

ปัจจัยที่มีผลต่อการรู้ดิจิทัลของบุคลากรโรงพยาบาลพระยีน จังหวัดขอนแก่น

สุภาวดี เกวานันธน¹, จุฑาทิพย์ นารพะยอม²

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวางนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรู้ดิจิทัลของบุคลากรโรงพยาบาลพระยีน จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 122 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ระหว่างเดือนกันยายน - ธันวาคม 2567 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศหญิง ร้อยละ 85.25 มีอายุเฉลี่ย 37.85 ปี (S.D.=9.7) การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 74.59 ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 33.61 และเป็นบุคลากรสายสนับสนุน ร้อยละ 33.61 เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ร้อยละ 58.20 การรู้ดิจิทัลของบุคลากรโรงพยาบาลพระยีน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =2.22, S.D.=0.65) จำแนกรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ประกอบด้วย พุทธิพิสัย ($\bar{X}$ =2.59, S.D.=0.69) การวิเคราะห์ ($\bar{X}$ =2.51, S.D.=0.75) การประเมิน ($\bar{X}$ =2.16, S.D.=0.99) การทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ =2.35, S.D.=0.88) การมีจริยธรรม ($\bar{X}$ =2.43, S.D.=0.87) การรู้กฎหมาย ($\bar{X}$ =2.61, S.D.=0.80) การป้องกันตนเอง ($\bar{X}$ =2.62, S.D.=0.75) มีเพียงด้านการนำเสนอ อยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X}$ =1.61, S.D.=1.11) ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายการรู้ดิจิทัลของบุคลากรโรงพยาบาลพระยีน พบว่า ความสามารถบุคลากร รูปแบบการบริหาร และระบบการปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันทำนายได้ ร้อยละ 69 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value <0.001, 0.001, 0.001, 0.003)

คำสำคัญ : การรู้ดิจิทัล, ปัจจัยการบริหารองค์กร, องค์กรดิจิทัล

¹นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ โรงพยาบาลพระยีน จังหวัดขอนแก่น

²นักวิชาการคอมพิวเตอร์ โรงพยาบาลพระยีน จังหวัดขอนแก่น

*Corresponding Author; supawadee kaowanant, Email: supa116@gmail.com

Received: December 1, 2024; Revised December 19, 2024; Accepted December 20, 2024

Factors affecting the digital literacy of Phra Yuen Hospital personnel, Khon Kaen Province

Supawade Kaowan¹, Jutathip Hanphayom²

ABSTRACT

This Cross-Sectional descriptive research aimed to study factors affecting the digital literacy of Phra Yuen Hospital personnel, Khon Kaen Province. A sample group of 122 people. Data was collected using a questionnaire between September to December 2024. The data were analyzed using statistical software packages. Statistical analysis included descriptive statistics and performing stepwise multiple regression analysis. The results showed that samples were female 85.25 percent, average age 37.85 years, standard deviation 9.79, bachelor's degree education 74.59 percent. professional nurse 33.61 percent, and support personnel 33.61 percent. The samples have received training in the use of information technology 58.20% Overview of digital literacy of Phra Yuen Hospital personnel Overall, it is at a moderate level ($\bar{X}=2.22$, $SD=0.65$). Classified by aspect, it was found that most at high level included Cognition ($\bar{X}=2.59$, $S.D.=0.69$), Analysis ($\bar{X}=2.51$, $S.D.=0.75$), Evaluation ($\bar{X}=2.16$, $S.D.=0.99$), Teamwork ($\bar{X}=2.35$, $S.D.=0.88$), Ethics ($\bar{X}=2.43$, $S.D.=0.87$), Law literacy ($\bar{X}=2.61$, $S.D.=0.80$), and Safeguarding self ($\bar{X}=2.62$, $S.D.=0.75$). Only Presentation aspect was at a low level ($\bar{X}=1.61$, $S.D.=1.11$). Results from analysis of variables that can be jointly predicted digital literacy of Phra Yuen Hospital personnel showed that Skill, Staff, Style and System can predict digital literacy of Phra Yuen Hospital personnel about 69 percent with a statistically significance at the 0.05 level ($p\text{-value} < 0.001, 0.001, 0.001, 0.003$, respectively).

