

### 1.บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Server research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำผลการศึกษาเป็นข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาองค์กรตามเป้าหมายวิสัยทัศน์ของหน่วยงานในการเป็นองค์กรดิจิทัลโดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี จำนวน 155 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่าในด้านความคาดหวังของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี ความคาดหวังต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีคะแนนเฉลี่ย 77.5 คะแนน เมื่อแบ่งเป็นรายด้าน1)สมรรถนะของบุคลากรในหน่วยงานความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 34.1 คะแนน2)สมรรถนะของหน่วยงานบุคลากรในหน่วยงานมีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 43.2 คะแนน

จากการศึกษาบุคลากรในหน่วยงานคาดหวังให้ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล อีกทั้งคาดหวังให้หน่วยงานมีการปรับโครงสร้างพื้นฐานรวมถึงการเปิดเผยข้อมูลและเชื่อมฐานข้อมูลให้เป็นภาพเดียวกัน

### 2.บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยก้าวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงในหลายด้านตั้งแต่ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม การเมือง วัฒนธรรม โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีที่เห็นได้เด่นชัดคือการใช้ชีวิตประจำวันของประชาชนคนไทยที่เห็นการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจนมีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทเพื่ออำนวยความสะดวกได้ความรวดเร็วประหยัดเวลา โดยอาจกล่าวได้ในรูปแบบหนึ่งว่าประเทศไทยเข้าสู่กระแสแห่งยุคโลกาภิวัตน์ที่ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ง่ายมากขึ้น รวดเร็ว และทุกที่ทุกเวลา สามารถรับรู้ความเคลื่อนไหวด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมต่างๆ จากการพัฒนาระบบดังกล่าวทำให้ประชาชนได้ประโยชน์มากขึ้น เช่น ด้านการแพทย์ประชาชนสามารถรับรู้ข้อมูลสุขภาพผ่านแอปพลิเคชันหรือช่องทางโซเชียลมีเดียได้หลายช่องทางหรือการนัดวันและเวลาเข้าพบแพทย์ผ่านแอปพลิเคชันนัดหมายหรือการตลาดซื้อขาย การจ่ายใช้สอยไร้เงินสด การติดตามข้อมูลการลงทุน การเข้าถึงการศึกษาได้ง่ายขึ้น หรือการท่องเที่ยวที่เป็นแหล่งรายได้หลักของประเทศไทย ชาวต่างชาติสามารถเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ได้สะดวกรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นสถานที่ท่องเที่ยว เส้นทางการเดินทาง ร้านอาหาร การจองโรงแรมที่พัก เป็นต้น

ประเทศไทยเป็นประเทศกำลังพัฒนาและดำเนินการขับเคลื่อนประเทศภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 ซึ่งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ 12 ก็ได้มีประเด็นสำคัญในการปฏิรูปประเทศและประเทศไทย 4.0 ที่มีจุดหมายให้คนไทยมีทักษะในหลายด้าน รู้จักการใช้ดิจิทัล มีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีเข้ามาในตลาดแข่งขันการเชื่อมโยงเครือข่ายในประเทศเพื่อนบ้านและการอำนวยความสะดวกจากภาครัฐ และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ 13 ในเนื้อหาของด้านอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และอุตสาหกรรมดิจิทัลก็มีการส่งเสริมการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลสนับสนุนการปรับระบบการบริหารจัดการภาครัฐโดยการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงานและตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมซึ่งเป็นแผนการนำเทคโนโลยีมาปฏิรูปประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โดยมี 6 ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาที่เน้นในการนำเทคโนโลยีเข้ามาแก้ปัญหาความเป็นอยู่ของประชาชนให้มีการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นรายได้ประชาชน โอกาสการแข่งขันต่างๆ ความเหลื่อมล้ำ และการพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ของประชาชน ซึ่งในแผนฉบับนี้มีส่วนที่สำคัญในการพัฒนาปรับเปลี่ยนการทำงานของหน่วยงานมีเป้าหมายเป็นองค์กรดิจิทัลในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ที่ผ่านมามีหน่วยงานมีการผลักดันการดำเนินงานด้านระบบข้อมูลหรืองานอื่นๆ ที่สำคัญภายในองค์กรให้เข้าสู่รูปแบบดิจิทัลให้มากขึ้น แต่ยังคงพบปัญหาในการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นต้นทุนของบุคลากร งบประมาณ ผู้บริหารและอุปกรณ์เทคโนโลยีต่างๆ ที่ค่อนข้างมีจำกัด ซึ่งผู้วิจัยมองว่าในการพัฒนาไปสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ของหน่วยงานอาจไปได้ไม่ไกลมากนักเพราะเมื่อเป็นหน่วยงานราชการย่อมมีข้อจำกัดในหลายๆ ด้าน ทั้งนี้ตัวแปรที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรก็คือบุคลากรตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงผู้ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมองว่าหากทราบทิศทางความต้องการหรือแนวทางในการพัฒนาที่จากบุคลากรในองค์กรจะเป็นตัวช่วยทำให้การพัฒนาองค์กรเข้าไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรดิจิทัลได้ตรงจุดตอบสนองกับความต้องการในการพัฒนาได้มากยิ่งขึ้น

