

การประเมินผลตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565 – 2568)*

Evaluation of the Digital Action Plan of the Royal Forest

Department (2022 - 2025)

รูก ศิริโรจนานนท์¹

Ruj Sirarotchananont

thirdg.telecom@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผล ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่มีผลต่อการประเมินผลตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565 - 2568) ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะของบุคลากร และเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ในอนาคตที่มีประสิทธิภาพ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรสังกัดกรมป่าไม้ 254 ราย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565 - 2568) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.43 ระยะเวลาการรับราชการ เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่มีผลต่อการประเมินผลตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อุปกรณ์ฮาร์ดแวร์ แพลตฟอร์มดิจิทัล และซอฟต์แวร์ล้าสมัย บุคลากรขาดความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ขาดการเชื่อมโยงระบบงานและการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน ส่วนข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ได้แก่ จัดสรรงบประมาณ จัดหาฮาร์ดแวร์และอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ พัฒนาบุคลากรและระบบเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานของรัฐบาลดิจิทัล จัดทำข้อมูลสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานภายในและหน่วยงานภายนอกที่ครอบคลุมทุกภารกิจ สำหรับแนวทางการพัฒนาแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ในอนาคตที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ พัฒนาทักษะและจัดฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง เชื่อมโยงระบบการฐานข้อมูลกลางด้านป่าไม้และแลกเปลี่ยนข้อมูลภารกิจทั้งภายในหน่วยงานและกับหน่วยงานอื่นแบบบูรณาการ พัฒนาเว็บไซต์และระบบเทคโนโลยีดิจิทัลให้สามารถอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของผู้มาใช้บริการที่ครอบคลุมทุกภารกิจ

คำสำคัญ: การประเมินผล; แผนปฏิบัติการดิจิทัล; กรมป่าไม้

Keywords: Evaluation ; Digital Action Plan ; Royal Forest Department

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การประเมินผลตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565 – 2568)

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั่วโลกต่างต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในหลายมิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโลกได้ก้าวเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล เทคโนโลยีดิจิทัลจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทางเศรษฐกิจ การค้า การลงทุนและการบริการ และได้กลายเป็นตัวขับเคลื่อนหลักที่สำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและพัฒนาสู่การเป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงทำให้องค์กรที่ปรับตัวไม่ทันต้องออกจากวงจรดังกล่าวไปเป็นจำนวนมาก การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรภาคเอกชนและองค์กรภาครัฐ จนอาจกล่าวได้ว่า ในปัจจุบันโลกได้เข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีดิจิทัลไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการทำงานเช่นที่ผ่านมา แต่จะหลอมรวมเข้ากับวิถีชีวิตของคนอย่างแท้จริง ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กระบวนการผลิต การค้า การบริการและกระบวนการทางสังคม รวมทั้งการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างสิ้นเชิง อิทธิพลของเทคโนโลยีดิจิทัลจึงเป็นทั้งโอกาสและความท้าทายของประเทศในการวางแนวทางการดำเนินการด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อแก้ไขปัญหาที่สั่งสมมานานและเพิ่มโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เช่น การพัฒนาขีดความสามารถของธุรกิจทั้งภาคเกษตรกรรม การผลิต และการบริการ การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำของสังคม การแก้ปัญหาคอร์รัปชัน เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560, หน้า 1 - 3) ระบุไว้ว่า จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ได้ก้าวเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลดังที่กล่าวมาข้างต้น ประเทศไทยได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนในระยะยาว ตามนัยของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) และแนวคิดประเทศไทย 4.0 โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจบนพื้นฐานของการใช้นวัตกรรม การปฏิรูปกระบวนการทางธุรกิจ การผลิต การค้าและการบริการ การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยการเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ เช่น การสร้างโครงสร้างพื้นฐานที่ทันสมัย มีขนาดเพียงพอ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิต การเข้าถึงบริการสาธารณะของประชาชนทุกคน ทุกกลุ่ม ทุกท้องถิ่นอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม การสร้างผู้ประกอบการ ธุรกิจดิจิทัล และขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เป็นกำลังสำคัญในการสร้างผลิตภาพเพื่อประโยชน์สูงสุดของประเทศ การพัฒนากำลังคน การวิจัย พัฒนานวัตกรรม การศึกษาขั้นพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างความพร้อมด้านไอซีทีของประเทศ เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศ ทั้งนี้ การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล เป็น 1 ในยุทธศาสตร์สำคัญของรัฐบาลในการเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขันและเศรษฐกิจของประเทศ เป็นนโยบายที่กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมได้นำมากำหนดเป็น 1 ใน 6 ยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 20 ปี ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2559 ภายใต้วิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศไทยไปสู่ “ดิจิทัลไทยแลนด์” หรือประเทศไทยที่สามารถสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์ และทรัพยากรอื่นใด เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้ให้คำนิยามไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 4 ของแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมว่า หมายถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของหน่วยงานรัฐ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างมี