Key word : digital literacy, Management Organization factors, Digital Organization

¹General Administration Officer Phra Yuen Hospital Khon Kaen Province

²Computer Technical Officer Phra Yuen Hospital Khon Kaen Province

บทนำ (Introduction)

องค์การอนามัยโลกกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการดูแลสุขภาพประชากรทั่วโลก ด้วยการพัฒนาการเข้าถึงระบบสุขภาพอย่างเหมาะสมและยั่งยืน ในปี พ.ศ. 2563-2568 โดยกำหนดกรอบการพัฒนาาระบบดิจิทัลสุขภาพให้แต่ละภูมิภาคมีการสร้างระบบให้เชื่อมโยงในระดับสากล เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและสนับสนุนประเทศต่างๆ ให้มีการบริหารจัดการและจัดบริการดูแลสุขภาพประชาชนให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น¹ กระทรวงสาธารณสุขมีจุดมุ่งหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระบบสุขภาพเพิ่มขีดความสามารถเสริมสร้างบทบาทของนวัตกรรมด้านสุขภาพโดยมีกลยุทธ์เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้าน eHealth (HRD)² ปัจจุบันระบบบริการสุขภาพทั้งภาครัฐและเอกชน ในประเทศไทยได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดบริการให้มีประสิทธิภาพ มีการพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศด้านสุขภาพที่หลากหลาย ส่งผลให้สามารถเข้าถึงองค์ความรู้ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์หรือโทรศัพท์มือถือ สามารถใช้ข้อมูลที่มีความถูกต้อง สะดวกรวดเร็ว³ อีกทั้งหน่วยงานด้านการบริหารระบบสุขภาพก็นำเทคโนโลยีสารสนเทศหรือนวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินงาน ส่งผลให้เกิดระบบการทำงานที่รวดเร็ว ช่วยลดภาระขั้นตอนการ

ทำงานของบุคลากร สามารถผลิตผลงานคุณภาพหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เกิดการพัฒนาทันสมัยกับเหตุการณ์ในสังคมมากขึ้น^{4,5} การบริหารจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จหรือการบริหารองค์การที่มุ่งผลสัมฤทธิ์จะขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ที่มีความเกี่ยวเนื่อง 7 ประการ คือ กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้าง (Structure) ระบบ (System) รูปแบบการบริหาร (Style) พนักงาน (Staff) ทักษะ (Skills) และค่านิยมร่วม (Shared Values)⁶ ดังนั้น ปัจจัยการบริหารองค์การทั้ง 7 ประการนี้จึงมีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลตลอดจนทักษะการใช้งานและความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีหรือ Digital Literacy เป็นทักษะพื้นฐานด้านดิจิทัลที่จำเป็นต่อการนำไปพัฒนาต่อยอด องค์ประกอบของการรู้ดิจิทัล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ⁷ กล่าวคือ ทักษะปฏิบัติ (Operation skills) ทักษะการคิด (Thinking skills) ทักษะการร่วมมือ (Collaboration skills) และทักษะการตระหนักรู้ (Awareness skills) โรงพยาบาลพระยีน จัหวัดขอนแก่น ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการจัดบริการและด้านบริหารจัดการ ในปี 2565 เริ่มนำโปรแกรม HosXp Version 4 มาปรับใช้และพัฒนาสู่การเป็น Smart hospital ให้บริการที่มีคุณภาพ ทันสมัย สะดวก รวดเร็ว มีความถูกต้องแม่นยำ ลดระยะเวลารอคอย

มีความประหยัดจากการลดการบันทึกเอกสาร สามารถสืบค้นประวัติการรักษาผู้ป่วยได้ง่ายขึ้น นอกจากนั้นได้มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในสายสนับสนุน (Black Office) โดยสามารถเชื่อมกับระบบงานพัสดุดูงานการเงินและบัญชี เช่น ระบบ GFMS ระบบเงินเดือน ระบบข้อมูลบุคลากร สื่อสารประชาสัมพันธ์โดยใช้โซเชียลมีเดีย (Application Line, Facebook) จากการติดตามปัญหาการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรในโรงพยาบาลพระยีน พบว่า บุคลากรยังขาดทักษะการ download การ export ข้อมูลเป็นไฟล์ Excel จากเว็บไซต์ต่างๆ รวมถึงขาดทักษะการวิเคราะห์โดยใช้ Pivot table ร้อยละ 59.50 ขาดทักษะการใช้งาน application line, Facebook, Google Sheet ที่ถูกต้อง ร้อยละ 50.75 และขาดทักษะด้านกฎหมาย ระเบียบความปลอดภัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ร้อยละ 48.65⁸ ดังนั้น นักวิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อการรู้ดิจิทัลของบุคลากรโรงพยาบาลพระยีน จังหวัดขอนแก่น

