

การศึกษาอิทธิพลของสมรรถนะดิจิทัลที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัลและ ผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

สรนันท์ กันเกษ¹รณกร มูลพงศ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะดิจิทัล ระดับความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล และระดับผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล ของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะดิจิทัล ความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล และผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล ของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 3) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะ ระดับความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล และระดับผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล ของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น การวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มประชากร คือ ข้าราชการทั้งหมดของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา จำนวน 169 คน มีผู้ตอบกลับทั้งสิ้น 124 คน ใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) และการทดสอบสมมติฐานโดยใช้โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modelling: SEM) ผ่านการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ (Path Analysis) ผลการวิจัยพบว่า มีระดับสมรรถนะดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.65$) ระดับความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$, $SD = 0.94$) และระดับผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.64$) ในด้านอิทธิพลความสัมพันธ์พบว่าสมรรถนะดิจิทัลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล ($\beta = .605$, $p < .001$) สมรรถนะดิจิทัลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล ($\beta = .343$, $p < .001$) ความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล ($\beta = .355$, $p < .001$) และสมรรถนะดิจิทัลมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลผ่านตัวแปรความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล ($\beta = .215$, $p = .012$) นำไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย คือ 1) ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรผ่านการลงมือปฏิบัติจริง เพื่อเพิ่มทักษะการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง รวมถึงประเมินและติดตามผลลัพธ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามแนวโน้มตลอดจนสามารถวางแผนพัฒนาที่เหมาะสม ส่งผลต่อความรวดเร็วและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้อย่างยั่งยืน 2) ผู้บริหารประกาศนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนในการให้ความรู้การใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัย สร้างความตระหนักรู้ ครอบคลุมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างเหมาะสม รู้ทันภัยคุกคาม ส่งผลต่อการสร้างสมดุล

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ ภาควิชาสังคมศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ ภาควิชาสังคมศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล



ชีวิต ลดความเครียด และยกระดับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 3) ผู้บริหารกำหนดนโยบายในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการจัดการกับปัญหาเฉพาะหน้า ผ่านการจัดกิจกรรม การอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการให้คำแนะนำจากผู้บริหาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดข้อผิดพลาด และอุปสรรคในการปฏิบัติงาน 4) ผู้บริหารกำหนดนโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาความสัมพันธ์ของสมรรถนะดิจิทัลและความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล ซึ่งจะช่วยยกระดับให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นไปด้วย โดยการกำหนดกรอบสมรรถนะดิจิทัล และบูรณาการสมรรถนะดิจิทัลเข้ากับหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร จัดกิจกรรม อบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ และปรับสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลและความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล นำไปสู่การมีความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัลที่ดีขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการเป็นข้าราชการสมรรถนะสูง สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลดิจิทัล

คำสำคัญ: สมรรถนะดิจิทัล, ความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล, ผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล



Examining the Influence of Digital Competency on Digital Well-being and Individual Job Performance in the Office of the Education Council

Soranan Kanket¹

Dhanakorn Mulaphong²

Abstract

This research study has three purposes: 1) to assess the levels of digital competency, digital well-being, and individual job performance; 2) to examine the relationships of digital competency, digital well-being, and individual job performance; and 3) to propose policy recommendations for enhancing digital competency, digital well-being, and individual job performance. The population for this study consists of all 169 civil servants at the Office of the Education Council, with a total of 124 respondents completing the questionnaires. Data were analyzed using Confirmatory Factor Analysis (CFA) and Structural Equation Modeling (SEM) through path analysis. The findings revealed that digital competency ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.65$) and individual job performance ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.64$) were at high levels, while digital well-being ($\bar{X} = 3.44$, $SD = 0.94$) was at a moderate level. Digital competency had a significant positive effect on digital well-being ($\beta = .605$, $p < .001$) and individual job performance ($\beta = .343$, $p < .001$). Digital well-being also positively influenced individual job performance ($\beta = .355$, $p < .001$). Moreover, digital competency had an indirect effect on individual job performance mediated by digital well-being ($\beta = .215$, $p = .012$). The proposed policy recommendations include: 1) Executives promote the development of digital skills through hands-on practice, enhancing employees' problem-solving abilities and fostering autonomy in using digital tools. Continuous assessment and monitoring are employed to track trends and inform tailored development plans, leading to greater efficiency and sustainable technological application in the workplace; 2) Executives establish policies to promote and support digital literacy with a focus on safe technology usage, emphasizing data protection, responsible AI

¹ Master of Public Administration Program Student in Public Policy and Public Management, Department of Social Sciences, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University.

² Assistant Professor in Master of Public Administration Program in Public Policy and Public Management, Department of Social Sciences, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University.



use, and threat awareness. These initiatives help foster digital awareness, reduce stress, support work-life balance, and enhance quality of life; 3) Executives establish policies for continuous capacity building, particularly in addressing immediate challenges. This includes organizing training sessions, workshops, and executive consultations to enhance performance while reducing errors and operational barriers; 4) Executives establish policies to promote the development of the relationship between digital competency and digital well-being, which in turn enhances job performance. This is achieved by defining digital competency frameworks and integrating these competencies into staff development curricula, organizing activities, training sessions, and workshops, as well as creating supportive environments for advancing both digital skills and well-being. These efforts lead to improved digital well-being, increased operational efficiency, and the cultivation of high-performing civil servants, in alignment with national digital government policies.

