UTCC
School of Communication Arts
คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

UTCC Next Step Towards Sustainability

amsar
ASEAN Media and Communication Studies and Research Center

2023

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ

ด้านการสื่อสาร บริหารจัดการ และนวัตกรรม ครั้งที่ 7

30 พฤษภาคม 2566

ณ โรงแรมสวิสโฮเต็ล กรุงเทพฯ รัชดา

Next Step Towards Sustainability

คำสั่ง

ที่ 003/2565

เรื่อง แต่งตั้งกรรมการวิชาการ

การประชุมวิชาการระดับชาติด้านการสื่อสาร การบริหารจัดการ และนวัตกรรมครั้งที่ 7

คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ประจำปีการศึกษา 2565

1.	ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ศักดา ปั้นเหน่งเพ็ชร์	ประธานกรรมการ
2.	ศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ วิไลนุช	ที่ปรึกษา
3.	รองศาสตราจารย์ ดร.กำจร หลุยยะพงศ์	กรรมการ
4.	รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวิภา สินสุวรรณ	กรรมการ
5.	รองศาสตราจารย์ ดร.พรพรรณ ประจักษ์เนตร	กรรมการ
6.	รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์	กรรมการ
7.	รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณวีร์ บุญคุ้ม	กรรมการ
8.	รองศาสตราจารย์ ดร.สมสุข หินวิมาน	กรรมการ
9.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขจิตขวัญ กิจวิสาละ	กรรมการ
10.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี	กรรมการ
11.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นภารัตน์ พฤกษ์สุราลัย	กรรมการ
12.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เอี่ยมกิจการ สบายใจ	กรรมการ
13.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรณพิลาศ กุลดิลก	กรรมการ
14.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มานา ปัจฉิมนันท์	กรรมการ
15.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา เปลี่ยนรุ่ง	กรรมการ
16.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธนิภา ศรีไสย์	กรรมการ
17.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรลักษณ์ พงษ์โพธิ์	กรรมการ
18.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญชลี พิเชษฐพันธ์	กรรมการ
19.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรดล แก้วประเสริฐ	กรรมการ
20.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อริชัย อรรคอุดม	กรรมการ
21.	อาจารย์ ดร.จิรา กฤตยพงษ์	กรรมการ
22.	อาจารย์ ดร.พิชญ์พธู ไวยโชติ	กรรมการ
23.	อาจารย์ ดร.ธิติพัทธ์ ลิ้มสัมฤทธิ์นิภา	กรรมการ
24.	อาจารย์ ดร.ปฏิพัทธ์ ตันมิ่ง	กรรมการ
25.	อาจารย์ ดร.ลลิตา พ่วงมหา	กรรมการ
26.	อาจารย์ ดร.โศภชา เอี่ยมโอภาส	กรรมการ

27. อาจารย์ ดร.สุธี เผ่าบุญมี กรรมการ
28. อาจารย์ ดร.โสภาค พาณิชพาพิบูล กรรมการ
29. อาจารย์ ดร.เอกพล เธียรถาวร กรรมการ
30. ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิรมน สังณ์ชัย กรรมการ
31. ผู้ช่วยศาสตราจารย์นฤมล สิงหประเสริฐ กรรมการ
32. ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัตติกาล เจนจัด กรรมการ

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการมีบทบาทและหน้าที่ในการดำเนินการจัดการประชุมวิชาการให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน และมีคุณภาพในระดับชาติ รวมถึงหน้าที่ในการพิจารณาบทความและสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาบทความ

สั่ง ณ วันที่ 1 มีนาคม 2566

(ศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ วิไลนุช)
รักษาการคณบดีคณะนิเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

รายนามคณะกรรมการจัดงานประชุมวิชาการ

คณะกรรมการดำเนินงาน

ชื่อ - สกุล	หน่วยงาน
ศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ วิไลนุช	รักษาการ ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาสื่อและการสื่อสารอาเซียน (AMSAR) คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
อาจารย์ ดร.จิรา กฤตยพงษ์	กรรมการศูนย์ศึกษาสื่อและการสื่อสารอาเซียน (AMSAR) คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
อาจารย์ ดร.โศภชา เอี่ยมโอภาส	กรรมการศูนย์ศึกษาสื่อและการสื่อสารอาเซียน (AMSAR) คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
อาจารย์อรพรรณ สุนทรกลัมพ์	กรรมการศูนย์ศึกษาสื่อและการสื่อสารอาเซียน (AMSAR) คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
อาจารย์สิทธิเดช เฉลิมลาภวรบูรณ์	กรรมการศูนย์ศึกษาสื่อและการสื่อสารอาเซียน (AMSAR) คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
นางสุดที่รัก สุริยะวงศ์	ผู้ช่วยเลขานุการศูนย์ศึกษาสื่อและการสื่อสารอาเซียน (AMSAR) คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

