การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
Digital Literacy in the Workplace for Supporting Staff, Loei Rajabhat University

กัมพล เกศสาลี[1*] และกันยารัตน์ เควียเซ่น[2]
Kampon Kessalee[1*], and Kanyarat Kwiecien[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยสายสนับสนุน จำนวน 215 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า (1) สภาพการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความปลอดภัยในการทำงานกับสารสนเทศดิจิทัล รองลงมา คือ ด้านความตระหนักในวัฒนธรรมและสังคม ด้านการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ด้านการวิเคราะห์และการประเมินผลสารสนเทศดิจิทัล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การค้นหาและจัดเก็บสารสนเทศดิจิทัล ตามลำดับ (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยโครงสร้างพื้นฐาน รองลงมา คือ ปัจจัยด้านนโยบายของมหาวิทยาลัย ปัจจัยด้านบุคลากร และปัจจัยด้านกระบวนการพัฒนา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก ตามลำดับ

คำสำคัญ: การรู้ดิจิทัล การปฏิบัติงาน สารสนเทศ

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the digital literacy in the workplace and 2) to study factors affecting digital literacy in the workplace for supporting staff, Loei Rajabhat University. The research samples were 215 supporting staff. The questionnaires were applied for data collection which was analyzed by the descriptive statistics using frequency, percentage, mean, standard deviation and one-way ANOVA. The research results showed that: (1) The overall digital literacy for working was at the high level, the highest mean was safety in digital information working, followed by cultural and social awareness, communication and

[1] สาขาวิชาการจัดการสารสนเทศ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
[2] คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
[*] Corresponding author; email: kamkes98@yahoo.com

collaboration, and critical thinking and evaluation of digital information; the lowest mean was the digital information finding and storing respectively. (2) The factors affecting the overall digital literacy in the workplace mean was at high level; the highest mean was infrastructure, university policy, human resources, and development process; the lowest mean was external environments.

Keywords: Digital literacy, Workplace, Information

บทนำ

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ยุทธศาสตร์ที่ 5 ได้กล่าวว่า “พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล” โดยให้ความสำคัญ คือ 1) พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ทั้งบุคลากรภาครัฐและเอกชนทุกสาขาอาชีพ ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรวัยทำงาน และวัยเกษียณให้มีความสามารถสร้างสรรค์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพหรือสร้างรายได้รูปแบบใหม่ นำไปสู่การสร้างคุณค่าสินค้าและบริการได้เท่าทันความต้องการของผู้รับประโยชน์ 2) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่รองรับเทคโนโลยีใหม่ในอนาคต ให้กับบุคลากรในสายวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน และ 3) พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2559)

การรู้ดิจิทัลจำเป็นต่อการปฏิบัติงานและเป็นกลไกสำคัญ ในการขับเคลื่อนสังคมโลกให้ดำรงอยู่และพัฒนาไปได้ด้วยดี การพัฒนาบุคคลไปสู่การเป็นผู้รู้ดิจิทัลจึงเป็นภารกิจสำคัญ ก่อให้เกิดความตระหนักของภาคส่วนที่เกี่ยวข้องถึงความสำคัญ ของการร่วมปลูกฝังทักษะการรู้ดิจิทัลแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกองค์กร ซึ่งการรู้ดิจิทัลจะสอดคล้องกับการรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งผลให้เกิดการจัดเก็บความรู้เปลี่ยนแปลงไปด้วยความรู้ต่าง ๆ ถูกจัดเก็บอยู่ในรูปของสื่อดิจิทัล และอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ หนังสือดิจิทัล วารสารอิเล็กทรอนิกส์ การแบ่งปันความรู้ก็เปลี่ยนแปลงไปเป็นการแบ่งปันบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ได้แก่ การประชุมอิเล็กทรอนิกส์ การเรียนการสอนทางไกลมีเพิ่มมากขึ้น อินเตอร์เน็ตก็เข้ามามีบทบาทมากขึ้น เพราะอินเตอร์เน็ตมีสารสนเทศให้บริการแก่ผู้รับสารอย่างมากมายนับไม่ถ้วน ปัญหาที่เกิดขึ้นในยุคดิจิทัลจึงไม่ใช่ปัญหาเรื่องจำนวนข้อมูลที่สืบค้นได้ไม่เพียงพอ แต่อยู่ที่การพินิจพิเคราะห์ วิเคราะห์ สังเคราะห์ บูรณาการ ข้อมูลที่สืบค้นมามากมายนั้นและสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างไร และผู้ที่มีความสามารถเอาชนะปัญหานี้ไปได้ จึงถูกเรียกว่า เป็นผู้ที่มีความรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) (Altbach, 2007) ซึ่งในปัจจุบันนั้น สถานการณ์การรู้ดิจิทัล มีต้นแบบมาจากต่างประเทศ ในระดับอุดมศึกษา ได้มีการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาการรู้ดิจิทัล ซึ่งจะกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์การรู้ดิจิทัลแห่งชาติ และประเทศที่พัฒนาแล้วได้ดำเนินการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การรู้ดิจิทัลและเพื่อนำไปใช้ เช่น โครงการ OECD สำหรับการประเมินผลการรู้ดิจิทัล ในระดับนานาชาติ (Murray & Perez, 2014)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จะแบ่งการทำงานเป็น 2 สายงานหลัก ได้แก่ สายวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่ด้านการเรียนการสอน และสายสนับสนุน มีหน้าที่สำคัญในการสนับสนุนการทำงานทั้งสนับสนุนด้านการบริหารและสนับสนุนวิชาการ (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2559) ความสำคัญของบุคลากรสายสนับสนุนนั้นมีส่วนผลักดัน

ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ขององค์กร และให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ได้วางไว้ ซึ่งในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่วนใหญ่เน้นการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ การฝึกอบรมภาษาอังกฤษ เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาบุคลากรรูปแบบดังกล่าวจะเป็นลักษณะที่มีในองค์กรแบบดั้งเดิม มิใช่การพัฒนาที่เน้นให้บุคลากรตระหนักและมีความพร้อมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในยุคสังคมดิจิทัล ยังไม่พบว่ามีการวางแผนให้สอดคล้องกับการพัฒนาองค์กรไปสู่การเรียนรู้ และไม่ได้นำแนวคิดด้านสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ เพื่อส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และแผนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรจึงต้องมีการบริหารงาน สนับสนุน ส่งเสริม เพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับสารสนเทศดิจิทัลต่างๆ เนื่องจากมหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ยังขาดทักษะการใช้สารสนเทศดิจิทัลในการใช้ฐานข้อมูล หรือโปรแกรมต่างๆ ร่วมกับการปฏิบัติงานได้ ขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์บนอินเทอร์เน็ต (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2559) จากปัญหาที่เกิดขึ้นทำให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดการศึกษาที่ช่วยในเรื่องของการจัดเก็บข้อมูลต่างๆ ของนักศึกษา ด้านการดำรงชีวิตประจำวันที่ต้องนำสารสนเทศดิจิทัลมารวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ และนำมาใช้ในการตัดสินใจ การแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ด้านการบริหารโดยรวมของมหาวิทยาลัยที่จะส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารงานวิชาการต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยเป็นอย่างยิ่ง

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพการรู้ดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย เพื่อส่งเสริมการในการปฏิบัติงาน พัฒนางานในรูปแบบดิจิทัล และสามารถประยุกต์ใช้กับการบริหารงานของบุคลากรต่อไป