วัตถุประสงค์ (Objective)

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรู้ดิจิทัลของบุคลากร โรงพยาบาลพระยีน

ขอบเขตการศึกษา

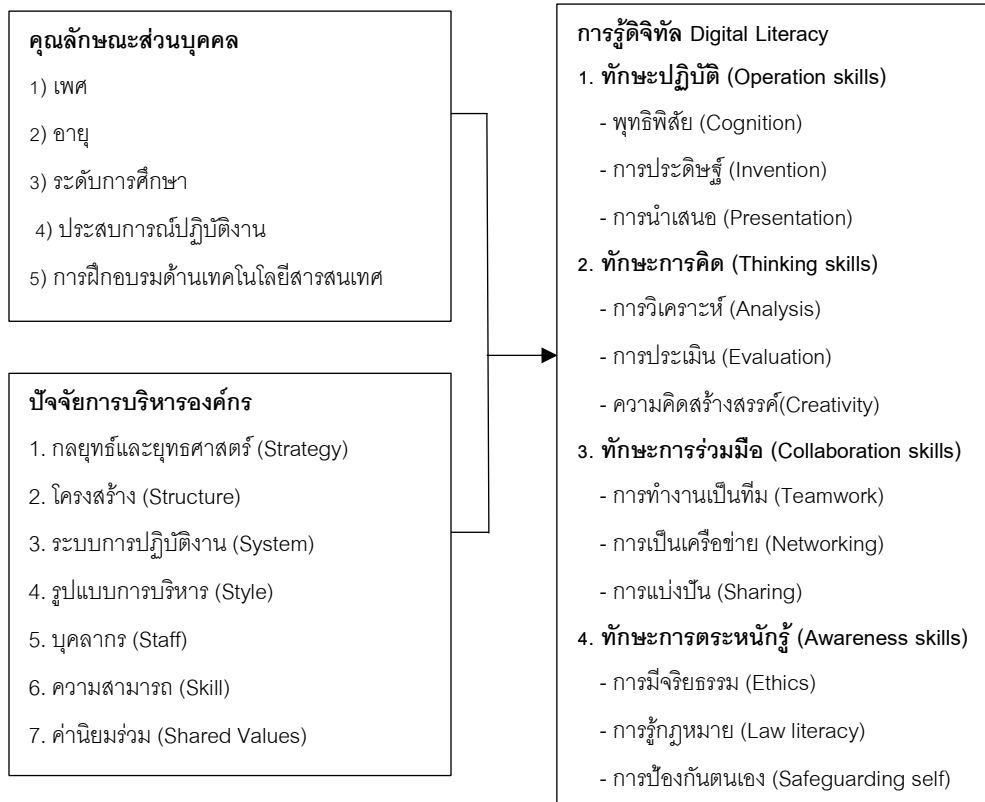
1) ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1) ศึกษาการรู้ดิจิทัล 4 องค์ประกอบที่ 1) ทักษะการปฏิบัติ 2) ทักษะการคิด 3) ทักษะการร่วมมือ 4) ทักษะการตระหนักรู้

1.2) ศึกษาปัจจัยบริหารองค์ประกอบด้วยการบริหารจัดการ 7 ด้าน กลยุทธ์และยุทธศาสตร์ (Strategy) โครงสร้าง (Structure) ระบบการปฏิบัติงาน (System) รูปแบบการบริหาร (Style) บุคลากร (Staff) ความสามารถ (Skill) ค่านิยมร่วม (Shared Values)

2) ระยะเวลาทำการศึกษา ระหว่างเดือนกันยายน - ธันวาคม 2567

กรอบแนวคิด (Conceptual framework)



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Methodology)

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระยีน จำนวน 138 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคัดเลือกแบบเจาะจง โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้

เกณฑ์คัดเข้า (Inclusion criteria)

1) ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระยีน ในช่วงเวลา 1 ปี ก่อนการวิจัย คือปฏิบัติงานในช่วง 1 ตุลาคม 2566–31 สิงหาคม 2567

2) มีประสบการณ์ปฏิบัติงานที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในขั้นตอนปฏิบัติงาน อย่างน้อย 1 ขั้นตอน 3) ยินยอมเข้าร่วมกิจกรรมการวิจัย

เกณฑ์คัดออก (Exclusion criteria) ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมในช่วงเวลาที่กำหนด

