน่วยงานตนเองและภายนอกกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือประสานงานกันการให้ข้อมูลหรือการใช้ข้อมูลภายในกรมฝนหลวงและการบินเกษตรต้องมีความถูกต้องและเป็นที่เชื่อถือได้ และสามารถมั่นใจได้ว่าข้อมูลที่ได้รับมาจากบุคลากรของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร เป็นที่ยอมรับและบอกต่อเผยแพร่ได้ และบุคลากรของกรมฝนหลวงและการบินเกษตรสามารถเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศผ่านระบบดิจิทัลในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีการสืบค้นคว้าข้อมูลและแบ่งปันข้อมูลประกอบการทำงานทั้งจากองค์กรภายนอกและภายใน สามารถปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ได้ และประสานงานได้ด้วยเทคโนโลยีต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องปณิธิ เจริญรักษ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู โดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี พบว่า บุคลากรควรมีทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารวางแผนโดยกำหนดนโยบายพัฒนาบุคลากรและวิเคราะห์การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือแนวคิด เทคนิควิธีการนำเทคโนโลยีสู่องค์กรของตน ซึ่งถือว่าเป็นโอกาสในการค้นคว้าความรู้ใหม่เข้าสู่องค์กรอีกด้วย และสอดคล้องกับ เฉลิมศา ศรีวิชัย (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พบว่า การรู้ดิจิทัลของผู้บริหารและคุณครูมีมิติที่เข้าใจเกี่ยวกับการเข้าถึงดิจิทัลและสนับสนุนให้มีการเรียนการสอนใช้เทคโนโลยีและการเป็นพลเมืองดิจิทัล ซึ่งถ้าไม่มีการส่งเสริมหรือสนับสนุนบุคลากรก็จะไม่มีการพัฒนาทักษะดิจิทัลและส่งต่อความรู้ทักษะด้านดิจิทัลที่มีความทันสมัยและก้าวไปข้างหน้าอย่างรวดเร็วได้อย่างแน่นอน

ด้านเข้าถึงและตระหนักดิจิทัลด้านดิจิทัล พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .716 และ sig เท่ากับ .000 เนื่องจากการที่บุคลากรจะมีทักษะดิจิทัลต้องมีความเข้าใจถึงระบบเทคโนโลยีต่างๆ มีการวิเคราะห์ และจำแนกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานได้ด้วยจากทักษะด้านดิจิทัลของตัวบุคลากรนั่นเอง หรือการที่บุคลากรสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างทั่วถึง และมีความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการข้อมูล การสื่อสาร การส่งเสริมให้

บุคลากรมีความรู้เท่าทันและเห็นคุณค่าของการใช้ดิจิทัลจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่สามารถยกระดับประสิทธิภาพขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม และเน้นให้บุคลากรของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีวิจารณญาณ และสามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ วิทิตา จันทรวารีเลขา (2563) ศึกษาเรื่อง แนวทางในการสนับสนุนการพัฒนาทักษะบุคลากรในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Savvy) ตามแผนงาน Digital Competency: กรณีสึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) พบว่า บุคลากรต้องมีการรับรู้ถึงทักษะดิจิทัลในการประยุกต์ ซึ่งถ้าบุคลากรส่วนมากไม่ได้มีการรับรู้ ก็จะไม่สามารถเข้าถึงและตระหนักถึงความสำคัญของดิจิทัลได้

ด้านใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .695 และ sig เท่ากับ .000 เนื่องจากผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรของกรมฝนหลวงและการบินเกษตรสามารถนำโปรแกรมดิจิทัลมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การดำเนินงานในองค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านการตัดสินใจ การวางแผน และการติดตามผล ซึ่งส่วนนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีระบบและตอบสนองเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวโน้มของการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสนับสนุนการทำงานและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ อมรรรัตน์ ดอนพิลา (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า บุคลากรต้องมีทักษะด้านการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการศึกษาหรือให้มีการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งถ้าบุคลากรไม่มีทักษะจากการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ก็อาจจะเข้าไม่ถึงการใช้งานเทคโนโลยีหรือระบบกลางเพื่อปฏิบัติงานขององค์กรนั้นๆ ให้มีประสิทธิภาพและจัดการงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วง

