



บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล
ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

กิริชญญา ของโพธิ์

การศึกษารายบุคคลนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปีการศึกษา 2565

ORGANIZATIONAL CLIMATE AFFECTING ON WORK EFFICIENCY IN THE
DIGITAL AGE OF PERSONNEL AT THE CENTRAL OFFICE OF THE BASIC
EDUCATION COMMISSION

KIRACHANYA KHONGPHO

An Individual Study Submitted in Partial Fulfillment of the
Requirements for the Degree of Master of Business Administration
Department of Innovative Business and Accountancy,
Dhurakij Pundit University
Academic Year 2022



ใบรับรองการศึกษารายบุคคล

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หัวข้อการศึกษารายบุคคล บรรยายภาคองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล
ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)
เสนอโดย กิรชัญญา ของโพธิ์
สาขาวิชา การจัดการ
อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล ดร.สุรวี ศุนาลัย

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบการศึกษารายบุคคลแล้ว

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

..... กรรมการที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรวี ศุนาลัย)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส)

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี รับรองแล้ว

..... คณบดีวิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ.2566

หัวข้อการศึกษารายบุคคล	บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(ส่วนกลาง)
ชื่อผู้เขียน	กิริชัญญา ของโพธิ์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.สุรวี คุนาลัย
หลักสูตร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) (2) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ใช้แบบสอบถามออนไลน์ในการเก็บข้อมูลจากบุคลากร ได้แบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์ผลจำนวน 311 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-Test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรที่มีเพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (p<0.05) 2) บรรยากาศองค์การสามารถอธิบายการผันแปรของประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ได้ร้อยละ 38.10 ตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนาย ได้แก่ การให้การสนับสนุน (X2) ความผูกพัน (X3) ความรับผิดชอบ (X5) และมาตรฐาน (X6) สมการวิเคราะห์ถดถอย คือ $Y = 1.586 + 0.109(X2) + 0.116(X3) + 0.150(X5) + 0.189(X6)$

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ, ประสิทธิภาพการทำงาน, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

๐,๖๖

Individual Study Title	ORGANIZATIONAL CLIMATE AFFECTING ON WORK EFFICIENCY IN THE DIGITAL AGE OF PERSONNEL AT THE CENTRAL OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION
Author	Kirachanya Khongpho
Individual Study Advisor	Assistant Professor Suravee Sunalai, Ph.D.
Program	Master of Business Administration
Academic Year	2022

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to explore the demographic factors affecting work efficiency in the digital age among personnel at the Basic Education Commission's central office, and (2) to examine the impact of the organizational climate on work efficiency in the digital age among the same personnel. The study population comprised employees of the Basic Education Commission's central office. Data were collected via an online questionnaire from 311 respondents and analyzed using statistical methods, including percentages, frequencies, standard deviations, t-tests, one-factor analysis of variance (ANOVA), and multiple regression analysis.

The findings revealed that: (1) Gender, duration of work, and categories of personnel significantly influenced work efficiency in the digital age among the personnel at the central office of the Basic Education Commission, with these differences being statistically significant ($p \leq 0.05$), and (2) The organizational climate accounted for 38.10% of the variance in work efficiency in the digital age among the same personnel. The independent variables with predictive power were support (X2), commitment (X3), responsibility (X5), and standards (X6). The regression equation was given by $Y = 1.586 + 0.109(X2) + 0.116(X3) + 0.150(X5) + 0.189(X6)$.

Keywords: Organizational climate, Work efficiency, Central office of Basic Education Commission

0,50

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษารายบุคคล เรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีโดยได้รับความอนุเคราะห์ และความกรุณาอย่างยิ่งของดร.สุรวิ ศุนาลัย อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่ามาให้ความรู้ ให้คำแนะนำ ตรวจสอบปรับปรุง แก้ไข และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาในครั้งนี้ทั้งในด้านเนื้อหาและวิธีการวิจัย ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในสิ่งต่างๆ แก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา จนทำให้งานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์ รวมทั้ง ประธานกรรมการ และกรรมการการวิจัย ที่ให้ข้อเสนอแนะเป็นประโยชน์ยิ่งในการปรับปรุง แก้ไขเนื้อหาของงานให้มีความสมบูรณ์และถูกต้องมากขึ้น ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งต่อความเมตตา กรุณาของท่าน และขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การศึกษารายบุคคลฉบับนี้ทุกท่าน ที่ให้คำปรึกษาในทุกๆด้าน ผู้ที่เขียนเอกสาร หนังสือ บทความ และงานวิจัย ต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้อ้างอิง ตลอดถึงผู้ทำแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ เสียสละเวลา ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ บิดา มารดา ที่ให้การเลี้ยงดู อบรมสั่งสอน และส่งเสริมสนับสนุน ใน ด้านการศึกษามาโดยตลอด รวมถึงเพื่อนสนิทมิตรสหาย หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือ เป็น กำลังใจ และให้การสนับสนุนส่งเสริมในทุกๆ ด้านตลอดมา จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ และ บรรลุผลตามปณิธานที่ตั้งไว้

กิริชัญญา ของโพธิ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย (Research questions).....	2
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research objectives).....	2
1.4 สมมติฐานของการวิจัย (Research hypotheses).....	2
1.5 ขอบเขตของการวิจัย (Research scope).....	2
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ (Definition of terms).....	4
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	6
2.2 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ.....	8
2.3 ข้อมูลสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง).....	11
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัล.....	13
2.5 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
2.6 กรอบแนวคิดงานวิจัย (Conceptual Framework).....	29
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	30
3.1 ประชากรและตัวอย่าง.....	30
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	32
3.3 การรวบรวมข้อมูล (Data Collection).....	33
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ.....	33

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	36
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศองค์การ.....	38
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล.....	42
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	58
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	58
5.3 อภิปรายผล.....	59
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	63
บรรณานุกรม.....	65
ภาคผนวก.....	70
ก แบบสอบถามการวิจัย.....	71
ประวัติผู้เขียน.....	78

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง.....	3
2.1 สรุปรงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
3.1 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง.....	31
4.1 แสดงค่าความถี่ และร้อยละของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ..... การศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)	36
4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ.....	38
4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ..... ด้านโครงสร้าง	39
4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ..... ด้านมาตรฐาน	39
4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ..... ด้านความรับผิดชอบ	40
4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ..... ด้านการยอมรับ	41
4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ..... ด้านการให้การสนับสนุน	41
4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ..... ด้านความผูกพัน	42
4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ..... การทำงานในยุคดิจิทัล	43
4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ..... การทำงานในยุคดิจิทัล ด้านคุณภาพของงาน	43
4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ..... การทำงานในยุคดิจิทัล ด้านปริมาณงาน	44
4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ..... การทำงานในยุคดิจิทัล ด้านเวลา	45
4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ..... การทำงานในยุคดิจิทัล ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	45

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลจำแนกตามเพศ.....	46
4.15 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลจำแนกตามอายุ.....	47
4.16 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลจำแนกตาม..... ระดับการศึกษา	48
4.17 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลจำแนกตาม..... ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	49
4.18 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลด้านเวลา..... เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	51
4.19 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลจำแนกตาม..... ประเภทบุคลากร	52
4.20 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลเป็นรายคู่..... ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามประเภทบุคลากร	53
4.21 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลด้านคุณภาพ..... เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามประเภทบุคลากร	53
4.22 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลด้านปริมาณงาน..... เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามประเภทบุคลากร	54
4.23 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลด้านเวลา..... เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามประเภทบุคลากร	54
4.24 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลด้านค่าใช้จ่าย..... ในการดำเนินงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามประเภทบุคลากร	55
4.25 สรุปค่าการวิเคราะห์ (Model Summary) ของบรรยากาศองค์การ..... ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)	55
4.26 สรุปค่าการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)..... ของบรรยากาศองค์การส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)	56

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 สัญลักษณ์ “สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”	13
2.2 วิวัฒนาการของยุคดิจิทัล.....	14

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากยุค Analog ไปสู่ยุค Digital และยุค Robotic จึงทำให้เทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน ข้าราชการซึ่งเป็นแกนหลักของการพัฒนาประเทศ จึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิด culture shock เนื่องจากการเปลี่ยนผ่านเทคโนโลยี และเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสม เช่น การสูญเสียการเป็นส่วนตัว ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การโจรกรรมข้อมูล การโจมตีทางไซเบอร์ เป็นต้น ซึ่งในบริบทของประเทศไทยในปัจจุบัน ภาครัฐถือเป็นแกนหลักในการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันและขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยที่ผ่านมา ภาครัฐของไทยได้มีการปรับบทบาทภารกิจ และโครงสร้างส่วนราชการให้มีความเหมาะสมกับภารกิจและรูปแบบการทำงานของภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งมีการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้มีความทันสมัยและยกระดับการให้บริการประชาชนมาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับปรุงรูปแบบและกระบวนการทำงานและการให้บริการประชาชน รวมทั้งสามารถให้ข้อมูลความต้องการบริการ สร้างสรรค์นวัตกรรม ออกแบบและปรับปรุงการบริการภาครัฐที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง รวมถึงสนับสนุนการสร้างเชื่อมโยงการบริการข้ามหน่วยงาน ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และระหว่างภาครัฐกับประชาชนในรูปแบบดิจิทัล และการเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2561)

หากต้องการปรับปรุงหรือการพัฒนาองค์การ สิ่งหนึ่งที่ต้องพิจารณาคือบรรยากาศองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การได้รับการสั่งสมจากวัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์การตั้งแต่อดีต บรรยากาศที่พึงประสงค์ย่อมส่งผลที่ดีต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การ หากองค์การใดมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานต้องเป็นบรรยากาศองค์การที่มีความอบอุ่น ให้การสนับสนุน มีความรับผิดชอบ มีรางวัลในการทำงาน แก้ไขความขัดแย้ง มีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น มีมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้งานเกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ (ปฎิมา ถนิมกาญจน์ และ เพ็ญพร ปุกหุด, 2565)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อระบบการศึกษาของประเทศไทย อาจกล่าวได้ว่าเป็นส่วนราชการหลักที่พัฒนาระบบการศึกษาของประเทศไทยให้มีคุณภาพ ซึ่งในการปฏิบัติงานนั้นต้องใช้ทรัพยากรบุคคลในองค์กร เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามนโยบายทางการศึกษาต่าง ๆ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สพฐ. ได้ประกาศนโยบายและจุดเน้น ของ สพฐ. โดยมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ทุกระดับ เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานหรือระบบงานขององค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพในโลกยุคดิจิทัล รวมทั้งช่วยให้ข้าราชการ สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับโอกาสการทำงานที่ดีและเติบโตก้าวหน้าในอาชีพราชการ

ดังนั้น การที่องค์กรใดๆ จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ส่วนหนึ่งต้องมาจากเทคโนโลยีดิจิทัลที่เอื้ออำนวยและการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีในองค์กรให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มที่ และเมื่อบุคลากรมีความพร้อมในการทำงานในยุคดิจิทัลนั้น จะทำให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนระบบการศึกษาและสนับสนุนประสานงานให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สร้างพื้นฐานระบบการบริหารจัดการที่ดี หากบุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดี ก็จะสามารถพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของระบบการศึกษาไทยให้มีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น

1.2 คำถามการวิจัย (Research questions)

1.2.1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ ประเภทบุคลากร) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรต่างกันหรือไม่ อย่างไร

1.2.2 บรรยากาศองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากร หรือไม่ อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research objectives)

1.3.1 เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

1.3.2 เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

1.4 สมมติฐานในการวิจัย (Research hypotheses)

1.4.1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรต่างกัน

1.4.2 บรรยากาศองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากร

1.5 ขอบเขตการวิจัย (Research scope)

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษา เรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable)

1.5.1.1.1 บรรยากาศองค์การ

- 1.5.1.1.1 โครงสร้าง
- 1.5.1.1.2. มาตรฐาน
- 1.5.1.1.3 ความรับผิดชอบ
- 1.5.1.1.4 การยอมรับ
- 1.5.1.1.5 การให้การสนับสนุน
- 1.5.1.1.6 ความผูกพัน

1.5.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร และพื้นที่

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ศึกษา บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(ส่วนกลาง) ทั้งชายและหญิง จำนวน 1,238 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ การสุ่มตัวอย่างจากบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) จำนวน 302 คน

ตารางที่ 1.1 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ที่	สำนักงาน	จำนวนคน	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง
1	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	5	1
2	สำนักติดตามและประเมินผลฯ	70	17
3	สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา	150	37
4	สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา	78	19
5	สำนักทดสอบทางการศึกษา	65	16
6	หน่วยตรวจสอบภายใน	33	8
7	สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน	82	20
8	สำนักการคลังและสินทรัพย์	135	33
9	สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน	77	19
10	สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	67	16
11	สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ	128	31
12	สำนักอำนวยการ	102	25
13	ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ	27	7
14	สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย	29	7

ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

ที่	สำนักงาน	จำนวนคน	จำนวนประชากรกลุ่ม ตัวอย่าง
15	สำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้	22	5
16	สำนักพัฒนากิจกรรมนักเรียน	26	6
17	ศูนย์เฉพาะกิจคุ้มครองและช่วยเหลือเด็กนักเรียน	38	9
18	หน่วยศึกษานิเทศก์	7	2
19	สำนักบริหารงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา	32	8
20	สำนักนิติการ	23	6
21	สำนักบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	37	9
22	สำนักงานกองทุนโครงการอาหารกลางวัน	5	1
รวม		1,238	302

1.5.3 ขอบเขตของเวลา

การศึกษานี้คาดว่าจะทำวิจัย ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2566 ถึง 31 พฤษภาคม 2566 รวมระยะเวลาการทำวิจัยทั้งสิ้น ประมาณ 3 เดือน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 เพื่อให้ทราบถึงบรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

1.6.2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศองค์การให้เหมาะสมกับบุคลากร

1.6.3 เพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรมาเป็นข้อมูลในการวางแผนการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร (ส่วนกลาง)

1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ (Definition of terms)

บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ หรือรู้สึกถึงสิ่งแวดล้อมที่มีส่วนร่วมในการทำงาน หรือบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ประกอบไปด้วยการผสมผสานระหว่างบรรทัดฐาน คุณค่า ความคาดหวัง นโยบาย และแนวทางการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ และเป็นปัจจัยที่มุ่งเสริมให้สามารถทำงานเป็นทีมได้ (กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล, 2558)

โครงสร้าง หมายถึง การมีโครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหาร จัดแบ่งหน้าที่ ขอบบังคับ ระเบียบ กฎเกณฑ์ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานการ รวมถึงแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน การมีลำดับ ขั้นตอนและแบบแผนการทำงานที่รวดเร็ว มอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้กับพนักงาน รวมไปถึงการมีกฎระเบียบข้อบังคับขององค์การที่อำนวยความสะดวกให้กับการทำงานของพนักงาน

มาตรฐาน หมายถึง มีมาตรฐานการทำงานและเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งเป็นมาตรฐานที่พนักงาน ยอมรับและต้องปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ มาตรฐานสามารถพิจารณาปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม โดยมีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความรับผิดชอบ หมายถึง ภาระหน้าที่ ขอบเขตความรับผิดชอบ งานและปริมาณที่ได้รับ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลากร รวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจในการทำงาน

การยอมรับ หมายถึง สามารถยอมรับความขัดแย้งหรือความแตกต่างกันในความคิดเห็น ยินดีรับฟังความคิดเห็นที่ต่างกัน มีการชื่นชมยกย่องในผลงานการทำงาน

การให้การสนับสนุน หมายถึง บุคลากรรู้สึกได้รับความไว้วางใจ กำลังใจและการช่วยเหลือจากผู้บริหาร หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน

ความผูกพัน หมายถึง มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และเต็มใจจะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กร เกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด สิริวิติ ชูเชิด (2556)

คุณภาพของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามข้อกำหนดที่ต้องการ

ปริมาณงาน หมายถึง ผลงานที่ทำสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ โดยผลงานนั้นต้องมีปริมาณงานที่เหมาะสม

เวลา หมายถึง เวลาที่ใช้ในการทำงานนั้นจะต้อง เหมาะสมกับงาน และมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น โดยมีการวางแผนกำหนดเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานเป็นไปตามที่กำหนดไว้

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หมายถึง บุคคลสามารถบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น คน เงิน เทคโนโลยีวัสดุต่าง ๆ อย่างประหยัดค้ำค่าที่สุด

ยุคดิจิทัล หมายถึง ช่วงเวลาหนึ่งที่วิวัฒนาการของเทคโนโลยีเกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ และช่วยให้การดำเนินชีวิตประจำวันของมีความสะดวกสบายขึ้น ส่งผลให้ วิถีชีวิต เศรษฐกิจ สังคม ธุรกิจ และการศึกษาเปลี่ยนไป

ปัจจัยประชากรศาสตร์ ในที่นี้หมายถึง ลักษณะทั่วไปของตัวอย่างที่ผู้วิจัยศึกษาเปรียบเทียบกับ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ ประเภทบุคลากร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)” โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
- 2.2 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ
- 2.3 ข้อมูลสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัล
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดงานวิจัย

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

2.1.1 ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

ณัฐรินทร์ รินทร สุขลิ้ม (2562) ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ มีผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจของทุกฝ่าย

สุพิชัย ชุกิตติกุล และ จันทนา แสนสุข (2561) ได้กล่าวว่าประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง กระบวนการในการปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้ อย่างคุ้มค่า ประหยัด บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และมีคุณภาพอันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วยคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่าย

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านทางธุรกิจ หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต คุณภาพของการมีประสิทธิภาพ (Quality of Effectiveness) และความสามารถในการผลิต (Competence and Capability) ในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุด ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้า หรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุดเพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่

จิตติมา อัครธิตพิงศ์ (2556) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและบุคลากรองค์กร ซึ่งองค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่สำคัญ มีดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคมและประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคาร กำลังการซื้อของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคม

2. สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์กรที่กำหนดทิศทางการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์กร และการจัดบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

3. ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคคล ด้านบุคลากรหรือบุคคล ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร บุคคลต้องมีประสิทธิภาพในการทำงานดังนั้นองค์ประกอบด้านตัวบุคคลที่จะไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ปรัชญาและอุดมการณ์ บุคลิกภาพ ความต้องการ ค่านิยม เป้าประสงค์ของชีวิตและการทำงาน การสำรวจตนเอง ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน และการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น

4. กระบวนการขององค์กร เป็นองค์ประกอบสำคัญลำดับสองต่อจากองค์ประกอบด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์กร คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิต และการบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์กร การวางแผน การจัดองค์กรในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงาน และการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

Herbert A. Simon (1960, pp. 180-181 อ้างถึงใน ชาญณรงค์ หวังเจริญ, 2558, น. 11-12) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจเกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักร โดยพิจารณาว่างานใดที่มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ดูได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output)

Peterson and Plowman (1989 อ้างถึงใน กัญศิมา ศรีสุริยงค์, 2561) ได้ให้แนวคิด และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุเทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการทำงาน คือ การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยอาศัยความสามารถ ความชำนาญ และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าสูงสุด โดยประเมินผลของประสิทธิภาพนั้นได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

2.2 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

2.2.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

สุนิสา เนาวรัตน์ (2563) บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้และประสบการณ์ของสมาชิกในองค์การต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์การแต่ละองค์การ โดยการรับรู้นั้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างองค์การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระหว่างรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมขององค์การการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เช่น พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหาร ซึ่งจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ทำให้บุคคลในองค์การเกิดความรู้สึกและรับรู้จากการปฏิบัติได้โดยทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการจูงใจและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ

ชนัตพร เขี่ยมหาญ (2562) บรรยากาศองค์การหมายถึงการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การมักสะท้อนให้เห็นถึงความคิดความเชื่อ ค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในองค์การที่บุคลากรสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมและมีผลต่อทัศนคติ พฤติกรรมของบุคลากรในองค์การที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละแห่ง

ลำไผ พรหมชัย (2561) บรรยากาศองค์การ หมายถึง คุณลักษณะต่าง ๆ ของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บุคลากรในองค์กรรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากร และเอื้อให้เกิดทัศนคติ ค่านิยม และความรู้สึกในการทำงานในองค์กร

พัชรภรณ์ ควรคะนิง (2560) บรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์ประกอบของสภาพสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคลากรในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมที่มีต่อขนาดและโครงสร้างขององค์การ แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์การ และการติดต่อสื่อสาร ซึ่งจะสะท้อนค่านิยมและมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ

ฉวีวรรณ เขี่ยมพญา (2559) บรรยากาศองค์การ เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งหมด ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ซึ่งเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การ ทำในองค์การมีลักษณะเฉพาะตัวหรือเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การ

เบญจวรรณ แจ่มจำริญ (2557) บรรยากาศองค์การหมายถึง การรับรู้ของบุคลากร หรือพนักงานภายในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การ สมาชิกสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมและมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในองค์การของบุคลากรหรือพนักงาน

ลิทวิท และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคคลในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อมและมีอิทธิพลต่อการจูงใจและปฏิบัติงานในองค์การ

จากความหมายบรรยากาศองค์การที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปความหมายของบรรยากาศองค์การที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์ประกอบต่างๆของสภาพแวดล้อมขององค์การ ที่บุคลากรสามารถเข้าใจและรับรู้ได้ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทั้งทางตรงและทางอ้อมของบุคลากรในองค์การ

2.2.2 องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ

ลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968 อ้างถึงใน ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา, 2559) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การเป็นส่วนสำคัญของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับ สิ่งแวดล้อมที่สามารถให้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งอธิบายถึงการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การแต่ละด้านแตกต่างกันไปได้กำหนดปัจจัยบรรยากาศองค์การไว้ 8 ปัจจัย ส่วนเรื่องการวัดความเข้าใจหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของผู้ปฏิบัติงานนั้น ออกเป็น 9 มิติ คือองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การ 9 ด้าน ได้แก่

1. โครงสร้างองค์การ (structure) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวข้องกับข้อบังคับ ในกลุ่มระเบียบ กฎเกณฑ์กระบวนการดำเนินการที่มีอยู่มุ่งเน้นที่การปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและตรวจสอบแนวทางอย่างละเอียดหรือมี ลักษณะยืดหยุ่นและไม่เป็นทางการซึ่งจะส่งผล กระทบต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคลและพฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงาน

2. ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานว่าเป็นผู้นำตัวเอง ไม่ต้องมีการตรวจสอบการตัดสินใจซ้ำ เมื่อความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานที่ทำ

3. การให้รางวัล (rewards) หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับการให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติงาน ที่ดี เน้นการให้รางวัลทางบวกมากกว่าการลงโทษ รู้ถึงความยุติธรรมของนโยบายในการจ่าย ค่าตอบแทนและเลื่อนตำแหน่ง

4. ความเสี่ยงของงาน (risk) หมายถึง ความรู้สึกกับความเสี่ยง ไม่ปลอดภัย และความท้าทายในงานและในองค์การ เน้นที่การคำนวณถึงความเสี่ยงหรือการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย หาวีที่ดี ที่สุดในการปฏิบัติงาน

5. ความอบอุ่น (warmth) หมายถึง ความรู้สึกของการเป็นลูกน้องที่ดีต่อบรรยากาศที่ทำงานกับหัวหน้า เน้นที่ความสัมพันธ์อันดี และบรรยากาศที่เป็นกันเอง เป็นมิตรและมีกลุ่มสังคมที่ไม่เป็นทางการ

6. การสนับสนุน (support) หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือของหัวหน้างานและพนักงานคนอื่นในกลุ่ม เน้นความร่วมมือสนับสนุนจากหัวหน้าและลูกน้อง

7. มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน (standards) หมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญของ มาตรฐานการปฏิบัติงานและเป้าหมายชัดเจน เน้นการปฏิบัติงานที่ดี ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีเป้าหมายส่วนตัวและกลุ่มทำทนาย

8. การยอมรับความขัดแย้ง (conflict) หมายถึง ความรู้สึกของหัวหน้างานและพนักงานคน อื่นๆ ที่ต้องการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง เน้นการนำปัญหามาเปิดเผยมากกว่าการไม่สนใจปัญหา หรือเพิกเฉยต่อปัญหาที่เกิดขึ้น

9. ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์กร (identity) หมายถึง ความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของบริษัท และเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของทีมที่ทำงานร่วมกัน ถือว่าเป็นความภาคภูมิใจของพนักงานที่ ปฏิบัติงานในองค์กร ต่อมาในปี 2002 Stringer ได้ศึกษาเพิ่มเติมจากที่เขาได้ศึกษาร่วมกับ Litwin และเขียนหนังสือที่มีชื่อว่า Leadership and Organizational Climate (The cloud Chamber Effect) โดยอ้างถึงประสบการณ์การทำงานเป็นที่ปรึกษาให้กับหลายๆ องค์กร จนเขาคิดว่าจะต้องมีการจัดกลุ่มมิติบรรยากาศองค์ใหม่เป็น 6 ด้าน คือ

1. โครงสร้าง (Structure) หมายถึงการสนองตอบความรู้สึกของบุคลากรว่ามีการจัดการและมีการระบุหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ระดับ โครงสร้างจะมีมากเมื่อพนักงานรู้สึกว่าทุกคนทราบภาระหน้าที่การงานของตนเป็นอย่างดีระดับโครงสร้างจะมีน้อยเมื่อพนักงานมีความสับสนในภาระหน้าที่ของตน

2. มาตรฐาน (Standard) หมายถึงการวัดถึงความรู้สึกที่เกี่ยวกับความกดดัน ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในองค์กรและระดับของความภาคภูมิใจของบุคลากรว่า มีการทำงานที่ดีการมีระดับมาตรฐานสูง หมายถึงการที่บุคลากรคอยหาแนวทางที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอระดับมาตรฐานที่ต่ำ จะแสดงถึงการมีความคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำของบุคลากร

3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การสนองตอบความรู้สึกของบุคลากรถึงการเป็นเจ้านายตนเอง และไม่มี การตรวจสอบการตัดสินใจซ้ำ โดยผู้อื่น ผู้ที่รู้สึกถึงความรับผิดชอบในระดับ สูงจะได้รับการสนับสนุนให้แก้ปัญหาด้วยตนเองผู้ที่รู้สึกถึงความรับผิดชอบในระดับต่ำ จะชี้ให้เห็นถึงความเสี่ยงและการทดสอบด้วยวิธีการใหม่ๆ มีแนวโน้มที่จะถูกทำให้หมดกำลังใจ

4. การยอมรับ (Recognition) หมายถึง การที่บุคลากรจะรู้สึกได้ถึง การได้รับรางวัลเมื่อทำงานได้ดีซึ่งการวัดนี้จะมุ่งเน้นไปที่การให้รางวัลหรือการตำหนิติเตียนและการถูกลงโทษบุคลากรการยอมรับในระดับสูงบ่งบอกถึงคุณลักษณะของความสมดุลและความเหมาะสมระหว่าง การให้รางวัลและการถูกตำหนิติเตียน การยอมรับในระดับ ต่ำ หมายถึงการทำงานได้ดีแต่รางวัลที่จะได้รับนั้นไม่มีความแน่นอน

5. การให้การสนับสนุน (Support) หมายถึงการสนองตอบความรู้สึกของบุคลากรถึงความไว้วางใจและการให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ในองค์กรซึ่งมีอยู่โดยทั่วไปในกลุ่มการทำงานการสนับสนุนจะอยู่ในระดับสูงเมื่อบุคลากรรู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ดีและเมื่อพวกเขา รู้สึกแล้วเขาจะให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาต้องการทำการสนับสนุนในระดับต่ำ จะเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรรู้สึกแยกจากผู้อื่นและโดดเดี่ยว

6. ความผูกพัน (Commitment) หมายถึง การสนองตอบความรู้สึกของบุคลากรถึงความภูมิใจในความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และระดับความผูกพันของบุคลากรต่อเป้าหมายขององค์กรการมีความรู้สึกผูกพันในระดับสูงจะเกี่ยวเนื่องกับระดับการมีความจงรักภักดีส่วนบุคคล (เบญจพร กลิ่นสีงาม, 2559)

