

การยอมรับเทคโนโลยีดิจิทัลและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของบุคลากร

สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Digital Technology Acceptance and Organizational Culture Influencing

the Digital Skills of Staff at the Office of the President,

Ramkhamhaeng University

พงศกร เล่าศรี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีดิจิทัลและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากร จำนวน 222 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ t-test ANOVA และ Regression เพื่อการวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการถดถอยพหุคูณ ในการศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของการยอมรับเทคโนโลยีดิจิทัลและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อทักษะดิจิทัลของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้แก่ ความรู้ที่ง่ายต่อการเข้าถึง ซึ่งมีผลต่อระดับการยอมรับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์การที่มีความร่วมมือในการทำงาน และการเปิดรับนวัตกรรม ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ดังนั้นความพร้อมในการปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ช่วยให้บุคลากรสามารถใช้งานเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และความร่วมมือในการทำงาน ทำให้การทำงานร่วมกันและการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรจะช่วยเสริมสร้างทักษะและความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น เพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวและใช้เทคโนโลยีได้อย่างเต็มศักยภาพในยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

คำสำคัญ: การยอมรับเทคโนโลยีดิจิทัล, วัฒนธรรมองค์การ, ทักษะดิจิทัลของบุคลากร

Abstract

This research aims to study digital technology acceptance and organizational culture affecting the digital skills of personnel under the Office of the President, Ramkhamhaeng University. The data was collected using questionnaires from a sample group of 222 personnel. Descriptive statistics, including mean, standard

deviation, percentage, t-test, ANOVA, and regression, were employed for correlation analysis and multiple regression to examine the relationship and influence of digital technology acceptance and organizational culture on the digital skills of the personnel under the Office of the President, Ramkhamhaeng University.

The findings revealed that factors affecting the digital skills of the personnel under the Office of the President, Ramkhamhaeng University, included perceived ease of use, which significantly influenced the level of digital technology acceptance at a statistical significance level of 0.05. Additionally, organizational culture characterized by collaboration in work and openness to innovation were also key factors in enhancing the digital skills of the personnel. Therefore, readiness to adapt and learn new things enables personnel to utilize technology more effectively, while collaboration fosters teamwork and knowledge exchange, further strengthening digital skills and understanding. To enhance the digital skills of personnel effectively, it is essential to support their adaptability and maximize their potential in using technology in this rapidly evolving digital era.

Keywords: Digital Technology Acceptance, Organizational Culture, Digital Skills of Staff

1. บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนาแบบก้าวกระโดด ทำให้คนทั่วโลกติดต่อกันได้โดยไร้พรมแดน และเข้ามามีบทบาทสำคัญในทุกภาคส่วน รวมถึงการใช้ชีวิตประจำวันของผู้คนทุกวัย พฤติกรรมของผู้คนเปลี่ยนไปตามเทคโนโลยี นำไปสู่การใช้อุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความสะดวกสบาย เช่น ใช้คอมพิวเตอร์ทำงานเอกสาร ส่งอีเมล ดูหนัง ฟังเพลง เล่นเกม หรือใช้โทรศัพท์มือถือเพื่อติดต่อสื่อสาร เมื่ออินเทอร์เน็ตได้รับความนิยมมากขึ้น เริ่มมีการใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงานออนไลน์แบบเรียลไทม์ เช่น การสนทนาและการประชุมออนไลน์ ส่วนโทรศัพท์มือถือจากเดิมที่ใช้แค่ติดต่อสื่อสาร ปัจจุบันมีความสามารถใกล้เคียงคอมพิวเตอร์ มีแอปพลิเคชันหลากหลาย ทำให้เป็นอุปกรณ์ที่พกพาสะดวกและเข้าถึงได้สะดวกที่สุด

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีโครงสร้างแบ่งตามหน้าที่เป็น ระดับผู้บริหาร ระดับผู้อำนวยการระดับหัวหน้างาน หัวหน้าหน่วย พนักงาน และลูกจ้าง จึงต้องมีการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม เพื่อให้องค์กรมีบุคลากรที่มีทักษะตรงตามความต้องการ จัดสรรหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย นอกจากนี้ ยังต้องพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล

Davis (1989) พัฒนา แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (TAM) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ โดยเน้น 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ (Perceived Ease of Use) การรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived Usefulness) การยอมรับเทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมของผู้ใช้ ที่ได้รับอิทธิพล โดยตรงจากทัศนคติ และ โดยอ้อมจากการรับรู้ความง่ายและประโยชน์ ของเทคโนโลยีนั้น

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ Davis (1989) เป็นกรอบแนวคิดหลักในการศึกษาการยอมรับเทคโนโลยี เนื่องจากเป็นโมเดลที่มีโครงสร้างชัดเจน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีผลการศึกษามากมายที่สนับสนุนว่ารูปแบบแนวคิดดังกล่าวมีความแม่นยำและสามารถใช้อธิบายพฤติกรรมของผู้ใช้เทคโนโลยีได้อย่างเป็นระบบ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

