

## ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดลำปาง

### MOTIVATIONAL FACTORS AFFECTING DIGITAL COMPETENCY OF EDUCATORS IN LAMPANG PROVINCE

ศศิภา บุญเรือง<sup>1\*</sup> และ อัจฉรีย์ ณ นาน<sup>2</sup>  
SASIPA BUNRUANG<sup>1\*</sup> and AUSSANEE NA NAN<sup>2</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดลำปาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดลำปางที่เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดลำปาง จำนวนทั้งหมด 375 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ระดับปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ 2) สมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดลำปางโดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ด้านการเข้าใจดิจิทัล รองลงมาด้านการใช้ดิจิทัล และการแก้ไขปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดลำปางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยร่วมกันพยากรณ์ร้อยละ 22.60 ตามลำดับ

**คำสำคัญ :** ปัจจัยจูงใจ ; ปัจจัยค้ำจุน ; สมรรถนะดิจิทัล

<sup>1</sup> นิสิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเนชั่น, Master of Business Administration, Graduate School, Nation University.

<sup>2</sup> อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเนชั่น, Lecturer, Master of Business Administration, Graduate School, Nation University.

\* Corresponding Author, Email: may140255@gmail.com

## ABSTRACT

The purpose of this research was to study the motivation factors and Hygiene Factors that affect digital competency of educational personnel in Lampang Province. The sample used in the research was educational personnel in Lampang Province 375 people by using a questionnaire to collect data statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis

The research results found that 1) The level of overall motivation factors was the highest level. In order of success the highest level of work followed by nature of work and advancement in the position. The overall level of Hygiene factors was at the highest level In descending order including the relationship with co-workers followed by policy and relations with supervisors. 2) The overall work digital competency of educational of Hygiene factors was at the highest level In descending order including the relationship with co-workers followed by policy and policy and relations with supervisors. 2) The overall work digital competency of educational.

**Keywords:** Motivation Factor ; Hygiene Factor ; Digital Competency

### บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัลและยุค Robotic ทำให้เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมส่งผลต่อการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ดังนั้นประเทศไทยจึงได้เร่งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ได้นำมาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 โดยการประกาศใช้นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561-2580 เพื่อสร้างระบบเศรษฐกิจและสังคมที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) ในขณะเดียวกันกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ด้วยนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็น 3 ระดับ คือ ด้านความรู้ (knowledge) ด้านทักษะ (skill) และด้านการประยุกต์ใช้ (apply) จากนโยบายดังกล่าวกระทรวงศึกษาธิการจึงได้ดำเนินการปรับเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานและการจัดการศึกษาโดยเน้นการพัฒนาครูทุกระดับให้มีทักษะ ความรู้และความชำนาญ สามารถใช้สื่อดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

สมรรถนะดิจิทัลของครูจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องส่งเสริมให้เกิดขึ้น นอกจากนั้นยังเป็นสิ่งที่ท้าทายในด้านความสามารถและความเป็นมืออาชีพของครูในการบูรณาการองค์ความรู้กับกระบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ได้ประกาศกรอบแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับครูใน 2 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น (digital literacy) และมิติที่ 2 การเข้าใจนโยบาย กฎหมายและมาตรฐาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2561) อย่างไรก็ตามจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ครูผู้สอนยังคงใช้วิธีการสอนแบบเดิม ขาดความรู้ความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา ขาดทักษะด้านไอที ขาดทักษะการผลิตสื่อการสอน สื่อ นวัตกรรมด้านเทคโนโลยีมีไม่เพียงพอ ตลอดจนไม่ยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ (กชพร มั่งประเสริฐ, 2564 ; รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์, 2556) สอดคล้องกับรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง (2566) พบว่า บุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดลำปางบางส่วนยังมีทักษะการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเรียนการสอนค่อนข้างน้อย ขาดความรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล ความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัลยังมีค่อนข้างน้อย ตลอดจนความเท่าทันในการปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็น

ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนภารกิจด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดแรงกระตุ้นหรือแรงขับเคลื่อนโดยแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยแสดงการกระทำเชิงบวก ดังเช่น ความกระตือรือร้นในการทำงานนั้น ๆ โดยการทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถ ความมุ่งมั่นในการฝ่าฟันอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ตรงกันข้ามหากบุคลากรไม่มีแรงจูงใจหรือไม่มีความพึงพอใจอาจแสดงพฤติกรรมเชิงลบ เช่น ไม่มีความตั้งใจและใส่ใจในการทำงาน รู้สึกเฉยชาในการทำงาน ไม่มีแรงจูงใจ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร (ภัทรพร ชนะการณ, 2561) สอดคล้องกับกฤตภาคิน มิ่งโสภา และกมล จันทร์สม (2564) อธิบายว่าแรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ เนื่องจากเมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจก็จะมีแรงผลักดันในการทำงานด้วยความเต็มใจ มีความมุ่งมั่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีความอดทนอดกลั้นกับสถานการณ์สิ่งกีดขวางต่างๆ และสุดท้ายจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพขององค์กร และยังสอดคล้องกับ Herzberg et. al. (1959) ที่ได้พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจที่เป็นสิ่งกระตุ้นในการทำงานอันส่งผลต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากรและปัจจัยค้ำจุนที่ช่วยลดการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดลำปาง เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ให้เกิดประโยชน์เป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์การวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับองค์กรในยุคดิจิทัล ตลอดจนการสร้างกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อความสำเร็จขององค์กรต่อไป

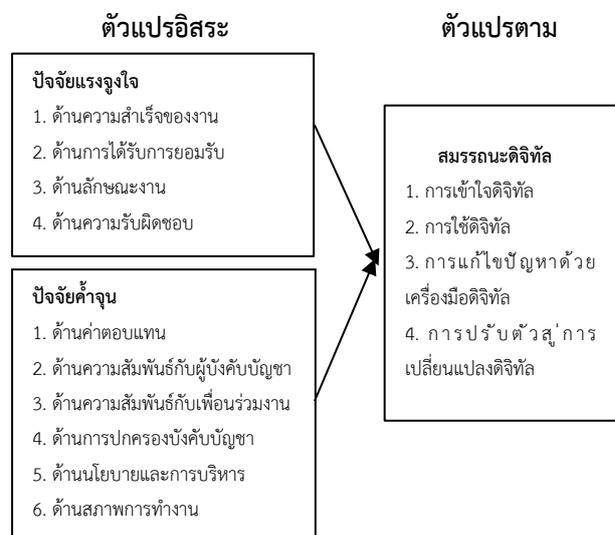
### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดลำปาง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้าน

สภาพชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดลำปาง

### กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยโดยประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัย (Frederick Herzberg's Two-Factor Theory) (Herzberg, et al., 1959) และแนวคิดสมรรถนะดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2562) ดังภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดลำปาง
2. ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านสภาพชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดลำปาง

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดลำปางที่เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน มีจำนวนทั้งสิ้น 7,512 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง, 2566)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในคั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดลำปางที่เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างเดือนกรกฎาคม ถึงเดือนตุลาคม 2567 จำนวน 375 คน ซึ่งได้มาจากการคำนวณสูตรของ Yamane (1973) โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากรที่เป็นครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดลำปางที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 63 ข้อ โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า rating scale (Likert, 1932) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด หากคุณภาพเครื่องมือโดยหาความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยประเมินความสอดคล้อง (Item Objective Congruence Index) โดยกำหนดค่า IOC มากกว่า 0.50 ขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์ (Rovinelli and Hambleton, 1977) ซึ่งแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่า IOC ในภาพรวมเท่ากับ 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นจากการทดลองใช้แบบสอบถามกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1970) โดยมีค่ามากกว่า 0.80 ขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์ ซึ่งแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าสัมประสิทธิ์ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อคำถามและตรวจสอบความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและได้ผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำมาใช้ในการเก็บข้อมูลของกลุ่มประชากรนี้เป็นบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 375 คน โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ดังนี้

1. ดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองโดยขอความอนุเคราะห์กลุ่มเป้าหมายสแกน QR Code เพื่อกดกรอกข้อมูลแบบสอบถามในโปรแกรม Google Form

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทำการเก็บข้อมูลและนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรมทางสถิติ ด้านสังคมศาสตร์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาตรวจสอบหาค่าวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านสังคมศาสตร์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการคำนวณหาค่าความถี่ ร้อยละ

2. วิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านสภาพชีวิตส่วนตัวโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D) และใช้หลักการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

3. วิเคราะห์สมรรถนะดิจิทัลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D) และใช้หลักการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัด

ลำปางโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

### สรุปผลการวิจัย

1. ระดับค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งตามลำดับ และปัจจัยค่าคุณภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดลำปาง

ปัจจัย	$\bar{X}$	SD	ระดับ
<b>ปัจจัยแรงจูงใจ</b>			
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.33	0.61	มากที่สุด
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.19	0.70	มาก
3. ด้านลักษณะงาน	4.21	0.66	มากที่สุด
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.17	0.64	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	4.19	0.66	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.22</b>	<b>0.60</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>ปัจจัยค่าจูน</b>			
1. ด้านค่าตอบแทน	4.13	0.68	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.18	0.68	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.28	0.66	มาก
4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.17	0.67	มาก
5. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.20	0.61	มาก
6. ด้านสภาพการทำงาน	4.12	0.64	มาก
7. ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว	4.06	0.65	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.16</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>
<b>รวม</b>	<b>4.19</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1 แสดงระดับปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งตามลำดับ และปัจจัยค่าคุณภาพรวมอยู่ในระดับมากโดย

เรียงลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2. ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อค้นหาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษา

Model	SS	df	Mean Square	F	Sig
Regression	30.45	5.00	6.09	19.47	0.00
Residual	115.45	369.00	0.31		
Total	145.90	374.00			

จากตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 3 ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดลำปาง

ตัวพยากรณ์	b	S.E.	$\beta$	t	Sig
ค่าคงที่	2.13	0.10			
ด้านความสำเร็จของงาน ( $X_1$ )	0.09	0.08	0.09	1.18	0.23
การได้รับการยอมรับ ( $X_2$ )	0.14	0.09	0.16	1.61	0.11
ด้านลักษณะงาน ( $X_3$ )	-0.07	0.11	-0.07	-0.60	0.55
ด้านความรับผิดชอบ ( $X_4$ )	0.07	0.11	0.07	0.56	0.55
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ( $X_5$ )	0.24	0.10	0.25	2.27	0.02*
R <sup>2</sup> = 0.21, Adjusted R <sup>2</sup> = 0.20					

\*\* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 3 แสดงปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัล ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ทั้งนี้สามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$Y = 2.13 + 0.24 (X_5)$$

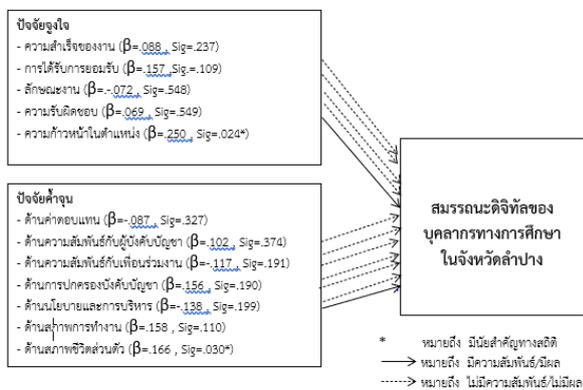
3. ปัจจัยค่าจูนที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพชีวิตส่วนตัว ดังตารางที่ 4-5