2.3 ข้อมูลสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

2.3.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งถือเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรกของไทยที่กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชาชนชาวไทย ให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ เพื่อเป็นการตอบสนองตามเจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา และกรมวิชาการ จึงเป็นหน่วยงานที่ต้องมารวมกันเป็นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 6 กรกฎาคม 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 7 กรกฎาคม 2546 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานประจำภูมิภาคทั่วประเทศ 225 เขต เพื่อจัดระบบและกระจายอำนาจการจัดการศึกษาในประเทศไทยให้ครอบคลุมมากขึ้น แบ่งเป็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 183 เขต บริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 63 เขต และหน่วยงานในส่วนกลาง รวม 22 หน่วยงาน ได้แก่

- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- สำนักติดตามและประเมินผลฯ
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา
- สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา
- สำนักทดสอบทางการศึกษา
- หน่วยตรวจสอบภายใน
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- สำนักการคลังและสินทรัพย์
- สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
- สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
- สำนักอำนวยการ
- ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย

สำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้
สำนักพัฒนากิจกรรมนักเรียน
ศูนย์ความปลอดภัย สพฐ.
หน่วยศึกษานิเทศก์
สำนักบริหารงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา
สำนักนิติการ
สำนักบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา
สำนักงานกองทุนโครงการอาหารกลางวัน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและการส่งเสริมการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำข้อเสนอนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษา มาตรฐานการจัดการศึกษา และหลักสูตร
แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง และดำเนินการเกี่ยวกับการสนับสนุนทรัพยากร การจัดตั้งจัดสรร
ทรัพยากร และบริหารงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. พัฒนาระบบการบริหาร และส่งเสริม ประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การนำเทคโนโลยี
สารสนเทศไปใช้ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมการนิเทศการบริหารและการจัดการศึกษา
4. ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเขตพื้นที่การศึกษา
5. พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลการจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน การศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ และประสาน ส่งเสริมการจัด
การศึกษาขั้นพื้นฐานของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน
องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นของเขตพื้นที่การศึกษา
6. ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
7. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

สัญลักษณ์ “สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”



ภาพที่ 2.1 สัญลักษณ์ “สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”

ที่มา: <https://www.obec.go.th/about/>

ตราสัญลักษณ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยอักษรย่อ สพฐ. ล้อมรอบด้วยลายบัวผูกเป็นวงรีบนพื้นสีเขียว ภายใต้รูปเสมา ธรรมจักร หมายถึง หน่วยราชการขึ้นตรงกับกระทรวงศึกษาธิการ เบื้องล่างเป็นแถบชื่อเต็มของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อักษรทอง และขลิบข้างแถบทองพื้นเขียวอันเป็นสีประจำกระทรวงศึกษาธิการ สีลายของบัวดอกขาวปลายกลีบชมพูใบเขียวบนพื้นสีส้ม ดอกบัว หมายถึง ความเจริญทางพุทธปัญญาและความงอกงามทางการศึกษา อันหมายถึงสีประจำวันพฤหัสบดี ซึ่งโบราณถือว่าเป็นวันครู ผู้ประสิทธิ์วิทย์การให้แก่ศิษย์ ทั้งเป็นผู้วางรากฐานทางการศึกษา ให้ถูกต้องและมีคุณธรรม ทั้งหมดที่เป็นสีทอง หมายถึงความเจริญรุ่งเรืองในด้านการศึกษายังผลของการศึกษานั้น สู่การมีบุคลากรที่ดี มีความรู้ มีคุณธรรม ในการพัฒนาประเทศให้เจริญ

สีประจำสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาจากสีประจำสามกรมเดิม ได้แก่

สีเขียว เป็นสีของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

สีแสด เป็นสีของกรมสามัญศึกษา

สีเทา เป็นสีของกรมวิชาการ

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัล

2.4.1 ยุคดิจิทัล

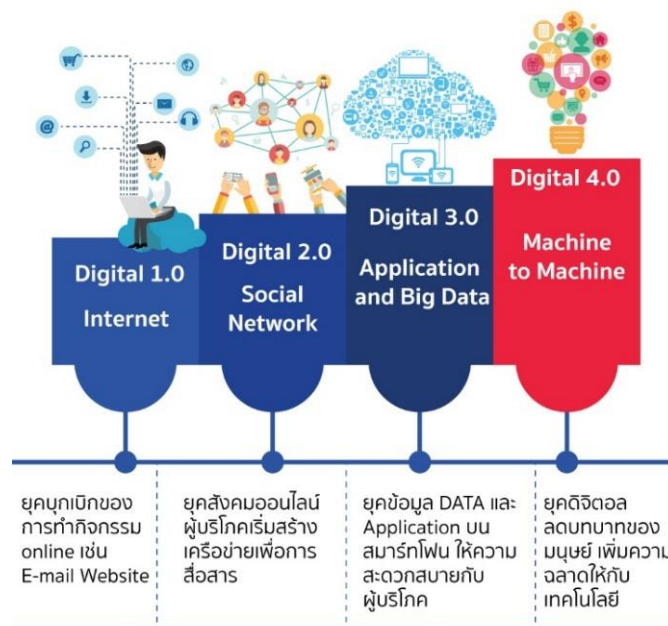
การดำเนินชีวิตของผู้คนในยุคปัจจุบัน มีความสะดวกสบายขึ้นมากกว่าเมื่อก่อน เพราะความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ กลายมาเป็นส่วนหนึ่งในชีวิต ไม่ว่าจะการสื่อสารกับผู้อื่น รูปแบบการทำงาน การเรียนการสอนในสถานศึกษา รวมทั้งการดำเนินชีวิต ซึ่งวิวัฒนาการของยุคดิจิทัล สามารถแบ่งออกเป็น 4 ยุค ดังนี้

Digital 1.0 ยุคนี้เป็นยุคเริ่มต้นของ “Internet” เป็นช่วงเวลาที่การดำเนินชีวิตของผู้คนเปลี่ยนจากแบบออฟไลน์ มาเป็นออนไลน์ เช่น การส่งจดหมายทางไปรษณีย์เปลี่ยนเป็นการส่ง E-mail และการถือกำเนิดเว็บไซต์ ที่ทำให้ผู้คนสามารถเข้าถึงข้อมูลทุกอย่างได้ง่ายและทั่วถึง

Digital 2.0 ยุค Social Media เป็นยุคที่มีเครือข่ายสังคม Social Network เน้นการแบ่งปันรูปภาพ สื่อต่าง ๆ และสามารถเขียนบล็อก สร้างพอดแคสต์ โพสต์รูปภาพ วิดีโอ แสดงความคิดเห็นได้

Digital 3.0 ยุคแห่งข้อมูลและบิ๊กดาต้า เป็นยุคที่มีการใช้ข้อมูลที่มีจำนวนมากให้เกิดประโยชน์ ซึ่งหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ มีข้อมูลเข้าออกเป็นจำนวนมาก จึงเริ่มมีการนำเทคโนโลยีระบบคลาวด์มาช่วยอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล โดยสามารถเข้าถึงข้อมูลบนระบบคลาวด์จากที่ใดก็ได้ผ่านอินเทอร์เน็ต และสามารถแบ่งปันข้อมูลกับผู้อื่นได้ ซึ่งเป็นการลดต้นทุนและเพิ่มความรวดเร็วในการปฏิบัติงานได้มากขึ้น

Digital 4.0 เทคโนโลยีที่ชาญฉลาด ยุคที่สามารถทำให้อุปกรณ์ต่าง ๆ สื่อสารและทำงานร่วมกันได้อย่างอัตโนมัติ เทคโนโลยีถูกนำมาพัฒนาต่อยอดเพื่อลดภาระของมนุษย์ และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้คน องค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ให้มากยิ่งขึ้นโดยใช้ชื่อยุคนี้ว่า Machine to Machine



ภาพที่ 2.2 วิวัฒนาการของยุคดิจิทัล

ที่มา: <https://www.wice.co.th/2018/01/11/digital-4-0-technology/>

2.4.2 การพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือ Digital literacy หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แทปเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากยุค Analog ไปสู่ยุค Digital จึงทำให้เทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน ข้าราชการซึ่งเป็นแกนหลักของการพัฒนาประเทศ จึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิด culture shock เนื่องจากการเปลี่ยนผ่านเทคโนโลยี และเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสม เช่น การสูญเสียการเป็นส่วนตัว ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การโจรกรรมข้อมูล การโจมตีทางไซเบอร์ เป็นต้น ซึ่ง Digital literacy เป็นทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานที่จะเป็นตัวช่วยสำคัญสำหรับข้าราชการในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกับผู้อื่น และช่วยส่วนราชการสร้างความคุ้มค่าในการดำเนินงาน เพื่อการไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 และยังช่วยให้ข้าราชการ สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับโอกาสการทำงานที่ดี และเติบโตก้าวหน้าในอาชีพราชการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2561)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย (ปีเผยแพร่)	เรื่อง (Research title)	ตัวแปรตาม (Dependent variable ; Y)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable ; X)	ข้อค้นพบ (Findings)
พัชราภรณ์ วรรคเนิง (2560)	ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงาน บริษัทขนาดใหญ่ ใน เขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรม ไฮเทค จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	คุณภาพชีวิตในการทำงาน 1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและ เพียงพอ 2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็น อันตรายต่อสุขภาพ 3. การพัฒนาศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน 4. ความก้าวหน้า 5. สังคมสัมพันธ์ 6. ลักษณะการบริหารงาน 7. ภาวะอิสระจากงาน 8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	บรรยากาศองค์การ 1. โครงสร้างองค์การ 2. การตั้งมาตรฐานในการทำงาน 3. ความรับผิดชอบในการทำงาน 4. การชื่นชม 5. การสนับสนุน 6. ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.71$) และมีนัยสำคัญทางสถิติ ในระดับที่ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการชื่นชม ($r_{xy} = 0.54$) ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน ($r_{xy} = 0.43$) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ($r_{xy} = 0.41$) มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ด้านการสนับสนุน ($r_{xy} = 0.35$) ค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับต่ำ และ ด้านโครงสร้างองค์การ ($r_{xy} = 0.18$) ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ($r_{xy} = 0.15$) มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ตามลำดับสรุปผลคือสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปีเผยแพร่)	เรื่อง (Research title)	ตัวแปรตาม (Dependent variable ; Y)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable ; X)	ข้อค้นพบ (Findings)
สุนิสา เนาวรัตน์ (2563)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อ บรรยากาศองค์การ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2	บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 2 มิติครูผู้สอน 4 ด้าน 1. ด้านขาดความสามัคคี 2. ด้านอุปสรรค 3. ด้านขวัญกำลังใจ 4. ด้านมิตรสัมพันธ์ มิติผู้บริหาร 4 ด้าน 1. ด้านห่างเหิน 2. ด้านมุ่งผลงาน 3. ด้านเป็นแบบอย่าง 4. ด้านกรุณาปราณี	วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน 1. ความมุ่งประสงค์ขององค์การ 2. การมอบอำนาจ 3. การตัดสินใจ 4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 5. ความไว้วางใจ 6. ความมีคุณภาพ 7. การยอมรับ 8. ความเอื้ออาทร 9. ความซื่อสัตย์สุจริต 10. ความหลากหลายของบุคลากร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. กระตุ้นทางปัญญา 4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล พฤติกรรมของผู้บริหาร 1. การมีความคิดริเริ่ม	1. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนวัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และพฤติกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมาก และเป็น บรรยากาศแบบควบคุม 2. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ภาวะผู้นำ การ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศองค์การ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ด้านความหลากหลาย ของบุคลากร (X110) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X23) พฤติกรรม ของผู้บริหารด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข (X32)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปีเผยแพร่)	เรื่อง (Research title)	ตัวแปรตาม (Dependent variable ; Y)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable ; X)	ข้อค้นพบ (Findings)
			2. การรู้จักปรับปรุงแก้ไข 3. การให้การยอมรับนับถือ 4. การให้ความช่วยเหลือ 5. การโน้มน้าวจิตใจ 6. การประสานงาน 7. การเข้ากับสังคมได้อย่างดี	ด้านการประสานงาน (X36) ด้านการให้การยอมรับนับถือ (X33) และด้านการเข้ากับสังคมได้อย่างดี (X37) ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยร่วมกันพยากรณ์บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ร้อยละ 79.10, ($R^2 = 0.791$)
ชนิตพร เขี่ยมหาญ (2562)	บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตใน การทำงานที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันใน องค์กรของข้าราชการ และลูกจ้างสำนักงาน ปลัดกระทรวง อุตสาหกรรม	ความผูกพันในองค์การ 1. ด้านจิตใจ 2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ 3. ด้านบรรทัดฐาน Allen and Meyer 1991 (อ้างถึงใน กันตภณ ต้นสกุล, 2561)	ปัจจัยส่วนบุคคล 1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพ 4. ระดับการศึกษา 5. ตำแหน่งงาน ปัจจุบัน 6. ประสบการณ์การทำงาน ปัจจุบัน 7. รายได้ บรรยากาศองค์การ 1. โครงสร้างของงาน 2. มาตรฐานในการปฏิบัติงาน 3. ความรับผิดชอบ 4. การยอมรับ	เพศและตำแหน่งงานปัจจุบันไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การในขณะที่อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ การทำงานและรายได้มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การในภาพรวมมากที่สุดรองลงมาคือด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างของงาน และด้านการยอมรับตามลำดับ อย่าง

