

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์



นางสาวดวงพร มุ่มขุนทด

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Factors Related to Digital Transformation of the Cooperative
Promotion Department



Miss. DUANGPORN MUMKHUNTOD

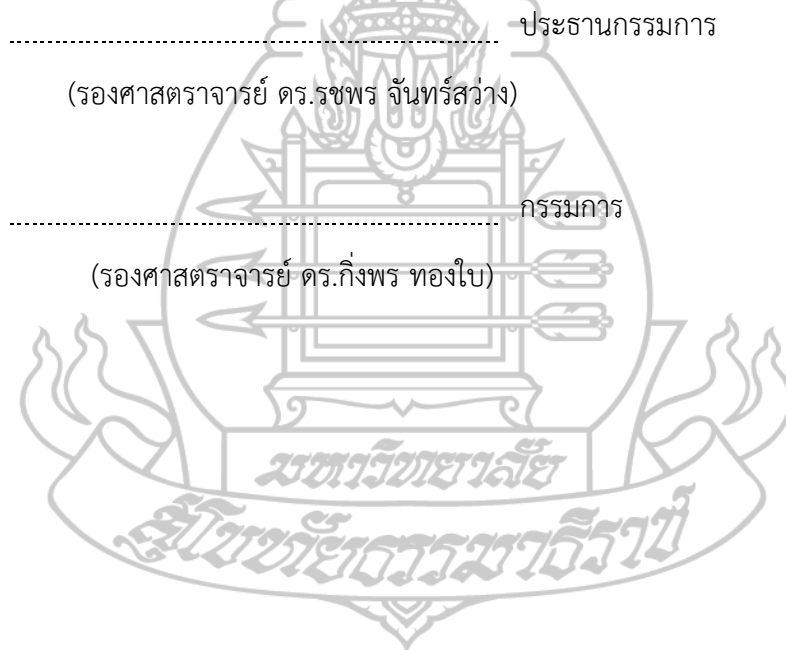
An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์
ชื่อและนามสกุล	นางสาวดวงพร มุ่มขุนทด
แขนงวิชา / วิชาเอก	บริหารธุรกิจ(กลุ่มวิชาการจัดการทั่วไป)
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทร์สว่าง

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คั่นคว่ำอิสระะ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริม
สหกรณ์

ผู้ศึกษา นางสาวดวงพร มุมขุนทด รหัสนักศึกษา 2653001863

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทร์สว่าง ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร และระดับการเปลี่ยน
ผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ (2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรม
ส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรต่อการเปลี่ยน
ผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ และ (4) เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานด้าน
เทคโนโลยีดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ บุคลากรสังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ กำหนดกลุ่ม
ตัวอย่างได้ 258 คน โดยการใช้สูตรคำนวณของทาร์โรว์ ยามาเน่ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวน
ทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41-55 ปี ส่วนใหญ่
ศึกษาระดับปริญญาตรี ประเภทข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ สังกัดกองพัฒนาระบบสนับสนุนการสหกรณ์ มีระยะเวลา
ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี และมีระดับเงินเดือนไม่เกินหรือเท่ากับ 20,000 บาท ปัจจัยภายในองค์กรโดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก และระดับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง (2) บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ
การศึกษา ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ปัจจัยภายในองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนผ่านทาง
ดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ (4) ควรส่งเสริม
บุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

คำสำคัญ การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล ปัจจัยภายในองค์กร กรมส่งเสริมสหกรณ์

Independent Study title: Factors Related to Digital Transformation of the Cooperative Promotion Department

Author: Miss. DUANGPORN MUMKHUNTOD; ID: 2653001863;

Degree: Master of Business Administration

Independent Study Advisor: Associate Professor Dr. Rochaporn Chansawang;

Academic year: 2023

Abstract

The objectives of this study were to: (1) study personal factors, internal organizational factors, and the level of digital transformation of the Cooperative Promotion Department; (2) compare the level of opinions on the digital transformation of the Cooperative Promotion Department classified by personal factors, (3) analyze the relationship between internal organizational factors and the digital transformation of the Cooperative Promotion Department, and (4) propose guidelines for improving the efficiency of digital technology operations of the Cooperative Promotion Department.

The population of this quantitative research was personnel of the Cooperative Promotion Department. The sample size was 258 people determined by using Taro Yamane's calculation formula. The study tool was a questionnaire. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, independent sample t-test, One-way ANOVA and Pearson's correlation coefficient.

The results of the study revealed that (1) the majority of respondents are female, aged between 41-55 years, hold a bachelor's degree, and were civil servants at the operational level in the Cooperative Support Division. Most had less than 10 years of work experience and earned a monthly salary of 20,000 baht or less. Overall, the internal organizational factors are rated at a high level, while the level of organizational transition is rated at a moderate level; (2) personnel with different personal factors of gender, education, position level and affiliation had different levels of opinions on digital transformation with statistical significance at 0.05; (3) overall internal organizational factors have a strong positive correlation with the digital transition of the Department of Cooperative Promotion, with statistical significance at the level of 0.01; and (4) there should be efforts to promote personnel in acquiring knowledge, skills, and expertise in digital technology.

Keywords : Digital Transformation, Internal factors of the organization, Cooperative Promotion Department

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จตามระยะเวลา เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์และการสนับสนุนเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทร์สว่าง ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และรองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ ซึ่งเป็นกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ จนกระทั่งการศึกษาครั้งนี้สำเร็จเรียบร้อยด้วยดี ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ และขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือวิจัย และกรมส่งเสริมสหกรณ์หน่วยงานต้นสังกัดที่สนับสนุนการศึกษาในครั้งนี้ รวมทั้งบุคลากรที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลและความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นประโยชน์ต่อกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อหาแนวทางในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของหน่วยงาน รวมถึงผู้ที่สนใจศึกษาในขอบข่ายดังกล่าว เพื่อให้เห็นภาพรวมในการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น และหากการศึกษานี้มีข้อผิดพลาดประการใดผู้ศึกษาขออภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย

นางสาวดวงพร มุมขุนทด



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญรูปภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา	2
1.3 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	3
1.4 สมมติฐานการศึกษา	4
1.5 ขอบเขตของการศึกษา.....	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล	8
2.2 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล	17
2.3 กลยุทธ์การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมการเกษตร.....	24
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33

บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	37
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	37
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	39
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	41
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	42
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	44
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในองค์กรของกรมส่งเสริมสหกรณ์	47
4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์	52
4.4 ผลทดสอบสมมติฐาน	56
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการเปลี่ยน ผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์	59
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	72
5.1 สรุปการศึกษา	72
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	75
5.3 ข้อเสนอแนะการศึกษา	81
บรรณานุกรม	82
ภาคผนวก	86
ประวัติผู้วิจัย	113

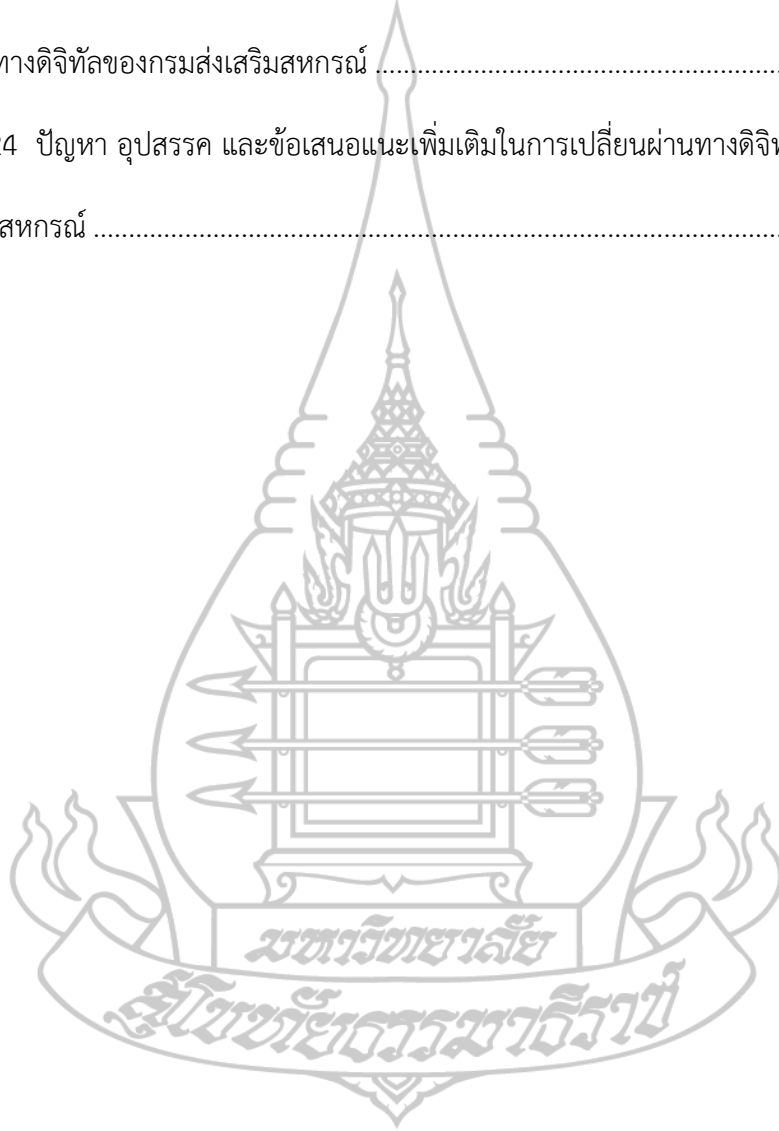
สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา กรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลาง).....	38
ตารางที่ 3.2 ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	41
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	45
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยภายในองค์กรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยแสดงภาพรวม	47
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในองค์กร ด้านผู้นำองค์กร	48
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในองค์กร ด้านผู้ปฏิบัติงาน	49
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในองค์กร ด้านเทคโนโลยี	50
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ..	51
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของ กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยแสดงภาพรวม.....	52
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีดิจิทัล	53
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านกระบวนการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล.....	54
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านทักษะทางด้านดิจิทัลของบุคลากร	55
ตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล จำแนกตามเพศ	56

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ของระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่าน ทางดิจิทัล จำแนกตามเพศ	57
ตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล จำแนกตามอายุ	57
ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล จำแนกตามการศึกษา	58
ตารางที่ 4.15 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ของระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่าน ทางดิจิทัล จำแนกตามการศึกษา	59
ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล จำแนกตามประเภท	60
ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	61
ตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ของระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่าน ทางดิจิทัล จำแนกตามระดับตำแหน่ง	62
ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล จำแนกตามหน่วยงาน	63
ตารางที่ 4.20 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ของระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่าน ทางดิจิทัล จำแนกตามหน่วยงาน	64
ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	65

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล จำแนกตามระดับเงินเดือน	66
ตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์องค์ประกอบของปัจจัยภายในองค์กรต่อการ เปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์	67
ตารางที่ 4.24 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของ กรมส่งเสริมสหกรณ์	69



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา	3
ภาพที่ 2.1 Figure 4 Digital transformation reference model	10
ภาพที่ 2.2 Figure 5 Digital transformation model	11
ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดการยอมรับเชิงทฤษฎีของ TAM	22
ภาพที่ 2.4 ตราสัญลักษณ์กรมส่งเสริมสหกรณ์	30



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยี โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ประกอบกับปัจจัยเร่งต่าง ๆ ที่ทำให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกันอย่างกว้างขวาง เทคโนโลยีดิจิทัลจึงกลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลให้ปัจจุบันและในอนาคตแนวโน้มการใช้เทคโนโลยีจะยิ่งสูงขึ้น กระตุ้นให้องค์กรในยุคปัจจุบันต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบและกระบวนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการพัฒนากระบวนการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กร

จากแนวโน้มของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน ทั้งในส่วนของภาคเอกชนและภาครัฐ ซึ่งในส่วนของภาครัฐได้มีการปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดังกล่าว ในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบกับรัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญในการปรับเปลี่ยนประเทศไทยสู่ยุคดิจิทัล ได้มีการผลักดันนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ตามพระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ.2560 และกำหนดนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) เป็นแผนแม่บทหลักในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยมีหน่วยงานภาครัฐเป็นกลไกการขับเคลื่อนที่สำคัญ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในการยกระดับเป็นรัฐบาลดิจิทัล ด้วยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาพัฒนาในทุกภาคส่วน พร้อมกับการพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรให้มีความรู้และทักษะทางด้านดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

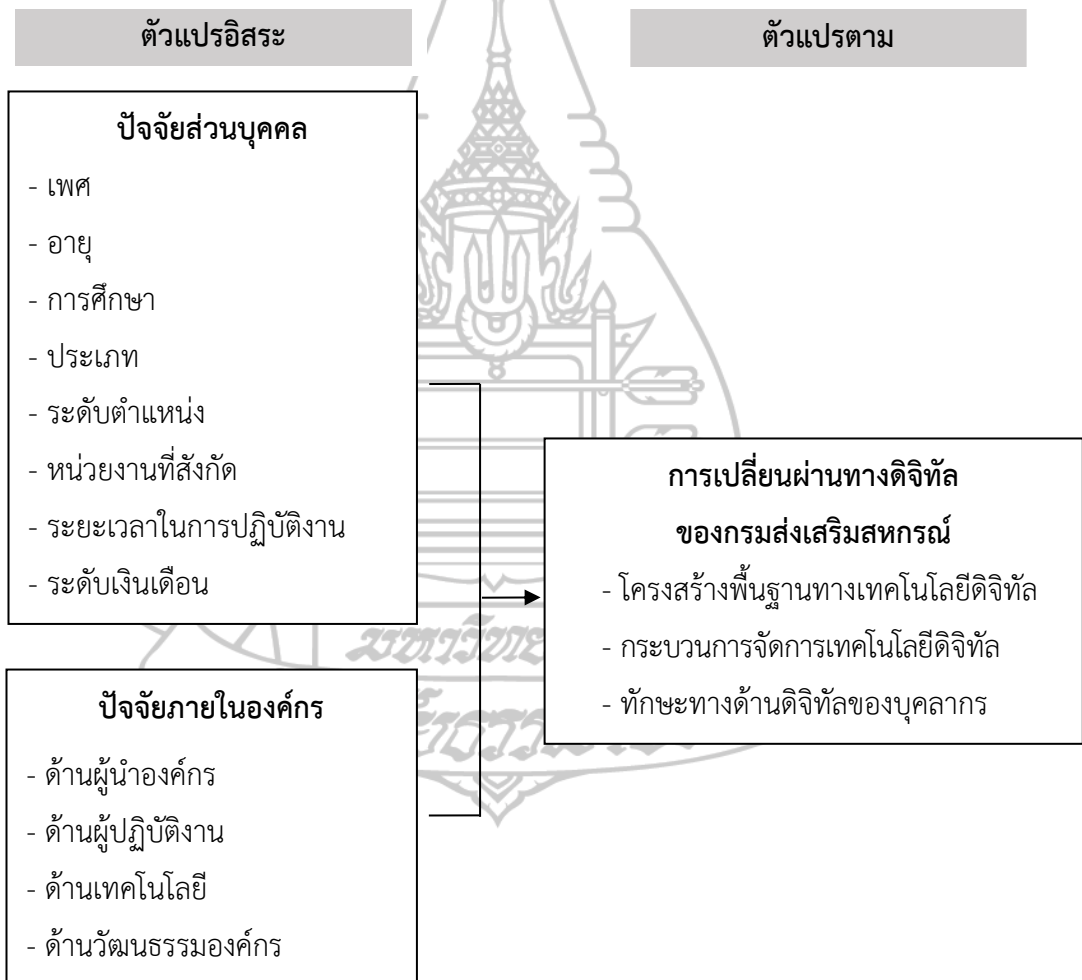
กรมส่งเสริมสหกรณ์ในฐานะเป็นหน่วยงานภาครัฐ ภายใต้สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงทางยุคองค์การแบบดิจิทัล เพื่อนำองค์กรเข้าสู่การพัฒนาตามแนวคิดยุคใหม่ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาประเทศ สามารถเปลี่ยนผ่านทางองค์กรดิจิทัล โดยจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัล ระยะ 5 ปี กรมส่งเสริมสหกรณ์ (พ.ศ.2566 – 2570) เพื่อใช้เป็นกรอบและทิศทางในการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ให้มีความเหมาะสมสามารถตอบสนองให้สนับสนุนภารกิจ วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบด้วย แผนพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ตามยุทธศาสตร์ 4 ด้าน คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับการทำงานอย่างเหมาะสม เพียงพอ มีความปลอดภัย ตามมาตรฐานสากล ยุทธศาสตร์ที่ 2 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับการบริหารราชการของกรมส่งเสริมสหกรณ์ สู่การเป็นหน่วยงานอัจฉริยะ ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบริการระบบดิจิทัลให้มีความสอดคล้อง เชื่อมโยง และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร เพื่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้มีกระบวนการทำงานที่เป็นดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ พร้อมทั้งพัฒนาระบบบริหารจัดการรูปแบบดิจิทัลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ทุกกระบวนการ เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน และลดภาระงานด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเตรียมความพร้อมสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลต่อไป

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร และระดับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.3 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์
- 2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล ได้สรุปเป็นตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยภายในองค์กร และตัวแปรตาม คือ การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อเป็นเครื่องมือและแนวทางในการดำเนินการศึกษา โดยแสดงเป็นกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานในการศึกษา

4.1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล แตกต่างกัน

4.2 องค์ประกอบของปัจจัยภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์

5. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กรและระดับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ รวมทั้งเพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์

5.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประเภท ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับเงินเดือน

2) ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านผู้นำองค์กร ด้านผู้ปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยี และด้านวัฒนธรรมองค์กร

5.2.2 ตัวแปรตาม คือ การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัล กระบวนการจัดการเทคโนโลยี และทักษะทางด้านดิจิทัลของบุคลากร

5.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.3.1 ประชากร คือ บุคลากร ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานราชการ สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลาง) ปีงบประมาณ 2567 จำนวน 728 คน

5.3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากร ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลาง) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ตามแนวคิดของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน 5% ทำให้ได้ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 258 คน

5.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

กรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลาง) เลขที่ 12 ถนนกรุงเกษม แขวงวัดสามพระยา เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร

5.5 ขอบเขตระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ตั้งแต่เดือนมิถุนายน – สิงหาคม 2567

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการ เปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้ศึกษาได้กำหนดคำนิยามศัพท์ไว้ ดังนี้

6.1 การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงแนวความคิด วิธีการดำเนินงาน เพื่อใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้กับทุกภาคส่วน เพื่อยกระดับ ประสิทธิภาพขององค์กร โดยเริ่มตั้งแต่กำหนดแผนกลยุทธ์ เป้าหมาย การวางแผนงาน นโยบายด้าน ต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบขององค์กร การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงาน การเปลี่ยนแปลง ทางเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถรับมือกับการ เปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในอนาคต

6.2 ปัจจัยภายในองค์กร หมายถึง ปัจจัยที่อยู่ภายในองค์กรซึ่งเป็นองค์ประกอบของ กระบวนการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานภายในองค์กร รวมถึงประสิทธิภาพการ ดำเนินงานและความสำเร็จขององค์กร โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

6.2.1 ผู้นำองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหาร ที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถ การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสาร การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ รวมถึงทัศนคติ และความเข้าใจในการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

6.2.2 ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง บุคลากร ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ ผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติงาน มีความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีทัศนคติที่ดีต่อเทคโนโลยี สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน เพื่อก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลขององค์กร

6.2.3 เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่สอดคล้องกับการดำเนินงานของหน่วยงาน ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในหน่วยงาน กลุ่มงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีการกำกับ ติดตามและประเมินผล การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในหน่วยงานได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

6.2.4 วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล หมายถึง ทัศนคติและพฤติกรรมร่วมของบุคลากร ภายในองค์กร ที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ ความคิด ศีลธรรม ประเพณี และค่านิยมร่วมกัน ซึ่งมีวิธีการทำงานร่วมกันที่ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา จนกลายเป็นนิสัย ความเคยชิน และกลายเป็น ขนบทำเนียบค่านิยม มีความเชื่อร่วมกัน อย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กรและใช้เป็นแนวทางในการ กำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กร

6.3 กรมส่งเสริมสหกรณ์ หมายถึง หน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีหน้าที่หลักในการส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ในประเทศไทย เพื่อสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน ในการประกอบอาชีพ การผลิตสินค้า รวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ สหกรณ์ให้มีประสิทธิภาพ ตั้งอยู่เลขที่ 12 ถ.กรุงเกษม แขวงวัดสามพระยา เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เป็นข้อมูลให้กับผู้บริหาร บุคลากร ได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมฯ เพื่อนำมาประยุกต์ พัฒนา ต่อยอดด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ของกรมส่งเสริมสหกรณ์

