

ปัจจัยส่วนบุคคล และความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์กรดิจิทัลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ
ทำงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์¹

Personal factors and knowledge and understanding of being a digital organization that affect
performance of the sub-district administrative organization in Lomsak district Phetchabun
province

ชมพูนุท ปัญญาแก้ว²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของ
องค์การบริหารส่วนตำบลภายในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ 2) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของ
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลภายในเขตอำเภอหล่มสักที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานใน
ยุคดิจิทัล 4.0 และ 3) ศึกษาปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรขององค์การ
บริหารส่วนตำบลภายในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานใน
ยุคดิจิทัล 4.0 การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยการวิจัยเชิงปริมาณ รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับกลุ่ม
ตัวอย่าง จำนวน 88 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ มีผลการศึกษา ดังนี้ 1) ผลการวิเคราะห์ระดับความ
คิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์กรดิจิทัล พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยรวม
อยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่ม
ตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่
แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล 4.0 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยกเว้น
ระดับการศึกษา และ 4) ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลภายในเขตอำเภอหล่มสักมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการ
ทำงานในยุคดิจิทัล 4.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล และความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์กรดิจิทัลที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
การทำงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the performance level of personnel of the subdistrict administrative organization within the district of Lomsak Phetchabun province, 2) Study the personal factors of the personnel of the subdistrict administrative organization within the district of Lomsak that influence the performance in the digital 4.0 and 3) to study the factors of knowledge and understanding in the use of digital technology among the personnel of the subdistrict administrative organization within the district of Lomsak Phetchabun province correlated with performance in the digital 4.0. This research uses a quantitative research model. Data were collected by questionnaire with a sample of 88 people by stratified sampling. The results of the study were as follows: 1) the results of the analysis of opinion levels regarding the cognition of being a digital organization found that the sample group had a high level of opinion overall ($\bar{X} = 3.90$), 2) the results of the opinion level analysis on operational efficiency, it was found that the sample group had a high level of overall opinion ($\bar{X} = 4.19$), 3) assumption test results In terms of personal factors, the performance in the digital 4.0 era was significantly different at 0.05, except education level and 4) the results of the hypothesis test that cognitive factors in the use of digital technology of personnel of subdistrict administrative organizations in Lomsak District in all aspects associated with work efficiency in the digital 4.0 with a statistical significance of 0.01.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าไปอย่างมาก ส่งผลให้รูปแบบการใช้ชีวิตของคนในสังคมเปลี่ยนแปลงตามอย่างรวดเร็วจากการนำเทคโนโลยีมาใช้ชีวิตแทบจะทุกช่องทาง (ประคอง สุคนธ์จิตต์, 2562) ดังที่ปัจจุบันเรียกว่า ยุคดิจิทัล 4.0 คือยุคที่มีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอย่างครบครัน และมี AI เข้ามาเกี่ยวข้องมากขึ้น เทคโนโลยีที่กล่าวไปในข้อความข้างต้นเสมือนเป็นจุดเริ่มต้นและได้มีการพัฒนามาเรื่อย ๆ เป็นการเพิ่มศักยภาพในการประดิษฐ์ของมนุษย์ เพื่อข้ามขีดจำกัดต่าง ๆ รวมถึงเป็นการสร้างสรรค์และพัฒนาสิ่งใหม่ เช่น สามารถเปิด-ปิดเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้านผ่านแอปพลิเคชัน เป็นต้น จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว “มนุษย์” ต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องนี้โดยตรงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ไม่ว่าจะเป็นการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ขึ้นเพื่อตอบสนองการพัฒนา พร้อมทั้งการรับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นตามมา การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตรูปแบบการทำงาน ระบบเศรษฐกิจ ตลอดจนความสัมพันธ์ของทรัพยากรมนุษย์ในสังคม จึงต้องมีการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ดังกล่าว (สุนทร ทองกำเนิด, 2560)

การบริหารงานของหน่วยงานต่าง ๆ นั้น “ทรัพยากรมนุษย์” นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการบริหารคน (Man) หรือที่เรียกว่า “ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource)” หากสังคมใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สังคมนั้นจะง่ายต่อการพัฒนาและเป็นสังคมที่มีความเจริญก้าวหน้าสมาชิกในสังคมอยู่ร่วมกันอย่าง

