RMUTTO Social Science Journal Vol.14 No.2 (July - November 2025) ISSN 3027-835X (Online)
DOI 10.63271/rmuttosj.v14i2.278454

การศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม

A Study of the Competency in the Digital Era of Supporting Staff at Nakhon Phanom University

ยุทธพงษ์ จักรคม* อานันต์ สมบัติหล้า และ จารุวัฒน์ อ่อนแก้ว

Yuttaphong Jakkhom* Anan Sombatla and Jaruwat Onkeaw

*สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

*Department of Public Administration, Faculty of Liberal Arts and Sciences, Nakhon Phanom University Thailand

*E-mail: yuttaphongja@kkumail.com Tel. (+66)883299761

Received: 29/1/68 , Revised: 19/12/68 , Accepted: 29/12/68

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม และเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเป็นเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 222 คน ซึ่งคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ ใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.97 เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม 2567 ถึงมกราคม 2568 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานด้วย t-test, f-test และ Least Significant Difference

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.50, S.D. = 0.33) โดยด้านที่มีระดับสูงสุด ได้แก่ การยึดมั่นความถูกต้องและจริยธรรม ($\bar{x}$ = 4.60, S.D. = 0.38) รองลงมาคือการบริการที่ดี ($\bar{x}$ = 4.53, S.D. = 0.37) และการทำงานเป็นทีม ($\bar{x}$ = 4.51, S.D. = 0.40) ขณะที่ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญ ($\bar{x}$ = 4.46, S.D. = 0.43) และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{x}$ = 4.42, S.D. = 0.40) อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ค่าตอบแทน และอายุงาน มีความแตกต่างของสมรรถนะการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่วุฒิการศึกษาต่างกันมีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: สมรรถนะการปฏิบัติงาน ยุคดิจิทัล บุคลากรสายสนับสนุน

Abstract

This study aims to assess the level of competency in the digital era among supporting staff at Nakhon Phanom University and to compare these competencies based on personal factors. A quantitative research approach was employed, collecting data from 222 supporting staff members, determined using Taro Yamane's formula. A questionnaire with a reliability coefficient of 0.97 was used as the data collection instrument between October 2024 and January 2025. Data analysis included descriptive statistics such as frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation, as well as hypothesis testing using t-test, F-test, and Least Significant Difference (LSD).

Research Result:

The results revealed that the overall job performance competency in the digital era was at the highest level ($\bar{x}$ = 4.50, S.D. = 0.33). The highest-rated competency was integrity and ethics ($\bar{x}$ = 4.60, S.D. = 0.38), followed by service excellence ($\bar{x}$ = 4.53, S.D. = 0.37) and teamwork ($\bar{x}$ = 4.51, S.D. = 0.40).

ISSN 3027-835X (Online)
DOI 10.63271/rmuttosj.v14i2.278454

Additionally, professional expertise ($\bar{x}$ = 4.46, S.D. = 0.43) and achievement orientation ($\bar{x}$ = 4.42, S.D. = 0.40) were rated at a high level. Personal factors, including gender, age, compensation, and work experience, significantly influenced digital-era job performance competency at the 0.05 significance level. However, educational qualifications did not result in statistically significant differences.

Keywords: Competency, Digital Era, Supporting Staff

1. บทนำ

ในปัจจุบันโลกยุคปัจจุบันเปลี่ยนแปลงอย่างพลวัต (Dynamics) ก้าวเข้าสู่เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล เทคโนโลยีดิจิทัลไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการทำงาน แต่ได้หลอมรวมเข้ากับวิถีชีวิตและโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคม องค์กรทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรไม่แสวงหากำไรต้องปรับตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Laohajaratsang, 2018) อีกทั้งในยุคดิจิทัล 4.0 ประเทศไทยมุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของภาครัฐและเอกชน (NESDC, 2022) เทคโนโลยีมีอิทธิพลอย่างมากต่อรูปแบบการทำงาน ประเทศทั่วโลกกำลังเผชิญกับความท้าทายในการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมดิจิทัล ซึ่งไม่เพียงเปลี่ยนโครงสร้างงาน แต่ยังสร้างโอกาสใหม่ให้กับตลาดแรงงาน (Chinachoti, 2024) ทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างคุณค่าให้กับองค์กร บุคลากรจำเป็นต้องพัฒนาทักษะการคิดเชิงประยุกต์ (Adaptive Thinking) คิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) คิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) และคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytics) เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Belleza-Torrejón et al., 2024) ทักษะการทำงานเป็นทีมและการเปิดรับแนวคิดที่หลากหลายเป็นองค์ประกอบสำคัญของการทำงานในยุคดิจิทัล (Syamsul et al., 2024; Dede, 2009) ดังนั้น บุคลากรทุกภาคส่วนต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อความอยู่รอดและความสำเร็จในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