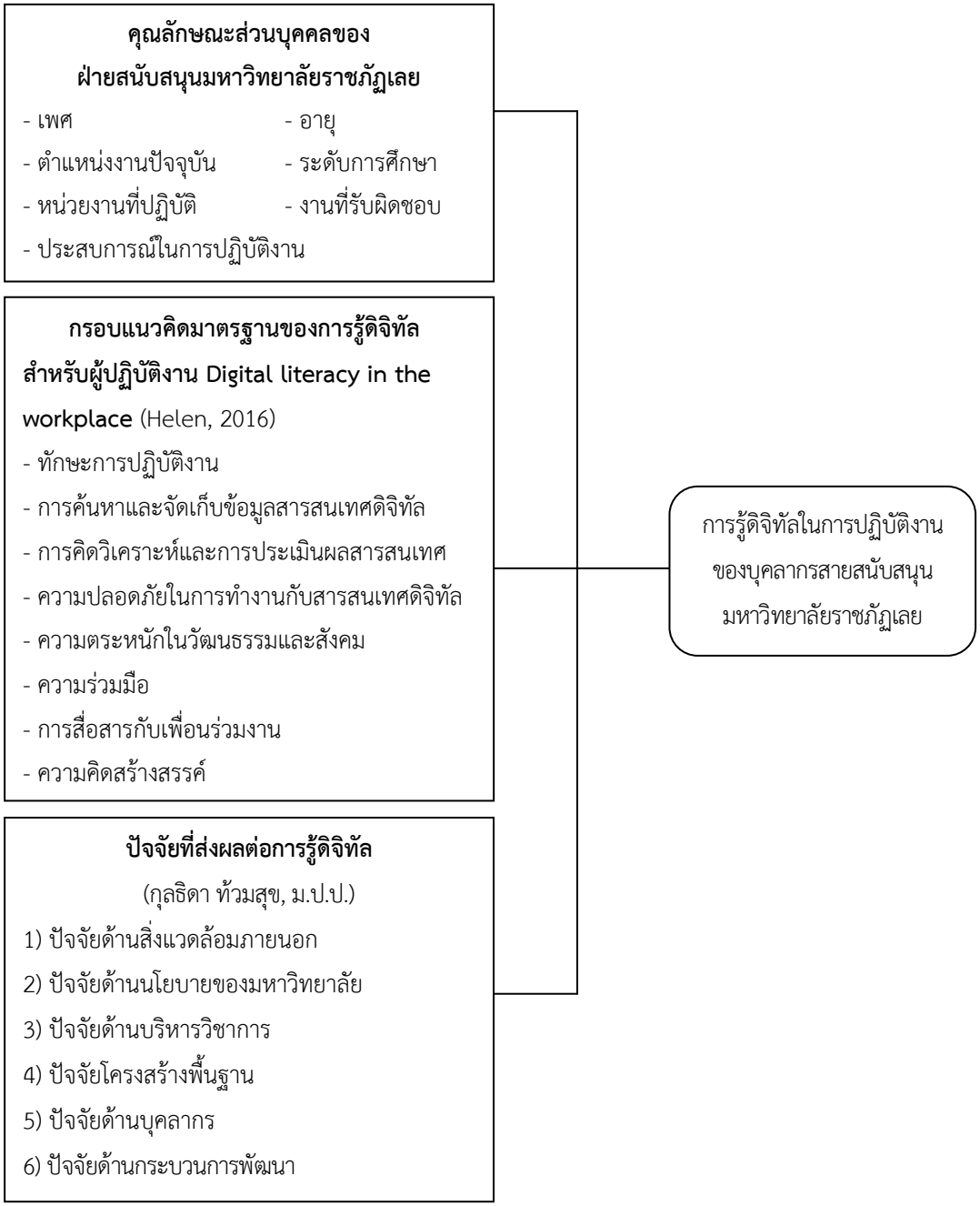
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย กำหนดขอบเขตการวิจัย คือ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

การศึกษาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน

การศึกษาสภาพการรู้ดิจิทัลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาประชากรที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนในสังกัดคณะต่างๆ รวมทั้งสิ้น 215 คน (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบและตรวจสอบรายการ (Check list) ถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติ งานที่รับผิดชอบ และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพการรู้ดิจิทัลของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการรู้ดิจิทัลของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก 2) ปัจจัยด้านนโยบายของมหาวิทยาลัย 3) ปัจจัยด้านการบริหารวิชาการ 4) ปัจจัยโครงสร้างพื้นฐาน 5) ปัจจัยด้านบุคลากร 6) ปัจจัยด้านกระบวนการพัฒนา

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 ท่าน ด้วยวิธีการหาค่าค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence : IOC) ของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ซึ่งต้องมีค่าดัชนีตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ผลการประเมินพบว่า มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา ระหว่าง 0.5-1.00

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มประชากร คือ บุคลากรประเภทสายผู้สอน จำนวน 9 คน แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990 อ้างถึงในพวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 125-126) ได้ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.982 และค่าความเที่ยงของแต่ละด้านมี ดังนี้ ทักษะการใช้งาน เท่ากับ 0.931 การค้นหาและจัดเก็บสารสนเทศดิจิทัล 0.926 การวิเคราะห์และการประเมินผลสารสนเทศดิจิทัล เท่ากับ 0.940 ความปลอดภัยในการทำงานกับสารสนเทศดิจิทัล เท่ากับ 0.942 ความตระหนักในวัฒนธรรมและสังคม เท่ากับ 0.925 ความร่วมมือ เท่ากับ 0.934 การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน เท่ากับ 0.922 และความคิดสร้างสรรค์ เท่ากับ 0.91