Keywords: Digital Competency, Digital Well-being, Individual Job Performance

1. บทนำ (Introduction)

ประเทศไทยได้เข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยเน้นการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน เช่นเดียวกับตัวแบบ Nation of Makers ของสหรัฐอเมริกาที่สนับสนุนธุรกิจและวัฒนธรรมของนักประดิษฐ์ และตัวแบบ Design in innovation ของสหราชอาณาจักรที่ใช้การออกแบบเชิงนวัตกรรมในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ (สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2560)

DQ Institute (2019) ระบุว่า สมรรถนะดิจิทัล เช่น ความรู้ ทักษะ และความพร้อมด้านดิจิทัลเป็นสิ่งจำเป็นต่ออนาคตและการทำงาน ในส่วนของประเทศไทยรัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของประเด็นดังกล่าวจึงจัดทำแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล พ.ศ. 2566–2570 (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน), 2566) เพื่อพัฒนาบริการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อประชาชนและภาคธุรกิจ พร้อมผลักดันการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในระบบราชการ

แผนดังกล่าวสอดคล้องกับมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566-2570) และแนวทางปฏิบัติ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2566) โดยให้แต่ละหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่า และพัฒนาทักษะที่จำเป็นเพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมใหม่

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) ในฐานะหน่วยงานหลักด้านนโยบายการศึกษา ได้จัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัล (พ.ศ. 2566–2570) เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ฐานข้อมูล และพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร รวมถึงโครงสร้างพื้นฐานและความปลอดภัยไซเบอร์ โดยเน้นการประยุกต์ใช้ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลการดำเนินงาน 2) ด้านระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานแก่บุคลากรภายใน 3) ด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีดิจิทัล 4) ด้านระบบฐานข้อมูลแก่หน่วยงานภายใน (สกศ., 2566)

อย่างไรก็ตาม ยังขาดข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับระดับของสมรรถนะดิจิทัล ความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล และผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล รวมถึงอิทธิพลความสัมพันธ์ระหว่างสามปัจจัยข้างต้น โดยข้อมูลดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายรัฐบาลดิจิทัลในปัจจุบัน ถือเป็นช่องว่างสำคัญที่ทำให้การวางแผนและกำหนดนโยบายไม่ตรงจุด การศึกษาครั้งนี้เกิดขึ้นเพื่อสร้างฐานข้อมูลที่น่าเชื่อถือ สำหรับการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานภาครัฐในยุคดิจิทัล และเตรียมความพร้อมให้องค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้อย่างมีระบบและยั่งยืน

ผู้วิจัยคาดหวังว่า ผลการศึกษาที่ได้จากการศึกษาอิทธิพลและระดับของสมรรถนะดิจิทัล ความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล และผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล ของข้าราชการ สกศ. จะเป็นรากฐานสำคัญในการ พัฒนาแนวทาง และข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับศักยภาพบุคลากรของ สกศ. ให้ดียิ่งขึ้นไป



2. วัตถุประสงค์การวิจัย (Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะดิจิทัล ระดับความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล และระดับผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล ของข้าราชการ สกศ.
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลความสัมพันธ์ของสมรรถนะดิจิทัล ความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล และผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล ของข้าราชการ สกศ.
3. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการปรับปรุงและพัฒนาระดับสมรรถนะ ระดับความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล และระดับผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลของข้าราชการ สกศ. ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3. ขอบเขตการวิจัย (Scope of Research)

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ศึกษาเกี่ยวกับระดับสมรรถนะดิจิทัล ที่ส่งผลต่อระดับความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล และระดับผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล รวมถึงอิทธิพลความสัมพันธ์ของสมรรถนะดิจิทัล ความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล และผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลของข้าราชการ สกศ.

2. ขอบเขตด้านประชากร

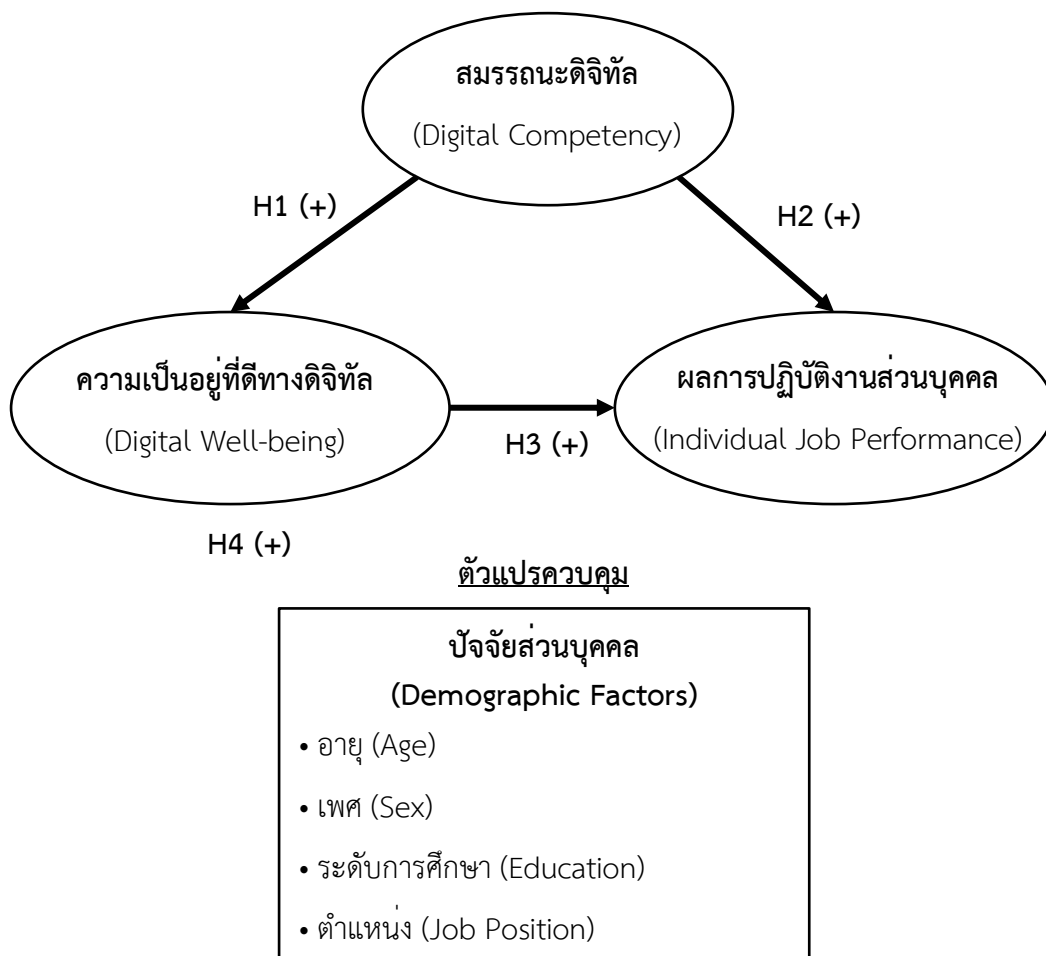
ข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน สกศ. ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2567 จำนวน 169 คน (สกศ., 2567) ประกอบด้วย เลขาธิการ รองเลขาธิการ ผู้ช่วยเลขาธิการ ที่ปรึกษา และข้าราชการจาก 14 หน่วยงาน คือ สำนักอำนวยการ สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักพัฒนากฎหมาย การศึกษา สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนการเรียนรู้ สำนักวิจัยและ พัฒนาการศึกษา สำนักสื่อสารองค์กร สำนักนโยบายความร่วมมือกับต่างประเทศ สำนักนโยบายการพัฒนาเด็กปฐมวัย สำนักเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สำนักกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน และกลุ่มงานจริยธรรม