7.2 เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการนำข้อมูลจากการศึกษาไปปรับปรุงกลยุทธ์ รูปแบบในการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล
2. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล
3. กลยุทธ์การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล

1.1 ความหมายของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้คำนิยาม การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล ที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

ปณต กาญจนศุภย์ (2561) ได้กล่าวถึงความหมายเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล หรือ Digital Transformation คือ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเปลี่ยนแปลง รูปแบบแนวคิด และการทำงานต่าง ๆ ขององค์กร ตั้งแต่กระบวนการกำหนดเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลง การวางแผนเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการดำเนินงานขององค์กร การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการในองค์กร การเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรมองค์กร และรวมถึงการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรที่ทุกภาคส่วนจะต้องมีส่วนร่วมในการปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล เพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถให้แก่องค์กร

เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ (2560) ได้อธิบายถึงความหมายเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล คือ ปรากฏการณ์รูปแบบใหม่และเป็นปรากฏการณ์ที่ไม่มีที่สิ้นสุด ไม่สามารถระบุจุดหมายปลายทางได้อย่างชัดเจน แต่สามารถมองเห็นรูปแบบและรูปร่างที่ชัดเจนขึ้นได้ เมื่อมียุทธศาสตร์และแนวทางปฏิบัติเพื่อให้องค์กรก้าวไปข้างหน้า โดยเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเพื่อก้าวเข้าสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ซึ่งผู้นำองค์กรจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนพร้อมทั้งยุทธศาสตร์และกลยุทธ์สำหรับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล เป็นเสมือนการเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผ่านทางกิจกรรม กระบวนการ ขีดความสามารถ และรูปแบบขององค์กร เพื่อใช้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงทาง

เทคโนโลยีในการสร้างโอกาสให้แก่องค์กร สร้างความสามารถทางการแข่งขันภายใต้สภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ธนาคาร เลิศสุตวิชัย (2562) ได้กล่าวถึงความหมายเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล หรือ Digital Transformation หมายถึง ขั้นตอนหรือกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงที่มีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนรูปแบบต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสังคมในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งกระบวนการดังกล่าวหากเป็นความหมายในเชิงธุรกิจจะมีความหมายที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ ขั้นตอนหรือกระบวนการในการปรับเปลี่ยนรูปแบบองค์กรอย่างมีกลยุทธ์ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เข้ามาช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกเศรษฐกิจ โดยที่องค์กรยังคงดำเนินกิจการต่อไปได้ ก่อนที่องค์กรจะนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ มาทำให้รูปแบบหรือกระบวนการทำงานเปลี่ยนแปลงไป

สรุปได้ว่า การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ตั้งแต่กระบวนการกำหนดเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลง การวางแผนเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการดำเนินงานขององค์กร การปฏิบัติการในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ด้านบุคลากร และผู้นำองค์กรจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทุกภาคส่วนจะต้องมีส่วนร่วมในการปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

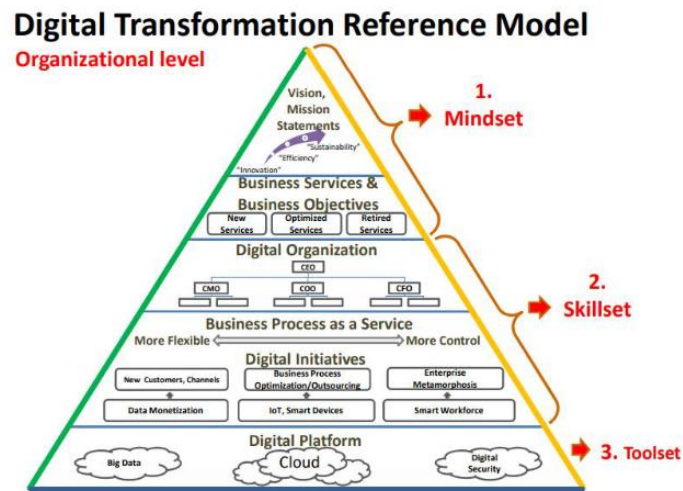
1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล

दनัยรัฐ ธนบดีธรรมจารี (2559) ที่ปรึกษาด้านการวางระบบสถาปัตยกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศของภาครัฐและเอกชน ได้ศึกษาและคิดทฤษฎีในการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล โดยได้อธิบายถึงส่วนสำคัญในการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล ทั้งหมด 5 ส่วนสำคัญ คือ

- 1) Vision and mission statement เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กรเพื่อให้ทราบถึง เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล
- 2) Business service and business objective การสร้างสรรค์คุณค่าการบูรณาการบริการอย่างเป็นระบบและมีพลวัตโดยมีวัตถุประสงค์หลักคือทำให้สิ่งที่มีคุณค่าแก่ลูกค้า ประกอบด้วย บริการใหม่ บริการที่ต้องปรับปรุงและบริการที่ต้อง ยกเลิก
- 3) Digital organization องค์กรดิจิทัล เป็นการกำหนดทรัพยากรด้านบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการบริการ
- 4) Business process as a service กระบวนการธุรกิจที่ใช้เป็นข้อตกลงหรือหลักในการปฏิบัติร่วมกัน ประกอบด้วย กลุ่มลูกค้า ช่องทาง ธุรกิจ กระบวนการทางธุรกิจ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงองค์กร

5) Digital platform แพลตฟอร์ม ดิจิทัลที่ประกอบไปด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น Big data cloud และ Digital security

โดยได้คิดค้นโมเดลสำหรับการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล Figure 4 Digital transformation reference model แสดงในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 Figure 4 Digital transformation reference model (दनัยรัฐ ฌนบตีธรรมจारी, 2562)

ในภาพรวมตัวแบบการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชน จะมีลักษณะการนำเสนอแนวคิดหลักของการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลเหมือนกัน คือ เป็นการบริหารจัดการองค์กร โดยมีกลยุทธ์ดิจิทัลที่สำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์กรในทุกภาคส่วน การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป

ถึงแม้ว่าตัวแบบของการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลตามแนวคิดดังกล่าวข้างต้นจะมีจุดเน้นของกระบวนการที่แตกต่างกันไปบ้าง แต่ในทุกตัวแบบการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลจะกล่าวถึงส่วนสำคัญที่องค์กรจะต้องตั้งเป้าหมายที่ได้จากการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล นั่นคือการมุ่งหวังที่จะมีรูปแบบธุรกิจ ผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ที่จะช่วยสร้างประสบการณ์ที่ดีของผู้บริโภค ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลและมีวงจรของการปรับเปลี่ยนองค์กรหมุนเวียนไปไม่มีสิ้นสุด ประกอบด้วย การเปลี่ยนถ่ายข้อมูลที่อยู่ในรูปของเอกสารให้เป็นข้อมูลในรูปดิจิทัล การจัดหมวดหมู่ของเอกสาร เพื่อให้ง่ายต่อการถูกนำไปใช้ การลดกระบวนการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพออกจากองค์กร การใช้กระบวนการดำเนินงานอย่างอัตโนมัติ องค์กรมีนโยบายในการกำกับดูแลที่ชัดเจน และการผลักดัน

นวัตกรรมด้วยการใช้ประโยชน์จากวิเคราะห์ข้อมูล การทำความเข้าใจในกระบวนการดำเนินงาน รูปแบบใหม่ขององค์กร นอกจากนี้แล้วการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล ยังจำเป็นต้องมีการสนับสนุนด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและด้านเทคนิค ที่จะช่วยให้การดำเนินงานดิจิทัลสามารถปรับได้ตามความเหมาะสมเพื่อการดำเนินงานในอนาคต รวมถึงการเปิดใช้งานดิจิทัล การมีผู้นำและวิสัยทัศน์ดิจิทัล การมีพันธมิตรและกระบวนการจัดหาเพื่อสานสัมพันธ์ไมตรีกับองค์กรอื่น ๆ การมีบุคลากรและวัฒนธรรมดิจิทัลด้วย ซึ่งได้พัฒนาโมเดลสำหรับการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล Figure 5 Digital transformation model แสดงในภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 Figure 5 Digital transformation model (दनัยรัฐ ฌนบดศรรมจารी, 2562)

จากโมเดลสำหรับการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล Figure 5 Digital transformation model แสดงถึงการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล ที่มุ่งเน้นถึงการปรับเปลี่ยนโมเดลธุรกิจ (Business model) รูปแบบใหม่ขององค์กรเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างคล่องตัว โดยการเปลี่ยนแปลงผลิตภัณฑ์ (Products) และบริการ (Service) เพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีของผู้บริโภค (User experience) ด้วยวงจรของการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล ประกอบด้วย การแปลงเอกสารฉบับพิมพ์ให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล (Digitize documents) เพื่อให้สามารถอัปโหลดสำหรับจัดเก็บและเผยแพร่เอกสารได้ ซึ่งถือเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญ และการจัดหมวดหมู่ (Organize content) เพื่อคัดแยกประเภทของเอกสารในองค์กรให้เป็นหมวดหมู่เพื่อให้ง่ายต่อการถูกนำไปใช้ ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรที่บุคลากรสามารถเข้าถึงและดึงไปใช้ได้ทันที หลังจากนั้นจะเป็นการลดกระบวนการ

ปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพออกจากองค์กร ด้วยการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงานให้เป็นดิจิทัล (Automate process) ด้วยชุดแบบฟอร์มที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกันผ่านระบบและแพลตฟอร์มทั้งองค์กร และในกระบวนการสุดท้ายคือการดำเนินงานขององค์กรจะกลายเป็นโดยอัตโนมัติที่ส่งผลให้เกิดความคล่องตัว (Streamline Process) เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถดำเนินงานในส่วนสำคัญที่จะต้องใช้ทักษะในการคิดและตัดสินใจ ซึ่งเทคโนโลยีดิจิทัลไม่สามารถดำเนินการแทนได้ ดังนั้นบุคลากรในองค์กรจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ รวมถึงการเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวด้วย อย่างไรก็ตาม ในวงจรของการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลดังกล่าวข้างต้น ก็ยังจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากสองส่วนหลัก ๆ คือ การเตรียมความพร้อมขององค์กรสำหรับดิจิทัล (Digital engines) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่และเทคนิค การมีข้อมูลและการจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงกระบวนการต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการดำเนินงานแบบดิจิทัล การเปิดใช้งานดิจิทัล (Digital enable) เป็นสิ่งสำคัญที่จะสนับสนุนการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย การกำกับดูแลขององค์กร กระบวนการจัดหาเพื่อประสานความเข้าใจระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การเสริมสร้างบุคลากรและวัฒนธรรมดิจิทัลและเมื่อเข้าสู่กระบวนการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล องค์กรจำเป็นต้องใช้วิธีการดำเนินงานแบบคู่ขนาน กล่าวคือ มีกระบวนการดำเนินงานรูปแบบเก่าควบคู่ไปกับระบบใหม่ในระยะเริ่มต้น หลังจากนั้นจึงค่อยลดจำนวนลงเพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถปรับตัวและไม่มีความตื่นตระหนกจากการปรับเปลี่ยนอย่างกะทันหัน

ทั้งนี้ ธนชาติ นุ่มนนท์ (2562) กล่าวว่า Boston Consulting Group (BCG) อธิบายถึง องค์ประกอบของการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลและแนะนำให้องค์กรต่าง ๆ ตระหนักถึงองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

- 1) การกำหนดและวางแผนเกี่ยวกับกลยุทธ์เชิงธุรกิจที่ขับเคลื่อนโดยเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นการวางแผนกลยุทธ์ธุรกิจขององค์กร ซึ่งต้องเป็นหนึ่งเดียวกับกลยุทธ์ดิจิทัลและต้องให้ความสำคัญ กับแนวโน้มด้านดิจิทัลที่จะมีผลต่อการดำเนินงาน เช่น การตระหนักว่าการวิเคราะห์และใช้ข้อมูล จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงสินค้าและบริการได้อย่างไร ระบบอัตโนมัติจะส่งผลอย่างไรในการดำเนินงานขององค์กร รวมถึงองค์กรจะพัฒนาและปรับเปลี่ยนสินค้าและบริการที่อยู่ในรูปแบบดิจิทัลได้ อย่างไร

- 2) การปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีดิจิทัลเป็นแกนหลักเป็นการปฏิบัติงานด้วยระบบดิจิทัลที่จะทำให้ องค์กรมีความแข็งแกร่งมากขึ้น เช่น การพัฒนาระบบบริหารลูกค้าสัมพันธ์ (Customer relationship management) หรือระบบวางแผนและจัดการองค์กร (Enterprise resource planning) ขณะเดียวกัน ยังต้องนำระบบดิจิทัลเข้ามาปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีของลูกค้า

3) การหาผลิตภัณฑ์และบริการที่สามารถเติบโตด้วยดิจิทัลและรูปแบบการดำเนินงานใหม่ด้วย ผลิตภัณฑ์หรือบริการที่เกิดจากการพัฒนานวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งบางครั้งอาจกระทบต่อการลงทุนธุรกิจรูปแบบเดิม ๆ โดยการลงทุนนั้นอาจต้องสร้างหน่วยธุรกิจใหม่ (Growth hacker) หรือผ่าน พันธมิตรในระบบนิเวศขององค์กร

4) ตัวขับเคลื่อนซึ่งเป็นองค์ประกอบย่อยที่จะช่วยผลักดัน การปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลให้ประสบความสำเร็จได้ คือ บุคลากรและองค์กร ข้อมูลและการวิเคราะห์ เทคโนโลยีและระบบนิเวศ เป็นต้น

จันทรจิรา เหลลราช (2564) ได้กล่าวถึง ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ในการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล ซึ่งจะประกอบไปด้วย 6 ปัจจัย ประกอบด้วย

1) วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) ในการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลจะดำเนินการได้อย่างสำเร็วจนนั้น องค์กรจะต้องมีวัฒนธรรมที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล โดยให้ความสำคัญกับการยืดหยุ่นและเปิดกว้าง พร้อมทั้งเต็มใจยอมรับเทคโนโลยีดิจิทัลในรูปแบบใหม่ ๆ และสามารถนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร โดยเน้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความทะเยอทะยานในการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานให้พร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และค่านิยมขององค์กรต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงการให้ความรู้และทัศนคติที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงานในทุกภาคส่วน ที่จะส่งผลต่อการปรับปรุงรูปแบบกระบวนการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้ องค์กรจะต้องสร้างและปรับเปลี่ยนความคิด ที่ไม่ใช่การปรับเปลี่ยนแค่ด้านเทคโนโลยีด้วยการจัดระบบและแพลตฟอร์มเข้ามาเท่านั้น แต่ต้องเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมในการเปิดกว้างพร้อมเปิดรับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อเป็นการปรับโครงสร้างพื้นฐานด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของการดำเนินงานหรือการสร้างธุรกิจในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันได้

2) กลยุทธ์ดิจิทัล (Digital Strategy) องค์กรที่จะประสบความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัลจะต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ ขององค์กร ได้แก่ กลยุทธ์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กลยุทธ์ทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน รวมถึงกลยุทธ์ที่เกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานด้านอื่น ๆ ให้เกิดเหมาะสม ในการผสมผสานกลยุทธ์ทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และกลยุทธ์ทางด้านธุรกิจรวมเข้าด้วยกัน ซึ่งจะนำไปสู่กลยุทธ์ทางด้านธุรกิจดิจิทัลได้อย่างแท้จริง โดยกลยุทธ์ทางธุรกิจดิจิทัลเป็นสิ่งที่องค์กรจะต้องวางแผน และดำเนินการเพื่อให้เกิดความแตกต่างทางธุรกิจ โดยใช้ทรัพยากรเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการดำเนินงาน นอกจากนี้ กลยุทธ์ทางดิจิทัลยังมีความสอดคล้องและเกี่ยวข้องกับผู้นำองค์กรที่มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งจะเป็นส่วนสนับสนุนให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเปลี่ยนแปลงและยืดหยุ่นได้ อีกทั้งยังช่วยสร้างประสบการณ์แปลกใหม่สำหรับลูกค้า และลูกค้าสามารถเปิดรับและใช้งานแบบเทคโนโลยี

ดิจิทัลได้มากขึ้น หลังจากที่ต้องปรับเปลี่ยนการดำเนินงานสู่กลยุทธ์ทางด้านธุรกิจแบบดิจิทัล สิ่งสำคัญในลำดับถัดไป คือ การวางแผนพัฒนาทรัพยากรด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ทางด้านธุรกิจที่เป็นดิจิทัล และจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าด้วย แต่กลยุทธ์ทางด้านดิจิทัลและความต้องการของลูกค้า นั้น ยังต้องถูกปรับปรุงให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ภายในขององค์กร รวมถึงระบบสารสนเทศต่าง ๆ ด้วย ดังนั้น องค์กรต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ทางด้านดิจิทัลที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางการขับเคลื่อนที่ครอบคลุมในทุก ๆ ด้านขององค์กรและสอดคล้องกัน ทั้งด้านการปฏิบัติงาน การพัฒนาปรับปรุงผู้ปฏิบัติงาน มีระบบโครงสร้างที่เหมาะสม อันได้แก่ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ รวมถึงการระบบรักษาความปลอดภัยในการเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ร่วมกันด้วย พร้อมทั้งสื่อสารกลยุทธ์ทางด้านดิจิทัลดังกล่าว ให้หน่วยงานภายในองค์กรและผู้ปฏิบัติงานรับทราบ เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้และการสร้างความเข้าใจร่วมกัน ที่จะส่งผลดีต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางดิจิทัล

3) เทคโนโลยี (Technology) ในการผสมผสานเทคโนโลยีรูปแบบใหม่กับระบบอินเทอร์เน็ต ทั้งการประมวลผลทางโทรศัพท์มือถือ การประมวลผล Cloud computing สื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ และการวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านนวัตกรรมในแง่มุมต่าง ๆ รวมถึงเทคโนโลยีและอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลในรูปแบบใหม่ ๆ ได้เข้ามาเปลี่ยนแปลงของกระบวนการด้านต่าง ๆ รวมถึงผลลัพธ์ทางธุรกิจในปัจจุบัน ซึ่งเป็นจุดเปลี่ยนในการแสวงหาการดำเนินงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความเปรียบทางธุรกิจโดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนองค์กรทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยการสร้างแพลตฟอร์ม (Platform) ซึ่งเป็นแนวคิดส่วนหนึ่งของการพัฒนารูปแบบในการลงทุนสมัยใหม่ รวมถึงองค์ประกอบของเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลที่เป็นส่วนสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งปัจจัยที่จะช่วยทำให้องค์กรหรือหน่วยงานทั่วโลกสามารถเอาชนะวิวัฒนาการของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คือการที่องค์กรหรือหน่วยงานมีเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และมีความทันสมัยเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรหรือหน่วยงานจำเป็นต้องดำเนินการ ซึ่งการที่องค์กรสามารถทำความเข้าใจความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล และการพัฒนาความสามารถของระบบสารสนเทศขององค์กรและนำมาประยุกต์ใช้งานในทุกภาคส่วนของบริษัท จะส่งผลดีต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ดิจิทัลได้ ผู้บริหารควรเริ่มต้นปรับระบบหลักขององค์กรให้เป็นดิจิทัล ที่นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการดำเนินงาน การเริ่มต้นติดตั้งและพัฒนาโครงสร้างของแพลตฟอร์ม การวางระบบบริหารลูกค้าสัมพันธ์ และการใช้คลังข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลของลูกค้า เพื่อเป็นการปรับปรุงการบริการ การออกแบบแอปพลิเคชันให้สามารถโต้ตอบระหว่างลูกค้าและองค์กรได้สะดวกมากยิ่งขึ้น ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้วยอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลจะส่งผลต่อการหยุดชะงักของการปฏิบัติงานภายในองค์กร นอกจากนี้ความน่าเชื่อถือของเทคโนโลยีดิจิทัลก็เป็นส่วนสำคัญที่ผู้นำองค์กรในยุคดิจิทัลจะต้องให้ความสนใจ

เพื่อปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ดิจิทัลขององค์กร โครงสร้างพื้นฐานทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและความไม่แน่นอนของเครือข่ายมือถือต่าง ๆ อาจจะเป็นอุปสรรคสำคัญในการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ดิจิทัลได้ นอกจากนี้ การเตรียมความพร้อมทั้งด้านผู้ปฏิบัติงานเอง ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ จำเป็นต้องเลือกใช้อย่างเหมาะสม เพื่อให้องค์กรมีการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลให้ประสบความสำเร็จ