วิธีการเก็บข้อมูล นักวิจัยสอบถามและเชิญกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครโดยสมัครใจ และเก็บรวบรวมแบบสอบถามโดยนักวิจัย มีกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมการศึกษาจำนวน 122 คน

การพัฒนาศักยภาพกลุ่มตัวอย่าง
การศึกษาครั้งนี้ เสนอโครงการต่อ
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น และ
ได้รับความเห็นชอบใบอนุญาตเลขที่ REC
053/2567 วันที่รับรอง 23 กันยายน 2567
นักวิจัยได้แจ้งวัตถุประสงค์และสอบถาม
ความสมัครใจของกลุ่มตัวอย่าง นำเสนอ
ผลการวิจัยเป็นภาพรวม รวมถึงให้อิสระ
สามารถถอนตัวจากการร่วมกิจกรรมได้

วิธีการศึกษา รูปแบบการวิจัยคือ
การวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง
(Cross-Sectional Descriptive research)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

1) การสร้างแบบสอบถาม นักวิจัย
ศึกษาข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่
เกี่ยวข้อง กำหนดขอบเขตและโครงสร้าง
เนื้อหาของแบบสอบถาม โดยแบบสอบถาม
ปัจจัยการบริหารองค์กร ประยุกต์จากแนวคิด
ของ McKinsey's 7S⁶ และแบบสอบถามการ
รู้ดิจิทัล ประยุกต์ใช้แบบสอบถามของ แนวตา
เตชาทวิวรรณ และอัศรา ประเสริฐสิน⁷
ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความตรง
ตามโครงสร้าง และความเป็นปรนัยของข้อ
คำถามในเบื้องต้น และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ
ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
ด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)
โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรง
(Validity) และให้ความเห็นชอบในด้าน

ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และ
ความเหมาะสมของภาษา (Wording) โดย
ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีของ
ความสอดคล้อง (Item Objective Congruence :
IOC) = 0.66-1.00

3) การตรวจสอบความเที่ยง
(Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลอง
ใช้ (Try out) กับบุคลากรโรงพยาบาลบ้านฝาง
ซึ่งมีสภาพแวดล้อมการทำงาน การบริหาร
จัดการคล้ายคลึงกัน จำนวน 30 คน จากนั้น
วิเคราะห์หาความเที่ยง (Reliability)
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช
(Cronbach's alpha coefficient) จากการ

คำนวณได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
1) ปัจจัยการบริหารองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่น
Alpha = 0.872) การรู้ดิจิทัลของบุคลากร ได้
ค่าความเชื่อมั่น Alpha = 0.903) โดยรวม
แบบสอบถามทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่น
Alpha = 0.91

4) รายละเอียดแบบสอบถาม **ส่วน**
ที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย
เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง การ
ฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้งานเทคโนโลยี
สารสนเทศ ระยะเวลาการฝึกอบรม **ส่วนที่ 2**
ปัจจัยการบริหารองค์กร ประกอบด้วย
1) กลยุทธ์และยุทธศาสตร์ 2) โครงสร้าง
3) ระบบการปฏิบัติงาน 4) รูปแบบการบริหาร
5) บุคลากร 6) ความสามารถ 7) ค่านิยมร่วม
โดยคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating

Scale) มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ การแปลผลโดยใช้เกณฑ์ของเบสท์⁹ คือ ปัจจัยการบริหารองค์กร ระดับสูง ค่าเฉลี่ยคะแนน 3.67-5.00 ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยคะแนน 2.34-3.66 ระดับต่ำ ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.00-2.33 **ส่วนที่ 3** ข้อมูลการรู้ดิจิทัลของบุคลากร 4 องค์ประกอบ 12 ด้าน ประกอบด้วย 1) พุทธิพิสัย (Cognition) 2) การประดิษฐ์ (Invention) 3) การนำเสนอ (Presentation) 4) การวิเคราะห์ (Analysis) 5) การประเมิน (Evaluation) 6) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 7) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) 8) การเป็นเครือข่าย (Networking) 9) การแบ่งปัน (Sharing) 10) การมีจริยธรรม (Ethics) 11) การรู้กฎหมาย (Law literacy) 12) การป้องกันตนเอง (Safeguarding self) การแปลผลโดยใช้เกณฑ์ของเบสท์⁹ คือ การรู้ดิจิทัลของบุคลากร ระดับสูง ค่าเฉลี่ยคะแนน 2.33-3.00 ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.67-2.32 ระดับต่ำ ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.00-1.66

วิธีการเก็บข้อมูล เมื่อผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์ จากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น นักวิจัยทำหนังสือขออนุญาตผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระยีน เพื่อขอเก็บข้อมูลการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง นักวิจัยเชิญประชุมหัวหน้าแผนกเพื่อชี้แจงโครงร่างวิจัยและแบบสอบถาม พร้อมทั้งขออนุญาตเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยนัดหมายวันและเวลาที่จะไปดำเนินการเก็บข้อมูลในแต่ละแผนก

เมื่อถึงวันและเวลาที่นัดหมาย นักวิจัยเชิญชวนกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครโดยสมัครใจ พร้อมทั้งชี้แจงแบบสอบถาม และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถามภายใน 1 สัปดาห์ รวบรวมแบบสอบถามกลับคืนได้จำนวน 122 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ใช้สถิติ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลายตัวแปร (Multivariate Relationship) ใช้การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งเป็นวิธีการทางสถิติอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป ที่มีผลต่อตัวแปรตามตัวแปรเดียว ซึ่งผลการวิเคราะห์ทำให้ทราบว่าตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม เพื่อพยากรณ์การรู้ดิจิทัลของบุคลากรโรงพยาบาลพระยีน ด้วยปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยการบริหารองค์กร

ผลการวิจัย (Result)

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า เป็นเพศหญิงมากที่สุด ร้อยละ 85.25 อายุเฉลี่ย 37.85 (S.D.= 9.79) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 74.59 ตำแหน่งคือพยาบาล ร้อยละ 33.61 และเป็น

บุคลากรสายสนับสนุน ร้อยละ 33.61 เคยผ่าน
การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้งานเทคโนโลยี
สารสนเทศ ร้อยละ 58.20 โดยเคยผ่านการ

ฝึกอบรมมานานมากกว่า 1 ปีแล้ว เป็น
ส่วนใหญ่ ร้อยละ 73.24 รายละเอียดตาม
ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (n=122)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	18	14.75
หญิง	104	85.25
อายุ		
20-29 ปี	30	24.59
30-39 ปี	42	34.43
40-49 ปี	28	22.95
51 ปีขึ้นไป	22	18.03
(X̄ = 37.85, S.D. = 9.79, Min = 21, Max = 59)		
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	11.48
ปริญญาตรี	91	74.59
สูงกว่าปริญญาตรี	17	13.93
ตำแหน่ง		
แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร	15	12.30
พยาบาลวิชาชีพ	41	33.61
นักวิชาการสาธารณสุข	5	4.10
สหวิชาชีพ	15	12.30
เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์	3	2.46
บุคลากรสายสนับสนุน	41	33.61
เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ		
เคยผ่านการอบรม	71	58.20
ภายใน 1 ปีที่ผ่านมา	19	26.76
มากกว่า 1 ปี	52	73.24
ไม่เคยผ่านการอบรม	51	41.80

2. การรู้ดิจิทัลของบุคลากรโรงพยาบาลพระ
ยี่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.22$,
S.D.=0.65) จำแนกรายองค์ประกอบ พบว่า

ค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเรียงตามลำดับคือ
ทักษะการตระหนักรู้ ทักษะการคิด ทักษะการ
ร่วมมือ และทักษะการปฏิบัติ รายละเอียด
ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรู้ดิจิทัลของบุคลากรโรงพยาบาลพระยี่น
โดยรวม และจำแนกรายองค์ประกอบ

การรู้ดิจิทัล 4 องค์ประกอบ	Mean	SD	ระดับ
1. ทักษะการปฏิบัติ	1.54	0.28	ต่ำ
2. ทักษะการคิด	2.28	0.73	ปานกลาง
3. ทักษะการร่วมมือ	2.12	0.80	ปานกลาง
4. ทักษะการตระหนักรู้	2.56	0.69	สูง
โดยรวม	2.22	0.65	ปานกลาง

3. การรู้ดิจิทัลของบุคลากรโรงพยาบาล
พระยี่น จำแนกรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X}=2.22$, S.D.=0.65) จำแนก
รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูง 7 ด้าน คือ
พุทธิพิสัย การวิเคราะห์ การประเมิน