ด้านประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .672 และ sig เท่ากับ .000 และ 9) ด้านใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขึ้นต้นสำหรับการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .630 และ sig เท่ากับ .0 ทั้งสองข้อมีระดับความสัมพันธ์ใกล้เคียงกัน เนื่องจากกรมฝนหลวงและการบินเกษตร เป็นองค์กรหลักและเป็นแกนนำ ซึ่งมีหน้าที่ต้องทำฝนหลวงอยู่ตลอดทั้งปีและทุกปี จึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้งานเครื่องมือหรือเทคโนโลยีต่างๆ ร่วมกันในการทำฝนหลวงหรือบุคลากรต้องสามารถอธิบายวิธีการใช้งานระบบดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้เป็นอย่างดีและเหมาะสมกับงานเฉพาะด้านที่ต้องใช้ความชำนาญและประสบการณ์สูง หรือมีการจัดทำระบบจัดการความรู้หรือมีการแลกเปลี่ยนความรู้การใช้เทคโนโลยีกับคนในทีมหรือบุคคลอื่น และใช้ระบบกลางของหน่วยงานช่วยวิเคราะห์หรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า และบุคลากรต้องมีความสามารถใช้ทักษะดิจิทัลร่วมกับอุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีเพื่อปฏิบัติงานหรือลดภาระงานของตนเองในหน่วยงานได้ สอดคล้องกับ วิจิตา จันทรวารีเลขา (2563) ศึกษาเรื่อง แนวทางในการสนับสนุนการพัฒนาทักษะบุคลากรในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Savvy) ตามแผนงาน Digital Competency: กรณีสืบศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) พบว่า บุคลากรต้องมีทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และบุคลากรทุกระดับได้เห็นถึงความสำคัญของการมีทักษะทางด้านประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของตนเองและส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์กร

5.2.3 ผลการวิจัยระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

จากผลการวิจัย ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.26$) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 4.17$) ด้านระยะเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 4.14$) และด้านความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุดเท่ากับ ($\bar{x} = 4.12$) สอดคล้องกับ ปีเตอร์สันและโพลแมน (Peterson and Plowman, 1953) ได้เสนอองค์ประกอบของประสิทธิภาพคือคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย ล้วนมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคืองานต้องมีคุณภาพ จำนวนงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร ส่งมอบงานตรงตามที่กำหนดและการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและคุ้มค่า ซึ่งอภิปรายได้ดังนี้ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย

1) ด้านคุณภาพของงาน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.26$)

เนื่องจากบุคลากรปฏิบัติงานสอดคล้องกับระเบียบ กฎหมาย ขั้นตอน และมีการตรวจสอบคุณภาพ ผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ สอดคล้องกับ ธนาทิพย์ ขวัญทอง (2566) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีความสามารถและเต็มใจ ปฏิบัติงานได้อย่างว่องไว มีระเบียบและ ปฏิบัติงานได้สำเร็จถูกต้องมีคุณภาพ

2) ด้านปริมาณงาน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน เลขาณุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.17$) เนื่องจากบุคลากร ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย หรือสามารถจัดการภาระงานที่ได้รับมอบหมายได้เหมาะสมกับระยะเวลา อีกทั้งยังสามารถแก้ปัญหาหน้าที่ได้รับงานเพิ่มมากขึ้นจากเดิม แต่แตกต่างกับ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดสงขลา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุด คือ ด้านปริมาณ ซึ่งอาจจะมี ความแตกต่างกันด้วยในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลต่างๆไม่ว่าจะเป็นอายุ รายได้ หรือระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