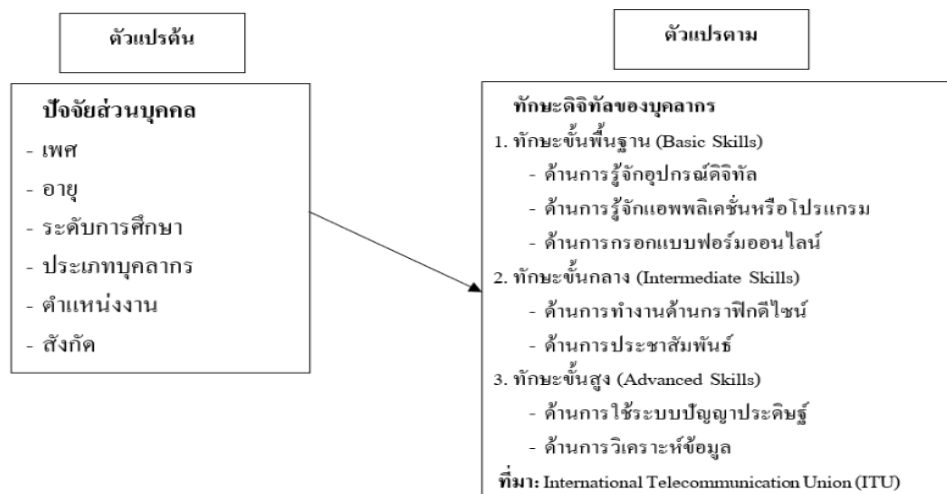
- 2.1 เพื่อศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- 2.2 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามความคิดเห็นของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- 2.3 เพื่อศึกษาทักษะดิจิทัลของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- 2.4 เพื่อศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีดิจิทัลและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

3. สมมุติฐานการวิจัย

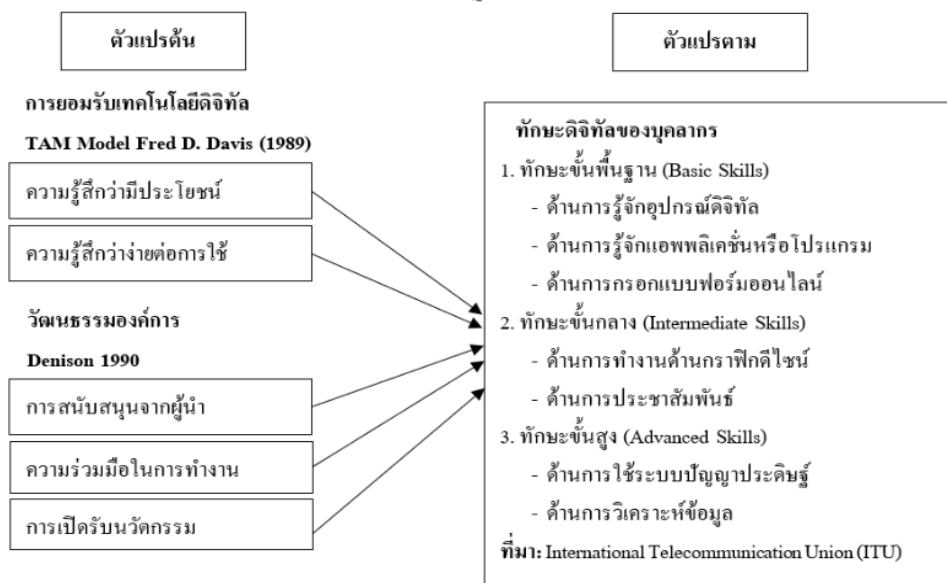
- 3.1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ตำแหน่งงาน และสังกัดของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่แตกต่างกันมีทักษะดิจิทัลของบุคลากรแตกต่างกัน
- 3.2 การยอมรับเทคโนโลยีดิจิทัลและวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

4. กรอบแนวคิด

1. กรอบแนวคิดสำหรับการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1



2. กรอบแนวคิดสำหรับการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

5.1) สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหงสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ โดยการเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการออกแบบโปรแกรมการอบรมและพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับบุคลากร เพื่อให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5.2) สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหงสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและดำเนินการเกี่ยวกับการออกแบบหลักสูตร และฝึกอบรม รวมถึงการสนับสนุนที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและความมั่นใจของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

5.3) สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหงสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งจะส่งเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินงานของหน่วยงาน

6. แนวคิด/ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 แนวคิดเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีดิจิทัล

6.1.1 ความรู้สึกรู้สึกว่ามีประโยชน์

หทัยรัตน์ เสนาะพล (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การยอมรับเทคโนโลยีและการสื่อสารการตลาดเชิงบูรณาการที่ส่งผลต่อการตั้งใจซื้อเสื้อผ้าแฟชั่นผ่านช่องทาง FACEBOOK LIVE ของผู้บริโภคชาวไทย พบว่า ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี ได้แก่ การรับรู้ประโยชน์ต่อการใช้งาน และการรับรู้ความง่ายต่อการใช้งาน ส่งผลต่อการตั้งใจซื้อเสื้อผ้าแฟชั่นผ่านช่องทาง Facebook Live ของผู้บริโภคชาวไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.053

6.1.2 ความรู้ที่กว้างง่ายต่อการใช้

อนันตพร วงศ์คา และคณะ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคเกษตรกรรม: กรณีศึกษาเกษตรกรรมในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า การรับรู้ความง่ายต่อการใช้งานของเทคโนโลยีสารสนเทศและการรับรู้ประโยชน์ของเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก

6.2 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

6.2.1 การสนับสนุนจากผู้นำ

กิริชญญา ของโพธิ์ และสุรวี ศุณาลัย (2566) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การสามารถอธิบายการผันแปรของประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ได้ร้อยละ 38.10 ตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนาย ได้แก่ การให้การสนับสนุน (X2) ความผูกพัน (X3) ความรับผิดชอบ (X5) และมาตรฐาน (X6) สมการวิเคราะห์ถดถอย คือ $= 1.586 + 0.109(X2) + 0.116(X3) + 0.150(X5) + 0.189(X6)$