4) ผู้นำองค์กร (Organization leader) เมื่อองค์กรมีความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ดิจิทัลให้ครอบคลุมในทุกกระบวนการดำเนินงานขององค์กร สิ่งหนึ่งที่องค์กรจะต้องมี คือ ภาวะของผู้นำองค์กร และวิสัยทัศน์ทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร ซึ่งภาวะผู้นำองค์กรจะมีอิทธิพลและส่งผลต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ดิจิทัลในระยะยาว ในปัจจุบันพบว่า ผู้นำในหลายองค์กรยังมีแนวคิดแบบเดิม ๆ คือ ไม่ให้ความสนใจ และไม่พยายามเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่ดิจิทัล ทำให้องค์กรไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และผู้นำจะต้องเต็มใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่ดิจิทัล โดยมีบทบาทสำคัญในการดำเนินการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลขององค์กร ตั้งแต่ระยะเริ่มต้นของกระบวนการ ตลอดจนถึงผลลัพธ์ที่ได้ของกระบวนการ ผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานผู้ปฏิบัติงาน และสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร ได้ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ดิจิทัลให้ประสบความสำเร็จ การที่มีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำจึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญ ผู้บริหารจึงเป็นกำลังสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานคิดค้นและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สามารถเรียนรู้เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของตนเองอยู่เสมอ ซึ่งจะเป็นการช่วยผลักดันการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ดิจิทัลได้ในที่สุด

5) ผู้ปฏิบัติงาน (Employees) ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ดิจิทัลอีกประการหนึ่ง คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้ มีทักษะ และความเข้าใจสามารถทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการปฏิบัติงานได้ สามารถประยุกต์เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้หลากหลาย เกิดความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ซึ่งความรู้ ทักษะ และความสามารถทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงานเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรสู่ดิจิทัล องค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความยืดหยุ่นด้วยแนวคิดการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ การพัฒนาทักษะของผู้ปฏิบัติงานที่สามารถรองรับกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ ดังนั้น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลขององค์กรจึงเป็นหน่วยงานแรกที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะของบุคลากรตั้งแต่เริ่มต้นเข้าปฏิบัติงาน มีการวางแผนกระบวนการพัฒนาทักษะความรู้ด้านดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โดยการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานที่มีมุมมองเปิดรับเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพิ่มพูนทักษะ ความรู้

ความสามารถ รวมถึงการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัลระดับพื้นฐาน ด้วยการจัดฝึกอบรม การจัดสัมมนาและสร้างตัวเลือกในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยี และอุปกรณ์ดิจิทัล และองค์กรจะต้องมีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจยอมรับและการเข้ามามีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล การดำเนินการร่วมมือกับหน่วยงานภายใน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก พร้อมทั้ง สนับสนุนการเข้าร่วมกระบวนการเปลี่ยนแปลงและการให้ความสำคัญของการเปิดรับสมัครผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถและเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเข้ามาในองค์กรอีกด้วย

6) กระบวนการจัดการ (Management process) การปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ดิจิทัลให้ประสบความสำเร็จและเกิดความรวดเร็วเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับองค์กร นอกจากนี้ในกระบวนการจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ดิจิทัลจะต้องมีการดำเนินงานที่มีคุณภาพ ทั้งนี้ ในการกำหนดรูปแบบกระบวนการจัดการที่ดีและมีคุณภาพนั้น ไม่มีรูปแบบที่ตายตัว หากแต่จะต้องมีการวางแผนทางให้เกิดความเหมาะสมกับบริบทขององค์กร รวมทั้งสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป ในการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ดิจิทัลจำเป็นจะต้องมีกิจกรรมหลักที่จะต้องดำเนินการ นั่นคือ การกำหนดและการวางแผนเป้าหมายของกิจกรรม การดำเนินการ การประเมินผลและการปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งความสำคัญของการจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ดิจิทัลอย่างเป็นระบบในระยะเริ่มต้นนั้น จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ง่ายขึ้น ผู้นำองค์กรที่มีหน้าที่จัดการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ดิจิทัลมักจะดำเนินการโดยทีมงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงหากมีการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ดิจิทัลแบบเชิงรุก และดำเนินการอย่างรวดเร็วจะส่งผลให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์การเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ดิจิทัลที่ตั้งไว้ได้



2. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล

2.1 ผู้นำองค์กรดิจิทัล

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้นำองค์กรดิจิทัล มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามผู้นำองค์กรดิจิทัล ดังนี้

เลอศักดิ์ ตามา และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2564) ผู้นำยุคดิจิทัล คือ ทักษะความสามารถ กระบวนการ วิธีการ และปัจจัยส่วนบุคคลส่วนบุคคลในฐานะผู้นำในการบริหารงานที่สามารถสร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงจูงใจ สนับสนุนการทำงานร่วมกัน มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

ปกรณ ศรีสกุล (2561) ได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบดิจิทัลไว้ว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1) Data - driven ดิจิทัลทำให้เราสามารถเก็บข้อมูลและนำมาใช้ได้อย่างไม่จำกัด เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดส่ง ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์การสั่งซื้อสินค้าออนไลน์ ข้อมูลความพึงพอใจของลูกค้า เป็นต้น ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำในยุคนี้จะต้องมีความสามารถในการนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร

2) Vision คือ ทุกสิ่งทุกอย่างของดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลเป็นโอกาสในการแข่งขันและเพื่อแข่งขัน คุณต้องมีความเข้าใจในเทคโนโลยีและกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายขององค์กรของคุณทั้งจากมุมมองระยะยาวและระยะสั้น ผู้นำดิจิทัลที่แข็งแกร่งมักจะมาจากภายนอกอุตสาหกรรมของคุณและนำความคิดที่สดใหม่มาสู่อุตสาหกรรม ซึ่งมันทำให้พวกเขาพร้อมที่จะเขย่าอุตสาหกรรมและสร้างความคิดสร้างสรรค์อย่างแท้จริงที่เปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรมนั้น

3) Experimental นับเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้นำยุคใหม่ต้องเข้าใจว่า ความล้มเหลวของการทดลองเป็นส่วนหนึ่งของนวัตกรรม ธุรกิจในปัจจุบันต้องขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมเป็นหลัก ผู้นำที่ดีต้องสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานตัดสินใจเลือกได้อย่างสร้างสรรค์ เพราะเนื่องจากเราสนใจแต่ผลลัพธ์เป็นหลัก จำนวนความล้มเหลวของการทดลองมีผลโดยตรงกับจำนวนนวัตกรรมขององค์กร

4) Talent Management ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กรรวมถึงการบริหารจัดการ และการสร้างสมดุลของทักษะความสามารถให้เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์กร ณ เวลานั้น ๆ ตัวอย่าง เช่น องค์กรที่กำลังต้องการสร้าง S-Curve ใหม่ จำเป็นที่จะต้องมีคนในองค์กรเน้นหนักไปทางความเป็นผู้ประกอบการและนักประดิษฐ์คิดค้นเป็นหลัก

5) Network & Collaborative Environment รูปแบบองค์กรแบบสายงานบังคับบัญชาเคยมีประสิทธิภาพในอดีต แต่ในปัจจุบันโลกปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา สายงานบังคับบัญชาอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลรวมไปถึงลดความสร้างสรรค์ในการทำงาน องค์กรที่มีลำดับชั้นในการทำงานที่ไม่มากเกินไป จะส่งผลให้ผู้นำตัดสินใจแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล หมายถึง ทักษะความสามารถและปัจจัยส่วนบุคคลของผู้นำในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ สามารถเรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และนำความรู้ทักษะที่ได้มาใช้ในการบริหารองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

2.2 ผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานขององค์กรดิจิทัล ดังนี้

दनयररु ฅนบดศรรมจารศ (2561) ไดักล่าวว้า ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง พนักรงานในองคักรเป็นผูัมี ความรู้ ประสบการณั ทักษะ ปัจจัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับรูปแบบของธุรกิจที่จะก้าวไปสูัการเปลยัแปลงเชิงดิจิทัลภายในองคักร และที่สำคัญคือการสร้างและปลุกฝังเรื่งดิจิทัลแก่พนักรงาน

จันทรจรรร เหลารราช (2564) กล่าวว้า ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในองคักรที่มีความรู้ มีทักษะและความเข้าใจที่สามารถปฏิบัติงานได้ในสภาวะแวดล้อมดิจิทัลความสามารถในการประกยุกต์เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างหลากหลาย เหมาะสม และมีประสิทธิภาพในสถานที่และสถานการณ์ที่แตกต้างกัน ความสามารถทางด้านดิจิทัลยังช่วยใหัผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมและการสื่อสารร่วมกันกับทีมขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนสูัดิจิทัลขององคักร ซึ่งความรู้ ทักษะและความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนาสูัองคักรดิจิทัล

สรุปได้ว่า ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในองคักรที่มีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีทัศนคติที่ดีต่อเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถประกยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานต้าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้เท่าทันต่อการเปลยัแปลงของโลกอย่างสม้าเสมอ

2.3 เทคโนโลยีดิจิทัล

ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรด้านเทคโนโลยีขององค์กรดิจิทัล ดังนี้

ยศระวี วายทองคำ และคณะ (2563) ได้ให้ความหมายเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง เทคโนโลยีที่เกิดจากความรู้และวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ โดยใช้วิธีการนำสัญญาณลักษณะศูนย์และหนึ่ง แทนค่าสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้มนุษย์ใช้ประโยชน์

ปยุตติภรณ์ มาเขค (2565) กล่าวว่า เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การนำวัสดุ อุปกรณ์ด้านคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์การสื่อสาร ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยใช้วิธีการนำสัญญาณลักษณะศูนย์และหนึ่งแทนค่าสิ่งต่าง ๆ หรือ วิธีการเชิงตัวเลขในทฤษฎีข้อมูล หรือระบบข้อมูล เป็นเครื่องมือสนับสนุนการบริหารงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สุทิพย์ ประทุม และสร้อยณี อุสินยาง (2565) ให้ความหมาย เทคโนโลยี คือ สิ่งที่มนุษย์พัฒนาขึ้นเพื่อช่วยในการทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ เครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุ หรือแม้กระทั่งสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เช่น ระบบหรือกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้การดำรงชีวิตของมนุษย์ง่ายและสะดวกยิ่งขึ้น

จันทร์จิรา เหลลราช (2564) กล่าวว่า ทรัพยากรด้านเทคโนโลยี เป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญและดำเนินการ หากองค์กรสามารถทำความเข้าใจในความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล รวมทั้งพัฒนาความสามารถทางด้านระบบสารสนเทศขององค์กร และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานในทุกภาคส่วนขององค์กร จะก่อให้เกิดผลดีต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ดิจิทัลได้

สำนักบริหารและพัฒนางานองค์ความรู้ (2563) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อผู้ใช้หลายประการ ดังนี้

1) หลอมรวมสื่อทั้งภาพ เสียง ตัวหนังสือ และวิดีโอเข้าด้วยกัน ส่งผลให้การสื่อสารและการเรียนรู้ผ่านสื่อดิจิทัลมีความหลากหลาย น่าสนใจและเข้าใจได้ง่าย

2) สร้างรูปแบบการสื่อสารและเรียนรู้ที่หลากหลาย พัฒนาไปสู่การเป็นสังคมเครือข่าย เพิ่มโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาตัวเองในทุกด้าน โอกาสทางเศรษฐกิจส่งเสริมเสรีภาพในการแสดงออก โดยมีรูปแบบการสื่อสารและการเรียนรู้ต่างๆ ได้แก่

- การสื่อสารและถ่ายทอดความรู้จากคน ๆ เดียวไปยังกลุ่มคนจำนวนมาก (One-to-Many)

- การสื่อสารและถ่ายทอดความรู้ในเครือข่ายที่มีสมาชิกจำนวนมาก แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน (Many-to-Many)

- การสื่อสารและเรียนรู้ของคนสองคน (One-to-One)
- การสื่อสารและถ่ายทอดความรู้ของคนหลายคนในเครือข่ายไปยังใครคนใดคนหนึ่ง (Many-to-One)

3) เข้าถึงได้ในทุกที่และทุกเวลา (Ubiquity) ผ่านเครื่องมือสื่อสารยุคใหม่ที่หลากหลาย ช่วยให้สะดวกเร็วในการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีต้นทุนการใช้งานที่มีแนวโน้มลดลงเรื่อย ๆ

4) ช่วยให้ผู้คนเชื่อมโยงซึ่งกันและกันเป็นเครือข่าย เชื่อมโยงกับข้อมูลความรู้จากทุกมุมโลกได้เพิ่มขึ้น เรื่อย ๆ (Networking Externality) ขยายสังคมเครือข่ายที่ยังมีมากยิ่งดึงดูดคนอื่น ๆ ให้เข้ามาในเครือข่ายเพิ่มขึ้น ประโยชน์ที่ได้รับเพิ่มขึ้นตามจำนวนผู้ใช้ นำไปสู่การเป็นโลกไร้พรมแดน

2.4 วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรองค์กรดิจิทัล ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

การทางพิเศษแห่งประเทศไทย (2566) ได้กล่าวว่า คำนิยามและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรจึงเปรียบเสมือน “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ” ขององค์กร

วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ในกาปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ดิจิทัลนั้นเป็นเรื่องที่ทุกองค์กรให้ความสำคัญ แต่สิ่งสำคัญที่ต้องเตรียมความพร้อมไม่ใช่เรื่องของเทคโนโลยี แต่เป็นเรื่องของพฤติกรรมของบุคคลที่จะต้องสร้างให้มีวัฒนธรรมดิจิทัล โดยต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรภายในองค์กร ประกอบกับการสร้างแบบอย่างที่ดีของผู้นำองค์กรเป็นสำคัญ ทั้งด้านการสื่อสาร การให้ความสำคัญ รวมถึงการชี้นำวิสัยทัศน์ ล้วนมีผลต่อการกำหนดทิศทางขององค์กร เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ดิจิทัล และนำพาทั้งองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง

อภิรักษ์ จันตะนี และประพันธ์ แสงทองดี (2565) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล การก้าวสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลนั้นเป็นเรื่องที่ทุกองค์กรให้ความสำคัญ แต่สิ่งสำคัญที่ต้องเตรียมความพร้อมไม่ใช่เรื่องของเทคโนโลยี แต่เป็นเรื่อง "พฤติกรรมของคนที่ต้องสร้างให้มีวัฒนธรรมดิจิทัล " ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรทุกคนภายในองค์กร ประกอบกับการสร้างตัวอย่างที่ดีจากผู้นำองค์กรและผู้นำทีมงานเป็นสำคัญ การสื่อสาร การให้ความสำคัญ และการชี้นำวิสัยทัศน์ล้วนมีผลต่อการกำหนดทิศทางขององค์กรเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่จะนำทั้งองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง หลักในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ประกอบด้วย

1) การเข้าใจมุมมองของลูกค้า กระตุ้นให้พนักงานภายในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างลูกค้าและพาร์ทเนอร์มากขึ้น เพื่อทำความเข้าใจในมุมมองของลูกค้าและเพื่อหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่สามารถตอบโจทย์ลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น

2) เปิดกว้างให้พนักงานมีส่วนร่วมในตัดสินใจ โดยบุคลากรทุกระดับควรมีสติที่จะออกความเห็น รวมทั้งมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกัน ทั้งการหารือในประเด็นต่าง ๆ ขององค์กร แทนที่จะรับคำสั่งเพียงอย่างเดียว ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถเดินหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น จากการได้เห็นมุมมองที่แตกต่างจากบุคลากรหลายฝ่าย

3) สร้างความมั่นใจและกล้าที่จะลองให้กับบุคลากร ด้วยวัฒนธรรมดิจิทัล ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรมีความกล้าในการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างออกไป ทั้งเรื่องการออกความเห็น การนำเสนอผลงานต่าง ๆ ที่จะช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้จากความผิดพลาดต่าง ๆ แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งอาจเป็นจุดเริ่มสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ในอนาคตขององค์กร

4) การเริ่มต้นด้วยการกระทำมากกว่าคำพูด วัฒนธรรมดิจิทัลจะเน้นการลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้กระบวนการทำงานเกิดความคล่องตัวยิ่งขึ้นด้วยการเปลี่ยนแปลงรูปแบบจากการวางแผนงานระยะยาวรอบเดียวมาเป็นการวางแผนสั้น และมีการปรับแผนอย่างต่อเนื่องตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ได้อย่างรวดเร็วทันเวลา

5) การสร้างคุณค่าการทำงานเป็นทีม ความสำเร็จของวัฒนธรรมดิจิทัล คือการทำงานเป็นทีม ทั้งการดำเนินงานและการแบ่งปันความรู้ระหว่างแผนกทั้งองค์กร รวมถึงเป็นการเพิ่มความโปร่งใสในการแชร์ข้อมูลร่วมกันเพื่อสร้างความเชื่อใจภายในทีมด้วยกัน

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล คือ การแสดงให้เห็นถึงค่านิยม ความคิด ความรู้ คีลธรรม ขนบทำเนียมประเพณี จากการเรียนรู้และใช้เป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งจะกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน โดยใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาการปรับตัวและการถูกถ่ายทอดไปยังสมาชิกหรือบุคลากรในวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล

2.5 การยอมรับเทคโนโลยี

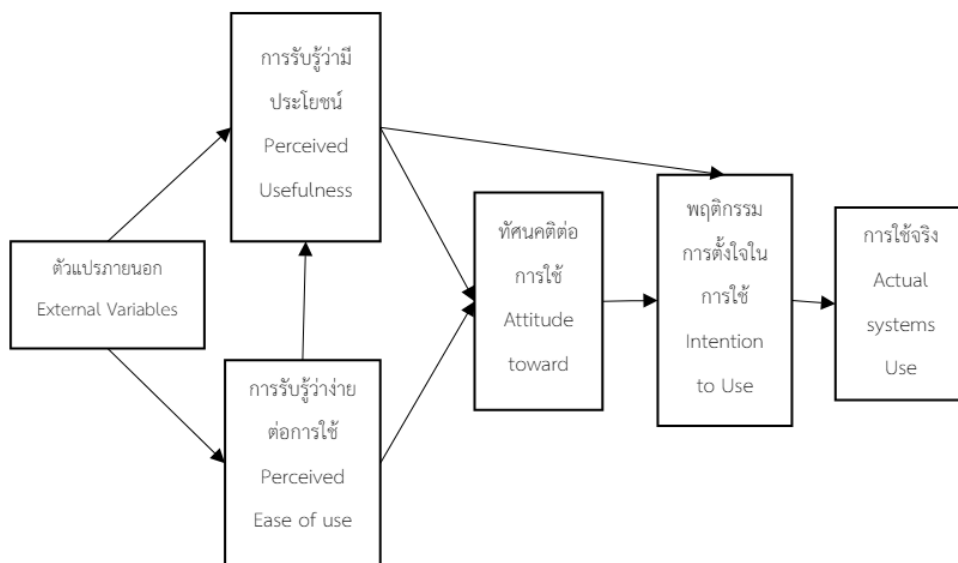
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามความหมาย ดังนี้

สุทิพย์ ประทุม และสร้อยณี อุเสีเนียน (2565) การยอมรับเทคโนโลยีเป็นการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ให้เป็นไปได้ โดยสิ่งที่ตามมา คือ ก่อให้เกิดการลงทุน กับการยอมรับเทคโนโลยีว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญทำให้บุคคลเกิดความเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีใน 3 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรม ด้านทัศนคติที่มีต่อเทคโนโลยี และด้านการใช้งานเทคโนโลยีที่ง่ายขึ้น

การยอมรับเทคโนโลยีจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีจากการที่ใช้เทคโนโลยีเพื่อทำให้เกิดประสบการณ์ การเรียนรู้ รวมทั้งทักษะและความต้องการใช้งานเทคโนโลยี

สรุปได้ว่า การยอมรับเทคโนโลยี หมายถึง การนำเทคโนโลยีที่ได้รับการยอมรับมาใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตัวบุคคล เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัน เกิดทัศนคติและการใช้งานเทคโนโลยีที่ง่ายขึ้น นอกจากนี้การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานจะทำให้บุคคลมีประสบการณ์ ความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

ทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี Technology Acceptance Model (TAM) นำเสนอโดย Davis (1985) ได้มีแนวคิดพื้นฐานของการยอมรับเทคโนโลยี โดยได้อธิบายถึงลักษณะที่สำคัญและความสามารถของระบบที่เป็นสิ่งกระตุ้น (Stimulus) ซึ่งหากได้ผลตามที่คาดไว้ จะทำให้สร้างแรงจูงใจที่จะใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นในระบบ (Organism) ของผู้ใช้ โดยนำเอาแนวคิดพื้นฐานของแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี มาผนวกกับทฤษฎีการกระทำอย่างมีเหตุผล ผลที่ได้ คือ การพัฒนาทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีเพื่อให้ผู้ใช้งานเกิดการตอบสนองต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ให้เกิดผลจริงกับองค์กร แสดงในภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดการยอมรับเชิงทฤษฎีของ TAM

ตามแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (TAM) จะเห็นได้ว่าในแต่ละบุคคลจะมีการยอมรับรับเทคโนโลยีนั้น เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรภายนอกที่เข้ามาสร้างการรับรู้ของแต่ละบุคคลให้แตกต่างกันออกไป ประกอบด้วย เรื่องของความรู้ ความเชื่อ ประสบการณ์ และพฤติกรรมทางสังคม ซึ่งนำไปสู่กระบวนการยอมรับเทคโนโลยี ดังต่อไปนี้

1) External Variable คือ อิทธิพลของตัวแปรภายนอก ที่สร้างจากการรับรู้ให้แต่ละบุคคลที่มีอิทธิพลแตกต่างกันซึ่งได้แก่ประสบการณ์ ความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อและพฤติกรรมทางสังคม เป็นต้น

2) Perceived Usefulness หมายถึง การรับรู้ถึงประโยชน์ที่เกิดจากการใช้ ซึ่งเป็นตัวกำหนดการรับรู้ในแต่ละบุคคล กล่าวคือ แต่ละคนจะรับรู้ได้ว่าเทคโนโลยีจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาหรือศักยภาพผลงานของตนเองได้อย่างไรบ้าง

3) Perceived Ease of Use หมายถึง การรับรู้ความง่ายในการใช้งานซึ่งเป็นตัวกำหนดการรับรู้ ในปริมาณหรือความสำเร็จที่จะได้รับว่าตรงกับที่ต้องการหรือไม่

4) Attitude toward Using หมายถึง ทศนคติที่มีต่อการใช้ว่าแต่ละบุคคลมีความตั้งใจที่จะใช้ระบบเทคโนโลยีหรือยอมรับการใช้งาน

5) Intention to Use หมายถึง การมีความตั้งใจที่จะใช้งาน ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลมีพฤติกรรมตั้งใจที่จะใช้เทคโนโลยี

6) Actual Systems Use หมายถึง การที่บุคคลยอมรับเทคโนโลยีและนำมาใช้งานจริง

แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี หรือ TAM เป็นแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยีที่สามารถนำมาใช้ในการทำนายการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีการนำมาใช้ในการศึกษาและการวิจัยอย่างแพร่หลาย นับจากแบบจำลองดั้งเดิมที่ได้รับการนำเสนอมาหลายสิบปีแล้ว TAM ได้มีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ในด้านความไม่สมบูรณ์ครบถ้วนของการอธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้งานของแบบจำลองในรุ่นเก่าก่อนหน้า ผลจากการปรับปรุงเพิ่มเติมความสามารถของแบบจำลอง สิ่งที่ตามมา คือ ความสัมพันธ์ที่มีความซับซ้อนที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสะดวกในการประยุกต์ใช้งาน รวมทั้งการวิเคราะห์และแปลผล

3. กลยุทธ์การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์

3.1 การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์

กรมส่งเสริมสหกรณ์ในฐานะเป็นหน่วยงานภาครัฐ ภายใต้สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงทางยุคองค์กรแบบดิจิทัล เพื่อนำองค์กรเข้าสู่การพัฒนาตามแนวคิดยุคใหม่ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาประเทศ ด้วยการนำเทคโนโลยีมาบริหารจัดการในกระบวนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร และได้จัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัล ระยะ 5 ปี กรมส่งเสริมสหกรณ์ (พ.ศ. 2566 - 2570) มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบและทิศทางในการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ให้มีความเหมาะสม สามารถตอบสนองและสนับสนุนภารกิจ วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัล ระยะ 5 ปี กรมส่งเสริมสหกรณ์ (พ.ศ. 2566 - 2570) นั้น ได้รวบรวมศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล จากแหล่งหลักสำคัญ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมระยะ 20 ปี แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย (พ.ศ.2560 - 2564) แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (พ.ศ.2561 - 2565) แผนพัฒนาระบบเกษตรดิจิทัลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (พ.ศ.2560 - 2564) แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมสหกรณ์ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579) และแผนปฏิบัติราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ (พ.ศ.2566 - 2570)

โดยแผนการปฏิบัติการทางดิจิทัลดังกล่าว จะใช้เป็นกรอบและทิศทางในการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ เช่น การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สนับสนุนภารกิจขององค์กร การสร้างศูนย์กลางการเก็บข้อมูลสารสนเทศด้านการสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร การพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรทุกระดับ โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ด้านดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ดังนี้

3.1.1 วิสัยทัศน์

“ส่งเสริมสนับสนุนให้สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร มีการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและเข้มแข็ง ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล”

3.1.2 พันธกิจ

1) บริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ให้มีความเหมาะสม เพียงพอ มีประสิทธิภาพ มั่นคง ปลอดภัย ตามมาตรฐานสากล

- 2) พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ให้สามารถสนับสนุนภารกิจขององค์กรได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว
- 3) เป็นศูนย์กลางจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศด้านสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรที่ได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 4) พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้มีขีดสมรรถนะและทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

3.1.3 ยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการดิจิทัล ระยะ 5 ปี กรมส่งเสริมสหกรณ์

- 1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรองรับการทำงานอย่างเหมาะสมเพียงพอ มีความปลอดภัย ตามมาตรฐานสากล

เป้าหมาย

- (1) เพื่อให้หน่วยงานต่างๆ ในสังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลใช้งานอย่างเหมาะสม และเพียงพอต่อการใช้งาน
- (2) เพื่อให้โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีประสิทธิภาพปลอดภัย และได้มาตรฐานสากล
- (3) เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการและผู้ปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

- (1) ร้อยละของความสำเร็จในการปรับปรุงและพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล
- (2) ระดับความสำเร็จในการสำรวจ การจัดซื้อ และจัดสรรครุภัณฑ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
- (3) ร้อยละของจำนวนอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีระบบรักษาความปลอดภัย
- (4) ร้อยละความพึงพอใจในการใช้บริการบำรุงรักษาและซ่อมแซมอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
- (5) จำนวนอัตราค่าจ้างที่ได้รับเพิ่มขึ้นจากการปรับกรอบโครงสร้างปี ละไม่น้อยกว่า 3 อัตราค่าจ้าง
- (6) จำนวนแผนปฏิบัติการทางด้าน Cyber Security ไม่น้อยกว่า 1 แผน
- (7) จำนวนการแก้ไขปัญหาจากภัยคุกคามและการโจมตีจากภายนอกได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

(8) จำนวนผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และความเข้าใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ Cyber Security เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

(9) จำนวนองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับ Cyber Security ไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง

แผนงาน

(1) แผนงานที่ 1 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

(2) แผนงานที่ 2 การบำรุงรักษาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

(3) แผนงานที่ 3 การบำรุงรักษาระบบดิจิทัลให้มีความปลอดภัยและพร้อมใช้งานตลอดเวลา

(4) แผนงานที่ 4 การปรับเปลี่ยนโครงสร้างพื้นฐานทางด้านองค์กรที่ปฏิบัติงานทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง

2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการยกระดับการบริหารราชการของกรมส่งเสริมสหกรณ์ สู่การเป็นหน่วยงานอัจฉริยะ

เป้าหมาย

(1) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการดำเนินงานให้เกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพตามภารกิจของกรมส่งเสริมสหกรณ์

(2) เพื่อให้มีข้อมูลสารสนเทศที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว สำหรับใช้ประกอบการตัดสินใจและกำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารราชการ

ตัวชี้วัด

(1) ร้อยละของความสำเร็จในการปรับปรุงและพัฒนาาระบบดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน

(2) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบงานและข้อมูลของกรมส่งเสริมสหกรณ์

(3) ร้อยละความพึงพอใจในการใช้บริการบำรุงรักษาและซ่อมแซมอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

(4) ร้อยละของความสำเร็จในการปรับปรุงและพัฒนาาระบบดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน

(5) จำนวนระบบงานที่ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงปีละไม่น้อยกว่า 2 ระบบ

(6) จำนวน Digital Platform ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ในการดำเนินงาน ที่เป็นมาตรฐานภายใต้ Concept : 1 Digital Home

(7) ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูล Big Data และสามารถรักษาความปลอดภัยของข้อมูล รวมถึงการใช้งานข้อมูลได้ภายใต้กรอบกฎหมาย Cyber Security, PDPA

(8) จำนวนข้อมูลสารสนเทศที่ใช้สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร

แผนงาน

(1) แผนงานที่ 1 การพัฒนาและปรับปรุงระบบดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน

(2) แผนงานที่ 2 การพัฒนาและปรับปรุงระบบดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการของผู้บริหาร

3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบริการระบบดิจิทัลให้มีความสอดคล้อง เชื่อมโยง และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เป้าหมาย

(1) เพื่อเป็นศูนย์กลางในการให้บริการข้อมูลข่าวสารด้านสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร และสร้างความเชื่อถือแก่หน่วยงานและบุคคลทั่วไป

(2) เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยง/แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัด

(1) จำนวนหน่วยงานที่มีการเชื่อมโยง/แลกเปลี่ยนข้อมูลกับกรมส่งเสริมสหกรณ์

(2) จำนวนข้อมูลข่าวสารด้านสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรที่ให้บริการแก่หน่วยงานและบุคคลทั่วไป

(3) ร้อยละความพึงพอใจในการใช้บริการระบบงานและข้อมูล

(4) จำนวนมาตรฐานข้อมูลด้านสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรที่ให้บริการแก่หน่วยงานและบุคคลทั่วไป

แผนงาน

(1) แผนงานที่ 1 การพัฒนามาตรฐาน หลักเกณฑ์ และวิธีการเชื่อมโยงระบบดิจิทัล ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

(2) แผนงานที่ 2 การยกระดับการบริการข้อมูลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ในรูปแบบและช่องทางดิจิทัล เพื่อการเข้าถึงได้โดยสะดวก มีส่วนร่วมและตรวจสอบได้

4) ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร เพื่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

(1) เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

(2) เพื่อให้บุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สูงขึ้น

ตัวชี้วัด

(1) ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ผ่านการประเมินหลังจากการเข้ารับการอบรม

(2) ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีจำนวนเพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(3) ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ผ่านการประเมินหลังจากการเข้ารับการอบรม

(4) จำนวนผู้เข้าอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

(5) ร้อยละของจำนวนผู้เข้าอบรมสามารถจัดทำเว็บไซต์ของหน่วยงานได้

(6) จำนวนหลักสูตรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่จัดอบรมให้แก่บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

แผนงาน

(1) แผนงานที่ 1 การพัฒนาศักยภาพและมาตรฐานความด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

(2) แผนงานที่ 2 การพัฒนาศักยภาพและมาตรฐานความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภาคสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร

3.1.4 ทิศทางการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์

กรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล การจัดทำในแผนปฏิบัติการดิจิทัล ระยะ 5 ปี กรมส่งเสริมสหกรณ์ (พ.ศ.2566 - 2570) โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาในส่วนนี้ จะเป็นการมุ่งเน้นการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ระบบดิจิทัล ให้มีประสิทธิภาพ มีความปลอดภัย โดยนำเอากลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy) และกลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy) มาใช้ประกอบการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนงาน

2) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับการบริหารราชการ การพัฒนาในส่วนนี้จะเป็นการพัฒนาปรับปรุงระบบดิจิทัล เพื่อยกระดับการบริหารราชการของกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยนำเอากลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) และกลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy) มาใช้ประกอบการกำหนดยุทธศาสตร์ และแผนงาน

4) การกำหนดมาตรฐานข้อมูล เพื่อการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูล การพัฒนาในส่วนนี้จะเป็นการปรับปรุงแก้ไขระบบดิจิทัลที่มีอยู่ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ให้มีมาตรฐานสามารถเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานอื่น โดยนำเอากลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy) มาใช้ประกอบการกำหนดยุทธศาสตร์ และแผนงาน

5) การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาในส่วนนี้จะเป็นการพัฒนาศักยภาพ และมาตรฐานความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่ บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ลดจนบุคลากร ภาคสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้มีความรู้และสมรรถนะที่สูงขึ้น โดยนำเอากลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) มาใช้ประกอบการกำหนดยุทธศาสตร์ และแผนงาน

3.2 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกรมส่งเสริมสหกรณ์

กรมส่งเสริมสหกรณ์ (อังกฤษ : Cooperative Promotion Department) เป็นส่วนราชการในระดับกรม สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาการสหกรณ์ ภายในประเทศ โดยแรกเริ่มหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบด้านสหกรณ์ เริ่มจากเป็นแผนกหนึ่งในกรมพาณิชย์และสถิติพยากรณ์ กระทรวงพระคลังมหาสมบัติเมื่อวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2458 ต่อมากรมพาณิชย์และสถิติพยากรณ์ได้ยกฐานะขึ้นเป็นกระทรวงพาณิชย์ ใน พ.ศ. 2463 แผนกสหกรณ์จึงได้รับการสถาปนาขึ้นเป็น กรมสหกรณ์ พ.ศ. 2495 ในสมัยจอมพล แปลก พิบูลสงคราม ดำรงตำแหน่ง นายกรัฐมนตรี ได้ยกฐานะกรมสหกรณ์เป็นกระทรวงการสหกรณ์ จนถึงปี พ.ศ. 2506 จึงได้ถูกยุบกระทรวงการสหกรณ์ลง และโอนงานทั้งหมดไปเป็นของกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติที่ตั้งขึ้นใหม่ และให้แยกส่วนราชการสหกรณ์ออกมาโดยจัดให้มีกรมสหกรณ์ที่ดิน กรมสหกรณ์พาณิชย์และธนกิจ

และกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ จนกระทั่งถึงปี พ.ศ. 2515 ได้มีการยกเลิกกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ และได้แต่งตั้งกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ขึ้น และได้โอนอำนาจหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการสหกรณ์ กรมสหกรณ์ที่ดิน กรมสหกรณ์พาณิชย์และธนกิจ เป็น กรมส่งเสริมสหกรณ์ สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยมี พันเอกสุรินทร์ ชลประเสริฐ ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์และนายทะเบียนสหกรณ์เป็นคนแรก

3.2.1 ความหมายตราสัญลักษณ์กรมส่งเสริมสหกรณ์



ภาพที่ 2.4 ตราสัญลักษณ์กรมส่งเสริมสหกรณ์

ตราสัญลักษณ์กรมส่งเสริมสหกรณ์เป็นดวงตรารูปกลมเส้นผ่าศูนย์กลาง 6 ซม. ลายกลางเป็นรูปพระวรุณมี 4 กร พระหัตถ์ถือเชือกบาศ แวนแก้ว ดอกบัว และถุงเงิน ทรงนาครรองรับด้วยลายเมฆ มีรัศมีเป็น วงโค้งอยู่เบื้องหลัง เบื้องล่างเหนือขอบตรามีอักษรว่า "กรมส่งเสริมสหกรณ์ "

กองหัตถกรรมกรมศิลปากร กระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความหมายของตราสัญลักษณ์ประจำ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ดังนี้

พระหัตถ์ถือ เชือกบาศ หมายถึง งานประชาสัมพันธ์

แวนแก้ว หมายถึง งานสำรวจจัดตั้ง

ดอกบัว หมายถึง งานวิเทศสัมพันธ์

ถุงเงิน หมายถึง งานสหกรณ์ออมทรัพย์

ทรงนาคร รองรับด้วยลายเมฆ หมายถึง สัญลักษณ์แห่งความชุ่มชื้น

และความอุดมสมบูรณ์

3.2.2 อำนาจหน้าที่ของกรมส่งเสริมสหกรณ์

กรมส่งเสริมสหกรณ์มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดที่ดินเพื่อการครองชีพเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการนิคมสหกรณ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

- 1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดที่ดินเพื่อการครองชีพเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการนิคมสหกรณ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 2) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการตามที่นายทะเบียนสหกรณ์มอบหมายในการรับจดทะเบียน ส่งเสริม แนะนำ กำกับ และดูแลสหกรณ์ รวมทั้งตามอำนาจหน้าที่อื่น ๆ ที่นายทะเบียนสหกรณ์สั่งการ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์
- 3) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา และคุ้มครองระบบสหกรณ์
- 4) ส่งเสริม เผยแพร่ และให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป
- 5) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนาระบบสหกรณ์ การบริหารจัดการองค์กร และการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้มีประสิทธิภาพและเข้มแข็งทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม
- 6) ศึกษาและวิเคราะห์ เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสหกรณ์ให้กับคณะกรรมการพัฒนาการสหกรณ์แห่งชาติ
- 7) ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการของตลาดสินค้าสหกรณ์และสร้างเครือข่ายการเชื่อมโยงธุรกิจระหว่างสหกรณ์กับสหกรณ์สหกรณ์กับเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 8) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านเงินทุน ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยี และทรัพยากรอื่น ๆ ที่เหมาะสมในการดำเนินงานของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร
- 9) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมส่งเสริมสหกรณ์หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

3.2.3 วิสัยทัศน์ กรมส่งเสริมสหกรณ์

การทบทวนวิสัยทัศน์ของแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้ดำเนินการในรูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โดยใช้วิธีการระดมความเห็นถึงลักษณะองค์กรที่กรมส่งเสริมสหกรณ์มุ่งไปสู่ภายหลังจากการระดมความเห็นผู้เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการได้แสดงให้เห็นคำสำคัญ (Keyword) ซึ่งจะเป็นจุดหมายที่กรมส่งเสริมสหกรณ์ต้องการบรรลุ ได้แก่ การใช้นวัตกรรม การส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร การสร้างความเข้มแข็งสหกรณ์การสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์สำหรับกรมส่งเสริม

สหกรณ์ คือ “เป็นองค์กรที่ส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรด้วยนวัตกรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความเข้มแข็งและเติบโตอย่างยั่งยืน”

3.2.4 พันธกิจ กรมส่งเสริมสหกรณ์

- 1) พัฒนาสมรรถนะและเพิ่มทักษะความรู้ กรอบความคิดด้านดิจิทัล นวัตกรรมการบริหารจัดการความเป็นผู้นำ เพื่อส่งเสริมและกำกับดูแลสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร
- 2) นำเทคโนโลยีมาใช้สร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนหลักธรรมาภิบาล สนับสนุนการบริหารจัดการและปรับปรุงโครงสร้างให้เหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์
- 3) พัฒนาและใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการทำงาน การสร้างนวัตกรรม ด้วยการวางระบบข้อมูลให้ทันสมัย เข้าถึงง่ายต่อการใช้งานเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการใช้ข้อมูล
- 4) ยกกระดับขีดความสามารถในการบริหารจัดการและการแข่งขันของ สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร เพื่อสร้างความเข้มแข็งและการเติบโตอย่างยั่งยืน
- 5) นำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการกำกับดูแลและตรวจสอบการดำเนินงาน ของสหกรณ์ภายใต้กรอบกฎหมายและทันต่อสถานการณ์

3.2.5 ค่านิยมกรมส่งเสริมสหกรณ์

“ริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งมั่นพัฒนา”

ริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative thinking: C) หมายถึง บุคลากรมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ คิดหาแนวทางใหม่ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน พัฒนาตนเอง และพัฒนา งานอย่างต่อเนื่อง

มุ่งมั่นพัฒนา (Proactive working: P) หมายถึง ทำงานด้วยความกระตือ รือร้นอย่างมีสติและเหตุผล ทำงานอย่างมีความสุข ด้วยใจที่มุ่งมั่นสู่จุดหมายเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

พัฒนาสหกรณ์ (Develop Cooperatives: D) หมายถึง มุ่งพัฒนา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้มีความเข้มแข็งพึ่งตนเองได้



5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ และเวทยา ใฝ่ใจดี (2563) ศึกษาเรื่อง “การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรภาครัฐเพื่อยกระดับความสามารถทางการแข่งขันของประเทศไทย” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและศึกษาอุปสรรคของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลในองค์กรภาครัฐจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลในองค์กรภาครัฐ คือ การกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กร และปัจจัยด้านบุคลากรภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานขององค์กร ทั้งการทำความเข้าใจ เรียนรู้ และการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้องค์กรนำไปปรับปรุงพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งองค์กรภาครัฐก็นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้ พบอุปสรรคของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลในองค์กรภาครัฐที่สำคัญคือ บุคลากร ที่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะพื้นฐานด้านฐานข้อมูล และเทคโนโลยีดิจิทัลที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานขององค์กร ด้านข้อมูล คือ การจัดเก็บข้อมูลในฐานข้อมูลที่ยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ อีกทั้งการเก็บข้อมูลของแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน และผู้รับบริการที่ยังไม่มีความเข้าใจในขั้นตอนหรือกระบวนการในการรับบริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่เพียงพอ

วชิระ บุญสาร (2564) ศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 และศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จากผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ ส่วนครูควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานอื่น ๆ สถานศึกษาควรสำรวจความต้องการจำเป็นในการใช้และจัดสรรทรัพยากรเทคโนโลยีให้ สอดคล้องกับการดำเนินงาน ควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมและมีกระบวนการทำงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดใจยอมรับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการดำเนินงาน และสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน

อุทุมพร ใจจิตร (2562) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการศาลยุติธรรม และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการศาลยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่าการยอมรับเทคโนโลยีและการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับเทคโนโลยีกับการพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นลภช เกตุพลสังข์, โสภนา สุดสมบุรณ์ และสุทธิวรรณ ตันติจรณวงศ (2567) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา 2) ศึกษาความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา 4) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง จากผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4) ปัจจัย 4 ปัจจัย ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา และร่วมกันทำนายองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 66.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โกศล จิตวิรัตน์ (2562) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลไทยแลนด์ 4.0 ในศตวรรษที่ 21” เพื่อวิเคราะห์และอธิบายปัจจัยแห่งความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลไทยแลนด์ 4.0 ในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยปรากฏว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลไทยแลนด์ 4.0 สามารถอธิบายได้ด้วย 7 องค์ประกอบที่สำคัญดังนี้ บทบาทผู้นำ โครงสร้างองค์กร การเตรียมคนรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล ความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในกระบวนการทำงาน การเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับตัว ความมุ่งมั่น และวัฒนธรรมองค์กร

กฤตบุญ แก้วโชติ (2565) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการอัยการ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล และเพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงผ่านสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ของสำนักงานคณะกรรมการอัยการ ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ จากผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร 2) ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และ 3) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการอัยการ และในส่วนของ 1) ความรู้และทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร และ 2) ความพร้อมเกี่ยวกับงบประมาณและโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัล เป็นปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการอัยการ

จันทร์จิรา เหลลราช (2564) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนองค์กรดิจิทัล” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ดิจิทัล การศึกษานี้ใช้วิธีการปริทัศน์วรรณกรรมอย่างเป็นระบบ ผู้เขียนได้สืบค้นงานวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากสื่อ Online database และ Google scholar โดยใช้คำสำคัญในการสืบค้นและคัดเลือกเฉพาะเอกสารภาษาอังกฤษที่สามารถเข้าถึงเอกสารฉบับเต็ม และเป็นเอกสารที่เผยแพร่ระหว่าง ปี ค.ศ. 2015-2019 โดยจัดแบ่งจัดแบ่งเอกสารออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ บทความวิจัย 13 เรื่อง บทความวิชาการ 2 เรื่อง และรายงานของบริษัท 1 เรื่อง รวมทั้งสิ้น 16 บทความ โดยใช้ กระบวนการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปได้ว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ในการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ดิจิทัล ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร กลยุทธ์ดิจิทัล เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้นำองค์กร ผู้ปฏิบัติงาน และกระบวนการจัดการและปัจจัยอื่น ๆ

Meike, S. & Sonja, P. (2021) ศึกษาเรื่อง “กรอบแนวคิดสำหรับองค์กรดิจิทัล” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ระบุว่าองค์ประกอบหลักใดที่ควรครอบคลุมการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล และควรเป็นส่วนหนึ่งของกรอบแนวคิด ซึ่งกรอบแนวคิดนี้จะช่วยให้บริษัทต่าง ๆ สามารถบรรลุการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลได้จากการศึกษาด้วยการวิเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากนั้น ตรวจสอบความเกี่ยวข้องขององค์ประกอบที่ได้ด้วยความช่วยเหลือจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิจัยพบว่า กรอบแนวคิดสำหรับองค์กรดิจิทัล ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) โครงสร้าง องค์กร 2) กลยุทธ์ 3) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ 4) เทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐานใหม่ 5) หัวข้อคุณค่า 6) การพิจารณาคุณค่า จากผลลัพธ์ที่ได้ กรอบแนวคิดนี้จะช่วยให้บริษัทต่างๆ ใช้เป็นแนวทางแบบองค์รวมเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล นอกจากนี้ กระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์กรไม่เพียงได้รับอิทธิพลจากปัจจัยด้านสถานการณ์เท่านั้น แต่ยังรวมถึงเงื่อนไขกรอบการเมืองและกฎหมาย ตลอดจนบริษัทอื่น ๆ

Deborah, S. et al (2016) ศึกษาเรื่อง “ความเป็นองค์กรดิจิทัล การก้าวสู่ความชำนาญด้านดิจิทัล (Becoming a Digital Organization: The Journey to Digital Dexterity)” โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารจาก 150 องค์กรที่มีลักษณะเป็นองค์กรดิจิทัล เช่น Samsung, airbnb, Taco Bell, Apple, Boeing, intel, Roche, Nike เป็นต้น สรุปเป็นปัจจัยส่วนบุคคลเด่นขององค์กรดิจิทัลได้ว่า องค์กรดิจิทัลจะหมายถึงมิติในการพัฒนาองค์กรในสองมิติ คือ 1) Digital Capability : ความสามารถขององค์กรในการเลือกสรรหา เทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ 2) Digital Dexterity : เป็นความสามารถขององค์กรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เลือกและสรรหามาให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามแผนกลยุทธ์ขององค์กร และองค์กรดิจิทัลจะมีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างไปจากองค์กรอนาล็อก (Analog) ในภาพใหญ่ๆ ที่เรียกว่า “M – PWR” มีรายละเอียดดังนี้ 1) Mindset (M) : เป็นความมุ่งมั่น ชัดเจน ขององค์กรที่จะต้องมีความคิดแบบ “Digital – First” ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรทุกภาคส่วนมี แนวคิดหรือความต้องการที่จะใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นพื้นฐานในการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กร ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้มากขึ้น ลดความสูญเสีย เพิ่มความเร็ว และพัฒนาคนให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ผสมผสานกับเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Co-Creation) ในการ รั้งสรณ์นวัตกรรม 2) Practices (P): องค์กรดิจิทัลจะมีบรรทัดฐาน (norms) ในกระบวนการ ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มคุณค่าและสร้างความแตกต่าง จากองค์กรอื่นๆ ใน 3 มิติหลักๆ คือ Digitized Operations, Collaborative Learning และ Data-Driven Decision 3) Workforce (W) : องค์กร ดิจิทัลจะมีมุมมองต่อพนักงานที่กว้างขวางกว่าเดิม จากองค์กรอนาล็อกที่มีมุมมองว่าพนักงานเป็น เพียงผู้รับจ้าง (Employee) ที่องค์กรจ้างมาปฏิบัติงานไปวัน ๆ มาสู่มุมมองที่มองว่าพนักงานเป็นส่วน หนึ่งของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร พนักงานทุก ๆ คนเป็นเจ้าของงานที่มีส่วนสำคัญในผลสำเร็จ ขององค์กร และ 4) Resources (R) : นอกเหนือไปจากคน (พนักงาน) แล้ว เทคโนโลยีดิจิทัลและ ข้อมูลจะเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กรดิจิทัล ทรัพยากรเหล่านี้จะส่งผลต่อการ สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

Wahyu, L., Mihardjo, W. & Sasmoko, S. (2018) ศึกษาเรื่อง “การแปลงระบบดิจิทัล บทบาทความเป็นผู้นำทางดิจิทัลในการพัฒนานวัตกรรมรูปแบบธุรกิจที่เป็นสื่อกลางโดยกลยุทธ์การสร้างความร่วมมือสำหรับบริษัทที่รับผิดชอบด้านการสื่อสารโทรคมนาคม ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ประเมินบทบาทของความเป็นผู้นำแบบดิจิทัลไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมผ่านกลยุทธ์การสร้างความร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรมรูปแบบธุรกิจ การศึกษาดำเนินการกับผู้ตอบแบบสอบถามผู้นำอาวุโส 88 คน การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้แอปพลิเคชัน SmartPLS ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางดิจิทัลส่งผลทางอ้อม ผ่านกลยุทธ์การสร้างความร่วมมือ ในการพัฒนานวัตกรรมรูปแบบธุรกิจ กลยุทธ์การสร้างร่วมมือบทบาทเป็นสื่อกลางในความสัมพันธ์ระหว่างนวัตกรรมรูปแบบธุรกิจและความเป็นผู้นำทางดิจิทัล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กรและระดับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ และ 4) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยดำเนินการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ คือ บุคลากร ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลาง) จำนวนทั้งสิ้น 728 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากร ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลาง) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน 5% ซึ่งคำนวณตามสูตร (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่ e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา
 n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่าโดย

$$N = \frac{728}{1 + (728 \times 0.05^2)}$$

$$= \frac{728}{2.82}$$

$$= 258$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 258 คน จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบชั้น
 ภูมิแบ่งสัดส่วน (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของหน่วยงานภายในกรมส่งเสริม
 สหกรณ์ แสดงดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา กรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลาง)

หน่วยงาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
สำนักงานเลขานุการกรม	68	24
กองการเจ้าหน้าที่	55	19
กองคลัง	62	22
กองแผนงาน	60	21
กองพัฒนาระบบสนับสนุนการสหกรณ์	117	41
กองพัฒนาสหกรณ์ด้านการเงินและร้านค้า	54	19
กองพัฒนาสหกรณ์ภาคการเกษตรและกลุ่มเกษตรกร	81	29
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	33	13
สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์	46	16
กลุ่มตรวจสอบภายใน	11	4
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	8	3
สำนักส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ 1	65	23
สำนักส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ 2	68	24
รวม	728	258

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ประเภท ระดับ ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับเงินเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร จำนวน 20 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านผู้นำองค์กร จำนวน 5 ข้อ 2) ด้านผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านเทคโนโลยี จำนวน 5 ข้อ และ 4) ด้านวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 15 ข้อ ได้แก่ 1) โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 5 ข้อ 2) กระบวนการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 5 ข้อ 3) ทักษะทางด้านดิจิทัลของบุคลากร จำนวน 5 ข้อ

โดยส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ใช้แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ค่าระดับคะแนน	5	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าระดับคะแนน	4	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าระดับคะแนน	3	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าระดับคะแนน	2	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าระดับคะแนน	1	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Question)

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การสร้างเครื่องมือในการศึกษา ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาจากเอกสาร หลักแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล เพื่อกำหนดขอบเขตของการศึกษาและเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) จัดทำแบบสอบถามเป็นแบบฉบับร่างให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการศึกษา

3) นำแบบสอบถามฉบับร่างส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบโครงสร้าง คำถาม การใช้ภาษา และความครอบคลุมกับเนื้อหาที่ต้องการวัด แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4) จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาค่า IOC (Index of Item - Objective Congruence) โดยกำหนดเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

คะแนน	+1	แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามวัตถุประสงค์
คะแนน	0	ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
คะแนน	-1	ข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

เมื่อได้ผลคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านแล้ว นำมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร โดยเกณฑ์ที่ใช้ คือ 1) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 มีความเที่ยงตรงนำไปใช้ได้ 2) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้ เมื่อลองทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) พบว่าค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 ซึ่งหมายความว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านได้พิจารณาแบบสอบถามแล้วว่า เนื้อหา การใช้ภาษา และโครงสร้างแบบสอบถามถูกต้องครบถ้วน

5) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากร ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อเป็นการตรวจสอบข้อบกพร่องของแบบสอบถาม จากนั้นทำการแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง โดยนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α - coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้น จากการตรวจสอบค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าอยู่ตั้งแต่ 0.752 - 0.886 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามนี้สามารถนำมาใช้เก็บข้อมูลได้ แสดงดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

(n=30)

ตัวแปร	ตัวแปรรายด้าน	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach Alpha)
ตัวแปรอิสระ	ปัจจัยภายในองค์กร	0.815
	ด้านผู้นำองค์กร	0.801
	ด้านผู้ปฏิบัติงาน	0.752
	ด้านเทคโนโลยี	0.882
	ด้านวัฒนธรรมองค์กร	0.827
ตัวแปรตาม	การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์	0.838
	โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีดิจิทัล	0.781
	กระบวนการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล	0.846
	ทักษะทางด้านดิจิทัลของบุคลากร	0.886

6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว มาตรวจปรับปรุงอีกครั้ง จากนั้นนำไปสร้างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้ศึกษาขอหนังสือจากสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ส่งถึงอธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้ศึกษาจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google Form) จากนั้นนำ QR code และ URL ของแบบสอบถามส่งให้กลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งกำหนดนัดหมายกำหนดเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนภายใน 1 สัปดาห์

3.3 เมื่อครบกำหนดผู้ศึกษารวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากระบบออนไลน์ จำนวนทั้งสิ้น 258 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1) การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประเภท ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับเงินเดือน วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51 – 5.00	หมายถึง	ส่งผลในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 – 4.50	หมายถึง	ส่งผลในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 – 3.50	หมายถึง	ส่งผลในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 – 2.50	หมายถึง	ส่งผลในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.50	หมายถึง	ส่งผลในระดับน้อยที่สุด

3) การวิเคราะห์ระดับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51 – 5.00	หมายถึง	ส่งผลในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 – 4.50	หมายถึง	ส่งผลในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 – 3.50	หมายถึง	ส่งผลในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 – 2.50	หมายถึง	ส่งผลในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.50	หมายถึง	ส่งผลในระดับน้อยที่สุด

4) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

1) ศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ ค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One-way ANOVA) หากผลการทดสอบพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 - 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์ที่แสดงขนาดของความสัมพันธ์ของตัวแปร เครื่องหมายบวก (+) หรือลบ (-) จะแสดงทิศทางของความสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีพิสัยระหว่าง +1 ถึง -1 ค่า +1 แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างสมบูรณ์ ค่า 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน และค่า -1 แสดงถึงความสัมพันธ์ผกผันอย่างสมบูรณ์ (Hair and others, 2010:156-157)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้ศึกษาได้ส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 258 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 258 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ตารางประกอบการบรรยายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในองค์กรของกรมส่งเสริมสหกรณ์
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์
4. ผลทดสอบสมมติฐาน
5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการสอบถามบุคลากรสังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลาง) เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประเภท ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับเงินเดือน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวม แจกแจงเป็นความถี่ และร้อยละ แสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

(n = 258)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	64	24.81
1.2 หญิง	192	74.42
1.3 เพศทางเลือก (LGBT)	2	0.78
2. อายุ		
2.1 อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	52	20.16
2.2 อายุ 31 - 35 ปี	40	15.50
2.3 อายุ 36 - 40 ปี	62	24.03
2.4 อายุ 41 - 45 ปี	66	25.58
2.5 อายุมากกว่า 45 ปี	38	14.73
3. การศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	31	12.02
3.2 ปริญญาตรี	122	47.29
3.3 ปริญญาโท	101	39.15
3.4 สูงกว่าปริญญาโท	4	1.55
4. ประเภท		
4.1 ข้าราชการ	220	85.27
4.2 ลูกจ้างประจำ	6	2.33
4.3 พนักงานราชการ	32	12.40
5. ระดับตำแหน่ง		
5.1 เชี่ยวชาญ	2	0.78
5.2 ชำนาญการพิเศษ	21	8.14
5.3 ชำนาญการ	52	20.16
5.4 ปฏิบัติการ	108	41.86
5.5 ชำนาญงาน	14	5.43
5.6 ปฏิบัติงาน	24	9.30
5.7 อื่น ๆ	37	14.34

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
6. หน่วยงานที่สังกัด		
6.1 สำนักงานเลขานุการกรม	24	9.30
6.2 กองการเจ้าหน้าที่	19	7.36
6.3 กองคลัง	22	8.53
6.4 กองแผนงาน	21	8.14
6.5 กองพัฒนาระบบสนับสนุนการสหกรณ์	41	15.89
6.6 กองพัฒนาสหกรณ์ด้านการเงินและร้านค้า	19	7.36
6.7 กองพัฒนาสหกรณ์ภาคการเกษตรและกลุ่มเกษตรกร	29	11.24
6.8 ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	13	5.04
6.9 สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์	16	6.20
6.10 กลุ่มตรวจสอบภายใน	4	1.55
6.11 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	3	1.16
6.12 สำนักส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ 1	23	8.91
6.13 สำนักส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ 2	24	9.30
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
7.1 ไม่เกินหรือเท่ากับ 10 ปี	162	62.79
7.2 11 - 20 ปี	47	18.22
7.3 21 - 30 ปี	43	16.67
7.4 30 ปี ขึ้นไป	6	2.33
8. ระดับเงินเดือน		
8.1 ไม่เกินหรือเท่ากับ 20,000 บาท	125	48.45
8.2 20,0001 - 30,000 บาท	69	26.74
8.3 30,0001 - 40,000 บาท	39	15.12
8.4 มากกว่า 40,000 บาท	25	9.69

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 74.42 มีอายุระหว่าง 41 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.58 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 47.29 เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 85.27 ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 41.86 สังกัดกองพัฒนาระบบสนับสนุนการสหกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 15.89 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกินหรือเท่ากับ 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.79 และระดับเงินเดือนไม่เกินหรือเท่ากับ 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.45

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในองค์กรของกรมส่งเสริมสหกรณ์

จากการสอบถามบุคลากรสังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลาง) เกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำองค์กร ด้านผู้ปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยี และด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้วยการใช้มาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงดังตารางที่ 4.2 - 4.6

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายในองค์กรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยแสดงภาพรวม

(n = 258)			
ปัจจัยภายในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านผู้นำองค์กร	3.85	0.51	มาก
2. ด้านผู้ปฏิบัติงาน	3.51	0.58	มาก
3. ด้านเทคโนโลยี	3.04	0.79	ปานกลาง
4. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	3.71	0.65	มาก
รวม	3.53	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.2 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาปัจจัยในแต่ละด้านพบว่า ปัจจัยในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุดได้ดังนี้ ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.51) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.65) ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.58) และปัจจัยด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.04$, S.D. = 0.79)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านผู้นำองค์กร

(n = 258)

ด้านผู้นำองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงาน	3.88	0.58	มาก
2. ผู้บริหารมีทักษะที่ดีต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงาน	3.79	0.64	มาก
3. ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในหน่วยงาน	4.19	0.61	มาก
4. ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานในแต่ละฝ่าย ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	3.61	0.68	มาก
5. ผู้บริหารวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานอย่างชัดเจน เพื่อมุ่งการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล	3.77	0.76	มาก
รวม	3.85	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.3 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านผู้นำองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.58) ผู้บริหารมีทักษะที่ดีต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานในแต่ละฝ่าย ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.68)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านผู้ปฏิบัติงาน

(n = 258)

ด้านผู้ปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเทคโนโลยี ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน	3.52	0.64	มาก
2. บุคลากรมีทักษะที่ดีต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.46	0.73	ปานกลาง
3. บุคลากรมีทัศนคติที่ดี พร้อมทั้งจะเรียนรู้เกี่ยวกับ เทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	3.76	0.68	มาก
4. บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ	3.40	0.76	ปานกลาง
5. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทาง ดิจิทัลในอนาคต	3.41	0.76	ปานกลาง
รวม	3.51	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.4 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีทัศนคติที่ดี พร้อมทั้งจะเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.64) บุคลากรมีทักษะที่ดีต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.76)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านเทคโนโลยี

(n = 258)

ด้านเทคโนโลยี	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. หน่วยงานมีทรัพยากรเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร	3.04	0.89	ปานกลาง
2. หน่วยงานติดตั้งสัญญาณเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีความเสถียรและมีคุณภาพ ครอบคลุมทุกพื้นที่ในหน่วยงาน	2.92	0.90	ปานกลาง
3. หน่วยงานมีการดูแลบำรุงรักษาอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ	3.04	0.85	ปานกลาง
4. หน่วยงานมีระบบดูแลรักษาความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย	3.06	0.93	ปานกลาง
5. หน่วยงานกำกับ ติดตาม และประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ	3.12	0.84	ปานกลาง
รวม	3.04	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ข้อ โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานกำกับ ติดตาม และประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.84) รองลงมา คือ หน่วยงานมีระบบดูแลรักษาความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย ($\bar{X} = 3.06$, S.D. = 0.93) หน่วยงานมีทรัพยากรเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร ($\bar{X} = 3.04$, S.D. = 0.89) และหน่วยงานมีการดูแลบำรุงรักษาอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.04$, S.D. = 0.85) เท่ากัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานติดตั้งสัญญาณเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีความเสถียรและมีคุณภาพ ครอบคลุมทุกพื้นที่ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.92$, S.D. = 0.90)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยภายในองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร

(n = 258)

ด้านวัฒนธรรมองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. หน่วยงานมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วมกันในการสร้างการเปลี่ยนแปลงด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	3.68	0.81	มาก
2. หน่วยงานปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และมีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน	4.05	0.73	มาก
3. หน่วยงานมีความพร้อมและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยเปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ	3.62	0.73	มาก
4. หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรใฝ่รู้ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	3.73	0.79	มาก
5. หน่วยงานส่งเสริมการทำงานในรูปแบบบูรณาการที่มีการเชื่อมโยงเทคโนโลยีดิจิทัล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	3.49	0.85	ปานกลาง
รวม	3.71	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.6 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และมีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.73) รองลงมา คือ หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรใฝ่รู้ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.79) หน่วยงานมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วมกันในการสร้างการเปลี่ยนแปลงด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.81) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานส่งเสริมการทำงานในรูปแบบบูรณาการที่มีการเชื่อมโยงเทคโนโลยีดิจิทัล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.85)