การทำงานเป็นทีม การมีจริยธรรม การรู้
กฎหมาย และการป้องกันตนเอง ระดับ
ปานกลาง 4 ด้าน คือ การประดิษฐ์ ความคิด
สร้างสรรค์ การเป็นเครือข่าย และการแบ่งปัน
ส่วนด้านการนำเสนอ อยู่ในระดับต่ำ
รายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรู้ดิจิทัลของบุคลากรโรงพยาบาลพระยี่น
จำแนกรายด้าน

การรู้ดิจิทัล 12 ด้าน	Mean	S.D.	ระดับ
1. พุทธิพิสัย	2.59	0.69	สูง
2. การประดิษฐ์	1.58	1.15	ปานกลาง
3. การนำเสนอ	1.61	1.10	ต่ำ
4. การวิเคราะห์	2.51	0.75	สูง
5. การประเมิน	2.16	0.99	สูง
6. ความคิดสร้างสรรค์	2.18	0.92	ปานกลาง
7. การทำงานเป็นทีม	2.35	0.88	สูง

การรู้ดิจิทัล 12 ด้าน	Mean	S.D.	ระดับ
8. การเป็นเครือข่าย	2.03	0.96	ปานกลาง
9. การแบ่งปัน	1.96	1.07	ปานกลาง
10. การมีจริยธรรม	2.43	0.87	สูง
11. การรู้กฎหมาย	2.61	0.80	สูง
12. การป้องกันตนเอง	2.62	0.75	สูง
โดยรวม	2.22	0.65	ปานกลาง

4. ปัจจัยการบริหารองค์กร พบว่า โดยรวม คะแนนปัจจัยการบริหารองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=3.58$, S.D.=0.51) จำแนกราย ด้านพบว่า มีด้านที่มีคะแนนอยู่ในระดับสูง คือ ระบบการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.63$,

S.D.=0.79) และรูปแบบการบริหาร ($\bar{X}=3.69$ S.D. =0.76) อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน คือ กลยุทธ์และยุทธศาสตร์ โครงสร้าง บุคลากร ความสามารถ และค่านิยมร่วม รายละเอียดตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการบริหารองค์กร

ปัจจัยการบริหารองค์กร	Mean	S.D.	ระดับ
1. กลยุทธ์และยุทธศาสตร์	3.54	0.68	ปานกลาง
2. โครงสร้าง	3.46	0.64	ปานกลาง
3. ระบบการปฏิบัติงาน	3.63	0.79	สูง
4. รูปแบบการบริหาร	3.69	0.76	สูง
5. บุคลากร	3.43	0.81	ปานกลาง
6. ความสามารถ	3.52	0.76	ปานกลาง
7. ค่านิยมร่วม	3.77	1.01	ปานกลาง
โดยรวม	3.58	0.51	ปานกลาง

5. ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การรู้ดิจิทัลของบุคลากรโรงพยาบาลพระยีน

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ ขั้นตอน (Stepwise) นำตัวแปรอิสระเข้า สมการถดถอยครั้งละ 1 ตัวแปร ถ้าตัวแปร

อิสระที่นำเข้ามามีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระ ที่มีอยู่แล้ว จะตัดตัวแปรอิสระที่สัมพันธ์กับตัวแปรหนึ่งออกจากสมการถดถอยเอง¹⁰ ตัวแปรอิสระ การศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ 1) ด้าน คุณลักษณะบุคลากร เพศ อายุ ระดับ

การศึกษา ประสพการณ์ การฝึกอบรม 2) กลยุทธ์และยุทธศาสตร์ 3) โครงสร้าง 4) ระบบการปฏิบัติงาน 5) รูปแบบการบริหาร 6) บุคลากร 7) ความสามารถ 8) ค่านิยมร่วม ตัวแปรตาม ได้แก่ การรู้ดิจิทัลของบุคลากร

การวิเคราะห์ปัจจัยในการพยากรณ์ การรู้ดิจิทัลของบุคลากร มีการคัดเลือกตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการพยากรณ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ ความสามารถ บุคลากร

รูปแบบการบริหาร ระบบการปฏิบัติงาน ได้สมการในการพยากรณ์การรู้ดิจิทัลของบุคลากรโรงพยาบาลพระยีน สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 69 มีสมการดังนี้ $Y = 3.96 + 1.84 (\text{ความสามารถ}) + 0.77 (\text{บุคลากร}) + 0.65 (\text{รูปแบบการบริหาร}) + 0.69 (\text{ระบบการปฏิบัติงาน})$ รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน การรู้ดิจิทัลของบุคลากรโรงพยาบาลพระยีน