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และการคำนวณค่าร้อยละ (Percentage)

- สภาพ และปัจจัยการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 215 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 จากจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด จำแนกตามจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติ งานที่รับผิดชอบ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่

ตาราง 1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติ งานที่รับผิดชอบ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	51	23.70
หญิง	164	76.30
อายุ		
21 – 30 ปี	48	22.30
31 – 50 ปี	155	72.10
50 ปีขึ้นไป	12	5.60
ตำแหน่งงานปัจจุบัน		
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ	11	5.10
นักวิชาการและงานทั่วไป	204	94.90
ระดับการศึกษา		
ปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	4	1.90
ปริญญาตรี	173	80.50
ปริญญาโท	38	17.60
หน่วยงานที่ปฏิบัติ		
คณะครุศาสตร์	13	6.00
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	15	7.00
คณะวิทยาการจัดการ	13	6.00
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	38	17.70
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	4	1.90

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
สำนักวิชาศึกษาทั่วไป	3	1.40
สำนักงานอธิการบดี	75	35.20
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	15	7.00
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	6	2.80
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	28	13.00
สถาบันวิจัยและพัฒนา	5	2.00
งานที่รับผิดชอบ		
ฝ่ายวิชาการ	47	21.90
ฝ่ายธุรการ/สารบรรณ	62	28.80
ฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา	20	9.30
ฝ่ายคอมพิวเตอร์	30	14.00
ฝ่ายการเงิน	26	12.10
ฝ่ายงานการประชุม	11	5.10
ฝ่ายงานทั่วไป	19	8.80
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	2	0.90
1 ปี – 5 ปี	26	12.10
6 ปี – 10 ปี	76	35.30
11 ปี – 15 ปี	49	22.80
15 ปีขึ้นไป	62	28.80
รวม	**215**	**100.00**

จากตาราง 1 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นของผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 76.30 และ เพศชาย จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 23.70

เมื่อพิจารณาอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 31–50 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 72.10 รองลงมามีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 และ ช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60

เมื่อพิจารณาตำแหน่งงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นนักวิชาการและงานทั่วไป จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 94.90 และ เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จบปริญญาตรี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 80.50 รองลงมา คือ ปริญญาโท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 และ ปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาจากหน่วยงานที่ปฏิบัติ พบว่า หน่วยงานที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานอธิการบดี มีจำนวนมากที่สุด คือ 75 คน คิดเป็นร้อยละ 35.20 รองลงมา คือ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 17.70 โดยหน่วยงานที่ปฏิบัติงานภายในสำนักวิชาศึกษาทั่วไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40 มีจำนวนน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณางานที่รับผิดชอบในมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุด ทำงานในฝ่ายธุรการ/สารบรรณ จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 รองลงมาทำงานในฝ่ายวิชาการ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 21.90 โดยผู้ตอบแบบสอบถามทำงานในฝ่ายงานการประชุม จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10 มีจำนวนน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 คน รองลงมา มีประสบการณ์ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยที่สุด มีประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90

2. สภาพการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย แสดงไว้ในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยภาพรวม

สภาพการรู้ดิจิทัล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ทักษะการใช้งาน	3.57	0.71	มาก	6
2. การค้นหาและจัดเก็บสารสนเทศดิจิทัล	3.46	0.68	ปานกลาง	8
3. การวิเคราะห์และการประเมินผลสารสนเทศดิจิทัล	3.64	0.67	มาก	4
4. ความปลอดภัยในการทำงานกับสารสนเทศดิจิทัล	4.00	0.94	มาก	1
5. ความตระหนักในวัฒนธรรมและสังคม	3.87	0.85	มาก	2
6. ความร่วมมือ	3.54	0.64	มาก	7
7. การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน	3.67	0.69	มาก	3
8. ความคิดสร้างสรรค์	3.59	0.65	มาก	5
เฉลี่ยรวม	**3.67**	**0.64**	**มาก**	

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่าสภาพการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}$ = 3.67, S.D.= 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ

ความปลอดภัยในการทำงานกับสารสนเทศดิจิทัล ($\bar{x}$ = 4.00, S.D = 0.94) รองลงมา คือ ความตระหนักในวัฒนธรรมและสังคม ($\bar{x}$ = 3.87, S.D = 0.85) การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}$ = 3.67, S.D. = 0.69) การวิเคราะห์และการประเมินผลสารสนเทศดิจิทัล ($\bar{x}$ = 3.64, S.D. = 0.67) ความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x}$ = 3.59, S.D. = 0.65) ทักษะการใช้งาน ($\bar{x}$ = 3.57, S.D. = 0.71) และความร่วมมือ ($\bar{x}$ = 3.54, S.D. = 0.64) ตามลำดับ โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยปานกลางเพียงข้อเดียว คือ การค้นหาและจัดเก็บสารสนเทศดิจิทัล ($\bar{x}$ = 3.46, S.D. = 0.68)

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยแสดงไว้ในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยโดยภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรู้ดิจิทัล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก	3.65	0.68	มาก	6
2. ปัจจัยด้านนโยบายของมหาวิทยาลัย	3.95	0.83	มาก	2
3. ปัจจัยด้านการบริหารวิชาการ	3.74	0.68	มาก	5
4. ปัจจัยโครงสร้างพื้นฐาน	4.03	0.81	มาก	1
5. ปัจจัยด้านบุคลากร	3.80	0.70	มาก	3
6. ปัจจัยด้านกระบวนการพัฒนา	3.78	0.66	มาก	4
เฉลี่ยรวม	**3.82**	**0.66**	**มาก**	

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่บุคลากรสายสนับสนุนเห็นว่าส่งผลต่อการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}$ = 3.82, S.D.= 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยโครงสร้างพื้นฐาน ($\bar{x}$ = 4.03, S.D. = 0.81) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านนโยบายของมหาวิทยาลัย ($\bar{x}$ = 3.95, S.D = 0.83) ปัจจัยด้านบุคลากร ($\bar{x}$ = 3.80, S.D. = 0.70) ปัจจัยด้านกระบวนการพัฒนา ($\bar{x}$ = 3.78, S.D. = 0.66) และ ปัจจัยด้านการบริหารวิชาการ ($\bar{x}$ = 3.74, S.D. = 0.68) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก ($\bar{x}$ = 3.65, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผล

1. สภาพการรู้ดิจิทัลด้านความปลอดภัยในการทำงานกับสารสนเทศดิจิทัลอยู่ในระดับมาก คือ สภาพการรู้ดิจิทัลที่บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยไม่เคยโพสต์หรือเผยแพร่ข้อมูลความลับของหน่วยงานบนเครือข่ายสังคมออนไลน์ แต่ในขณะเดียวกัน สภาพการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ด้านการค้นหาและการจัดเก็บสารสนเทศดิจิทัล อยู่ในระดับปานกลาง เพราะไม่ได้มีการบันทึกหรือจัดทำสำเนาเอกสารสารสนเทศให้อยู่ในรูปของ CD ROM, DVD ROM, Flash drive ได้รวมถึง การใช้งาน

จากฐานข้อมูลภายในมหาวิทยาลัยที่บุคลากรยังไม่มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แววตา เตชาทวีวรรณ, และอัจศรา ประเสริฐสิน (2559) ที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาแบบวัดการรู้ดิจิทัลสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยผลการวิจัย พบว่า แบบวัดการรู้ดิจิทัลนักศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัล คือองค์ประกอบที่ 4 ทักษะการตระหนักรู้มากที่สุด โดยมีจริยธรรม การรู้กฎหมาย และการป้องกันในการใช้งานบนเครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อความปลอดภัยในใช้งานผ่านอินเทอร์เน็ต

