



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัลของบุคลากรในสำนักงาน  
ศึกษาธิการจังหวัด ในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 2  
และพื้นที่เขตตรวจราชการส่วนกลาง\*

THE FACTORS AFFECTING DIGITAL PERFORMANCE EFFICIENCY OF STAFFS  
OF THE PROVINCIAL EDUCATION OFFICE IN 2nd (THE SECOND)  
AND CENTRAL INSPECTION AREAS

แทนไท อติชัยมนตรี, เอกลักษณ์ ไชยภูมิ

Tantai Adisaimontri, Akekalak Chaiyapumee

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Kasetsart University

Corresponding Author E-mail: tantai.a@ku.th

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัลของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2. ศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัลของบุคลากร และ 3. ศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัลของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 2 และพื้นที่เขตตรวจราชการส่วนกลาง โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 2 และพื้นที่เขตตรวจราชการส่วนกลาง จำนวน 106 คน ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การหาค่าร้อยละ และการหาค่าเฉลี่ย และ 2. สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การหาค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัลของบุคลากรในสำนักงานฯ ทั้ง 3 ปัจจัยภายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีระดับประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัลของบุคลากรใน

\* Received March 17, 2025; Revised April 6, 2025; Accepted April 11, 2025



สำนักงานฯ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรในสำนักงานฯ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัลที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยภายในองค์กรที่ศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัลของบุคลากรในสำนักงานฯ ทุกปัจจัย ในขณะที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัลของบุคลากรในสำนักงานฯ มี 5 ปัจจัย จาก 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน คือ ด้านปัจจัยค่าจ้าง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร คือ ด้านความอดทนในความเสี่ยง ด้านเอกลักษณ์ และด้านรูปแบบการสื่อสาร และปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจทักษะดิจิทัล คือ ด้านคุณลักษณะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** ประสิทธิภาพการทำงาน; ดิจิทัล; สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด; พื้นที่เขตตรวจราชการที่ 2; พื้นที่เขตตรวจราชการส่วนกลาง

## Abstract

Objectives of this research article were: 1. To study opinions on the factors that affected the digital performance of personnel. 2. To study internal factors that were related to the digital performance of personnel and 3. To study internal factors that affected the digital performance of personnel in the Provincial Education Office in the Provincial Inspectorate 2 and Central Inspection Areas, conducted by quantitative research methods. The samples were 106 personnel in the Provincial Education Office in the Inspectorate 2 and the Central Inspectorate areas. Statistics used were 1. Descriptive statistics, including percentage and mean calculations, and 2. Inferential statistics, including t-test, one-way variance analysis. Pearson Correlation Coefficient Test and Multiple Regression Analysis The statistical significance used in this study was set at 0.05

The research results were found that the sample group had a high level of opinions on factors affecting the digital performance efficiency of Staffs of The Offices, including work motivation factors, organizational culture factors and factors related to knowledge and understanding of digital skills and a high level on the digital performance efficiency of staffs of the Offices.



The results of hypothesis testing showed that staff in the Offices, with different personal factors, did not exhibit significant differences in their digital performance efficiency, with a statistically significant level at 0.05. As for the factors related to work motivation, organizational culture factors. Additionally, factors related to knowledge and understanding of digital skills were all associated with the digital performance efficiency of personnel at the Offices. Meanwhile, the factors influencing the digital performance efficiency of Staffs of the Offices were 5 factors from 3 main categories. They were work motivation factors, which included hygiene factors; organizational culture factors, such as tolerance for risk, identity, and communication styles, and knowledge and understanding of digital skills, specifically characteristic factors, with statistically significant level at 0.05.

**Keywords:** Performance Efficiency; Digital; Provincial Education Office; 2<sup>nd</sup> (The Second) Inspection Area; Central Inspection Area

## บทนำ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 2 และพื้นที่เขตตรวจราชการส่วนกลาง เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ ที่เกิดขึ้นจากคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่ 19/2560 เรื่องการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน พุทธศักราช 2560 (ราชกิจจานุเบกษา, 2560) และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2565 (ราชกิจจานุเบกษา, 2565) โดยมีการปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการที่สำคัญอันได้แก่ การเป็นหน่วยงานจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของจังหวัด การเป็นหน่วยงานสั่งการกำกับ ดูแล เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวง การเป็นหน่วยงานจัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา การเป็นหน่วยงานส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การนิเทศ และแนะแนวการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท รวมทั้งติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา และการเป็นหน่วยงานส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชน



ทั้งนี้ จากภารกิจของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 2 และพื้นที่เขตตรวจราชการส่วนกลางที่กล่าวมา จะเห็นว่ามีภารกิจที่ต้องใช้ทักษะด้านดิจิทัล หลายภารกิจ เช่น การจัดระบบ จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา หรือภารกิจอื่น ๆ เองก็มีความจำเป็นที่ต้องมีทักษะดิจิทัลเพื่อการทำงานให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ จะที่กล่าวข้างต้นจึงทำให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรในองค์กรในด้านดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพนั้น มีความจำเป็นอย่างมาก เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองทิศทางการพัฒนาดิจิทัลเพื่อการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) ที่ได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลเพื่อการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งกำหนดเป้าหมายหลัก 4 ประการ คือ 1. มีระบบการบริหารจัดการและการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาธรรมาภิบาลดิจิทัลของประเทศไทย 2. มีช่องทางการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลรองรับกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากเทคโนโลยี (Disruptive Technologies) และชีวิตในโลกยุคใหม่ 3. ผู้เรียน บุคลากร และประชาชนมีความรู้ ทักษะเท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถพัฒนาศักยภาพและเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สอดคล้องกับนโยบาย และยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และ 4. กระทรวงศึกษาธิการมีกฎระเบียบหรือแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และของรัฐบาลที่จะใช้ดิจิทัลในการขับเคลื่อนการทำงานขององค์กรภาครัฐ โดยรัฐบาลได้มีการตราพระราชบัญญัติการบริการงานและการให้บริการภาครัฐผ่านช่องทางดิจิทัล พ.ศ. 2562 และจัดทำแผนพัฒนาธรรมาภิบาลดิจิทัลของประเทศไทยให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานภาครัฐให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (สกล สุขเสริมสงชัย และคณะ, 2565) อีกทั้งได้อธิบายทักษะดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการฯ ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ (สำนักงาน ก.พ., 2561) แต่ที่ผ่านมาพบว่าหน่วยงานมีปัญหาในการขับเคลื่อนการศึกษาโดยการใช้ดิจิทัลในระดับจังหวัดในหลายประการ เช่น บุคลากรขาดองค์ความรู้ด้านดิจิทัล การขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินงานโครงการและพัฒนาบุคลากร เป็นต้น ส่งผลให้การทำงานของของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 2 และพื้นที่เขตตรวจราชการส่วนกลางมีปัญหา และตอบสนองภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้ล่าช้า และมีประสิทธิภาพลดลง

จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัลของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 2 และพื้นที่เขตตรวจราชการส่วนกลาง เพื่อที่จะนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการวางแผนการบริหาร สนับสนุนและจัดทำแผนงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัล และให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 2 และพื้นที่เขตตรวจราชการส่วนกลางให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานในองค์กร ตอบสนองนโยบายของรัฐบาลดิจิทัล และกระทรวงศึกษาธิการในการทำงาน และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานขับเคลื่อนการศึกษาในพื้นที่ให้บรรลุเป้าหมายได้ต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัลของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 2 และพื้นที่เขตตรวจราชการส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัลของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 2 และพื้นที่เขตตรวจราชการส่วนกลาง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัลของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 2 และพื้นที่เขตตรวจราชการส่วนกลาง

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

#### 2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 2 และพื้นที่เขตตรวจราชการส่วนกลาง จำนวน 143 คน โดยกำหนดขนาดและกลุ่มตัวอย่างตามหลักการคำนวณของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 106 คน

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัล ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านดิจิทัล และส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

จัดทำหนังสือความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลต่อศึกษาธิการจังหวัดที่อยู่ในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 2 และพื้นที่เขตตรวจราชการส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมจากการตอบแบบสอบถาม จากบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 2 และพื้นที่เขตตรวจราชการส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) จากนั้นดำเนินการเผยแพร่แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ และลงเก็บข้อมูล ณ หน่วยงาน ซึ่งสามารถเก็บรวบรวมได้ทั้งสิ้น 106 ชุด

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การหาค่าร้อยละ และการหาค่าเฉลี่ย และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การหาค่า T-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

## ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัลของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 2 และพื้นที่เขตตรวจราชการส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปรต้น	ประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัล		
	ค่านัยสำคัญ	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
เพศ	0.751		✓
อายุ	0.987		✓
ระดับการศึกษา	0.338		✓
ประสบการณ์การทำงาน	0.165		✓
จังหวัดของหน่วยงาน	0.852		✓
กลุ่มงาน	0.053		✓