มีความสุข ในทางกลับกันหากสังคมใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่ไร้คุณภาพสังคมนั้นก็เข้าสู่ภาวะวิกฤติถึงเวลาแล้วที่เราจะต้องเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ความเปลี่ยนแปลง สังคมไทยต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ เพื่อให้สังคมกลับคืนสู่การเป็นสังคมคุณภาพการพัฒนา “คน หรือ ทรัพยากรมนุษย์” ไม่ใช่เรื่องใหม่ที่เพิ่งเกิดขึ้น ในต่างประเทศนั้นมีการพัฒนา “ทรัพยากรมนุษย์” หรือ “สร้างคนเพื่ออนาคต” กันมานานแล้ว จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 จะเห็นว่าทิศทางการบริหารสอดคล้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโลกยุคปัจจุบัน โดยมองถึง “การเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากร” ดังนั้น “ทรัพยากรมนุษย์” จึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องให้ความสำคัญตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าแก่องค์กรอย่างแท้จริง (พัชรินทร์ คณิตชรากร, 2560)

ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัล 4.0 ต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา อาทิ การเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เหมาะสมในการทำงาน วัฒนธรรมการเชื่อมโยงระหว่างโลกและการทำงานและโลกส่วนตัว สังคมของการมีส่วนร่วมของทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับตลอดจนการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัล 4.0 ตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การเก็บรักษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น จะเห็นได้ว่านักบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การทำงาน เพื่อที่จะสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา และปรับตัวให้พร้อมด้วยแนวปฏิบัติที่เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงรุกมากขึ้น (สมพิศทองปาน, 2559)

ซึ่งในการท้าววิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์กรดิจิทัล ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะสามารถนำไปเป็นข้อมูลในวางแผนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรโดยใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างให้บุคลากรรับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์กร และกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ และบรรลุวิสัยทัศน์ที่องค์กรตั้งไว้ได้

คำถามในการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบล ภายในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์อยู่ในระดับใด
2. บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบล ภายในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันนั้น มีประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล 4.0 แตกต่างกันหรือไม่

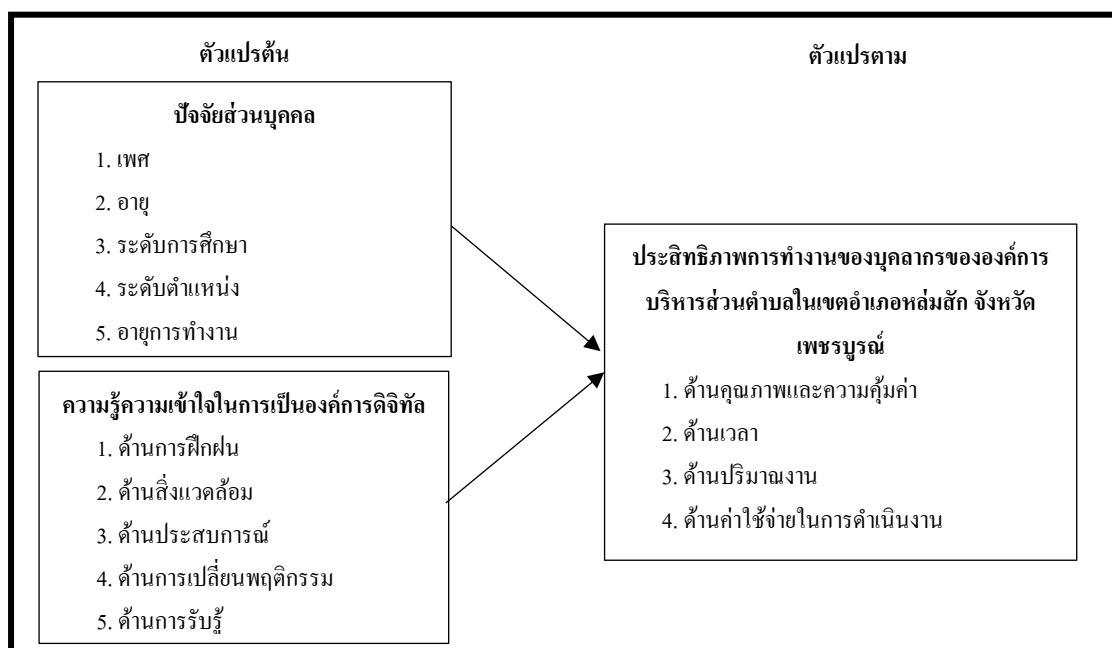
3. ปัจจัยด้านความรู้ ความเข้าใจ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลภายในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล 4.0 หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลภายในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ภายในเขตอำเภอหล่มสัก ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล 4.0
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ภายในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล 4.0