ในบริบทสถาบันอุดมศึกษาทั่วโลกต่างได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน (Disrubtion) จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 และการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Generative/Open AI) ส่งผลให้มหาวิทยาลัยต้องปรับรูปแบบการจัดการเรียนการสอน และการบริหารไปสู่การเตรียมพร้อมรับมือกับความไม่แน่นอนในอนาคตมากขึ้น เพื่อเพิ่มขับเคลื่อนพันธกิจของมหาวิทยาลัย (Albashiry et al., 2024) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นตัวชี้วัดความสามารถในการแข่งขันของสถาบันอุดมศึกษาในระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติ (Sittisak, A., 2020) ทุกองค์กรต่างต้องปรับตัวและพัฒนาเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม จะมีความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์และสามารถบรรลุเป้าหมาย ในการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Ratchakit et al., 2019) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนของสังคม รวมถึงภาคการศึกษา ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) ตามแนวทางของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ที่ได้กำหนดแผนด้านการอุดมศึกษา พ.ศ. 2564-2570 เพื่อพลิกโฉมการศึกษาผ่านระบบดิจิทัล (Digitalization for Educational and Learning Reform) จากสถานการณ์ในยุคปัจจุบัน จึงเกิดความท้าทายให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล นโยบายของภาครัฐมีการสนับสนุนให้ทุกมหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล ดังนั้นจึงเกิดการบูรณาการทำให้บุคลากรหลายฝ่ายเกิดการปรับตัวในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดนวัตกรรมที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Ratchakit et al., 2019; Sittisak, 2020) มหาวิทยาลัยนครพนมมุ่งสู่การเป็น SMART University สนับสนุนเป้าหมายจังหวัดนครพนมในการเป็น SMART CITY โดยบูรณาการเทคโนโลยีกับการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะของนักศึกษาและบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุนเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนระบบสารสนเทศ การจัดการข้อมูล การบริการ การสนับสนุนการเรียนการสอน และการบริหารจัดการเชิงระบบของมหาวิทยาลัย การนำรูปแบบการดำเนินงานแบบดิจิทัล ส่งผลให้สมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุน กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่จะยกระดับประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพในการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา (Tokovska et al., 2022) จากการศึกษาในยุโรปมองว่า การลงทุนด้านเทคโนโลยีควบคู่กับการออกแบบระบบพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับสมรรถนะดิจิทัล และความสามารถในการแข่งขันของสถาบันอุดมศึกษาในระยะยาว (Tokovska et al., 2022) ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยฯ มี

ข้อจำกัดด้านงบประมาณซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร เช่น การจัดฝึกอบรมพัฒนา การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล และการลงทุนในระบบสนับสนุนการทำงานสมัยใหม่ ส่งผลให้การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานยังไม่สามารถดำเนินได้อย่างเต็มศักยภาพ เกิดช่องว่างระหว่างนโยบายการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่ระบบดิจิทัลกับการปฏิบัติจริงในระดับหน่วยงาน และจำเป็นต้องมีการส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพการให้บริการภาครัฐให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Office of the National Economic and Social Development Council (NESDC), 2017)

จากความสำคัญของสมรรถนะบุคลากรในยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนองค์กร งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม สู่การเป็นข้อมูลในการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อส่งเสริมทักษะและความเข้าใจด้านเทคโนโลยี ที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี องค์ความรู้จากงานวิจัยนี้ จะช่วยเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมต่อไป

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.2 กรอบความคิดที่ใช้วิจัย

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาสมรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม ซึ่งจากการสังเคราะห์ตัวแปรปัจจัยในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การบริการที่ดี 3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม 5. การทำงานเป็นทีม (Rayakaew, 2023; Chamroenpat, 2020) ซึ่งผู้วิจัยได้ข้อสรุปนำมาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

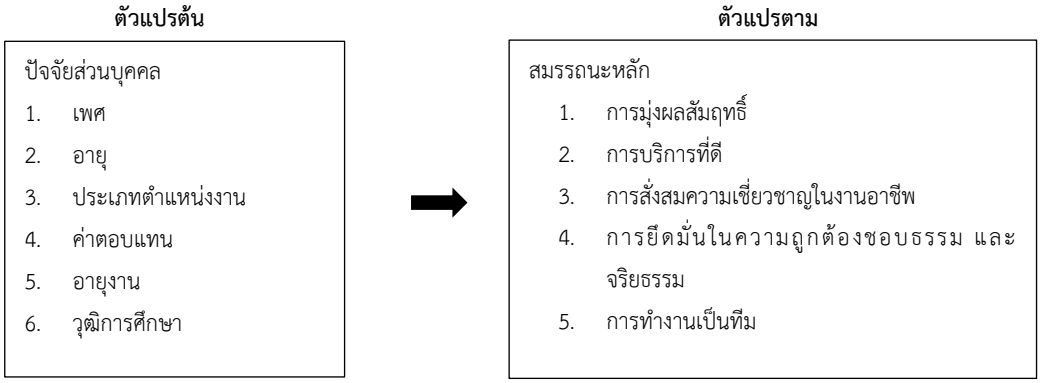


Figure 1 Conceptual framework

2. วิธีการศึกษา

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จำนวน 498 คน โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 222 คน (≈ 221.8)

2.2 เครื่องมือและการทดสอบคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นแบบตรวจรายการ (Check List) และคำถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะการ

ISSN 3027-835X (Online)
DOI 10.63271/rmuttosj.v14i2.278454

ปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จากนั้นนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ดำเนินสร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบความครอบคลุมของเครื่องมือในด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านโครงสร้างและรูปแบบ (Structure and Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) จำนวน 3 คน ซึ่งผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ในภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.89

ทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่ประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือกับบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของข้อมูล (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970) ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. 2567 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2568 โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) และกำหนดวิธีการสุ่มเชิงช่วงชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดหน่วยงานระดับคณะเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้นของประชากร และใช้จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนในแต่ละส่วนงานของมหาวิทยาลัยนครพนมเป็นฐานในการคำนวณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความเป็นตัวแทนของโครงสร้างประชากรจริงในระดับองค์กรอย่างเหมาะสม โดยผู้แบบสอบถามส่งกลับคืนจำนวน 186 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.78 ซึ่งอัตราการตอบกลับมากกว่าร้อยละ 70 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถใช้เป็นตัวแทนของประชากรได้อย่างเหมาะสม (Babbie, 2016; Creswell & Creswell, 2018; Dillman et al., 2014)