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย พบว่า ปัจจัยโครงสร้างพื้นฐานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยมากที่สุด คือ มีการอำนวยความสะดวกในเรื่องของอุปกรณ์ต่าง ๆ ทางคอมพิวเตอร์ ทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ที่ทันสมัยและเอื้อต่อการใช้งานได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว เช่น ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด ห้องอบรม พร้อมมีการสำรองระบบฐานข้อมูลของมหาวิทยาลัย เนื่องจาก มหาวิทยาลัยเห็นถึงความสำคัญของสารสนเทศดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้นจึงได้ให้มีการจัดหา หรือเครื่องมือที่ใช้ในมหาวิทยาลัยเพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรได้มีความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผลการศึกษาครั้งนี้ยังพบว่าบุคลากรในการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ยังต้องได้รับการพัฒนา อบรม ให้มีทักษะในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และฐานข้อมูลภายในของมหาวิทยาลัย ได้แก่ Vision Net Program และ Web OPAC หรือฐานข้อมูลสำหรับการสืบค้นทรัพยากรสารนิเทศให้มีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้นสำหรับการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคมสันต์ พันธุ์ชัยเพชร (2557) ศึกษาเกี่ยวกับ พฤติกรรมสารสนเทศในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อพฤติกรรมสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านนโยบาย ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมีการจัดเตรียมความพร้อมด้านนโยบายและสิ่งอำนวยความสะดวกไว้สำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ยกเว้นปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น การอบรมการวิเคราะห์ความต้องการสารสนเทศ การวิเคราะห์สังเคราะห์สารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยที่กำลังเร่งพัฒนาให้ความรู้และส่งเสริมด้านการทำวิจัยสถาบันและการปฏิบัติงานประจำโดยใช้การวิจัยเป็นฐานแก่บุคลากรสายสนับสนุน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. เนื่องจาก นโยบายของภาครัฐกำหนดให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐต้องมีทักษะการรู้ดิจิทัลและจากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการรู้ดิจิทัล ดังนั้น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ควรให้ความสำคัญต่อการจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพียงพอ และครอบคลุมการใช้งานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

2. ข้อเสนอแนะต่อบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนยังมีทักษะการรู้ดิจิทัลด้านการค้นหาและจัดเก็บสารสนเทศดิจิทัลในระดับปานกลางและไม่มี

การใช้ฐานข้อมูลที่น่าเชื่อถือหรือใช้อ้างอิงในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมดิจิทัลในปัจจุบัน ดังนั้น ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยได้อบรม และพัฒนาทักษะวิธีการ หรือเทคนิคการสืบค้นสารสนเทศในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ สามารถบันทึก หรือจัดทำสำเนารายการสารสนเทศทำงานของท่านบนฐานข้อมูล Vision Net Program ให้อยู่ใน CD ROM DVD หรือ Flash Drive ได้ และบุคลากรสายสนับสนุนควรหมั่นฝึกฝน และจัดเก็บเอกสารให้อยู่ในรูปดิจิทัลมากขึ้น เพื่อลดการสูญหาย หรือซ้ำซ้อนของสารสนเทศ และหมั่นตรวจสอบความถูกต้องจากแหล่งสารสนเทศที่น่าเชื่อถือซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความต้องการของการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสอบถามบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยถึงความต้องการที่จะเรียนรู้ หรือพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้ในการรู้ดิจิทัล

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการรู้ดิจิทัล กับหน่วยงานอื่นๆ ภายนอกมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย เพื่อที่จะได้ทราบว่าการรู้ดิจิทัลมีส่วนสำคัญประการใดที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่มีประโยชน์และสามารถทำให้งานมีคุณภาพได้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2559). *แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2559–พ.ศ. 2561)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.

กลุธิดา ท้วมสุข. (ม.ป.ป.). *การพัฒนาทักษะการรู้เท่าทันดิจิทัลสำหรับอุดมศึกษาไทย.* ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

คมสันต์ พันธุ์ชัยเพชร. (2557). *พฤติกรรมสารสนเทศในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. (2559). *รายงานประจำปี 2558*. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

_____. (2559). *รายงานการประเมินคุณภาพ*. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

แววตา เตชาทวีวรรณ, และอัจศรา ประเสริฐสิน. (2559). *รายงานการวิจัย เรื่อง การพัฒนาแบบวัดการรู้ดิจิทัลสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Altbach, G. A. (2007). *Internationalization within the higher education context*. France : United Nations Educational Scientific and Cultural Organization.

Helen, J. (2016). *Digital literacy in the workplace : Deciphering the Gobbledygook.* Retrieved March 7, 2016, from http://www.linkedin.com/pulse/digital-literacy- workplace-deciphering-gobbledygook-helen-jamieson

Murray, M. C., & Perez, J. (2014). Unraveling the digital literacy paradox : How higher Education fails at the fourth literacy. *Issues in Informing Science and Information Technology*, 11, 85-100.