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปีเผยแพร่)	เรื่อง (Research title)	ตัวแปรตาม (Dependent variable ; Y)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable ; X)	ข้อค้นพบ (Findings)
			5. การสนับสนุน คุณภาพชีวิตในการทำงาน 1.ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2.สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3.ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4.การพัฒนาความสามารถของตนเอง 5.การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6.ประชาธิปไตยในองค์กร 7.ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8.ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม Walton 1973 (อ้างถึงใน ศรีนิญา ปุเต๊ะ, 2552)	มีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรในภาพรวมมากที่สุดรองลงมาคือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรด้านการพัฒนาความสามารถของตนเองด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวตามลำดับอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปีเผยแพร่)	เรื่อง (Research title)	ตัวแปรตาม (Dependent variable ; Y)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable ; X)	ข้อค้นพบ (Findings)
กัญศิมา ศรีสุริยงค์ (2561)	ความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่อุทยาน แห่งชาติเขาใหญ่	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 1. คุณภาพของงาน 2. ปริมาณของงาน 3. การใช้เวลาในการปฏิบัติงาน 4. การใช้ค่าใช้จ่ายในการ ปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ปีเตอร์สันและโพลแมน (Peterson & Plowman, 1989)	ประชากรศาสตร์ 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ตำแหน่งงาน 5. รายได้ต่อเดือน ความผูกพันต่อองค์กร 1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับ องค์กร 2. การมีส่วนร่วมกับองค์กร 3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Buchanan, 1974)	เจ้าหน้าที่ภายในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ส่วนใหญ่เป็น เพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีตำแหน่งงานเป็น พนักงานจ้างเหมาและมีรายได้ต่อ เดือน ไม่เกิน 10,000 บาทเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขา ใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน ระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรและด้านการมีส่วนร่วม ในองค์กร ตามลำดับ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ระดับมากและเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปริมาณของงานมีความ เฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้าน คุณภาพของงานและด้านการใช้จ่ายค่าใช้จ่ายในการ ปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ตามลำดับ และเจ้าหน้าที่อุทยาน แห่งชาติเขาใหญ่ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกัน โดยเจ้าหน้าที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปีเผยแพร่)	เรื่อง (Research title)	ตัวแปรตาม (Dependent variable ; Y)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable ; X)	ข้อค้นพบ (Findings)
				สูงกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพที่ดีกว่า
ณัฐนรินทร์ สุขลิ้ม (2562)	ความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะกับ ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการ ในสังกัดราชการส่วน ภูมิภาคประจำจังหวัด ตรัง	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 1. การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ 2. การจัดหาและใช้ ปัจจัย ทรัพยากร 3. กระบวนการปฏิบัติงาน 4. ความพึงพอใจของทุกฝ่าย	สมรรถนะ 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. บริการที่ดี 3. การส่งเสริมความชำนาญในงานอาชีพ 4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบ ธรรมและจริยะความคิดเห็นเกี่ยวกับ ธรรม 5. การทำงานเป็นทีม	เจ้าหน้าที่ที่อยู่ในตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า และความผูกพัน ต่อองค์กรในทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.01ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะพบว่าอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุดคือ ด้านการยึด มั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม และน้อย ที่สุดคือด้านการส่งเสริมความชำนาญในงานอาชีพ ตามลำดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความพอใจ ของทุกฝ่าย รองลงมาคือการจัดหาและใช้ ปัจจัย ทรัพยากร และน้อยที่สุดคือการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัด ราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรังพบว่า มี

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปีเผยแพร่)	เรื่อง (Research title)	ตัวแปรตาม (Dependent variable ; Y)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable ; X)	ข้อค้นพบ (Findings)
				ความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
เบญจพร กลิ่นสีงาม (2559)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร และ ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของ บุคลากร กรณีศึกษา : กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและ สหกรณ์	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน - คุณภาพของงาน - ปริมาณงาน - เวลา - ค่าใช้จ่าย Petersenand Plowman (1989)	ปัจจัยส่วนบุคคล - เพศ - อายุ - ระดับการศึกษา - ตำแหน่งงาน - อัตราเงินเดือน บรรยากาศองค์กร - โครงสร้าง - มาตรฐาน - ความรับผิดชอบ - การยอมรับ - การให้การสนับสนุน - ความผูกพัน Stringer (2002) ภาวะผู้นำ - การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ - การสร้างแรงบันดาลใจ - การกระตุ้นปัญญา - การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล Bass and Avolio (1993)	1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและอัตราเงินเดือน ไม่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 2) บรรยากาศองค์กรและค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ภาวะผู้นำ ไม่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร 3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมี อิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปีเผยแพร่)	เรื่อง (Research title)	ตัวแปรตาม (Dependent variable ; Y)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable ; X)	ข้อค้นพบ (Findings)
			ค่าตอบแทน - ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน - ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน	
ลำไพ พรหมชัย (2561)	ปัจจัยแรงจูงใจและ บรรยากาศองค์กรที่มี อิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการท งาน ของบุคลากรการ ไฟฟ้าส่วนภูมิภาคใน จังหวัดอุบลราชธานี	ประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากร 1.ด้านผลงานบรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จ 2.ด้านกระบวนการทำงาน 3.ด้านการจัดหาและการใช้ปัจจัย ทรัพยากร	ปัจจัยแรงจูงใจ 1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2.ด้านลักษณะของงาน 3.ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยบรรยากาศองค์กร 1.ด้านโครงสร้างขององค์กร 2.ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ 3.ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน 4.ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ด้านความ รับผิดชอบ และด้าน ความสำเร็จในการทำงาน มี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากรในระดับ ปานกลาง ส่วนปัจจัยบรรยากาศ องค์กร ด้าน การยอมรับความขัดแย้ง ด้านความอบอุ่น และ การสนับสนุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระดับสูง และ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านโครงสร้างของ องค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการ ทำงานของบุคลากรในระดับปาน และ 3) ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ พบว่า ตัวแปร ทำนายทั้ง 7 ตัว มีความสัมพันธ์กับตัวแปร ประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรในระดับสูง นั่นคือชุดตัวแปรต้น สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปีเผยแพร่)	เรื่อง (Research title)	ตัวแปรตาม (Dependent variable ; Y)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable ; X)	ข้อค้นพบ (Findings)
				ร้อยละ 60 โดย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมี 4 ตัวแปร ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
สุพิชัย ชุกิตติกุล และ จินทนา แสนสุข (2561)	แรงจูงใจที่ส่งผลต่อ ขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานและ ประสิทธิภาพการ ทำงานของครุวิทยาลัย อาชีวศึกษาเอกชน จังหวัด พระนครศรีอยุธยา	ประสิทธิภาพการทำงาน	แรงจูงใจภายใน 1. ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ 2. การประสบความสำเร็จ 3. ความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจภายนอก 1. นโยบายและการบริหาร 2. วิธีการปกครองบังคับบัญชา 3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	- แรงจูงใจภายใน ด้านการประสบผลสำเร็จและความ มั่นคงในการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน ส่วนด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ไม่ส่งผลต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน - สำหรับแรงจูงใจภายนอกด้านสภาพ แวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลเชิงบวกต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่วนด้าน นโยบายและการบริหารและวิธีการปกครองบังคับบัญชา ไม่ส่งผล ต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและนอกจากนี้ พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อ ประสิทธิภาพการทำงานอีกด้วย

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปีเผยแพร่)	เรื่อง (Research title)	ตัวแปรตาม (Dependent variable ; Y)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable ; X)	ข้อค้นพบ (Findings)
เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559)	แรงจูงใจที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของ พนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 1. ด้านความเชี่ยวชาญในงาน ธุรกิจการค้า นโยบายรัฐ 2. ด้านความเอาใจใส่ในลูกค้าและ ประชาชนและความโปร่งใส 3. ด้านการประสานความร่วมมือ เป็นทีม 4. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการปรับปรุงงาน 5. ด้านความรักในองค์กร 6. ด้านความตระหนักในต้นทุน ผลประโยชน์ 7. ด้านการจัดการเครือข่าย ความสัมพันธ์ 8. ด้านจริยธรรม	ปัจจัยส่วนบุคคล 1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพ 4. ระดับการศึกษา 5. ตำแหน่งงาน 6. ระยะเวลาการทำงาน 7. รายได้ต่อเดือน ปัจจัยจูงใจ 1. ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้า ปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขศาสตร์ 1. ค่าตอบแทน 2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4. การนิเทศงาน 5. นโยบายและการบริหาร	กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปีมี สถานภาพโสดระดับการศึกษาปริญญาตรีรายได้ต่อเดือน 15,001-25000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ได้แก่ด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการ บริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปีเผยแพร่)	เรื่อง (Research title)	ตัวแปรตาม (Dependent variable ; Y)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable ; X)	ข้อค้นพบ (Findings)
			6. สภาพการทำงาน 7. สถานะทางอาชีพ 8. ความมั่นคงในการทำงาน 9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	
ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559)	บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสภานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8	บรรยากาศองค์การ 1. โครงสร้างองค์การ 2. ความรับผิดชอบ 3. การให้รางวัล 4. ความเสี่ยงของงาน 5. ความอบอุ่น 6. การสนับสนุน 7. มาตรฐานการปฏิบัติงาน 8. การยอมรับความขัดแย้ง 9. ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ	คุณภาพชีวิตการทำงานของครู (Teacher' quality of work life) 1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4. ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. การบูรณาการด้านสังคม 6. ประชาธิปไตยในการทำงาน 7. จังหวะชีวิต 8. การเกี่ยวข้องกับสังคม	1. บรรยากาศองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในต่อองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุน ด้านรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัลด้านมาตรฐานงานการปฏิบัติงาน ด้านความอบอุ่น ด้านความเสี่ยงของงาน และด้านการยอมรับความขัดแย้ง ตามลำดับ 2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปีเผยแพร่)	เรื่อง (Research title)	ตัวแปรตาม (Dependent variable ; Y)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable ; X)	ข้อค้นพบ (Findings)
				<p>ด้านบูรณาการด้านสังคม ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพด้านจังหวะชีวิต ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคมตามลำดับ</p> <p>3. บรรยากาศองค์การโดยภาพรวมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01</p>
เบญจวรรณ แจ่มจำริญ (2557)	ปัจจัยบรรยากาศในการสื่อสารภายในองค์กร กระบวนการในการสื่อสาร และสื่อสังคมออนไลน์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการสื่อสารภายในองค์กรของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	ประสิทธิภาพในการสื่อสารภายในองค์กร	ปัจจัยบรรยากาศในการสื่อสารภายในองค์กร <ul style="list-style-type: none"> - การไว้วางใจ - การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ - การสนับสนุนซึ่งกันและกัน - การเปิดเผยการสื่อสารจากบนลงล่าง - การรับฟังการสื่อสารจากล่างขึ้นบน - รูปแบบพฤติกรรมสื่อสารแบบปัจจัยกระบวนการในการสื่อสาร 	ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26 - 30 ปี มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยากาศในการสื่อสารภายในองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุดรองลงมา คือ

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปีเผยแพร่)	เรื่อง (Research title)	ตัวแปรตาม (Dependent variable ; Y)	ตัวแปรอิสระ (Independent variable ; X)	ข้อค้นพบ (Findings)
			<ul style="list-style-type: none"> - ผู้รับสาร - ผู้ส่งสาร - ข้อมูลข่าวสาร - วิธีการสื่อสาร /ช่องทางการสื่อสาร ปัจจัยสื่อสังคมออนไลน์	กระบวนการสื่อสารด้านช่องทางการสื่อสาร บรรยากาศในการสื่อสารภายในองค์กรด้านการสนับสนุนซึ่งกันและกัน กระบวนการสื่อสารด้านผู้ส่งสาร และบรรยากาศในการสื่อสารภายในองค์กรด้านการเปิดเผยการสื่อสารจากบนลงล่าง ตามลำดับ โดยร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครได้คิดเป็นร้อยละ 63.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

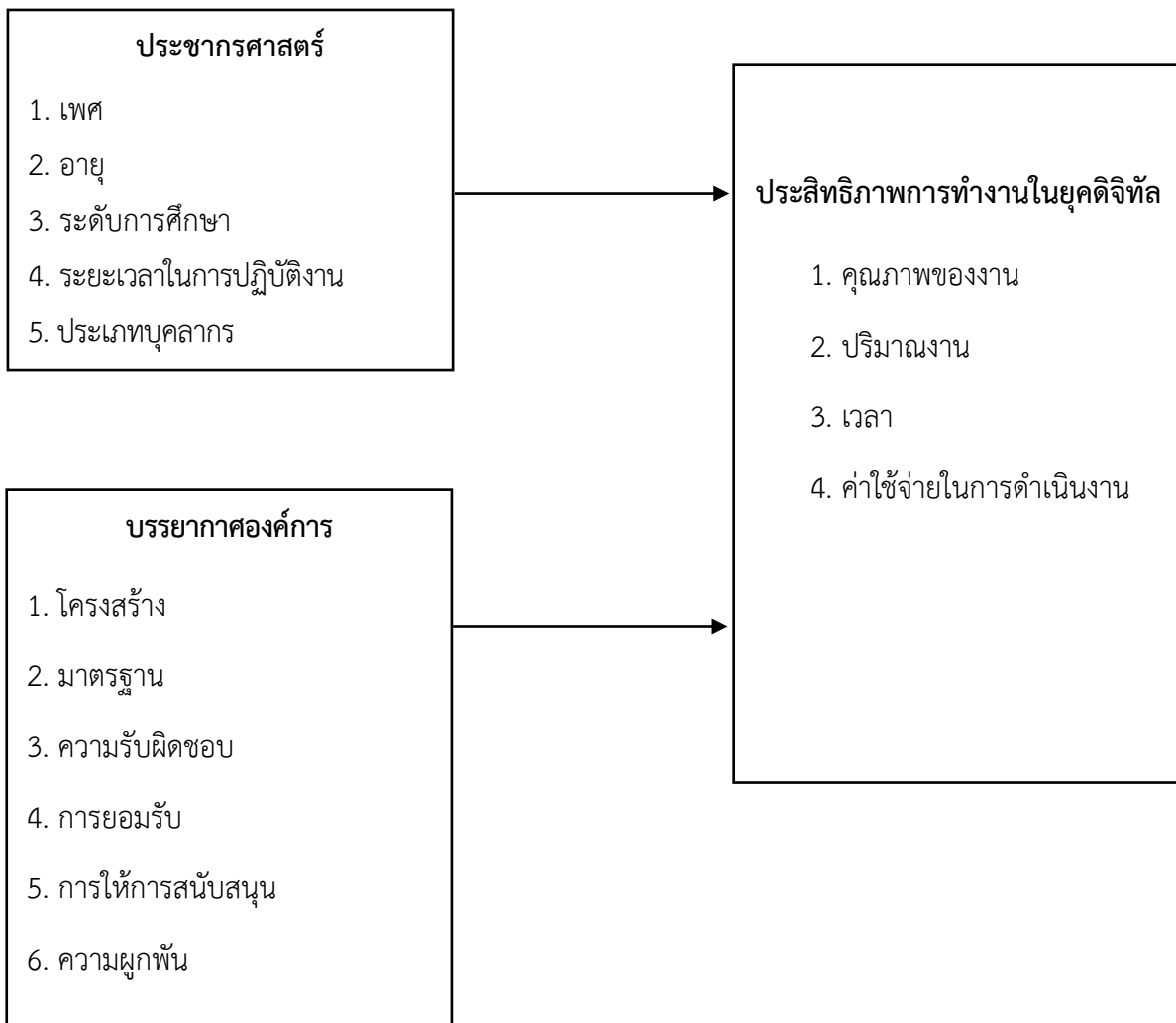
ที่มา: มาจากการทบทวนวรรณกรรม (Literature reviews)