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน สำหรับวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัยเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพนนม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าครั้งนี้ใช้สถิติ t-test กับกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม คือ เพศ และ F-test ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป คือ อายุ วุฒิการศึกษา ค่าตอบแทน อายุงาน เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จะทำการเปรียบเทียบคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD.) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0 ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05)

3. ผลการศึกษาและอภิปรายผล

ผลการศึกษา

3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 59.68 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 42.47 ตำแหน่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 63.98 มีค่าตอบแทนตั้งแต่ 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 59.68 มีอายุงานตั้งแต่ 6 – 10 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 37.63 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 70.43

3.2 ผลการศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม

Table 1 Means, Standard Deviations, and Levels of Digital-Era Work Performance Competency of Support Staff at Nakhon Phanom University, Overall and by Dimension

(n = 186)

Digital-Era Work Performance Competency of Support Staff	$\bar{X}$	S.D.	Level of Opinion
Achievement Orientation	4.42	0.40	High
Service Mindset	4.53	0.37	Highest
Professional Expertise Development	4.46	0.43	High
Integrity and Ethical Commitment	4.60	0.38	Highest
Teamwork	4.51	0.40	Highest
Overall Mean	**4.50**	**0.33**	**Highest**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.33) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.38) อยู่ในระดับที่มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.37) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.40) ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.43) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.40) ตามลำดับ

Table 2 Comparison of Digital-Age Job Performance Competencies of Support Staff at Nakhon Phanom University, Classified by Gender

Digital-Era Work Performance Competency of Support Staff	Gender				t	Sig.
	Male		Female			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
Achievement Orientation	4.41	0.38	4.42	0.41	-0.21	0.82
Service Mindset	4.49	0.34	4.55	0.39	-1.10	0.09
Professional Expertise Development	4.46	0.44	4.45	0.43	0.18	0.83
Integrity and Ethical Commitment	4.62	0.35	4.58	0.40	0.68	0.08
Teamwork	4.54	0.36	4.48	0.42	1.00	0.03*
Overall	**4.51**	**0.30**	**4.49**	**0.35**	**0.15**	**0.21**

**P < 0.05*

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลโดยรวมไม่แตกต่างกัน (t = 0.22, Sig = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน (t = 1.00, Sig = 0.03) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Table 3 Comparison of Digital-Age Job Performance Competencies of Support Staff at Nakhon Phanom University, Classified by Age

Digital-Era Work Performance Competency of Support Staff	Source of Variance	ss	df	MS	F	Sig.
Achievement Orientation	Between Groups	1.42	3.00	.47	3.13	.03*
	Within Groups	27.41	181.00	.15		
	Total	28.83	184.00			
Service Mindset	Between Groups	1.31	3.00	.44	3.34	.02*

ISSN 3027-835X (Online)
DOI 10.63271/rmuttosj.v14i2.278454

	Within Groups	23.78	182.00	.13		
	Total	25.09	185.00			
Professional Expertise Development	Between Groups	.70	3.00	.23	1.25	.29
	Within Groups	34.25	182.00	.19		
	Total	34.96	185.00			
Integrity and Ethical Commitment	Between Groups	.90	3.00	.30	2.13	.10
	Within Groups	25.73	182.00	.14		
	Total	26.64	185.00			
Teamwork	Between Groups	2.44	3.00	.81	5.57	.00*
	Within Groups	26.60	182.00	.15		
	Total	29.05	185.00			
	Between Groups	**1.22**	**3.00**	**.41**	**3.93**	**.01***
Overall	**Within Groups**	**18.72**	**181.00**	**.10**		
	Total	**19.94**	**184.00**			

** P < 0.05*

จากตารางที่ 3 การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลโดยรวมแตกต่างกัน (f = 3.93, Sig = 0.01) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (f = 3.13, Sig = 0.03) ด้านการบริการที่ดี (f = 3.34, Sig = 0.02) ด้านการทำงานเป็นทีม (f = 5.57, Sig = 0.00) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD. (Least Significant Different)

บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล โดยรวมแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุ 20 – 30 ปี มีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุ 31 – 40 ปี และอายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุ 20 – 30 ปี มีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุ 31 – 40 ปี และ บุคลากรที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุ 51 – 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล ด้านการบริการที่ดี แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุ 20 – 30 ปี มีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุ 31 – 40 ปี และอายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล ด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุ 20 – 30 ปี มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุ 31 – 40 ปี และ บุคลากรที่มีอายุ 20 – 30 ปีมีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Table 4 Comparison of Digital-Age Job Performance Competencies of Support Staff at Nakhon Phanom University, Classified by Position Type

Digital-Era Work Performance Competency of Support Staff	Source of Variance	ss	df	MS	F	Sig.
Achievement Orientation	Between Groups	.26	2.00	.13	.84	.43
	Within Groups	28.57	182.00	.16		
	Total	28.83	184.00			
Service Mindset	Between Groups	.13	2.00	.07	.49	.61
	Within Groups	24.95	183.00	.14		
	Total	25.09	185.00			
Professional Expertise Development	Between Groups	.21	2.00	.11	.56	.57
	Within Groups	34.74	183.00	.19		