จากตารางที่ 1 เป็นการทดสอบโดยหาค่า t-test (เฉพาะตัวแปรเพศ) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) (ตัวแปรอื่น) ระดับประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัลของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 2 และพื้นที่เขตตรวจราชการส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 2 และพื้นที่เขตตรวจราชการส่วนกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัลที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัลของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 2 และพื้นที่เขตตรวจราชการส่วนกลาง

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบปัจจัยภายในที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัล

ปัจจัย	ประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัล		
	ค่านัยสำคัญ	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
<b>ด้านแรงจูงใจในการทำงาน</b>			
ปัจจัยจูงใจ	0.000*	✓	
ปัจจัยค่าจ้าง	0.000*	✓	
<b>ด้านวัฒนธรรมองค์กร</b>			
ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล	0.000*	✓	
ด้านความอดทนในความเสี่ยง	0.000*	✓	
ด้านการกำหนดทิศทาง	0.000*	✓	
ด้านการร่วมมือ ร่วมใจกัน	0.000*	✓	
ด้านการสนับสนุนการจัดการ	0.000*	✓	
ด้านการควบคุม	0.000*	✓	
ด้านเอกลักษณ์	0.000*	✓	
ด้านระบบการให้รางวัล	0.000*	✓	
ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง	0.000*	✓	
ด้านรูปแบบของการสื่อสาร	0.000*	✓	
<b>ด้านความรู้ความเข้าใจทักษะดิจิทัล</b>			
ด้านความสามารถ	0.000*	✓	
ด้านความรู้	0.000*	✓	
ด้านคุณลักษณะ	0.000*	✓	

หมายเหตุ : \* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 เป็นการสรุปผลที่ได้จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่อหาปัจจัยภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ

การทำงานด้านดิจิทัลของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 2 และพื้นที่เขตตรวจราชการส่วนกลาง พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัลในระดับสูงมาก (ค่า  $r$  ตั้งแต่ 0.70 หรือสูงกว่า) ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะ ( $r=0.776$ ) และปัจจัยด้านความรู้ ( $r=0.713$ ) ขณะที่ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัลในระดับสูง ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน ( $r=0.695$ ) ปัจจัยด้านเอกลักษณ์ ( $r=0.683$ ) ปัจจัยด้านความสามารถ ( $r=0.670$ ) ปัจจัยด้านรูปแบบของการสื่อสาร ( $r=0.642$ ) ปัจจัยจูงใจ ( $r=0.639$ ) ปัจจัยด้านความอดทนในความเสี่ยง ( $r=0.571$ ) ปัจจัยด้านการร่วมมือ ร่วมใจกัน ( $r=0.536$ ) ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัล ( $r=0.494$ ) ปัจจัยด้านการสนับสนุนการจัดการ ( $r=0.492$ ) และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัลในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการควบคุม ( $r=0.485$ ) ด้านการกำหนดทิศทาง ( $r=0.455$ ) ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ( $r=0.436$ ) ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง ( $r=0.424$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัล

ปัจจัย	ประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัล		
	ค่านัยสำคัญ	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
<u>ด้านแรงจูงใจในการทำงาน</u>			
ปัจจัยจูงใจ	0.114		✓
ปัจจัยค้ำจุน	0.000*	✓	
<u>ด้านวัฒนธรรมองค์กร</u>			
ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล	0.412		✓
ด้านความอดทนในความเสี่ยง	0.003*	✓	
ด้านการกำหนดทิศทาง	0.144		✓
ด้านการร่วมมือ ร่วมใจกัน	0.141		✓
ด้านการสนับสนุนการจัดการ	0.680		✓
ด้านการควบคุม	0.173		✓
ด้านเอกลักษณ์	0.000*	✓	
ด้านระบบการให้รางวัล	0.442		✓
ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง	0.249		✓
ด้านรูปแบบของการสื่อสาร	0.001*	✓	
<u>ด้านความรู้ความเข้าใจทักษะดิจิทัล</u>			
ด้านความสามารถ	0.104		✓
ด้านความรู้	0.479		✓
ด้านคุณลักษณะ	0.000*	✓	

หมายเหตุ : \* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 3 เป็นการสรุปผลที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านดิจิทัลของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 2 และพื้นที่เขตตรวจราชการส่วนกลาง พบว่า ปัจจัยค่าจ้าง ปัจจัยด้านความอดทนในความเสี่ยง ปัจจัยด้านเอกลักษณ์ ปัจจัยด้านรูปแบบของการสื่อสาร และปัจจัยด้านคุณลักษณะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแยกตามปัจจัยภายในได้ ดังนี้

$$Y (\text{ประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัล}) = 1.01 + 0.53 (\text{ด้านปัจจัยค่าจ้าง})$$

$$Y (\text{ประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัล}) = 0.61 + 0.46 (\text{ด้านรูปแบบของการสื่อสาร}) + 0.38 (\text{ด้านเอกลักษณ์}) + 0.27 (\text{ด้านความอดทนในความเสี่ยง})$$

$$Y (\text{ประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัล}) = 1.24 + 0.57 (\text{ด้านคุณลักษณะ})$$