ชื่อ - สกุล	มหาวิทยาลัย/สถาบัน
รองศาสตราจารย์ ดร.สมสุข หินวิมาน	คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.กำจร หลุยยะพงศ์	คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
รองศาสตราจารย์ ดร.พรพรรณ ประจักษ์เนตร	คณะนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมการจัดการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวิภา สินสุวรรณ	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณวีร์ บุญคุ้ม	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขจิตขวัญ กิจวิสาละ	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เอี่ยมกิจการ สบายใจ	คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อริชัย อรรคอุดม	คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรณพิลาศ กุลดิลก	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
อาจารย์ ดร.ธิติพัทธ์ ลิ้มสัมฤทธิ์นิภา	คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อาจารย์ ดร.ปฏิพัทธ์ ตันมิ่ง	สำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
อาจารย์ ดร.ลลิตา พ่วงมหา	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
อาจารย์ ดร.เอกพล เธียรถาวร	วารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัตติกาล เจนจัด	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

ชื่อ - สกุล	มหาวิทยาลัย/สถาบัน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธนิภา ศรีไสย์	คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา เปลี่ยนรุ่ง	คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรลักษณ์ พงษ์โพธิ์	คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นภารัตน์ พฤกษ์สุราลัย	คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญชลี พิเชษฐพันธ์	คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรดล แก้วประเสริฐ	คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
อาจารย์ ดร.พิชญ์พธู ไวยโชติ	คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
อาจารย์ ดร.สุธี เผ่าบุญมี	คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิรมน สังณ์ชัย	คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์นฤมล สิงหประเสริฐ	คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

รายนามผู้ดำเนินการประชุม

ชื่อ - สกุล	มหาวิทยาลัย/สถาบัน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธนิภา ศรีไสย์	คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรลักษณ์ พงษ์โพธิ์	คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรดล แก้วประเสริฐ	คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
อาจารย์ ดร.พิชญ์พธู ไวยโชติ	คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

กองจัดการ

- สุดที่รัก สุริยะวงศ์
- ภาวินี ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา
- กุลภัทรา มนฑา
- น้ำฝน สระดี

ปกหนังสือ

- อาจารย์สิทธิเดช เฉลิมลาภวรบูรณ์

เจ้าของ

- ศูนย์ศึกษาสื่อและการสื่อสารอาเซียน (AMSAR)
  คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

กำหนดการ
โครงการงานสัมมนาทางวิชาการและการประชุมวิชาการระดับชาติด้านการสื่อสาร
และการบริหารจัดการ ครั้งที่ 7 ปี 2023
วันอังคารที่ 30 พฤษภาคม 2566
ณ โรงแรม Swissotel Ratchada

08:30 น. – 09:00 น.	ลงทะเบียน และรับอาหารว่าง
09:00 น. – 12:30 น.	นำเสนอบทความ และมอบประกาศนียบัตร
12:30 น.	รับประทานอาหารกลางวัน

**กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่แต่ละท่านใช้ในการนำเสนอและตอบคำถาม

รายชื่อผู้นำเสนอบทความแยกตามห้องนำเสนอ

ห้องนำเสนอที่ 1 (Rachawadee) ดร.พิชญ์พธู ไวยโชติ

ลำดับที่	ชื่อและนามสกุล	ชื่อบทความ
1	จุฑามาส ธนะวัฒนานนท์	อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานในสังคมดิจิทัล กรณีศึกษา สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี
2	พีรพล ทวีแสงสกุลไทย	กลยุทธ์การสร้างตัวตนในแอปพลิเคชันสื่อบันเทิงขนาดสั้น
3	กชพร พูลสวัสดิ์	การเปิดรับและการรับรู้การสื่อสารการตลาดออนไลน์ของผู้บริโภคในสื่อออนไลน์ ของร้าน RIREW เสื้อผ้าแฟชั่น
4	ปวเรศ รุ่งเรือง	ความคิดเห็นของกลุ่มคนวัยทำงานเกี่ยวกับการสื่อสารการตลาดของแอปพลิเคชันหาคู่ บนโทรศัพท์มือถือ
5	ณัทธา เริ่มขุนทศ	ความคิดเห็นต่อการนำเสนอเนื้อหาผ่านสื่อเว็บไซต์ของธุรกิจโรงแรมของนักท่องเที่ยวกลุ่ม GEN Y
6	ทักษพล พิกุล	ทัศนคติที่มีต่อการใช้ป้ายโฆษณาในการหาเสียงของผู้มีสิทธิเลือกตั้งหลากเจเนอเรชัน
7	สุภนันท์ ฤทธิ์มนตรี	การสื่อสารนโยบายรัฐบาลด้วย ICAF โมเดล
8	จุฑามณี พาราสิงห์	ความคิดเห็นของผู้เข้าประกวดนางงามเกี่ยวกับการสื่อสารการตลาดผ่านสื่อออนไลน์ แบรนด์ GL GARLATEDESIGN
9	ภุชงค์ นาราดำรงค์	การตอบสนองต่อภาพที่ใช้ในการโฆษณาผลิตภัณฑ์เสริมอาหารเพื่อสุขภาพ และความงามบนเฟซบุ๊กของผู้บริโภค
10	วัศพล เมืองสมบูรณ์กุล	การวิเคราะห์การมีปฏิสัมพันธ์ผ่านคอมเมนต์ของผู้บริโภคใต้โฆษณาที่ใช้มิวสิกมาร์เก็ตติ้งบนยูทูบ
11	ปุริมพัฒน์ นิธิวัชร์โสภณ	ผลของการใช้กลยุทธ์โฆษณาผ่านอินฟลูเอ็นเซอร์เสมือนจริง