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์

จากการสอบถามความคิดเห็นบุคลากรสังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลาง) เกี่ยวกับระดับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล 3 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีดิจิทัล กระบวนการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล และทักษะทางด้านดิจิทัลของบุคลากร ด้วยการใช้มาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงดังตารางที่ 4.7 – 4.10

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยแสดงภาพรวม

(n = 258)

ระดับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล ของกรมส่งเสริมสหกรณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีดิจิทัล	3.35	0.69	ปานกลาง
2. กระบวนการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล	3.33	0.71	ปานกลาง
3. ทักษะทางด้านดิจิทัลของบุคลากร	3.43	0.65	ปานกลาง
รวม	3.37	0.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุดได้ดังนี้ ทักษะทางด้านดิจิทัลของบุคลากร ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.65) โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.69) และกระบวนการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของ
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีดิจิทัล

(n = 258)

โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีดิจิทัล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. หน่วยงานมีการบริหารจัดการทรัพยากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความเพียงพอ เหมาะสม และสอดคล้องกับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน	3.20	0.79	ปานกลาง
2. หน่วยงานมีการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเชื่อมโยงการให้บริการดิจิทัล	3.26	0.80	ปานกลาง
3. หน่วยงานมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ช่วยให้บุคลากรสามารถเชื่อมโยง สื่อสาร และแลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกัน	3.18	0.80	ปานกลาง
4. หน่วยงานมีการจัดการด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามกฎหมาย	3.34	0.79	ปานกลาง
5. หน่วยงานมีการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มุ่งมั่นต่อหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส	3.76	0.84	มาก
รวม	3.35	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีดิจิทัลโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานมีการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มุ่งมั่นต่อหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.84) รองลงมา คือ หน่วยงานมีการจัดการด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามกฎหมาย ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.79) หน่วยงานมีการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเชื่อมโยงการให้บริการดิจิทัล ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 0.80) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ช่วยให้บุคลากรสามารถเชื่อมโยง สื่อสาร และแลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกัน ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.80)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของ
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านกระบวนการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล

(n = 258)

กระบวนการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. หน่วยงานกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและนโยบายที่ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	3.52	0.84	มาก
2. หน่วยงานสนับสนุนงบประมาณเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของหน่วยงาน	3.34	0.79	ปานกลาง
3. หน่วยงานมีระบบการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นขั้นตอน มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.21	0.86	ปานกลาง
4. หน่วยงานมีการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศในฐานข้อมูลกลางอย่างเป็นระบบ พร้อมใช้งาน และสามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว	3.27	0.81	ปานกลาง
5. หน่วยงานมีกระบวนการกำกับ ติดตาม และประเมินผล การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.31	0.77	ปานกลาง
รวม	3.33	0.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านกระบวนการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและนโยบายที่ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.84) รองลงมา คือ หน่วยงานสนับสนุนงบประมาณเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.79) หน่วยงานมีกระบวนการกำกับ ติดตาม และประเมินผล การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.77) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีระบบการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นขั้นตอน มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.86)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของ
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านทักษะทางด้านดิจิทัลของบุคลากร

(n = 258)

ทักษะทางด้านดิจิทัลของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน	3.50	0.66	ปานกลาง
2. บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล	3.36	0.77	ปานกลาง
3. บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.47	0.76	ปานกลาง
4. บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างสรรค์ผลงานในรูปแบบใหม่	3.48	0.77	ปานกลาง
5. บุคลากรมีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงาน พร้อมที่จะปรับปรุงพัฒนา และเพิ่มผลงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	3.37	0.78	ปานกลาง
รวม	3.43	0.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านทักษะทางด้านดิจิทัลของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างสรรค์ผลงานในรูปแบบใหม่ ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.77) บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.76) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.77)

4. ผลทดสอบสมมติฐาน

4.1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล แตกต่างกัน

4.1.1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล แตกต่างกัน จำแนกตามเพศ

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน

H_1 กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน ผลแสดงดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ชาย	64	3.53	0.64	3.00	0.05*
หญิง	192	3.32	0.62		
เพศทางเลือก (LGBT)	2	2.97	0.33		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมจำแนกตามเพศ พบว่า จากการทดสอบสมมติฐาน Sig = 0.05 ซึ่งมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) จึงสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงต้องนำไปทดสอบค่า LSD (Least Significant Difference) แสดงดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ของระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล จำแนกตามเพศ

(n = 258)

เพศ	\bar{X}	ชาย	หญิง	เพศทางเลือก (LGBT)
		3.53	3.32	2.97
ชาย	3.53	-	0.21*	.56
หญิง	3.32	-	-	.36
เพศทางเลือก (LGBT)	2.97	-	-	-

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบรายคู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศชายมีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลสูงกว่าเพศหญิง

4.1.2 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน

H_1 กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน ผลแสดงดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล จำแนกตามอายุ

(n = 258)

อายุ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	52	3.40	0.61	0.63	0.64
อายุ 31 - 35 ปี	40	3.26	0.39		
อายุ 36 - 40 ปี	62	3.33	0.45		
อายุ 41 - 45 ปี	66	3.43	0.76		
อายุมากกว่า 45 ปี	38	3.42	0.82		

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมจำแนกตามอายุ พบว่า จากการทดสอบสมมติฐาน Sig = 0.64 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H₀) และปฏิเสธสมมติฐาน (H₁) จึงสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.1.3 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล แตกต่างกัน จำแนกตามการศึกษา

สมมติฐานทางสถิติ

H₀ กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทางการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน

H₁ กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทางการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน ผลแสดงดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ต่ำกว่าปริญญาตรี	31	3.19	0.45	10.54	0.00*
ปริญญาตรี	122	3.36	0.49		
ปริญญาโท	101	3.50	0.70		
สูงกว่าปริญญาโท	4	1.92	1.30		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมจำแนกตามการศึกษา พบว่า จากการทดสอบสมมติฐาน Sig = 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่ากว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐาน (H₁) จึงสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคล

ทางด้านการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงต้องนำไปทดสอบค่า LSD (Least Significant Difference) แสดงดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ของระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	สูงกว่า
		ปริญญาตรี			ปริญญาโท
		3.19	3.36	3.50	1.92
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.19	-	-0.17	-0.31*	1.27*
ปริญญาตรี	3.36	-	-	-0.14	1.44*
ปริญญาโท	3.50	-	-	-	1.58*
สูงกว่าปริญญาโท	1.92	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบรายคู่พบว่า การศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลต่ำกว่าระดับปริญญาโท, การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลสูงกว่าระดับสูงกว่าปริญญาโท, การศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลสูงกว่าระดับสูงกว่าปริญญาโท และการศึกษาระดับปริญญาโทมีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลสูงกว่าระดับสูงกว่าปริญญาโท

4.1.4 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล แตกต่างกัน จำแนกตามประเภท

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านประเภทงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน

H_1 กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านประเภทงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน ผลแสดงดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล จำแนกตามประเภท

(n = 258)

ประเภท	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ข้าราชการ	220	3.36	0.65	0.10	0.90
ลูกจ้างประจำ	6	3.43	0.60		
พนักงานราชการ	32	3.41	0.42		

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมจำแนกตามประเภทงาน พบว่า จากการทดสอบสมมติฐาน Sig = 0.90 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) จึงสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านประเภทงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.1.5 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล แตกต่างกัน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน

H_1 กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน ผลแสดงดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล
จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

(n = 258)

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ผู้เชี่ยวชาญ	2	1.80	0.75	2.85	0.01*
ชำนาญการพิเศษ	21	3.23	1.05		
ชำนาญการ	52	3.42	0.61		
ปฏิบัติการ	108	3.41	0.53		
ชำนาญงาน	14	3.30	0.70		
ปฏิบัติงาน	24	3.24	0.39		
อื่น ๆ	37	3.47	0.57		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมจำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า จากการทดสอบสมมติฐาน Sig = 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่ากว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) จึงสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงต้องนำไปทดสอบค่า LSD (Least Significant Difference) แสดงดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ของระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	\bar{X}	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ	ชำนาญ	ปฏิบัติ	ชำนาญ	ปฏิบัติ	อื่น ๆ
		ชำนาญ	การพิเศษ	การ	การ	งาน	งาน	
		1.80	3.23	3.42	3.41	3.30	3.24	3.47
เชี่ยวชาญ	1.80	-	-1.43*	-1.62*	-1.61*	-1.50*	-1.44*	-1.68
ชำนาญการพิเศษ	3.23	-	-	-0.19	-0.18	-0.07	-0.01	-0.24
ชำนาญการ	3.42	-	-	-	0.01	0.12	0.18	-0.05
ปฏิบัติการ	3.41	-	-	-	-	0.11	0.17	-0.06
ชำนาญงาน	3.30	-	-	-	-	-	0.06	-0.17
ปฏิบัติงาน	3.24	-	-	-	-	-	-	-0.23
อื่น ๆ	3.47	-	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบรายคู่ พบว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรในระดับเชี่ยวชาญมีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ ปฏิบัติการ ชำนาญงาน และปฏิบัติงาน

4.1.6 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล แตกต่างกัน จำแนกตามหน่วยงาน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านหน่วยงานที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน

H_1 กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านหน่วยงานที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน ผลแสดงดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล
จำแนกตามหน่วยงาน

(n = 258)

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
สำนักงานเลขานุการกรม (สลก)	24	3.70	0.49	3.19	0.00*
กองการเจ้าหน้าที่ (กกจ)	19	3.09	0.61		
กองคลัง (กค)	22	3.50	0.65		
กองแผนงาน (กผง)	21	3.76	0.82		
กองพัฒนาระบบสนับสนุนการสหกรณ์ (กพน)	41	3.11	0.63		
กองพัฒนาสหกรณ์ด้านการเงินและร้านค้า (กพง)	19	3.30	0.28		
กองพัฒนาสหกรณ์ภาคการเกษตรและกลุ่มเกษตรกร (กพก)	29	3.21	0.32		
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ศสท)	13	3.34	0.55		
สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ (สทส)	16	3.42	0.64		
กลุ่มตรวจสอบภายใน (กตบ)	4	2.82	0.46		
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร)	3	3.87	0.81		
สำนักส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ 1 (สสป1)	23	3.39	0.77		
สำนักส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ 2 (สสป2)	24	3.49	0.57		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมจำแนกตามหน่วยงาน พบว่า จากการทดสอบสมมติฐาน Sig = 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่ากว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) จึงสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงต้องนำไปทดสอบค่า LSD (Least Significant Difference) แสดงดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ของระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล จำแนกตามหน่วยงาน

(n = 258)

หน่วยงาน	\bar{X}	สลก.	กกจ.	กค.	กผง.	กพน.	กพง.	กพก.	ศสท.	สทส.	กตน.	กพร.	สสพ1	สสพ2
		3.70	3.09	3.50	3.76	3.11	3.30	3.21	3.34	3.42	2.82	3.87	3.39	3.49
สลก.	3.70	-	.61*	0.20	-0.06	.59*	.40*	.49*	0.36	0.28	.88*	-0.17	0.31	0.21
กกจ.	3.09	-	-	-.41*	-.67*	-0.02	-0.21	-0.12	-0.25	-0.33	0.27	-.78*	-0.30	-.40*
กค.	3.50	-	-	-	-0.26	.39*	0.20	0.29	0.16	0.08	.68*	-0.37	0.11	0.01
กผง.	3.76	-	-	-	-	.65*	.46*	.55*	.42*	0.34	.94*	-0.11	.37*	0.27
กพน.	3.11	-	-	-	-	-	-0.19	-0.10	-0.23	-0.31	0.29	-.76*	-0.28	-.38*
กพง.	3.30	-	-	-	-	-	-	0.09	-0.04	-0.12	0.48	-0.57	-0.09	-0.19
กพก.	3.21	-	-	-	-	-	-	-	-0.13	-0.21	0.39	-0.66	-0.18	-0.28
ศสท.	3.34	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.08	0.52	-0.53	-0.05	-0.15
สทส.	3.42	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.60	-0.45	0.03	-0.07
กตน.	2.82	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-1.05*	-0.57	-.67*
กพร.	3.87	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.48	0.38
สสพ1	3.39	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.10
สสพ2	3.49	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบรายคู่พบว่า บุคลากรในหน่วยงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสำนักงานเลขาธิการกรม (สลก.) มีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล สูงกว่า กองการเจ้าหน้าที่ (กกจ.) กองพัฒนาระบบสนับสนุนการสหกรณ์ (กพน.) กองพัฒนาสหกรณ์ด้านการเงินและร้านค้า (กพง.) กองพัฒนาสหกรณ์ภาคการเกษตรและกลุ่มเกษตรกร (กพก.) และกลุ่มตรวจสอบภายใน (กตน.), กองการเจ้าหน้าที่ (กกจ.) มีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล ต่ำกว่า กองคลัง (กค.) กองแผนงาน (กผง.) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.) และสำนักส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ 2 (สสพ2.), กองคลัง (กค.) มีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล สูงกว่า กองพัฒนาระบบสนับสนุนการสหกรณ์ (กพน.) และกลุ่มตรวจสอบภายใน (กตน.), กองแผนงาน (กผง.) มีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล สูงกว่า กองพัฒนาระบบสนับสนุนการสหกรณ์ (กพน.) กองพัฒนาสหกรณ์ด้านการเงินและร้านค้า (กพง.) กองพัฒนาสหกรณ์ภาคการเกษตรและกลุ่มเกษตรกร (กพก.) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ศสท.) กลุ่มตรวจสอบภายใน (กตน.) และสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ 1 (สสพ1.), กองพัฒนาระบบสนับสนุนการสหกรณ์ (กพน.) มีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล ต่ำกว่า กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.) และสำนักส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ 2 (สสพ2.) และกลุ่มตรวจสอบภายใน (กตน.) มีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล ต่ำกว่า กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.) และสำนักส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ 2 (สสพ2.)

4.1.7 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล แตกต่างกัน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน

H_1 กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน ผลแสดงดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

(n = 258)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ไม่เกินหรือเท่ากับ 10 ปี	162	3.40	0.53	1.89	0.13
11 - 20 ปี	47	3.27	0.61		
21 - 30 ปี	43	3.29	0.87		
30 ปี ขึ้นไป	6	3.82	0.99		

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า จากการทดสอบสมมติฐาน Sig = 0.13 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) จึงสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.1.8 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล แตกต่างกัน จำแนกตามระดับเงินเดือน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน

H_1 กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน ผลแสดงดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล จำแนกตามระดับเงินเดือน

(n = 258)

ระดับเงินเดือน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ไม่เกินหรือเท่ากับ 20,000 บาท	125	3.39	0.52	1.56	0.20
20,0001 - 30,000 บาท	69	3.37	0.52		
30,0001 - 40,000 บาท	39	3.45	0.62		
มากกว่า 40,000 บาท	25	3.13	1.18		

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมจำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่า จากการทดสอบสมมติฐาน Sig = 0.20 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงให้เห็นว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) จึงสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 องค์ประกอบของปัจจัยภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 องค์ประกอบของปัจจัยภายในองค์กรกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 องค์ประกอบของปัจจัยภายในองค์กรกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กัน

จากการทดสอบสมมติฐาน ผลแสดงดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์องค์ประกอบของปัจจัยภายในองค์กรต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์

ปัจจัยภายในองค์กร (X)	ค่าสถิติ	การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของ กรมส่งเสริมสหกรณ์ (Y)				ระดับ ความสัมพันธ์ โดยรวม
		Y ₁	Y ₂	Y ₃	(Y ₁₋₃)	
ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร	(r)	0.469**	0.533**	0.484**	0.543**	ปานกลาง
	Sig (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	
ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน	(r)	0.599**	0.620**	0.574**	0.655**	ปานกลาง
	Sig (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	
ปัจจัยด้านเทคโนโลยี	(r)	0.679**	0.699**	0.613**	0.728**	สูง
	Sig (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	
ปัจจัยด้านวัฒนธรรม องค์กร	(r)	0.683**	0.674**	0.606**	0.707**	ปานกลาง
	Sig (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	
โดยรวม (X)	(r)	0.758**	0.775**	0.705**	0.818**	สูง
	Sig (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Y₁ โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีดิจิทัล

Y₂ กระบวนการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล

Y₃ ทักษะทางด้านดิจิทัลของบุคลากร

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ด้านผู้ปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยี และด้านวัฒนธรรมองค์กร กับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ทุกด้าน อธิบายได้ว่า การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ กับปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ด้านผู้ปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยี และด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = .818$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงระดับสูง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ($r = 0.728$) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ($r = 0.707$) และปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน ($r = 0.655$) และปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ($r = 0.543$) มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์

จากการสอบถามบุคลากรสังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลาง) เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้นำเสนอในรูปของการบรรยายสรุป แสดงดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์

ปัญหาและอุปสรรค	จำนวน	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
ผู้นำองค์กร	52	ปรับปรุงแบบและวิธีการทำงานจากรูปแบบเดิมมาสู่การใช้เทคโนโลยีอย่างเต็มระบบ ขับเคลื่อนการปฏิบัติงานโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างจริงจัง	11
<ul style="list-style-type: none"> - การวางแผนงานกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในองค์กรยังไม่ชัดเจน - ผู้บริหารยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และการเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในหน่วยงาน 			
บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	68	ส่งเสริมสนับสนุนโดยการจัดอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	48
<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรที่ปฏิบัติงานมานานแล้ว และมีอายุมากแล้ว ไม่มีความสนใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และไม่มี การพัฒนาความรู้ ด้านเทคโนโลยี - บุคลากรระดับบังคับบัญชาหลายท่านที่ยังไม่เข้าใจและยอมรับระบบดิจิทัล - บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจด้านดิจิทัล ไม่เปิดใจยอมรับเทคโนโลยี - บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน 			

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ปัญหาและอุปสรรค	จำนวน	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
เทคโนโลยี	59	สนับสนุนเทคโนโลยีที่ทันสมัย และมีประสิทธิภาพพร้อมใช้งาน	56
- สัญญาณอินเทอร์เน็ตไม่มีความเสถียร		ติดตั้งสัญญาณอินเทอร์เน็ต ที่มี	
- อุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ ไม่ค่อยมี		คุณภาพ และครอบคลุมทั้งพื้นที่	
ประสิทธิภาพและเพียงพอกับความ		ในหน่วยงาน	
ต้องการของบุคลากร			
- อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่จัดซื้อสเปคต่ำ			
เกินไป ไม่เหมาะกับการใช้งาน			
วัฒนธรรมองค์กร	45	ส่งเสริมวัฒนธรรมด้านเทคโนโลยี	32
		ดิจิทัล พร้อมทั้งสนับสนุนกิจกรรม	
		ต่าง ๆ ด้านเทคโนโลยี การมีส่วนร่วม	
		การทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดการ	
		ยอมรับเทคโนโลยี	
อื่น ๆ	34	สนับสนุนงบประมาณด้าน	28
- งบประมาณ		เทคโนโลยีดิจิทัลให้เพียงพอต่อ	
		ความต้องการ	
รวมผู้แสดงความคิดเห็น	258		175

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล ของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีดังนี้

ปัญหาและอุปสรรคในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์มากที่สุด คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มากที่สุด เห็นว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานมานานแล้ว และมีอายุมากแล้ว ไม่มีความสนใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และไม่มีการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี บุคลากรระดับบังคับบัญชาหลายท่านที่ยังไม่เข้าใจและยอมรับระบบดิจิทัล บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจด้านดิจิทัล ไม่เปิดใจยอมรับเทคโนโลยี และบุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน รองลงมา คือ เทคโนโลยี เห็นว่า สัญญาณอินเทอร์เน็ตไม่มีความเสถียร อุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพและเพียงพอ กับความต้องการของบุคลากร และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่จัดซื้อสเปคต่ำเกินไป ไม่เหมาะกับการใช้งาน ตามมาด้วยผู้นำองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และอื่น ๆ เช่น งบประมาณ ตามลำดับ

ข้อเสนอข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า ด้านผู้นำองค์กร ส่วนใหญ่เห็นว่าควรปรับปรุงแบบและวิธีการทำงานจากรูปแบบเดิมมาสู่การใช้เทคโนโลยีอย่างเต็มระบบ ชับเคลื่อนการปฏิบัติงานโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างจริงจัง ด้านผู้ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ด้านเทคโนโลยี ส่วนใหญ่เห็นว่าควรสนับสนุนเทคโนโลยีที่ทันสมัย และมีประสิทธิภาพพร้อมใช้งาน ติดตั้งสัญญาณอินเทอร์เน็ต ที่มีคุณภาพ และครอบคลุมทั้งพื้นที่ในหน่วยงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่วนใหญ่เห็นว่าควรส่งเสริมวัฒนธรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล พร้อมทั้งสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ด้านเทคโนโลยี การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดการยอมรับ เทคโนโลยี และอื่น ๆ ด้านงบประมาณ เห็นควรสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้เพียงพอต่อความต้องการ



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้ศึกษาสรุปผลการศึกษาดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผลการศึกษา
3. ข้อเสนอแนะการศึกษา

1. สรุปผลการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร และระดับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ และ 4) เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์

โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากร ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 258 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Taro Yamane สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยตัวแปรที่ (t - Test) เพื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่มตัวอย่างขึ้นไป การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient)

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ จากผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41 – 55 ปี ส่วนใหญ่ การศึกษาระดับปริญญาตรี ประเภทข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่สังกัดกองพัฒนาระบบ สนับสนุนการสหกรณ์ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี และมีระดับเงินเดือนไม่เกินหรือเท่ากับ 20,000 บาท

1.2 ปัจจัยภายในองค์กรของกรมส่งเสริมสหกรณ์

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของปัจจัยภายในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านผู้นำองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านผู้ปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยี ตามลำดับ โดยกลุ่ม ตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล ในแต่ละด้านสรุป ดังนี้

1.2.1 ด้านผู้นำองค์กร มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในหน่วยงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงาน และผู้บริหารมีทักษะ ที่ดีต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงาน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานในแต่ละฝ่าย ได้อย่างเหมาะสมและมี ประสิทธิภาพ

1.2.2 ด้านผู้ปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีทัศนคติที่ดี พร้อมทั้งจะเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงาน รองลงมา คือ บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และบุคลากรมีทักษะที่ดีต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ

1.2.3 ด้านเทคโนโลยี มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานกำกับ ติดตาม และประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ อย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ รองลงมา คือ หน่วยงานมีระบบดูแลรักษาความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลที่ทันสมัย หน่วยงานมีทรัพยากรเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ เพียงพอต่อความ ต้องการของบุคลากร และหน่วยงานมีการดูแลบำรุงรักษาอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ เท่ากัน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานติดตั้งสัญญาณเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มี ความเสถียรและมีคุณภาพ ครอบคลุมทุกพื้นที่ในหน่วยงาน

1.2.4 ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และมีจรรยาบรรณ ในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรใฝ่รู้ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง เตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และหน่วยงานมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ ค่านิยมร่วมกันในการสร้างการเปลี่ยนแปลงด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุด คือ หน่วยงานส่งเสริมการทำงานในรูปแบบบูรณาการที่มีการเชื่อมโยงเทคโนโลยีดิจิทัล และการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

1.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรม ส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย คือ ด้านทักษะทางด้านดิจิทัลของบุคลากร ด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี ดิจิทัล และด้านกระบวนการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับ ความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในแต่ละด้านสรุป ดังนี้

1.3.1 โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีดิจิทัล มีระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานมีการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่มุ่งมั่นต่อหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส รองลงมา คือ หน่วยงานมีการ จัดการด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ที่มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามกฎหมาย และหน่วยงานมีการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลให้มี ประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเชื่อมโยงการให้บริการดิจิทัล ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ช่วยให้บุคลากรสามารถเชื่อมโยง สื่อสาร และแลกเปลี่ยน ข้อมูลร่วมกัน

1.3.2 กระบวนการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและ นโยบายที่ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในหน่วยงานอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม รองลงมา คือ หน่วยงานสนับสนุนงบประมาณเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งให้เกิดกระบวนการ เปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของหน่วยงาน และหน่วยงานมีกระบวนการกำกับ ติดตาม และประเมินผล การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีระบบการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นขั้นตอน มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

1.3.3 ทักษะทางด้านดิจิทัลของบุคลากร มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างสรรค์ผลงานในรูปแบบใหม่ และบุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล

2. อภิปรายผลการศึกษา

จากการสรุปผลการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ สามารถนำมาซึ่งการอภิปรายผลในประเด็นดังต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร และระดับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์

ผลที่ได้จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41 – 55 ปี ส่วนใหญ่การศึกษาระดับปริญญาตรี ประเภทข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่สังกัดกองพัฒนาระบบสนับสนุนการสหกรณ์ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี และมีระดับเงินเดือนไม่เกินหรือเท่ากับ 20,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุทุมพร ใจจิตร (2562) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอยู่ในช่วงอายุ 37 – 52 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

2.1.2 ปัจจัยภายในองค์กร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร 4 ด้าน พบว่า

1) **ผู้นำองค์กร** บุคลากรมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ผู้นำองค์กรควรมีทัศนคติที่ดีต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการหน่วยงาน มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่ดีต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงาน ตลอดจนมีการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานอย่างชัดเจน เพื่อมุ่งการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตบุญ แก้วโชติ (2565) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ

ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการอัยการ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ผู้นำองค์กรต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เต็มใจยอมรับและพร้อมที่จะเรียนรู้ เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจนมีการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์อย่างชัดเจนเพื่อมุ่งที่จะ เปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลอย่างสมบูรณ์แบบ และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์จิรา เหลลาราช (2564) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่จะทำให้ห้องปฏิบัติการนวัตกรรมสู่ประสพความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัลนั้น สิ่งที่ต้องพิจารณาจะต้องมี คือ ภาวะผู้นำองค์กร และวิสัยทัศน์ดิจิทัลของผู้บริหาร ซึ่งภาวะผู้นำองค์กรจะมีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางดิจิทัลในระยะยาว

2) *ผู้ปฏิบัติงาน* บุคลากรมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วจะพบว่า ผู้ปฏิบัติงานควรมีทัศนคติที่ดี พร้อมที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่ดีต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดทั้งผู้ปฏิบัติงานยังมีการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวชิระ บุญสาร (2564) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน บุคลากรมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์จิรา เหลลาราช (2564) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่จะทำให้ห้องปฏิบัติการนวัตกรรมสู่ประสพความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ดิจิทัลอีกหนึ่งประการ คือ การที่องค์กรมีผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถทางด้านดิจิทัล โดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่กำลังดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ดิจิทัลจะต้องมีความรู้ ทักษะ และความเข้าใจ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้ในสภาวะแวดล้อมทางดิจิทัล อีกทั้งความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างหลากหลาย

3) *เทคโนโลยี* บุคลากรมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วจะพบว่า หน่วยงานมีการกำกับติดตาม และประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง มีระบบดูแลรักษาความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย มีการดูแลบำรุงรักษาอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้ง มีทรัพยากรเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตบุญ แก้วโชติ (2565) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการอัยการ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ทั้งความพร้อมด้านวัสดุและอุปกรณ์เทคโนโลยีที่มีคุณภาพและทันสมัย และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์จิรา เหลลาราช (2564) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จในการ

ปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การที่องค์กรมีเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีคุณภาพและมีความทันสมัย และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรจำเป็นต้องดำเนินการ ในการที่องค์กรสามารถทำความเข้าใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล อีกทั้งยังเข้าใจการพัฒนาความสามารถของระบบสารสนเทศในองค์กร และสามารถนำสิ่งเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานในทุกภาคส่วนขององค์กรได้จะส่งผลดีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรได้

4) *วัฒนธรรมองค์กร* บุคลากรมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วจะพบว่า หน่วยงานปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และมีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรใฝ่รู้ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ตลอดจนมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วมกันในการสร้างการเปลี่ยนแปลงด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอภินันท์ จันตะนี และประพันธ์ แสงทองดี (2565) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัล ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การก้าวสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลนั้นเป็นเรื่องที่ทุกองค์กรให้ความสำคัญ แต่สิ่งสำคัญที่ต้องเตรียมพร้อมไม่ใช่เรื่องเทคโนโลยี แต่เป็นเรื่อง "พฤติกรรมของคนที่ต้องสร้างให้มีวัฒนธรรมดิจิทัล" ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรทุกคนในองค์กร ประกอบกับการสร้างตัวอย่างที่ดีจากผู้นำองค์กรและผู้นำทีมงานเป็นสำคัญ การสื่อสาร การให้ความสำคัญ และการขึ้นวิสัยทัศน์ล้วนมีผลต่อการกำหนดทิศทางขององค์กร เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่จะนำพาทั้งองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง

2.2 ความคิดเห็นที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลส่วนบุคคลด้านเพศ การศึกษา ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลี เหลืองศรีชัย และลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ (2563) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์

จากผลการทดสอบสมมติฐาน ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางถึงระดับสูง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านเทคโนโลยี ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านผู้ปฏิบัติงาน และด้านผู้นำองค์กร สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งแสดงว่า หากผู้บริหารให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบดิจิทัลในหน่วยงาน ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ติด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ย่อมช่วยให้การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ สูงกว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ ดังนั้น ปัจจัยด้านเทคโนโลยีจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งแสดงว่า หากผู้บริหารองค์กรให้ความสำคัญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กร จัดสรรเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร ติดตั้งสัญญาณเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีความเสถียร มีคุณภาพ และครอบคลุมทุกพื้นที่ในหน่วยงาน ดูแลบำรุงรักษาอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลในหน่วยงานให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ รวมทั้งวางแผนกำกับ ติดตาม ประเมินผลการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลภช เกตุพลสังข์ โสภณา สุตสมบูรณ์ และสุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์ (2567) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.4 แนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ สามารถสรุปเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ดังนี้

2.4.1 ด้านผู้นำองค์กร ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ด้านเทคโนโลยี การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อให้เกิดการยอมรับเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และมีการพัฒนางานในรูปแบบใหม่ ๆ รวมทั้งการวางแผนกระบวนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร เพื่อให้องค์กรมีการขับเคลื่อนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง และเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ และเวทยา ใฝ่ใจดี (2563) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรภาครัฐเพื่อยกระดับความสามารถทางการแข่งขันของประเทศไทย ซึ่งผลการศึกษพบว่า ผู้นำหรือผู้บริหารสูงสุดในองค์กร มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานภายในองค์กร

2.4.2 ด้านบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ควรมีการจัดอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากร ปรับทัศนคติในการทำงานให้กับบุคลากรในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความสนใจต่อการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอยู่ตลอดเวลา และเพื่อให้บุคลากรเกิดการยอมรับเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน และนำไปพัฒนาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดความรวดเร็ว การทำงานเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโกศล จิตวิรัตน์ (2561) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลไทยแลนด์ 4.0 ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผลการศึกษพบว่า การเตรียมคนรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล จุดเริ่มต้นสำคัญของการปรับเปลี่ยน คือ คน (บุคลากร) การบริหารคนในยุคดิจิทัล เพื่อให้เกิดการทำงานเดินไปพร้อมกันหรือไปไกลกว่าเทคโนโลยี กระบวนการและปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่าง ๆ จะช่วยทำให้การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เพื่อเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาพแวดล้อมองค์กรดิจิทัล

2.4.3 ด้านเทคโนโลยี ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ เหมาะสมต่อความต้องการของบุคลากร จัดสรรอุปกรณ์ เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์จิรา เหลลราช (2564) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล ซึ่งผลการศึกษพบว่า การที่องค์กรมีเทคโนโลยีที่มี

คุณภาพและทันสมัย มีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรจำเป็นต้องดำเนินการ ซึ่งการที่องค์กรสามารถทำความเข้าใจในความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล รวมถึงการพัฒนาความสามารถของระบบสารสนเทศขององค์กรและสามารถนำมาประยุกต์ใช้งานในทุกภาคส่วนขององค์กรได้ จะส่งผลดีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลได้

2.4.4 ด้านวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล การยอมรับเทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยการสร้างค่านิยมร่วมกัน ทัศนคติเชิงบวก โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศและแรงจูงใจในการเรียนรู้ของบุคลากร โดยมุ่งเน้นการอบรมให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ และมีการเชื่อมโยงเทคโนโลยีดิจิทัลในหน่วยงาน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิระ บุญสาร (2564) ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านวัฒนธรรมองค์กร เห็นว่า ผู้บริหารควรเปิดใจยอมรับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการดำเนินงาน ควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การพัฒนาวัฒนธรรมทางการเป็นองค์กรดิจิทัลนั้นควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรเกิดการยอมรับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้วยความเต็มใจ



3. ข้อเสนอแนะการศึกษา

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

3.1.1 กรมส่งเสริมสหกรณ์ ควรมีการพัฒนาและวางแผนกลยุทธ์ด้านกระบวนการจัดการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและนโยบายที่ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในหน่วยงานอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม สนับสนุนงบประมาณเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลขององค์กร ปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศในฐานข้อมูลกลางอย่างเป็นระบบ เข้าถึงง่าย สะดวกและรวดเร็ว เพื่อเป็นการลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อีกทั้ง ควรจัดให้มีกระบวนการกำกับ ติดตาม และประเมินผล การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กร

3.1.2 กรมส่งเสริมสหกรณ์ ควรมีการวางแผนสำรวจความต้องการเทคโนโลยีดิจิทัลในแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการปฏิบัติงานและเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ ความทันสมัยของอุปกรณ์เทคโนโลยีด้วย ติดตั้งสัญญาณอินเทอร์เน็ตที่มีความเสถียร มีคุณภาพ ครอบคลุมทุกพื้นที่ในหน่วยงาน และมีการบำรุงรักษาอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลในแต่ละหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้ง กำกับ ติดตาม และประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาวิเคราะห์ห้องค์ประกอบของปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล โดยศึกษาจากหน่วยงานภายนอก องค์กรเอกชน อื่น ๆ เพื่อให้ทราบถึงองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลที่หลากหลายในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน เพื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงของทางดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2.2 ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคคลภายนอกหน่วยงาน หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีการติดต่อประสานงานกับกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลในหลายมุมมอง ซึ่งจะช่วยให้หน่วยงานได้ทราบข้อมูลและข้อเท็จจริงที่หลากหลาย เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงให้การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2566). แผนปฏิบัติการดิจิทัล ระยะ 5 ปี กรมส่งเสริมสหกรณ์ (พ.ศ. 2566-2570) (พิมพ์ครั้งที่ 1). <https://cpd.go.th/>
- กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2566). แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ (พิมพ์ครั้งที่ 1). https://cpd.go.th/images2/2023/plan_cpd2567-1.pdf
- กฤตบุญ แก้วโชติ. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการอัยการ [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. <https://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/83310>
- กฤตพลภักดิ์ ศิริรินทร์ และคณะ. (2565). การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *Journal of Information and Learning*, 34(4). 154-165
- การทางพิเศษแห่งประเทศไทย. (2566). วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลของ กทพ. *Digital Culture*. https://gisportal.exat.co.th/exatPortalHosting/document/EXAT_Digital_Culture.pdf
- เกสรดา ศักดิ์ถิมนิวงศา. (2561, 8 มีนาคม). เตรียมความพร้อมให้กับองค์กรยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯธุรกิจ. <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/119004>
- โกศล จิตวิรัตน์. (2562). ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลไทยแลนด์ 4.0 ในศตวรรษที่ 21. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 12 (6), 1796-1816.
- จันทร์จิรา เหลลาราช. (2563). การปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลและผลกระทบต่อองค์กร. *Journal of Information Science*, 39(4), 1-14.
- จันทร์จิรา เหลลาราช. (2564). ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล. *มนุษยศาสตร์สาร*, 22(1), 227-240.
- จันทร์จิรา เหลลาราช. (2565). ตัวแบบของการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล Model of Digital Transformation. *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ*, 32 (2), 173-185.
- ชัยทวี เสนะวงศ์. (2563, 7 ตุลาคม). คุณลักษณะของ “Digital Organization”. สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. <https://www.khonatwork.com/>
- दनัยรัฐ ธนบดีธรรมจารี. (2561). การมุ่งสู่องค์กรดิจิทัล. <https://www.thaiarchives.org/wp-content/uploads/2019/06/20190808-Digital-Organization.pdf>
- दनัยรัฐ ธนบดีธรรมจารี. (2562). การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลและสถาปัตยกรรม. https://www.sit.kmutt.ac.th/wp-content/uploads/2019/09/001_DX_Part1_Intro_v1082_DT.pdf

- ธนาชาติ นุ่มนนท์. (2562, 19 กุมภาพันธ์). *กลยุทธ์สู่ความสำเร็จด้าน Digital Transformation จาก Framework ของ BCG*. <https://thanachart.org/>
- ธนาคาร เลิศสุดวิชัย (2562, 19 กุมภาพันธ์). *Digital Transformation หมายถึงอะไร องค์กรที่ปรับตัว ควรเริ่มจากอะไร?*. <https://blog.ourgreenfish.com/author/>
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. (พิมพ์ครั้งที่ 17). ปิสชินเนสอาร์แอนด์ดี.
- นลกช เกตุพลสังข์, โสภณา สุดสมบุรณ์, และสุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์ (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร. *วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน*. 6 (1), 47-59.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). สุวีริยาสาส์น.
- ปกรณ์ ลีสกุล. (2561, 26 กันยายน). *Leadership in Digital Era : ภาวะผู้นำในโลกดิจิทัล*. <https://aj-pakornleesakul.medium.com/>
- ปณต กาญจนสุนัย. (2561, 5 กรกฎาคม). *Digital Transformation ปรากฏการณ์ที่ต้องเรียนรู้และเข้าใจ*. THE BANKKOK INSIGHT. <https://www.thebangkokinsight.com/news/opinions/21841/>
- ปฎนดิฐฐา มาเขต. (2565). *การบริหารองค์กรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล*. <https://ed-adm.buu.ac.th/public/backend/upload/ed-adm.buu.ac.th/document/file/document166623381159360600.pdf>
- พิภพ วงษ์เงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์กร*. อักษรพิทยา.
- ยงยุทธ นฤทธิมนตรี และคณะ. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารในองค์กร*. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 12 (4). 186-206
- ยศระวี วายทองคำ และคณะ (2563). *นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ลัดดาวลัย เพชรโรจน์, สุภมาส อังคุโชติ, และอังฉรา ชำนิประศาสน์ (2562). *สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS*. (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3). เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- เลอศักดิ์ ตามา และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2564). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 15 (38). 224-240.
- วงศ์ผกา กลอนสุด. (2561). *การเปลี่ยนแปลงรูปแบบขององค์กรด้วยกระบวนการทางดิจิทัล กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ และคณะ. (2563). การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลเพื่อยกระดับความสามารถทางการแข่งขันองค์กร กรณีศึกษา ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม. *วารสารเกษตรศาสตร์ธุรกิจประยุกต์*, 14 (20), 25-44.
- วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ และเวทยา ใฝ่ใจดี. (2563). การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรภาครัฐเพื่อยกระดับความสามารถทางการแข่งขันของประเทศไทย. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 18 (1), 15-22.
- วชิระ บุญสาร (2564). *แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช]. <https://ir.stou.ac.th/handle/123456789/11874?locale=th>
- เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ. (2560). *DIGITAL TRANSFORMATION*. <https://doh.hpc.go.th/data/HL/DigitalTransformation.pdf>
- สุทิพย์ ประทุม และสร้อยณี อุเสินยาง. (2565). การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในยุควิถีชีวิตใหม่. *วารสารลวะศรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี*, 6(1). 1-18
- อภิวัฒน์ จันตะนี และประพันธ์ แสงทองดี. (2565). วัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัล. *วารสาร มจร ภาษาและวัฒนธรรม*, 2 (1). 52-62.
- อุทุมพร ใจจิตร (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่*. http://www.ba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2562-5-14_1599638223.pdf
- Deborah, S., Akshita, P., George, W. & Didier, B. (2016). *Becoming a Digital Organization : The Journey to Digital Dexterity*. <https://ssrn.com/abstract=2697688>.
- Meike, S. & Sonja, P. (2021). Conceptual framework for a digital organization. <https://tore.tuhh.de/handle/11420/11202>
- Stefanie, U., Foerster, M., Marquardt, K., Golowko, N., Kompalla, A. & Hell, Ch. (2018). Digital Transformation and its Implications on Organizational Behavior. *Journal of EU Research in Business*, 2018 (2018), 1-14.
- Wahyu, L., Mihardjo, W. & Sasmoko, S. (2018). *Digital Transformation: Digital Leadership Role in Developing Business Model Innovation Mediated by Co-Creation Strategy*

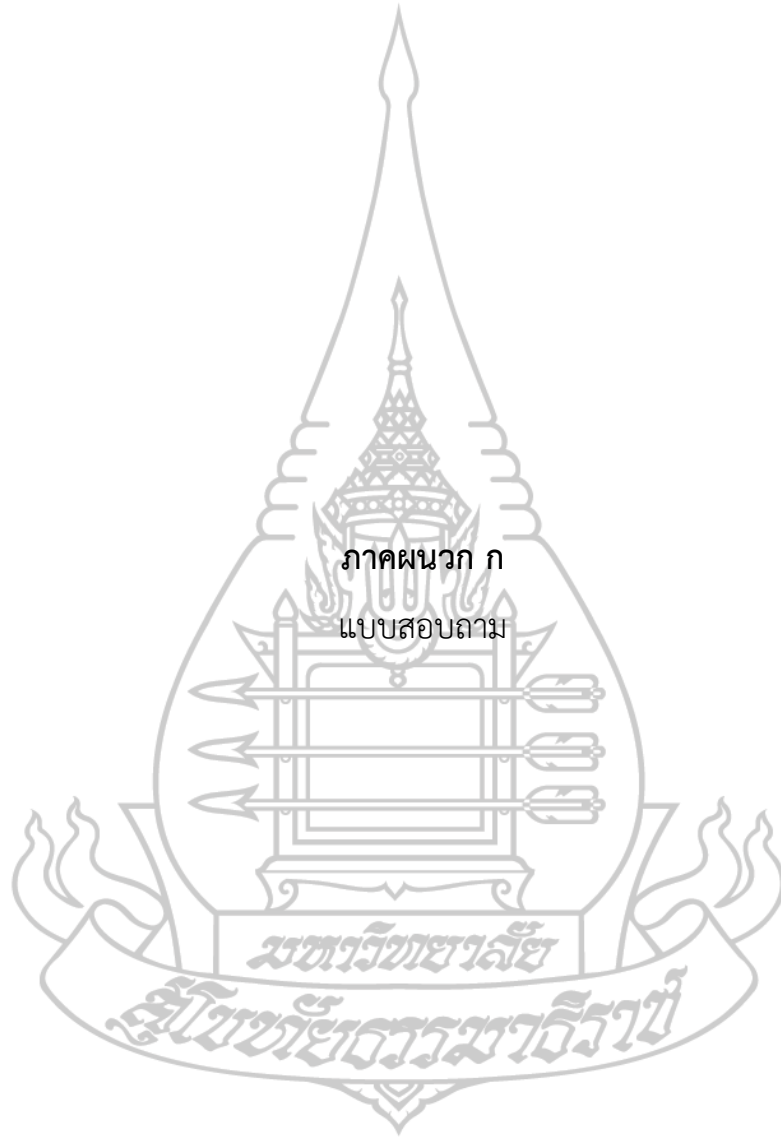
This is Mendeley biography



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยมีเนื้อหาสอบถามเกี่ยวกับ เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร และระดับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ รวมทั้งเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านในการเสียสละเวลาในการตอบคำถามในแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอรับรองว่าข้อมูลและความคิดเห็นของท่านจะถือเป็นความลับ และผลการศึกษาที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะถูกนำมาใช้ประโยชน์เชิงวิชาการเท่านั้น

นางสาวดวงพร มุ่มขุนทด

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการมหาวิทาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

- | | | |
|-----------------|-------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| 1. เพศ | <input type="checkbox"/> ชาย | <input type="checkbox"/> หญิง |
| 2. อายุ | <input type="checkbox"/> อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี | <input type="checkbox"/> อายุ 31 - 35 ปี |
| | <input type="checkbox"/> อายุ 36 - 40 ปี | <input type="checkbox"/> อายุ 41 - 45 ปี |
| | <input type="checkbox"/> อายุมากกว่า 45 ปี | |
| 3. การศึกษา | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี |
| | <input type="checkbox"/> ปริญญาโท | <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาโท |
| 4. ประเภท | <input type="checkbox"/> ข้าราชการ | <input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ |
| | <input type="checkbox"/> พนักงานราชการ | |
| 5. ระดับตำแหน่ง | <input type="checkbox"/> เชี่ยวชาญ | <input type="checkbox"/> ชำนาญการพิเศษ |
| | <input type="checkbox"/> ชำนาญการ | <input type="checkbox"/> ปฏิบัติการ |
| | <input type="checkbox"/> ชำนาญงาน | <input type="checkbox"/> ปฏิบัติงาน |
| | <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ | |

6. หน่วยงานที่สังกัด (กอง/สำนัก)

- สำนักงานเลขานุการกรม
- กองการเจ้าหน้าที่
- กองคลัง
- กองแผนงาน
- กองพัฒนาระบบสนับสนุนการสหกรณ์
- กองพัฒนาสหกรณ์ด้านการเงินและร้านค้า
- กองพัฒนาสหกรณ์ภาคการเกษตรแล กลุ่มเกษตรกร
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์
- กลุ่มตรวจสอบภายใน
- กลุ่มพัฒนาระบบ
- สำนักส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ 1
- สำนักส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร พื้นที่ 2

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (เศษของปี ถ้าเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)

- ไม่เกินหรือเท่ากับ 10 ปี
- 11 - 20 ปี
- 21 - 30 ปี
- 30 ปี ขึ้นไป

8. ระดับเงินเดือน

- ไม่เกินหรือเท่ากับ 20,000 บาท
- 20,001 - 30,000 บาท
- 30,001 - 40,000 บาท
- มากกว่า 40,000 บาท

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยภายในองค์กร	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร					
1. ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงาน					
2. ผู้บริหารมีทักษะที่ดีต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงาน					
3. ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในหน่วยงาน					
4. ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานในแต่ละฝ่าย ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ					
5. ผู้บริหารวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานอย่างชัดเจน เพื่อมุ่งการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล					
ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน					
6. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน					
7. บุคลากรมีทักษะที่ดีต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
8. บุคลากรมีทัศนคติที่ดี พร้อมทั้งจะเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน					
9. บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ					
10. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในอนาคต					

ปัจจัยภายในองค์กร	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ปัจจัยด้านเทคโนโลยี					
11. หน่วยงานมีทรัพยากรเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร					
12. หน่วยงานติดตั้งสัญญาณเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีความเสถียรและมีคุณภาพ ครอบคลุมทุกพื้นที่ในหน่วยงาน					
13. หน่วยงานมีการบำรุงรักษาอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ					
14. หน่วยงานมีระบบดูแลรักษาความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย					
15. หน่วยงานกำกับ ติดตาม และประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ					
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร					
16. หน่วยงานมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วมกัน ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล					
17. หน่วยงานปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และมีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน					
18. หน่วยงานมีความพร้อมและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยเปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ					
19. หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรใฝ่รู้ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
20. หน่วยงานส่งเสริมการทำงานในรูปแบบบูรณาการที่มีการเชื่อมโยงเทคโนโลยีดิจิทัล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของ
กรมส่งเสริมสหกรณ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีดิจิทัล					
1. หน่วยงานมีการบริหารจัดการทรัพยากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความเพียงพอ เหมาะสม และสอดคล้องกับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน					
2. หน่วยงานมีการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเชื่อมโยงการให้บริการดิจิทัล					
3. หน่วยงานมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ช่วยให้บุคลากรสามารถเชื่อมโยง สื่อสาร และแลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกัน					
4. หน่วยงานมีการจัดการด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ที่มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามกฎหมาย					
5. หน่วยงานมีการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มุ่งมั่น ต่อหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส					
กระบวนการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล					
6. หน่วยงานกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและนโยบายที่ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในหน่วยงานอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม					
7. หน่วยงานสนับสนุนงบประมาณเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของหน่วยงาน					
8. หน่วยงานมีระบบการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นขั้นตอน มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
9. หน่วยงานมีการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศในฐานข้อมูลกลางอย่างเป็นระบบ และสามารถเข้าถึงได้ง่าย					

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
10. หน่วยงานมีกระบวนการกำกับ ติดตาม และประเมินผล การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
ทักษะทางด้านดิจิทัลของบุคลากร					
11. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน					
12. บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล					
13. บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้และ แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน					
14. บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยปรับปรุงการ ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างสรรค์ผลงานในรูปแบบใหม่					
15. บุคลากรมีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงาน พร้อมที่จะ ปรับปรุงพัฒนา และเพิ่มผลงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ด้วย เทคโนโลยีดิจิทัล					



ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการ
เปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามตามความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านคิดว่าปัญหาและอุปสรรคด้านใด ที่สัมพันธ์กับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ มากที่สุด

- ผู้นำองค์กร
- บุคลากร
- เทคโนโลยี
- วัฒนธรรมองค์กร
- อื่น ๆ โปรดระบุ

2. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคข้างต้น ที่ส่งผลการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข

หนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๖๐๐

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวดวงพร มุมขุนทด นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์” ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก รองศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทร์สว่าง อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๙-๔๔๙๖๖๘๖

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๖๐๐

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤปดี วรรณาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวดวงพร มุมขุนทด นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์” ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก รองศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทร์สว่าง อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อแก่นักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๙-๔๔๙๖๖๘๖๖

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๖๐๐

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร
(คุณสุภารัตน์ ทิรัญญโสภณ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวดวงพร มุมขุนทด นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์” ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก รองศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทร์สว่าง อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๙-๔๕๖๖๘๖

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้า มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ภาคผนวก ค

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤบดี วรรณาคม
3. นางสาวสุภารัตน์ ทิรัญญโสภณ

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร
กรมส่งเสริมสหกรณ์



ภาคผนวก ง

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)



ผลการประเมินเครื่องมือการศึกษาของผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์

จากการนำแบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถาม มีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา ซึ่งจะทำการประเมินความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญสามารถสรุปผลการประเมินได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	คำถามเดิม	คำถามปรับปรุง	ระดับความ คิดเห็น			ค่า IOC
			+1	0	-1	
1.	เพศ - ชาย - หญิง	เพศ - ชาย - หญิง - เพศทางเลือก (LGBT)	3			1
2.	อายุ - อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี - อายุ 31 - 35 ปี - อายุ 36 - 40 ปี - อายุ 41 - 45 ปี - อายุมากกว่า 45 ปี	คงเดิม	3			1
3.	การศึกษา - ต่ำกว่าปริญญาตรี - ปริญญาตรี - ปริญญาโท - สูงกว่าปริญญาโท	คงเดิม	3			1

ข้อที่	คำถามเดิม	คำถามปรับปรุง	ระดับความ คิดเห็น			ค่า IOC
			+1	0	-1	
4.	ประเภท - ข้าราชการ - ลูกจ้างประจำ - พนักงานราชการ	คงเดิม	3			1
5.	ระดับตำแหน่ง - เชี่ยวชาญ -ชำนาญการพิเศษ -ชำนาญการ -ปฏิบัติการ -ชำนาญงาน -ปฏิบัติงาน -อื่น ๆ โปรดระบุ	ระดับตำแหน่ง - เชี่ยวชาญ -ชำนาญการพิเศษ -ชำนาญการ -ปฏิบัติการ -อาวุโส -ชำนาญงาน -ปฏิบัติงาน -อื่น ๆ โปรดระบุ	3			1
6.	หน่วยงานที่สังกัด (กอง/สำนัก)....		3			1
7.	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน - ไม่เกินหรือเท่ากับ 10 ปี - 11-20 ปี - 21-30 ปี - 30 ปี ขึ้นไป	คงเดิม	3			1
8.	ระดับเงินเดือน - ไม่เกินหรือเท่ากับ 20,000 บาท - 20,001 – 30,000 บาท - 30,001 – 40,000 บาท - มากกว่า 40,000 บาท	คงเดิม	3			1

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร

ข้อที่	คำถามเดิม	คำถามปรับปรุง	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC
			+1	0	-1	
ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร						
1.	ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงาน	คงเดิม	3			1
2.	ผู้บริหารมีทักษะที่ดีต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงาน	คงเดิม	3			1
3.	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในหน่วยงาน	คงเดิม	3			1
4.	ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานในแต่ละฝ่าย ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	คงเดิม	3			1
5.	ผู้บริหารวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานอย่างชัดเจน เพื่อมุ่งการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล	คงเดิม	3			1
ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน						
6.	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน	คงเดิม	3			1
7.	บุคลากรมีทักษะที่ดีต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	คงเดิม	3			1
8.	บุคลากรมีทัศนคติที่ดี พร้อมทั้งจะเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	คงเดิม	3			1
9.	บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ	บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ	3			1

ข้อที่	คำถามเดิม	คำถามปรับปรุง	ระดับความ คิดเห็น			ค่า IOC
			+1	0	-1	
10.	บุคลากรมีการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในอนาคต	คงเดิม	3			1
ปัจจัยด้านเทคโนโลยี						
11.	หน่วยงานมีทรัพยากรเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร	คงเดิม	3			1
12.	หน่วยงานติดตั้งสัญญาณเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีความเสถียรและมีคุณภาพ ครอบคลุมทุกพื้นที่ในหน่วยงาน	คงเดิม	3			1
13.	หน่วยงานมีการบำรุงรักษาอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างสม่ำเสมอ	หน่วยงานมีการดูแลบำรุงรักษาอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ	3			1
14.	หน่วยงานมีระบบดูแลรักษาความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย	คงเดิม	3			1
15.	หน่วยงานกำกับ ติดตาม และประเมินผล การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ	คงเดิม	3			1
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร						
16.	บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการบริหารงานด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ได้อย่างดี	หน่วยงานมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วมกันในการสร้างการเปลี่ยนแปลงด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	2	1		.67

ข้อที่	คำถามเดิม	คำถามปรับปรุง	ระดับความ คิดเห็น			ค่า IOC
			+1	0	-1	
17.	บุคลากรเปิดรับเทคโนโลยีดิจิทัลและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	หน่วยงานปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และมีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน	2	1		.67
18.	บุคลากรสามารถปรับความคิดและพฤติกรรมให้เข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลได้เป็นอย่างดี	หน่วยงานมีความพร้อมและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยเปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ	2	1		.67
19.	บุคลากรมีการเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรใฝ่รู้ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	2	1		.67
20.	บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และรับผิดชอบในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาล	หน่วยงานส่งเสริมการทำงานในรูปแบบบูรณาการที่มีการเชื่อมโยงเทคโนโลยีดิจิทัล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	2	1		.67



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์

ข้อที่	คำถามเดิม	คำถามปรับปรุง	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC
			+1	0	-1	
โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีดิจิทัล						
1.	หน่วยงานมีการบริหารจัดการทรัพยากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความเพียงพอเหมาะสม และสอดคล้องกับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน	คงเดิม	3			1
2.	หน่วยงานมีการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเชื่อมโยงการให้บริการดิจิทัล	คงเดิม	3			1
3.	หน่วยงานมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ช่วยให้บุคลากร สามารถเชื่อมโยง สื่อสาร และแลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกัน	คงเดิม	3			1
4.	หน่วยงานมีการจัดการด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ที่มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามกฎหมาย	คงเดิม	3			1
5.	หน่วยงานมีการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มุ่งมั่นต่อหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส	คงเดิม	3			1
กระบวนการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล						
6.	หน่วยงานกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและนโยบายที่ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในหน่วยงานอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	คงเดิม	3			1

ข้อที่	คำถามเดิม	คำถามปรับปรุง	ระดับความ คิดเห็น			ค่า IOC
			+1	0	-1	
7.	หน่วยงานสนับสนุนงบประมาณเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของหน่วยงาน	คงเดิม	3			1
8.	หน่วยงานมีระบบการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นขั้นตอน มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	คงเดิม	3			1
9.	หน่วยงานมีการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศในฐาน ข้อมูลกลางอย่างเป็นระบบ และสามารถเข้าถึงได้ง่าย	หน่วยงานมีการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศในฐานข้อมูลกลางอย่างเป็นระบบที่พร้อมใช้งาน และสามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว	3			1
10.	หน่วยงานมีกระบวนการกำกับ ติดตาม และประเมินผล การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ	คงเดิม	3			1
ทักษะทางด้านดิจิทัลของบุคลากร						
11.	บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน	คงเดิม	3			1
12.	บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล	คงเดิม	3			1
13.	บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	คงเดิม	3			1

ข้อที่	คำถามเดิม	คำถามปรับปรุง	ระดับความ คิดเห็น			ค่า IOC
			+1	0	-1	
14.	บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างสรรค์ผลงานในรูปแบบใหม่	คงเดิม	3			1
15.	บุคลากรมีความมุ่งมั่น พยายามในการทำงาน พร้อมทั้งปรับปรุงพัฒนา และเพิ่มผลงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	คงเดิม	3			1

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการ
เปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์

ข้อที่	คำถามเดิม	คำถามปรับปรุง	ระดับความ คิดเห็น			ค่า IOC
			+1	0	-1	
1.	ท่านคิดว่าปัญหาและอุปสรรคใด ที่ส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ มากที่สุด	คงเดิม	3			1
2.	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคข้างต้น ที่ส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์	คงเดิม	3			1



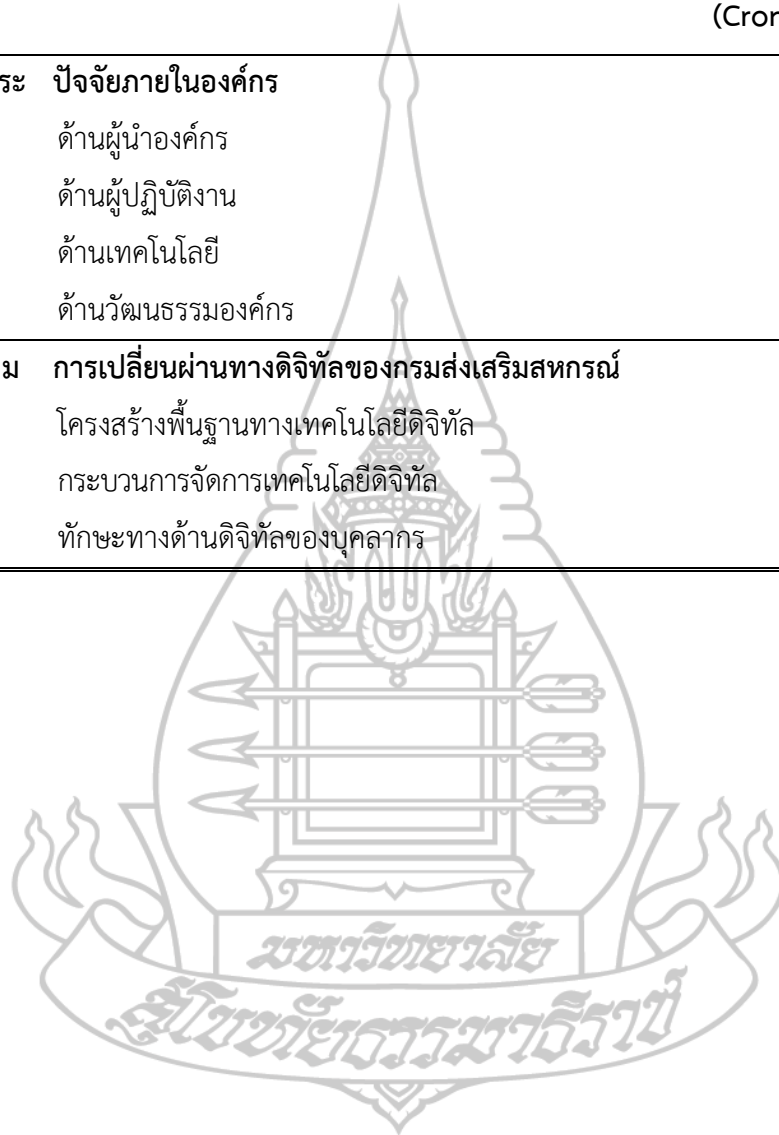
ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

(n=30)

ตัวแปร	ตัวแปรรายด้าน	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach Alpha)
ตัวแปรอิสระ	ปัจจัยภายในองค์กร	0.815
	ด้านผู้นำองค์กร	0.801
	ด้านผู้ปฏิบัติงาน	0.752
	ด้านเทคโนโลยี	0.882
	ด้านวัฒนธรรมองค์กร	0.827
ตัวแปรตาม	การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของกรมส่งเสริมสหกรณ์	0.838
	โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีดิจิทัล	0.781
	กระบวนการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล	0.846
	ทักษะทางด้านดิจิทัลของบุคลากร	0.886



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาวดวงพร มุมขุนทด
วัน เดือน ปี เกิด	24 กุมภาพันธ์ 2525
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ
ที่อยู่ปัจจุบัน	11 หมู่ 12 ต.บัวใหญ่ อ.น้ำพอง จ.ขอนแก่น 40140
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาการคอมพิวเตอร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พ.ศ.2548
ประวัติการทำงาน	กรมส่งเสริมสหกรณ์ (เทเวศร์) กรุงเทพมหานคร