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการจัดทำกรวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้แก่ 1) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ 2) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ 3) แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) แนวคิดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ 5) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 6) ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบล ภายในเขตอำเภอหล่มสัก และ 7) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ รวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยดังนี้

1. แหล่งที่มาของข้อมูล

1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ที่ได้จากการวิจัย คือ การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ และรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม

1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่ บทความวารสาร ตารางงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เว็บไซต์ และเอกสารอ้างอิงต่าง ๆ

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย (population) คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลภายในเขตอำเภอหล่มสัก ประกอบไปด้วย ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลช้างตะลูด จำนวน 38 คน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จำนวน 38 คน และ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ จำนวน 19 คน รวมทั้งสิ้น 95 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (sample) กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลช้างตะลูด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ โดยสัดส่วนในการวิจัยในครั้งนี้ ใช้การคำนวณโดยวิธีการของ Taro Yamane (1970) จากประชากร 95 ราย ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 88 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยการเลือกบุคลากรแต่ละสังกัดมาเป็นตัวอย่าง โดยการกำหนดขนาดตัวอย่างในแต่ละสังกัด จะใช้วิธีแบบเป็นสัดส่วนกับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Proportionate)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ระดับตำแหน่ง และ 5) อายุการทำงาน

3.1.2 ปัจจัยความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์กรดิจิทัล แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการฝึกฝน 2) ด้านสิ่งแวดล้อม 3) ด้านประสบการณ์ 4) ด้านการเปลี่ยนพฤติกรรม และ 5) ด้านการรับรู้

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

3.2.1 ประสิทธิภาพขององค์กร แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพและความคุ้มค่า 2) ด้านเวลา 3) ด้านปริมาณงาน และ 4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด จากนั้นนำกรอบแนวคิดที่ได้ไปสร้างแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์การดิจิทัล เป็นแบบสอบถามปลายปิด เกี่ยวกับการเรียนรู้และความเข้าใจในการเป็นองค์การดิจิทัล โดยแบ่งความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์การดิจิทัลออกเป็นส่วนออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกฝน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านประสบการณ์ ด้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และด้านการรับรู้ มีข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิดที่วัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลภายในเขตอำเภอหล่มสัก ซึ่งในการออกแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพและความคุ้มค่า ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น เช่น ความต้องการเพิ่มเติม หรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่สามารถสร้างความพึงพอใจหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้เพิ่มขึ้น

5. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย มาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังนี้

5.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษา และสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

5.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบ โดยมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน ก่อนการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557) และเพื่อตรวจสอบ

ความแม่นยำและความเหมาะสมของแบบสอบถาม เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกันได้ค่าดังนี้

ตารางค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดตัวแปรความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์การดิจิทัล

ความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์การดิจิทัล	Cronbach's Alpha	N of Item
ด้านการฝึกฝน	.716	4
ด้านสิ่งแวดล้อม	.834	4
ด้านประสบการณ์	.843	4
ด้านการเปลี่ยนพฤติกรรม	.701	4
ด้านการรับรู้	.719	4

ตารางค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดตัวแปรประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	Cronbach's Alpha	N of Item
ด้านคุณภาพและความคุ้มค่า	.727	4
ด้านเวลา	.707	4
ด้านปริมาณงาน	.900	4
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	.730	4

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูล โดยทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมีจำนวน 88 คน โดยทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งส่งแบบประเมินชุดจริงที่ได้ตรวจสอบคุณภาพแล้วให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงาน ณ อบต.ช้างตะลูด อบต.บ้านกลาง และอบต.บ้านไร่ หลังจากนั้นตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดและนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

7. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

7.1 วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

7.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่และค่าร้อยละ

7.1.2 การวิเคราะห์ระดับความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์การดิจิทัล ทั้ง 5 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

7.1.3 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

7.1.4 การวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยวิเคราะห์เนื้อหาแล้วนำมาแจกแจงความถี่

การวิเคราะห์ตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปรผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน โดยในการแบ่งช่วงแต่ละระดับชั้นด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้นและใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1981, p.78)

7.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

7.2.1 การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่มีอิทธิพลหรือสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลในยุคดิจิทัล 4.0 ขององค์การบริหารส่วนตำบลภายในเขตอำเภอหล่มสัก โดยใช้การแจกแจงแบบที การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffé

7.2.2 การวิเคราะห์การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 62.5) มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี (ร้อยละ 44.30) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 60.20) ตำแหน่งประเภททั่วไป (ร้อยละ 38.60) และระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-15 ปี (ร้อยละ 31.80)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์กรดิจิทัล พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์กรดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์กรดิจิทัลรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ 1) ด้านประสบการณ์ อยู่ในระดับมาก 2) ด้านการฝึกฝน และด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก เท่ากัน และ 3) ด้านการรับรู้ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยมาก

ที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ 1) ด้านคุณภาพและความคุ้มค่า อยู่ในระดับมาก 2) ด้านเวลา อยู่ในระดับมาก และ 3) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะว่างานในระบบราชการถึงจะมีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้แต่ก็ยังคงอิงระบบเก่า คือ เอกสาร การใช้ระบบสารสนเทศก็มีประโยชน์ตรงที่ทำงานได้สะดวกมากขึ้นแต่ก็ยังคงต้องสิ้นเปลืองกระดาษเช่นเดิม จำนวน 4 คน รองลงมาคือ จัดอบรมบุคลากรให้ทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ จำนวน 2 คน และ ควรจัดอุปกรณ์ในสำนักงานให้ทันสมัย จำนวน 1 คน ตามลำดับ

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน: บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลภายในเขตอำเภอหล่มสักที่มี ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล 4.0 แตกต่างกัน สรุปผลได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่มีประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล 4.0 ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับการศึกษาที่มี ประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล 4.0 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการสำรวจ ความพร้อมของบุคลากร เพื่อเป็นการประเมินระดับความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร แล้วจึงกำหนดแนวทางในการพัฒนาต่อไป เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้

1.2 ในส่วนของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล 4.0 ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลนั้นควรมีการจัดอบรมเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรเพื่อเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงจะได้ทัน เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เกิดขึ้น

1.3 ภาครัฐควรมีการจัดนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้สำหรับการปฏิบัติงาน และการให้บริการแก่ประชาชน เพื่อความสะดวก รวดเร็วและทันสมัย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในส่วนของข้อคำถามในงานวิจัยนี้ส่วนใหญ่จะเน้นเป็นข้อคำถามด้านบวก ดังนั้นหากจะทำการ วิจัยในครั้งต่อไปการนำเสนอควรมีข้อคิดในด้านลบบ้าง เพื่อให้มีความคิดที่เห็นแตกต่าง เพื่อที่จะได้ข้อมูลที่ ใกล้เคียงกับความเป็นจริง

2.2 ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตัว อื่น ๆ ที่ยังไม่ได้ ศึกษา เช่น โครงสร้าง วัฒนธรรม รูปแบบการบริหารงาน ภาวะผู้นำขวัญกำลังใจ เป็นต้น เพื่อผลที่แตกต่าง กันไป

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบล ในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อเปรียบเทียบกับผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อศึกษาในประเด็นที่แตกต่าง กันไป

บรรณานุกรม

- Ausubel, David P. (1968). *Educational Psychological: A Cognitive View*. New York : Holt
Renechart and Winston, Inc.
- Best, John W. (1981). *Research in Education*. 3 rd ed. Englewood cliffs, New Jersey :
Prentice. Hall Inc.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill Book
- Hanna, N., & Wozniak, R. (2001). *Consumer behavior: An applied approach*. New Jersey:
Prentice Hall.
- Taro Yamane. (1970). *Statistic : an Introductory Analysis*. 2nd ed. New York : Harper &
Row.
- Thorndike, E. L. (1899). The mental fatigue due to school work. *Science*, 9(234), 862-864.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, กระทรวงมหาดไทย. (2562). *สรุปข้อมูล อบท. ทั่วประเทศ*. สืบค้นวันที่ 6
มีนาคม พ.ศ. 2564 จาก: พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่
แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). *การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วน
จำกัดสามลดา.
- ประคอง สุคนธ์จิตต์. (2562). ทฤษฎีการมนุษย์ยุค 4.0. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์นายเรืออากาศ*,
7, 17-18.
- สมพิศ ทองปาน. (2559). HR เชิงรุกในยุคของการเปลี่ยนแปลง. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ
วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 10(3), 245-258.
- สุนทร ทองกำเนิด. (2560). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0.*, วิทยาลัยการทัพบก.