3) ด้านระยะเวลา มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน เลขาณุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.14$) เนื่องจากบุคลากรอาจจะมี วิธีการใช้เทคนิคหรือวิธีการในการปฏิบัติงานให้สำเร็จจุดมุ่งที่แตกต่างกัน จึงเกิดความแตกต่างกับ อิงค รัตน์ จันทรวงศ์ (2566) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา พบว่า บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้มีความถูกต้องครบถ้วน และสำเร็จภายในระยะเวลาได้ตามมาตรฐานที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด อาจจะเป็นเพราะปัจจัย ส่วนบุคคล เพศ สถานภาพ สถานที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันหรือการกำหนดระยะเวลาของแต่ละองค์ที่ มีความยืดหยุ่นแตกต่างกัน ทำให้เกิดการส่งมอบงานตามกำหนดที่แตกต่างกัน

4) ด้านความคุ้มค่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน เลขาณุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.12$) เนื่องจากบุคลากรอาจจะมี การใช้ทรัพยากรหรือเครื่องมือดิจิทัลในการปฏิบัติงานให้ทันสมัย แต่อาจจะมีเครื่องมือที่ไม่เพียงพอ จึงเกิดความแตกต่างกับ อิงครัต จันทรวงศ์ (2566) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา พบว่า บุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานให้สำเร็จได้แม้จะมีทรัพยากรอยู่อย่างจำกัดและคุ้มค่า อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะ ทรัพยากรที่มีอยู่ของแต่ละองค์มีความแตกต่างกัน การใช้งานให้เกิดประโยชน์สูงสุดที่เกิดจากข้อ คำถามที่ใช้เป็นแบบสอบถามอาจจะถามไปทิศทางที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดมุมมองที่ไม่เหมือนกัน ของแต่ละองค์กร

5.2.4 ผลการวิจัยระดับทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน เลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

จากผลการวิจัย พบว่าระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม $\bar{x} = 4.11$, S.D. = .602) สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเมื่อพิจารณาผลรายด้านได้แก่

การปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาลและหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = .516) และ การปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการและกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = .550) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และเป็นอันดับ 1 และ 2 ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีความตระหนักและให้ความสำคัญกับข้อกำหนด กฎหมาย และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในภาคราชการ อันเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารจัดการระบบดิจิทัลอย่างมีคุณธรรมและความโปร่งใส การเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = .559) อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 3 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความเข้าใจถึงความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลหรือเครื่องมือดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทักษะอื่น ๆ ที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้น

สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีลำดับที่ 4 ได้แก่ การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = .646) ลำดับที่ 5 การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขึ้นต้นสำหรับการทำงาน ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = .593) ลำดับที่ 6 การใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = .641) ลำดับที่ 7 เก่งกระบวนการ ความเข้าใจกระบวนการและการสื่อสารต่อยอดการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = .630) และลำดับที่ 8 การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = .635) สะท้อนถึงความสามารถของบุคลากรในการใช้เครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อเสริมประสิทธิภาพการทำงานทั้งในระดับบุคคลและการประสานงานกับหน่วยงานอื่น อย่างไรก็ตาม ยังคงมีโอกาสด้านการพัฒนาทักษะเชิงลึกหรือการบูรณาการเครื่องมือดิจิทัลเข้ากับงานได้อย่างครอบคลุมยิ่งขึ้น ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ลำดับที่ 9 การใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = .648) แม้ยังอยู่ในระดับมาก แต่ถือว่าเป็นจุดที่ควรได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติม เนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลถือเป็นทักษะสำคัญในการตัดสินใจและวางแผนนโยบายในยุคดิจิทัล ซึ่งหากได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถ

ของบุคลากรในการขับเคลื่อนงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงสอดคล้องกับ วราพินทร์ ชาววิวัฒน์ (2565) ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของบุคลากร คือ ทักษะการใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ควรส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสื่อดิจิทัล รูปแบบที่หลากหลายพร้อมทั้งจัดทำคู่มือหรือสื่อในรูปแบบอื่นๆ เพื่อสื่อให้เห็นถึงความสำคัญในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และต่อยอดการปฏิบัติงานต่อไป

โดยสรุป ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีทักษะด้านดิจิทัลในภาพรวมอยู่ในระดับที่ดี แต่ยังมีประเด็นที่สามารถส่งเสริมเพิ่มเติม โดยเฉพาะในด้านการประยุกต์ใช้เครื่องมือเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล และการบูรณาการการทำงานร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐในยุคดิจิทัลต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย การศึกษาการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาดังนี้

- 1) ควรสนับสนุนหรือส่งเสริมทรัพยากรเพื่อใช้ประกอบการทำงานไปตามยุคสมัยได้อย่างเหมาะสมและทั่วถึง เช่น อุปกรณ์ต่างๆ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ได้มาแล้ว สามารถทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานได้ดียิ่งขึ้น
- 2) ควรมีการจัดอบรมหรือจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะด้านดิจิทัลอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดการพัฒนานำความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้กับงานหรือการติดต่อสื่อสาร และเปิดโอกาสให้ทุกคนตั้งแต่ข้าราชการไปจนถึงแม่บ้านหรือคนขับรถ เพื่อเพิ่มทักษะให้กับทุกคนได้อย่างเท่าเทียมกัน
- 3) ควรมีการจัดศึกษาดูงานองค์กรภายในหรือภายนอกประเทศที่ใช้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการปฏิบัติงานได้ทันสมัยและก้าวหน้า หรือโดดเด่นในช่วงยุคสมัยปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางในการนำมาใช้ต่อยอดพัฒนาในองค์กรเพื่อเพิ่มศักยภาพให้แข็งแกร่งมากยิ่งขึ้น
- 4) ควรมีการเก็บข้อมูลเรื่องทักษะการใช้ดิจิทัลภายในองค์กร จัดหาวิทยากรหรือมีการจัดตั้งลงทะเบียนเข้าอบรมการใช้เทคโนโลยีระดับขั้นต้นไปตลอดจนระดับขั้นสูง ภายใน

องค์กรเพื่อกระตุ้นบุคลากรให้มีความสนใจและพร้อมที่จะปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล ได้อย่างเต็มตัว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต

5) เนื่องจากในกระบวนการทำงานของระบบราชการในบางเรื่องยังมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ และการดำเนินการศึกษาจากองค์กรที่เป็นกรณีศึกษาเพียงองค์กรเดียว การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสามารถใช้ได้กับทุกองค์กร จึงควรศึกษาแนวทางการดำเนินงานขององค์กรอื่นๆ เพิ่มเติมด้วย จะได้นำแนวทางการพัฒนาที่หลากหลายมาปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาในเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้แนวทางการกำหนดนโยบายหรือนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลรวมถึงทักษะที่จำเป็นอื่นๆ มนการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กรมฝนหลวงและการบินเกษตร. โครงสร้างและอำนาจสำนักงานเลขานุการกรม สืบค้นจาก

https://www.royalrain.go.th/royalrain/Editor_Page.aspx?MenuId=780

เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ (2562) ประสิทธิภาพ (Efficient) กับประสิทธิผล (Effective) สืบค้นจาก

<https://www.iok2u.com/article/information-technology/efficient-effective>

คณาวุฒิ อินทร์แก้ว และ สุภวรรณ กุศลธรรมรัตน์ (2562) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (50).

สถาบันพัฒนาบุคลากรและผู้นำ.(2567).Reskill For Future ความเป็นมาและความสำคัญของ

ทักษะดิจิทัล สืบค้นจาก <https://solutionsimpact.com/blog/digital-skills/>

ณัฏฐา ใจตรง (2566) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน

กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ,สารนิพนธ์ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ,สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (5).