	Total	34.96	185.00			
Integrity and Ethical Commitment	Between Groups	.66	2.00	.33	2.3	.10
	Within Groups	25.98	183.00	.14	2	
	Total	26.64	185.00			
Teamwork	Between Groups	1.03	2.00	.51	3.3	.04*
	Within Groups	28.02	183.00	.15	5	
	Total	29.05	185.00			
	Between Groups	.35	2.00	.17	1.6	0.20
Overall	Within Groups	19.60	182.00	.11	1	
	Total	19.94	184.00			

P < 0.05

จากตารางที่ 4 การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม จำแนกตามประเภทตำแหน่ง พบว่า บุคลากรที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล โดยรวม ไม่แตกต่างกัน (f= 1.61, Sig = 0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม (f= 3.35, Sig = 0.04) แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD. (Least Significant Different)

บุคลากรที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล ด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีประเภทตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย มีความแตกต่างจากบุคลากรประเภทตำแหน่งลูกจ้าง และบุคลากรประเภทตำแหน่งพนักงานราชการ มีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีประเภทตำแหน่งลูกจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Table 5 Comparison of Digital-Age Job Performance Competencies of Support Staff at Nakhon Phanom University, Classified by Compensation Level

Digital-Era Work Performance Competency of Support Staff	Source of Variance	ss	df	MS	F	Sig.
Achievement Orientation	Between Groups	2.10	3.00	.70	4.75	.00*
	Within Groups	26.72	181.00	.15		
	Total	28.83	184.00			
Service Mindset	Between Groups	.76	3.00	.25	1.90	.13
	Within Groups	24.32	182.00	.13		
	Total	25.09	185.00			
Professional Expertise Development	Between Groups	3.85	3.00	1.28	7.51	.00*
	Within Groups	31.11	182.00	.17		
	Total	34.96	185.00			
Integrity and Ethical Commitment	Between Groups	2.04	3.00	.68	5.04	.00*
	Within Groups	24.60	182.00	.14		
	Total	26.64	185.00			
Teamwork	Between Groups	2.45	3.00	.82	5.60	.00*
	Within Groups	26.59	182.00	.15		
	Total	29.05	185.00			
	Between Groups	**1.94**	**3.00**	**.65**	**6.49**	**.00***
Overall	**Within Groups**	**18.01**	**181.00**	**.10**		
	Total	**19.94**	**184.00**			

** P < 0.05*

ISSN 3027-835X (Online)
DOI 10.63271/rmuttosj.v14i2.278454

จากตารางที่ 5 การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จำแนกตามค่าตอบแทน พบว่า บุคลากรที่มีค่าตอบแทนต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลโดยรวมแตกต่างกัน (f = 6.49, Sig = 0.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (f = 4.75, Sig = 0.00) ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (f = 7.51, Sig = 0.00) ด้านการยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (f = 5.04, Sig = 0.00) ด้านการทำงานเป็นทีม (f = 6.49, Sig = 0.00) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD. (Least Significant Different) ดังนี้

บุคลากรที่มีค่าตอบแทนต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลโดยรวม แตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีค่าตอบแทน น้อยกว่า 15,000 ค่าตอบแทน 15,001-30,000 และบุคลากรที่มีค่าตอบแทน 30,001-40,000 มีความแตกต่างจาก บุคลากรที่มีค่าตอบแทนมากกว่า 40,001 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรที่มีค่าตอบแทนต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีค่าตอบแทน 15,001-30,000 มีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีค่าตอบแทนมากกว่า 40,001 และบุคลากรที่มีค่าตอบแทน 30,001-40,000 มีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีค่าตอบแทนมากกว่า 40,001 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรที่มีค่าตอบแทน ต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ แตกต่างกัน จำนวน 4 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีค่าตอบแทนน้อยกว่า 15,000 มีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีค่าตอบแทนมากกว่า 40,001 บุคลากรที่มีค่าตอบแทน 15,001-30,000 มีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีค่าตอบแทน 30,001-40,000 บุคลากรที่มีค่าตอบแทน 15,001-30,000 มีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีค่าตอบแทนมากกว่า 40,001 บุคลากรที่มีค่าตอบแทน 30,001-40,000 มีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีค่าตอบแทนมากกว่า 40,001 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรที่มี ค่าตอบแทนต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีค่าตอบแทน 15,001-30,000 มีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีค่าตอบแทนมากกว่า 40,001 และบุคลากรที่มีค่าตอบแทน 30,001-40,000 มีความแตกต่างจาก บุคลากรที่มีค่าตอบแทนมากกว่า 40,001 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรที่มีค่าตอบแทนต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ แตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีค่าตอบแทนน้อยกว่า15,000 มีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีค่าตอบแทน 15,001-30,000 บุคลากรที่มีค่าตอบแทน 15,001-30,000 มีความแตกต่างจาก บุคลากรที่มีค่าตอบแทนมากกว่า 40,001 และบุคลากรที่มีค่าตอบแทน 30,001-40,000 มีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีค่าตอบแทนมากกว่า 40,001 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Table 6 Comparison of Digital-Age Job Performance Competencies of Support Staff at Nakhon Phanom University, Classified by Years of Service