### 3.วัตถุประสงค์

เพื่อนำผลการศึกษาเป็นข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาองค์กรตามเป้าหมายวิสัยทัศน์ของหน่วยงานในการเป็นองค์กรดิจิทัล

### 4.วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคาดหวังของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี รูปแบบการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 155 คน คำนวณขนาดตัวอย่างการโดยใช้สูตรการคำนวณตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในผู้ศึกษาใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่เกี่ยวข้องโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย

### 5.ผลการวิจัย

#### 5.1 ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี เพศหญิง ร้อยละ 54.8 เพศชาย ร้อยละ 45.2 มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 34.2 รองลงมาอายุระหว่าง 51-60 ปี ร้อยละ 31.6 ระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 53.6 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 41.3 รองลงลูกจ้างประจำ 26.5 ระดับตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน ร้อยละ 57.4 มีอายุการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 34.8 รองลงมาอายุการปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี ร้อยละ 23.2 ส่วนใหญ่เป็นประเภทสายงานสนับสนุน ร้อยละ 69.0 และปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ ตามภารกิจของหน่วยงาน ร้อยละ 82.6

#### 5.2 ความคาดหวังของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี

ในด้านสมรรถนะบุคลากรมีความคาดหวังอยู่ในระดับปานกลางถึงมากที่สุดเมื่อจำแนกข้อมูลเป็นรายข้อ พบว่า มีความคาดหวังให้ผู้บริหารหน่วยงานต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านดิจิทัล ในระดับมาก ร้อยละ 57.4 และมีความคาดหวังให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการทำงานของตนเองเพื่อลดขั้นตอนสะดวกรวดเร็ว ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 45.8

ในด้านสมรรถนะหน่วยงานความคาดหวังของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางถึงมากที่สุดโดยบุคลากรมีความคาดหวังให้หน่วยงานมีโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลที่ทันสมัย เช่น ระบบอินเตอร์เน็ตการเข้าถึงข้อมูลที่รวดเร็ว การจัดการฐานข้อมูล ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 52.9 รองลงมาคาดหวังให้หน่วยงานมีการปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้ทันสมัยใหม่ เช่น อุปกรณ์อำนวยความสะดวก โต๊ะ เก้าอี้ การจัดแบ่งพื้นที่การทำงาน ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 52.9 กับมีความคาดหวังให้หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ตามข้อกำหนดต่อหน่วยงานภายนอกรวมทั้งประชาชนในระดับมาก ร้อยละ 53.6 และมีความคาดหวังให้หน่วยงานมีการบูรณาการข้อมูลด้านการดำเนินงานร่วมกับข้อมูลของหน่วยงานเครือข่ายเขตสุขภาพที่ 5 ในระดับมาก ร้อยละ 51.6