ตัวแปร	b	Beta	t	sig	R	R ²
ความสามารถ (Skill)	1.84	0.53	6.79	<0.001	0.78	0.62
บุคลากร (Staff)	0.77	0.24	3.57	0.001	0.80	0.65
รูปแบบการบริหาร (Style)	0.65	0.19	3.56	0.001	0.82	0.67
ระบบการปฏิบัติงาน (System)	0.69	0.21	3.00	0.003	0.83	0.69
ค่าคงที่	3.96	F=65.01	sig <0.001			

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาสามารถอธิบายตัวแปรในสมการพยากรณ์การรู้ดิจิทัลของบุคลากร ดังนี้

ความสามารถ (Skill) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการรู้ดิจิทัลของบุคลากร กล่าวคือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้าน eHealth (HRD) ให้มีทักษะและความสามารถในการนำดิจิทัลมาใช้ในการเสริมสร้างระบบสุขภาพ เสริมสร้างนวัตกรรมด้านสุขภาพ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ดิจิทัล กระทรวง

สาธารณสุข พ.ศ. 2564-2568² และสอดคล้องกับการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานที่เกิดจากความรู้ ความเข้าใจในการเป็นองค์กรดิจิทัล ตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัล กรณีศึกษาสำนักงาน ก.พ. โดยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรดิจิทัล คือปัจจัยด้านความรู้ ความเข้าใจในการเป็นองค์กรดิจิทัลของบุคลากร¹¹ สอดคล้องกับการศึกษาพฤติกรรมสารสนเทศในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งพบว่า ปัจจัยเอื้อต่อ

พฤติกรรมสารสนเทศในการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ ปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยด้านที่ยังขาดและต้องมีการพัฒนา การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ¹² สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานพบว่าปัจจัยที่ส่งผลในระดับมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านบุคลากร สมรรถนะส่วนบุคคล และความสามารถที่จะเรียนรู้และอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ¹³

บุคลากร (Staff) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการรู้ดิจิทัลของบุคลากร กล่าวคือ การจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับงานขององค์กร การกำหนดคุณลักษณะ การคัดเลือก จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐไทย พบว่า แนวทางที่สำคัญในการพัฒนาทักษะดิจิทัลคือ การปรับมาตรการและโครงสร้างหน่วยงาน¹⁴ ดังนั้น องค์กรควรกำหนดโครงสร้างงานดิจิทัลและวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะมาตรฐาน (Standard Competencies) แก่บุคลากรทั่วไป และเสริมสร้างองค์ความรู้ความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลแก่บุคลากรสุขภาพดิจิทัล สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้ความสามารถดิจิทัลของนักศึกษาพบว่า องค์ความรู้เชิงเทคนิค (Technical

Skills) ในการเข้าถึงและจัดการสื่อดิจิทัลต่างๆ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสามารถในการรู้ดิจิทัล¹⁵

รูปแบบการบริหาร (Style) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการรู้ดิจิทัลของบุคลากร กล่าวคือ ความเป็นผู้นำขององค์กร มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร สไตล์ในการทำงานของผู้บริหารมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงจะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรภายในองค์กร ผู้บริหารควรแสดงออกให้บุคลากรได้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะก้าวสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล สอดคล้องกับการศึกษาสมรรถนะการรู้ดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการรู้ดิจิทัลในระดับมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยต้องมีการให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้านการรู้ดิจิทัล และกำหนดให้เป็นคุณสมบัติหนึ่งในอัตลักษณ์ของบุคลากรในคณะ¹⁶

ระบบการปฏิบัติงาน (System) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการรู้ดิจิทัลของบุคลากร กล่าวคือ การจัดระบบการทำงาน (Working System) เป็น การวิเคราะห์ระบบงานขององค์กรในทุกๆ เรื่อง ทั้งระบบการบริหารจัดการ ระบบการปฏิบัติงาน ระบบสารสนเทศ ระบบงบประมาณ ระบบการควบคุม ระบบการจัดซื้อ ระบบการสรรหา

และคัดเลือกบุคลากร ระบบในการฝึกอบรมองค์กรที่มีการจัดวางระบบงานที่ดี จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างชัดเจน และถูกต้อง สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยด้านกระบวนการบริหารและพัฒนา รวมถึงการเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์ฮาร์ดแวร์ และพื้นที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน ส่งผลต่อการรู้ดิจิทัลของบุคลากร¹³