3. ขอบเขตด้านเวลา

ระหว่างเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2567 - เมษายน พ.ศ. 2568

4. กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเนื้อหาในการวิจัย และสมมติฐานการวิจัย โดยอธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) ความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล (Digital Well-being) และผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล (Individual Job Performance) ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

หมายเหตุ: H = สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)

H1) สมรรถนะดิจิทัลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล

H2) สมรรถนะดิจิทัลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล

H3) ความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล

H4) สมรรถนะดิจิทัลมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลโดยผ่านตัวแปรความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล

5. ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)

การศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาอิทธิพลของสมรรถนะดิจิทัลที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัลและผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลของ สกศ. ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม และดำเนินการวิจัยด้วยระเบียบต่อไปนี้ **ประชากร** คือ ข้าราชการทั้งหมดของ สกศ. จำนวน

169 คน โดยมีผู้ตอบกลับแบบสอบถามทั้งสิ้น 124 คน **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 การประเมินสมรรถนะดิจิทัล ความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล และผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม **การวิเคราะห์ข้อมูล** แบบสอบถามใช้โปรแกรม SPSS version 26 และ Amos version 24 โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) กำหนดค่าดัชนีความเหมาะสม (Fit Indices) ของโมเดลการวัด (Measurement Model) ดังตารางที่ 1 และการทดสอบสมมติฐานโดยใช้โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modelling: SEM) ผ่านการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ (Path Analysis)

ตารางที่ 1 ค่าดัชนีความเหมาะสมของโมเดลการวัด (Fit Indices)

ตัวแปร	คำอธิบาย	ค่าที่แนะนำ
χ^2/df	Chi-square Statistics (CMIN) / Degree of Freedom	< 5.00 (Hair et al., 2006)
p-value	Level of Significance	> .05 (Hair et al., 2006)
CFI	Comparative Fit Index	> .90 (Hair et al., 2006)
TLI	Tucker-Lewis Index	$\geq$.90 (Hair et al., 1998)
RMSEA	Root Mean Square Error Approximation	< .08 (Hair et al., 2006)

6. แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดของสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency)

การใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลกำลังแพร่หลายมากขึ้นในสังคม ผู้คนทั่วโลกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น ใช้เวลาในโลกดิจิทัลมากขึ้น เพื่อวัตถุประสงค์ที่หลากหลาย (Ferrari, 2012) คณะมนตรีแห่งสหภาพยุโรป ได้ให้ข้อเสนอแนะของสหภาพยุโรปเกี่ยวกับความสามารถหลักสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยได้ให้ความหมายของ สมรรถนะดิจิทัล ไว้ว่า เป็นความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมั่นใจ มีวิจารณญาณ และสร้างสรรค์ เพื่อการเรียนรู้ การทำงาน และการมีส่วนร่วมในสังคม โดยครอบคลุมทั้งการเข้าถึง ประเมิน สร้าง สื่อสาร จัดเก็บ และแบ่งปันข้อมูลดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ (คณะมนตรีแห่งสหภาพยุโรป, 2018) กรอบสมรรถนะของสหภาพยุโรปให้ความสำคัญกับทักษะด้านข้อมูล สื่อ การเขียนโปรแกรม ความปลอดภัยไซเบอร์ จริยธรรม และการคิดวิเคราะห์ ขณะที่กระทรวงศึกษาธิการและอุดมศึกษา ประเทศแคนาดา (2019) ขยายความหมายเพิ่มเติม ครอบคลุมการค้นหา จัดระเบียบ เผยแพร่ข้อมูล การทำงานร่วมกัน และการเคารพกฎหมายด้านความเป็นส่วนตัว ประเทศไทยเองก็ได้กำหนดกรอบสมรรถนะดิจิทัล โดยเน้นการผสมผสาน

ระหว่างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ เพื่อใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีจริยธรรม ปลอดภัย สร้างสรรค์ และเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563)

ดังนั้น สมรรถนะดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสม รวมถึงการเข้าถึง ประเมิน สร้าง สื่อสาร และจัดการข้อมูลอย่างมั่นใจและมีวิจารณญาณเพื่อการเรียนรู้ การทำงาน และการมีส่วนร่วมในสังคม โดยคำนึงถึงความปลอดภัย ความเป็นส่วนตัว กฎหมาย จริยธรรม และความรับผิดชอบ

แนวคิดของความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล (Digital Well-being)

ในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตคนไทย ความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัลจึงเป็นประเด็นสำคัญที่หน่วยงานต่าง ๆ เริ่มผลักดันให้เกิดความตระหนักรู้ถึงผลกระทบทั้งด้านบวกและลบของการใช้งานเทคโนโลยี โดยเฉพาะในด้านสุขภาพกาย จิตใจ และความสัมพันธ์ทางสังคม (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2566) จากผลการศึกษาของ Jisc (2022) ได้กล่าวว่า ความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล หมายถึง ผลกระทบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่อบุคคล โดยเกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพ ปลอดภัย ความสัมพันธ์ และการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตและงานในบริบทดิจิทัล โดยการศึกษาของ Rad (2019) ได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า ความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 มิติ ได้แก่ 1) ลักษณะเฉพาะบุคคล ความสามารถของแต่ละคนในการจัดการความเป็นอยู่ของตนเอง 2) ลักษณะร่วมของชุมชนและสังคม การสร้างค่านิยมและบรรทัดฐานร่วมเกี่ยวกับการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ที่สมดุลกับเทคโนโลยี การเข้าใจผลกระทบที่เกิดจากกิจกรรมออนไลน์ และการจัดการความเสี่ยง (Yue et al., 2021) จึงเป็นหัวใจสำคัญของความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล แม้นิยามอาจแตกต่างกันไปตามแต่ละแหล่ง แต่แนวคิดหลักของ ความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล การบรรลุและรักษาสมดุลระหว่างโอกาส ความเสี่ยง ประโยชน์ และอันตรายที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล (Sync, 2024)

