

บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

ORGANIZATIONAL CLIMATE AFFECTING ON WORK EFFICIENCY IN THE DIGITAL AGE OF EMPLOYEES FROM OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION (POLICY AND REGULATOR)

Received: 1 August 2023

Revised: 18 October 2023

Accepted: 19 October 2023

กิริชัญญา ขงโพธิ์*

Kirachanya Khongpho*

สุรวี สุนาลัย**

Suravee Sunalai**

* วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

* College of Innovative Business and Accountancy, Dhurakij Pundit University

* Email: kirachanya.kh@gmail.com

** สำนักมาตรฐานและบริหารวิชาการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

** Center of Academic Standard and Administration Dhurakij Pundit University

** Email: suravee.sui@dpu.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล และศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ใช้แบบสอบถามออนไลน์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 311 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-Test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1. บุคลากรที่มีเพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน และ 2. บรรยากาศองค์การสามารถอธิบายการผันแปรของประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ได้ร้อยละ 38.10 ตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนาย ได้แก่ การให้การสนับสนุน (X_2) ความผูกพัน (X_3) ความรับผิดชอบ (X_5) และมาตรฐาน (X_6) สมการวิเคราะห์ถดถอย คือ $\hat{y} = 1.586 + 0.109(X_2) + 0.116(X_3) + 0.150(X_5) + 0.189(X_6)$

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ ประสิทธิภาพการทำงาน ยุคดิจิทัล

Abstract

This research aims to study demographic factors affecting work efficiency in the digital age and organizational climate affecting on work efficiency in the digital age of staff from the Office of the Basic Education Commission (Policy and Regulator). An online questionnaire was used to collect data from 311 samples. The data were analyzed using Percentage, Frequency, Mean, Standard Deviation, Independent Sample t-Test, One-way ANOVA, and Multiple Regression Analysis. The results showed that 1) employees, who differ through demographic factors in gender, working period, and individual type, effect on work efficiency and 2) organizational climate could explain 38.10% of work efficiency in the digital age of staff from the Office of the Basic Education Commission (Policy and Regulator). Independent variables that have a prediction power on work efficiency in the digital age include Support (X_2) Commitment (X_3) Responsibility (X_5) and Standard of work performance (X_6) The equation of regression analysis was $\hat{y} = 1.586 + 0.109(X_2) + 0.116(X_3) + 0.150(X_5) + 0.189(X_6)$

Keywords: Organizational Climate, Work Efficiency, Digital Age

บทนำ

บริบทของประเทศไทย ภาครัฐถือเป็นแกนหลักในการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันและขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ในช่วงระยะที่ผ่านมา ภาครัฐของไทยได้ปรับบทบาทและโครงสร้าง ส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจและรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงจากยุค Analog ไปสู่ยุค Digital และยุค Robotic โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับปรุงรูปแบบและกระบวนการทำงาน รวมทั้งเชื่อมโยงการบริการข้ามหน่วยงาน ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และระหว่างภาครัฐกับประชาชน ในรูปแบบดิจิทัล (สำนักงานคณะกรรมการการข้าราชการพลเรือน, ม.ป.ป.) เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้ทันสมัยในการยกระดับการให้บริการประชาชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เป็นส่วนราชการหลักที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาระบบการศึกษาของประเทศไทยให้มีคุณภาพ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สพฐ. ได้ประกาศนโยบายและจุดเน้นของ สพฐ. ที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ทุกระดับ เพื่อพัฒนาระบบการทำงานหรือระบบงานของ สพฐ. ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพในโลกยุคดิจิทัล รวมทั้งช่วยให้ข้าราชการสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อให้ได้รับโอกาสการทำงานที่ดีและเติบโตก้าวหน้าในอาชีพราชการ