2.6 กรอบแนวคิดงานวิจัย (Conceptual Framework)

การวิจัยนี้ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ซึ่งสังเคราะห์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ กนกกรณ์ เซ็นกลาง (2563) และ ชนัตพร เขี้ยมหาญ (2562) และ สุพจน์ อภิรักษ์ธारा และ ปฐิมา ถนิมกาญจน์ (2565) และ Litwin and Stringer (1968) แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสังเคราะห์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของกฤตภาคิน มิ่งโสภา และ ฅนมล จันท์สม (2564) และ จุฑามาศ นิมจิตต์ (2564) และ Peterson and Plowman (1989) มีกรอบแนวคิดการวิจัยแสดงตามภาพที่ 1 ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent variable)

ตัวแปรตาม(Dependent Variable)



บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัย เรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) มีระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ศึกษา คือ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ซึ่งมีจำนวนประมาณ 1,238 คน ผู้วิจัยจึงใช้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยใช้ความคลาดเคลื่อน 5 % ดังนี้

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดประชากร
 e = ความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการสุ่มตัวอย่าง

$$\begin{aligned} \text{สูตร} \quad n &= \frac{N}{1+N(e)^2} \\ &= \frac{1,238}{1+1,238(0.05)^2} \\ n &= 302 \text{ คน} \end{aligned}$$

การศึกษาครั้งนี้ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่เป็นบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) จำนวน 1,238 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา 302 คน และทำการกำหนดสัดส่วน จำแนกตามสัดส่วน ดังที่แสดงในตารางที่ 3.1

เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) มีการจำแนกสำนักออกเป็น 22 สำนัก ดังนั้นจะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ประชากรกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ที่	สำนักงาน	จำนวน ประชากร จริง	การคำนวณขนาด ของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน ประชากร กลุ่ม ตัวอย่าง
1	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	5	5x302/1,238	1
2	สำนักติดตามและประเมินผลฯ	70	70x302/1,238	17
3	สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา	150	150x302/1,238	37
4	สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา	78	78x302/1,238	19
5	สำนักทดสอบทางการศึกษา	65	65x302/1,238	16
6	หน่วยตรวจสอบภายใน	33	33x302/1,238	8
7	สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน	82	82x302/1,238	20
8	สำนักการคลังและสินทรัพย์	135	135x302/1,238	33
9	สำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน	77	77x302/1,238	19
10	สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ	67	67x302/1,238	16
11	สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ	128	128x302/1,238	31
12	สำนักอำนวยการ	102	102x302/1,238	25
13	ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ	27	27x302/1,238	7
14	สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย	29	29x302/1,238	7
15	สำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้	22	22x302/1,238	5
16	สำนักพัฒนากิจการรมณ์นักเรียน	26	26x302/1,238	6
17	ศูนย์ความปลอดภัย สพฐ.	38	38x302/1,238	9
18	หน่วยศึกษานิเทศก์	7	7x302/1,238	2
19	สำนักบริหารงานความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา	32	32x302/1,238	8
20	สำนักนิติการ	23	23x302/1,238	6
21	สำนักบริหารพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา	37	37x302/1,238	9
22	สำนักงานกองทุนโครงการอาหารกลางวัน	5	5x302/1,238	1
รวม	1,238		302	

และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

*เพื่อลดความผิดพลาดของงานวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 317 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยกรอบ แนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีวิธีดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเทคนิคและวิธีการสร้างแบบสอบถามจากงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. รวบรวมข้อมูลที่จะใช้ในการสร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร เอกสาร และสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ

3. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับปัจจัยหรือตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง แล้วนำไปให้ผู้มีประสบการณ์และเชี่ยวชาญได้ตรวจสอบและแนะนำข้อบกพร่อง

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามฉบับร่างแล้วนำไปทดสอบกับผู้เชี่ยวชาญตลอดจนนำไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นจึงนำมาปรับปรุงแก้ไข และพิมพ์เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ต่อไป

เป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Online questionnaire) ที่พัฒนาโดย Google form ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 บรรยากาองค์กร

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

เครื่องมือแบบสอบถามข้อมูลมีระดับมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ (Hassann & Shrigley 1984) ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ Likert,s scale ในแบบสอบถามข้างต้นนำมาหาค่าเฉลี่ยตามช่วงเกณฑ์มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย ความหมาย

4.21 – 5.00 มากที่สุด

3.41 – 4.20 มาก

2.61 – 3.40 ปานกลาง

1.81 – 2.60 น้อย

1.0 – 1.80 น้อยที่สุด

(กิติทัศน์ ทศกฤษณ์, 2557)

3.3 การรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.3.1 สุ่มตัวอย่างแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

3.3.2 ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์การวิจัย รวมทั้ง หลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบ
แบบสอบถาม มีความเข้าใจในข้อความถาม และความต้องการของผู้วิจัย

3.3.3 กระจายแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ ที่พัฒนาโดย Google form ส่งผ่านช่องทางสื่อสังคม
เครือข่าย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เฟซบุ๊ก และไลน์ เนื่องจากการเก็บแบบสอบถามออนไลน์ เวลาที่ผู้ตอบ
แบบสอบถามเสร็จจะมีการแจ้งเตือน ผู้วิจัยจะตรวจสอบความถูกต้องของการตอบแบบสอบถามได้ทันที โดย
ถ้ามีการตอบแบบสอบถามไม่ครบทุกข้อหรือแบบทิ้งค้างจะตัดตัวอย่างดังกล่าวออกทันที เพื่อให้ได้คำตอบที่
ครบถ้วนและสมบูรณ์มากที่สุด เมื่อแบบสอบถามครบจึงปิดการตอบแบบสอบถาม

3.3.4 นำแบบสอบถามออนไลน์ที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง เช่น ตรวจสอบข้อมูลสูญหาย ข้อมูลที่
ผิดปกติ เป็นต้น

3.3.5 ทำการลงข้อมูล/ปรับปรุงข้อมูล (Data entry) ด้วยโปรแกรม Excel

3.3.6 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
เชิงสถิติ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2
ส่วน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย ซึ่งมีวิธีการวิเคราะห์ ข้อมูล
และวิธีการทางสถิติ ดังนี้

3.4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ประกอบด้วย

3.4.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาใน
การปฏิบัติงาน และ ประเภทบุคลากร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

3.4.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ได้แก่ โครงสร้าง มาตรฐาน ความรับผิดชอบ
การยอมรับ การให้การสนับสนุน และความผูกพัน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(Standard deviation)

3.4.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อตอบปัญหาตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเชิงสถิติ

3.4.2.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรต่างกัน โดยตัวแปรต้น เพศใช้การวิเคราะห์ทดสอบ (T- test) ส่วนตัวแปรต้น อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการในปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance)

3.4.2.2 สมมติฐานที่ 2 การส่งผลกระทบระหว่างตัวแปรของบรรยากาศในองค์กรกับตัวแปรประสิทธิภาพในการทำงานยุคดิจิทัล ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยและศึกษาข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือวิจัยสำหรับการทำวิจัยในครั้งนี้ โดยส่งแบบสอบถามออนไลน์ให้กับบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยไม่จำกัดเพศ อายุ ระดับการศึกษา ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนและคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ทั้งหมด 311 ชุด ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ และประมวลผลให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัยโดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ ได้แก่ โครงสร้าง มาตรฐาน ความรับผิดชอบ การยอมรับ การให้การสนับสนุน และความผูกพัน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ได้ในการแปลความหมาย ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

T แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน t-test

F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F-Distribution)

* แทน ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R² แทน ประสิทธิภาพในการทำนาย (R-Square)

Adj. R² แทน ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjust R-Square)

Beta แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน

P แทน ค่าความน่าจะเป็น (P-value)

Sig แทน ค่าความน่าจะเป็น

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequencies) และร้อยละ(Percentage) ที่เป็นลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ และร้อยละของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

(n=311)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	87	28.00
	หญิง	224	72.00
	รวม	311	100.00
อายุ	น้อยกว่า 35 ปี	98	31.50
	35 – 50 ปี	165	53.10
	51 ปีขึ้นไป	48	15.40
	รวม	311	100.00
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	45	14.50
	ปริญญาตรี	171	55.0
	สูงกว่าปริญญาตรี	95	30.5
	รวม	311	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวนคน	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	63	20.30
	5 – 10 ปี	108	34.70
	11 – 15 ปี	85	27.30
	16 ปีขึ้นไป	55	17.70
	รวม	311	100.00
ประเภทบุคลากร	ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ	138	44.40
	พนักงานราชการ	91	29.30
	ลูกจ้างชั่วคราว/พนักงานจ้างเหมาบริการ	82	26.40
	รวม	311	100.00

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage) ที่เป็นลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) จำนวน 311 คน พบว่า

เพศผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ เพศหญิง จำนวน 224 คน ร้อยละ 72 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 87 คน ร้อยละ 28

อายุผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 35 – 50 ปี จำนวน 165 คน ร้อยละ 53.10 รองลงมาอายุน้อยกว่า 35 ปีจำนวน 98 คน ร้อยละ 31.50 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 48 คน ร้อยละ 15.40

ระดับการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรีจำนวน 171 คน ร้อยละ 55 รองลงมาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน ร้อยละ 14.50

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี จำนวน 108 คน ร้อยละ 34.70 รองลงมา 11 – 15 ปี จำนวน 85 คน ร้อยละ 27.30 ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 63 คน ร้อยละ 20.30 และ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 55 คน ร้อยละ 17.70

ประเภทบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ จำนวน 138 คน ร้อยละ 44.40 รองลงมาพนักงานราชการ จำนวน 91 คน ร้อยละ 29.30 และลูกจ้างชั่วคราว/พนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 82 คน ร้อยละ 26.40

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศองค์การ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ ได้แก่ โครงสร้าง มาตรฐาน ความรับผิดชอบ การยอมรับ การให้การสนับสนุน และความผูกพัน

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ ได้แก่ โครงสร้าง มาตรฐาน ความรับผิดชอบ การยอมรับ การให้การสนับสนุน และความผูกพัน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

(n=311)

บรรยากาศองค์การ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
โครงสร้าง	4.37	0.433	มาก
มาตรฐาน	4.24	0.431	มาก
ความรับผิดชอบ	4.30	0.408	มาก
การยอมรับ	4.14	0.476	มาก
การให้การสนับสนุน	4.12	0.581	มาก
ความผูกพัน	4.23	0.412	มาก
รวม	4.23	0.065	

จากตารางผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า โครงสร้างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 อยู่ในระดับมาก รองลงมา ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 อยู่ในระดับมาก มาตรฐานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 อยู่ในระดับมาก ความผูกพันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 อยู่ในระดับมาก การยอมรับมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 อยู่ในระดับมาก และการให้การสนับสนุนมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.12 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้าง

(n=311)

ด้านโครงสร้าง	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. สำนักงานฯ กำหนดนโยบายการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.49	0.627	มาก
2. สำนักงานฯ มีหน่วยงานในการบำรุงรักษาอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ	4.28	0.529	มาก
3. สำนักงานฯ มีหน่วยงานหรือมอบหมายผู้รับผิดชอบให้คำปรึกษาหรือแก้ไขปัญหาในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน	4.34	0.601	มาก
รวม	4.37	0.051	

จากตารางผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้าง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าสำนักงานฯ กำหนดนโยบายการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 อยู่ในระดับมาก รองลงมาสำนักงานฯ มีหน่วยงานหรือมอบหมายผู้รับผิดชอบให้คำปรึกษาหรือแก้ไขปัญหาในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 อยู่ในระดับมาก และสำนักงานฯ มีหน่วยงานในการบำรุงรักษาอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐาน

(n=311)

ด้านมาตรฐาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. สำนักงานฯ ยกระดับการทำงานด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.33	0.597	มาก
2. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้การจัดเก็บข้อมูลในการปฏิบัติงานมีความสะดวก และปลอดภัย	4.26	0.552	มาก
3. หัวหน้างานกำกับดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน	4.13	0.595	มาก
รวม	4.24	0.025	

จากตารางผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าสำนักงานฯ ยกกระตือรือร้นการทำงานด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 อยู่ในระดับมาก รองลงมา ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้การจัดเก็บข้อมูลในการปฏิบัติงานมีความสะดวก และปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 อยู่ในระดับมาก และหัวหน้างานกำกับดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านความรับผิดชอบ

(n=311)

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ท่านแสวงหาความรู้ในงานที่ได้รับมอบหมายผ่านระบบอินเทอร์เน็ต	4.35	0.576	มาก
2. ท่านสามารถแก้ปัญหาการทำงานได้ด้วยตนเอง	4.30	0.548	มาก
3. ท่านตั้งใจที่จะใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานฯ อย่างต่อเนื่องในอนาคต	4.24	0.529	มาก
รวม	4.30	0.024	

จากตารางผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าท่านแสวงหาความรู้ในงานที่ได้รับมอบหมายผ่านระบบอินเทอร์เน็ต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 อยู่ในระดับมาก รองลงมา ท่านสามารถแก้ปัญหาการทำงานได้ด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 อยู่ในระดับมาก และท่านตั้งใจที่จะใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานฯ อย่างต่อเนื่องในอนาคตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านการยอมรับ (n=311)

ด้านการยอมรับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้รับความเชื่อถือในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.22	0.613	มาก
2. ท่านได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.13	0.619	มาก
3. สำนักงานฯ มีการพิจารณาลงโทษผู้กระทำความผิดอย่างเป็นธรรม	4.07	0.668	มาก
รวม	4.14	0.030	

จากตารางผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านการยอมรับ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าท่านได้รับความเชื่อถือในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 อยู่ในระดับมาก รองลงมาท่านได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 อยู่ในระดับมาก และสำนักงานฯ มีการพิจารณาลงโทษผู้กระทำความผิดอย่างเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านการให้การสนับสนุน

(n=311)

ด้านการให้การสนับสนุน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. สำนักงานฯ จัดเครื่องคอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	4.21	0.655	มาก
2. สำนักงานฯ มีเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อช่วยการปฏิบัติงานของท่านที่มีขั้นตอนง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อน	4.19	0.665	มาก
3. สำนักงานฯ จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ	3.96	0.796	ปานกลาง
รวม	4.12	0.079	

จากตารางผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านการให้การสนับสนุน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สำนักงานฯ จัดเครื่องคอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 อยู่ในระดับมาก รองลงมาสำนักงานฯ มีเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อช่วยการปฏิบัติงานของท่านที่มีขั้นตอนง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 อยู่ในระดับมาก และสำนักงานฯ จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงานสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านความผูกพัน (n=311)

ด้านความผูกพัน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในสำนักงานฯ	4.23	0.611	มาก
2. ท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	4.28	0.518	มาก
3. ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนสำนักงานฯ	4.16	0.531	มาก
รวม	4.22	0.050	

จากตารางผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ด้านความผูกพัน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.2 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 อยู่ในระดับมาก รองลงมาท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในสำนักงานฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 อยู่ในระดับมาก และท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนสำนักงานฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล (n=311)

ประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล	\bar{x}	S.D.	ระดับ
คุณภาพของงาน	4.24	0.453	มาก
ปริมาณงาน	4.23	0.454	มาก
เวลา	4.26	0.444	มาก
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.33	0.419	มาก
รวม	4.27	0.016	

จากตารางผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 อยู่ในระดับมาก รองลงมา เวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 อยู่ในระดับมาก คุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 อยู่ในระดับมาก และปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล ด้านคุณภาพของงาน (n=311)

คุณภาพของงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. เมื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ผลงานผลิตลดน้อยลง	4.24	0.610	มาก
2. เมื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ผลงานและการปฏิบัติงานสำเร็จ ล่วงตามเป้าหมายมากขึ้น	4.27	0.556	มาก
3. เมื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ผลงานและการปฏิบัติงานน่าเชื่อถือมากขึ้น	4.19	0.567	มาก
รวม	4.23	0.029	

จากตารางผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เมื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ผลงานและการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายมากขึ้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 อยู่ในระดับมาก รองลงมาเมื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ผลงานผิดพลาดน้อยลงมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.24 อยู่ในระดับมาก และเมื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ผลงานและการปฏิบัติงานน่าเชื่อถือมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล ด้านปริมาณงาน

(n=311)

ปริมาณงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้งานเอกสารน้อยลง ทำให้สามารถทำงานหลักได้อย่างเต็มที่	4.23	0.617	มาก
2. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้ลดขั้นตอนการทำงานบางอย่างลง ทำให้กระบวนการทำงานไม่ซับซ้อน	4.28	0.619	มาก
3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้ทำงานได้ปริมาณมากขึ้น	4.19	0.604	มาก
รวม	4.23	0.008	

จากตารางผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล ด้านปริมาณงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้ลดขั้นตอนการทำงานบางอย่างลง ทำให้กระบวนการทำงานไม่ซับซ้อนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 อยู่ในระดับมาก รองลงมาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้งานเอกสารน้อยลง ทำให้สามารถทำงานหลักได้อย่างเต็มที่ที่มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.23 อยู่ในระดับมาก และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้ทำงานได้ปริมาณมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล ด้านเวลา

(n=311)

เวลา	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยลดระยะเวลาในการทำงาน	4.25	0.593	มาก
2. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้สามารถทำงานได้สะดวก ทุกเวลาและทุกที่	4.32	0.585	มาก
3. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว	4.22	0.575	มาก
รวม	4.26	0.009	

จากตารางผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล ด้านด้านเวลา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้สามารถทำงานได้สะดวก ทุกเวลาและทุกที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 อยู่ในระดับมาก รองลงมาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยลดระยะเวลาในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 อยู่ในระดับมาก และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานเป็นไปด้วยความรวดเร็วมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

(n=311)

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยลดต้นทุนในการปฏิบัติงานได้มาก เช่น การประชุมผ่านวิดีโอ การเก็บข้อมูลใน Cloud ฯลฯ	4.34	0.562	มาก
2. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ใช้ทรัพยากรในการทำงานลดลง เช่น จำนวนคน เวลา อุปกรณ์และวัสดุในสำนักงาน ฯลฯ	4.33	0.588	มาก

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
3. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยทำให้ใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า	4.31	0.576	มาก
รวม	4.33	0.013	

จากตารางผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยลดต้นทุนในการปฏิบัติงานได้มาก เช่น การประชุมผ่านวิดีโอการเก็บข้อมูลใน Cloud ฯลฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 อยู่ในระดับมาก รองลงมา ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ใช้ทรัพยากรในการทำงานลดลง เช่น จำนวนคน เวลา อุปกรณ์และวัสดุในสำนักงาน ฯลฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 อยู่ในระดับมาก และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยทำให้ใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรต่างกัน

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลจำแนกตามเพศ

(n=311)

ประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากร	เพศ	n	(\bar{x})	S.D.	t	P	ผลทดสอบสมมติฐาน
คุณภาพของงาน	ชาย	87	4.18	0.468	0.069	0.149	ไม่แตกต่าง
	หญิง	224	4.26	0.446			
ปริมาณงาน	ชาย	87	4.16	0.454	0.329	0.078	ไม่แตกต่าง
	หญิง	224	4.26	0.452			
เวลา	ชาย	87	4.19	0.487	3.097	0.057	ไม่แตกต่าง
	หญิง	224	4.29	0.424			

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

(n=311)

ประสิทธิภาพการทำงาน ในยุคดิจิทัลของ บุคลากร	เพศ	n	(\bar{x})	S.D.	t	P	ผลทดสอบ สมมติฐาน
ค่าใช้จ่ายในการ ดำเนินงาน	ชาย	87	4.28	0.470	5.346	0.269	ไม่แตกต่าง
	หญิง	224	4.35	0.397			
ภาพรวม	ชาย	87	4.20	0.344	0.209	0.042	แตกต่าง
	หญิง	224	4.29	0.341			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากร
จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และแตกต่างกันด้านภาพรวม

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลจำแนกตามอายุ

(n=311)

ประสิทธิภาพการทำงาน ในยุคดิจิทัลของ บุคลากร	อายุ	n	(\bar{x})	S.D.	F	P	ผลทดสอบ สมมติฐาน
คุณภาพ ของงาน	น้อยกว่า 35 ปี	98	4.27	0.451	0.484	0.617	ไม่แตกต่าง
	35 – 50 ปี	165	4.23	0.430			
	51 ปีขึ้นไป	48	4.19	0.532			
ปริมาณงาน	น้อยกว่า 35 ปี	98	4.29	0.434	1.281	0.279	ไม่แตกต่าง
	35 – 50 ปี	165	4.20	0.462			
	51 ปีขึ้นไป	48	4.23	0.462			
เวลา	น้อยกว่า 35 ปี	98	4.34	0.463	2.719	0.068	ไม่แตกต่าง
	35 – 50 ปี	165	4.25	0.430			
	51 ปีขึ้นไป	48	4.16	0.440			

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

(n=311)

ประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากร	อายุ	n	(\bar{x})	S.D.	F	P	ผลทดสอบสมมติฐาน
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	น้อยกว่า 35 ปี	98	4.39	0.422	2.553	0.079	ไม่แตกต่าง
	35 – 50 ปี	165	4.33	0.429			
	51 ปีขึ้นไป	48	4.22	0.359			
ภาพรวม	น้อยกว่า 35 ปี	98	4.32	0.331	2.274	0.105	ไม่แตกต่าง
	35 – 50 ปี	165	4.25	0.338			
	51 ปีขึ้นไป	48	4.20	0.377			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรจำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ภาพรวม และรายด้าน

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลจำแนกตามระดับการศึกษา

(n=311)

ประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากร	ระดับการศึกษา	n	(\bar{x})	S.D.	F	P	ผลทดสอบสมมติฐาน
คุณภาพของงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	45	4.30	0.483	1.188	0.306	ไม่แตกต่าง
	ปริญญาตรี	171	4.20	0.451			
	สูงกว่าปริญญาตรี	95	4.27	0.441			
ปริมาณงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	45	4.27	0.442	2.100	0.124	ไม่แตกต่าง
	ปริญญาตรี	171	4.19	0.471			
	สูงกว่าปริญญาตรี	95	4.30	0.421			
เวลา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	45	4.30	0.437	0.914	0.402	ไม่แตกต่าง
	ปริญญาตรี	171	4.23	0.473			
	สูงกว่าปริญญาตรี	95	4.30	0.392			

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

(n=311)

ประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากร	ระดับการศึกษา	n	(\bar{x})	S.D.	F	P	ผลทดสอบสมมติฐาน
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	45	4.27	0.453	1.236	0.292	ไม่แตกต่าง
	ปริญญาตรี	171	4.32	0.426			
	สูงกว่าปริญญาตรี	95	4.38	0.388			
ภาพรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	45	4.28	0.337	1.658	0.192	ไม่แตกต่าง
	ปริญญาตรี	171	4.23	0.356			
	สูงกว่าปริญญาตรี	95	4.31	0.320			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ภาพรวม และรายด้าน

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากร	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	n	(\bar{x})	S.D.	F	P	ผลทดสอบสมมติฐาน
คุณภาพของงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	63	4.24	0.468	0.580	0.628	ไม่แตกต่าง
	5 – 10 ปี	108	4.22	0.471			
	11 – 15 ปี	85	4.20	0.409			
	16 ปีขึ้นไป	55	4.30	0.468			
ปริมาณงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	63	4.23	0.474	1.176	0.319	ไม่แตกต่าง
	5 – 10 ปี	108	4.22	0.403			
	11 – 15 ปี	85	4.19	0.513			
	16 ปีขึ้นไป	55	4.33	0.426			

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการทำงาน ในยุคดิจิทัลของ บุคลากร	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	n	(\bar{x})	S.D.	F	P	ผลทดสอบ สมมติฐาน
เวลา	ต่ำกว่า 5 ปี	63	4.35	0.438	2.926	0.034	แตกต่างกัน
	5 - 10 ปี	108	4.21	0.433			
	11 - 15 ปี	85	4.20	0.469			
	16 ปีขึ้นไป	55	4.37	0.409			
ค่าใช้จ่ายในกา ดำเนินงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	63	4.33	0.436	2.060	0.106	ไม่แตกต่างกัน
	5 - 10 ปี	108	4.26	0.431			
	11 - 15 ปี	85	4.35	0.428			
	16 ปีขึ้นไป	55	4.42	0.342			
ภาพรวม	ต่ำกว่า 5 ปี	63	4.29	0.350	2.068	0.104	ไม่แตกต่างกัน
	5 - 10 ปี	108	4.23	0.320			
	11 - 15 ปี	85	4.24	0.370			
	16 ปีขึ้นไป	55	4.36	0.329			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากร
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ภาพรวม และแตกต่างกัน
ด้านเวลา

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลด้านเวลาเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

เวลา	(\bar{x})	S.D.	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	4.35	0.4376		0.052	0.042*	0.801
5 - 10 ปี	4.21	0.4334	0.052		0.839	0.032*
11 - 15 ปี	4.20	0.4692	0.042*	0.839		0.027*
16 ปีขึ้นไป	4.37	0.4091	0.801	0.032*	0.027*	

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลด้านเวลาเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปีกับ 11 - 15 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปีกับ 16 ปีขึ้นไป และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปีกับ 16 ปีขึ้นไป แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลจำแนกตามประเภทบุคลากร

ประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากร	ประเภทบุคลากร	n	(\bar{X})	S.D.	F	P	ผลทดสอบสมมติฐาน
คุณภาพของงาน	ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ	138	4.08	0.477	15.894	<0.001	แตกต่าง
	พนักงานราชการ	91	4.32	0.406			
	ลูกจ้างชั่วคราว/พนักงานจ้างเหมาบริการ	82	4.40	0.379			
ปริมาณงาน	ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ	138	4.07	0.447	18.699	<0.001	แตกต่าง
	พนักงานราชการ	91	4.33	0.469			
	ลูกจ้างชั่วคราว/พนักงานจ้างเหมาบริการ	82	4.41	0.348			
เวลา	ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ	138	4.19	0.490	4.866	0.008	แตกต่าง
	พนักงานราชการ	91	4.29	0.420			
	ลูกจ้างชั่วคราว/พนักงานจ้างเหมาบริการ	82	4.37	0.361			
ค่าใช้จ่ายในกาดำเนินงาน	ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ	138	4.24	0.443	6.214	0.002	แตกต่าง
	พนักงานราชการ	91	4.38	0.395			
	ลูกจ้างชั่วคราว/พนักงานจ้างเหมาบริการ	82	4.43	0.375			
ภาพรวม	ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ	138	4.14	0.366	18.159	<0.001	แตกต่าง
	พนักงานราชการ	91	4.33	0.304			
	ลูกจ้างชั่วคราว/พนักงานจ้างเหมาบริการ	82	4.40	0.266			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งภาพรวม และรายด้าน