Digital-Era Work Performance Competency of Support Staff	Source of Variance	ss	df	MS	F	Sig.
Achievement Orientation	Between Groups	.43	3.00	.14	.92	.43
	Within Groups	28.40	181.00	.16		
	Total	28.83	184.00			
Service Mindset	Between Groups	.92	3.00	.31	2.32	.08
	Within Groups	24.16	182.00	.13		
	Total	25.09	185.00			
Professional Expertise Development	Between Groups	1.07	3.00	.36	1.92	.13
	Within Groups	33.88	182.00	.19		
	Total	34.96	185.00			
Integrity and Ethical Commitment	Between Groups	2.47	3.00	.82	6.19	.00*
	Within Groups	24.17	182.00	.13		

	Total	26.64	185.00			
Teamwork	Between Groups	2.96	3.00	.99	6.87	.00*
	Within Groups	26.09	182.00	.14		
	Total	29.05	185.00			
Overall	**Between Groups**	**1.23**	**3.00**	**.41**	**3.96**	**.01***
	Within Groups	**18.71**	**181.00**	**.10**		
	Total	**19.94**	**184.00**			

** P < 0.05*

จากตารางที่ 6 การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จำแนกตามอายุงาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่างกันมีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลโดยรวมแตกต่างกัน (f = 3.9, Sig = 0.01) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีค่าตอบแทนต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลแตกต่างกันจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (f = 6.19, Sig = 0.00) ด้านการทำงานเป็นทีม (f = 6.87, Sig = 0.00) เมื่อพบความแตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) ดังนี้

บุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลโดยรวม แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) บุคลากรที่มีอายุงาน 1-5 ปี มีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุงาน 6 – 10 ปี และ 2) บุคลากรที่มีอายุงาน 6 – 10 ปี มีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล ด้านการยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุงาน 6 – 10 ปี และบุคลากรที่มีอายุงาน 1-5 ปี ความแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุงาน 6 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล ด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุงาน 6 – 10 ปี บุคลากรที่มีอายุงาน 1-5 ปี มีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุงาน 6 – 10 ปี และบุคลากรที่มีอายุงาน 6 – 10 ปี มีความแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุงาน มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Table 7 Comparison of Digital-Age Job Performance Competencies of Support Staff at Nakhon Phanom University, Classified by Educational Attainment

Digital-Era Work Performance Competency of Support Staff	Source of Variance	ss	df	MS	F	Sig.
Achievement Orientation	Between Groups	.20	2.00	.10	.63	.53
	Within Groups	28.63	182.00	.16		
	Total	28.83	184.00			
Service Mindset	Between Groups	.31	3.00	.10	.76	.52
	Within Groups	24.78	182.00	.14		
	Total	25.09	185.00			
Professional Expertise Development	Between Groups	.18	3.00	.06	.31	.82
	Within Groups	34.78	182.00	.19		
	Total	34.96	185.00			
Integrity and Ethical Commitment	Between Groups	.25	3.00	.08	.57	.64
	Within Groups	26.39	182.00	.15		
	Total	26.64	185.00			
Teamwork	Between Groups	.28	3.00	.09	.58	.63

ISSN 3027-835X (Online)
DOI 10.63271/rmuttosj.v14i2.278454

	Within Groups	28.77	182.00	.16		
	Total	29.05	185.00			
	Between Groups	**.01**	**2.00**	**.00**	**.03**	**0.97**
Overall	**Within Groups**	**19.94**	**182.00**	**.11**		
	Total	**19.94**	**184.00**			

จากตารางที่ 7 การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลไม่แตกต่างกันทุกด้าน

การอภิปรายผล

ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศไทย ที่มุ่งเน้นการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizens) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อีกทั้งมหาวิทยาลัยนครพนม มีนโยบายพัฒนาสู่การเป็น SMART University ซึ่งตอบสนองต่อเป้าหมายของจังหวัดนครพนมที่จะเป็น SMART CITY การเปลี่ยนแปลงนี้เน้นการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาช่วยเสริมสร้างกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ ซึ่งการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุน จึงเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายดังกล่าว ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรสายสนับสนุนถือเป็น "ฟันเฟืองสำคัญ" ของการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย ให้ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม ส่งผลให้สามารถยกระดับการศึกษา และการให้บริการวิชาการที่มีคุณภาพในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Maytiemklang, S., & Wongwichit, N. (2019) พบว่า สมรรถนะหลักของพนักงานสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการเพิ่มขีดความสามารถด้านดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีไม่เพียงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน แต่ยังส่งผลให้เกิดการปรับตัวขององค์กรที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับประเทศและนานาชาติ ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยนครพนม ถือเป็นการตอบโจทย์สำคัญของการพัฒนาองค์กรในยุคดิจิทัล อีกทั้งยังส่งเสริมให้องค์กรสามารถก้าวไปสู่การเป็น SMART University ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพศต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากในปัจจุบัน องค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมทางเพศ (Gender Equality) และเปิดโอกาสให้ทุกเพศสามารถเข้าถึงการพัฒนาและการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับยุคดิจิทัล นโยบายขององค์กรยังสนับสนุนการทำงานอย่างเท่าเทียม และมีการมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก มากกว่าการพิจารณาจากเพศ ส่งผลให้บุคลากรสามารถแสดงความสามารถได้เต็มประสิทธิภาพและสร้างผลลัพธ์ที่ดีแก่องค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rayakaew, K. (2023) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะในยุคดิจิทัลไม่ได้มีความแตกต่างตามเพศ แต่ขึ้นอยู่กับการส่งเสริมจากองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thiwasing, S., Komtipyarat, K., & Duangpimm, M. (2023) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์ในการส่งเสริมสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลในอนาคตควรเน้นการสร้างความเสมอภาคและการเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Phurukthara, J., Kanapool, R., & Pholaphon, K. (2022) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของนักวิชาชีพบัญชีในยุคดิจิทัล พบว่า ความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะมาจากการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nakkasem, W., & Bamrue, P. (2022) ที่ศึกษาเรื่อง การจัดการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนพบว่า การพัฒนาสมรรถนะต้องอาศัยความเท่าเทียมในทุกระดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Phromsut, T. (2021) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคประเทศไทย 4.0 ยืนยันว่าการสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรทุกคนเท่าเทียมกันช่วยเพิ่มสมรรถนะในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ

Sahachairungreung, M. (2021) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารเชิงพุทธในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ชี้ให้เห็นว่า การบริหารเชิงคุณธรรมช่วยลดความแตกต่างด้านเพศในที่ทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Imsamran, K. (2020) ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลโคกตูม จังหวัดลพบุรี พบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรต้องครอบคลุมทุกกลุ่มเพศอย่างเท่าเทียม เนื่องจากความเท่าเทียมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการสนับสนุนจากองค์กรช่วยลดความแตกต่างในด้านนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อายุต่างกัน มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม แตกต่างกัน เนื่องจากความแตกต่างในด้านประสบการณ์ ความกระตือรือร้น ความคิดสร้างสรรค์ การปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลง และสุขภาพ โดยกลุ่มบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่าแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้น และการปรับตัวต่อเทคโนโลยีดิจิทัลได้รวดเร็วกว่า ในขณะที่บุคลากรที่มีอายุมากกว่า มักแสดงสมรรถนะที่เด่นในด้านการใช้ประสบการณ์ในการแก้ปัญหาและการทำงานเชิงกลยุทธ์ ส่งผลให้สมรรถนะการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับลักษณะงานและการบริหารจุดเด่นของแต่ละช่วงอายุ สอดคล้องกับ Arunprapai, Y., & Sininat, S. (2023) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนรักษาดินแดน ศูนย์การนักศึกษาวิชาทหาร พบว่า อายุของบุคลากรมีผลต่อสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยกลุ่มอายุน้อยมีความรวดเร็วในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในขณะที่กลุ่มอายุมากกว่าเน้นการใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Duangrat, T., Krisanawat, S., & Muhammad Ayman, H. (2021) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี พบว่า อายุของบุคลากรส่งผลต่อความแตกต่างของสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน สอดคล้อง Sunan, H., & Tawip, P. (2021) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานและระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรบริษัท ไทย ไซน่า ไฟเบอร์ออพติคส์ จำกัด ชี้ให้เห็นว่า บุคลากรในแต่ละช่วงอายุมีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนั้นความแตกต่างด้านอายุสามารถเป็นปัจจัยเสริมที่ช่วยสร้างประสิทธิภาพในองค์กร หากมีการบริหารจัดการจุดเด่นของแต่ละกลุ่มอายุอย่างเหมาะสม

ประเภทตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม แตกต่างกัน เนื่องจากความแตกต่างในด้านบทบาท ความรับผิดชอบ ความซับซ้อนของงาน และทรัพยากรที่ได้รับ การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร จึงควรคำนึงถึงลักษณะเฉพาะของตำแหน่งงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถแสดงศักยภาพได้เต็มที่ และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับ Laddawan, J. (2020) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ประเภทตำแหน่งของบุคลากรส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เนื่องจากหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน เนื่องจากความแตกต่างในหน้าที่ความรับผิดชอบและความซับซ้อนของงาน ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรควรคำนึงถึงลักษณะเฉพาะของตำแหน่งเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในองค์กร

ค่าตอบแทนต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม ต่างกัน เนื่องจากค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่เชื่อมโยงกับแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงทางการเงิน และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง บุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมมักแสดงสมรรถนะที่สูงกว่า เพราะพวกเขารู้สึกได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าจากองค์กร ขณะที่ค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมอาจทำให้บุคลากรขาดแรงจูงใจ ทุ่มเทให้กับงานน้อยลง และส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาว โดยค่าตอบแทนที่เหมาะสมส่งเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรรู้สึกอยากพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในยุคดิจิทัล เช่น การเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลในงาน นอกจากนี้ บุคลากรที่พึงพอใจกับค่าตอบแทนมักมีความกระตือรือร้นและความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี หากบุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนเพียงพอ สามารถจัดการด้านการเงินของตนเองได้ดี ทำให้มีสมาธิในการทำงานและสามารถใช้ทรัพยากรดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้าม บุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนต่ำอาจมีความกังวลเกี่ยวกับปัญหาทางการเงิน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความตั้งใจในงาน อีกทั้ง ค่าตอบแทนสะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของตำแหน่งงานในมุมมองขององค์กร บุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนสูงมักรู้สึกว่าพวกเขามีบทบาทสำคัญในองค์กร ส่งผลให้มีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับ Arunprapai, Y., & Sininat, S. (2023) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงาน

ISSN 3027-835X (Online)
DOI 10.63271/rmuttosj.v14i2.278454

ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนรักษาดินแดน ศูนย์การนักศึกษาวิชาทหาร พบว่า บุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนแตกต่างกัน มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแตกต่างกัน สอดคล้องกับ Duangrat, T. (2021) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี ชี้ให้เห็นว่าค่าตอบแทนที่แตกต่างกันส่งผลให้สมรรถนะหลักของบุคลากรแตกต่างกัน สอดคล้องกับ Sunan, H., & Tawip, P. (2021) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานและระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรบริษัท ไทย ไซน่า ไฟเบอร์ออพติคส์ จำกัด พบว่า ค่าตอบแทนที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับสมรรถนะด้านดิจิทัล ชี้ให้เห็นว่าค่าตอบแทนที่เหมาะสมช่วยเพิ่มสมรรถนะหลักของพนักงาน ดังนั้น ความแตกต่างในค่าตอบแทนมีผลต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และโอกาสในการพัฒนาทักษะ การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมจึงเป็นเครื่องมือสำคัญ ที่องค์กรสามารถใช้เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จในยุคดิจิทัล

อายุงาน มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม ต่างกัน เนื่องจากความแตกต่างในอายุงานส่งผลต่อความเชี่ยวชาญ ความมั่นใจในหน้าที่ ความคุ้นเคยกับระบบงาน และการสร้างความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนให้บุคลากรมีสมรรถนะที่แตกต่างกันไปในแต่ละกลุ่ม ประกอบด้วย ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในงาน โดยบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า มีโอกาสในการสะสมประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในระบบงาน ทำให้พวกเขาสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเข้าใจถึงกระบวนการทำงานในเชิงลึก อีกทั้งยังสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในงานได้อย่างเหมาะสม อีกทั้ง ความคุ้นเคยกับระบบและการทำงานในองค์กร ที่บุคลากรทำงานในองค์กรมาเป็นเวลานานมีความคุ้นเคยกับระบบการทำงานดิจิทัลที่องค์กรใช้อยู่ และมีความเข้าใจในกระบวนการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ส่งผลให้สามารถประสานงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น สอดคล้องกับ Sunan, H., & Tawip, P. (2021) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรบริษัท ไทย ไซน่า ไฟเบอร์ออพติคส์ จำกัด พบว่า อายุงานส่งผลต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัล โดยบุคลากรที่มีอายุงานมากมีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ดีกว่า สอดคล้องกับ Laddawan, J. (2020) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่างกันแสดงสมรรถนะในระดับที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น อายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล บุคลากรที่มีอายุงานมากมักแสดงสมรรถนะที่สูงขึ้นเนื่องจากประสบการณ์ ความชำนาญ ความคุ้นเคยกับระบบ และการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร อย่างไรก็ตาม องค์กรควรให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรและการพัฒนาบุคลากรในทุกช่วงอายุงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความสำเร็จในยุคดิจิทัล

วุฒิการศึกษา แตกต่างกันมีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ที่ประสบการณ์การทำงานของบุคคลากร ความชำนาญในหน้าที่ ทักษะการเรียนรู้ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า สามารถแสดงสมรรถนะในระดับที่เทียบเท่าหรือดีกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงได้ และมีความตั้งใจและความมุ่งมั่น และในบางครั้งบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมายาวนาน มักมีความเชี่ยวชาญในหน้าที่ของตนเอง แม้ว่าจะไม่ได้จบการศึกษาสูง แต่สามารถนำประสบการณ์ที่สั่งสมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการแก้ไขปัญหาและปรับตัวต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และในยุคดิจิทัล ความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวมีความสำคัญมากกว่าวุฒิการศึกษา บุคลากรที่มีทักษะในการเรียนรู้สิ่งใหม่และเปิดรับการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของตนเองได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับ Arunprapai, Y., & Sininat, S. (2023) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร โรงเรียนรักษาดินแดน ศูนย์การนักศึกษาวิชาทหาร พบว่าวุฒิการศึกษาไม่มีผลต่อสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากร สอดคล้องกับ Duangrat, T., Krisanawat, S., & Muhammad Ayman, H. (2021) ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี ชี้ว่าวุฒิการศึกษาไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากร สอดคล้องกับ Sunan, H., & Tawip, P. (2021) งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรบริษัท ไทย ไซน่า ไฟเบอร์ออพติคส์ จำกัด พบว่าวุฒิการศึกษาไม่ส่งผลต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับ Imsamran, K. (2020)

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลโคกตูม จังหวัดลพบุรี ระบุว่าวุฒิการศึกษาไม่มีผลต่อศักยภาพการพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัล ดังนั้น วุฒิการศึกษาไม่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุน ความสามารถในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ประสบการณ์ ความชำนาญ ทักษะการเรียนรู้ และทัศนคติที่ดี องค์กรจึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรโดยคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้ เพื่อเพิ่มสมรรถนะและประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล

4. สรุปและข้อเสนอแนะ

4.1 สรุปผลการศึกษาที่เป็นข้อค้นพบ

ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และบุคลากรที่มี เพศ อายุ ค่าตอบแทน อายุงาน แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครพนม แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มี วุฒิการศึกษา แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความพร้อมในการปรับตัว และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยในยุคดิจิทัล

จึงมีข้อเสนอแนะแนวทางการใช้ประโยชน์จากผลการวิจัย ดังนี้

1. การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลเชิงเป้าหมาย (Targeted Digital Competency Development) โดยมหาวิทยาลัยควรออกแบบแผนพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้การพัฒนามีความสอดคล้องกับบริบท ประสบการณ์ และความต้องการในการเรียนรู้ของบุคลากรแต่ละช่วงวัยและช่วงเส้นทางอาชีพ