ทริศม์ชนา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ (2557) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติ

ราชการของเทศบาลนครสงขลา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. อ้างอิงประสิทธิภาพของ (Herbert A. Simon (1960: 80)

ธนาทิพย์ ขวัญทอง (2566) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ

บริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา

รัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (17).

ปัทมิตา จันทวงศ์ (2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร

มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พัฒน์ภูมิ ภู่วฒนวนิชย์ (2564) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

สังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี ,ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ,

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.(หน้า 22) อ้างอิงประสิทธิภาพ

ของ (Millet, 1954)

วรานิษฐ์ ชาววิวัฒน์ (2565) แนวทางการส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2, การค้นคว้าอิสระหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต,

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิศร เฝาวนิช (2564) “ทำความเข้าใจ Digital Skill คืออะไร ทำไมถึงเป็นทักษะแห่งอนาคตที่คนรุ่นใหม่ต้องมี กับ วิศร เฝาวนิช” สืบค้นจาก <https://techsauce.co/talentsauce/talent-insights/digital-skills>
- สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล เรื่องระบบราชการไทยบริบทไทยแลนด์ 4.0 ของสำนักงาน ก.พ.2560 สืบค้นจาก <https://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/document/thai-gov-system-context-thailand-4-0.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กรอบทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล 2560 , หัวข้อ ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสำหรับองค์กรที่มีพัฒนาการด้านดิจิทัลระยะสมบูรณ์ (Mature)
- ฉ. ทักษะด้านดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others) 66.
- สืบค้นจาก https://www.royalrain.go.th/upload/610605_ocsc.pdf
- เสาวลักษณ์ สุวรรณสว่าง (2550) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท “ประกันชีวิตในเขตกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- โสภิตา สว่างเลิศกุล (2560) ‘ดิจิทัล สกิล’ เตรียมพร้อมสู่ไทยแลนด์ 4.0 ใหม่ สืบค้นจาก <https://www.posttoday.com/life/life/516410>
- ปณณาสา คชศิลา (2565) แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต , สาขาวิชาการแปรรูปธุรกิจทางดิจิทัล นโยบายและการบริหารดิจิทัล, วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุทธินันท์ ชื่นชม กัลยา ใจรักษ์ และอำนาจ โกวรรณ (2564) รูปแบบการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ , วารสารสนเทศศาสตร์ ปีที่ 39 ฉบับที่ 2 (เมษายน - มิถุนายน 2564) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธนภรณ์ พรณราย (2565) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อมรรัตน์ ดอนพิลา (2566) ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2568
- วิฑิตา จันทรวารีเลขา (2563) แนวทางในการสนับสนุนการพัฒนาทักษะบุคลากรในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Savvy) ตามแผนงาน Digital Competency: กรณีกีฬา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.), สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2568
- ณณิศา ศรีวิชัย (2566) การศึกษาการรู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย, การค้นคว้าด้วยตนเองหลักสูตรปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ปณิธิ เจริญรักษ์ (2563) แนวทางพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู โดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 สุราษฎร์ธานี, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ณัฐกานต์ ปังศรีวงศ์ (2563) การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของครู โรงเรียนตลาดหนองหวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2, การค้นคว้าอิสระหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสุราษฎร์ธานี .
- กันฐิกา ทองสุข. (2562). ประสิทธิภาพการทำงานที่เกิดจากความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์การดิจิทัลตาม นโยบายรัฐบาลดิจิทัล กรณีกีฬา สำนักงาน ก.พ. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2(2), 39-49.
- สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา, สารนิพนธ์ , สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ , มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

อิงครัต จันทรวงศ์ (2566) ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา , สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ , มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Abroady (2021, January 22) 5 Special Skills Needed in the Digital Age for Studying Abroad

Retrieved from <https://abroady.co/5>

Peterson, E., & Plowman, G.E. (1953). Business organization and Management. Illinois : Irwin

Salesforce (2021, October 22) Why Digital Skills Are the Foundation of Our Future Workforce

Retrieved from <https://www.salesforce.com/news/stories/what-are-digital-skills/#>

ภาคผนวก

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ได้จัดทำขึ้น เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระในหลักสูตรรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัย
รังสิต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน จึงขอ
ความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความเห็นที่ท่านได้มองเห็น
ภายในการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ หน้าคำตอบที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรของสำนักเลขาธิการกรม กรมฝนหลวงและการบิน
เกษตร

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการกรม กรม
ฝนหลวงและการบินเกษตร

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่ม
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมฝนหลวงและการบิน
เกษตร

ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม
ในครั้งนี้จะถูกเก็บจัดเก็บเป็นความลับ ซึ่งการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบภาพรวมโดยไม่มีการเปิดเผย
ข้อมูลส่วนบุคคลแต่ประการใด สำหรับข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาอย่างยิ่ง
ทั้งนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านที่ให้ความร่วมมือที่เปิดเผยและให้ข้อมูลกับทางผู้วิจัยเป็นอย่างสูง

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง การพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าคำตอบที่สอดคล้องกับท่านมากที่สุด

1) เพศ

☐ หญิง

☐ ชาย

2) อายุ

☐ 21 – 30 ปี

☐ 31 – 40 ปี

☐ 41 – 50 ปี

☐ 51 – 60 ปี

3) ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

☐ ระดับปริญญาตรี / เทียบเท่า

☐ สูงกว่าระดับปริญญาตรีขึ้นไป

4) รายได้ค่าตอบแทน

☐ ต่ำกว่า 15,000 บาท

☐ 15,001 – 20,000 บาท

☐ สูงกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป

5) ตำแหน่งงาน

☐ ข้าราชการ

☐ ลูกจ้างเหมาบริการ

☐ พนักงานราชการ

☐ ลูกจ้างประจำ

6) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

☐ น้อยกว่า 1 ปี☐ 1 – 5 ปี☐ 6 – 10 ปี☐ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

7) ลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง

☐ งานบริการ / สนับสนุน☐ งานเอกสาร☐ งานสรรหาบุคลากร☐ กฎหมาย☐ พนักงานทำความสะอาดส่วนที่ 2 ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรของสำนักเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรคำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง ☐

- 5 หมายถึง มีระดับทักษะมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับทักษะมาก
- 3 หมายถึง มีระดับทักษะปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับทักษะน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับทักษะน้อยที่สุด

กรอบทักษะดิจิทัล	ระดับประสิทธิภาพ				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
เข้าถึงและตระหนักดิจิทัล					
1) ท่านเข้าใจถึงระบบและเทคโนโลยีต่างๆ ในการทำงานของสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน					
2) ท่านตระหนักถึงความปลอดภัยและความสมบูรณ์ถูกต้องของข้อมูล ที่ใช้ประกอบการทำงานเสมอ					
3) ท่านวิเคราะห์ และจำแนกข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการทำงานจากทักษะความสามารถด้านดิจิทัลของท่านได้เหมาะสม					
4) ท่านตระหนักเสมอว่าการนำข้อมูลมาใช้ในการทำงาน ควรระมัดระวังถึงความผิดพลาดของข้อมูล					