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวม จำแนกตามประเภทบุคลากร

ภาพรวม	(\bar{x})	S.D.	ข้าราชการ/ ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว/พนักงาน จ้างเหมาบริการ
ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ	4.145	0.3663		<0.001*	<0.001*
พนักงานราชการ	4.327	0.3104	<0.001*		0.135
ลูกจ้างชั่วคราว/พนักงาน จ้างเหมาบริการ	4.401	0.2658	<0.001*	0.135	

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลด้านภาพรวมเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามประเภทบุคลากรโดยเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำกับ พนักงานราชการ และข้าราชการ/ลูกจ้างประจำกับลูกจ้างชั่วคราว/พนักงานจ้างเหมาบริการ แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลด้านคุณภาพเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามประเภทบุคลากร

คุณภาพ	(\bar{x})	S.D.	ข้าราชการ/ ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว/พนักงาน จ้างเหมาบริการ
ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ	4.085	0.4766		<0.001*	<0.001*
พนักงานราชการ	4.319	0.4065	<0.001*		0.227
ลูกจ้างชั่วคราว/พนักงาน จ้างเหมาบริการ	4.398	0.3793	<0.001*	0.227	

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลด้านคุณภาพเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามประเภทบุคลากรโดยเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำกับ พนักงานราชการ และข้าราชการ/ลูกจ้างประจำกับลูกจ้างชั่วคราว/พนักงานจ้างเหมาบริการ แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลด้านปริมาณงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามประเภทบุคลากร

ปริมาณงาน	(\bar{x})	S.D.	ข้าราชการ/ ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว/พนักงาน จ้างเหมาบริการ
ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ	4.070	0.4475		<0.001*	<0.001*
พนักงานราชการ	4.326	0.4687	<0.001*		0.220
ลูกจ้างชั่วคราว/พนักงาน จ้างเหมาบริการ	4.407	0.3475	<0.001*	0.220	

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลด้านปริมาณงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามประเภทบุคลากรโดยเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำกับ พนักงานราชการ และข้าราชการ/ลูกจ้างประจำกับลูกจ้างชั่วคราว/พนักงานจ้างเหมาบริการ แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลด้านเวลาเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามประเภทบุคลากร

เวลา	(\bar{x})	S.D.	ข้าราชการ/ ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว/พนักงาน จ้างเหมาบริการ
ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ	4.186	0.4900		0.093	0.002*
พนักงานราชการ	4.286	0.4204	0.093		0.188
ลูกจ้างชั่วคราว/พนักงาน จ้างเหมาบริการ	4.374	0.3606	0.002*	0.188	

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลด้านเวลาเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามประเภทบุคลากรโดยเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำกับลูกจ้างชั่วคราว/พนักงานจ้างเหมาบริการ แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05

ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามประเภทบุคลากร

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	(\bar{x})	S.D.	ข้าราชการ/ ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว/พนักงาน จ้างเหมาบริการ
ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ	4.239	0.4430		0.014*	0.001*
พนักงานราชการ	4.377	0.3951	0.014*		0.431
ลูกจ้างชั่วคราว/พนักงาน จ้างเหมาบริการ	4.427	0.3751	0.001*	0.431	

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามประเภทบุคลากรโดยเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าข้าราชการ/ลูกจ้างประจำกับพนักงานราชการ และข้าราชการ/ลูกจ้างประจำกับลูกจ้างชั่วคราว/พนักงานจ้างเหมาบริการ แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2 บรรยายการส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

ตารางที่ 4.25 สรุปค่าการวิเคราะห์ (Model Summary) ของบรรยายการส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate
ประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล	.617 ^a	.381	.369	.27319

ตารางที่ 4.26 สรุปค่าการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของบรรยากาศองค์การส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

บรรยากาศ องค์การ	Unstandardized Coefficients		Standerdized Coefficients	t	P	Collinearity Statistics	
	B	SE.	Beta			Tolerance	VIF
Constant	1.586	0.216		7.353	0.000		
โครงสร้าง(X ₁)	0.082	0.043	0.104	1.901	0.058	0.684	1.463
มาตรฐาน(X ₂)	0.109	0.051	0.136	2.146	0.033*	0.505	1.979
ความรับผิดชอบ (X ₃)	0.116	0.047	0.138	2.455	0.015*	0.644	1.552
การยอมรับ(X ₄)	-0.013	0.050	-0.018	-0.264	0.792	0.429	2.330
การให้การ สนับสนุน(X ₅)	0.150	0.036	0.253	4.112	0.000*	0.537	1.864
ความผูกพัน(X ₆)	0.189	0.043	0.226	4.372	0.000*	0.762	1.313

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์พบว่าค่า Tolerance มีค่ามากกว่า 0.1 และค่า Variation Inflation Factor (VIF) มีค่าน้อยกว่า 10 จึงไม่มีปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมเชิงพหุ (Multicollinearity) ดังนั้น สามารถใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ด้วยวิธี Enter โดยแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรผันของประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ได้ 38.10% ($R^2 = 0.381$) และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กล่าวได้ว่าความเป็นไปได้ของการตั้งสมมติฐานบรรยากาศองค์การทั้ง 4 ด้าน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ร้อยละ 38.10 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 61.90 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น โดยด้านที่มีอิทธิพล ได้แก่ การให้การสนับสนุน (Beta = 0.253) ความผูกพัน (Beta = 0.226) ความรับผิดชอบ (Beta = 0.138) และมาตรฐาน (Beta = 0.136) ตามลำดับ และบรรยากาศองค์การมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.000 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ($R = 0.617$) ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับ (Adj. $R^2 = 0.369$) และ

ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (S.E. = 0.27319) โดยตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพล ได้แก่ โครงสร้าง (Beta = 0.104) และการยอมรับ (Beta = -0.013)

ซึ่งสามารถพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้สมการ ดังนี้

$$Y = 1.586 + 0.109(X_2) + 0.116(X_3) + 0.150(X_5) + 0.189(X_6)$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.136(Z_2) + 0.138(Z_3) + 0.253(Z_5) + 0.226(Z_6)$$

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอ สรุปผลของการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) จำนวน 311 คน สามารถสรุปผลโดยมีรายละเอียด ดังนี้

(1) เพศ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 224 คน ร้อยละ 72 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 87 คน ร้อยละ 28 ตามลำดับ

(2) อายุ พบว่าส่วนใหญ่อายุ 35 – 50 ปี จำนวน 165 คน ร้อยละ 53.1 รองลงมาอายุน้อยกว่า 35 ปี จำนวน 98 คน ร้อยละ 31.5 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 48 คน ร้อยละ 15.4 ตามลำดับ

(3) ระดับการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 171 คน ร้อยละ 55.0 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 95 คน ร้อยละ 30.5 และตั้งแต่ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน ร้อยละ 14.5 ตามลำดับ

(4) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี จำนวน 108 คน ร้อยละ 34.7 รองลงมา 11 – 15 ปี จำนวน 85 คน ร้อยละ 27.3 ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 63 คน ร้อยละ 20.3 และ 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 55 คน ร้อยละ 17.7 ตามลำดับ

(5) ประเภทบุคลากร พบว่าส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ จำนวน 138 คน ร้อยละ 44.4 พนักงานราชการ จำนวน 91 คน ร้อยละ 29.3 และลูกจ้างชั่วคราว/พนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 82 คน ร้อยละ 26.4

5.1.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า โครงสร้างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 อยู่ในระดับมาก รองลงมา ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 อยู่ในระดับมาก มาตรฐานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 อยู่ในระดับมาก ความผูกพันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 อยู่ในระดับมาก การยอมรับมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 อยู่ในระดับมาก และด้านการให้การสนับสนุนมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.12 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

5.1.3 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 อยู่ในระดับมาก รองลงมาเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 อยู่ในระดับมาก คุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 อยู่ในระดับมาก และปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5.1.4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การศึกษานี้ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

5.1.4.1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล ตามปัจจัยประชากรศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) จำแนกตาม เพศ แตกต่างกันภาพรวม อายุ ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวม และรายด้าน ระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวม และรายด้าน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันในภาพรวม และแตกต่างกันด้านเวลา ประเภทบุคลากร แตกต่างกันทั้งภาพรวม และรายด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.1.4.2 ผลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ได้ 38.10% ด้านที่มีอิทธิพล ได้แก่ มาตรฐาน (Beta = 0.109) ความรับผิดชอบ (Beta = 0.116) การให้การสนับสนุน (Beta = 0.150) ความผูกพัน (Beta = 0.189) ตามลำดับ และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.000 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R = 0.617) ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับ (Adj. R2 = 0.369) และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (S.E. = 0.27319) โดยตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพล ได้แก่ โครงสร้าง (Beta = 0.082) การยอมรับ (Beta = -0.013) ตามลำดับ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยนำเสนอในประเด็นสำคัญดังนี้

5.2.1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรต่างกัน

เพศ

ผลการวิจัยพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลที่แตกต่างกันโดยรวม โดยเพศหญิงมีความคิดเห็นว่ามีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าเพศชาย อาจเป็นเพราะว่าใน สพฐ. เพศหญิงส่วนใหญ่ทำงานเอกสารและใช้คอมพิวเตอร์อุปกรณ์ไอทีจึงคุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีมากกว่าเพศชายที่เน้นทำงานลักษณะของการออกนอกสถานที่ จึงทำให้ไม่ค่อยได้ใช้เทคโนโลยีในการทำงานมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ แยมเฟื่อน (2551) พบว่าพนักงานเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการทำงานดีกว่าเพศชาย พนักงานเพศหญิงของบริษัทส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ภายในที่ทำการของสำนักงาน

มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานเพศชายที่ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่นอกสถานที่

อายุ

ผลการวิจัยพบว่า อายุแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ในการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรนั้นจะไม่ได้คำนึงถึงอายุ ถึงแม้ว่าจะมีระบบการทำงานด้วยเทคโนโลยีใหม่ ๆ ก็จะมีการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรทุกคน และให้บุคลากรศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจนสามารถใช้เทคโนโลยีได้ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนิมนวล ทองแสน (2557) พบว่าอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเนื่องจากพนักงานแต่ละอายุวัยมีหน้าที่งานที่รับผิดชอบแตกต่างกันตามความสามารถ

ระดับการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ในการปฏิบัติงานใด ๆ จะมีการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรทุกคนแม้ระดับการศึกษาต่างกันก็ต้องสามารถทำงาน และใช้เทคโนโลยีได้สอดคล้องกับงานวิจัยของนุชรา การุณ (2562 อ้างถึงใน อังคณา ธนานุภาพพันธ์ และคณะ, 2564) พบว่า ปัจจัยระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับที่แตกต่างกันต่างก็คำนึงถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเหมือนกันซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) แตกต่างกัน เนื่องจาก ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นทำให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ มีทักษะในการทำงาน และเข้าใจในระบบงานต่าง ๆ มาก และการที่มีเทคโนโลยีเข้ามาช่วยนั้นก็ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของนิมนวล ทองแสน (2557) พบว่าอายุการทำงานปีที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเพราะคนที่อายุงานมากกว่ามีประสบการณ์เชี่ยวชาญในงานจึงปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

ประเภทบุคลากร

ผลการวิจัยพบว่า ประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) แตกต่างกัน เนื่องจาก ใน สพฐ. ประเภทบุคลากรแต่ละประเภทนั้นมีบทบาท ภาระงานและความรับผิดชอบต่างกัน ทั้งในด้านความรู้และทักษะที่ต้องการในงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานนั้นต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปณิตดา จันทร์ป่า (2563) พบว่า บุคคลของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ที่มีประเภทบุคลากรต่างก็มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

จากการศึกษา พบข้อมูลที่น่าสนใจคือ ประเภทบุคลากรลูกจ้างชั่วคราว/พนักงานจ้างเหมาบริการ มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยในประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลมากกว่าประเภทบุคลากรอื่น อาจเป็นเพราะลักษณะการจ้างงานของทั้ง 2 กลุ่ม คือ ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ มีการจ้างในลักษณะถาวร ประสิทธิภาพการทำงานจึงเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด แต่กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว/พนักงานจ้างเหมาบริการ มีสัญญาการทำงาน 1 ปี และหน่วยงานสามารถจ้างต่อไปได้ในกรณีที่ผลการทำงานดี กลุ่มบุคลากรเหล่านี้จึงมีความกระตือรือร้นในหน้าที่ และทำงานให้ดีให้ถูกต้องให้มีประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายของหน่วยงาน จึงทำให้มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าประเภทบุคลากรอื่น

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ แต่อายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้

5.2.2 บรรยายการองค์การส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

ผลการวิเคราะห์บรรยายการองค์การส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ 0.381 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และบรรยายการองค์การ 4 ด้าน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ได้แก่ มาตรฐาน ความรับผิดชอบ การให้การสนับสนุน และความผูกพัน ตามลำดับ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

มาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า มาตรฐานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) เนื่องจาก สพฐ. เป็นหน่วยงานราชการซึ่งเมื่อมีนโยบายและจุดเน้น ของ สพฐ. โดยมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ทุกระดับ บุคลากรทุกระดับจึงให้ความสำคัญกับนโยบายนี้ โดยการกำกับดูแลของหัวหน้าหน่วยงานจึงเป็นแรงผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุริวัลย์ ใจงาม (2560) พบว่าด้านมาตรฐานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอาจมีสาเหตุมาจากการที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานไม่รู้ กฎ ระเบียบและไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานการทำงานที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ความรับผิดชอบ

ผลการวิจัยพบว่า ความรับผิดชอบส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) เนื่องจาก เมื่อได้รับการมอบหมายงานผู้ปฏิบัติงานนั้นจะต้องหาข้อมูลในงานที่รับผิดชอบผ่านอินเทอร์เน็ตไม่ว่าจะเป็น ระเบียบ พรบ หรือกฎกระทรวงต่าง ๆ รวมถึง

การเรียนรู้และหาวิธีแก้ปัญหาด้วยตัวเอง ทำให้การทำงานนั้นเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกกรณ์ เช่นกลาง (2563) พบว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งพนักงานที่ได้รับผิดชอบภาระหน้าที่ของตนเองและขอบเขตของความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในองค์กร จะรู้สึกถึงความสำเร็จของงาน และความท้าทายในงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