บุคลากรของ สพฐ. ส่วนกลาง ซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนประสานงานให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระบบการบริหารจัดการที่ดี สามารถเสริมสร้างศักยภาพของระบบการศึกษาไทยให้มีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น จึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามามีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน พัฒนาความรู้ในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสม เช่น การสูญเสียความเป็นส่วนตัว ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การโจรกรรมข้อมูล การโจมตีทางไซเบอร์ เป็นต้น เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความตื่นตระหนกทางวัฒนธรรม (Culture Shock) จากการเปลี่ยนผ่านของเทคโนโลยีดิจิทัล

ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ไม่เพียงแต่การมีเครื่องมืออุปกรณ์เท่านั้น แต่สิ่งสำคัญคือ การมีบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล บรรยากาศองค์การมีส่วนสำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมขององค์การ (Stringer, 2002) เช่น การได้รับการสนับสนุนในการทำงาน (Ogunleye et al., 2021) มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ (ปฎิมา ภูมิมาญจน์ และ เพ็ญพร ปุกหุด, 2565)

การวิจัยในครั้งนี้จึงศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) เพราะบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อการแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่นำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (วนิดา พลเดช, 2560) หากบรรยากาศองค์การมีบรรยากาศองค์การที่เหมาะสมจะส่งผลต่อการจูงใจบุคลากรภายในองค์การให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง กระบวนการในการปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า ประหยัด บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และมีคุณภาพอันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุเป้าหมายขององค์กร (สุพิชัย ชูกิตติกุล และ จันทนา แสนสุข, 2561) องค์ประกอบของประสิทธิภาพ 4 ข้อ ประกอบด้วย (กัญศิมา ศรีสุริยงค์, 2561; Peterson & Plowman, 1989)

1. คุณภาพของงาน (Quality) ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า มีความพึงพอใจต่อผลการทำงาน มีความถูกต้อง มีมาตรฐาน รวดเร็ว เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่วางไว้ และมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงานและทันสมัย สะดวก รวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยอาศัยความสามารถ ความชำนาญและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าสูงสุด โดยประเมินผลของประสิทธิภาพนั้นได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

Stringer (2002) ให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์การเป็นส่วนสำคัญในการเชื่อมโยงบุคคลกับสิ่งแวดล้อมขององค์การ Stringer เขียนหนังสือที่มีชื่อว่า Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect

ซึ่งเป็นการประมวลและวิเคราะห์มิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจากประสบการณ์การทำงานเป็นที่ปรึกษาให้กับหลาย ๆ องค์กร จึงได้จัดกลุ่มมิติของบรรยากาศองค์การ (เบญจพร กลิ่นสีงาม, 2561; Stringer, 2002) ดังนี้

1. โครงสร้าง (Structure) หมายถึง การสนองตอบความรู้สึกของบุคลากรว่ามีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ทำให้พนักงานลดความสับสนในภาระหน้าที่ของตน

2. มาตรฐาน (Standard) หมายถึง การที่บุคลากรแสวงหาแนวทางในการรักษาระดับและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน

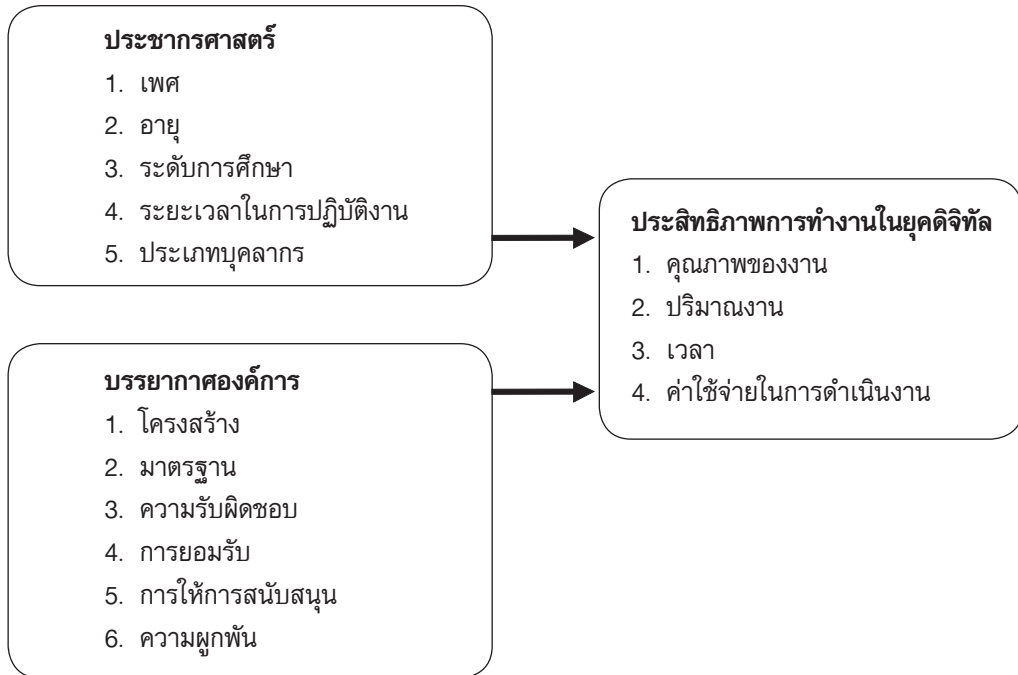
3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การสนองตอบความรู้สึกของบุคลากรถึงความสามารถในการจัดการและตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง

4. การยอมรับ (Recognition) หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกถึงการได้รับรางวัลเมื่อทำงานได้ดี

5. การให้การสนับสนุน (Support) หมายถึง การสนองตอบความรู้สึกของบุคลากรถึงความไว้วางใจ และการให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันในองค์การ

6. ความผูกพัน (Commitment) หมายถึง การสนองตอบความรู้สึกของบุคลากรถึงความมุ่งมั่นในความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) จำนวน 1,238 คน กำหนดขนาดตัวอย่างค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือ คิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 ตัวอย่าง และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เป็นสัดส่วนตามจำนวน บุคลากรของหน่วยงาน มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับ 311 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามออนไลน์ในรูปแบบ Google form แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ด้านข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 บรรยากาศองค์การ จำนวน 18 ข้อ ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล จำนวน 12 ข้อ และเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับแบบ Likert Scale มีค่าความเชื่อมั่น คือ 0.903

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ประกอบด้วย การทดสอบค่า t- Test Independent การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์

ผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 311 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 72 มีอายุ 35–50 ปี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 53.10 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 55 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5–10 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 34.70 และเป็นข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศองค์การ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน คือ โครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 รองลงมา ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 มาตรฐานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ความผูกพัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 การยอมรับมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และการให้การสนับสนุนมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.12 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.33 รองลงมา เวลาที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 คุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

ประสิทธิภาพการทำงาน ในยุคดิจิทัลของบุคลากร	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	ระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน	p-value
คุณภาพของงาน	.149	.617	.306	.628	< .001*
ปริมาณงาน	.078	.279	.124	.319	< .001*
เวลา	.057	.068	.402	.034*	.008*
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	.269	.079	.292	.106	.002*
รวม	.042*	.105	.192	.104	< .001*

จากตารางที่ 1 พบว่า เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) โดยรวม แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์บรรยากาองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุ

ผู้วิจัยทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรและภาวะเส้นตรงร่วมเชิงพหุ (Multicollinearity) พบว่าค่า Tolerance มีค่ามากกว่า 0.1 และค่า Variation Inflation Factor (VIF) มีค่าน้อยกว่า 10 (Hair et al., 2010) จึงไม่มีปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมเชิงพหุ (Multicollinearity) ดังนั้น สามารถใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ด้วยวิธี Enter ดังนี้

ตารางที่ 2 บรรยากาองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

บรรยากาองค์การ	B	SE.	Beta	t	p-value
Constant	1.586	.216		7.353	.000
โครงสร้าง	.082	.043	.104	1.901	.058
มาตรฐาน	.109	.051	.136	2.146	.033*
ความรับผิดชอบ	.116	.047	.138	2.455	.015*
การยอมรับ	- .013	.050	- .018	- .264	.792
การให้การสนับสนุน	.150	.036	.253	4.112	.000*
ความผูกพัน	.189	.043	.226	4.372	.000*