6.2.2 ความร่วมมือในการทำงาน

มูจลินท์ สิงห์สาครเดชา (2558) ได้ศึกษาเรื่อง สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและการตั้งเป้าหมายที่พยากรณ์ความร่วมมือ ในการทำงานของพนักงาน ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การตั้งเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกตัวแปร 2) สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในการทำงาน และการตั้งเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางลบกับความร่วมมือในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและการตั้งเป้าหมายสามารถพยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงานได้ ร้อยละ 40.90

6.2.3 การเปิดรับนวัตกรรม

ชนทัต ปัทมะภูวดล (2568) ได้ศึกษาเรื่อง นวัตกรรมสื่อสารของธุรกิจยานยนต์ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อยานยนต์ไฟฟ้าของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี สมรสแล้ว รายได้ ต่อเดือน 30,001 -40,000 บาท เป็นพนักงานบริษัทเอกชน ขนาดครอบครัว 3-4 คน การเปิดรับนวัตกรรมสื่อสารมีผลต่อการตัดสินใจซื้อยานยนต์ไฟฟ้าในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านการเปิดรับ ด้านการเลือกให้ความสนใจ ด้านการเลือกจดจำ และด้านการเลือกรับรู้และตีความหมาย ส่วนการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีมีผลต่อการตัดสินใจซื้อยานยนต์ไฟฟ้าในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านทดลอง ด้านยอมรับ ด้านประเมินค่า ด้านการรับรู้ และด้านสนใจ พฤติกรรมการซื้อยานยนต์ไฟฟ้าเพื่อความสะดวกในการท่องเที่ยว ผู้ร่วมตัดสินใจคือสมาชิกในครอบครัว ราคาที่ซื้อต่ำกว่า 500,000 บาท จำนวนที่จะซื้อ 1 คัน ซื้อผ่านตัวแทนจำหน่ายแบบผ่อนชำระ

6.3 แนวคิดเกี่ยวกับทักษะดิจิทัลของบุคลากร ตาม International Telecommunication Union (ITU) ได้มีการกำหนดทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skill) ออกเป็น 3 ระดับ

6.3.1 ทักษะขั้นพื้นฐาน (Basic skills)

เป็นการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างง่ายๆ สามารถปฏิบัติงานได้ในขั้นพื้นฐาน รู้จักฮาร์ดแวร์ เช่น การใช้คีย์บอร์ด การใช้ touch-screen เป็นต้น รู้จักซอฟต์แวร์ เช่น การประมวลผลคำ (Word processing) การจัดการไฟล์ข้อมูลบนหน้าจอ การตั้งค่าความเป็นส่วนตัวบนโทรศัพท์มือถือ รวมถึงการใช้งานออนไลน์แบบพื้นฐาน เช่น อีเมล การค้นหา (Search) หรือ การกรอกแบบฟอร์มออนไลน์ ซึ่งการมีทักษะดิจิทัล ในขั้นพื้นฐานนี้ เพียงพอต่อการใช้ชีวิตประจำวัน

สามารถติดต่อและเข้าถึงการให้บริการ ในรูปแบบดิจิทัลได้ไม่ว่าจะเป็นบริการอิเล็กทรอนิกส์ของภาครัฐ การซื้อขายออนไลน์ หรือ บริการการเงินอิเล็กทรอนิกส์

6.3.2 ทักษะขั้นกลาง (Intermediate skills)

เป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้งาน เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทราบว่าจะนำเทคโนโลยีไปใช้ประโยชน์อย่างไร รวมถึงประเมินความสามารถของเทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม สามารถใช้ซอฟต์แวร์ในการออกแบบสิ่งพิมพ์ต่างๆ โดยสามารถจัดวางรูปภาพและข้อความ ให้มีความสวยงาม (Desktop Publishing) ผู้ที่มีทักษะในขั้นนี้จะสามารถทำงานในด้านกราฟิกดีไซน์ (Digital Graphic Design) หรือการทำการตลาดผ่านสื่อดิจิทัล (Digital Marketing)

6.3.3 ทักษะขั้นสูง (Advanced skills)

เป็นทักษะที่อยู่ในระดับผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ เช่น โปรแกรมเมอร์ และผู้ดูแลระบบ ซึ่งในอนาคตจะมีงานจำนวนมากที่จำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีทักษะดิจิทัลขั้นสูง ไม่ว่าจะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) การทำ Big data การเขียนโค้ด การดูแลความปลอดภัยบนโลกอินเทอร์เน็ต (Cybersecurity) Internet of Things (IoT) และการพัฒนาโมบายแอปพลิเคชัน

7. ระเบียบวิธีการวิจัย

ซึ่งประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

7.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

7.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองกลาง กองคลัง กองการเจ้าหน้าที่ กองกิจการนักศึกษา กองแผนงาน กองบริการการศึกษา กองงานวิทยาเขตบางนา ในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในพื้นที่สามารถทราบขนาดของประชากรได้อย่างชัดเจน เป็นจำนวน 501 คน ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นไปที่บุคลากรจากหน่วยงานหลักในสำนักงานอธิการบดี

7.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองกลาง กองคลัง กองการเจ้าหน้าที่ กองกิจการนักศึกษา กองแผนงาน กองบริการการศึกษา กองงานวิทยาเขตบางนา ในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในพื้นที่สามารถทราบขนาดของประชากรได้อย่างชัดเจน เป็นจำนวน 501 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรโดยทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการคำนวณด้วยสูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 โดยมีสูตร ดังนี้

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

กำหนดให้	n	คือ	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	คือ	จำนวนประชากรในการศึกษา 501 คน
	E	คือ	0.05 (ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95)
	$n = \frac{501}{1+501(0.05)^2}$		
	$n = 222.42 \text{ หรือ } 222 \text{ ตัวอย่าง}$		