ดังนั้น ความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล หมายถึง ผลกระทบจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ที่ส่งผลต่อ สุขภาพร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ต่อบุคคล และสังคม โดยครอบคลุมถึงการจัดการกับความเสี่ยง ปลอดภัย ความสัมพันธ์ ค่านิยม บรรทัดฐานของผู้คนในสังคม รวมถึงความสมดุลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

แนวคิดของผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล (Individual Job Performance)

องค์กรยุคปัจจุบันให้ความสำคัญกับ ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สอดคล้องกับการแข่งขันระดับโลกและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (Memon et al., 2023) โดยบุคลากรถือเป็นทรัพยากรสำคัญที่สุดที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร (Ramawickrama et al., 2017) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่เจ้าของกิจการ ผู้บริหาร และผู้ประกอบการให้ความสำคัญ เพราะสะท้อนถึงศักยภาพของบุคลากรในการผลิตผลงานที่ตรงตามวัตถุประสงค์ (พัชรีย์ ไกรสิทธิ์, 2566) โดยการปฏิบัติงานส่วนบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่สังเกตได้และเกี่ยวข้องกับ

เป้าหมายขององค์กร (Campbell et al., 1993) ซึ่งสามารถวัดได้ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมาย (Memon et al., 2023) โดยผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานนั้นต้องเชื่อมโยงกับกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้เกิดความสำเร็จในภาพรวม (จอมภัก จันทะคัต, 2561)

ดังนั้น ผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล หมายถึง ผลลัพธ์ที่สะท้อนศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยวัดได้จากคุณภาพและปริมาณงานที่ได้รับเพื่อเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร

7. การอภิปรายผลและสรุปผลการวิจัย (Discussion and Results)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยประชากรเป็นข้าราชการ สกศ. จำนวน 124 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการเพศหญิง โดยส่วนใหญ่อายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี และมีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 38.77 ปี มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาโท และมีการดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ สามารถอภิปรายและสรุปผลการวิจัยได้ตามลำดับต่อไปนี้

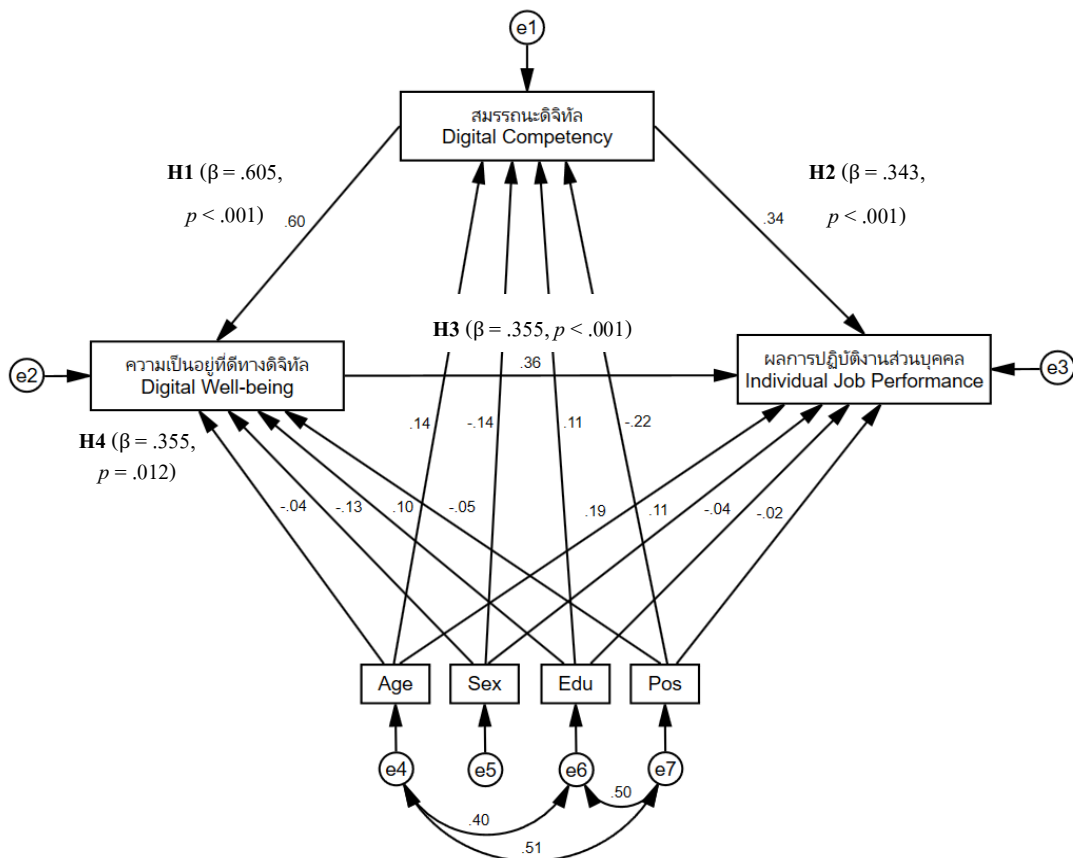
1. ผลการศึกษาระดับสมรรถนะดิจิทัล ระดับความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล และระดับผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล ของข้าราชการ สกศ.

ระดับสมรรถนะดิจิทัลของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.65$) โดยเฉพาะด้านทัศนคติการเปิดรับในการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ และความสามารถในการหาความช่วยเหลือเมื่อเผชิญหน้ากับปัญหาและอุปสรรค อย่างไรก็ตามแม้จะมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในชีวิตประจำวันแต่ยังขาดความมั่นใจเมื่อต้องเผชิญกับความซับซ้อนในการใช้งานหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมถึงยังขาดทักษะการแก้ปัญหาทางเทคนิคด้วยตนเอง ซึ่งเป็นโอกาสในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะศักยภาพข้าราชการ สกศ. เพื่อให้เกิดการใช้งานเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุม และปลอดภัยมากยิ่งขึ้น ระดับความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัลของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$, $SD = 0.94$) แม้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจะมีความรู้สึกปลอดภัยในการทำกิจกรรมออนไลน์ และมีความเข้าใจในคำศัพท์เฉพาะด้านไอที ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล อีกทั้งยังแสดงให้เห็นถึงทัศนคติเชิงบวกและความเชื่อมั่นต่อเทคโนโลยีดิจิทัลในอนาคต แต่ผู้ตอบแบบสอบถามยังขาดความมั่นใจในเรื่องการควบคุมความปลอดภัยของข้อมูลส่วนตัว ดังนั้นแนวทางในการเพิ่มความมั่นใจให้แก่ข้าราชการของ สกศ. นั้น สามารถทำได้โดยการส่งเสริมความรู้ทางด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ ทักษะการจัดการข้อมูลส่วนบุคคล และการรู้เท่าทันภัยคุกคามบนโลกออนไลน์ จึงสามารถช่วยยกระดับคุณภาพความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัลของบุคลากร สกศ. ได้อย่างยั่งยืน ระดับผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.64$) โดยเฉพาะในเรื่องของการทำงานให้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งสะท้อนถึงการบริหารจัดการเวลาและศักยภาพในการวางแผนที่ดี นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับความถูกต้องสมบูรณ์ของผลการปฏิบัติงาน ซึ่งให้เห็นถึงกระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามความสำเร็จของงานอาจไม่ได้มาโดยง่าย แสดงให้เห็นถึงความท้าทายในการ

ปฏิบัติงานและความต้องการในการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สกศ. ให้ดียิ่งขึ้น

2. ผลการศึกษาอิทธิพลความสัมพันธ์ของสมรรถนะดิจิทัล ความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล และผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล ของข้าราชการ สกศ.

ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ (Path Analysis) พบว่าในภาพรวมโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 0.574$, $df = 3$, $p\text{-value} = .902$, $CFI = 1.000$, $TLI = 1.086$, $RMSEA = 0.000$) โดยสามารถอธิบายสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพที่ 2 โมเดลผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์

หมายเหตุ: H = สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)

สมมติฐานที่ 1 (H1): สมรรถนะดิจิทัลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัลผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สมรรถนะดิจิทัลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .605$, $p < .001$) ดังนั้นจึงยอมรับในสมมติฐาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Buckingham et al. (2023) กล่าวว่าอิทธิพลของสมรรถนะดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสุขภาพจิตที่ดีและความพึงพอใจในชีวิต ผลการศึกษาของ López-Nuñez et al. (2024) สนับสนุนแนวคิดนี้โดยกล่าวจากผลของการประเมินสมรรถนะดิจิทัลในระดับอุดมศึกษาพบว่านักศึกษาที่มีสมรรถนะดิจิทัลสูงมีแนวโน้มที่จะมีความมั่นใจในตนเอง

และมีความพึงพอใจในชีวิตมากขึ้น งานวิจัยของ Wang and Yao. (2025) ให้เหตุผลไปในทิศทางเดียวกันว่า หากนักวิชาการมีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสูงขึ้น ส่งผลให้ความเครียดลดลงอันโดยเฉพาะสาเหตุที่มาจากความซับซ้อนและความไม่แน่นอนของเทคโนโลยีในอนาคต โดยตัวแปรหลักที่กำหนดความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัลคือลักษณะของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งสามารถส่งผลให้เกิดทั้งประโยชน์และความเสี่ยงในชีวิตได้ (Reinecke and Oliver, 2016) ซึ่งให้เห็นความสำคัญในการยกระดับสมรรถนะดิจิทัลซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัลในการช่วยให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีได้

สมมติฐานที่ 2 (H2): สมรรถนะดิจิทัลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สมรรถนะดิจิทัลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .343, p < .001$) ดังนั้นจึงยอมรับในสมมติฐาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Yusanti and Suprapti (2023) ที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของอิทธิพลเชิงบวกดังกล่าวโดยกล่าวว่าหากระดับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรดีขึ้น ระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรก็จะดีขึ้นตามไปด้วย ผลการศึกษาของ Masias-Fernandez et al. (2023) ยังได้ระบุเพิ่มเติมว่าสมรรถนะดิจิทัลเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพราะมีส่วนอย่างมากต่อการเพิ่มประสิทธิภาพทางการสอนของครู การเข้ามามีบทบาทของสมรรถนะดิจิทัลจึงมีความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยกระดับรายได้และโอกาสในการจ้างงานที่สูงขึ้น (Stofkova et al., 2022) นอกจากนี้การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานยังช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพของการประสานงานและการแบ่งปันความรู้ นำไปสู่การมีสมดุลในการใช้ชีวิตและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น (Duan et al., 2023) ดังนั้นการยกระดับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรและองค์กรสามารถปรับตัวและก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันได้

สมมติฐานที่ 3 (H3): ความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .355, p < .001$) ดังนั้นจึงยอมรับในสมมติฐาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Tarafdar et al. (2017) โดยกล่าวว่า การเชื่อมต่อกับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่องสามารถส่งผลกระทบเชิงลบต่อความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัลและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลกระทบที่เกิดจากความเครียดในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ยังนำไปสู่การลดความพึงพอใจในงาน เพิ่มความเหนื่อยล้าทางจิตใจ และความไม่พอใจในงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Wang and Yao, 2025) สอดคล้องกับการศึกษาของ Mizrak et al. (2025) ให้ความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าความเหนื่อยล้าจากการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ส่งผลต่อความเครียดและความเหนื่อยล้าทางจิตใจของบุคลากร ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง การเพิ่มระดับความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัลจึงมีความสำคัญอย่างมากในยุคที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็น

เรื่องปกติในชีวิตประจำวัน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพซึ่งจะช่วยเพิ่มผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