สารบัญ

1. **อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ในสังคมดิจิทัล กรณีศึกษา สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี**
   The Influence of Organizational Culture on Productivity Improvement of Officiails in The Digital Society: A Case Study of Budget Bureau, Office of The Prime Minister (Thailand)..... 1
   จุฑามาส ธนะวัฒนานนท และ พิทักษ์ ศิริวงศ์
2. **ปัจจัยด้านกลยุทธ์ระดับองค์กรที่ส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ ในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย**
   Corporate Strategy Factors Affecting Innovation in Learning in The Changing Society of The Electricity Generating Authority of Thailand 12
   อรพรรณ โพทอง และ พิทักษ์ ศิริวงศ์
3. **แนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงสร้างสรรค์ของบริษัทการจัดจ้างงานภายนอกในช่วงสภาวะวิกฤตโควิด 19 กรณีศึกษา : โครงการแมกโนเลียส์ วอเตอร์ฟรอนท์ เรสซิเดนซ์ ไอคอนสยาม**
   Guideline of Outsourcing Company's Creative Human Resource Management during the Covid-19 Crisis, Case Study: Magnolias Waterfront Residences Iconsiam 23
   ญาณทัศน์ มิ่งมงคลชัยศีล และ ปริญญา หรุ่นโพธิ์
4. **การรับรู้ความหมายการทำบุญและการสื่อสารการตลาดของธุรกิจการทำบุญแบบครบวงจรของคนไทย**
   Making merit's meaning perception and marketing communications of Thai's integrated merit making business 35
   อรพิมนธ์ ปัญญากุลรุ่งโรจน์ และ สุจิตรา เปลี่ยนรุ่ง
5. **การรับรู้ตราสินค้าผ่านโฆษณาแฝงของผู้ชมรายการ MasterChef Thailand**
   The Perception of Brand via Tie-in of audience of MasterChef Thailand TV Programs 47
   วิทรุจ สิมมา และ โศภชา เอี่ยมโอภาส
6. **การวิเคราะห์กลยุทธ์การนำเสนอเนื้อหาความงามของ เพจ ZJB**
   Analysis of ZJB Page's Beauty Content Presentation Strategies 61
   พชรมน ชีระพันธุ์ และ สุจิตรา เปลี่ยนรุ่ง
7. **ความคิดเห็นของกลุ่มคนวัยทำงานเกี่ยวกับการสื่อสารการตลาดของแอปพลิเคชันหาคู่บนโทรศัพท์มือถือ**
   Opinions of white-Collar workers towards marketing communication of dating applications on mobile phone 76
   ปวเรศ รุ่งเรือง และ ไพโรจน์ วิไลนุช

อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ในสังคมดิจิทัล กรณีศึกษา สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON PRODUCTIVITY IMPROVEMENT OF OFFICIALS IN THE DIGITAL SOCIETY: A CASE STUDY OF BUDGET BUREAU, OFFICE OF THE PRIME MINISTER (THAILAND)

จุฑามาส ธนะวัฒนานนท์[1], พิทักษ์ ศิริวงศ์[2]

JUTHAMAS THANAWATTANANON, PHITAK SIRIWONG

นักศึกษาหลักสูตรการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร[1]

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร[2]

E-mail: thanawattananon_j@g.su.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การและการพัฒนาศักยภาพการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักงบประมาณ 2) ศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพการทำงานในสังคมดิจิทัล จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและการพัฒนาศักยภาพการทำงานในสังคมดิจิทัล กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ รวม 300 คน เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบมีลำดับขั้น ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ด้านระยะเวลาการทำงาน และด้านตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานในสังคมดิจิทัลแตกต่างกัน 2) วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) วัฒนธรรมองค์การจำนวน 4 มิติ คือ มิติการพัฒนาบุคลากร มิติผลการปฏิบัติงาน มิติที่ทำงานที่ใส่ใจบุคคล และมิติสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานในสังคมดิจิทัลในทางด้านบวก

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ, การพัฒนาศักยภาพการทำงาน, สังคมดิจิทัล

Abstract

The purpose of this research was to study the organizational culture and productivity improvement of the Budget Bureau personnel including government officials, and permanent and government employees, and to do a comparative study of productivity improvement in the digital society. The research was conducted using 300 samples of the Budget Bureau personnel. The personal data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation. Relative productivity and relationship between variables were analyzed using the Stepwise Multiple Regression Analysis.

The finding from the research indicated that different personal experiences such as education level, work period, and work position have an influence on the level of productivity improvement in digital society. The study also showed that organizational culture has an impact on productivity improvement of the Budget Bureau personnel at 5% significance level. Finally, the Multiple Linear Regression analysis, showed that 4 dimensions of organizational culture, namely Human Resource Development, Job Performance, Humanistic Workplace, and Work Environment, were positive factors to productivity improvement in the digital society.

Keywords: Organization Culture, Productivity Improvement, Digital Society.