7.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวคิดเพื่อสร้างแบบสอบถาม โดยชุดแบบสอบถามมีลักษณะทั้งแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close Ended Question) และ แบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือนี้ ผู้วิจัยได้นำชุดแบบสอบถามฉบับร่าง ที่ได้รับการปรับปรุงถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ในการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสำหรับข้อคำถามเกี่ยวกับการใช้ภาษาโดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ให้ 1 เมื่อแน่ใจว่า คำถามนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม

ให้ 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า คำถามนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม

ให้ -1 เมื่อแน่ใจว่า คำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม

เมื่อแบบสอบถาม ได้รับการพิจารณาและตรวจสอบจากความถูกต้องจากผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาจะนำค่าคะแนนเพื่อหาค่า ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยคำนวณจากสูตร จากนั้นนำข้อแบบสอบถามที่ได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 ชุด โดยทดสอบกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) โดยคำนวณหาค่าความสัมพันธ์กันในแต่ละข้อคำถามกับคะแนนรวมในแต่ละด้าน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นเป็นรายปัจจัยและหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าความเชื่อมั่น จะต้องมียค่าตั้งแต่ (0.7) ขึ้นไป โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

7.3 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

7.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง มาทำการวิเคราะห์และประมวลผล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) เมื่อทำการรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ตามจำนวนที่ต้องการโดยผู้ศึกษาจะทำการตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2) นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการลงรหัส (Coding) ตามรหัสที่ได้กำหนด

3) นำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยการวิจัยในครั้งนี้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Level of Significance) ซึ่งวิเคราะห์หาค่าสถิติ ดังนี้

7.3.2 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง โดยนำเสนอในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.3.3 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ตำแหน่งงาน และสังกัดของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่แตกต่างกันมีทักษะดิจิทัลของบุคลากรแตกต่างกัน เป็นการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่าง

สมมติฐานที่ 2 การยอมรับเทคโนโลยีดิจิทัล ได้แก่ ความรู้สึกว่ามีประโยชน์และความรู้สึกว่าง่ายต่อการใช้ ส่วนวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้นำ ความร่วมมือในการทำงาน และการเปิดรับนวัตกรรม ที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง จะใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทำการทดสอบและพยากรณ์

8. ผลการวิจัย

ตารางที่ 8.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ			3. ระดับการศึกษา		
- ชาย	90	40.5	- ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	4.50
- หญิง	132	59.5	- ปริญญาตรี	153	68.9
รวม	222	100.0	- ปริญญาโท	59	26.6
2. อายุ			รวม	222	100.0
- 21-30 ปี	29	13.1	4. ประเภทบุคลากร		
- 31-40 ปี	96	43.2	- ข้าราชการ	2	0.9
- 41-50 ปี	81	36.5	- พนักงานมหาวิทยาลัย	171	77.0
- ตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป	16	7.2	- ลูกจ้างประจำ	2	0.9
รวม	222	100.0	- ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	47	21.2
			รวม	222	100.0
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
5. ตำแหน่งงาน			6. สังกัด		
- ระดับปฏิบัติงาน	13	5.9	- กองกลาง	30	13.5
- ระดับปฏิบัติการ	187	84.2	- กองคลัง	41	18.5
- ระดับชำนาญงาน	2	0.9	- กองการเจ้าหน้าที่	33	14.9
- ระดับชำนาญการ	19	8.6	- กองกิจการนักศึกษา	45	20.3
- ระดับชำนาญการพิเศษ	1	0.5	- กองแผนงาน	22	9.9
รวม	222	100.0	- กองบริการการศึกษา	11	5.0
			- กองงานวิทยาเขตบางนา	40	18.0
			รวม	222	100.0

จากตารางที่ 8.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง 222 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 132 คน (ร้อยละ 59.5) และเพศชายจำนวน 90 คน (ร้อยละ 40.5) ในด้านอายุ ส่วนใหญ่มี

อายุ 31-40 ปี จำนวน 96 คน (ร้อยละ 43.2) รองลงมาอายุ 41-50 ปี จำนวน 81 คน (ร้อยละ 36.5) มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 29 คน (ร้อยละ 13.1) และน้อยที่สุดมีอายุตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 16 คน (ร้อยละ 7.2) ในด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 153 คน (ร้อยละ 68.9) รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 59 คน (ร้อยละ 26.6) และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน (ร้อยละ 4.5) ในด้านประเภทบุคลากร ส่วนใหญ่ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 171 คน (ร้อยละ 77.0) รองลงมาประเภทลูกจ้างมหาวิทยาลัย จำนวน 47 คน (ร้อยละ 21.2) และน้อยที่สุดประเภทข้าราชการ จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.9) มีประเภทลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.9) ในด้านตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 187 คน (ร้อยละ 84.2) รองลงมาตำแหน่งงานระดับชำนาญการ จำนวน 19 คน (ร้อยละ 8.6) ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติงาน จำนวน 13 คน (ร้อยละ 5.9) ตำแหน่งงานระดับชำนาญงาน จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.9) และน้อยที่สุดตำแหน่งงานระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.5) ในด้านสังกัด ส่วนใหญ่สังกัดกองกิจการนักศึกษา จำนวน 45 คน (ร้อยละ 20.3) รองลงมาสังกัดกองคลัง จำนวน 41 คน (ร้อยละ 18.5) สังกัดกองงานวิทยาเขตบางนา จำนวน 40 คน (ร้อยละ 18.0) สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน 33 คน (ร้อยละ 14.9) สังกัดกองกลาง จำนวน 30 คน (ร้อยละ 13.5) สังกัดกองแผนงาน จำนวน 22 คน (ร้อยละ 9.9) และน้อยที่สุดสังกัดกองบริการการศึกษา จำนวน 11 คน (ร้อยละ 5.0)