แบบแผนและเป็นระบบ สร้างบริการของรัฐที่มีธรรมาภิบาลที่ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงบริการได้ โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่และภาษา สามารถหลอมรวมการทำงานภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว เปิดเผยข้อมูลภาครัฐที่ไม่กระทบต่อสิทธิส่วนบุคคลและความมั่นคงของชาติ ผ่านการจัดเก็บ รวบรวม และแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างมีมาตรฐาน ท้ายที่สุด ภาครัฐจะเปลี่ยนเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการสร้างบริการสาธารณะตามหลักการที่เป็นสากล ประชาชนมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ การปกครองและเสนอความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของภาครัฐได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งปัจจุบันภาครัฐถือเป็นแกนหลักในการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันและขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยที่ผ่านมาได้ปรับบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างให้เหมาะสมกับภารกิจและรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้มีความทันสมัย ยกกระตือรือร้นการให้บริการ ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับปรุงรูปแบบและกระบวนการทำงานและการให้บริการประชาชน แต่การพัฒนาที่เกิดขึ้นผลอย่างเป็นรูปธรรมยังจำกัดอยู่ในวงแคบ มีปัญหาเรื่องประสิทธิภาพการบริการประชาชนมีความล่าช้าและไม่ได้มาตรฐานสากลเท่าที่ควร อีกทั้งยังพบการทุจริต การเวกพันธุ (2567, หน้า 98) กล่าวไว้อีกว่า การบริหารภาครัฐแบบเดิมทำให้ขาดความคล่องตัว ไม่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และไม่ตอบสนองความต้องการที่มีความหลากหลายของประชาชนได้ การบริหารภาครัฐจึงเกิดการพัฒนามาเป็นรูปแบบของการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ที่มีการปรับเปลี่ยนการบริหารภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพมาใช้ในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนมุ่งเน้นประชาชนโดยการให้บริการที่ยืดหยุ่นภาพเป็นหลักสำคัญ