#### 5.3 ระดับความคาดหวังภาพรวมของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี

ในด้านความคาดหวังภาพรวมของบุคลากรในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรีมีความคาดหวังต่อการเป็นองค์กรดิจิทัล อยู่ในระดับมากซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 77.5 คะแนน ในด้านความคาดหวังสมรรถนะของบุคลากรมีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 34.1 คะแนน และในด้านความคาดหวังสมรรถนะขององค์กรมีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 43.2 คะแนน ดังตารางที่ 1-3 ตามลำดับ

#### ตารางที่ 1 ระดับความคาดหวังภาพรวมของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี

ระดับความคาดหวังภาพรวม	คะแนนเฉลี่ย
มาก	77.5
S.D.=10.4 Max=90 Min=54	

#### ตารางที่ 2 ระดับความคาดหวังด้านสมรรถนะของบุคลากร

ระดับความคาดหวัง	คะแนนเฉลี่ย
มาก	34.1
S.D.=4.64 Max=40 Min=24	

#### ตารางที่ 3 ระดับความคาดหวังด้านสมรรถนะของหน่วยงาน

ระดับความคาดหวัง	คะแนนเฉลี่ย
มาก	43.2
S.D.=6.02 Max=50 Min=30	

### 6. อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาความคาดหวังของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี จากการศึกษาพบว่าความคาดหวังของบุคลากรในหน่วยงานมีความคาดหวังที่อยากมีการเปลี่ยนแปลงองค์กรเข้าสู่หน่วยงานดิจิทัลอยู่ในระดับมาก โดยประกอบไปด้วยสองสมรรถนะหลักคือ 1)สมรรถนะบุคลากร และ 2)สมรรถนะหน่วยงาน

1) ด้านสมรรถนะบุคลากร พบว่า บุคลากรมีความคาดหวังให้ผู้บริหารหน่วยงานต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านดิจิทัล และคาดหวังให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการทำงานของตนเองเพื่อลดขั้นตอนสะดวกรวดเร็ว อภิปรายได้ว่า ในการพัฒนาหน่วยงานเข้าสู่หน่วยงานดิจิทัลตามหรือการเข้าสู่รัฐบาลดิจิทัลตามนโยบายของรัฐนั้นหากผู้บริหารมีความรู้ มีความถนัด หรือมีความเชี่ยวชาญในทักษะดิจิทัล ย่อมสามารถพัฒนาองค์กรไปได้รวดเร็วมีความสามารถกำหนดทิศทาง การปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานขององค์กร การปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมของหน่วยงานให้มีความทันสมัย เช่น การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยการดำเนินงาน รวมไปถึงมีความพร้อมในการสั่งการ แผนงาน การกำกับติดตามได้ตรงตามเป้าหมาย

2) ด้านสมรรถนะหน่วยงาน พบว่า บุคลากรมีความคาดหวังให้หน่วยงานมีโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลที่ทันสมัย เช่น ระบบอินเตอร์เน็ตการเข้าถึงข้อมูลที่รวดเร็ว การจัดการฐานข้อมูล ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 52.9 รองลงมาคาดหวังให้หน่วยงานมีการปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้ทันสมัยใหม่ เช่น อุปกรณ์อำนวยความสะดวก โต๊ะ เก้าอี้ การจัดแบ่งพื้นที่การทำงาน ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 52.9 กับมีความคาดหวังให้หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ตามข้อกำหนดต่อหน่วยงานภายนอก รวมทั้งประชาชนในระดับมาก ร้อยละ 53.6 และมีความคาดหวังให้หน่วยงานมีการบูรณาการข้อมูลด้านการดำเนินงานร่วมกับข้อมูลของหน่วยงานเครือข่ายเขตสุขภาพที่ 5 ในระดับมาก ร้อยละ 51.6 อภิปรายได้ว่า ในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวเข้าสู่ดิจิทัลซึ่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานก็ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญ เช่นการปรับสภาพแวดล้อมการทำงาน การจัดรูปแบบพื้นที่การทำงานให้มีสัดส่วนมีการแบ่งแยกส่วนบริเวณการทำงานหรือมีมุมพักผ่อนคลายเครียด การใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย ระบบอำนวยความสะดวกต่อการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลปรับรูปแบบการทำงานก็จะเป็นตัวเสริมประสิทธิภาพขององค์กรในการให้บริการ อีกทั้งหากหน่วยงานภาครัฐมีการเปิดเผยข้อมูลและเชื่อมโยงฐานข้อมูลเป็นฐานเดียวกันก็จะสามารถแก้ปัญหาให้กับผู้รับบริการได้อย่างตรงจุดซึ่งเป็นการลดขั้นตอนการติดต่อหน่วยงาน ลดค่าใช้จ่าย ลดรอยต่อ