บทนำ

องค์การสมัยใหม่ใช้วัฒนธรรมองค์การเป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์การ การศึกษาเรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรในยุคสังคมดิจิทัลจึงมีความสำคัญ โดยเทคโนโลยีดิจิทัลทำให้ภูมิทัศน์ด้านการสื่อสารและบรรทัดฐานทางสังคมเปลี่ยนไป ไม่ว่าจะเป็นการเสพสื่อ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร หรือการสื่อสารกับผู้อื่น ทุกวันนี้เราอยู่ในโลกที่สามารถเข้าถึงสารสนเทศจำนวนมหาศาล อยู่ในโลกที่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และอยู่ในโลกที่เปิดโอกาสให้เราสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสรรค์สร้างและเผยแพร่แนวคิดได้อย่างที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน (วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง, 2561) เนื่องจากสังคมในยุคดิจิทัลเป็นสังคมสมัยใหม่ที่มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาและดำรงอยู่ในปัจจุบัน เมื่อสังคมมีการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับการแปรผันตามความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของโลก องค์การภาครัฐก็ต้องปรับตัวตามบริบทดังกล่าว อีกทั้งในปัจจุบันเมื่อสิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สังคมมีความซับซ้อนขึ้นและเทคโนโลยีมีความก้าวหน้ามาก การใช้โครงสร้างองค์การเพื่อชี้นำการทำงานในองค์การแบบสมัยก่อนไม่น่าจะเพียงพอ องค์การสมัยใหม่หลายแห่งจึงนิยมใช้ค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์การในการหล่อหลอมพฤติกรรมตามที่องค์การคาดหวัง (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2561)

ในงานวิจัยเรื่องนี้จะเป็นการศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ ว่ามีอิทธิพลใดที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานขององค์การในสังคมดิจิทัล ที่มีลักษณะของพลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่หยุดยั้ง ส่งผลกระทบอย่างมากต่อวิถีชีวิต รูปแบบ กิจกรรมของปัจเจกชนและองค์การ รวมถึงระบบเศรษฐกิจและสังคมความสามารถในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลจึงเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาประเทศ ดังที่หลากหลายประเทศได้ตระหนักและมีการลงทุน พัฒนา และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่หมายถึง ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคม การใช้ชีวิตประจำวันของประชาชน การเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางความคิดรูปแบบการมีปฏิสัมพันธ์ของคนในสังคม การปฏิรูปกระบวนการทางธุรกิจซึ่งรวมถึงการผลิต การค้าการบริการและการบริหารราชการแผ่นดิน อันนำมาสู่พัฒนาทางเศรษฐกิจการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคม (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2559)

โดยศึกษาจากกรณีศึกษาสำนักงบประมาณ ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐภายใต้สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีฐานะเทียบเท่ากรม เป็นองค์การที่มีขนาดใหญ่ และมีบุคลากรทำงานมากกว่าหนึ่งพันคน วัฒนธรรม ค่านิยม ความรู้การศึกษาของบุคลากร ต่างส่งผลกระทบต่อองค์การ ในกรณีสำนักงบประมาณ วัฒนธรรมองค์การของบุคลากร ที่มาจากต่างสถานที่ย่อมมีความแตกต่างกัน สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อสำนักงบประมาณ ทั้งในด้านบวกและด้านลบ นอกจากนี้สำนักงบประมาณเป็นหน่วยงานกลางในการจัดทำงบประมาณแผ่นดิน ซึ่งต้องรับผิดชอบต่อความต้องการของประชาชน เพราะว่าบุคลากรนั้นจะถือเป็นฟันเฟืองหนึ่งในการพิจารณางบประมาณประเทศให้เป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม ทำให้บุคลากรมีภาระงานจำนวนมาก ส่งผลให้เกิดการโอน ย้าย ลาออก ของบุคลากรอยู่ตลอดเวลา

สำนักงบประมาณ จึงเป็นหน่วยงานที่สามารถนำมาเป็นตัวอย่างในการศึกษางานวิจัยชิ้นนี้ได้อย่างมีนัยสำคัญว่าเพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การและการพัฒนาศักยภาพการทำงานของข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักงบประมาณ และศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพการทำงานในสังคมดิจิทัล โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม

องค์การและการพัฒนาศักยภาพการทำงานในสังคมดิจิทัล เพื่อเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรภายในองค์การ และทำให้การทำงานภายในองค์การเกิดประสิทธิภาพสูงสุด นำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพขององค์การในภาพรวมและเป็นการพัฒนาองค์การในยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง สำนักงบประมาณจึงควรสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรด้วยการอบรม หรือการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานในสังคมดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และควรเล็งเห็นความสำคัญในพัฒนาศักยภาพการทำงานในสังคมดิจิทัลให้ครบทุกมิติ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การและการพัฒนาศักยภาพการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักงบประมาณ
2. ศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพการทำงานในสังคมดิจิทัล จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและการพัฒนาศักยภาพการทำงานในสังคมดิจิทัล

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักงบประมาณ จำนวนทั้งสิ้น 1,010 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2564) โดยเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาตั้งแต่ เดือนสิงหาคม 2565 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ 2566

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยโดยเจาะจงกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักงบประมาณ โดยผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการของ Yamane (1973) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนไม่เกิน .05 จากการคำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 286 คน เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้มีความครอบคลุม ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 300 คน ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและการพัฒนาศักยภาพการทำงานในสังคมดิจิทัล โดยใช้การแบ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์การเป็น 10 มิติของ The Organizational Culture Profile (OCP) ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นวิธีการให้คะแนนรวมและใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น โดยมีการนำแบบสอบถามมาใช้ทดสอบนำร่อง (Pilot Study) กับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานจ้างเหมาบริการ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจำนวน 30 คน เพื่อพิสูจน์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งใช้วิธีของ Cronbach (1984) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.972 เพื่อให้เกิดความชัดเจนของข้อคำถาม โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่า 0.70 ซึ่งถือว่าข้อคำถามมีความเที่ยง เป็นที่ยอมรับได้ตามเกณฑ์ (ประสพชัย พสุนนท์, 2557)