กรมป่าไม้ เป็นหน่วยงานภาครัฐในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจในการควบคุม กำกับ ดูแล ป้องกันการบุกรุกทำลายป่าและการกระทำผิดในพื้นที่รับผิดชอบ ศึกษา วิจัย วางแผน และประสานงานเกี่ยวกับการปลูกป่า ส่งเสริมการปลูกป่า การจัดการป่าชุมชน การปลูกสร้างสวนป่าเชิงเศรษฐกิจ อนุรักษ์ คุ้มครอง ดูแลรักษาและจัดการให้มีการใช้ประโยชน์ที่ดินป่าไม้และการอนุญาตที่เกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากไม้ อุตสาหกรรมไม้ และผลิตผลป่าไม้ ซึ่งกรมป่าไม้ได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยเริ่มจากระบบงานที่ให้บริการบุคลากรกรมป่าไม้เอง รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการบริหารจัดการงานตามภารกิจหลักของกรมป่าไม้และนโยบายรัฐบาล โดยมีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่องตามกระแสความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้กรมป่าไม้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมปลอดภัย ทันสมัย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนเกิดการบูรณาการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร สามารถให้บริการแก้ไขปัญหาแก่องค์กรและประชาชนผู้มารับบริการได้อย่างทั่วถึง สะดวกและทันเวลา ปัจจุบันกรมป่าไม้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านฐานข้อมูลภูมิสารสนเทศระบบฐานข้อมูลบุคลากร ระบบฐานข้อมูลป่าไม้ เป็นต้น (กรมป่าไม้, 2564, หน้า 1 - 2) ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565 - 2568) มุ่งเปลี่ยนผ่านกรมป่าไม้ไปสู่หน่วยงานที่ขับเคลื่อนและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อสร้างศักยภาพและยกระดับคุณภาพการให้บริการให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว ซึ่งแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ดังกล่าวได้ดำเนินการสิ้นสุดตามแผนเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อประเมินผลตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565 - 2568) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผล ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ส่งผลต่อการประเมินผล ศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามแผน และเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ในอนาคตที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการวิจัยเอกสาร (Document Research) และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ รวมถึงการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรในสังกัดหน่วยงานส่วนกลาง กรมป่าไม้ ผู้ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโครงการภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 1-4 ของแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565 - 2568) รวมจำนวนทั้งสิ้น 692 ราย (กรมป่าไม้, 2568) ประกอบด้วย (1) บุคลากรสังกัดศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 8 ราย (2) บุคลากรสังกัดสำนักจัดการที่ดินป่าไม้ จำนวน 60 ราย (3) บุคลากรสังกัดสำนักวิจัยและพัฒนาการป่าไม้ จำนวน 146 ราย (4) บุคลากรสังกัดสำนักบริหารกลาง จำนวน 95 ราย (5) บุคลากรสังกัดสำนักแผนงานและสารสนเทศ จำนวน 49 ราย (6) บุคลากรสังกัดสำนักป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า จำนวน 154 ราย (7) บุคลากรสังกัดสำนักจัดการป่าชุมชน จำนวน 50 ราย (8) บุคลากรสังกัดสำนักส่งเสริมการปลูกป่า จำนวน 87 ราย และ (9) บุคลากรสังกัดกองการอนุญาต จำนวน 43 ราย

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ การนำจำนวนบุคลากรสังกัดหน่วยงานส่วนกลาง กรมป่าไม้ ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโครงการภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 1 - 4 ของแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565-2568) รวมจำนวนทั้งสิ้น 692 ราย มาคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (อ้างถึงใน ทศพร พงษ์นัยรัตน์, 2566, หน้า 45) จากการคำนวณโดยใช้สูตรดังกล่าวได้ขนาดบุคลากรกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยจำนวน 254 ราย แต่เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้มีประชากรในสังกัดหน่วยงานส่วนกลาง กรมป่าไม้ จำนวน 9 หน่วยงาน ดังนั้น การเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต้องเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแต่ละหน่วยงานตามสัดส่วนที่เหมาะสม โดยใช้สูตรคำนวณหาสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างแต่ละหน่วยงานที่เหมาะสมของสุบงกช จามิกร (อ้างถึงใน ประสิทธิ์ ท่าช้าง, 2560, หน้า 40) ทำให้ได้บุคลากรกลุ่มตัวอย่างแต่ละหน่วยงานตามสัดส่วนที่เหมาะสม ดังนี้

- 1) บุคลากรสังกัดศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 3 ราย
- 2) บุคลากรสังกัดสำนักจัดการที่ดินป่าไม้ จำนวน 22 ราย
- 3) บุคลากรสังกัดสำนักวิจัยและพัฒนาการป่าไม้ จำนวน 54 ราย
- 4) บุคลากรสังกัดสำนักบริหารกลาง จำนวน 35 ราย
- 5) บุคลากรสังกัดสำนักแผนงานและสารสนเทศ จำนวน 18 ราย
- 6) บุคลากรสังกัดสำนักป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า จำนวน 56 ราย
- 7) บุคลากรสังกัดสำนักจัดการป่าชุมชน จำนวน 18 ราย
- 8) บุคลากรสังกัดสำนักส่งเสริมการปลูกป่า จำนวน 32 ราย
- 9) บุคลากรสังกัดกองการอนุญาต จำนวน 16 ราย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามให้มีคำถามที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งมีขั้นตอนการจัดทำและการทดสอบแบบสอบถาม ดังนี้

2.1 การจัดทำแบบสอบถาม ได้แก่ (1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และรูปแบบการจัดทำแบบสอบถามจากงานวิจัยที่เป็นเรื่องในลักษณะเดียวกันกับการวิจัยครั้งนี้ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดคำถามในแบบสอบถามให้มีคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป (2) จัดทำแบบสอบถาม