2. ออกแบบระบบพัฒนาและฝึกอบรมที่เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง จากข้อค้นพบที่ระดับวุฒิการศึกษาไม่ส่งผลต่อความแตกต่างของสมรรถนะดิจิทัล มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะผ่านการเรียนรู้จากการทำงานจริง (work-based learning) การเรียนรู้จากประสบการณ์ (experiential learning) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรมากกว่าการมุ่งเน้นคุณวุฒิทางการศึกษาเพียงอย่างเดียว

3. กำหนดนโยบายและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล เช่น การวางแผนพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการพัฒนา การสร้างแรงจูงใจ และการออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ โดยเชื่อมโยงสมรรถนะดิจิทัลเข้ากับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

4. ควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการเรียนรู้และการทดลองใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างปลอดภัย เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะใหม่อย่างต่อเนื่อง ลดความกังวลต่อความผิดพลาด และส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน

4.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนมเชิงคุณภาพ เพื่อได้ข้อมูลที่ชัดลึกมากขึ้น

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม

3. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม

ISSN 3027-835X (Online)
DOI 10.63271/rmuttosj.v14i2.278454

5. เอกสารอ้างอิง

Arunprapai, Y., & Sininat, S. (2023). Developing human resource management strategies in the digital era. *Human Resource Management Journal,* 22(1), 75-89.

Belleza-Torrejón, S. E., Pérez-De la Cruz, N. M., Guarniz-Vásquez, E. M., Mendoza-Aguilar, C. C., & Quispe-López, J. M. (2024). Digital literacy and its impact on the work performance of the collaborator of a state entity. *International Journal of Religion,* 5(11), 538–545.

Chamroenpat, L. (2020). Competency of personnel performance in the Kalasin Provincial Education Office. *Journal of Research and Development Institute, Rajabhat Maha Sarakham University,* 7(1), 397–408.

Chinachoti, P. (2024). Work Competency for Staffs in Digital Era for Function International Public Company Limitedstaffs. *Journal of Graduate Studies Valaya Alongkron Rajabhat University,* 18(1), 122-131.

Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). New York: Harper & Row.

Dede, C. (2009). Comparing frameworks for 21st century skills. *21st Century Skills: Rethinking How Students Learn,* 51–76.

Duangrat, T. (2021). A study on human resource development strategies in organizations. *Human Resource Management Journal,* 19(3), 60-75.

Duangrat, T., Krisanawat, S., & Muhammad Ayman, H. (2021). A study on human resource development strategies in public sector organizations. *Human Resource Management Journal,* 17(4), 80-95.

Imsamran, K. (2020). An analysis of factors influencing organizational development in the digital era. *Human Resource Management Journal,* 16(3), 120-134.

Laddawan, J. (2020). A study on human resource development strategies in the digital era. *Human Resource Management Journal,* 14(2), 90-104.

Laohajaratsang, T. (2018). Designing effective pedagogical approaches with next-generation LMS for students in higher education. *THAITESOL Journal,* 31(1), 1–20.

Maytiemklang, S., & Wongwichit, N. (2019). Core competencies affecting performance efficiency of supporting staff in higher education institutions: A case study of Kalasin University. *Praewa Kalasin Academic Journal,* 6(2), 290–302.

Nakkasem, W., & Bamrue, P. (2022). A study on human resource development strategies in the digital era. *Human Resource Management Journal,* 19(4), 115-130.

Office of the National Economic and Social Development Council. (2017). *The twelfth national economic and social development plan (2017–2021).* Bangkok: NESDC. Retrieved from https://www.nesdc.go.th

Albashiry, N. M., Belhadj, H., & Al-Smadi, M. (2024). A digital competency framework for university teachers: Towards agile and sustainable curriculum. In Proceedings of the 2024 ASU International Conference in Emerging Technologies for Sustainability and Intelligent Systems (ICETSIS). *IEEE.* https://doi.org/10.1109/ICETSIS61505.2024.10459701

Phromsut, T. (2021). An analysis of factors affecting decision-making of employees in organizations. *Human Resource Management Journal,* 15(2), 101-115.

Phurukthara, J., Kanapool, R., & Pholaphon, K. (2022). Developing communication skills of employees in organizations. *Human Resource Management Journal,* 17(3), 78-92.

Rayakaew, K. (2023). *The development of competencies in support personnel at the Bunditpatanasilpa Institute.* Retrieved June 22, 2024, from http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/index.php/abstractData/viewIndex/726

Sahachairungreung, M., & Team. (2021). A study on job satisfaction of employees in the public sector. *Human Resource Management Journal,* 20(1), 50-65.

Sittisak, A. (2020). Digital literacy competencies necessary for the work performance of humanities and social sciences personnel at Khon Kaen University. *Journal of Information Science,* 38(4), 61–81.

Sunan, H., & Tawip, P. (2021). An analysis of factors affecting work efficiency in organizations. *Human Resource Management Journal,* 18(3), 75-88.

Thiwasing, S., Komtipyarat, K., & Duangpimm, M. (2023). Factors influencing employee job satisfaction. *RMUTTO Research Journal,* 18(2), 45-58.

Tokovska, M., Šeben Zaťková, T., & Jamborová, Ľ. (2022). Digital competencies development in higher education institutions: A mixed methods research study. *Emerging Science Journal,* 6,150–165.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper & Row.

Babbie, E. (2016). *The practice of social research* (14th ed.). Cengage Learning.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

Dillman, D. A., Smyth, J. D., & Christian, L. M. (2014). *Internet, phone, mail, and mixed-mode surveys: The tailored design method* (4th ed.). Wiley.