สมมติฐานที่ 4 (H4): สมรรถนะดิจิทัลมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลโดยผ่านตัวแปรความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ Bootstrapping โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างไว้ที่ 1,000 ตัวอย่าง (Cheung & Lau, 2008) พบว่า สมรรถนะดิจิทัลมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลโดยผ่านตัวแปรความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .215, p = .012$) ดังนั้นจึงยอมรับในสมมติฐาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ All Digital ซึ่งเป็นเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของยุโรป โดยได้เสนอว่าการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะด้านดิจิทัลซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของสมรรถนะดิจิทัลนั้น มีความสำคัญต่อความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัลของบุคลากรเนื่องจากไม่เพียงแต่เพิ่มความมั่นใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ยังส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เพิ่มขึ้นด้วย (Moliner et al., 2023) ผลการศึกษาของ Deng & Yang (2021) สนับสนุนแนวคิดดังกล่าวโดยกล่าวว่าสมรรถนะดิจิทัลมีผลอย่างมากต่อความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล ซึ่งจะช่วยส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและสุขภาวะทางจิตใจของนักเรียน โดยมีปัจจัยสำคัญคือการพัฒนาและดำเนินโครงการฝึกอบรมเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาความสามารถทางเทคนิคและความเชี่ยวชาญในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ออนไลน์และการเรียนรู้ในชั้นเรียน ดังนั้นการมีระดับสมรรถนะดิจิทัลที่สูงจึงช่วยเพิ่มความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัลซึ่งสามารถลดความเครียดจากการใช้งานเทคโนโลยีและเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

นอกจากนี้ผลการทดสอบของตัวแปรควบคุมที่มีต่อตัวแปรหลักที่ศึกษาพบประเด็นที่น่าสนใจดังนี้ อายุมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .192, p = .019$) กล่าวได้ว่ายิ่งมีอายุสูงขึ้นระดับผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลยิ่งเพิ่มมากขึ้นไปด้วย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Chen et al. (2025) ที่กล่าวว่าพนักงานที่มีอายุมากมีส่วนช่วยในด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต อีกทั้งยังมีความสามารถในการจัดการกับอารมณ์และการควบคุมตนเองมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย บริษัทที่มีปัญหาทางการเงินหรือบริษัทที่วางแผนจะลดขนาดองค์กรควรระมัดระวังในการตัดสินใจ โดยอาจเป็นผลจากประสบการณ์ในการใช้ชีวิตที่เพิ่มขึ้น มีการตัดสินใจที่รอบคอบ ทำให้สามารถจัดการกับปัญหาที่ซับซ้อนสามารถเลือกแนวทางที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานได้ดีกว่า และอาจมีแนวโน้มที่จะเข้าใจบริบทขององค์กร และผู้คนได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการปรับตัวให้เข้ากับบริบทขององค์กร และตำแหน่งมีอิทธิพลเชิงลบต่อสมรรถนะดิจิทัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -.224, p = .041$) กล่าวคือบุคลากรที่มีการดำรงตำแหน่งในระดับสูงจะยังมีระดับสมรรถนะดิจิทัลในระดับต่ำ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Hariyati et al. (2024) ที่กล่าวว่าหัวหน้าพยาบาลมีระดับความรู้สมรรถนะดิจิทัลต่ำกว่าพยาบาลปฏิบัติงานโดยเฉพาะในด้านพยาบาลสารสนเทศ ซึ่งอาจเป็นผลจากภาระกิจและภาระการปฏิบัติงาน

ที่แตกต่างกัน โดยในระดับผู้บริหารหรือบุคลากรที่มีการดำรงตำแหน่งในระดับสูงมีภาระหน้าที่ในการดูแลภาพรวมขององค์กรหรือส่วนงาน ด้วยการวางเป้าหมาย กำหนดทิศทาง และการตัดสินใจในประเด็นสำคัญเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายได้ตามพันธกิจที่กำหนดไว้ ในขณะที่ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติงานจะมุ่งเน้นไปที่การลงมือทำตามแผนงานและนโยบายตามที่ผู้บริหารกำหนดไว้ ส่งผลให้ต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานมากกว่า รวมถึงหากไม่ได้รับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่องย่อมส่งผลให้ระดับสมรรถนะดิจิทัลอยู่ในระดับต่ำกว่าตำแหน่งปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์

สัญลักษณ์	β	p-value	แปลผล
การทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis)			
DC $\rightarrow$ DW	.605	.000	ยอมรับ
DC $\rightarrow$ IJP	.343	.000	ยอมรับ
DW $\rightarrow$ IJP	.355	.000	ยอมรับ
DC $\rightarrow$ DW $\rightarrow$ IJP	.215	.012	ยอมรับ
ตัวแปรควบคุม (Control Variable)			
Age $\rightarrow$ DC	.141	.174	ปฏิเสธ
Age $\rightarrow$ DW	-.042	.607	ปฏิเสธ
Age $\rightarrow$ IJP	.192	.019	ยอมรับ
Sex $\rightarrow$ DC	-.142	.104	ปฏิเสธ
Sex $\rightarrow$ DW	-.127	.067	ปฏิเสธ
Sex $\rightarrow$ IJP	.112	.113	ปฏิเสธ
Edu $\rightarrow$ DC	.111	.284	ปฏิเสธ
Edu $\rightarrow$ DW	.099	.223	ปฏิเสธ
Edu $\rightarrow$ IJP	-.044	.594	ปฏิเสธ
Pos $\rightarrow$ DC	-.224	.041	ยอมรับ
Pos $\rightarrow$ DW	-.050	.564	ปฏิเสธ
Pos $\rightarrow$ IJP	-.022	.799	ปฏิเสธ