ตารางที่ 8.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะดิจิทัลของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ในภาพรวมรายชื่อ

ลำดับที่	ทักษะดิจิทัลของบุคลากร ทักษะขั้นพื้นฐาน (Basic Skills)	(n = 222)			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ด้านการรู้จักอุปกรณ์ดิจิทัล 1.1) ท่านรู้จักอุปกรณ์ดิจิทัล เช่น คอมพิวเตอร์, สมาร์ทโฟน, แท็บเล็ต และอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน 1.2) ท่านสามารถใช้งานอุปกรณ์ดิจิทัลได้อย่างมั่นใจและแก้ไขปัญหาพื้นฐานได้	4.71 4.53	0.50 0.57	มากที่สุด มากที่สุด	1 2
	รวมเฉลี่ย	4.61	0.49	มากที่สุด	
2	ด้านการรู้จักแอปพลิเคชันหรือโปรแกรม 2.1) ท่านสามารถใช้แอปพลิเคชันหรือโปรแกรมพื้นฐาน เช่น Microsoft Office, Google Workspace 2.2) ท่านรู้จักและสามารถใช้แอปพลิเคชันหรือโปรแกรมที่จำเป็นในการทำงาน	4.45 4.35	0.59 0.65	มากที่สุด มากที่สุด	1 2
	รวมเฉลี่ย	4.40	0.58	มากที่สุด	
3	ด้านการกรอกแบบฟอร์มออนไลน์ 3.1) ท่านสามารถกรอกข้อมูลลงแบบฟอร์มออนไลน์ 3.2) ท่านรู้วิธีการจัดการข้อมูลในฟอร์มออนไลน์	4.51 4.32	0.62 0.69	มากที่สุด มากที่สุด	1 2
	รวมเฉลี่ย	4.42	0.62	มากที่สุด	

ลำดับที่	ทักษะดิจิทัลของบุคลากร ทักษะขั้นกลาง (Intermediate Skills)	(n = 222)			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
4	ด้านการทำงานด้านกราฟิกดีไซน์ 4.1) ท่านสามารถใช้เครื่องมือกราฟิกดีไซน์เบื้องต้น เช่น Photoshop, Canva เป็นต้น 4.2) ท่านสามารถสร้างงานกราฟิกที่เหมาะสมกับงานในความรับผิดชอบของท่าน 4.3) ท่านสามารถออกแบบกราฟิกเพื่อตอบใจความต้องการของโครงการหรือสื่อออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.86 3.85 3.86	0.82 0.87 0.87	มาก มาก มาก	1 3 2
	รวมเฉลี่ย	3.86	0.83	มาก	
5	ด้านการประชาสัมพันธ์ 5.1) ท่านสามารถผลิตสื่อเพื่อใช้ในการประชาสัมพันธ์ เช่น Facebook Ads, Google Ads เป็นต้น 5.2) ท่านสามารถวิเคราะห์ข้อมูลการประชาสัมพันธ์ 5.3) ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการสร้างเนื้อหาบนสื่อดิจิทัลเพื่อการประชาสัมพันธ์	3.79 3.82 3.79	0.87 0.87 0.86	มาก มาก มาก	3 1 2
	รวมเฉลี่ย	3.80	0.83	มาก	

ลำดับที่	ทักษะดิจิทัลของบุคลากร ทักษะขั้นสูง (Advanced Skills)	(n = 222)			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
6	ด้านการใช้ระบบปัญญาประดิษฐ์				
	6.1) ท่านสามารถใช้เครื่องมือหรือซอฟต์แวร์ที่เกี่ยวข้องกับปัญญาประดิษฐ์ เช่น Chat GPT หรือ AI tool อื่นๆ	3.37	1.11	ปานกลาง	3
	6.2) ท่านสามารถประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.39	1.07	ปานกลาง	2
	6.3) ท่านมีความเข้าใจในกระบวนการที่ปัญญาประดิษฐ์สามารถนำมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.43	1.08	มาก	1
	รวมเฉลี่ย	3.40	1.07	ปานกลาง	
7	ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล				
	7.1) ท่านสามารถใช้งานเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดการข้อมูลจำนวนมาก	4.13	0.78	มาก	3
	7.2) ท่านสามารถวิเคราะห์ข้อมูลจากฐานข้อมูลเว็บไซต์หรือแฟ้มข้อมูล เช่น Excel, Google Sheet เพื่อนำไปใช้ในการทำงาน	4.18	0.74	มาก	1
	7.3) ท่านสามารถรู้ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการตัดสินใจในองค์กร	4.15	0.78	มาก	2
	รวมเฉลี่ย	4.15	0.73	มาก	
	รวมเฉลี่ยทั้งหมด	4.09	0.59	มาก	