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ทุกปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัลที่ไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัล พบว่า ทุกปัจจัยที่ศึกษาต่างมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัล อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่ามี 5 ปัจจัย จากทั้ง 3 ปัจจัยภายใน ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าด้านอื่น ได้แก่ ปัจจัยค่าจ้างจากปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านความอดทนในความเสี่ยง ปัจจัยด้านเอกลักษณ์ ปัจจัยด้านรูปแบบของการสื่อสารจากปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านคุณลักษณะจากปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจทักษะดิจิทัล จากที่กล่าวมาข้างต้นสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ พบว่า ปัจจัยค่าจ้าง ปัจจัยด้านความอดทนในความเสี่ยง ปัจจัยด้านเอกลักษณ์ ปัจจัยด้านรูปแบบของการสื่อสาร และปัจจัยด้านคุณลักษณะต่างส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัล ซึ่งจะอภิปรายในลำดับถัดไป

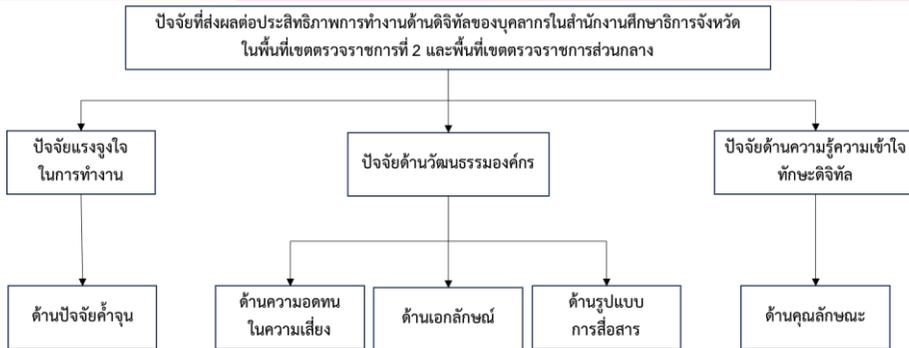
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัล พบว่า มี 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยค่าจ้าง ปัจจัยด้านความอดทนในความเสี่ยง ปัจจัยด้านเอกลักษณ์ ปัจจัยด้านรูปแบบของการสื่อสาร และปัจจัยด้านคุณลักษณะ ทั้งนี้ อภิปรายได้ว่า ปัจจัยค่าจ้าง (ภายนอก) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัล ซึ่งสอดคล้อง



กับงานวิจัยของสิริกร สุขสุดไพศาล (2556) วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ และงานวิจัยของ รุ่งนภา แก้วถิ่นเกตุ (2563) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลในภาค 6 พบว่า ปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรศาลในภาค 6 โดยปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมที่จะส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความไม่พอใจในงาน โดยมีด้านที่ต้องให้ความสำคัญ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ในขณะที่ปัจจัยด้านความอดทนในความเสี่ยง ปัจจัยด้านเอกลักษณ์ และปัจจัยด้านรูปแบบของการสื่อสารจากปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาคริตส์ ปานม่วง และคณะ (2566) เรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรในกรมโยธาธิการและผังเมือง พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรในกรมโยธาธิการและผังเมือง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนรภัทร พัชรพรพรรณ (2557) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะความเป็นผู้นำ ความสามารถทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการสื่อสาร และประสิทธิภาพองค์กร พบว่า ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารนั้น มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร และให้ข้อเสนอแนะว่า องค์กรที่นำความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ประกอบสนับสนุนการทำงาน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรนั้น

### องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์การวิจัยโดยการศึกษาจากการเก็บแบบสอบถามเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัลของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 2 และพื้นที่เขตตรวจราชการส่วนกลาง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาด้านการศึกษาของพื้นที่ที่หน่วยงานรับผิดชอบ ผู้วิจัยได้สรุปภาพ ดังนี้



ภาพที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านดิจิทัลของบุคลากรในสำนักงาน  
ศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 2 และพื้นที่เขตตรวจราชการส่วนกลาง