แบบมีโครงสร้างหรือการสอบถามอย่างเป็นทางการ (Structured interview of formal interview) โดยคำถามในแบบสอบถามเป็นคำถามที่มีข้อกำหนดแบบตายตัว นำไปใช้สอบถามประชากรตัวอย่างผู้ใดก็ได้ เนื่องจากใช้คำถามเดียวกันทุกฉบับ คำถามในแบบสอบถามมีทั้งคำถามแบบเลือกตอบ (Multiple choice) เป็นคำถามแบบปลายปิด (Closed-ended questionnaire) และคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended questionnaire) ที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามเติมข้อความลงในช่องว่างให้ได้ใจความสมบูรณ์ รวมถึงเป็นคำถามแบบมาตราวัดประมาณค่า (Rating scale) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ แบบสอบถามแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1) ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปของบุคลากรตัวอย่าง

2) ส่วนที่ 2 การประเมินผลตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565 - 2568) ประกอบด้วย ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลลัพธ์ เป็นคำถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert's Scale (พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ, อ้างถึงใน ประสิทธิ์ ทาซ่าง, 2560 หน้า 40) แต่ละข้อแบ่งคำตอบออกเป็น 5 ตัวเลือกหรือ 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนระดับการตัดสินใจตามความคิดเห็นของบุคลากรตัวอย่าง ดังนี้

5 หมายถึง การประเมินผลอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การประเมินผลอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การประเมินผลอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การประเมินผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากเกณฑ์การให้คะแนนข้างต้น คะแนนการตอบคำถามสูงสุด คือ 5 คะแนน และคะแนนการตอบคำถามต่ำสุด คือ 1 คะแนน จึงมีผลต่างของคะแนนเท่ากับ 4 สำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้ช่วงคะแนน 5 ช่วง จึงมีค่าเฉลี่ยของคะแนนในแต่ละช่วงหรือในแต่ละอันตรภาคชั้น เท่ากับ 0.80 ดังนั้น การจัดลำดับค่าเฉลี่ยระดับการประเมินผลตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565 - 2568) ของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565 - 2568) สามารถที่จะกำหนดเกณฑ์การประเมินผลได้ โดยนำคะแนนสูงที่สุด - คะแนนต่ำที่สุด หารด้วย 5 ซึ่งจากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถกำหนดเกณฑ์การอ่านค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ผลการประเมินผลตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565 - 2568) อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ผลการประเมินผลตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565 - 2568) อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ผลการประเมินผลตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565 - 2568) อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ผลการประเมินผลตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565 - 2568) อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ผลการประเมินผลตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565 - 2568) อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) ส่วนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565 - 2568)

2.2 การทดสอบแบบสอบถาม ได้แก่

1) การทดสอบความตรง (Content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่จัดทำเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของคำถามที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และความเหมาะสมของการใช้ภาษา หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามกลับมาแก้ไขและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาต่อไป

2) นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขและปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรสังกัดกลุ่มนิติการ กรมป่าไม้ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จำนวน 30 ราย เพื่อทดสอบความตรง (Content validity) และวิเคราะห์หาค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability analysis) ของคำถามทุกข้อในแบบสอบถาม รวมถึงทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของคำถามตัวแปรตาม ด้วยวิธีการของ Cronbach's alpha (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, อ้างถึงใน ประสิทธิ์ ท่าช้าง, 2560 หน้า 39) ค่าความเชื่อมั่นหรือค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่ได้ต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.70 ผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.90

3) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือมาดำเนินการแก้ไขและปรับปรุงข้อบกพร่องที่ตรวจพบ ก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรตัวอย่างของการวิจัยต่อไป