สมมติฐานการวิจัย

1. การพัฒนาศักยภาพการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักงบประมาณแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

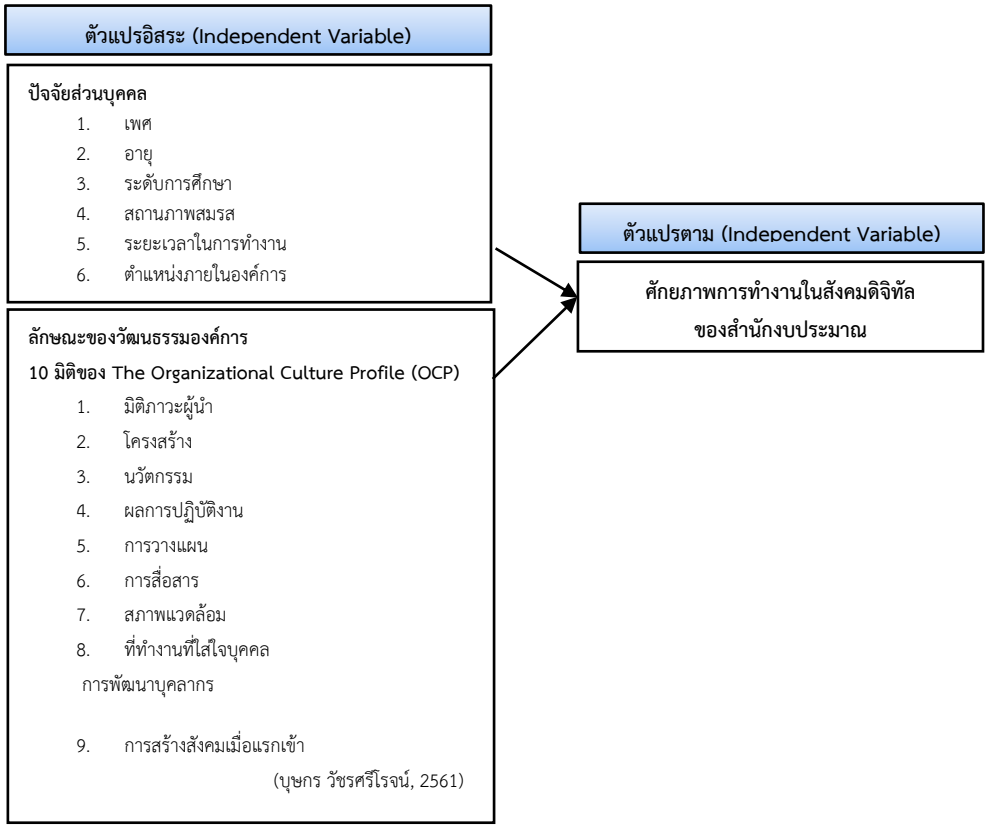
2. อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักงบประมาณ

ขอบเขตและวิธีวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักงบประมาณ จำนวน 300 คน และมีระยะเวลาการเก็บข้อมูล และสรุปผลการวิจัย ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2565 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2566

กรอบแนวคิด

งานวิจัยอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานในสังคมดิจิทัล กรณีศึกษาสำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี ใช้กรอบแนวคิดการวิจัยโดยใช้ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และวัฒนธรรมองค์การ 10 มิติ ที่มีอิทธิพลต่อศักยภาพการทำงานในสังคมดิจิทัล ของสำนักงบประมาณ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ผลการวิจัยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 300 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 71.33 เพศชาย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 23.67 และไม่ระบุเพศ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00

1.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 รองลงมามีอายุ 21-30 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 18.33 และมีอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.67

1.3 ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 63.67 รองลงมามีระดับการศึกษาปริญญาตรี/เทียบเท่า จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.67 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.67

1.4 สถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 69.33 รองลงมามีสถานภาพสมรส จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 มี และมีสถานภาพหม้าย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.67

1.5 ระยะเวลาการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 รองลงมามีระยะเวลาการทำงาน 2 - 3 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 19.33 มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็น ร้อยละ 15.33 และมีระยะเวลาการทำงาน 4-5 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33

1.6 ตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 37.33 รองลงมามีตำแหน่งระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 มีตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 มีตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 และมีตำแหน่งตั้งแต่ระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00

2. การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของสำนักงบประมาณ ตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ 10 มิติของ The Organizational Culture Profile (OCP) ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นวัฒนธรรมองค์การของสำนักงบประมาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นมิติภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ มิติโครงสร้าง มิติการวางแผน มิตินวัตกรรม มิติการสื่อสาร มิติการสร้างสังคมเมื่อแรกเข้า มิติผลการปฏิบัติงาน มิติที่ทำงานที่ใส่ใจบุคคล มิติสภาพแวดล้อม และมิติการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรของสำนักงบประมาณ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรของสำนักงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณารายข้อ พบว่า สำนักงบประมาณบังคับใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานต่อบุคลากรในทุกระดับ มีระดับความคิดเห็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็น