หมายเหตุ. $R = .617a$, $R^2 = .381$, Adjusted $R^2 = .369$, S.E. = .27319

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงพหุ พบว่า ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรผันของประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ได้ 38.10% ($R^2 = 0.381$) และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า บรรยากาองค์การ ได้แก่ การให้การสนับสนุน ($Beta = 0.253$) ความผูกพัน ($Beta = 0.226$) ความรับผิดชอบ ($Beta = 0.138$) และมาตรฐาน ($Beta = 0.136$) ตามลำดับ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพล คือ โครงสร้าง ($Beta = 0.104$) และการยอมรับ ($Beta = -0.018$) เขียนสมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{y} = 1.586 + 0.109(X_2) + 0.116(X_3) + 0.150(X_5) + 0.189(X_6)$

เขียนให้สื่อถึงการปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล อีกทั้งการตอบโจทย์ในวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ของการศึกษายังไม่ชัดเจน

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปและอภิปรายผล

1. ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรต่างกัน

1.1 เพศ ผลการวิจัยพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลที่แตกต่างกันโดยรวม โดยเพศหญิงมีความคิดเห็นว่า มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าเพศชาย อาจเป็นเพราะว่า ใน สพฐ. เพศหญิงส่วนใหญ่ทำงานเอกสารและใช้คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ไอทีจึงคุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีมากกว่าเพศชาย ที่เน้นทำงานลักษณะของการออกนอกสถานที่ จึงทำให้ไม่ค่อยได้ใช้เทคโนโลยีในการทำงานมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ แยมเพื่อน (2551) พบว่าพนักงานเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการทำงานดีกว่าเพศชาย พนักงานเพศหญิงของบริษัทส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ภายในที่ทำการของสำนักงาน มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานเพศชายที่ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่นอกสถานที่

1.2 อายุ ผลการวิจัยพบว่า อายุแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ในการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรนั้นจะไม่ได้คำนึงถึงอายุ ถึงแม้ว่าจะมีระบบการทำงานด้วยเทคโนโลยีใหม่ ๆ ก็จะมีการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรทุกคน และให้บุคลากรศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจนสามารถใช้เทคโนโลยีได้ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนิมนวล ทองแสน (2557) พบว่าอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากพนักงานแต่ละอายุวัยมีหน้าที่งานที่รับผิดชอบแตกต่างกันตามความสามารถ

1.3 ระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลไม่แตกต่างกัน เนื่องจากในการปฏิบัติงานใด ๆ จะมีการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรทุกคน แม้ระดับการศึกษาต่างกันก็ต้องสามารถทำงาน และใช้เทคโนโลยีได้สอดคล้องกับงานวิจัยของนุชรา การุณ (2562) พบว่า ปัจจัยระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับที่แตกต่างกัน ต่างก็คำนึงถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเหมือนกัน ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล แตกต่างกัน เนื่องจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นทำให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ มีทักษะในการทำงานและเข้าใจในระบบงานต่าง ๆ มาก และการที่มีเทคโนโลยีเข้ามาช่วยนั้น จะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของนิมนวล ทองแสน (2557) พบว่า อายุการทำงาน จำนวนปีที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เพราะคนที่อายุงานมากกว่ามีประสบการณ์เชี่ยวชาญในงานจึงปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

1.5 ประเภทบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน เนื่องจาก ใน สพฐ. ประเภทบุคลากรแต่ละประเภทนั้นมีบทบาท ภาระงาน และความรับผิดชอบต่างกัน ทั้งในด้านความรู้และทักษะที่ต้องการในงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานนั้นต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปณิดดา จันทรป่า (2563) พบว่า บุคคลของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ที่มีประเภทบุคลากรต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

2. บรรยากาสงค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง)