จากตารางที่ 8.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับทักษะดิจิทัลของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการรู้จักอุปกรณ์ดิจิทัล อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.49) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านรู้จักอุปกรณ์ดิจิทัล เช่น คอมพิวเตอร์, สมาร์ทโฟน, แท็บเล็ตและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านสามารถใช้งานอุปกรณ์ดิจิทัลได้อย่างมั่นใจและแก้ไขปัญหาพื้นฐานได้ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.57) ส่วนด้านการกรอกแบบฟอร์มออนไลน์ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.62) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านสามารถกรอกข้อมูลลงแบบฟอร์มออนไลน์ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.62) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านรู้วิธีการจัดการข้อมูลในฟอร์มออนไลน์ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.69) และด้านการรู้จักแอปพลิเคชันหรือโปรแกรม อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.58) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านสามารถใช้แอปพลิเคชันหรือโปรแกรมพื้นฐาน เช่น Microsoft Office, Google Workspace อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านรู้จักและสามารถใช้แอปพลิเคชันหรือโปรแกรมที่จำเป็นในการทำงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.65) และด้านการวิเคราะห์ข้อมูล อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.73) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านสามารถวิเคราะห์ข้อมูลจากฐานข้อมูลเว็บไซต์หรือแฟ้มข้อมูล เช่น Excel, Google Sheet เพื่อนำไปใช้ในการทำงาน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ ท่านสามารถใช้ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการตัดสินใจในองค์กร อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.78) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านสามารถใช้งานเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดการข้อมูลจำนวนมาก อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.78) และด้านการทำงานด้านกราฟิกดีไซน์ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.83) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านสามารถใช้เครื่องมือกราฟิกดีไซน์เบื้องต้น เช่น Photoshop, Canva เป็นต้น และท่านสามารถออกแบบกราฟิกเพื่อตอบโจทย์ความต้องการของโครงการหรือสื่อออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.82 และ 0.87 ตามลำดับ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านสามารถสร้างงานกราฟิกที่เหมาะสมกับงานในความรับผิดชอบของท่าน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.87) และด้านการประชาสัมพันธ์ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.83) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านสามารถวิเคราะห์ข้อมูลการประชาสัมพันธ์ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.87) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการสร้างเนื้อหาบนสื่อดิจิทัลเพื่อการประชาสัมพันธ์ และท่านสามารถผลิตสื่อเพื่อใช้ในการประชาสัมพันธ์ เช่น Facebook Ads, Google Ads เป็นต้น อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.86 และ 0.87 ตามลำดับ) สำหรับด้านการใช้ระบบ

ปัญญาประดิษฐ์ อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 1.07) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความเข้าใจในกระบวนการที่ปัญญาประดิษฐ์สามารถนำมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 1.08) รองลงมาคือ ท่านสามารถประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 1.07) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านสามารถใช้เครื่องมือหรือซอฟต์แวร์ที่เกี่ยวข้องกับปัญญาประดิษฐ์ เช่น Chat GPT หรือ AI tool อื่นๆ อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 1.11)

ตารางที่ 8.3 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่ต่างกัน

ตัวแปร	สถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ
ปัจจัยส่วนบุคคล			
เพศ	t-test	0.594	ปฏิเสธสมมติฐาน
อายุ	F-test	0.015*	ยอมรับสมมติฐาน
ระดับการศึกษา	F-test	0.006*	ยอมรับสมมติฐาน
ประเภทบุคลากร	F-test	0.036*	ยอมรับสมมติฐาน
ตำแหน่งงาน	F-test	0.076	ปฏิเสธสมมติฐาน
สังกัด	F-test	0.000*	ยอมรับสมมติฐาน

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8.3 เมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหงไม่แตกต่างกัน ส่วน อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และสังกัดที่ต่างกันมีทักษะดิจิทัลของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหงแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับการนำเสนอค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา ใช้เกณฑ์

พิจารณาของ (Hair; et al. 2010) โดยเกณฑ์การแปลผลค่าความสัมพันธ์มีดังนี้

- 0.81 - 1.00 = ความสัมพันธ์สูงมาก 0.21 - 0.40 = ความสัมพันธ์ต่ำ
- 0.61 - 0.80 = ความสัมพันธ์สูง 0.00 - 0.20 = ความสัมพันธ์น้อยมากหรือไม่มีเลย
- 0.41 - 0.60 = ความสัมพันธ์ปานกลาง

ทั้งนี้ ไม่ควรมีค่าความสัมพันธ์มากกว่า 0.90 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

- | | | |
|----------|--|-----------------------------------|
| หมายเหตุ | X1 หมายถึง ความรู้สึกรู้ว่ามีประโยชน์ | X4 หมายถึง ความร่วมมือในการทำงาน |
| | X2 หมายถึง ความรู้สึกรู้ว่าง่ายต่อการใช้ | X5 หมายถึง การเปิดรับนวัตกรรม |
| | X3 หมายถึง การสนับสนุนจากผู้นำ | X6 หมายถึง ทักษะดิจิทัลของบุคลากร |

ตารางที่ 8.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ (n = 222)

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6
X1	1					
X2	0.782**	1				
X3	0.444**	0.637**	1			
X4	0.605**	0.637**	0.500**	1		
X5	0.525**	0.447**	0.271**	0.696**	1	
X6	0.411**	0.480**	0.360**	0.611**	0.589**	1

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 8.5 แสดงการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีดิจิทัลและวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตัวแปรพยากรณ์	b	Std. Error	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	0.315	0.345		0.913	0.362		
ความรู้สึกรู้ว่ามีประโยชน์ (X1)	-0.187	0.103	-0.162	-1.820	0.070	0.345	2.902
ความรู้สึกรู้ว่าง่ายต่อการใช้ (X2)	0.234	0.104	0.226	2.260	0.025*	0.272	3.683
การสนับสนุนจากผู้นำ (X3)	0.043	0.065	0.047	0.669	0.504	0.558	1.791
ความร่วมมือในการทำงาน (X4)	0.340	0.101	0.293	3.378	0.001*	0.363	2.751
การเปิดรับนวัตกรรม (X5)	0.397	0.092	0.324	4.304	0.001*	0.482	2.076
R = 0.641 $R^2 = 0.411$ Adjusted $R^2 = 0.397$ $SE_{est} = 0.480$ F = 30.143 Sig. = 0.001*							

