

## การพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์

### Digital Competencies Development affecting Job Performance of Employees in the Digital Content Industry

นัฐพัชร สมงาม<sup>1</sup> พนิดา นิลอรุณ<sup>2</sup>

Natpadchara Somngam<sup>1</sup> Panida Ninaroon<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาลัทธิศาสตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการทุนมนุษย์และการประกอบการ วิทยาลัย  
นวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

<sup>1</sup>Master's degree student, Master of Business Administration Program in Human Capital and Entrepreneurship  
Innovation, College of Innovation and Management, Suan Sunandha Rajabhat University

<sup>2</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

<sup>2</sup>Assistant Professor Dr., College of Innovation and Management, Suan Sunandha Rajabhat University

Tel. 06-4252-8926 email: s66567810003@ssru.ac.th

(Received: November 29, 2025; Revised: January 20, 2026 ; Accepted: February 17, 2026)

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะเชิงดิจิทัลในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ (2) เพื่อศึกษาระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ (3) เพื่อทดสอบอิทธิพลของการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ จำนวน 366 คน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือที่ในการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการศึกษา รองลงมา ด้านการพัฒนา และด้านการฝึกอบรม ตามลำดับ (2) ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน รองลงมา ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายและทรัพยากร ตามลำดับ (3) การทดสอบอิทธิพลการ

พัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ พบว่า สมรรถนะทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนา มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน และด้านค่าใช้จ่ายและทรัพยากร และจากการศึกษาพบว่า ด้านการพัฒนา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด

**คำสำคัญ:** การพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัล, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, อุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์

### Abstract

The objectives of this research were (1) to examine the level of digital competency development among employees in the digital content industry; (2) to assess the level of job performance among employees in the digital content industry and (3) to investigate the influence of digital competency development on the job performance of these employees. The study employed quantitative research methodology, utilizing questionnaires as the primary instrument for data collection. The sample consisted of 366 employees within the digital content industry. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The research findings revealed that: (1) Overall digital competency development was at a high level. The dimension with the highest mean was Education, followed by Development and Training, respectively. (2) The overall job performance of employees in the digital content industry was also at a high level. The highest-rate dimension was Quality of Work, followed by Quantity of Work, Timeliness, and Cost, respectively. (3) Regarding the influence of digital competency development on job performance, it was found that all three dimensions Education, Training, and Development had a significant positive influence on all four aspects of job performance Quality, Quantity, Times, and Cost. Furthermore, the study identified that the Development dimension was the most influential factor impacting overall job performance.

**Keywords:** *Digital Competencies Development, Job Performance, Digital Content Industry*

## บทนำ

ในโลกปัจจุบันที่เทคโนโลยีดิจิทัลเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทำให้เกิดปรากฏการณ์ Digital Disruption ที่เข้ามาเปลี่ยนรูปแบบการใช้ชีวิตประจำวัน การทำงาน และการเรียนรู้ไปอย่างสิ้นเชิง ซึ่งถือเป็นความท้าทายสำคัญในการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดของทั้งประชาชน ภาคเอกชน และภาครัฐ โดยผลกระทบจาก Digital Disruption เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในด้านดนตรีมีการนำระบบปัญญาประดิษฐ์มาช่วยในการแต่งเพลงประพันธ์ดนตรี หรือ อัลกอริทึม ที่เรียนรู้พฤติกรรมการใช้งาน Social Media อย่าง Facebook และ YouTube นอกจากนี้ยังมีเทคโนโลยีดิจิทัลที่เรียกว่า Fintech เข้ามาแทนที่ระบบต่าง ๆ ในธนาคารและทางการเงิน รวมไปถึงเทคโนโลยีอื่น ๆ อีกมากมายที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสังคม การทำงานและชีวิตประจำวัน (พิชญ์สินี มะโน, 2562) ซึ่งในทางหนึ่งถือเป็นข้อได้เปรียบในเชิงธุรกิจที่สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลเหล่านี้ได้ แต่ในทางกลับกันอาจกล่าวได้ว่าจะมีแนวโน้มที่เทคโนโลยีดิจิทัลจะมาแทนที่มนุษย์ในอนาคตในหลายสาขาอาชีพซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ซึ่งถือเป็นอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ที่สำคัญของเศรษฐกิจดิจิทัลและได้รับผลกระทบโดยตรงจากการเปลี่ยนแปลงนี้ เนื่องจากเป็นสาขาที่ต้องพึ่งพาทั้งเทคโนโลยีดิจิทัลและทักษะความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ในการผลิตผลงาน การปรับตัวสู่ดิจิทัลในบริบทของอุตสาหกรรมนี้จึงไม่ใช่เพียงแค่การนำเครื่องมือใหม่มาใช้แต่คือการยกระดับสมรรถนะของบุคคลให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ในยุคที่สังคมเติบโตอย่างรวดเร็วและขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลนั้นส่งผลให้อุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ อันประกอบไปด้วย สื่อวิดีโอออนไลน์ (Online Video) สื่อแอนิเมชัน (Animation) สื่อการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) เกม (Game) สื่อเสียงแบบดิจิทัล (Digital Sound and Music) สื่อภาพและศิลปะ (Imaging and Art) สื่อข้อความและหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (Text and e-Books) และ Immersive Content เช่น AR/VR/MR (สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2567) ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในหลายมิติ ทั้งด้านการศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้การเรียนรู้มีความยืดหยุ่น เช่น การเรียนออนไลน์ ในด้านสื่อสารทางการตลาดเป็นหัวใจหลักในการสื่อสารและการตลาดที่ช่วยสร้างการรับรู้แบรนด์ผ่านสื่อรูปแบบต่าง เช่น อินโฟกราฟิก สื่อวิดีโอออนไลน์ รวมไปถึงในส่วนของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ที่ช่วยส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Economy) โดยสร้างรายได้และโอกาสการจ้างงานใหม่ ๆ ให้กับกลุ่มผู้สร้างเนื้อหาความบันเทิงและการสร้างสรรค์ผลงาน เช่น นักพัฒนาเกม, ผู้สร้างภาพยนตร์, นักเขียน, และศิลปิน (มณรรดา ศิลปบรรเลง, 2567)

อย่างไรก็ตาม แม้อุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์จะได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายแต่ทักษะดิจิทัลของบุคลากรไทยกลับยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญ จากผลการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขัน

ทางดิจิทัล (World Digital Competitiveness Ranking 2021) โดยสถาบัน International Institute for Management Development (IMD) พบว่า ในด้านความพร้อมทักษะดิจิทัลของคนไทยอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่สูงเมื่อเทียบกับประเทศอื่น โดยภาพรวมอยู่ในอันดับที่ 38 จากสมาชิกทั้งหมด 63 ประเทศ โดยเครื่องชี้การฝึกอบรมและการศึกษาของไทยอยู่ในเกณฑ์ที่ค่อนข้างต่ำ คืออันดับที่ 58 และ 56 ตามลำดับ (ปภัสนรแสงสุขสันต์, 2564) จากปัญหาดังกล่าวการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของพนักงานจึงมีความจำเป็นอย่างเร่งด่วนเพราะหัวใจหลักของการปฏิรูปองค์กรไม่ได้ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเดียว แต่ “คน” ในองค์กรต่างหากที่เป็นหัวใจหลักของการขับเคลื่อนนี้ ซึ่งต้องได้รับการพัฒนาทั้งในด้านการศึกษา (Education) ด้านการฝึกอบรม (Training) และด้านการพัฒนา (Development) เพื่อสร้างสมรรถนะดิจิทัลที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการก้าวข้ามขีดจำกัดเดิมและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญในการศึกษา การพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ เพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรและองค์กรให้สามารถเติบโตและยกระดับขีดความสามารถทางการแข่งขันสู่ระดับสากลได้อย่างยั่งยืนในอนาคต

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะเชิงดิจิทัลส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์
2. เพื่อศึกษาระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์
3. เพื่อทดสอบอิทธิพลของการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์

### สมมติฐานการวิจัย

- H1: การพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลด้านการศึกษาส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- H2: การพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลด้านการอบรมส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- H3: การพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลด้านการพัฒนาส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยตัวแปรอิสระ คือ การพัฒนาสมรรถนะเชิงจิตพิสัย ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Nadler & Wiggs (1989) ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านการศึกษา (Education) ด้านการฝึกอบรม (Training) และด้านการพัฒนา (Development) ตัวแปรตาม คือ แนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) ใน 4 มิติ ได้แก่ ด้านคุณภาพ (Quality) ด้านปริมาณงาน (Quantity) ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (Time) ด้านค่าใช้จ่ายและทรัพยากร (Cost) ดังกรอบแนวคิดการวิจัยในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** พนักงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ จำนวน 7,688 คน (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล, 2567) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นตัวแทนของประชากรในการศึกษา โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของ Krejcie & Morgan (1970) จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 366 คน ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยนำบัญชีรายชื่อซึ่งได้มาจากบริษัทในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ที่อนุญาตให้เข้าเก็บแบบสอบถาม และใช้คอมพิวเตอร์สร้างเลขสุ่มจนได้กลุ่มตัวอย่างประชากรครบตามต้องการ

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากงานวิจัยของสารินี หมัดสะและ (2566) และ สุกเชษฐ์ สิทธิสุนทร วงศ์ (2565) โดยนำข้อคำถามมาประยุกต์เพื่อนำทฤษฎีและแนวคิดมาเป็นแนวทางในการสร้าง

แบบสอบถามให้เหมาะสมกับบริบทงานวิจัยในครั้งนี้ โดยแบ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน โดยเนื้อหาของแบบสอบถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน โดยคำถามจะเป็นการตรวจสอบแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของพนักงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ ในองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนา โดยมีลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน (Best & Kahn, 1993) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ ในองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายและทรัพยากร โดยมีลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน เช่นเดียวกับส่วนที่ 2

**การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ** ผู้วิจัยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามปลายปิด โดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพ 2 ส่วน ดังนี้ ความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาคำดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่ามีค่าระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ที่ไม่ต่ำกว่า 0.60 และผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 41 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านอยู่ระหว่าง 0.866 – 0.958 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (0.70) จึงสรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับดี สามารถนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้จริง

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามพนักงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ จำนวน 366 คน ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Google form) โดยดำเนินการส่งแบบสอบถามให้แก่บริษัทในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ที่อนุญาตให้เข้าเก็บข้อมูลผ่านการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อมูลไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้ สถิติต่ำความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ใช้ทดสอบสมมติฐานโดยการตรวจสอบสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัว วิเคราะห์ด้วยรูปสมการถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3) การวิเคราะห์ตัวแบบของแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยนำตัวแปรเข้าไปพยากรณ์ในตัวแบบ (Model) ทีละตัว

### ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ระดับการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์

| การพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของพนักงาน<br>ในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ | $\bar{X}$ | SD    | แปลผล |
|---------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-------|
| 1. ด้านการศึกษา                                                     | 4.15      | 0.401 | มาก   |
| 2. ด้านการฝึกอบรม                                                   | 3.92      | 0.569 | มาก   |
| 3. ด้านการพัฒนา                                                     | 4.03      | 0.528 | มาก   |
| การพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลโดยรวม                                    | 4.03      | 0.406 | มาก   |

พบว่า ระดับสมรรถนะเชิงดิจิทัลของพนักงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และค่าเบี่ยงเบนตามมาตรฐาน มีการกระจายตัวน้อย ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D.= 0.406) และหากพิจารณาเป็นรายข้อ ลำดับแรก ด้านการศึกษา อยู่ในระดับมาก และค่าเบี่ยงเบนตามมาตรฐาน มีการกระจายตัวน้อย ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D.= 0.401) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมาก และค่าเบี่ยงเบนตามมาตรฐาน มีการกระจายตัวปานกลาง ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D.= 0.528) และลำดับสุดท้ายด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก และค่าเบี่ยงเบนตามมาตรฐาน มีการกระจายตัวปานกลาง ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D.= 0.569) ตามลำดับ

## ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน<br>ในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ | $\bar{X}$ | SD    | แปลผล |
|---------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-------|
| 1. ด้านคุณภาพของงาน                                                 | 4.33      | 0.424 | มาก   |
| 2. ด้านปริมาณงาน                                                    | 4.22      | 0.479 | มาก   |
| 3. ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน                                      | 4.20      | 0.519 | มาก   |
| 4. ด้านค่าใช้จ่ายและทรัพยากร                                        | 4.15      | 0.583 | มาก   |
| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม                                    | 4.23      | 0.405 | มาก   |

พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และค่าเบี่ยงเบนตามมาตรฐานมีการกระจายตัวน้อย ( $\bar{X} = 4.23$  S.D.= 0.405) และหากพิจารณาเป็นรายข้อ ลำดับแรก ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมาก และค่าเบี่ยงเบนตามมาตรฐานมีการกระจายตัวน้อย ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D.= 0.424) รองลงมา ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก และค่าเบี่ยงเบนตามมาตรฐานมีการกระจายตัวน้อย ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D.= 0.479) รองลงมาด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และค่าเบี่ยงเบนตามมาตรฐานมีการกระจายตัวปานกลาง ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D.= 0.519) และลำดับสุดท้าย ด้านค่าใช้จ่ายและทรัพยากร อยู่ในระดับมาก และค่าเบี่ยงเบนตามมาตรฐานมีการกระจายตัวปานกลาง ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D.= 0.583) ตามลำดับ

จากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์ พบว่าข้อมูลไม่มีปัญหาภาวะพหุสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) เนื่องจากค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.614 - 0.774 และค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.292 - 1.627 ซึ่งผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ (Tolerance > 0.2, VIF < 5) จึงสามารถนำมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้ ดังผลในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์รูปแบบปัจจัยการพัฒนาศมรรถนะเชิงดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์

| ปัจจัยการพัฒนาศมรรถนะเชิงดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ | B     | S.E.  | B     | T     | p-value | Tolerance | VIF   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|---------|-----------|-------|
| ค่าคงที่ (Constant)                                                                                      | 1.957 | 0.197 |       | 9.949 | 0.000** |           |       |
| ด้านการศึกษา ( $X_1$ )                                                                                   | 0.220 | 0.050 | 0.218 | 4.360 | 0.000** | 0.774     | 1.292 |
| ด้านการฝึกอบรม ( $X_2$ )                                                                                 | 0.091 | 0.039 | 0.127 | 2.308 | 0.022** | 0.633     | 1.581 |
| ด้านการพัฒนา ( $X_3$ )                                                                                   | 0.249 | 0.043 | 0.325 | 5.794 | 0.000** | 0.614     | 1.627 |
| R= 0.549, R <sup>2</sup> = 0.301, Adj. R <sup>2</sup> =0.296, SE= 0.340                                  |       |       |       |       |         |           |       |

หมายเหตุ: ค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 5.00 ; ค่า Tolerance ไม่ควรน้อยกว่า .20

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่าระดับการพัฒนาศมรรถนะเชิงดิจิทัลประกอบด้วย ด้านการศึกษา ( $X_1$ ) ด้านการฝึกอบรม ( $X_2$ ) และการพัฒนา ( $X_3$ ) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ (y) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.218, 0.127 และ 0.325 ตามลำดับ ในส่วนของค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Adjusted R<sup>2</sup>) มีค่าเท่ากับ 0.296 แสดงว่าระดับการพัฒนาศมรรถนะเชิงดิจิทัล ประกอบด้วย ด้านการศึกษา ( $X_1$ ) ด้านการฝึกอบรม ( $X_2$ ) และการพัฒนา ( $X_3$ ) สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ ได้ร้อยละ 29.6 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (Standard Error of Estimate) เท่ากับ 0.340

โดยเขียนสมการถดถอยในรูปแบบสมการทางคณิตศาสตร์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการในรูปแบบคะแนนดิบ } Y = 1.957 + 0.220X_1 + 0.091X_2 + 0.249X_3$$

$$\text{สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน } \beta = 0.218X_1 + 0.127X_2 + 0.325X_3$$

## สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลและลักษณะประชากรศาสตร์ สามารถสรุปได้ว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 และเป็นเพศชาย จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 ตามลำดับ

ด้านอายุ พบว่า ส่วนใหญ่อายุอยู่ในช่วง 21-30 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมา อยู่ในช่วง 31-40 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 รองลงมาอยู่ในช่วง 41-50 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 รองลงมา มากกว่า 50 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และอายุต่ำกว่า หรือ เทียบเท่า 20 ปี จำนวน 6 คน ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่การศึกษา อยู่ในระดับ ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 82.5 รองลงมา ปริญญาโท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 รองลงมา อื่น ๆ เช่น ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 และรองลงมา ปริญญาเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ

ด้านประสบการณ์ทำงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ พบว่า ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วง 2-5 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 รองลงมา น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 รองลงมา 6-10 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 และรองลงมา มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 ตามลำดับ ประเภทของอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในประเภท สื่อวิดีโอออนไลน์ (Online Video) จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 รองลงมา สื่อเสียงแบบดิจิทัล (Digital Sound and Music) จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 รองลงมา สื่อแอนิเมชัน (Animation) จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 รองลงมา สื่อข้อความและหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (Text and e-Books) จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 รองลงมา เกม (Game) จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 รองลงมา สื่อการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 ร รองลงมา สื่อภาพและศิลปะ (Imaging and Art) จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 และ Immersive Content (เช่น AR/VR/MR) มีลักษณะการดำเนินงาน ตั้งแต่การผลิต การจัดจำหน่าย การให้บริการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจะนับรวมเป็นมูลค่าของด้าน Digit Content ทั้งหมด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ระดับการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ ในการศึกษาครั้งนี้สรุปได้ว่า ภาพรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ “ด้านการศึกษา” ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 หากพิจารณาเป็นรายข้อ ลำดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ “การศึกษาต่อในเฉพาะทาง เช่น ด้านดิจิทัล หรือดิจิทัลคอนเทนต์ ช่วยให้พนักงานเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและมีส่วนช่วยในการสร้างเครือข่ายมากขึ้น” รองลงมาด้านการพัฒนา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 หาก

พิจารณาเป็นรายข้อลำดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ “การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมีผลต่อการเติบโตในสายอาชีพของท่าน” และด้านการฝึกอบรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

**ตอนที่ 3 ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์**  
ในการศึกษาครั้งนี้สรุปได้ว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 อยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ “ด้านคุณภาพของงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 หากพิจารณาเป็นรายข้อ ลำดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ “สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ทำให้งานมีคุณภาพตามมาตรฐาน” รองลงมา ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 หากพิจารณาเป็นรายข้อ ลำดับแรกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ “การจัดลำดับความสำคัญของงานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมตามเป้าหมายของหน่วยงาน หรือองค์กร” รองลงมา ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

#### ตอนที่ 4 ข้อมูลเชิงอนุมานของผลการทดสอบสมมติฐาน

จากผลการศึกษา พบว่า ระดับการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และค่าเบี่ยงเบนตามมาตรฐาน มีการกระจายตัวน้อย ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.406) โดยลำดับแรก คือ ด้านการศึกษา อยู่ในระดับมาก และค่าเบี่ยงเบนตามมาตรฐาน มีการกระจายตัวน้อย ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.401) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมาก และค่าเบี่ยงเบนตามมาตรฐาน มีการกระจายตัวปานกลาง ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.528) และลำดับสุดท้ายด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก และค่าเบี่ยงเบนตามมาตรฐาน มีการกระจายตัวปานกลาง ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.569) ตามลำดับ และผลการทดสอบสมมติฐาน ระดับการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัล ประกอบด้วย ด้านการศึกษา ( $X_1$ ) ด้านการฝึกอบรม ( $X_2$ ) และด้านการพัฒนา ( $X_3$ ) มีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ (Y) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.218 (ด้านการศึกษา) 0.127 (ด้านการฝึกอบรม) และ 0.325 (ด้านการพัฒนา) ตามลำดับ

#### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์” ผู้วิจัยนำผลการศึกษาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1) การวิเคราะห์การพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัล ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีระดับความเห็นมากที่สุด คือ การศึกษาต่อในเฉพาะทาง เช่น ด้านดิจิทัล หรือดิจิทัลคอนเทนต์ ช่วยให้พนักงานเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและมีส่วนช่วยในการสร้างเครือข่ายมากขึ้น สอดคล้องกับ ญัตติวสันต์ ภควันฉัตร และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี จากผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง การส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อเฉพาะทางจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะช่วยให้พนักงานก้าวเท่าทันต่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ

รองลงมา ด้านการพัฒนา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีระดับความเห็นมากที่สุด คือ การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมีผลต่อการเติบโตในสายอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler & Wiggs, 1989 (อ้างถึงใน วิไลภรณ์ เพ็ชรกุล, 2566) ที่ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนา (Development) มีเป้าหมายเพื่อสร้างการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้แก่พนักงานเตรียมความพร้อมสำหรับสิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และศักยภาพ ที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลมีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดในวงการอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ เช่น การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการผลิตดนตรี ทั้งนี้ร้องและทำนอง ด้วยเหตุนี้เองอาจทำให้พนักงานเล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ รวมไปถึงการเพิ่มขีดความสามารถในการเติบโตในเส้นทางวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รองลงมา ด้านการฝึกอบรม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีระดับความเห็นมากที่สุด คือ สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ แนวคิดของ Nadler & Wiggs, 1989 (อ้างถึงใน สุกฤษฎ์ เทียรฤกษ์, 2565) ที่ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม (Training) บุคลากรที่ได้เข้าร่วมอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจากการที่พนักงานได้เข้ารับการฝึกอบรมที่ตรงกับบทบาทหน้าที่และตรงกับสายงาน ทำให้พนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาประยุกต์ใช้ พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นซึ่งถือว่าการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอีกด้วย

2) การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานปัจจัยทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพ โดยส่วนใหญ่เห็นด้วยในหัวข้อ สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ทำให้งานมีคุณภาพตามมาตรฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พราวแพรวสิริรัตน์ พงศ์พันธ์ และคณะ (2565) ที่ได้ศึกษาเทคโนโลยีดิจิทัล HR ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานทรัพยากรบุคคล ผลการศึกษาพบว่า เทคโนโลยีดิจิทัล HR ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ Digital HR ทั้ง 3 ด้าน สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทรัพยากรบุคคลได้ร้อยละ 21.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องด้วยนวัตกรรมและเครื่องมือดิจิทัลที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องในปัจจุบัน พนักงานจึงสามารถเลือกประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภาระงาน เพื่อยกระดับคุณภาพและความแม่นยำของผลงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

รองลงมา ด้านปริมาณงาน หัวข้อที่มีข้อคิดเห็นมากที่สุดคือ สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมตามเป้าหมายของหน่วยงาน หรือองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953 อ้างถึงใน เรื่องฤทธิ มหามนตรี, 2564) ได้อธิบายว่า ปริมาณงาน (Quantity) คือ การที่ปริมาณของงานที่สำเร็จเป็นไปตามความเป้าหมายและคาดหวังขององค์กร ทั้งนี้ด้วยบริบทของงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ภายใต้ข้อจำกัดทางด้านเวลา พนักงานจึงให้ความสำคัญกับลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานในภาพรวมสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รองลงมา ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า สามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จได้รวดเร็วมากขึ้น เมื่อเทียบกับก่อนการใช้เครื่องมือเกี่ยวกับดิจิทัลที่ผ่านมา สอดคล้องกับงานวิจัย ของศิริภูมิ ผาสุกศรี (2564) โดยได้ศึกษาแนวคิดของ Peterson and Plowman, 1989 กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา หมายถึง การดำเนินการใด ๆ ต้องมีการกำหนดเวลาที่เหมาะสมกับลักษณะงาน มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น เพื่อให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด เนื่องด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบันมีส่วนช่วยในการปรับปรุงกระบวนการทำงานปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเดิมให้มีความคล่องตัวมากขึ้น เช่น การใช้ซอฟต์แวร์ประยุกต์อย่าง Canva หรือ ระบบ Cloud ซึ่งเครื่องมือเหล่านี้จะช่วยลดระยะเวลาและเพิ่มความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พนักงานสามารถบริหารจัดการเวลาปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่าเมื่อเทียบกับในอดีต

รองลงมา ด้านค่าใช้จ่ายและทรัพยากร ข้อที่มีความเห็นมากที่สุด คือ สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ มินดา ขวัญงาม และ นารินี แสงสุข (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน กรุงเทพมหานคร จากผลการศึกษา ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านค่าใช้จ่าย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าหัวข้อที่มีความเห็นเป็นอันดับแรก คือ ท่านปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า เช่น พลังวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ด้วยบริบทของงานบางอย่างในอุตสาหกรรมดิจิทัลที่เน้นไปที่การผลิตผลงานที่ต้องใช้ทั้งเทคโนโลยีดิจิทัลผสมผสานกับด้านความคิดสร้างสรรค์ จึงอาจมีข้อจำกัดระยะเวลาส่งมอบผลงานที่เร่งด่วน การใช้ทรัพยากรเครื่องมือดิจิทัลที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในเวลาที่จำกัด จึงเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พนักงานจึงมองว่าการบริหารเวลาและอุปกรณ์ที่มีอยู่ให้ลงตัวคือความคุ้มค่าที่สำคัญที่สุดในการใช้งาน

จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวัฒน์ ศรีรอด และคณะ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสมรรถนะที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มปฏิบัติการสาขาที่ผ่านการอบรมรูปแบบ E-Learning กรณีศึกษา : บริษัท โสม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ในด้านปัจจัยประสิทธิภาพของพนักงาน ลำดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านคุณภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านปริมาณของงาน รองลงมาด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน มีคะแนนเท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ผลการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ จากการศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ด้านการพัฒนา ( $B=0.249, p<0.05$ ) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด ด้านการศึกษา ( $B=0.220, p<0.05$ ) มีอิทธิพลรองลงมา และด้านการฝึกอบรม ( $B=0.091, p<0.05$ ) ตามลำดับ โดยผลศึกษาดังกล่าวอภิปรายรายละเอียด ดังนี้

**ด้านการพัฒนา** เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $B$ ) เท่ากับ 0.249 อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 เนื่องจากการพัฒนาทักษะและความสามารถด้านดิจิทัลนั้นจึงเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพในการปฏิบัติงาน หากพนักงานสามารถพัฒนาทักษะ มีความชำนาญสามารถเลือกเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับการปฏิบัติงานในตำแหน่งของตนได้อย่างเหมาะสมจะช่วยส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานอย่างสูงสุดทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายและทรัพยากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธิตา บุญสะอาด และพนิดา นิลอรุณ (2567) จากผลการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ระดับการพัฒนาทักษะในการทำงาน ด้านการพัฒนา มีอิทธิพลต่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

**ด้านการศึกษา** เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) เท่ากับ 0.220 และมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า พนักงานเชื่อมั่นว่าการลงทุนในการศึกษาต่อเฉพาะทางด้านดิจิทัล จะเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถและยกระดับประสิทธิภาพของตนเองได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ ปณัสดา ไตรรัตน์ และ ธนาญ ภู่วิทยาธร (2564) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการงานคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชุมพร จากการศึกษา พบว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านประชุม/สัมมนา และด้านคูงานนอกสถานที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกองคลัง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ด้านการศึกษา มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าพนักงานกองคลังมีการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาหาความรู้ ความชำนาญให้กับตนเองทั้งในด้านการศึกษาต่อ การเลื่อนระดับ หรือศึกษาเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

**ด้านการฝึกอบรม** เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) เท่ากับ 0.091 และมีนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การที่พนักงานได้รับการเรียนรู้ ฝึกฝนทักษะที่จำเป็นอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ พนักงานจะสามารถนำสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง ส่งผลให้งานที่ได้มีคุณภาพงาน ลดขั้นตอนระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถจัดการปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายได้ และเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า ถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพพรรณ พิเชฐศิริประภา และคณะ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของภาคอุตสาหกรรมการผลิตในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อรองรับ AEC จากผลการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของภาคอุตสาหกรรมการผลิตในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อรองรับ AEC พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านพัฒนาพนักงาน ด้านพัฒนาอาชีพ ด้านการพัฒนาศักยภาพ และการวางแผนยามเกษียณ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ 0.331

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัล ด้านการพัฒนา การศึกษา และการฝึกอบรม มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาที่มีอิทธิพลสูงที่สุด ดังนั้นองค์กรควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะเชิงดิจิทัล ดังนี้

1) ด้านการพัฒนา ควรสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมและการเรียนรู้ต่อเนื่อง โดยองค์กรควรเปิดโอกาสให้พื้นที่พนักงานได้ทดลองนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับกระแสของอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ในปัจจุบัน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งจะช่วยให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

2) ด้านการศึกษา ในการส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ องค์กรควรมีนโยบายเชิงรุกในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพในรูปแบบศึกษาในระยะยาว เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้เพิ่มองค์ความรู้โดยกำหนดนโยบายให้มีทุนสนับสนุนทุนการศึกษาในการพัฒนาทักษะเฉพาะทางในสายอาชีพ

3) ด้านการฝึกอบรม ในการส่งเสริมระบบการฝึกอบรม องค์กรควรสนับสนุนจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการสำรวจความต้องการ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในแต่ละสายงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานสามารถเพิ่มพูนทักษะเฉพาะด้าน ได้อย่างตรงกับสายวิชาชีพ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเน้นการวัดความสัมพันธ์เชิงสถิติ ในการศึกษาครั้งถัดไปควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อให้ทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์โดยเฉพาะ

2) ศึกษาแนวทางและวิธีการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลในมิติอื่น ๆ ที่มีความแตกต่างจากที่ศึกษาในปัจจุบัน เช่น การให้คำปรึกษาแบบย้อนกลับ คือ การให้พนักงานรุ่นใหม่เป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารหรือพนักงานอาวุโส เน้นการถ่ายทอดทักษะการใช้งานเครื่องมือและแลกเปลี่ยนมุมมองด้านดิจิทัล ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการประยุกต์ใช้ในบริบทองค์กรต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมเพื่อให้ก้าวทันต่อยุคดิจิทัลและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## REFERENCES

- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1993). *Research In Education* (7<sup>th</sup> ed.). Boston, M.A.: Allyn and Bacon.
- Boonsaart, S., & Nilaroon, P. (2024). Human resource development affecting the performance efficiency of personnel at the Office of the Secretary, Royal Irrigation Department. *Journal of Social Science Innovation*, 1(4), 18-34.
- Digital Economy Promotion Agency. (2024). *Digital content 2024*. Retrieved from [https://www.depa.or.th/storage/app/media/file/depa\\_DC25\\_PressCon\\_Presentation\\_TH.pdf](https://www.depa.or.th/storage/app/media/file/depa_DC25_PressCon_Presentation_TH.pdf)
- Khwanngam, N., & Saengsuk, N. (2019). *Human resource development affecting work efficiency in organizations of private sector employees in Bangkok* (Independent study). Ramkhamhaeng University, Bangkok. Retrieved from [http://www.vl-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2562-1-1\\_1607859057.pdf](http://www.vl-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2562-1-1_1607859057.pdf)
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Madsalai, S. (2023). *Competencies development that affects Chia Tai Company's employee capability and performance* (Master's thesis). Mahidol University, Bangkok.
- Mahamontri, R. (2021). *The factors effecting to employee efficiency of automotive company in Amata City Industrial Estate Chonburi* (Unpublished Independent study). Burapha University, Chonburi.
- Mano, P. (2019). Effects of changes in the digital disruption era on education. *Journal of Industrial Education*, 18(1), 1-6.
- Nadler, L., & Wiggs, G. D. (1989). *Managing human resource development a practical guide*. San Francisco: Jossey Bass.
- National Digital Economy and Society Commission. (2024). *Notification of the National Digital Economy and Society Commission regarding the definition and scope of Thailand's digital industry*. Retrieved from <https://www.chiangmaihealth.go.th/document/241118173189904442.pdf>
- Pakawanchat, N., et al. (2022). Human Resource Development That Affects the Efficiency of Work in The Organization of Private Sector Employees Chonburi. *Western University Research Journal of Humanities and Social Science*, 8(2), 29-38.

- Phairatsamee, S. (2021). *Effects of Work Motivation and Desirable Behavior of Employees on Productivity of Staff at a Car Dealership and Service Center in Pathum Thani Province* (Unpublished Independent study). Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Pathum Thani.
- Phetkul, W. (2023). *Factors influencing human resource development of personnel in Ministry of Energy* (Independent study). Sukhothai Thammathirat University, Nonthaburi.
- Pichetsiraprapa1, P., et al. (2021). The Human Resources Development Affecting the Working Efficiency of the Manufacturing Industrial Sector in the Eastern Region to Support the AEC. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 11(2), 383-394.
- Plowman, E., & Peterson, G. E. (1953). *Business organization and management*. Illinois: Irwin.
- Pongpan, P. et al. (2022). Digital HR technology and working efficiency of human resource officers. *Journal of Social Science Panyapat*, 4(4), 27-40.
- Sawaengsuksun, P. (2021, December). *Surveying digital skills readiness in Thailand's labor supply*. Retrieved from [https://www.bot.or.th/th/research-and-publications/articles-and-publications/articles/statistical-articles/Stat\\_Article\\_31dec21.html](https://www.bot.or.th/th/research-and-publications/articles-and-publications/articles/statistical-articles/Stat_Article_31dec21.html)
- Silapabanleng, M. (2025). Cultural Heritage Extension Through the Digital Content Industry in Thailand. *Rattanakosin Journal of Social Sciences and Humanities (RJSH)*, 7(1), 21-31.
- Sitthisoonthornwong, S. (2022). *Performance of Government Personnel in the Office of Internal Audit of the Royal Thai Police* (Unpublished Independent study). Chulalongkorn University, Bangkok.
- Srirod, N., et al. (2021). Competency Factors Relating to Work Efficiency of Branch Operations Staff Receiving Online Training: A Case Study of Home Product Center Public Company Limited. *Journal of Business and Industrial Development*, 1(1), 54-63.
- Tienlerk, S. (2022). *Technological competency development of the personnel in logistics business in Phranakhon Si Ayutthaya Province* (Unpublished Independent study). Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Phranakhon Si Ayutthaya.
- Torat, P., & Puwitthayathorn, T. (2021). *Human resource development to increase efficiency in treasury management local administrative organization, Chumphon Province* (Independent study). Retrieved from <http://ir.sru.ac.th/handle/123456789/865>