หมายเหตุ: $n = 124, p < .05$

3. ผลการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการปรับปรุงและพัฒนาในระดับสมรรถนะ ระดับความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล และระดับผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล ของข้าราชการ สกศ. ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการปรับปรุงและพัฒนาในระดับสมรรถนะดิจิทัล เลขาธิการสภาการศึกษา และผู้อำนวยการสำนักเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา ประกาศนโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร และดำเนินการจัดตั้งคณะทำงานในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร สกศ. เพื่อเป้าหมายในการยกระดับศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยเฉพาะทักษะด้านการแก้ปัญหาการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้ด้วยตนเองเมื่อเจออุปสรรค พร้อมติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อวางแผนการพัฒนาบุคลากรในอนาคตให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว และสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการปรับปรุงและพัฒนาในระดับความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล เลขาธิการสภาการศึกษา ผู้อำนวยการสำนักเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา และผู้อำนวยการสำนักสื่อสารองค์กร ประกาศนโยบายในการส่งเสริมความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างปลอดภัย รวมถึงการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างเหมาะสม และการสร้างสมดุลระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับการดำเนินชีวิต เพื่อเพิ่มทักษะการจัดการข้อมูล รู้เท่าทันภัยคุกคามทางดิจิทัล รวมถึงการสนับสนุนงบประมาณในการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ ผ่านแนวทางการเรียนรู้ที่หลากหลายแก่ข้าราชการ สกศ. เพื่อให้ข้าราชการมีความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัลและความรู้ดิจิทัลที่เพิ่มขึ้น ลดความเครียด และส่งเสริมคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการปรับปรุงและพัฒนาในระดับผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล เลขาธิการสภาการศึกษาและผู้อำนวยการสำนักอำนาจการ กำหนดนโยบายที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ดำเนินการจัดตั้งคณะทำงานพัฒนาศักยภาพและผลการปฏิบัติงานบุคลากร สกศ. เพื่อออกแบบกิจกรรมและแผนงานที่เหมาะสม โดยเฉพาะด้านการจัดการปัญหาเฉพาะหน้าในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนความต้องการของข้าราชการผ่านกิจกรรม การอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสอนงาน และการให้คำแนะนำจากผู้บริหารโดยตรง เพื่อลดข้อผิดพลาดและอุปสรรคระหว่างการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมุ่งเน้นความสำเร็จของเป้าหมายตามบทบาทและภารกิจได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการยกระดับอิทธิพลความสัมพันธ์ของสมรรถนะดิจิทัล ความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล และผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล ของข้าราชการ สกศ. เลขาธิการสภาการศึกษา ผู้อำนวยการสำนักอำนาจการและผู้อำนวยการสำนักเทคโนโลยีดิจิทัล การกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมการพัฒนาความสัมพันธ์ของสมรรถนะดิจิทัลและความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล ซึ่งจะช่วยยกระดับให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

ไปด้วย โดยดำเนินการจัดตั้งคณะทำงานพัฒนาความสัมพันธ์ของสมรรถนะดิจิทัลและความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล เพื่อดำเนินการขับเคลื่อนนโยบาย เช่น การกำหนดกรอบสมรรถนะดิจิทัลสำหรับบุคลากร การบูรณาการสมรรถนะดิจิทัลเข้ากับหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร รวมถึงส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม การอบรม และสภาพแวดล้อม อันจะส่งผลต่อความรู้ ความสามารถ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพิ่มทักษะในการแก้ไขปัญหา นำไปสู่การมีความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิต ลดความเครียดทางกาย จิตใจ และอารมณ์ ส่งผลให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ สอดคล้องกับแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย อีกทั้งยังช่วยเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงานโดยรวมขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

8. ข้อจำกัดในการวิจัย (Research Limitations)

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบภาพตัดขวาง (Cross-sectional Data Research) ซึ่งทัศนคติ ความคิดเห็นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา การศึกษาในอนาคตอาจเป็นการศึกษาแบบระยะยาว (Longitudinal Data) เพื่อให้สามารถดูการเปลี่ยนแปลงได้
2. ผลการปฏิบัติงานเป็นการตอบแบบรายงานตนเอง (Self-report) ซึ่งอาจเกิดความลำเอียงหรืออคติ การศึกษาวิจัยในอนาคตอาจใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานจริงจากองค์กร
3. การศึกษาครั้งนี้มีการใช้ตัวแปรควบคุมที่จำกัด ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติมนอกเหนือปัจจัยจากตัวบุคคล เช่น วัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนจากผู้บริหาร ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งอาจทำให้โมเดลสมการโครงสร้างมีความสมบูรณ์และมีความครอบคลุมมากขึ้น
4. การศึกษาครั้งนี้เน้นบริบทของ สกศ. เท่านั้น ควรมีขยายขอบเขตการศึกษาโดยเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างจากองค์กรอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อนำผลลัพธ์มาพัฒนาระดับสมรรถนะดิจิทัล ระดับความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล และระดับผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น
5. งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ หากมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม จะสามารถยืนยันความชัดเจนของโมเดลสมการโครงสร้างที่ได้จากงานวิจัยนี้ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

9. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป (Recommendations for Future Research)

ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปอาจทำการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับกลไกผลกระทบ (Mechanistic Study) เพื่อศึกษาว่า สมรรถนะดิจิทัลส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัลและผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล ได้อย่างไร หรือผ่านกลไกใดบ้าง โดยเลือกใช้การวิจัยแบบผสมผสาน และขยายขอบเขตการศึกษาในด้านประชากรทั้งในด้านจำนวนและสายอาชีพ เพื่อสำรวจตัวแปรกลางหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจเข้ามามีบทบาท และใช้การศึกษาระยะยาวเพื่อให้เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงในเชิงลึก สามารถวางแผนนโยบายการสนับสนุนที่เหมาะสมและเป็นรูปธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความเป็นอยู่ที่ดี และผลการปฏิบัติงานของของบุคลากรได้อย่างยั่งยืน



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- จอมภัก จันทะคัต. (2561). ปัจจัยสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิชาการบริหารธุรกิจสมาคม สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย*, 7(1), 162–177. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/apheitvu/article/view/128127>
- พัชรีย์ ไกรสิทธิ์. (2566). ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทรักษาความปลอดภัย และกลางพรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด. *วารสารการวิจัยประยุกต์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ*, 2(2). <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/arj/article/view/3311>
- สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. (2560). นโยบาย Thailand 4.0 คืออะไร. *ไทยคู่ฟ้า วารสารสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี*, 33, 4-5. <https://spm.thaigov.go.th/FILEROOM/spm-thaigov/DRAWER004/GENERAL/DATA0000/00000368.PDF>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). *แผนปฏิบัติการดิจิทัล สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (พ.ศ. 2566 - 2570)*. <https://www.onec.go.th/th.php/page/category/CAT0001090>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2567). *รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. <https://www.onec.go.th/th.php/page/view/Information/4352>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2566). *มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570) และแนวทางปฏิบัติ*. นนทบุรี: กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.พ. <https://www.ocsc.go.th/strategy-policy-work-plan/public-workforce-resizing-strategy-th>
- สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561 - 2580)*. <https://onde.go.th/view/1/นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม/TH-TH>
- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2566). *FUTURE OF THAILAND DIGITAL WELL-BEING* อนาคตของความเป็นอยู่ที่ดีในยุคดิจิทัลของคนไทย. <https://www.etda.or.th/th/Useful-Resource/เอกสารเผยแพร่/FUTURE-OF-THAILAND-DIGITAL-WELL-BEING.aspx>
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.). (2566). *แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566-2570*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.) <https://www.dga.or.th/policy-standard/policy-regulation/dga-019/dga-027/dg-plan-2566-2570/>