**ตารางที่ 4** การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อค้นหาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษา

Model	SS	df	Mean Square	F	Sig
Regression	35.15	7.00	5.02	16.64	0.00
Residual	110.76	367.00	0.32		
Total	145.91	374.00			

จากตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ทั้งนี้สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของปัจจัยจูนใจและปัจจัยค่าจูนที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดลำปาง ดังภาพที่ 2



**ภาพที่ 2** ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของปัจจัยจูนใจและปัจจัยค่าจูนที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดลำปาง

ผลจากการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นพหุ พบว่า ปัจจัยจูนใจและปัจจัยค่าจูนที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดลำปาง ได้แก่ ปัจจัยจูนใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ปัจจัยค่าจูนด้านสภาพชีวิตส่วนตัว ในขณะที่ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดลำปาง ได้แก่ ปัจจัยจูนใจ

ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค่าจูนด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน

### อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยจูนใจภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง สอดคล้องกับ Herzberg (1959) ที่ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจประกอบด้วย ปัจจัยจูนใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ดังเช่น ปัจจัยจูนใจในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ทั้งยังสอดคล้องกับณัฐรัตน์ ผดุงถิ่น และจันทร์ศม ภูติอริยวัฒน์ (2565) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐมและสุพรรณบุรี ทั้งยังสอดคล้องกับณัฐรัตน์ ผดุงถิ่น (2564) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครปฐมและสุพรรณบุรี ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยค่าจูนอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ Herzberg et. al. (1959) ที่ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูนอันเป็นการบำรุงรักษาสุขลักษณะจิตหรือจิตใจ ดังเช่นนโยบายและการบริหารขององค์กร การมีความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา การมีความมั่นคงในงาน มีสวัสดิการ สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ส่วนตัว

สมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดลำปางอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ คือ การเข้าใจดิจิทัล การใช้ดิจิทัล การแก้ไขปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล และการปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2562) ที่กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะ

ดิจิทัลว่าเป็นความสามารถในการผสมผสานระหว่างความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเพื่อใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสม ปลอดภัย สร้างสรรค์ มีความเป็นอิสระ และมีจริยธรรม อันได้แก่ การทำงาน การแก้ปัญหา การจัดการ ข้อมูล การสร้างเนื้อหาและความรู้ โดยได้กำหนดสมรรถนะดิจิทัลของประเทศไทยไว้ 4 ส่วน คือ การเข้าใจดิจิทัล การใช้ดิจิทัล การแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล และการปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล ทั้งยังสอดคล้องกับบุพพารัตน์ บุขงก์ (2566) ได้กล่าวว่า สมรรถนะดิจิทัลเป็นความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถเลือกวิเคราะห์และประเมินข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ด้วยความรับผิดชอบ รวมถึงการสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ปิยพร ต่าย ตระกูล (2566) ได้ศึกษาระดับสมรรถนะดิจิทัลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า โดยภาพรวมมีสมรรถนะดิจิทัลอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ได้แก่ ทักษะการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล การเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล จรรยาบรรณในการใช้สื่อและการผลิตสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล และทั้งยังสอดคล้องกับณัฐรัตน์ ผดุงถิ่น (2564) พบว่า สมรรถนะดิจิทัลด้านการใช้ทรัพยากรดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐมและสุพรรณบุรีอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับภัทราพร เขาวรัตน์ (2565) พบว่า สมรรถนะดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านการรู้ดิจิทัล การใช้ดิจิทัล สำหรับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับครูโดยการจัดอบรม ประชาสัมพันธ์ความรู้ให้แก่ครู มีการจัดตั้งทีมงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัล รวมทั้งการนิเทศติดตาม ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้วย

นอกจากนั้นสามารถอภิปรายผลตามสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดลำปางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับอัจฉรา รูปเรียม, กชกร เดชะคำภู และสำราญ วิเศษ (2567) พบว่า สมรรถนะบุคคลด้านทัศนคติ

ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักอัยการภาค 4

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยค่าจูงจูงด้านสภาพชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดลำปางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องด้วยครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอื่นๆ นอกเหนือจากการสอนและงานประจำ ดังเช่นงานด้านเอกสารการประกันคุณภาพ การเงิน พัสดุ ตลอดจนการสัมมนา อบรมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบใหม่ๆ อยู่เสมอ อีกทั้งสัปดาห์ครูและนักเรียนค่อนข้างสูงจึงส่งผลให้ครูไม่มีเวลาส่วนตัวกับครอบครัวเท่าที่ควร

## ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรดั่งนั้นหน่วยงานเกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรม/โครงการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเต็มที่ และควรมีระบบ Career Path, Career Planning ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน
2. ปัจจัยค่าจูงจูงด้านสภาพชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษาทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอื่นๆ นอกเหนือจากการสอน มีกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานภายนอกค่อนข้างมากส่งผลให้ไม่มีเวลาส่วนตัวกับครอบครัว ดั่งนั้นจึงเสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรถัดกิจกรรมสัมพันธ์โดยการมีส่วนร่วมจากสมาชิกในครอบครัวเพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจในการเอาใจใส่ดูแลจากหน่วยงาน

### ข้อเสนอแนะสำหรับทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดลำปางเท่านั้น ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดลำปาง เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้นโดยการสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือสนทนากลุ่มย่อยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมในมิติที่

หลากหลาย อีกทั้งสามารถใช้ยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อยืนยันและสนับสนุนผลการวิจัยกับบุคลากรทางการศึกษาใน จังหวัดลำปาง

2. ควรทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดอื่น ๆ

## เอกสารอ้างอิง

- [1] กชพร มั่งประเสริฐ. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูยุค Thailand 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี. *Rangsit Graduate Research Conference: RGRC*, 7(1), 406-417.
- [2] กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. สืบค้นจาก <https://www.moe.go.th/backend/wp-content/uploads/2020/11/>
- [3] กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันทร์สม. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 23(2), 209-222.
- [4] จุฬารัตน์ บุชขงก์. (2566). สมรรถนะดิจิทัล: ทักษะเพื่อการเรียนรู้ที่ยั่งยืนตามเป้าหมายของการประชุมเอเปคด้านการศึกษาศึกษา 2022. *วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา*, 18(24), 70-85.
- [5] ณัฐรัตน์ ผดุงถิ่น. (2564). ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐมและสุพรรณบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [6] บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- [7] ปิยพร ต่ายตระกูล. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี*. ปริญญาานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [8] ภัตราพร ชนะการณ. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล่ำ อำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- [9] ภัตราพร เขียวรัตน์. (2565). *การศึกษาศมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1*. ปริญญาานิพนธ์หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยนเรศวร.
- [10] รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์. (2556). *เปิด 6 อุปสรรคการทำงานครูไทย สอนหนัก ขาดจิตวิญญาณ ไร้ทักษะ ICT*. สืบค้นจาก <https://enn.co.th/5942>.
- [11] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง. (2566). *รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2566*. ลำปาง: สำนักงานเขตฯ.
- [12] สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2561). *การพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. *วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*, 39(1), 5-8
- [13] สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2562). *นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561-2580)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- [14] อัจฉรา รุประיים, กชกร เดชะคำภู และสำราญ วิเศษ. (2567). สมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 4(3), 1204-1218.
- [15] Herzberg, Frederick and others. (1959). *The Motivation to work*. New York : John Wiley and Sons.



- [16] Likert, R. (1932). A Technique for the measurement of attitudes. *Archives of psychology*, 22(140), 5-55.
- [17] Rovinelli R. J. and Hambleton, R.K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of Criterion referenced test item validity. *Dutch Journal of Education Research*, 1(2), 49-60.
- [18] Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper & Row.