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8.5 พบว่า ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีดิจิทัลและวัฒนธรรมองค์กรด้านความรู้สึกรู้ว่าง่ายต่อการใช้งานด้านความร่วมมือในการทำงาน และด้านการเปิดรับนวัตกรรม ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับน้อย (R = 0.641) โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 39.7 (Adjusted $R^2 = 0.397$) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.480 ($SE_{est} = 0.480$) และมีค่า Tolerance ต่ำสุดอยู่ที่ 0.272 VIF สูงสุดอยู่ที่ 3.683 จึงไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Multicollinearity)

ด้านที่มีอิทธิพลต่อทักษะดิจิทัลของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง มากที่สุด คือ การเปิดรับนวัตกรรม ($\beta = 0.324$) รองลงมา ความร่วมมือในการทำงาน ($\beta = 0.293$) และน้อยที่สุด ความรู้สึกรู้ว่าง่ายต่อการใช้งาน ($\beta = 0.226$) ตามลำดับ

9. อภิปรายผล

9.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และสังกัด มีอิทธิพลต่อทักษะดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

9.1.1 ด้านอายุ บุคลากรอายุน้อย (21-30 ปี) มีทักษะดิจิทัลสูงกว่ากลุ่มอายุอื่น เนื่องจากความคุ้นเคยและความสนใจในเทคโนโลยีใหม่ๆ ในขณะที่บุคลากรอายุมากกว่า (31 ปีขึ้นไป) มักมีข้อจำกัดด้านเวลาและความสนใจจากการทำงานและครอบครัว

9.1.2 ด้านระดับการศึกษา บุคลากรที่มีการศึกษามากกว่าปริญญาตรีมีทักษะดิจิทัลสูงกว่าผู้ที่มีปริญญาตรี เนื่องจากสามารถปรับตัวและเรียนรู้เทคโนโลยีได้รวดเร็ว ในขณะที่กลุ่มปริญญาตรีอาจต้องการเวลาในการทำความเข้าใจมากขึ้น

9.1.3 ด้านประเภทบุคลากร ลูกจ้างประจำมีทักษะดิจิทัลสูงกว่าลูกจ้างมหาวิทยาลัย เนื่องจากมีโอกาสพัฒนาทักษะผ่านการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ลูกจ้างมหาวิทยาลัยอาจขาดความต่อเนื่องในการทำงาน

9.1.4 ด้านสังกัด บุคลากรสังกัดกองกลางมีทักษะดิจิทัลสูงกว่ากองคลังและกองการเจ้าหน้าที่ เนื่องจากงานของกองกลางเกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหลากหลายรูปแบบ เช่น ระบบเอกสารออนไลน์และเครื่องมือสื่อสาร ในขณะที่กองคลังและกองการเจ้าหน้าที่ใช้โปรแกรมเฉพาะทางมากกว่า

9.2 การยอมรับเทคโนโลยีดิจิทัล

ผลการศึกษาพบว่า ด้านความรู้สึกว่าง่ายต่อการ ใช้ ส่งผลต่อส่งผลกระทบต่อทักษะดิจิทัลของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความง่ายต่อการ ใช้ของเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมทักษะดิจิทัล เพราะช่วยลดอุปสรรคในการเรียนรู้ เพิ่มความมั่นใจ กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และลดความเครียดที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยี ดังนั้น การออกแบบระบบให้มีความง่ายต่อการ ใช้จึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในยุคดิจิทัล และทำให้ผู้ใช้งานมีการเรียนรู้ และกล้าทดลองใช้งาน ได้ด้วยตนเอง โดยผู้ใช้งานไม่ต้องใช้ความพยายามในการเรียนรู้

9.3 วัฒนธรรมองค์กร

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลสองด้าน ได้แก่ ความร่วมมือในการทำงาน และการเปิดรับนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อทักษะดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

9.3.1 ด้านความร่วมมือในการทำงาน จะส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัล โดยเอื้อให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และใช้เทคโนโลยีร่วมกัน นอกจากนี้ยังสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการแก้ปัญหา ร่วมกัน ช่วยให้บุคลากรปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลได้ดีขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการอบรมพัฒนาทักษะต่าง ๆ ซึ่งท้ายที่สุดแล้วนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานและความพร้อมในการรับมือกับยุคดิจิทัล

9.3.2 ด้านการเปิดรับนวัตกรรม ช่วยกระตุ้นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพิ่มความยืดหยุ่นในการปรับตัว และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในงานประจำวัน บุคลากรที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อนวัตกรรมมักมีความเต็มใจที่จะเรียนรู้ ลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาทักษะดิจิทัลได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมวัฒนธรรมการเปิดรับนวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในยุคดิจิทัล

10. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และสังกัดหน่วยงาน ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่เพศและตำแหน่งงานไม่แสดงความแตกต่างชัดเจน

10.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

10.1.1 ด้านอายุ บุคลากรวัยสูงอายุมีทักษะดิจิทัลต่ำกว่าวัยหนุ่มสาว เนื่องจากความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีที่จำกัด จึงควรจัดฝึกอบรมเฉพาะทาง โดยเน้นเนื้อหาพื้นฐาน เช่น การใช้โปรแกรมออฟฟิศ ระบบออนไลน์ของมหาวิทยาลัย และจัดให้ผู้ช่วยเหลือระหว่างการอบรมเพื่อเพิ่มความมั่นใจ