ภาษาต่างประเทศ

- Buckingham, S., Tu, G., Elliott, L., Poole, R., Walker, T., Bland, E., & Morrissey, K. (2023). Digital competence and psychological wellbeing in a social housing community: a repeated

- survey study. *BMC Public Health*, 23(1), 2002. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-16875-2>
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). *A theory of performance*. Jossey-Bass.
- Chen, S., Ebrahimi, O. V., & Cheng, C. (2025). New Perspective on Digital Well-Being by Distinguishing Digital Competency From Dependency: Network Approach [Original Paper]. *J Med Internet Res*, 27, e70483. <https://doi.org/10.2196/70483>
- Cheung, G. W., & Lau, R. S. (2008). Testing mediation and suppression effects of latent variables: Bootstrapping with structural equation models *Organizational Research Methods*, 11(2), 296-325. <https://doi.org/10.1177/10944281073003>
- Council of the European Union. (2018). Council Recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning (Text with EEA relevance.). *Official Journal of the European Union*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32018H0604%2801%29&qid=1729679651316>
- Deng, X., & Yang, Z. (2021). Digital Proficiency and Psychological Well-Being in Online Learning: Experiences of First-Generation College Students and Their Peers. *Social Sciences*, 10(6), 192. <https://www.mdpi.com/2076-0760/10/6/192>
- DQ Institute. (2019). *DQ Global Standards Report 2019* (Y. Park, Ed.). <https://live.dqinstitute.org/dq-framework/>
- Duan, S. X., Deng, H., & Wibowo, S. (2023). Exploring the impact of digital work on work-life balance and job performance: a technology affordance perspective. *Information Technology & People*, 36(5), 2009-2029. <https://doi.org/10.1108/ITP-01-2021-0013>
- Ferrari, A. (2012). *Digital Competence in Practice: An Analysis of Frameworks*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2791/82116>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). Prentice Hall.
- Hariyati, R. T. S., Handiyani, H., Wildani, A. A., Afriani, T., Nuraini, T., & Amiruddin, M. H. (2024). Disparate Digital Literacy Levels of Nursing Manager and Staff, Specifically in Nursing Informatics Competencies and Their Causes: A Cross-Sectional Study. *J Healthc Leadersh*, 16, 415-425. <https://doi.org/10.2147/jhl.S470456>



- Jisc. (2022). Building digital capabilities framework: the six elements defined. <https://digitalcapability.jisc.ac.uk/what-is-digital-capability/individual-digital-capabilities/>
- López-Nuñez, J.-A., Alonso-García, S., Berral-Ortiz, B., & Victoria-Maldonado, J.-J. (2024). A Systematic Review of Digital Competence Evaluation in Higher Education. *Education Sciences*, 14(11), 1181. <https://www.mdpi.com/2227-7102/14/11/1181>
- Masias-Fernandez, M. G., Acosta, T. Y. N., Rivera, J. L. T., Ayambo-Cortez, W. S., & Chiparra, W. E. M. (2023). Digital Competence and Job Performance in University Teachers in the Public Sector. *International Journal of Professional Business Review*, 8(8). <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i8.3251>
- Memon, A. H., Khahro, S. H., Memon, N. A., Memon, Z. A., & Mustafa, A. (2023). Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance in the Construction Industry of Pakistan. *Sustainability*, 15(11). <https://doi.org/10.3390/su15118699>
- Ministry of Education and Higher Education. (2019). *Digital Competency Framework*. Quebec, Canada: Ministry of Education and Higher Education Retrieved from <https://unevoc.unesco.org/home/Digital+Competence+Frameworks/lang=en/id=18>
- Mizrak, F., Demirel, H. G., Yaşar, O., & Karakaya, T. (2025). Digital detox: exploring the impact of cybersecurity fatigue on employee productivity and mental health. *Discover Mental Health*, 5(1), 25. <https://doi.org/10.1007/s44192-025-00149-x>
- Moliner, L. A., Charalambous, V., Leneer, V. D., Michael, D., Michaelidou, V., Röhner, N., & Vrasidas, C. (2023). Digital Well-Being. <https://all-digital.org/digital-well-being-report/>
- Rad, D., & Demeter, E. (2019). Youth Sustainable Digital Wellbeing. *Postmodern Openings*, 10(4), 104-115. <https://doi.org/10.18662/po/96>
- Ramawickrama, J., Opatha, H. H. D. N. P., & PushpaKumari, M. D. (2017). A Synthesis towards the Construct of Job Performance. <https://doi.org/10.5539/ibr.v10n10p66>
- Reinecke, L., & Oliver, M. B. (2016). *The Routledge Handbook of Media Use and Well-Being: International Perspectives on Theory and Research on Positive Media Effects*. Routledge. <https://www.routledge.com/The-Routledge-Handbook-of-Media-Use-and-Well-Being-International-Perspectives/Reinecke-Oliver/p/book/9781138886582>
- Stofkova, J., Poliakova, A., Stofkova, K. R., Malega, P., Krejnos, M., Binasova, V., & Daneshjo, N. (2022). Digital Skills as a Significant Factor of Human Resources Development. *Sustainability*, 14(20), 13117. <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/20/13117>



- Sync. (2024). Global Digital Wellbeing Index 2024. <https://sync.ithra.com/dwi/en/index-report>
- Tarafdar, M., Cooper, C. L., & Stich, J.-F. (2017). The Technostress Trifecta - Techno Eustress, Techno Distress and Design: Theoretical Directions and an Agenda for Research. *Information Systems Journal*, 29(1), 6-42. <https://doi.org/10.1111/isj.12169>
- Wang, Q., & Yao, N. (2025). Understanding the impact of technology usage at work on academics' psychological well-being: a perspective of technostress. *BMC Psychology*, 13(1), 130. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02461-1>
- Yue, A., Pang, N. L. S., Torres, F. L. M., & Mambra, S. (2021). Developing an Indicator Framework for Digital Wellbeing: Perspectives from Digital Citizenship. *NUS-CTIC Working Paper Series*, 1. <https://ctic.nus.edu.sg/workingpapers.html>
- Yusanti, T. I., & Suprapti, S. (2023). INFLUENCE OF WORKLOAD AND DIGITAL COMPETENCY ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES. *Proceeding of The International Conference on Business and Economics*, 1(1), 73–85. <https://doi.org/10.56444/icbeuntagsmg.v1i1.28>