จากภาพที่ 1 องค์กรความรู้จากการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน  
ด้านดิจิทัลของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 2 และ  
พื้นที่เขตตรวจราชการส่วนกลาง ประกอบด้วย 3 ปัจจัยหลัก 5 ปัจจัยย่อย ดังนี้ ปัจจัย  
แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค่าจูง เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมที่จะส่งผล  
ให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความไม่พอใจในงาน โดยมีด้านที่ต้องให้ความสำคัญ ได้แก่  
ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้าน  
วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ด้านความอดทนในความเสี่ยง เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ  
ความกล้าของบุคลากรในการแสดงความคิดเห็น หรือเสนอมุมมองที่แตกต่างในที่ประชุม  
ที่ทำให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาด้านการศึกษา ด้านเอกลักษณ์เป็นปัจจัยที่  
เกี่ยวข้องกับการภาคีต่อองค์กร รวมถึงความรู้สึกยินดีของบุคลากรต่อความสำเร็จของ  
หน่วยงาน และด้านรูปแบบการสื่อสาร สะท้อนการเปิดรับฟังความคิดเห็นระหว่าง  
ผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหาร ปัจจัยด้านความรู้ ความเข้าใจทักษะดิจิทัล ด้านคุณลักษณะ เป็น  
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการที่บุคลากรในหน่วยงาน สามารถนำความรู้ ความสามารถที่มีมา  
ประยุกต์ใช้ในการทำงานได้จริง

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในสำนักงาน  
สามารถเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่แตกต่าง หรือร่วมกันออกแบบโครงการ กิจกรรมของ

หน่วยงาน เพื่อเสนอต่อผู้บริหารระดับสูงในสำนักงานศึกษาธิการภาค และสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการเพิ่มช่องทางที่สามารถรับข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากบุคลากรภายนอกหน่วยงานได้ง่ายขึ้น เพื่อให้บุคลากรภายในสำนักงาน เกิดความตระหนักในการทำงานขับเคลื่อนด้านการศึกษา และตั้งใจทำงานให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรส่งเสริมการให้รางวัลแก่บุคลากรภายในสำนักงานที่มีความรับผิดชอบใน งาน และสามารถปฏิบัติงานด้านการศึกษาได้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี
2. ควรให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร (กรณีจ้างเหมาบริการ) ที่มีทักษะ ด้านดิจิทัลที่สามารถเรียนรู้ เท้าทันเทคโนโลยี และนำเทคโนโลยี สารสนเทศใหม่ ๆ ใน ปัจจุบันมาปรับใช้ในการพัฒนาการทำงานขับเคลื่อนด้านการศึกษาของหน่วยงาน

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งถัดไป

ขอบเขตการศึกษาในครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรใน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 2 และเขตตรวจราชการส่วนกลาง ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรด้านการศึกษา ในหน่วยงานอื่น ๆ ในพื้นที่เดียวกับหน่วยงานที่ผู้วิจัยศึกษา เช่น สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ หรือศึกษากลุ่มตัวอย่างจากสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดในพื้นที่เขตตรวจราชการอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย แตกต่าง สามารถ นำมาวิเคราะห์ เปรียบเทียบผลการศึกษาเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการ ทำงานด้านดิจิทัลของหน่วยงานตามบริบทพื้นที่ และภารกิจของหน่วยงานได้

#### เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลเพื่อการศึกษา (พ.ศ. 2566-2570) ของกระทรวงศึกษาธิการ*. สืบค้น 17 กุมภาพันธ์ 2567, จาก <https://itdept.ipst.ac.th/wp-content/uploads/2023/04/MOE-DIGITAL-66-70.pdf>
- คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาใน ภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ. (2560, 3 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอนพิเศษ 96 ง. หน้า 14.



ชาคริตส์ ปานผ่อง และคณะ. (2566). การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรในกรมโยธาธิการและผังเมือง. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5 (น. 104-110). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

นรภัทร พัทธพรพรรณ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะความเป็นผู้นำ ความสามารถทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและประสิทธิภาพองค์การ (วิทยาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน พุทธศักราช 2560. (2565, 8 พฤศจิกายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 139 ตอนพิเศษ 69 ก. หน้า 14.

รุ่งนภา แก้วถิ่นเกต. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลในภาค 6 (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สกล สุขเสริมสังข์ และคณะ. (2565). การจัดการปกครองในรัฐบาลดิจิทัลในประเทศไทย. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(4), 41-48.

สิริกร สุโขไพศาล. (2556). วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพมหานคร (ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงาน ก.พ. (2561). *ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล*. สืบค้น 10 มีนาคม 2567, จาก <https://www.ocsc.go.th/หนังสือเวียน/ว6-2561-ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล#gsc.tab=0> สำนักงาน ก.พ.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.