ด้วยมากที่สุดรองลงมาคือ สำนักงบประมาณมีระบบเทคโนโลยีที่ช่วยส่งเสริมการทำงานในสังคมดิจิทัล และสำนักงบประมาณมีนโยบายเลิกจ้างบุคลากรที่ไม่สามารถพัฒนาตนเองให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นลำดับสุดท้าย

4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพการทำงานในสังคมดิจิทัลของสำนักงบประมาณ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จากการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่าการพัฒนาศักยภาพการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักงบประมาณแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล โดย ข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ด้านระยะเวลาการทำงาน และด้านตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานในสังคมดิจิทัลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ 0.05 แต่ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านอายุ และด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานในสังคมดิจิทัลไม่แตกต่างกัน

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและการพัฒนาศักยภาพการทำงานในสังคมดิจิทัลของสำนักงบประมาณ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐานหลัก และยอมรับสมมติฐานรอง ซึ่งการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า วัฒนธรรมองค์การจำนวน 4 มิติ คือ มิติการพัฒนาบุคลากร มิติผลการปฏิบัติงาน มิติที่ทำงานที่ใส่ใจบุคคล และมิติสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานในสังคมดิจิทัลในทางด้านบวก

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบความคิดเห็นของบุคลากรด้านวัฒนธรรมองค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงบประมาณ

2. ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาไปปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของบุคลากรในองค์การ

3. องค์การอื่น ๆ สามารถนำข้อมูลด้านอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ รวมทั้งผลการศึกษาไปพัฒนาต่อยอดและปรับใช้กับการพัฒนาองค์การของตนเองได้

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการทดสอบตามสมมติฐานการพัฒนาศักยภาพการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักงบประมาณแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ด้านระยะเวลาการทำงาน และด้านตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานในสังคมดิจิทัลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ แต่ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านอายุ และด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานในสังคมดิจิทัลไม่แตกต่างกันนั้น ในด้านอายุเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 38.00 และปัจจุบันสำนักงบประมาณมีนโยบายในการลดใช้กระดาษ (Paperless) ทำให้บุคลากรภายในสำนักงบประมาณต้องมีการปรับตัวในการทำงานเพื่อตอบสนองต่อนโยบายดังกล่าว ทำให้สามารถใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศต่าง ๆ

ในการทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้สอดคล้องกับการวิจัยที่พบว่าข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านอายุ และด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานในสังคมดิจิทัลไม่แตกต่างกัน

2. วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญ โดยมีวัฒนธรรมองค์การจำนวน 4 มิติ คือ มิติการพัฒนาบุคลากร มิติผลการปฏิบัติงาน มิติที่ทำงานที่ใส่ใจบุคคล และมิติสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานในสังคมดิจิทัลในทางด้านบวก นั้น ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับกรอบลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่สำคัญคือ The Organizational Culture Profile (CCP) ของ Ashkanasy, Wilderom and Peterson (2000) ที่จำแนกลักษณะของวัฒนธรรมองค์การออกเป็นสิบมิติ ดังนี้ วัฒนธรรมองค์การจำนวน 4 มิติ คือ มิติการพัฒนาบุคลากร มิติผลการปฏิบัติงาน มิติที่ทำงานที่ใส่ใจบุคคล และมิติสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญ 1) มิติการพัฒนาบุคลากร องค์การมีความพยายามในการให้โอกาสสมาชิกในการพัฒนาทักษะและมีการให้รางวัลด้วยความก้าวหน้าในอาชีพและงานที่ท้าทายเมื่อสมาชิกมีการพัฒนาตนเอง 2) มิติผลการปฏิบัติงาน ระดับความสำคัญที่องค์การให้กับผลปฏิบัติงาน การให้รางวัลสำหรับผลงาน 3) มิติที่ทำงานที่ใส่ใจบุคคล ความให้เกียรติและใส่ใจต่อบุคลากรขององค์การ โดยให้ความสำคัญกับบุคคลมากกว่าในสภาวะที่ต้องเลือกเพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง และ 4) มิติสภาพแวดล้อม ความสามารถขององค์การในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า รวมถึงอิทธิพลขององค์การต่อองค์การอื่นที่มีความคล้ายคลึงกับตนและการได้รับอิทธิพลจากองค์การอื่นนั้น