การให้การสนับสนุน

ผลการวิจัยพบว่า การให้การสนับสนุนส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) เนื่องจาก สพฐ. มีอุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ อำนวยความสะดวกแก่บุคลากรอย่างเพียงพอ รวมถึงการทำระบบงานเพื่อลดขั้นตอนการทำงาน และมีการอบรมการใช้ระบบต่าง ๆ ขององค์กรอยู่เสมอจึงส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมะลิวรรณ อรรถเศรษฐัง และ สายตา บุญโถม (2559) พบว่าบรรยากาศองค์กร ด้านการให้การสนับสนุนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน

ความผูกพัน

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) เนื่องจากบุคลากร สพฐ. ต่างรู้สึกว่าตนมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนระบบการศึกษา จึงมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้ระบบการศึกษาไทยมีคุณภาพดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของมะลิวรรณ อรรถเศรษฐัง และ สายตา บุญโถม (2559) พบว่าบรรยากาศองค์กรที่ด้านความผูกพันขององค์กร พนักงานที่มีความผูกพันจะมีความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยพนักงานจะมีความกระตือรือร้นและเกิดความทุ่มเทในการทำงานส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานสูงขึ้น

โครงสร้าง และการยอมรับ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ตามลำดับ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

โครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้าง ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) เนื่องจากตามปกติแล้ว นโยบาย สพฐ. มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและมีการบำรุงรักษาอุปกรณ์เป็นประจำ รวมถึงมีหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาเทคโนโลยีดิจิทัลและแก้ไขเมื่อมีปัญหาอยู่เสมอ อาจทำให้บุคลากรไม่รู้สึกว่าสิ่งเหล่านี้มาเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของระวีพร โนนทิง (2560) ที่พบว่าบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง การกำหนดลักษณะงาน หรือระเบียบข้อบังคับต่างๆ ซึ่งผู้บริหารและบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นรับทราบและปฏิบัติต่อเนื่องกันมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ทำให้บุคลากรรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างค่อนข้างน้อยหรือแทบจะไม่เปลี่ยนแปลงเลย

การยอมรับ

ผลการวิจัยพบว่า การยอมรับ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) เนื่องจาก ในการทำงานนั้นบุคลากรต้องรับผิดชอบงานของตนเองให้สำเร็จลุล่วง โดยการทำงานนั้นไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงการได้รับความน่าเชื่อถือและคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ก็ต้องทำงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมาย ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรีวัลย์ ใจงาม (2560) พบว่าด้านการยอมรับมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม อาจมีสาเหตุจากการที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ได้แก่ มาตรฐาน ความรับผิดชอบ การให้การสนับสนุน และความผูกพัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ แต่โครงสร้างและการยอมรับ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้

5.3 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาการวิจัย เรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) มีประเด็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้

บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) คือ มาตรฐาน ความรับผิดชอบ การให้การสนับสนุน และความผูกพัน ดังนี้

1. หน่วยงานควรมีการปรับปรุงระบบการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน และลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. หน่วยงานควรให้ความสำคัญในการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามกรอบภาระงานให้ชัดเจน และให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
3. นอกจากหน่วยงานจะสนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์การทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอแล้ว ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ทั้งทางด้านการฝึกอบรมพัฒนาความรู้และทักษะงาน ให้แก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ ไม่เพียงแต่ด้านเทคโนโลยี เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับงานของบุคลากรทุกคน
4. หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับเพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นเพิ่มเติมด้วย เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน และทราบว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างไร เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น
2. ควรนำกรอบแนวคิดในด้านอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น กรอบแนวคิดแบบ Growth mindset ทักษะการปรับตัว และการสร้างนวัตกรรม มาเพิ่มเติมในศึกษาวิจัยครั้งต่อไป
3. ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรภายในองค์การ เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาปรับปรุง แก้ไขในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกกรณ์ เข็นกลาง. (2563). *บรรยากาศในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในจังหวัดสระบุรี*. Advance Program Ramkhamhaeng University. <https://bit.ly/447Mcrj>
- กฤตภาคิน มิ่งโสภา และ ณกมล จันทร์สม. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 23(2), 209-222.
- กัญติมา ศรีสุริยงค์. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่. ใน *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 13 ปีการศึกษา 2561* (น. 412-421).
- กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล. (2558). การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย. *วารสาร ธุรกิจปริทัศน์*, 7(2), 115-136.
- กิติทัศน์ ทศกฤษณ์. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตั้งใจซื้อชุดชั้นในวาโก้ของผู้หญิงที่มาใช้บริการในห้างสรรพสินค้าในเขตกรุงเทพมหานคร* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. DSpace at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/2557>
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์กร คลังสินค้า* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ]. ฐานข้อมูลงานวิจัย BU Research. <http://dspace.bu.ac.th/jspui/handle/123456789/2222>
- ข้อมูลสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). <https://www.obec.go.th/about/>
- จุฑามาศ นิ้มจิตต์. (2564). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานอัยการจังหวัดนนทบุรีที่มีผลมาจากการปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัล. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 9(3), 36-50.
- จิตติมา อัครธิตพิงศ์. (2556). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Development*. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2560). บรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 7(2), 183-193.
- ชนัดพร เขี่ยมหาญ. (2562). *บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม]. DSpace at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. <http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/3751>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชาญณรงค์ หวังเจริญ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ไนท์แฟรงค์ ชาร์เตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม]. Knowledge Bank at Sripatum University. <http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/5273>
- ณัฐนรินทร์ สุขลิ้ม. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. <https://oar.hu.ac.th/wp-content/uploads/2020/03/Natnarin-62.pdf>
- นิมนน ทองแสน. (2557). ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจ ผลิตภัณฑ์สำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. DSpace at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. <https://bit.ly/3KCFqCT>
- เบญจพร กลิ่นสีงาม. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา : กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม]. Knowledge Bank at Sripatum University. <http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/5558>
- เบญจวรรณ แจ่มจำรูญ. (2557). ปัจจัยบรรยากาศในการสื่อสารภายในองค์กร กระบวนการในการสื่อสาร และสื่อสังคมออนไลน์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการสื่อสารภายในองค์กรของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ]. ฐานข้อมูลงานวิจัย (BU Research). <http://dspace.bu.ac.th/jspui/handle/123456789/1573>
- ปฎิมา ถนิมกาญจน์ และ เพ็ญพร ปุกหุด. (2565). บรรยากาศองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี. *วารสารวิชาการเทคโนโลยีการจัดการ*, 3(1), 83-96.
- ปนัดดา จันทร์ป่า. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) [ค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. <https://bit.ly/3KxuSFh>
- ปัทมาพร ท่อชู. (2559). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน (The Efficiency Development of Operation). *วารสาร Industrial technology review*, 22(282), 94-100.
- พัชรารณณ์ ควรคะเนิง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์]. ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์และงานวิจัย Digital Collection. http://grad.vru.ac.th/Database_thesis/thesis/file_pdf/full_55B53170210.pdf

บรรณานุกรม (ต่อ)

- มะลิวรรณ อรรถเศรษฐัง. (2559). บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์. ใน *การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติครั้งที่ 3 ก้าวสู่ทศวรรษที่ 2 บูรณาการงานวิจัย ใช้องค์ความรู้ สู่ความยั่งยืน* (น. 531-537). นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา
- ระวิพร โนนทิ. (2560). บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงขององค์กรในกำกับ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 11(3), 205-215.
- ลำไพ พรหมชัย. (2561). *ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี]. คลังข้อมูลวิทยานิพนธ์และงานวิจัย มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. <http://www.esanpedia.oar.ubu.ac.th/e-research/?q=node/1873>
- สมยศ แยมเพื่อน. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเซียเน มารีน เซอร์วิสเซ จำกัด (มหาชน)* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Somyot_Y.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2561). *Digital literacy Project*. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. <https://www.ocsc.go.th/DLProject/mean-dlp>
- สิริวดี ชูเชิด (2556). *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน*. ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์กราฟฟิคไซท์.
- สุนิสา เนาวรัตน์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร*, 6(12), 82-101.
- สุพจน์ อภิรักษ์ธรา และ ปฎิมา ถนิมกาญจน์. (2565). บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*, 16(2), 44-58.
- สุพิชัย ชุกิตติกุล และ จันทนา แสนสุข. (2561). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการทำงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารเซนต์จอห์น*, 21(29), 1-18.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุรีวัลย์ ใจงาม. (2560). *บรรยากาศขององค์กรแรงจูงใจในการทำงานและความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร].* คลังปัญญา ราชมงคลพระนคร.
<https://repository.mutp.ac.th/handle/123456789/2943?show=full>
- อังคณา ธนานุภาพพันธุ์, พงศ์พันธ์ ศรีเมือง, และ โสภณ สระทองมา. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(1), 236-249.
- Wice Logistics. (ม.ป.ป.). *Total Logistics Service & Solution Provider*. WICE Logistics Public Company Limited. <https://www.wice.co.th/2018/01/11/digital-4-0-technology/>
- Hassan, A. M. A., & Shrigley, R. L. (1984). Designing a Likert Scale to Measure Chemistry Attitudes. *School Science and Mathematics*, 84(8), 659-669.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organization climate*. Harvard Business School.
- Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. R. D. Irwin.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “ บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ”

แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำวิจัย ของนักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน ทั้งนี้ แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด และคำถามแต่ละข้อ สามารถเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุ () น้อยกว่า 35 ปี () 35 – 50 ปี () 51 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน () ต่ำกว่า 5 ปี () 5 – 10 ปี
() 11 – 15 ปี () 16 ปีขึ้นไป
5. ประเภทบุคลากร () ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ () พนักงานราชการ
() ลูกจ้างชั่วคราว/พนักงานจ้างเหมาบริการ

ส่วนที่ 2 บรรยากาศองค์การ

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง ตามระดับความคิดเห็นให้ตรงกับความเป็นจริงตามความเห็นของท่านมากที่สุด

ตอบคำถามแต่ละข้อได้เพียงคำตอบเดียว โดยพิจารณาให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง ให้ความความคิดเห็นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ให้ความคิดเห็นมาก
- 3 หมายถึง ให้ความคิดเห็นปานกลาง
- 2 หมายถึง ให้ความคิดเห็นน้อย
- 1 หมายถึง ให้ความคิดเห็นน้อยที่สุด

บรรยากาศองค์การ	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
โครงสร้าง					
1. สำนักงานฯ กำหนดนโยบายการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
2. สำนักงานฯ มีหน่วยงานในการบำรุงรักษาอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ					
3. สำนักงานฯ มีหน่วยงานหรือมอบหมายผู้รับผิดชอบให้คำปรึกษาหรือแก้ไขปัญหาในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน					
มาตรฐาน					
4. สำนักงานฯ ยกกระตือรือร้นการทำงานด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล					
5. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้การจัดเก็บข้อมูลในการปฏิบัติงานมีความสะดวก และปลอดภัย					
6. หัวหน้างานกำกับดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน					

บรรยากาศองค์การ	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความรับผิดชอบ					
7. ท่านแสวงหาความรู้ในงานที่ได้รับมอบหมายผ่านระบบอินเทอร์เน็ต					
8. ท่านสามารถแก้ปัญหาการทำงานได้ด้วยตนเอง					
9. ท่านตั้งใจที่จะใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานฯ อย่างต่อเนื่องในอนาคต					
การยอมรับ					
10. ท่านได้รับความเชื่อถือในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
11. ท่านได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย					
12. สำนักงานฯ มีการพิจารณาลงโทษผู้กระทำความผิดอย่างเป็นธรรม					
การให้การสนับสนุน					
13. สำนักงานฯ จัดเครื่องคอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					

บรรยากาศองค์การ	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
14. สำนักงานฯ มีเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อช่วยการปฏิบัติงานของท่านที่มีขั้นตอนง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อน					
15. สำนักงานฯ จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ					
ความผูกพัน					
16. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในสำนักงานฯ					
17. ท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน					
18. ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนสำนักงานฯ					

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง ตามระดับความคิดเห็นให้ตรงกับความเป็นจริงตามความเห็นของท่านมากที่สุด

ตอบคำถามแต่ละข้อได้เพียงคำตอบเดียว โดยพิจารณาให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง ให้ความความคิดเห็นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ให้ความคิดเห็นมาก
- 3 หมายถึง ให้ความคิดเห็นปานกลาง
- 2 หมายถึง ให้ความคิดเห็นน้อย
- 1 หมายถึง ให้ความคิดเห็นน้อยที่สุด

ประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
คุณภาพของงาน					
1. เมื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ผลงาน ผิดพลาดน้อยลง					
2. เมื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ผลงาน และการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายมากขึ้น					
3. เมื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ผลงาน และการปฏิบัติงานน่าเชื่อถือมากขึ้น					
ปริมาณงาน					
4. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้งานเอกสารน้อยลง ทำ ให้สามารถทำงานหลักได้อย่างเต็มที่					
5. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้ลดขั้นตอนการทำงาน บางอย่างลง ทำให้กระบวนการทำงานไม่ซับซ้อน					
6. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้ทำงานได้ปริมาณมากขึ้น					

ประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
เวลา					
7. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยลดระยะเวลาในการทำงาน					
8. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้สามารถทำงานได้สะดวก ทุกเวลาและทุกที่					
9. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว					
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน					
10. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ลดต้นทุนในการปฏิบัติงานได้มาก เช่น การประชุมผ่านวิดีโอ การเก็บข้อมูลใน Cloud ฯลฯ					
11. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ใช้ทรัพยากรในการทำงานลดลง เช่น จำนวนคน เวลา อุปกรณ์และวัสดุในสำนักงาน ฯลฯ					
12. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยทำให้ใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า					

ขอขอบพระคุณท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม
นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล นางสาวกิริชัญญา ของโพธิ์

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2564 - ศึกษาต่อระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบริหารธุรกิจ
นวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- พ.ศ. 2561 - ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
- พ.ศ. 2556 - มัธยมศึกษา โรงเรียนสุนารีวิทยา

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

- ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน