



ISSN: 2985-2366 (Online)

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน
Journal of Administration Management and Sustainable Development

Homepage: <https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd>

e-mail: jamsdonline@gmail.com



ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

Factors affecting the digital performance competency of local government
organization personnel in Mueang Nakhon Phanom District,
Nakhon Phanom Province

ชญาณิชฐ์ สมพมิตร^{1*}, ชาติชัย อุดมกิจมงคล², สามารถ อัยกร³
Chayanit Sompamit^{1*}, Chardchai Udomkijmongkol², Samart Aiyakorn³

¹หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

^{2,3}สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹Master of Public Administration Program in Public Administration, Sakon Nakhon Rajabhat University

^{2,3}Department of Public Administration, Faculty of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University

Corresponding author's e-mail: chayanitspm10@gmail.com^{1}, chardchai_u@hotmail.com²,
saamm_5@hotmail.com³

Received: September 19, 2025

Revised: November 14, 2025

Accepted: November 18, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับการยอมรับเทคโนโลยี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม 2. ศึกษาอิทธิพลของการยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม และ 3. ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จำนวน 284 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1. การยอมรับเทคโนโลยี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. การยอมรับเทคโนโลยี ด้านทัศนคติ มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถทำนายระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม ได้ร้อยละ 53.30 และ 3. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน ความสำเร็จในงาน และการเจริญเติบโต ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองนครพนมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยทำนายสมรรถนะได้ร้อยละ 78.20 ส่วนปัจจัยคำจูง ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลักษณะอาชีพ ความมั่นคงในงาน และนโยบายการบริหาร มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และทำนายสมรรถนะได้ร้อยละ 84.40

คำสำคัญ: การยอมรับเทคโนโลยี, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัล

Abstract

The purposes of the research included the followings: 1. to study the level of technology acceptance, work motivation and digital performance of personnel in local government organizations in Mueang Nakhon Phanom District, 2. to study the influence of technology acceptance on the digital performance of local government personnel in Mueang Nakhon Phanom District, and 3. to study the influence of work motivation on the digital performance of local government personnel in Mueang Nakhon Phanom District. The sample consisted of 284 local government personnel in Mueang Nakhon Phanom District. Using a stratified random sampling method. The tool used for data collection was a questionnaire and statistics employed for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The research revealed these results: 1. The overall level of technology acceptance, work motivation, and digital performance competence among personnel in local government organization in Muang Nakhon Phanom District was high. 2. Technology acceptance in terms of attitude significantly influenced the digital performance of local government personnel in Mueang Nakhon Phanom District at the 0.01 level. It predicted the digital performance level of local government personnel in Mueang Nakhon Phanom District at 53.30%. 3. Motivational factors—career advancement, job achievement, and growth significantly influenced the digital performance competence of local administrative personnel in Mueang Nakhon Phanom District at the 0.01 level, explaining 78.20% of the variance. Supporting factors—supervisor relationships, job characteristics, job security, and administrative policy also showed significant effects at the 0.01 level, predicting 84.40% of the variance.

Keywords: technology acceptance, work motivation, digital performance competency

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยกำหนดทิศทางและนโยบายในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนาองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน โดยมุ่งให้ “ทรัพยากรบุคคล” เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนสู่รัฐบาลดิจิทัล ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ที่เน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสนับสนุนประเทศไทย 4.0 ผ่านหลักการ 5 ประการ ได้แก่ 1) เชื่อมโยงการพัฒนาประเทศสู่การพัฒนาระดับบุคคลและประสิทธิภาพการบริหารภาครัฐ 2) เสริมบทบาทความเป็นผู้นำ 3) พัฒนาทักษะการคิด ทักษะอนาคต และทัศนคติที่คำนึงถึงประโยชน์ของชาติ 4) ส่งเสริมสมรรถการเรียนรู้ เน้นทั้งทักษะเชิงวิชาชีพ (hard skills) และทักษะเชิงอารมณ์สังคม (soft skills) ตลอดจนทักษะดิจิทัล (digital skills) เช่น การรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้คณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการเมื่อ 26 กันยายน 2560 เพื่อเป็นกรอบพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (สาวตรี มงคลศิลป์, 2567) จากนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561–2580 ซึ่งมีเป้าหมายในภาพรวม คือ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล สร้างโอกาสทางสังคมอย่างเท่าเทียมด้วยข้อมูลข่าวสารและบริการต่าง ๆ ผ่านสื่อดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน เตรียมความพร้อมให้บุคลากรทุกกลุ่มมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล และปฏิรูปกระบวนการที่สนับสนุนการทำงานและการให้บริการของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและการใช้ประโยชน์จากข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563)

บุคลากรหรือทรัพยากร คือ องค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย เพราะการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย หากไม่มีเจ้าหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการ เพราะเจ้าหน้าที่คือผู้ที่ปฏิบัติงานในการจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของท้องถิ่น ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรหนึ่ง ๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้น จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะ (competency) ที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร กล่าวคือ บุคลากรจะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลด้วย ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ คือ การยอมรับเทคโนโลยี หมายถึง การที่บุคคลให้การยอมรับและมีความตั้งใจปรับวิธีการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้อยู่เสมอ เพื่อต้องการพัฒนาวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน 2) การรับรู้ประโยชน์ที่เกิดจากการใช้ และ 3) ทัศนคติ (Davis, 1989) ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ จะทำให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงาน และผลสัมฤทธิ์ที่ดีของงานตามที่ต้องการ เพราะถ้าข้าราชการและบุคลากรภาครัฐมีการยอมรับเทคโนโลยี จะทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่ประสิทธิผล (effectiveness) ที่องค์กรต้องการ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร รวมถึงสมรรถนะด้านดิจิทัลของข้าราชการและพนักงานภาครัฐ องค์กรจึงต้องหาวิธีสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย อีกทั้งแรงจูงใจยังช่วยแก้ปัญหาการทำงาน ปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และสนับสนุนการรักษาพนักงาน ผู้บริหารควรตระหนักว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยละเอียดอ่อน เปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ และเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร องค์กรที่มีแรงจูงใจสูงย่อมมีผลการปฏิบัติงานสูงและประสบความสำเร็จ ขณะที่องค์กรที่ขาดแรงจูงใจมักไม่บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความเชื่อมั่น ความมั่นคง และสิ่งจูงใจเพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพ แม้บุคลากรมีความสามารถ หากขาดแรงจูงใจก็อาจทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ การเพิ่มแรงจูงใจจึงช่วยยกระดับผลการทำงานและประหยัดทรัพยากร (นิติพล ภูตะโชติ, 2559)

อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 14 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมือง 1 แห่ง เทศบาลตำบล 1 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 12 แห่ง ทุกแห่งดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ประชาชนโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและการมีส่วนร่วมของประชาชน เช่น การจัดทำแผนพัฒนางบประมาณ จัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ และเปิดเผยข้อมูล ตามกฎหมายและระเบียบที่กำหนด การปฏิบัติงานต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเพื่อให้บรรลุภารกิจ โดยปัจจุบันมุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนากระบวนการทำงานให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพราชการ ความสำเร็จขององค์กรในยุคดิจิทัลจึงต้องอาศัยเทคโนโลยีและการสนับสนุนบุคลากรให้ทำงานเต็มศักยภาพ ซึ่งบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการจัดบริการสาธารณะและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากความสำคัญดังกล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม คือ การยอมรับเทคโนโลยี และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หากบุคลากรมีการยอมรับเทคโนโลยี รวมทั้งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี จะเอื้ออำนวยให้บุคลากรปฏิบัติงานด้านดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ มีผลทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยจะนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปเป็นข้อมูลหรือแนวทางในพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะและความรู้ด้านดิจิทัล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติราชการต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการยอมรับเทคโนโลยี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการยอมรับเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

การทบทวนวรรณกรรม

แบบจำลองการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM)

แบบจำลองการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี นำเสนอโดย Davis (1989) ใช้วัดความสำเร็จของการใช้เทคโนโลยี แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี ถูกพัฒนามาจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (theory of reasoned action) ของ Fishbein & Ajzen (1975) เป็นแบบจำลองที่อธิบายเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีของผู้ใช้งาน โดยเสนอว่า เมื่อผู้ใช้งานได้รับเสนอข้อมูลเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการใช้งานและระยะเวลาของการใช้งานหรือการยอมรับเทคโนโลยีประกอบไปด้วย

- 1) การรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับ (perceived usefulness) ถูกจำกัดความโดย Davis (1989) ว่าเป็นระดับความเชื่อของบุคคลต่อการใช้เทคโนโลยีนั้น ๆ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของตนเองได้
- 2) การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (perceived ease of use) โดย Davis (1989) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่าระดับความเชื่อมั่นในการใช้งานนั้น ไม่ต้องการความพยายามในการใช้งานมากเกินไป กล่าวคือ การใช้งานง่าย ปัจจุบันนี้ การนำ

แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) เข้ามาใช้ศึกษาเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีกันอย่างแพร่หลาย เช่น การเรียนออนไลน์ การช้อปปิ้งออนไลน์ และการแบ่งปันข้อมูลท่องเที่ยวผ่านเว็บไซต์

3) ทักษะที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้ (attitude toward use) ความหมายในมุมมองของ Davis (1989) คือ สิ่งที่เกิดจากการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ได้รับและการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานของเทคโนโลยี ทำให้เกิดเป็นความตั้งใจใช้เทคโนโลยีนั้น ในขณะที่ Fishbein & Ajzen (1975) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้ คือ การประเมินของบุคคลต่อภาพรวมของพฤติกรรมใด ๆ ที่ทำให้เกิดความเชื่อเกี่ยวกับผลของพฤติกรรมที่ตามมา การประเมินผลนั้น อาจจะเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ

ในการศึกษาวิจัย การยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยตามแนวคิดเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีในการทำงานของ Davis (1989) ประกอบด้วย 1) การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน 2) การรับรู้ถึงประโยชน์ที่เกิดจากการใช้ และ 3) ทักษะ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีนี้ได้ศึกษาถึงสาเหตุของการจูงใจให้บุคคลได้ทำงาน โดยพบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2 ปัจจัย เป็นองค์ประกอบที่เกิดจากลักษณะภายในและภายนอกของงานเอง ดังนี้ (Herzberg et al., 1959)

1) ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) เป็นปัจจัยที่จะกระตุ้นให้คนที่ทำงานแล้วมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำอยู่ กล่าวคือ มีความรู้สึกในด้านที่ดีและเป็นการจูงใจภายในของงานเอง จึงทำให้เกิดความพอใจในงานขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่แล้วจะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำโดยคนจะถูกจูงใจในการให้ผลผลิต เช่น ความสำเร็จของงานความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือลักษณะของงานโดยตัวของมันเอง ความเจริญก้าวหน้าในตนเองและอาชีพ ปัจจัยกระตุ้นเหล่านี้จะนำไปสู่การจูงใจในวิธีการบริหารงานได้ด้วย

2) ปัจจัยบำรุงรักษา (hygiene factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ เช่น นโยบายของหน่วยงานหรือองค์การบริหารการปกครองบังคับบัญชา สภาพของการปฏิบัติงาน และความมั่นคง เป็นต้น ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มีได้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่ก็ส่งเสริมให้คนที่ทำงานได้ปฏิบัติงานไปด้วยความเรียบร้อยเท่านั้นและเป็นการจูงใจภายนอกของงาน

ในการวิจัยนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) มาประยุกต์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ซึ่งประกอบไปด้วย

1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ลักษณะของงาน ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความรับผิดชอบ การเจริญเติบโต และการยอมรับนับถือ

2) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ลักษณะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทน

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัล

ทักษะด้านดิจิทัลยังนำสมรรถนะทางการบริหารของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน 4 สมรรถนะจาก 6 สมรรถนะมาใช้ในการนี้ด้วย ได้แก่ วิสัยทัศน์ (visioning) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (strategic orientation) ศักยภาพเพื่อนำ การเปลี่ยนแปลง (change leadership) การสอนงานและมอบหมายงาน (coaching and empowering other) มีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552)

1) วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถหรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนราชการ

2) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ หมายถึง ความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของส่วนราชการได้

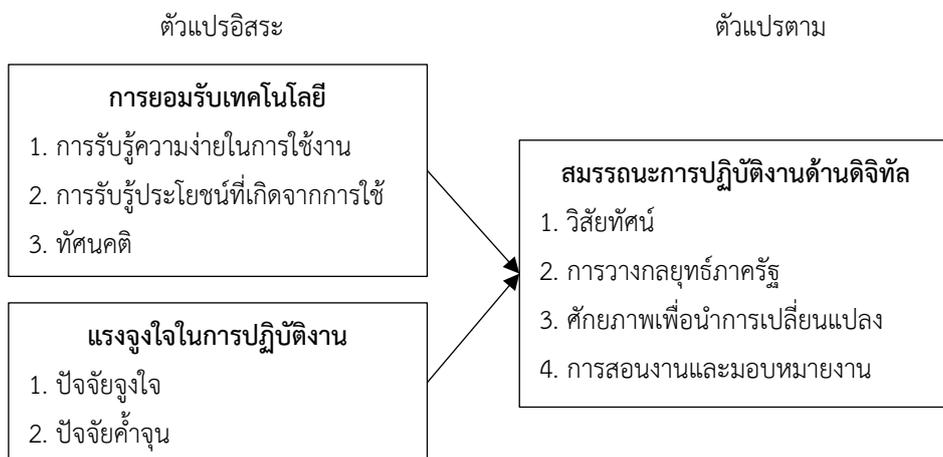
3) ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการกระตุ้น หรือผลักดันหน่วยงานไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง

4) การสอนงานและมอบหมายงาน หมายถึง ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้

ในการวิจัยนี้ สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม ทำการศึกษาตามสมรรถนะทางการบริหาร ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน 4 สมรรถนะ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง และการสอนงานและมอบหมายงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552)

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำ 1) แนวคิดเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีในการทำงานของ Davis (1989) 2) ทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) และ 3) สมรรถนะของทางการบริหาร ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. 1008/ว27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552) มาประยุกต์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 1,086 คน (ข้อมูลจากสำนักงานท้องถิ่นอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ประจำปี 2566)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 284 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) และสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยแยกประชากรจากแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (check list)

ตอนที่ 2 การยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ โดยการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหาและความถูกต้อง จากนั้นตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงตรงทำการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และคิดข้อคำถามที่มีค่า IOC 0.50 ขึ้นไป พบว่า ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.80 - 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนก (discrimination power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (item total correlation) คิดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.379 - 0.815 แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha - coefficient) คิดข้อคำถามที่มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป โดยแบบสอบถามภาพรวมได้ค่าความเชื่อมั่น 0.856

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงนายกเทศมนตรีเมืองนครพนม เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจาก ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 284 คน

3.2 ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 284 คน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

3.4 ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม

4.2 ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วกรหัส (coding form)

4.3 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (frequencies) และค่าร้อยละ (percentage)

4.3.2 การวิเคราะห์ระดับ 1) การยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม และ 3) สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม ใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

4.3.3 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษา 1) อิทธิพลของการยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรในสำนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม 2) อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรในสำนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด multicollinearity ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ด้านที่	การยอมรับเทคโนโลยี	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน	3.72	0.56	มาก
2	การรับรู้ประโยชน์ที่เกิดจากการใช้	3.66	0.61	มาก
3	ทัศนคติ	3.92	0.56	มาก
ภาพรวม		3.77	0.44	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทัศนคติ ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมาคือ การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน ($\bar{X} = 3.72$) และการรับรู้ประโยชน์ที่เกิดจากการใช้ ($\bar{X} = 3.66$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนมจังหวัดนครพนม

ด้านที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ปัจจัยจูงใจ	3.98	0.36	มาก
2	ปัจจัยค้ำจุน	3.82	0.38	มาก
ภาพรวม		3.90	0.35	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยจูงใจ ($\bar{X} = 3.98$) และปัจจัยค้ำจุน ($\bar{X} = 3.82$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ด้านที่	ปัจจัยจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ลักษณะของงาน	3.91	0.45	มาก
2	ความสำเร็จในงาน	4.01	0.41	มาก
3	ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.99	0.55	มาก
4	ความรับผิดชอบ	4.10	0.53	มาก
5	การเจริญเติบโต	3.94	0.62	มาก
6	การยอมรับนับถือ	3.95	0.48	มาก
ภาพรวม		3.98	0.36	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.01$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.91$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ด้านที่	ปัจจัยค้ำจุน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ลักษณะของอาชีพ	4.03	0.48	มาก
2	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.88	0.42	มาก
3	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.85	0.54	มาก
4	นโยบายและการบริหารงาน	3.88	0.57	มาก
5	สภาพการทำงาน	3.65	0.71	มาก
6	ความมั่นคงในงาน	3.89	0.46	มาก
7	ค่าตอบแทน	3.58	0.88	มาก
ภาพรวม		3.82	0.38	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะของอาชีพ ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.89$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.58$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ด้านที่	สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัล	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	วิสัยทัศน์	3.91	0.67	มาก
2	การวางกลยุทธ์ภาครัฐ	3.98	0.70	มาก
3	ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง	3.84	0.50	มาก
4	การสอนงานและมอบหมายงาน	4.04	0.66	มาก
ภาพรวม		3.94	0.46	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสอนงานและมอบหมายงาน ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาคือ ด้านการวางกลยุทธ์ภาครัฐ ($\bar{X} = 3.98$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.84$)

4. ผลการวิเคราะห์หัตถิพลของยอมรับเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอิทธิพลของยอมรับเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. error	β	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	1.486	0.167		8.923	0.000		
การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน	0.027	0.038	0.032	0.690	0.491	0.758	1.319
การรับรู้ประโยชน์ที่เกิดจากการใช้	0.025	0.038	0.033	0.660	0.510	0.663	1.509
ทัศนคติ	0.578	0.037	0.707	15.806	0.000**	0.834	1.200
R = 730, R ² = 0.533, Adj. R ² = 0.528, F = 106.324, Sig. = 0.000**							

จากตารางที่ 6 พบว่า การยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ด้านทัศนคติ ($\beta = 0.707$) มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถทำนายระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 53.30 (R² = 0.533)

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. error	β	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	0.702	0.175		4.001	0.000		
ลักษณะของงาน	0.045	0.038	0.044	1.199	0.232	0.572	1.748
ความสำเร็จในงาน	0.407	0.047	0.365	8.740	0.000**	0.452	2.212
ความก้าวหน้าในการทำงาน	0.405	0.046	0.487	8.864	0.000**	0.261	3.838
ความรับผิดชอบ	0.069	0.026	0.080	2.660	0.008	0.878	1.139
การเจริญเติบโต	0.138	0.033	0.186	4.190	0.000**	0.400	2.498
การยอมรับนับถือ	0.023	0.039	0.024	0.603	0.547	0.478	2.094
R = 884, R ² = 0.782, Adj. R ² = 0.777, F = 165.789, Sig. = 0.000**							

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\beta = 0.487$) ความสำเร็จในงาน ($\beta = 0.365$) การเจริญเติบโต ($\beta = 0.186$) และความรับผิดชอบ ($\beta = 0.080$) มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถทำนายระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 78.200 ($R^2 = 0.782$)

6. ผลการวิเคราะห์หือทธิพลของปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์หือทธิพลของปัจจัยค้ำจุนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. error	β	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	0.458	0.123		3.732	0.000		
ลักษณะของอาชีพ	0.266	0.032	0.281	8.252	0.000**	0.488	2.049
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.073	0.034	0.067	2.159	0.032	0.585	1.710
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.327	0.035	0.389	9.224	0.000**	0.318	3.142
นโยบายและการบริหารงาน	0.147	0.041	0.182	3.599	0.000**	0.220	4.547
สภาพการทำงาน	0.025	0.021	0.039	1.204	0.230	0.527	1.899
ความมั่นคงในงาน	0.215	0.050	0.215	4.283	0.000**	0.225	4.438
ค่าตอบแทน	0.019	0.015	0.036	1.210	0.227	0.642	1.559

R = 919, $R^2 = 0.844$, Adj. $R^2 = 0.840$, F = 238.608, Sig. = 0.000**

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\beta = 0.389$) ลักษณะของอาชีพ ($\beta = 0.281$) ความมั่นคงในงาน ($\beta = 0.215$) และนโยบายและการบริหารงาน ($\beta = 0.182$) มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta = 0.067$) มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถทำนายระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม ได้ร้อยละ 84.40 ($R^2 = 0.844$)

การอภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยเพื่อศึกษาอิทธิพลของการยอมรับเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม พบว่า การยอมรับเทคโนโลยีด้านทัศนคติ มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถทำนายระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม ได้ร้อยละ 53.30 ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะทัศนคติของบุคลากรเป็นปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อการยอมรับและใช้เทคโนโลยี โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีทัศนคติเชิงบวก เห็นว่าเทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ลดขั้นตอน และให้บริการประชาชนได้รวดเร็วทันสมัย ทัศนคติที่ดีนี้กระตุ้นให้เรียนรู้ ทดลอง และประยุกต์ใช้ดิจิทัล กำหนดพฤติกรรมเปิดรับการเปลี่ยนแปลง กล้าเรียนรู้ และพัฒนาทักษะ เช่น การใช้โปรแกรมการจัดการเอกสารออนไลน์ และการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ ส่งผลให้เกิดสมรรถนะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยในครั้งนี้

สอดคล้องกับงานวิจัยของภักคมล ไจมา (ม.ป.ป.) ได้ทำการศึกษา การยอมรับและการใช้เทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยการยอมรับและการใช้เทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของณิชาดา นพรัตน์ (2565) การยอมรับนวัตกรรมการให้บริการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ สาขาจังหวัดปทุมธานี ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โควิด-19 พบว่า การยอมรับนวัตกรรมการให้บริการส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ สาขาจังหวัดปทุมธานี สอดคล้องกับงานวิจัยของชาคริตส์ ปานผ่อง (2566) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรในกรมโยธาธิการและผังเมือง การยอมรับเทคโนโลยีโดยรวมส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรในกรมโยธาธิการและผังเมือง ร้อยละ 30.3 และสอดคล้องกับงานวิจัยของรัศมี ขวาโยธา และพรพิมล กะขามาต (2567) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ พบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยี ตัวแปรย่อยได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งาน การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน และพฤติกรรมของผู้ใช้งาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์

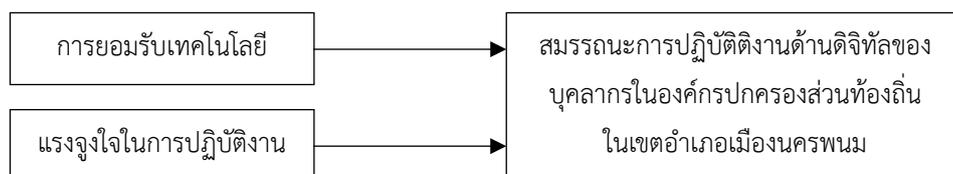
2. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในงาน และการเจริญเติบโต มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถทำนายระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม ได้ร้อยละ 78.20 ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลักษณะของอาชีพ ความมั่นคงในงาน และนโยบายและการบริหารงาน มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถทำนายระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม ได้ร้อยละ 84.40 จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจและค่าจูงใจเป็นกลไกสำคัญที่กระตุ้นให้บุคลากรเรียนรู้ พัฒนา และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้ที่เห็นโอกาสเติบโตจะพัฒนาศักยภาพต่อเนื่อง โดยเฉพาะในยุคที่องค์กรเน้นดิจิทัล ความสำเร็จและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสร้างความภาคภูมิใจและแรงผลักดัน หากผู้บังคับบัญชาส่งเสริม ให้คำแนะนำ และเปิดโอกาสบุคลากรจะมั่นใจและกล้าปรับพฤติกรรม งานที่ทำทางด้านเทคโนโลยีกระตุ้นการเรียนรู้ ความมั่นคงในงานช่วยให้พร้อมลงทุนพัฒนาทักษะ และนโยบายดิจิทัลที่ชัดเจนผลักดันให้บุคลากรเห็นความจำเป็นในการเพิ่มสมรรถนะ ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า (2565) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถพยากรณ์สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต.ในอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 87.60 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของอิสรพงศ์ เอกวนการ (2565) ที่ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับสมรรถนะในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริณัฐ สิริจักร์ และคณะ (2567) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า การเจริญเติบโต และลักษณะงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านความสำเร็จในงานมีผลที่ระดับ 0.05 โดยร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 78.90

ขณะที่ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ลักษณะอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 87.90

องค์ความรู้ใหม่

1. การยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านทัศนคติ มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัล กล่าวคือ บุคลากรที่มีทัศนคติในเชิงบวกต่อการใช้เทคโนโลยี จะสามารถนำเทคโนโลยีไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้สมรรถนะด้านดิจิทัลสูงขึ้นตามไปด้วย จึงบ่งชี้ว่า เพียงการรับรู้ว่าเทคโนโลยีง่ายต่อการใช้งานหรือมีประโยชน์ ไม่เพียงพอที่จะทำให้บุคลากรมีสมรรถนะด้านดิจิทัลเพิ่มขึ้น แต่ทัศนคติที่ดีต่อเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลได้อย่างแท้จริง

2. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในงาน และการเจริญเติบโต มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัล ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนของปัจจัยด้านจูงใจ พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลักษณะของอาชีพ ความมั่นคงในงาน และนโยบายการบริหารงาน ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัล สรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลควรเน้นการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า ความสำเร็จ และการเจริญเติบโต รวมถึงปัจจัยด้านจูงใจที่เกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชา อาชีพ และความมั่นคงในงาน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบอิทธิพลของการยอมรับเทคโนโลยี และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนมควรพัฒนาการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากร โดยเน้นทัศนคติเชิงบวกต่อเทคโนโลยี การอบรม การสนับสนุนอุปกรณ์และโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม รวมถึงสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรเข้าใจขั้นตอนการทำงานของเทคโนโลยี สามารถประยุกต์ใช้กับวิธีการทำงานเดิม และเห็นคุณค่าของเทคโนโลยีในการเพิ่มความถูกต้อง ลดข้อผิดพลาด และสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนมควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ให้อิสระในการทำงาน รวมถึงเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพผ่านงานที่ทำหาย พร้อมสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนมควรพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัล โดยอบรมและส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ โดยเฉพาะผู้บริหาร มีทัศนคติเปิดรับการเปลี่ยนแปลง เข้าใจแนวโน้มเทคโนโลยี และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลได้ชัดเจน เพื่อสร้างความเชื่อมั่น กระตุ้นความเต็มใจ และเตรียมความพร้อมขององค์กรต่อการปรับตัว

1.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนมควรให้ความสำคัญต่อทัศนคติของบุคลากรต่อเทคโนโลยี ซึ่งมีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัล โดยสร้างความตระหนักรู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยี ปลูกฝังทัศนคติเชิงบวก และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรเปิดใจและพร้อมใช้เทคโนโลยีในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนมควรเสริมสร้างปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความก้าวหน้า ความสำเร็จ และการเจริญเติบโต รวมทั้ง ปัจจัยค้ำจุน เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลักษณะของอาชีพ ความมั่นคงในงาน และนโยบายการบริหาร ซึ่งล้วนมีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัล โดยควรพัฒนาและรักษาปัจจัยเหล่านี้ให้ต่อเนื่องเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ความสุขในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภออื่น ๆ ของจังหวัดนครพนม เพื่อที่จะได้ทราบอิทธิพลของการยอมรับเทคโนโลยี และอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน ของแต่ละพื้นที่

2.3 ควรใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี (mixed methodology) โดยการผสมผสานวิธีคิดและระเบียบวิธีเชิงปริมาณ และคุณภาพเข้าด้วยกัน ใช้การสังเกต พฤติกรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม เกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัล ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะ ๆ ซึ่งจะช่วยให้ได้รับข้อมูลเชิงลึกและตามสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- ชาคริตส์ ปานม่วง. (2566). การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในกรมโยธาธิการและผังเมือง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ณิชาดา นพรัตน์. (2565). การยอมรับนวัตกรรมทำให้บริการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ สาขาจังหวัดปทุมธานี ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โรคโควิด-19. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัคกมล ไจมา. (ม.ป.ป.). การยอมรับและการใช้เทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้น 19 กันยายน 2568 จาก http://www.ba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2563-5-14_1632293061.pdf.
- รัศมี ขวายุธา และพรพิมล กะขามาต. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 9(1), 171-184.
- ศิริณัฐ ลิทธิจักร์, ชาติชัย อุดมกิจมงคล และสามาร อัยกร. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 4(2), 495-510.

สาวิตรี มงคลศิลป์. (2567). แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านอาหารและยาในยุคดิจิทัล. กองด้านอาหารและยา สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา.

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). กรอบสมรรถนะด้านดิจิทัลสำหรับพลเมืองไทย. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ. สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.

อิสรพงศ์ เอกวนากการ. (2565). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2(2), 17-33.

Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319-340.

Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Addison-Wesley.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.