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บรรยากาสงค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) และบรรยากาสงค์การ 4 ด้านมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล ได้แก่ การให้การสนับสนุน ความผูกพัน ความรับผิดชอบและมาตรฐานตามลำดับ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 มาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า มาตรฐานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล เนื่องจาก สพฐ. เป็นหน่วยงานราชการ ซึ่งเมื่อมีนโยบายและจุดเน้นของ สพฐ. โดยมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ทุกระดับ บุคลากรทุกระดับจึงให้ความสำคัญกับนโยบายนี้ โดยการกำกับดูแลของหัวหน้าหน่วยงานจึงเป็นแรงผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุริวัลย์ ใจงาม (2560) พบว่า ด้านมาตรฐานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อาจมีสาเหตุมาจากการที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานไม่รู้กฎ ระเบียบ และไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานการทำงานที่หน่วยงานกำหนด

2.2 ความรับผิดชอบ ผลการวิจัยพบว่า ความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล เนื่องจาก เมื่อได้รับการมอบหมายงานผู้ปฏิบัติงานนั้นจะต้องหาข้อมูลในงานที่ได้รับมอบผ่านอินเทอร์เน็ตไม่ว่าจะเป็น ระเบียบ พระราชบัญญัติหรือกฎกระทรวงต่าง ๆ รวมถึงการเรียนรู้และหาวิธีแก้ปัญหาด้วยตัวเอง ทำให้การทำงานนั้นเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกกรณ์ เช็นกลาง (2563) พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งพนักงานที่ได้รับผิดชอบภาระหน้าที่ของตนเองและขอบเขตของความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในองค์กร จะรู้สึกถึงความสำเร็จของงาน และความท้าทายในงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

2.3 การให้การสนับสนุน ผลการวิจัยพบว่า การให้การสนับสนุนส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล เนื่องจาก สพฐ. มีอุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ อำนวยความสะดวกแก่บุคลากรอย่างเพียงพอ รวมถึงการทำระบบงานเพื่อลดขั้นตอนการทำงาน และมีการอบรมการใช้ระบบต่าง ๆ ขององค์กรอยู่เสมอจึงส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มะลิวรรณ อรรถเศรษฐัง และ สายตา บุญโถม (2559) พบว่าบรรยากาสงค์การ ด้านการให้การสนับสนุนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน

2.4 ความผูกพัน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล เนื่องจากบุคลากร สพฐ. ต่างรู้สึกว่าตนมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนระบบการศึกษา จึงมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้ระบบการศึกษาไทยมีคุณภาพดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของมะลิวรรณ อรรถเศรษฐัง และ สายตา บุญโถม (2559) พบว่าบรรยากาสงค์การที่ด้านความผูกพันขององค์กร พนักงานที่มีความผูกพันจะมีความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยพนักงานจะมีความกระตือรือร้น และเกิดความทุ่มเทในการทำงานส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานสูงขึ้น

2.5 โครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล เนื่องจากตามปกติแล้ว นโยบาย สพฐ. มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและมีการบำรุงรักษาอุปกรณ์เป็นประจำ รวมถึงมีหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาเทคโนโลยีดิจิทัลและแก้ไขเมื่อมีปัญหาอยู่เสมอ อาจทำให้บุคลากรไม่รู้สึกว่าสิ่งเหล่านี้มาเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัย

ของระวีพร โนนทิ และ อาคม อึ้งพวง (2560) ที่พบว่าบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง การกำหนดลักษณะงานหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารและบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นรับทราบและปฏิบัติต่อเนื่องกันมาเป็นระยะเวลานาน ทำให้บุคลากรรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างค่อนข้างน้อยหรือแทบจะไม่เปลี่ยนแปลงเลย

2.6 การยอมรับ ผลการวิจัยพบว่า การยอมรับ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล เนื่องจาก ในการทำงานนั้นบุคลากรต้องรับผิดชอบงานของตนเองให้สำเร็จลุล่วง โดยการทำงานนั้นไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงการได้รับความน่าเชื่อถือและคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ก็ต้องทำงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมาย ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุริวัลย์ ใจงาม (2560) พบว่า ด้านการยอมรับมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม อาจมีสาเหตุจากการที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้

บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) คือ มาตรฐาน ความรับผิดชอบ การให้การสนับสนุน และความผูกพัน ดังนั้น

1. หน่วยงานควรปรับปรุงระบบการทำงานโดยการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อน เพื่อสร้างมาตรฐานในการทำงาน
2. หน่วยงานควรให้ความสำคัญในการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามกรอบภาระงานให้ชัดเจน และให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
3. นอกจากการสนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์การทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอแล้ว ควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้และทักษะงานด้วยเทคโนโลยีแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง
4. หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละหน่วยงาน เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
2. ศึกษาแนวคิดในด้านอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น กรอบแนวคิดแบบ Growth Mindset ทักษะการปรับตัวและการสร้างนวัตกรรม

บรรณานุกรม

- กนกกรณ์ เชนกลาง. (2563). *บรรยากาศในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในจังหวัดสระบุรี*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กัญติมา ศรีสุริยงค์. (2561, 16 สิงหาคม). ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่. ใน *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 13 ปีการศึกษา 2561*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.
- นันทพล ทองแสน. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. คลังปัญญามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. <http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/2625>
- นุชรา การุณ. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน*. ปัญหาพิเศษระดับปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เบญจพร กลิ่นสีงาม. (2561). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา: กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม]. Knowledge Bank at Sripatum University. <http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/5558>
- ปัทมา ถนิมกาญจน์ และ เพ็ญพร ปุกหุด. (2565). บรรยากาศองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี. *วารสารวิชาการเทคโนโลยีการจัดการ*, 3(1), 83-96. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jomt/article/view/260315>
- ปนัดดา จันทร์ป่า. (2563). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง)*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มะลิวรรณ อรรถเศรษฐ์ และ สายตา บุญโสม. (2559). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์. ใน *การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติครั้งที่ 3 ก้าวสู่ทศวรรษที่ 2 บูรณาการงานวิจัย ใช้องค์ความรู้สู่ความยั่งยืน* (น. 531-537). วิทยาลัยนครราชสีมา.
- ระวีพร โนนทิ และ อาคม อึ้งพวง. (2560). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงขององค์กรในกำกับมหาวิทยาลัยขอนแก่น. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 11(3), 205-215. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDGK-KUJ/article/view/124358>
- วนิดา พลเดช. (2560). อิทธิพลของบรรยากาศแห่งความสุขและความอึดจรรยาภายในองค์กรที่มีต่อความรู้สึกพึงพอใจและความรู้สึกผูกพันของบุคลากร: กรณีศึกษาธุรกิจแห่งหนึ่ง. *วารสารสุภกิปักษ์*, 31(98), 233-244. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/DPUStupariphatJournal/article/view/244067>

- สมยศ แยมเพื่อน. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ]. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. <https://bitly.ws/ZHeC>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (ม.ป.ป.). *Digital literacy project*. สำนักงาน ก.พ.<https://www.ocsc.go.th/DLProject/mean-dlp>
- สุพิชัย ชุกติติกุล และ จันทนา แสนสุข. (2561). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการทำงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารเซนต์จอห์น*, 21(29), 1-18. https://sju.ac.th/web_news/detail/25
- สุริวัลย์ ใจงาม. (2560). *บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงานและความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร]. Intellectual Repository at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon. <https://repository.rmutp.ac.th/handle/123456789/2943>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education.
- Ogunleye, P. O., Adeyemo, S. A., & Adebayo, S. A. (2021). Organisational climate and job satisfaction: Evidence from hotels in Osun State, Nigeria. *Global Journal of Applied, Management and Social Sciences (GOJAMSS)*, 22, 61–69.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). *Business organization and management*. Irwin.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate: The cloud chamber effect*. Prentice Hall.