#### 6.1 ข้อเสนอแนะ

1.ในการพัฒนาองค์กรไปสู่ดิจิทัลผู้บริหารควรเป็นผู้นำหรือให้ความสำคัญในการพัฒนาซึ่งสามารถวางแผน วิเคราะห์ และการกำหนดนโยบายเชิงปฏิบัติและการบริหารได้ดีและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาโครงสร้างของหน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มเข้ามามีบทบาท

2.ในด้านการเชื่อมโยงข้อมูลเครือข่ายหากหน่วยงานมีการวางแผนการเชื่อมโยงข้อมูลในแต่ละหน่วยงานภายในเขตสุขภาพก็จะทำให้หน่วยงานเชื่อมกันเป็นภาพรวมเดียวกันสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุดกับปัญหาในพื้นที่ได้

#### 7.บรรณานุกรม

- เกศกุล สระกวี. คนรุ่นใหม่กับความคาดหวังต่อการทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชนในปัจจุบัน. วารสารวิทยการการจัดการ. 2562. ปีที่ 36;ฉบับที่1:หน้า 116-120.
- กมลพร กัลยาณมิตร. แรงจูงใจ 2 ปัจจัยพลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์(มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). 2562. ปีที่6;ฉบับที่3:หน้า 177 – 179.
- กรณิ์ คำหนูไทย. การศึกษาความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 4. 2566. Journal of Roi Kaensarn Academi. ปีที่8;ฉบับที่2
- จันทร์ดาพัฒน์ มีบัวทอง และคณะ. ความท้าทายของบุคลากรภาครัฐต่อการเปลี่ยนแปลงการทำงานสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน. วารสารการบริหารนิเทศบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น. 2565. ปีที่8;ฉบับที่10.
- วิสุทธิณี ธาณิ์รัตน์ และคณะ. ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลของกลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐที่สังกัดหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดตรัง. วารสารการบริหารปกครอง(Governance Journal). 2565. ปีที่11; ฉบับที่ 2.
- วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ และ เวทยา ใฝ่ใจดี. การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรภาครัฐเพื่อยกระดับความสามารถทางการแข่งขันของประเทศไทย. วารสารการจัดการสมัยใหม่. 2563. ปีที่18;ฉบับที่ 1.
- ธนาพร เต็งรัตนประเสริฐ. ระบบดิจิทัลภาครัฐเพื่อการอำนวยความสะดวกในการประกอบธุรกิจ: การประเมินผลเชิงคุณภาพในกรณีประเทศไทย. วารสารสังคมศาสตร์. 2565. ปีที่52;ฉบับที่1.
- เชษฐภรณ์ พรหมชนะ,วรเดช จันทสร,เพ็ญศรี ฉิรินัง,วิวัฒน์ หมั่นการ. การสร้างศักยภาพดิจิทัลในการบริหารองค์กรภาครัฐต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี. วารสารมหาจุฬานาครทรรณ. 2567. ปีที่11;ฉบับที่ 3(มีนาคม):78-86.
- จันทร์จิรา เหลาราช. ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล. วารสารสารสนเทศน. 2564. ปีที่39;ฉบับที่4(ต.ค.-ธ.ค.64).