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1.1 มุ่งเน้นการพัฒนาปัจจัยการบริหารองค์กรที่มีผลต่อการรู้ดิจิทัลของบุคลากร โรงพยาบาลพระยีน ด้านความสามารถ บุคลากร รูปแบบการบริหาร และระบบการปฏิบัติงาน ให้มีความเหมาะสม เพื่อการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

1.2 ควรมีแผนการพัฒนารู้ดิจิทัลของบุคลากร ที่สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในแต่ละแผนก ให้มีความสำคัญกับด้านที่มีความรู้ในระดับต่ำ คือด้านการนำเสนอ และระดับปานกลาง คือ การประดิษฐ์ ความคิดสร้างสรรค์ การเป็นเครือข่าย และการแบ่งปัน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าตัวแปรในสมการร่วมกันพยากรณ์การรู้ดิจิทัลของบุคลากรโรงพยาบาลพระยีน ร้อยละ 69

ดังนั้น ยังคงมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรู้ดิจิทัลของบุคลากร จึงควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติม เช่น ทักษะคนดี วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของบุคลากรด้านสุขภาพ เพื่อนำไปใช้เป็นรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรสุขภาพดิจิทัล ให้มีความพร้อมรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัลต่อไป

กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgements)

ขอขอบคุณ บุคลากรโรงพยาบาลพระยีน จังหวัดขอนแก่น ที่เข้าร่วมโครงการ และให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระยีน ที่อนุญาตและสนับสนุนการศึกษาในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง (References)

1. World Health Organization. *Global strategy on digital health 2020-2025*. [internet]. 2021 [cited 2024 Sep 10]. Available from: <https://www.who.int/docs/default-source/documents/g4dhdad2a9f352b0445bafbc79ca799dce4d.pdf>
2. กระทรวงสาธารณสุข. *ยุทธศาสตร์สุขภาพดิจิทัลกระทรวงสาธารณสุข(2564-2568)*. [อินเทอร์เน็ต]. 2566 [เข้าถึงเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2566]. เข้าถึงได้จาก :

- https://ict.moph.go.th/upload_file/files/97c2287c8f04e181fec13e431e7a5e.pdf
3. Davis B, Nies M, Shehab M Shenk D. Developing a pilot e-mobile app for Dementia caregiver support. Journal of Nursing Informatics. 2012; 18(1): 1-10.
 4. Hisrich R-D, Kearney C. Managing Innovation and Entrepreneurship. Los Angeles: SAGE; 2014.
 5. Bessant J, Tidd J. Managing Innovation and Entrepreneurship. Italy: Trento Srl; 2015.
 6. Hayes J. The Theory and Practice of Change Management. London: Palgrave Macmillan; 2014.
 7. แวตตา เตชาทวิวรรณ, อัจศรา ประเสริฐสิน. การประเมินการรู้ดิจิทัลของนักศึกษาในระดับปริญญาตรีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารสารสนเทศศาสตร์. 2559;34(4): 1-28.
 8. โรงพยาบาลพระยี่น. ผลการดำเนินงานด้านสาธารณสุขที่สำคัญ. ขอนแก่น: คลังนันทธรรม; 2566.
 9. Best J. Research is Education. 3rd ed. Englewood cliffs: N.J. Prentice-Hall; 1977.
 10. กัลยา วานิชย์บัญชา. หลักสถิติ กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2561.
 11. กันฐิกา ทองสุข. ประสิทธิภาพการทำงานที่เกิดจากความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์การดิจิทัล. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 2562; 2(2): 39-49.
 12. คมสัน พันธุ์ชัยเพชร, มาลี กาบมาลา. พฤติกรรมสารสนเทศในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วารสารสารสนเทศศาสตร์. 2557; 32(2): 24.
 13. โสมวลี ชยามฤต. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐ และเอกชน. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 2564; 4(1): 38-50.
 14. ดวงสมร สุทธิวงศ์กุล. การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐไทยสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล. วารสารการเมืองการบริหาร และกฎหมาย. 2562; 13(1): 197-216.
 15. Dewi R-S, Hasanah U, Zuhri M. Analysis Study of Factors Affecting Students' Digital Literacy Competency. Ilkogretim Online -Elementary Education Online. [serial online]. 2021; 20(3): 424-431.
 16. อมรรัตน์ สิทธิศักดิ์. สมรรถนะการรู้ดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วารสารสารสนเทศศาสตร์. 2563; 38(4): 61-81.