กรอบทักษะดิจิทัล	ระดับประสิทธิภาพ				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน					
1) ท่านสามารถใช้งานเครื่องมือฮาร์ดแวร์ทางด้านดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม					
2) ท่านสามารถใช้เครื่องมือฮาร์ดแวร์ที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า					
3) ท่านสามารถอธิบายและสามารถใช้ระบบสารสนเทศงานงบประมาณ พัสดุ การเงิน และบุคลากร หรือระบบสารบัญชอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบการทำงานได้เป็นอย่างดี					
4) ท่านใช้ระบบดิจิทัลในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานได้ตามเป้าหมาย					
ประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน					
1) ท่านสามารถประยุกต์ใช้ระบบดิจิทัลหรือเครื่องมือดิจิทัลมาช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานได้อย่างเหมาะสม เช่น การประชุม , การจัดทำรายงาน					
2) ท่านใช้ทักษะดิจิทัลร่วมกับอุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีเพื่อลดภาระงานของบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม					
3) ท่านประยุกต์ใช้ระบบดิจิทัลในการทำงานเพื่อลดการใช้ทรัพยากรสิ้นเปลือง เช่น กระดาษเอกสารต่างๆ ได้อย่างคุ้มค่า					
4) ท่านใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือสื่อสารร่วมกับทักษะด้านดิจิทัลในการติดต่อประสานงานในแต่ละกลุ่มงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสม					
ใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ					
1) ท่านสามารถใช้ระบบดิจิทัล เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการทำงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม					
2) ท่านสามารถอธิบายวิธีการใช้ระบบดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้กับสมาชิกได้อย่างชัดเจนถูกต้อง					
3) ท่านใช้ระบบดิจิทัลที่เป็นระบบกลางของหน่วยงาน ช่วยวิเคราะห์หรือสนับสนุนการทำงานได้อย่างมี					

กรอบทักษะดิจิทัล	ระดับประสิทธิภาพ				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
4) ท่านมีการจัดทำระบบจัดการความรู้ หรือมีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการใช้เทคโนโลยีและระบบดิจิทัลกับสมาชิกในทีม และบุคคลอื่น ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน					
ใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน					
1) ท่านสื่อสารข้อมูลการทำงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานภายนอก ที่มาติดต่อได้อย่างถูกต้อง และครบถ้วน					
2) ท่านมีการสืบค้นคว้าข้อมูลประกอบการทำงานจากหน่วยงาน ทั้งภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้สารสนเทศที่มีความสมบูรณ์					
3) ท่านประสานงานและทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร โดยใช้เทคโนโลยีต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว					
4) ท่านแบ่งปันข้อมูลการทำงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกผ่านระบบดิจิทัล ได้อย่างเหมาะสม					
ใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน					
1) ท่านใช้ระบบดิจิทัลเพื่อสนับสนุนในการทำงานร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกได้อย่างเหมาะสม					
2) ท่านสามารถเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศผ่านระบบดิจิทัลใน การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม					
3) ท่านใช้ระบบดิจิทัลในการแชร์งานผ่านระบบให้กับสมาชิก					
4) ท่านใช้ระบบดิจิทัลหรือเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานใน รูปแบบต่างๆ เพื่อส่งเสริมความเข้าใจร่วมกันในข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการทำงานนั้นๆ					
ปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล					
1) ท่านมีความรู้ด้านการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์องค์กรกับการ ให้บริการดิจิทัล					
2) ท่านปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับทางราชการและ อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					

กรอบทักษะดิจิทัล	ระดับประสิทธิภาพ				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3) ท่านปฏิบัติงานโดยสุจริตไม่คดโกง ถูกต้องตามหลักจรรยาภิ บาลอยู่เสมอ					
4) ท่านเคารพในความคิดเห็นในด้านดิจิทัลที่แตกต่างในการ ทำงานเป็นทีม การให้คำปรึกษา การร่วมวางแผน					
ปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการและกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
1) ท่านปฏิบัติงานตามมาตรฐาน กฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ ทำงานในหน้าที่รับผิดชอบอยู่เสมอ					
2) ท่านมีแนวคิดในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของตนเอง เพื่อให้มีศักยภาพให้เหมาะสมกับงานที่ยากขึ้น					
3) กระบวนการหรือขั้นตอนการทำงานในหน่วยงานของท่าน มี การบูรณาการได้เหมาะสมสอดคล้องกับหน่วยงานอื่นในองค์กร					
4) ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับแนวปฏิบัติและข้อตกลงที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของท่าน ถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงไป ได้อย่างเหมาะสม					
เก่งกระบวนการงาน เข้าใจองค์กรดิจิทัล และสื่อสารต่อขอการเปลี่ยนแปลง					
1) ท่านสามารถอธิบายปัญหาในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการงาน สู่การทำงานแบบบูรณาการได้อย่างเหมาะสม					
2) ท่านอธิบายเป้าหมายการทำงานของตนเองและทีมได้อย่าง เหมาะสม					
3) ท่านอธิบายความคาดหวังในผลการทำงานแบบดิจิทัลที่ ชัดเจนได้ดี					
4) ท่านมีความรู้ ความสามารถในการใช้ดิจิทัลช่วยเพิ่มประสิทธิ ภาพในการทำงาน และโฟกัสกับงานที่ยากมากขึ้น เช่น ทำงาน ได้รวดเร็วถูกต้องมากขึ้น					