3. การวิจัยเรื่องนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี ของ บุษกร วัชรศรีโรจน์ (2561) ที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมใหม่ในการทำงานด้วยระบบงานนั้นจะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจที่จะทำงานด้วยระบบงานนั้น ที่เป็นการตัดสินใจจากทัศนคติที่ดีที่มีต่อการทำงานในรูปแบบใหม่ โดยทัศนคติที่ดีที่จะนำไปสู่การตัดสินใจที่จะทำงานแบบใหม่ด้วยระบบงานใหม่นั้นจะเป็นผลมาจากปัจจัย 2 ประการคือ (1) การรับรู้ถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการปรับเปลี่ยนไปสู่การทำงานแบบใหม่ และ (2) การรับรู้ถึงความง่ายในการปรับเปลี่ยนไปสู่การทำงานแบบใหม่ กล่าวคือหากสามารถทำให้บุคคลเล็งเห็นว่าการทำงานแบบใหม่เป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง เพราะจากผลการวิจัยพบว่าแม้ระดับความคิดเห็นการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรของสำนักงบประมาณจะอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อแยกพิจารณารายข้อแล้วพบว่า สำนักงบประมาณบังคับใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานต่อบุคลากรในทุกระดับ มีระดับความคิดเห็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุดรองลงมา คือ สำนักงบประมาณมีระบบเทคโนโลยีที่ช่วยส่งเสริมการทำงานในสังคมดิจิทัล และลำดับที่สาม คือ ท่านมีโอกาสพัฒนาทักษะสอดคล้องกับบริบทของโลกและสังคมที่เปลี่ยนแปลง สัมพันธ์กับปัจจัย 2 ประการ เมื่อมีการบังคับใช้ และเมื่อบุคลากรของสำนักงบประมาณมีการรับรู้ถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการปรับเปลี่ยนไปสู่การทำงานแบบใหม่ การมีเทคโนโลยีที่ช่วยส่งเสริมการทำงานในสังคมดิจิทัล และการทำงานแบบใหม่เป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ทำให้ตนมีโอกาสพัฒนาทักษะสอดคล้องกับบริบทของโลกและสังคมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นการทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการยอมรับเทคโนโลยี

4. การวิจัยเรื่องนี้สอดคล้องกับงานวิจัยการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การเปลี่ยนแปลงรูปแบบองค์การด้วยกระบวนการทางดิจิทัลกรณีศึกษา ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ของ วงค์ผกา กลอนสุด ที่เป็นการศึกษาความพร้อมของธนาคารพาณิชย์ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การด้วยดิจิทัล โดยศึกษาปัจจัยความพร้อมการเปลี่ยนแปลงองค์การด้วยดิจิทัล 4 ด้าน ได้แก่ 1. กลยุทธ์ 2. เทคโนโลยี 3. โครงสร้างองค์การ 4. วัฒนธรรมองค์การ ในประเด็นด้านกลยุทธ์ และด้านเทคโนโลยี ซึ่งผลการวิจัยสรุปว่าความพร้อมขององค์การในการเปลี่ยนแปลงด้วยกระบวนการทางดิจิทัลของธนาคารพาณิชย์ที่ทำการศึกษามีความพร้อมด้านกลยุทธ์ที่สุด เพราะผู้บริหารหน่วยงานและพนักงานที่มีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยี และวางแผนโครงการเพื่อเปลี่ยนแปลงรูปแบบองค์การด้วยเทคโนโลยี และกระบวนการรูปแบบใหม่ อีกทั้งมีส่วนสำคัญในการแถลงนโยบายการทำงานเพื่อให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงองค์การด้วยดิจิทัล เทคโนโลยีไม่ใช่ปัจจัยที่สำคัญที่สุด แต่การเปลี่ยนแปลงองค์การด้วยกระบวนการทางดิจิทัลควรมีการประเมินความพร้อมปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์การให้สมดุลกัน องค์การจึงจะสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงธุรกิจไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้ เพราะจากงานวิจัยในครั้งนี้พบว่า ระดับความคิดเห็นสำนักงบประมาณบังคับใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานต่อบุคลากรในทุกระดับมากที่สุด และการที่สำนักงบประมาณมีระบบเทคโนโลยีจึงเกิดการช่วยส่งเสริมการทำงานในสังคมดิจิทัล ซึ่งมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับประเด็นของงานวิจัยดังกล่าวคือ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ริเริ่มนโยบาย มีความรู้ความเข้าใจและมีการบังคับใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานของบุคลากรก่อน โดยเป็นผู้ให้กลยุทธ์ในการปรับเปลี่ยนรูปแบบขององค์การ และการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ จึงจะเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์การในที่สุด

5. การวิจัยเรื่องนี้สอดคล้องกับ งานวิจัยของ Yessy Yovina Vanesa, Rahim Matondang, Isfenti Sadalia และ Muhamad Toyib Daulay เรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อวินัยของพนักงานใน PT Jasa Marga (Persero) TBK สาขาเมดาน สุมาตราเหนือ และอินโดนีเซีย ในประเด็นอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ได้มีการศึกษางานวิจัยเพื่อทราบถึงอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อวินัยของพนักงานใน PT Jasa Marga (Persero) TBK สาขาเมดาน โดยประชากรของงานวิจัยที่นำมาศึกษา คือ พนักงานทุกคนที่ทำงานใน ปตท. จาซ่า มาร์ก้า (เปเซโร) โดยผู้วิจัยพบการลดลงของวินัยพนักงานที่เกิดจากปัจจัยหลายประการ วัฒนธรรมองค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการค้นพบของ Effendy และ Putra (2018) Baiquni และ Prihatini (2017) ที่ว่าวัฒนธรรมองค์การและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อระดับวินัยของพนักงาน นอกจากนี้ การวิจัยโดย Marhendro (2016) ระบุว่าแรงจูงใจและวัฒนธรรมขององค์การอาจส่งผลต่อระดับวินัยของพนักงาน โดยผลการศึกษานี้บ่งชี้ว่าวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อวินัยพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อระเบียบวินัยของพนักงาน แรงจูงใจมีผลดีและมีนัยสำคัญต่อวินัยพนักงาน วัฒนธรรมองค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจที่มีต่อวินัยพนักงานใน PT ที่มีความสำคัญและอิทธิพลเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับประเด็นผลการวิจัยที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การจำนวน 4 มิติ คือ มิติ