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การเก็บรวบรวมทุติยภูมิ (Secondary data) ดำเนินการเก็บรวบรวมทุติยภูมิ (Secondary data) โดยการค้นคว้าเอกสารเพื่อทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย การประเมินผลนโยบายสาธารณะ แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการประเมินโครงการ ความรู้ความเข้าใจการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565 - 2568) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นการนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบและแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องที่ตรวจพบเป็นที่เรียบร้อยแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรตัวอย่างของการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสังกัดหน่วยงานส่วนกลาง กรมป่าไม้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงกับบุคลากรที่เป็นข้าราชการสังกัดกรมป่าไม้ จำนวน 254 ราย ตามจำนวนที่คำนวณได้ ทั้งนี้ การตอบคำถามในแบบสอบถามของบุคลากรตัวอย่างจะต้องตอบคำถามให้ครบถ้วนทุกข้อ ซึ่งผู้วิจัยจะต้องตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามทุกฉบับก่อนนำมาสู่ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลทั่วไป และข้อมูลระดับการตัดสินใจของบุคลกรกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการประเมินผลตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565 - 2568) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ทุกฉบับ (Editing) มาทำการลงรหัส (Coding) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยไมโครคอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ นำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำอธิบายพร้อมแสดงค่าสถิติอย่างง่าย ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

4.2 การวิเคราะห์สมมติฐาน เป็นการวิเคราะห์หาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่มีผลต่อการประเมินผลตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565 - 2568) ใช้สถิติ t-test Independent กับตัวแปรอิสระที่แบ่งกลุ่มออกเป็น 2 กลุ่ม และใช้สถิติ F-test หรือ One-way ANOVA กับตัวแปรอิสระที่แบ่งกลุ่มตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป กำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05 (p-value = 0.05) หรือมีค่าความเชื่อมั่นทางสถิติร้อยละ 95.00

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของบุคลากรที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565 - 2568) ดำเนินการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างในประเด็นที่สำคัญจากการตอบคำถามปลายเปิดในส่วนที่ 3 ของแบบสอบถาม พร้อมทั้งนำเสนอข้อมูลดังกล่าวเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) ต่อไป

4.4 ดำเนินการประมวลผลข้อมูลการวิจัยที่ได้จากข้อที่ 1 – 3 สรุปผลการวิจัย และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ในอนาคตที่มีประสิทธิภาพต่อไป

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

1. การประเมินผลตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565 - 2568) ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565 - 2568) ในภาพรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 จำแนกระดับการประเมินผลออกเป็นรายด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านบริบท อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56
- 1.2 ด้านปัจจัยนำเข้าอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01
- 1.3 ด้านกระบวนการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51
- 1.4 ด้านผลลัพธ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

2. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่มีผลต่อการประเมินผลตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565 - 2568) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565 - 2568) ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระยะเวลาการรับราชการต่างกัน มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565 - 2568) แตกต่างกัน สรุปได้ว่า ระยะเวลาการรับราชการ เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่มีผลต่อการประเมินผลตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565 - 2568) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนระดับการศึกษา เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่มีผลต่อการประเมินผลตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565 - 2568) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะของบุคลากรที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565 - 2568) ผลการวิจัย มีดังนี้

3.1 ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565 - 2568) มีดังนี้

1) อุปกรณ์ฮาร์ดแวร์ของบางหน่วยงานที่ใช้งานในปัจจุบันใช้งานมานาน มีความล้าสมัยงบประมาณในการจัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัยไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- 2) ขาดการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลและซอฟต์แวร์สมัยใหม่ที่สามารถรองรับแผนปฏิบัติการดิจิทัลในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้ ทักษะและประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงานและการพัฒนาระบบไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
- 4) การบริหารด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงานย่อยในสังกัดกรมป่าไม้หลายหน่วยงานไม่มีการเชื่อมโยงระบบงาน ข้อมูลขาดคุณภาพ ไม่มีมาตรฐานและเป็นไปในระบบเดียวกัน
- 5) ขาดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานเชิงรุกในทุกหน่วยงาน และรูปแบบการจัดเก็บข้อมูลของหน่วยงานยังไม่มีการกำหนดให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

3.2 ข้อเสนอแนะของบุคลากรที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565 - 2568) กรมป่าไม้ควรดำเนินการ ดังนี้

- 1) จัดสรรงบประมาณในการจัดหาฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องที่ทันสมัยอย่างเพียงพอ ทัวถึง และมีคุณสมบัติเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
- 2) จัดหาแพลตฟอร์มดิจิทัลและซอฟต์แวร์สมัยใหม่ที่ถูกกฎหมายมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ครบถ้วนทุกหน่วยงาน และครอบคลุมต่อความต้องการใช้งานของการบริหารจัดการข้อมูลและการบริหารจัดการสำนักงาน
- 3) พัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานของรัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 4) กำหนดกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความชัดเจนและเป็นนโยบายเชิงรุกโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน บริหารจัดการข้อมูลที่มีคุณภาพ มีความเชื่อมโยงระบบงานให้เป็นมาตรฐานและเป็นระบบเดียวกัน
- 5) จัดทำข้อมูลด้านป่าไม้เพื่อสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานภายในกรมป่าไม้และหน่วยงานภายนอกที่หลากหลายรูปแบบให้ครอบคลุมทุกภารกิจ และปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ

4. แนวทางการพัฒนาแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ในอนาคตที่มีประสิทธิภาพ ผลการศึกษามีดังนี้

4.1 แนวทางการพัฒนาแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ ด้านปัจจัยนำเข้า

- 1) จัดสรรงบประมาณเพื่อจัดหาอุปกรณ์ฮาร์ดแวร์ แพลตฟอร์มดิจิทัล ซอฟต์แวร์สมัยใหม่ที่ถูกกฎหมาย และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องมาใช้ปฏิบัติงานให้ครอบคลุมการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเพียงพอ ทัวถึง และมีคุณสมบัติเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
- 2) พัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานของรัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.2 แนวทางการพัฒนาแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ ด้านกระบวนการ

- 1) จัดฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้ ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
- 2) นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเสริมสร้างทัศนคติกับบุคลากรให้พร้อมต่อการปรับตัว และยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สร้างการเรียนรู้และเกิดนวัตกรรมร่วมกันภายในองค์กร

4.3 แนวทางการพัฒนาแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ ด้านบริบท

- 1) พัฒนาระบบการเชื่อมโยงฐานข้อมูลกลางด้านป่าไม้และแลกเปลี่ยนข้อมูลภารกิจหลักทั้งภายในหน่วยงานและกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องแบบบูรณาการ เพื่อเป็นฐานข้อมูลกลางในการสืบค้นและนำไปเป็นข้อมูลตั้งต้นของหน่วยงานอื่นในการวิเคราะห์งานด้านต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว มีความ ถูกต้องและแม่นยำ
- 2) พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของกรมป่าไม้ให้มีความทันสมัย มีความพร้อมในทุกด้าน ครอบคลุมทุกภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีเสถียรภาพ

4.4 แนวทางการพัฒนาแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ ด้านผลลัพธ์ โดยการพัฒนาเว็บไซต์และระบบเทคโนโลยีดิจิทัลให้สามารถอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของผู้มาใช้บริการตามการเปลี่ยนแปลงยุคสมัยของเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของกรมป่าไม้ที่ทันสมัย เพื่ออำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของผู้มาใช้บริการให้ครอบคลุมทุกภารกิจ

การอภิปรายผล

1. การประเมินผลของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565 - 2568) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยวัฒน์ จุวรรณ (2564) ที่พบว่า การประเมินผลนโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของคณิตาริน (2566) ที่พบว่า การประเมินผลโครงการชุมชนท่องเที่ยว OTOP นวัตวิถี: กรณีศึกษานบ้านกึ่ง ตำบลยม อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน ในภาพรวมมีระดับความสำเร็จอยู่ในระดับมาก

2. การประเมินผลของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565 - 2568) ด้านปัจจัยนำเข้าอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยด้านอื่น ๆ สาเหตุอาจเกิดจากบุคลากรอาจมีความเห็นว่างบประมาณเพื่อจัดหาอุปกรณ์ฮาร์ดแวร์ แพลตฟอร์มดิจิทัล ซอฟต์แวร์สมัยใหม่ที่ถูกกฎหมาย และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการปฏิบัติงานของกรมป่าไม้มีจำนวนที่จำกัด ไม่เพียงพอต่อการจัดหาอุปกรณ์ดังกล่าวที่ใหม่และมีความทันสมัยทดแทนของเก่าเพื่อนำมาใช้งานได้เพียงพอ ประกอบกับบุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างจึงแสดงออกมาในระดับที่ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังกล่าว

3. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่มีผลต่อการประเมินผลตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565 - 2568) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการรับราชการต่างกัน มีผลต่อการประเมินผล การปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565 - 2568) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สาเหตุอาจเกิดจากบุคลากรกลุ่มที่มีระยะเวลาการรับราชการนาน ได้ผ่านการทำงานในอดีตที่ผ่านมาซึ่งยังไม่มีเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน จนมาถึงปัจจุบันที่มีเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน จึงได้ประสบพบเห็นและสามารถเปรียบเทียบความเปลี่ยนแปลงด้านความเร็วในการปฏิบัติงานทั้ง 2 ยุคเชิงประจักษ์ การประเมินผลตามแผนฯ ของบุคลากรกลุ่มที่มีระยะเวลาการรับราชการนาน จึงแสดงออกมาในระดับที่สูงกว่าบุคลากรกลุ่มที่มีระยะเวลาการรับราชการปานกลาง และไม่แนดังกล่าว ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565 - 2568) ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้แต่อย่างใด

4. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565 - 2568) ของบุคลากรที่สำคัญ ได้แก่ อุปกรณ์ฮาร์ดแวร์ แพลตฟอร์มดิจิทัลและซอฟต์แวร์ล้ำสมัย บุคลากรขาดความรู้ และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ คทาภณส์ ทูเรียนทอง (2567) ที่พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ข้อจำกัดด้านทักษะของบุคลากร และปัญหาด้านทรัพยากรและงบประมาณ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุพันธ์ ชาวนวนาที่ และวงพัคตร์ ภูพันธ์ศรี (2567) ที่พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงานตรวจราชการ กรณีศึกษาของตรวจราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒนารัตน์ จันทราพร (2567) ที่พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรและการพัฒนาทักษะ และปัญหาเกี่ยวกับระบบและโครงสร้างพื้นฐาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. กรมป่าไม้ควรพิจารณานำปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565 - 2568) ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประกอบการพิจารณาแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ ในอนาคตให้ตรงตามสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ในอนาคตที่มีประสิทธิภาพต่อไป

2. กรมป่าไม้ควรพิจารณานำแนวทางการพัฒนาแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการกำหนดแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวทางการพัฒนาแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านปัจจัยนำเข้าที่ผลการประเมินของบุคลากรยังอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อยกระดับแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ในอนาคตให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. กรมป่าไม้ควรดำเนินการศึกษาวิจัยความคิดเห็นของผู้มาขอใช้บริการตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ เพื่อให้ได้ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่รอบด้าน สามารถนำข้อมูลมาใช้ประกอบการพิจารณาแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ในอนาคตให้ตรงตามความต้องการของผู้มาขอใช้บริการได้ต่อไป

2. กรมป่าไม้ควรดำเนินการศึกษาวิจัยความคิดเห็นของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ เพื่อให้ได้ข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่รอบด้าน สามารถเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานแบบบูรณาการ สามารถบริหารจัดการและนำข้อมูลไปใช้เป็นข้อมูลตั้งต้นของหน่วยงานอื่นในการวิเคราะห์งานด้านต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว มีความถูกต้องและแม่นยำ ส่งผลต่อการสนับสนุนภารกิจของกรมป่าไม้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมป่าไม้. (2564). *แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมป่าไม้ (พ.ศ. 2565 - 2568)*. กรุงเทพมหานคร : กรมป่าไม้.
- กรมป่าไม้. (2568). *ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากร ปี 2568*. ค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2568, จาก <https://data.forest.go.th/dataset/https-www-forest-go-th-person/resource/a4731cb3-bcfe-4bbd-b944-d5d51a391917>.
- ทศพร พงษ์นัยรัตน์. (2566). *การประเมินผลโครงการพัฒนาระบบการพิสูจน์และยืนยันตัวตนทางดิจิทัล (DOPA Digital ID) ผ่านแอปพลิเคชัน ThaiD กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดปทุมธานี*. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญเกียรติ การเวกพันธุ์. (2567). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานวิชาการพื้นฐานรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ประสิทธิ์ ท่าช้าง. (2560). *ความคิดเห็นของราษฎรที่มีต่อโครงการประชารัฐเพื่อการฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ในพื้นที่บ้านซ่งใต้ ตำบลซ่ง อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). *ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ.
-