10.1.2 ระดับการศึกษา บุคลากรที่มีการศึกษามากกว่ามัธยมศึกษาทักษะดิจิทัลพื้นฐาน จึงควรออกแบบหลักสูตรแบ่งตามระดับความรู้ เช่น เริ่มจากคอมพิวเตอร์เบื้องต้นสำหรับกลุ่มพื้นฐาน และเน้นโปรแกรมขั้นสูงสำหรับกลุ่มที่มีความรู้มากกว่า

10.1.3 ด้านประเภทบุคลากร แต่ละกลุ่มมีบทบาทหน้าที่และพื้นฐานความรู้แตกต่างกัน ดังนั้น การพัฒนาทักษะดิจิทัลจึงต้องออกแบบให้สอดคล้องกับลักษณะงานของบุคลากรแต่ละประเภท โดยมีแนวทางสำคัญ ดังนี้

1) การออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมที่เหมาะสม ควรจัดหลักสูตรที่ตอบโจทย์ความต้องการเฉพาะกลุ่ม เช่น การใช้โปรแกรมสำนักงานสำหรับเจ้าหน้าที่ทั่วไป หรือเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับผู้บริหาร เพื่อให้การเรียนรู้เกิดประโยชน์สูงสุด

2) การสร้างหลักสูตรเฉพาะทาง โดยการแบ่งเนื้อหาตามระดับทักษะและหน้าที่การงานจะช่วยให้บุคลากรพัฒนาความสามารถได้ตรงจุด เช่น หลักสูตรพื้นฐานสำหรับผู้เริ่มต้น และหลักสูตรขั้นสูงสำหรับผู้ที่มีประสบการณ์

10.1.4 ด้านสังกัด แต่ละหน่วยงานมีความต้องการใช้เทคโนโลยีแตกต่างกัน เช่น ฝ่ายการเงินต้องการทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ในขณะที่ฝ่ายประชาสัมพันธ์จำเป็นต้องใช้สื่อสังคมออนไลน์ จึงควรออกแบบการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับลักษณะงาน และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างสังกัด

10.2 ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี

ด้านความรู้สึกละเอียดต่อการใช้ บุคลากรที่มองว่าเทคโนโลยีใช้งานง่ายจะมีทักษะดิจิทัลสูงกว่า ดังนั้น ควรออกแบบระบบดิจิทัลให้เป็นมิตรกับผู้ใช้ พร้อมคู่มือหรือวิดีโอสอนที่เข้าใจง่าย และจัดฝึกอบรมแบบเป็นขั้นตอน

10.3 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

9.3.1 ความร่วมมือในทีมงาน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ (เช่น Microsoft Teams) และจัดพื้นที่แลกเปลี่ยนความรู้จะช่วยพัฒนาทักษะดิจิทัล

9.3.2 การเปิดรับนวัตกรรม องค์กรควรสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการทดลองเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น AI หรือ Data Analytics โดยเริ่มจากเนื้อหาพื้นฐานสำหรับบุคลากรที่ยังไม่พร้อม

11. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

ในการวิจัยครั้งถัดไปควรมีปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของบุคลากร เช่น บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากอาจมีทักษะดิจิทัลที่แตกต่างจากบุคลากรใหม่ การเข้าถึงอุปกรณ์เทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีผลต่อทักษะดิจิทัล แรงจูงใจและความตั้งใจในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของแต่ละบุคคล

ควรมีการศึกษาขยายขอบเขตทางด้านกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาให้ครอบคลุมบุคลากรจากหน่วยงานอื่นๆ ในมหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนภาพรวมของทั้งมหาวิทยาลัยมากขึ้น นอกจากนี้ ควรเพิ่มความหลากหลายของกลุ่มตัวอย่างในด้านอายุ ระดับการศึกษา และประเภทของบุคลากร เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ผลกระทบของแต่ละปัจจัยได้อย่างละเอียดและแม่นยำยิ่งขึ้น

12. เอกสารอ้างอิง

ชนทัต ปัทมะภูวดล. (2568). นวัตกรรมสื่อสารของธุรกิจยานยนต์ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อยานยนต์ไฟฟ้าของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารนวัตกรรมสังคมศาสตร์*, 2(1), 18-31.

- ทักษะดิจิทัล (Digital Skills). (n.d.). สืบค้นจาก <https://www.timeconsulting.co.th/digital-skill>
- พรวิภา รุ่งหมี่. (2564). วัฒนธรรมองค์กรในการรับรู้ของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณีองค์กรบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). วัฒนธรรมองค์กร: แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์. กรุงเทพฯ: โพรเพซ.
- หทัยรัตน์ เสนาะพล. (2563). การยอมรับเทคโนโลยีและการสื่อสารการตลาดเชิงบูรณาการที่ส่งผลต่อการตั้งใจซื้อเสื้อผ้าแฟชั่นผ่านช่องทาง FACEBOOK LIVE ของผู้บริโภคชาวไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยรังสิต).
- เรวัต ตันตยานนท์. (2560). การยอมรับเทคโนโลยีในบริบทของสังคม. Knowledge Community SMEs, 2560. สืบค้นจาก <https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/641132>
- Aggelidis, P., & Chatzoglou, D. (2016). Using a modified technology acceptance model in hospitals. *International Journal of Medical Informatics*, 78.
- Camarero, C., Anton, C., & Rodriguez, J. (2013). Technological and ethical antecedents of e-book piracy and price acceptance. *Journal of the Electronic Library*, 32(4), 542–566.
- Daft, R. L. (1999). *Leadership: Theory and practice*. Fort Worth, Tex.: Dryden Press.
- Davis, F. D., Bagozzi, R. P., & Warshaw, P. R. (1989). User acceptance of computer technology: A comparison of two theoretical models. *Management Science*, 35(8), 982-1003.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: John Wiley & Sons.