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวง และการบินเกษตร

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านคุณภาพของงาน					
1) ผลการปฏิบัติบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดทุกครั้ง / ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2) ผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับข้อระเบียบ กฎหมาย หรือ หนังสือต่างๆ ของหน่วยงาน					
3) ผลงานที่ปฏิบัติตามขั้นตอน มีความถูกต้องเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์					
4) ท่านมีการตรวจสอบคุณภาพผลการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านปริมาณงาน					
1) ท่านปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วน และสำเร็จตรงตามปริมาณที่ท่านได้รับมอบหมาย					
2) ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ					
3) ท่านสามารถจัดการภาระงานที่ได้รับมอบหมายได้เหมาะสมกับระยะเวลา					
4) ท่านสามารถแก้ปัญหา กรณีที่ท่านได้รับมอบหมายงานปริมาณเพิ่มมากขึ้นจากเดิม					
ด้านระยะเวลา					
1) ท่านใช้ทักษะด้านดิจิทัลเพื่อช่วยวางแผนการทำงานรายวันหรือรายสัปดาห์เพื่อจัดการปริมาณงานที่มากได้อย่างเหมาะสม					
2) ท่านใช้เทคนิคหรือวิธีการด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานให้รวดเร็วมากขึ้น เพื่อลดปัญหาการล่าช้าในการทำงาน					
3) ท่านให้ความสำคัญกับกำหนดระยะเวลาการเริ่มต้นและสิ้นสุดงานตามเวลาที่กำหนด โดยใช้เทคโนโลยีช่วยสนับสนุนการทำงาน					

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3) ท่านให้ความสำคัญกับกำหนดระยะเวลาการเริ่มต้นและสิ้นสุดงานตามเวลาที่กำหนด โดยใช้เทคโนโลยีช่วยสนับสนุนการทำงาน					
4) ระยะเวลาที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับบริบทของงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงาน					
ด้านความคุ้มค่า					
1) ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีในการทำงานได้สอดคล้องกับทักษะด้านดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการทำงานได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด					
2) ท่านคิดหาแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อลดความซับซ้อนและลดการใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลืองภายในองค์กร					
3) ท่านใช้ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีร่วมกับทักษะด้านดิจิทัลที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในงานที่ได้รับมอบหมาย					
4) ท่านประยุกต์ใช้อุปกรณ์เครื่องมือเทคโนโลยีในองค์กรร่วมกับทักษะด้านดิจิทัลของท่าน ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัย และใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่าอยู่เสมอ					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ว่าที่ร้อยตรีหญิง ฌักค์ ปานชลธิบ
วัน เดือน ปีเกิด	16 กุมภาพันธ์ 2541
สถานที่เกิด	จังหวัดนครสวรรค์ ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ปริญญานิติศาสตรบัณฑิต, 2563 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, 2568
ที่อยู่ปัจจุบัน	381/2 หมู่ 1 ตำบลไพศาล อำเภไพศาล จังหวัดนครสวรรค์
สถานที่ทำงาน	กรมฝนหลวงและการบินเกษตร
ตำแหน่งปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