การพัฒนาบุคลากร มิติผลการปฏิบัติงาน มิติที่ทำงานที่ใส่ใจบุคคล และมิติสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานในสังคมดิจิทัลในทางด้านบวก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากการวิจัยตามสมมติฐานการพัฒนาศักยภาพการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักงบประมาณแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ด้านระยะเวลาการทำงาน และด้านตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานในสังคมดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่ด้านเพศ ด้านอายุ และด้านสถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานในสังคมดิจิทัลไม่แตกต่างกัน นั้นแสดงให้เห็นว่าศักยภาพสามารถพัฒนาได้ ไม่ว่า เพศ อายุ หรือสถานภาพ ไม่ได้เป็นสิ่งที่ลดทอนศักยภาพการทำงานลง หน่วยงานควรสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรด้วยการอบรม หรือการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานในสังคมดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. จากการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักงบประมาณ วัฒนธรรมองค์การจำนวน 4 มิติ คือ มิติการพัฒนาบุคลากร มิติผลการปฏิบัติงาน มิติที่ทำงานที่ใส่ใจบุคคล และมิติสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานในสังคมดิจิทัลในทางด้านบวก นั้น วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วยหลายมิติ การที่องค์กรจะพัฒนาศักยภาพได้ดีนั้นควรมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครอบคลุมทุกปัจจัยเพื่อที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีศักยภาพการทำงานในสังคมดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด สำนักงบประมาณจึงควรเล็งเห็นความสำคัญในพัฒนาศักยภาพการทำงานในสังคมดิจิทัลให้ครบทุกมิติ

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. การวิจัยในครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะวัฒนธรรมองค์การ ที่ประกอบด้วย 10 มิติ ของ Ashkanasy Wilderom และ Peterson (2000) เท่านั้น คือ มิติภาวะผู้นำ โครงสร้าง นวัตกรรม ผลการปฏิบัติงาน การวางแผน การสื่อสาร สภาพแวดล้อม ที่ทำงานที่ใส่ใจบุคคล การพัฒนาบุคลากร และการสร้างสังคมเมื่อแรกเข้า ซึ่งการแบ่งวัฒนธรรมองค์การในการวิเคราะห์นั้นสามารถแบ่งได้หลายรูปแบบตามแหล่งการอ้างอิงที่จะนำมาศึกษา

2. การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของสำนักงบประมาณ ยังไม่รวมถึง พนักงานจ้างเหมาบริการ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานเช่นกัน ในการศึกษางานวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาบุคลากรทุกส่วนในสำนักงบประมาณเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. DIGITAL THAILAND. กรุงเทพฯ: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2559.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. การเปลี่ยนแปลงและการพลิกโฉม สำหรับองค์การในอนาคต. กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์และสติวดิโอ, 2561.

ธนภูมิ อติเวทิน และไพบูลย์ อาชารุ่งโรจน์. กระบวนการยอมรับนวัตกรรมและพฤติกรรมการรับชมช่องรายการโทรทัศน์ดิจิทัลของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ 10(1). 103-113, 2562.

บุษกร วัชรศรีวิโรจน์. วัฒนธรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: สถาบันฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2561.

ประสพชัย พสุนนท์. ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ในการวิจัยเชิงปริมาณ. วารสารปาริชาต มหาวิทยาลัยทักษิณ. 27(1). 144-163, 2557.

วงค์ผกา กลอนสุด. “การเปลี่ยนแปลงรูปแบบองค์การด้วยกระบวนการทางดิจิทัล กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง”. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและการบริหารดิจิทัลวิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2561.

วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง. คู่มือพลเมืองดิจิทัล. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัลกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2561.

ศจีรัตน์ เมธีสุวภาพ และสมถวิล วิจิตรวรรณา. “ศักยภาพบุคลากรในองค์กร การประเมินและพัฒนา”. วารสารสยามวิชาการ ปีที่ 20 เล่มที่ 2. ฉบับที่ 35 (สิงหาคม-ธันวาคม 2562): 1-10.

ภาษาต่างประเทศ

Ashkanasy, N. M.; Broadfoot, L. E., and Falkus, S. (2000). Questionnaire Measures of Organizational Culture. Handbook of Organizational Culture and Climate. In Neal M. Ashkanasy; Celeste P. M. Wilderom; Mark F. Peterson (Eds.). Pp. 131-134. US, Thousand Oaks: Sage Publication, Inc.

Ashkanasy, N.M., Wilderom, C. P. M. and Peterson, M. F. (2000). Introduction. In N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderom, and M. F. Peterson (Eds.). Handbook of Organizational Culture and Climate. Pp.1-18.

Everett, Rogers M. (2003). Diffusion of Innovations, 5th ed. New york: Free Press.

Yessy Y. V. , Rahim M. , Isfenti S. & Muhamad. T. D. (2019). The Influence Of Organizational Culture, Work Environment And Work Motivation On Employee Discipline In PT Jasa Marga (Persero) TBK, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia. American International Journal of Business Management. 2(5): 37-45.

ภาพถ่ายโดย : ผศ.นริส พิเชษฐพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย