



ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการพัฒนา Digital Park Thailand เพื่อเข้าสู่การเป็น
ศูนย์กลางแลกเปลี่ยนข้อมูลดิจิทัลในภูมิภาคอาเซียน (ASEAN Digital Hub)
ของบริษัทโทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)*

FACTORS AFFECTING READINESS TO DEVELOP DIGITAL PARK THAILAND TO BECOME THE
DIGITAL INFORMATION EXCHANGE CENTER IN THE ASEAN REGION (ASEAN DIGITAL HUB)
OF NATIONAL TELECOM PUBLIC COMPANY LIMITED

ขจิต จิตรสุภา

Kajit Jitsupa

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Suan Sunandha Rajabhat University

E-mail: kajit.j07@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สมรรถนะผู้บริหาร ขึ้นอยู่กับการพัฒนาบุคลากร
ที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการพัฒนา Digital Park Thailand 2) การพัฒนาบุคลากร ขึ้นอยู่กับสื่อสังคม และ
ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลยุคใหม่ ที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการพัฒนา Digital Park Thailand 3) สื่อสังคม
ที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการพัฒนา Digital Park Thailand 4) ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลยุคใหม่ ที่ส่งผลกระทบต่อความ
พร้อมในการพัฒนา Digital Park Thailand เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและ
เจ้าหน้าที่ของบริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนา Digital Park
Thailand จำนวน 400 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เชิงลึก และวิเคราะห์ข้อมูลด้วย
สถิติเชิงพรรณนา แบบจำลองสมการโครงสร้าง และจำแนกข้อมูลแล้วทำการเปรียบเทียบข้อมูล และสร้าง
ข้อสรุปแบบอุปนัย ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะผู้บริหารมีผลเชิงบวกต่อการพัฒนาบุคลากร การพัฒนา
บุคลากร มีผลเชิงบวกต่อสื่อสังคม และระบบเทคโนโลยีดิจิทัลยุคใหม่ และส่งผลเชิงบวกต่อความพร้อมในการ
พัฒนา Digital Park Thailand สื่อสังคมส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนา Digital Park Thailand และระบบ
เทคโนโลยีดิจิทัลยุคใหม่ ส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนา Digital Park Thailand

คำสำคัญ: สมรรถนะ; การพัฒนา; สื่อสังคม; ระบบเทคโนโลยี; เทคโนโลยีดิจิทัล

* Received April 5, 2022; Revised May 20, 2022; Accepted July 26, 2022

Abstract

The objectives of this research are to study 1) Executive Competency of National Telecom Public Company Limited based on personnel development. This affects the readiness to develop Digital Park Thailand. 2) Personnel development of National Telecom Public Company Limited based on social media technology and the new digital technology system. This affects the readiness to develop Digital Park Thailand. 3) Social media technology that affects the readiness to develop Digital Park Thailand. 4) New digital technology system of National Telecom Public Company Limited that affects the readiness to develop Digital Park Thailand. This research is hybrid research, the sample group is executives and officers/employees of National Telecom Public Company Limited involved in the development of Digital Park Thailand to become the digital information exchange center in the ASEAN region, with a total of 400 people, data are collected with questionnaires and In-Depth Interview and analyze the data with descriptive statistics and a structural equation model and inductive conclusion. The results of the research are found that Executive competency depended on personnel development with having positive effect and having readiness to develop Digital Park Thailand with having positive effect personnel development depends on social media technology and new digital technology systems statistically with a positive effect on social media technology equal and a positive effect on the new digital technology system equal and also affect the readiness to develop Digital Park Thailand.

Keywords; Competencies; Development; Social Media; Technology System; Digital Technology



บทนำ

เทคโนโลยีได้ก่อให้เกิดความสามารถในการสร้างนวัตกรรม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เกิดผลด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม เกิดความได้เปรียบด้านการแข่งขัน และทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ และนโยบายประเทศไทย 4.0 ซึ่งเป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย กำหนดแนวทางพัฒนาประเทศให้เป็นประเทศเศรษฐกิจใหม่ ปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “Value-Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” และเพื่อเป็นการสอดคล้องกับไทยแลนด์ 4.0 กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมได้จัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สำหรับใช้เป็นกรอบในการผลักดันให้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และในปี พ.ศ. 2560 มีแนวคิดจัดทำ “ดิจิทัลพาร์คไทยแลนด์” หรือเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม โดยมีวัตถุประสงค์ต้องการให้พื้นที่ดังกล่าวเป็นศูนย์กลางด้านนวัตกรรมด้านดิจิทัลที่ใหญ่ที่สุดในภูมิภาคอาเซียน โดยบริษัทโทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) เป็นผู้ลงทุนในส่วนของระบบการสื่อสารโทรคมนาคม และ Data Center

การพัฒนา Digital Park Thailand เพื่อเข้าสู่อการเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนข้อมูลดิจิทัลในภูมิภาคอาเซียน (ASEAN Digital Hub) ของบริษัทโทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) จะต้องมีการเตรียมพร้อมสำหรับดำเนินการ โดยความพร้อม หมายถึงสภาพของบุคคลที่มีความสมบูรณ์ที่จะเรียนรู้และปฏิบัติกิจกรรมให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพจากปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านสังคม และความพร้อมในการดำเนินการ Digital Park Thailand ได้แก่ การมีระบบเครือข่ายหลายประเภท ด้านการบริหารจัดการด้านบุคลากร และเครื่องมืออุปกรณ์ โดยการบริหารจัดการเป็นกระบวนการในการกำหนดเป้าหมาย จัดสรรทรัพยากร และประสานงานให้บุคลากรใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ หนึ่งในปัจจัยที่สำคัญของการบริหารจัดการ คือ สมรรถนะผู้บริหาร โดยสมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จ และบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์การ ซึ่งทักษะสำหรับผู้บริหารนั้นประกอบด้วยทักษะด้านความคิด เป็นความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ และแยกแยะเหตุผลในปัญหาต่าง ๆ สามารถมององค์การในภาพรวม และคิดในเชิงกลยุทธ์ คือ คิดกว้าง และคิดไกล ทักษะด้านคน เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่น และสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในการทำงานเป็นทีม มีความสามารถในการจูงใจสื่อสาร ประสานงาน และแก้ไขข้อขัดแย้ง ทักษะด้านงานเป็นความสามารถในการใช้ความรู้ ความชำนาญสำหรับปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง นอกเหนือจากสมรรถนะผู้บริหารแล้วการดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จในสังคมโลกาภิวัตน์นั้น องค์การจะต้องสามารถปรับตัวให้ทันต่อการแข่งขัน ความต้องการของลูกค้า และพัฒนาการของสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรเป็นสำคัญ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีศักยภาพ และความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และองค์การจะต้องใช้ทักษะการบริหารงานบุคคลให้พนักงานสามารถสร้างสรรค์งาน หรือให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทักษะของบุคลากร เป็นความเชี่ยวชาญอันโดดเด่น มีอยู่ในบุคลากรขององค์การ องค์การจำเป็นต้องทราบว่าบุคลากรของตนเองมีความเชี่ยวชาญด้านใด มีด้านใดที่จำเป็นต้องพัฒนาปรับปรุง และ การทำงานขององค์การให้สำเร็จจำเป็นต้องมีทักษะด้านใดบ้าง องค์การ



จำเป็นต้องรู้เพื่อที่จะนำมาก่อให้เกิดประโยชน์ขององค์กรอย่างถูกต้อง ทั้งนี้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น และมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งด้วยวิทยาการ และเทคนิคในการทำงานได้พัฒนา และเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องเปลี่ยนไปด้วย จึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง สำหรับเทคโนโลยีถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการอยู่รอด และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง กระบวนการทำงาน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยความก้าวหน้าของเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ความรู้ที่เกิดขึ้นนั้นเปลี่ยนแปลงไปทุกปี ซึ่งพนักงานจะต้องก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถนำเทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการทำงาน และองค์กรจะต้องเตรียมบุคลากรให้มีความรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network Online) เป็นสิ่งหนึ่งที่เกิดขึ้นโดยอาศัยเทคโนโลยี ซึ่งเครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นสังคมของสื่อเทคโนโลยีที่มีสมาชิกมากกว่าสองคนขึ้นไป มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลาย ๆ เรื่องในทิศทางเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน มีการแลกเปลี่ยนทัศนคติผ่านชุมชนเสมือนจริงโดยใช้ จะเห็นได้ว่า ความพร้อมที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรจะประกอบด้วยการบริหารจัดการ บุคลากร และเครื่องมือ อุปกรณ์ โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อม คือ ความรู้ ทักษะ ความสามารถของผู้บริหาร และบุคลากร โดยความรู้และทักษะของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะมีผลมาจากการพัฒนาศักยภาพ นอกจากนั้นยังมีอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อม คือ เทคโนโลยี

จากความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการพัฒนา Digital Park Thailand เพื่อเข้าสู่การเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนข้อมูลดิจิทัลในภูมิภาคอาเซียน (ASEAN Digital Hub) ของบริษัทโทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ทั้งนี้ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน และปรับกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ ในการพัฒนาเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมและนวัตกรรมดิจิทัล ของประเทศไทย (Digital Park Thailand) ให้มีความสมบูรณ์แบบครบถ้วนตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 โดยมีมุ่งหวังปฏิรูปประเทศไทยให้ทันต่อสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ และสังคมของโลกในยุคปัจจุบัน รวมทั้งเทคโนโลยีในอนาคตด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารที่ขึ้นอยู่กับการพัฒนาศักยภาพ (การพัฒนาศักยภาพเป็นตัวแปรส่งผ่าน) ส่งผลต่อความพร้อมในการพัฒนา Digital Park Thailand เพื่อเข้าสู่การเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนข้อมูลดิจิทัลในภูมิภาคอาเซียน ของบริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพที่ขึ้นอยู่กับสื่อสังคม และระบบเทคโนโลยีดิจิทัลยุคใหม่ (ตัวแปรส่งผ่าน) ส่งผลต่อความพร้อมในการพัฒนา Digital Park Thailand เพื่อเข้าสู่การเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนข้อมูลดิจิทัลในภูมิภาคอาเซียน ของบริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)



3. เพื่อวิเคราะห์สื่อสังคม ของบริษัทโทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ที่ส่งผลต่อความพร้อมในการพัฒนา Digital Park Thailand เพื่อเข้าสู่การเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนข้อมูลดิจิทัลในภูมิภาคอาเซียนของบริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)

4. เพื่อวิเคราะห์ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลยุคใหม่ของ บริษัทโทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ที่ส่งผลต่อความพร้อมในการพัฒนา Digital Park Thailand เพื่อเข้าสู่การเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนข้อมูลดิจิทัลในภูมิภาคอาเซียน ของบริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากร คือ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่/พนักงานของ บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนา Digital Park Thailand จำนวน 441 คน และการวิจัยเชิงปริมาณคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยคำนวณจากหลักการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง SEM (Structural Equation Model) กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 20 เท่า ของตัวแปรสังเกต และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และแบบจำลองสมการโครงสร้าง สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหาร บริษัทโทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) จำนวน 25 คน คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาจากประสบการณ์การทำงานในองค์กร ไม่น้อยกว่า 10 ปี และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการเปรียบเทียบแบบจำลองตามสมมติฐาน และแบบจำลองทางเลือกเพื่อแสดงให้เห็นว่าแบบจำลองทางเลือกมีความเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดีกว่า โดยการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง ด้วยการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างรูปแบบที่เป็นสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และรูปแบบที่เป็นรูปแบบทางเลือกกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน และดัชนีวัดความสอดคล้องความกลมกลืนตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ดัชนีค่าสถิติ และเกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีสำหรับพิจารณา	เกณฑ์ของอัตราเข้าได้ดีกับข้อมูล	แบบจำลองตามสมมติฐาน	แบบจำลองทางเลือก
χ^2/df	< 5	16.55	2.72
RMSEA	≤ 0.08	0.20	0.07
GFI	> 0.90	0.60	0.94
NFI	≥ 0.90	0.72	0.98
CFI	≥ 0.90	0.73	0.99
RMR	≤ 0.05	0.08	0.05

จากตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการพัฒนา Digital Park Thailand ของบริษัทโทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า แบบจำลองตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องยังไม่มี ความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่คำนวณได้ คือ ค่า $\chi^2/df = 16.55$, RMSEA = 0.20, GFI = 0.60, NFI = 0.72, CFI = 0.73, RMR = 0.08 ซึ่งค่าสถิติทุกตัวยังไม่ผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับโมเดล โดยพิจารณาจากคำแนะนำในการปรับพารามิเตอร์ในโมเดลด้วยค่าดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices : MI) จากนั้นปรับพารามิเตอร์โดยยินยอมให้ผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้น ให้ค่าความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กันได้ จนกระทั่งค่าดัชนีความกลมกลืนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงได้แบบจำลองทางเลือก โดยมีค่าสถิติที่คำนวณได้ คือ ค่า $\chi^2/df = 2.72$, RMSEA = 0.07, GFI = 0.94, NFI = 0.98, CFI = 0.99, RMR = 0.05 ซึ่งค่าสถิติทุกตัวผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าแบบจำลองสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการพัฒนา Digital Park Thailand ของบริษัทโทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ที่ปรับปรุงแล้ว หรือแบบจำลองทางเลือกมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารขึ้นอยู่กับการพัฒนาบุคลากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.82 ค่า t statistic เท่ากับ 22.33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และมีผลกระทบต่อความพร้อมในการพัฒนา Digital Park Thailand ผ่านการพัฒนาบุคลากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.30 ค่า t statistic เท่ากับ 3.94 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 อีกทั้งสมรรถนะผู้บริหารส่งผลทางตรงในทิศทางเชิงลบกับความพร้อมในการพัฒนา Digital Park Thailand โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ -0.10 ค่า t statistic เท่ากับ -2.38 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถตีความได้ว่าเมื่อสมรรถนะผู้บริหารมากขึ้นทำให้การพัฒนาบุคลากรเพิ่มมากขึ้น และมีผลกระทบต่อความพร้อมในการพัฒนา Digital Park Thailand ที่เพิ่มมากขึ้นด้วย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรขึ้นอยู่กับสื่อสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.78 ค่า t statistic เท่ากับ 11.03 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และการพัฒนาบุคลากรขึ้นอยู่กับระบบเทคโนโลยีดิจิทัลยุคใหม่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.68 ค่า t statistic เท่ากับ 10.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ทั้งนี้การพัฒนาบุคลากรมีผลกระทบต่อความพร้อมในการพัฒนา Digital Park Thailand ผ่านสื่อสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.18 ค่า t statistic เท่ากับ 3.67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และการพัฒนาบุคลากรมีผลกระทบต่อความพร้อมในการพัฒนา Digital Park Thailand ผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลยุคใหม่ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.61 ค่า t statistic เท่ากับ 7.72 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ผลดังกล่าวสามารถตีความได้ว่า ตัวแปรที่ศึกษาส่งผลในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ เมื่อการพัฒนาบุคลากรมากขึ้นทำให้สื่อสังคมเพิ่มมากขึ้น และทำให้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลยุคใหม่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งเหล่านี้นี้มีผลกระทบต่อความพร้อมในการพัฒนา Digital Park Thailand ที่เพิ่มมากขึ้นด้วย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า สื่อสังคม มีผลต่อความพร้อมในการพัฒนา Digital Park Thailand โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.18 ค่า t statistic เท่ากับ 3.67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สามารถตีความได้ว่า ตัวแปรที่ศึกษาส่งผลในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ เมื่อสื่อสังคมเพิ่มมากขึ้น จะมีผลต่อความพร้อมในการพัฒนา Digital Park Thailand ที่เพิ่มมากขึ้นด้วย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลยุคใหม่ มีผลต่อความพร้อมในการพัฒนา Digital Park Thailand โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.61 ค่า t statistic เท่ากับ 4.72 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สามารถตีความได้ว่า ตัวแปรที่ศึกษาส่งผลในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ เมื่อระบบเทคโนโลยีดิจิทัลยุคใหม่เพิ่มมากขึ้น จะมีผลต่อความพร้อมในการพัฒนา Digital Park Thailand ที่เพิ่มมากขึ้นด้วย

อภิปรายผลการวิจัย

สมรรถนะผู้บริหารของบริษัทโทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ขึ้นอยู่กับการพัฒนาบุคลากร และมี ผลต่อความพร้อมในการพัฒนา Digital Park Thailand อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 1 สาเหตุเนื่องจาก สมรรถนะผู้บริหารที่ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์มุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร มีความจริงใจในการทำงาน เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง สามารถวิเคราะห์กระบวนการทำงานเพื่อนำไปสู่การบริหารงานได้ตามความเหมาะสม มีความสามารถสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์ และวางแผนภายใต้สถานการณ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้เหมาะสมกับงาน ส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันเป็นทีม และสร้างทีมงานที่ดีเพื่อวางแผนงานในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ตลอดจนมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน และมีกระบวนการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานและเป้าหมายที่กำหนดไว้ เหล่านี้มีความสำคัญในการทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำพาองค์กรประสบผลสำเร็จและพร้อมในการพัฒนาโครงการใหม่ ๆ อยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิทยา ด้านธำรงกุล ที่กล่าวไว้ว่า บริหารต้องการทักษะหลายด้านเพื่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โรเบิร์ต แอล แคสซ์ (Robert L.Katz) ได้แบ่งประเภทของทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ทักษะด้านความคิด (Conceptual Skills) ทักษะด้านคน (Human Skills) และทักษะด้านงาน (Technical Skills) ทักษะด้านความคิด (Conceptual Skills) เป็นความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์และแยกแยะเหตุและผลในปัญหาต่าง ๆ ทักษะด้านคน (Human Skills) เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่นและสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในการทำงานเป็นทีม และมีความสามารถในการจูงใจ สื่อสาร ประสานงาน และแก้ไขข้อขัดแย้ง และทักษะด้านงาน (Technical Skills) เป็นความสามารถในการใช้ความรู้ ความชำนาญ ในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บรรณันท์ ทองกัลยา วิจัยเรื่อง การศึกษาระดับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง กรณีศึกษา บริษัทในธุรกิจอ้อยและน้ำตาลประเทศไทย, สป.ลาว และจีน ของกลุ่มน้ำตาลมิตรผล ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวม

ต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านองค์กรและการจัดการ รองลงมา คือ ปัจจัยความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ปัจจัยด้านความสามารถของพนักงาน ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัยด้านภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงตามลำดับ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กฤษกร ดวงสว่าง ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลองในการวัดแต่ละองค์ประกอบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สำหรับการพัฒนาแบบจำลองสมการโครงสร้าง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาเส้นอิทธิพลที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรพบว่า ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการบริหารองค์กร ปัจจัยความยั่งยืนองค์กร และปัจจัยความเร็วองค์กร มีขนาดอิทธิพล .70, .58 และ -.39 ตามลำดับ

การพัฒนาบุคลากร (เจ้าหน้าที่/พนักงาน) ของบริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ขึ้นอยู่กับสื่อสังคม และระบบเทคโนโลยีดิจิทัลยุคใหม่ มีผลต่อความพร้อมในการพัฒนา Digital Park Thailand เพื่อเข้าสู่การเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนข้อมูลดิจิทัลในภูมิภาคอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 2 สาเหตุเนื่องจากการพัฒนาให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีใหม่ที่ทันสมัย ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร อย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี ก่อให้เกิดความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน การสร้างบรรยากาศของหน่วยงานในการสนับสนุนพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ สาคร สุขศรีวงศ์ กล่าวไว้ว่า องค์กรจำเป็นต้องทราบว่าบุคลากรของตนเองมีความเชี่ยวชาญด้านใดที่โดดเด่นเป็นพิเศษ มีด้านใดที่จำเป็นต้องพัฒนาปรับปรุง และมีทักษะด้านใดที่ควรกำจัดทิ้ง และการทำงานขององค์กรให้สำเร็จจำเป็นต้องมีทักษะด้านใดบ้าง องค์กรจำเป็นต้องรู้เพื่อที่จะนำมา ก่อให้เกิดประโยชน์ขององค์กรอย่างถูกต้อง และสอดคล้องกับแนวคิดของ ภิราช รัตนันต์ ที่กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง กระบวนการที่เข้ากับบุคคลในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความรู้ ประสบการณ์ ตลอดจนแนวคิดต่าง ๆ ของบุคลากรให้สูงขึ้น เพื่อรองรับกับความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนการขยายตัวขององค์กร และการปรับโครงสร้างของระบบงานในองค์กร และการพัฒนาบุคคลเป็นกิจกรรมมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กร ที่ทำเพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บวรนนท์ ทองกลุ่ลา วิจัยเรื่อง การศึกษาระดับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง กรณีศึกษา บริษัทในธุรกิจอ้อยและน้ำตาลประเทศไทย, สเปน, ลาว และจีน ของกลุ่มน้ำตาลมิตรผล ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถภาพสูง มีจำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง (X_1) ปัจจัยด้านองค์กรและการจัดการ (X_2) ปัจจัยด้านการเรียนรู้ของพนักงาน (X_3) และปัจจัยด้านความสามารถของพนักงาน (X_5) และปัจจัยด้านความสามารถของพนักงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง

สื่อสังคม ของบริษัทโทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) มีผลต่อความพร้อมในการพัฒนา Digital Park Thailand เพื่อเข้าสู่การเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนข้อมูลดิจิทัล ในภูมิภาคอาเซียน อย่างมี

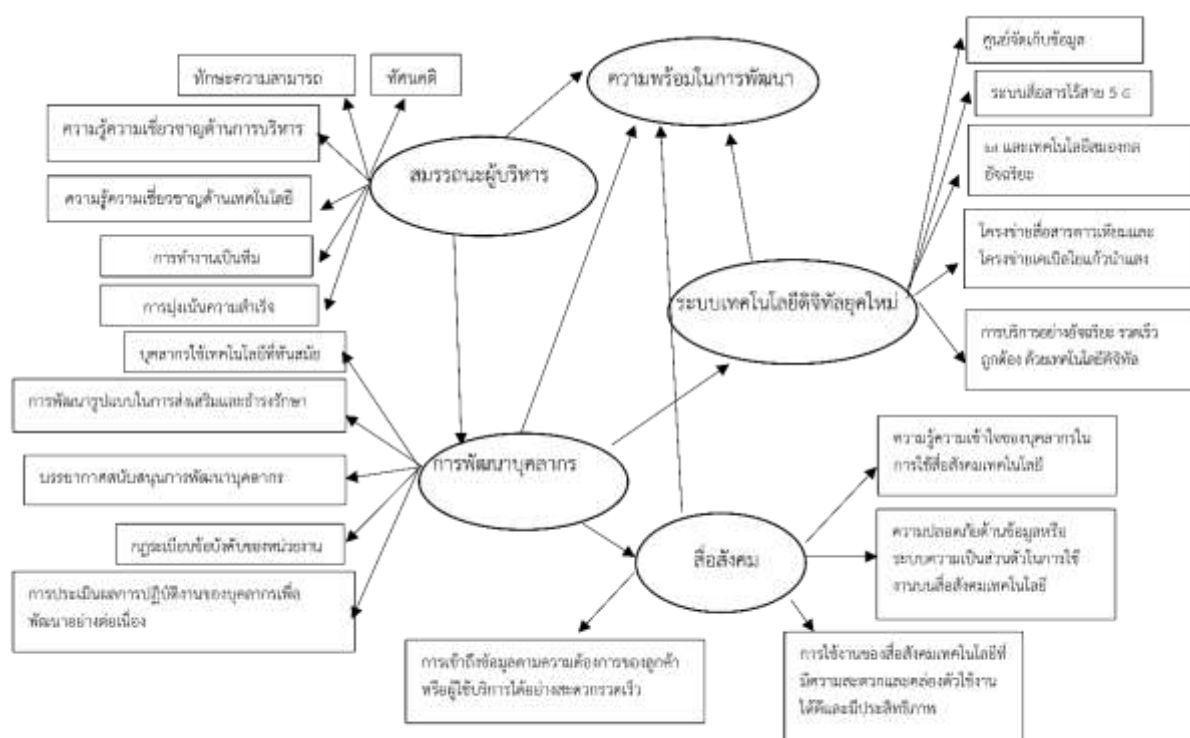
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 3 สาเหตุเนื่องจาก ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรในการใช้สื่อสังคมเทคโนโลยี ความปลอดภัยในด้านข้อมูลหรือระบบความเป็นส่วนตัวในการใช้งานบนสื่อสังคมเทคโนโลยี การใช้งานที่มีความสะดวก และคล่องตัวของสื่อสังคมเทคโนโลยี และการเข้าถึงข้อมูลตามความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างสะดวกรวดเร็ว เหล่านี้ก่อให้เกิดความมั่นใจในการใช้บริการของลูกค้าและความสะดวกในการใช้บริการ ทำให้บริษัทมีสมรรถนะที่ดีในการแข่งขันและการก้าวทันต่อเทคโนโลยีอันทันสมัยสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก เซอร์นันทน์ และฌัก ยายพร เสมอใจ ที่กล่าวไว้ว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ จำเป็นต้องศึกษาพัฒนาการของความเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ได้แก่ แนวโน้มด้านข้อมูล (Data Trends) ปริมาณและความหลากหลายของข้อมูลในองค์การผลักดันให้ต้องมีการพัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูล (Database Management System) ที่มีประสิทธิภาพ และแนวโน้มด้านการติดต่อสื่อสาร (Communications Trends) เทคโนโลยีการติดต่อ สื่อสารหรือโทรคมนาคมเป็นเทคโนโลยีหลักที่สำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเราจะติดต่อกันผ่านสายหรือเครือข่าย ซึ่งจะเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้กับระบบสารสนเทศ และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรนาถ เพชรปรี ที่กล่าวไว้ว่า เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network Online) คือ ชุมชนเสมือนที่มีสมาชิกมากกว่าสองคนขึ้นไป มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลาย ๆ เรื่องในทิศทางเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน สมาชิกสามารถเชื่อมโยงถึงกันด้วย รูปแบบที่หลากหลาย มีการแลกเปลี่ยนทัศนคติผ่านชุมชนเสมือนจริงโดยใช้โปรแกรมสามมิติ หรือมีแหล่งข้อมูลเพื่อค้นคว้าหาความรู้ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชลธิชา สิทธิวงศ์ วิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมในการแข่งขันขององค์กรรัฐวิสาหกิจไทยในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการแข่งขันขององค์กรรัฐวิสาหกิจไทยในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เมื่อเรียงระดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การเมืองและกฎหมาย และเทคโนโลยีตามลำดับ

ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลยุคใหม่ ของบริษัทโทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) มีผลต่อความพร้อมในการพัฒนา Digital Park Thailand เพื่อเข้าสู่การเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนข้อมูลดิจิทัล ในภูมิภาคอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 3 สาเหตุเนื่องจาก ศูนย์จัดเก็บข้อมูล ระบบสื่อสารไร้สาย 5 G เทคโนโลยีสมองกลอัจฉริยะ โครงข่ายสื่อสารดาวเทียมและโครงข่ายเคเบิลใยแก้วนำแสงใต้น้ำ และการบริการอย่างอัจฉริยะ รวดเร็ว ถูกต้อง ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เหล่านี้เป็นเทคโนโลยีที่ทันสมัยและสนองต่อการให้บริการของผู้ใช้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการพัฒนาเพื่อเข้าสู่การเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนข้อมูลดิจิทัลในภูมิภาคอาเซียน ของบริษัท สอดคล้องกับแนวคิดของ ทัดชนันท์ พุ่มนุช ที่กล่าวไว้ว่า ในสังคมทั่วทุกมุมโลกมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีเทคโนโลยีต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย และมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพื่อช่วยให้มนุษย์มีความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น ให้ทั้งความสุข ความบันเทิง หรือแม้กระทั่งการเชื่อมต่อเครือข่ายกันทั่วทุกมุมโลก ด้วยอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงกับอุปกรณ์เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตทำให้ทั่วทั้งมุมโลกติดต่อกันสื่อสารกันได้ อย่างไร้พรมแดน เครือข่ายอินเทอร์เน็ตจึงเป็นอีกช่องทางหนึ่งที่ส่งเปลี่ยนข้อมูลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม ค่านิยม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร ดีณะมาศ วิจัยเรื่องการบริหารจัดการ

ทรัพยากรสารสนเทศดิจิทัลอันเป็นลิขสิทธิ์ของสถาบันอุดมศึกษาของไทย ผลการวิจัยพบว่า รายงานวิจัย ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรสารสนเทศดิจิทัล ประกอบด้วย 1) อุปกรณ์ผลิตเนื้อหาดิจิทัล เช่น เครื่องสแกนเนอร์ และเครื่องผลิตหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ 2) ซอฟต์แวร์ ได้แก่ ซอฟต์แวร์สำเร็จรูป ซอฟต์แวร์ที่ใช้งานได้ฟรี ซอฟต์แวร์เปิดเผยรหัส (Open Source) เช่น โปรแกรม DSpace ส่วนโครงสร้างพื้นฐานด้านเครือข่ายเครื่องมืออุปกรณ์ ในการดำเนินงานมีจำนวนเพียงพอ และอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ใช้มีสมรรถนะปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรสารสนเทศดิจิทัลอันเป็นลิขสิทธิ์ของสถาบันอุดมศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีมีผลมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านงบประมาณ ด้านทรัพยากรสารสนเทศ ด้านบุคลากร และด้านกระบวนการ

องค์ความรู้การวิจัย

สมรรถนะผู้บริหาร ที่ประกอบด้วย ทักษะคิด ทักษะความสามารถ ความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหาร ความรู้ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี การทำงานเป็นทีม และการมุ่งเน้นความสำเร็จ มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การพัฒนาให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย การพัฒนารูปแบบในการส่งเสริมและการจรรีกรักษา บรรยากาศในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร กฎระเบียบข้อบังคับ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เหล่านี้ก่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอันส่งผลให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองในด้านทักษะความสามารถ เกิดความรู้ความเข้าใจในการทำงาน และมีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะความรู้ความเข้าใจที่ทันต่อโลกแห่งเทคโนโลยี และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรมีผลต่อสื่อสังคมเทคโนโลยี ที่ประกอบด้วย บุคลากรมีความสามารถในการใช้สื่อสังคมเทคโนโลยีเป็นอย่างดี มีความปลอดภัยด้านข้อมูลหรือระบบความเป็นส่วนตัวในการใช้งานบนสื่อสังคมเทคโนโลยี มีความสะดวกและคล่องตัวใช้งานได้ดีและมีประสิทธิภาพ และเข้าถึงข้อมูลตามความต้องการของลูกค้าหรือผู้ใช้บริการได้อย่างสะดวกรวดเร็ว อีกทั้งการพัฒนาบุคลากรยังมีผลต่อระบบเทคโนโลยีดิจิทัลยุคใหม่ของบริษัท ที่สามารถอำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นภายในองค์กร หรือนอกองค์กร โดยระบบเทคโนโลยีดิจิทัลยุคใหม่ ประกอบด้วย ศูนย์จัดเก็บข้อมูล ระบบสื่อสารไร้สาย 5 G IoT และเทคโนโลยีสมองกลอัจฉริยะ โครงข่ายสื่อสารดาวเทียมและโครงข่ายเคเบิลใยแก้วนำแสง การบริการอย่างอัจฉริยะ รวดเร็ว ถูกต้อง ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นสมรรถนะผู้บริหาร การพัฒนาบุคลากร สื่อสังคม และระบบเทคโนโลยีดิจิทัลยุคใหม่ ล้วนแล้วแต่มีความเชื่อมโยงและส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความพร้อมในการพัฒนา Digital Park Thailand ดังปรากฏในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะด้านการนำไปปฏิบัติ

1.1 ผู้บริหารของบริษัทโทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่ดี กำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานของหน่วยงานให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาความคิดอยู่เสมอ เป็นผู้นำในการทำงาน กำหนดเป้าหมายทิศทางที่ชัดเจน และใช้อำนาจอย่างยุติธรรม

1.2 ผู้บริหารของบริษัทโทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ควรเป็นผู้ที่สามารถวิเคราะห์และคาดการณ์เกี่ยวกับผลกระทบ และปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจล่วงหน้าได้ อีกทั้งวางแผนกระบวนการทำงานเพื่อนำไปสู่การบริหารงานได้ตามแผนงานที่ดี มีความสามารถในการสื่อสาร และสร้างความมั่นใจให้บุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

1.3 ผู้บริหารของบริษัทโทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ควรส่งเสริมและจัดปัจจัยเกื้อหนุนเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมอบหมายงานให้บุคลากรโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความถนัด ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินการพัฒนาปฏิบัติงานตามแนวคิดใหม่ ๆ และติดตามประเมินผลในการปฏิบัติงาน

1.4 ผู้บริหารของบริษัทโทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ควรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เหมาะสมกับงาน และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับใช้กับองค์กรให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งกำหนดแนวทางให้องค์กรสามารถผลิตนวัตกรรมใหม่สำหรับการให้บริการลูกค้า



1.5 ผู้บริหารของบริษัทโทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร สร้างทีมงานที่ดีในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมบรรยากาศการมีส่วนร่วมต่อเป้าหมายของทีมงาน

1.6 ผู้บริหารของบริษัทโทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ควรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน และมีกระบวนการปฏิบัติงานให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพตามแผนงานและเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งสามารถพัฒนาผลงานของตนสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.7 ผู้บริหารของบริษัทโทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ต้องมีความเข้าใจโครงการซึ่งมุ่งเน้นที่จะร่วมพัฒนาพื้นที่ EEC และเป็นศูนย์กลางการลงทุนพัฒนานวัตกรรมด้านดิจิทัลของประเทศ

1.8 บริษัทโทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ควรมีการจ้างงานบุคลากรที่มีความสามารถสูง หรือกลุ่มวิชาชีพเฉพาะที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวข้องกับ Digital Park Thailand หรือโครงการอื่น ๆ ที่บ่งบอกถึงความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร

1.9 บริษัทโทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ควรกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการที่มีอำนาจในการตัดสินใจ และสามารถเจรจากับเจ้าหน้าที่ระดับล่างได้

1.10 บริษัทโทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ควรกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เฉพาะกิจสำหรับการดำเนินโครงการต่าง ๆ เพื่อป้องกันความล่าช้า และการส่งผลกระทบด้านลบกับการพัฒนาโครงการ เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขันในเชิงธุรกิจ

1.11 บริษัทโทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ควรมีที่ปรึกษา หรือการสร้างความร่วมมือกับองค์กร หรือบริษัทผู้เชี่ยวชาญ ในการดำเนินโครงการ Digital Park Thailand อีกทั้งบุคลากรที่มีความสามารถในการคิดค้นงาน และนวัตกรรมให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย และมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

1.12 บริษัทโทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และมีบรรยากาศที่สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร อีกทั้งสร้างกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

1.13 บริษัทโทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ควรคำนึงถึงสื่อสังคมเทคโนโลยี ในอันที่จะก่อให้เกิดความปลอดภัยในด้านข้อมูล หรือระบบความเป็นส่วนตัวในการใช้งานบนสื่อสังคมเทคโนโลยี และการใช้งานของสื่อสังคมเทคโนโลยีที่มีความสะดวก และคล่องตัว ใช้งานได้ดีและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความรู้ความเข้าใจของบุคลากรในการใช้สื่อสังคมเทคโนโลยี และการเข้าถึงข้อมูลตามความต้องการของลูกค้าได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

1.14 บริษัทโทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ควรดำเนินการให้มีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลยุคใหม่เพื่อสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพสมกับที่เป็นองค์กรผู้ให้บริการเทคโนโลยีดิจิทัลและโทรคมนาคม ได้แก่ ศูนย์จัดเก็บข้อมูล (Data Center) การบริการอย่างอัจฉริยะ รวดเร็ว และถูกต้อง ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Smart Service) IoT (Internet of Things) และเทคโนโลยีสมองกลอัจฉริยะ AI (Artificial Intelligence) อีกทั้งโครงข่ายสื่อสารดาวเทียม และโครงข่ายเคเบิลใยแก้วนำแสงใต้น้ำ

1.15 บริษัทโทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ควรมีทีมวิจัยและพัฒนาของตนเองเพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร และการเป็นองค์กรผู้ให้บริการเทคโนโลยีดิจิทัลและโทรคมนาคม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน ที่ส่งผลต่อ ความพร้อมในการพัฒนาโครงการต่าง ๆ ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ และการเป็นองค์กรที่ให้บริการเทคโนโลยีดิจิทัลและโทรคมนาคม

2.2 การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการอันแท้จริงขององค์กรก่อนเริ่มต้นศึกษาวิจัย เพื่อประโยชน์สูงสุดของการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้อย่างแท้จริง

2.3 การวิจัยครั้งต่อไป ควรจัดทำโมเดลสมการโครงสร้างเชิงสำรวจ ซึ่งเป็นการศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนาโครงการ Digital Park Thailand หรือ การพัฒนาด้านอื่น ๆ ทำให้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ปรากฏนอกเหนือจากการทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎี และแนวคิดจากการวิจัย



บรรณานุกรม

- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2559). **แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม**. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
- กฤษกร ดวงสว่าง. (2558). **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของบริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน)**. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชลธิชา สิทธิวงศ์. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมในการแข่งขันขององค์กรรัฐวิสาหกิจไทย ในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทัศนันท์ พุ่มนุช. (2553). **การศึกษาพฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคม (Social Network) เพื่อพัฒนาในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม**. Veridian E-Journal. 5(1), 523-540.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และฉัตยาพร เสมอใจ. (2551). **การจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- บวรนนท์ ทองกลียา. (2559). **การศึกษาระดับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถภาพสูง กรณีศึกษาบริษัทในธุรกิจอ้อยและน้ำตาลประเทศไทย, สปป.ลาว และจีน ของกลุ่มน้ำตาลมิตรผล**. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา. (2555). **การจัดการเชิงกลยุทธ์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม**. กรุงเทพมหานคร : วี.พรินท์.
- ภิราษ รัตนันต์. (2560). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. นครสวรรค์ : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- วรุตม์ บุญมากมี. (2558). **การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของพนักงานรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษา สำนักงานกลางการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จังหวัดนนทบุรี**. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิทยา ด้านดำรงกุล. (2556). **การบริหารเพื่อความสำเร็จ**. กรุงเทพมหานคร : เอิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่นจำกัด.
- ศศิธร ตินะมาศ. (2555). **การบริหารจัดการทรัพยากรสารสนเทศดิจิทัลอันเป็นลิขสิทธิ์ของสถาบันอุดมศึกษาของไทย**. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สกล บุญสิน. (2560). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. เชียงใหม่ : ศูนย์บริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2556). **การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- สิวารี ศรีวิโรจน์. (2558). **ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำเรือขนส่งน้ำมัน : กรณีศึกษา บริษัท A. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.**
- สุธานศ เพชรปรี. (2554). **ทัศนคติด้านการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อการบริหารการศึกษาโดยการใช้สื่อสารยุคใหม่ กรณีศึกษา ภาควิชาออกแบบนิเทศศิลป์ คณะมัณฑนศิลป์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.**
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2556). **“การพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21”. การอบรมสัมมนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1-2 หลักสูตรการพัฒนาครูโดยการสร้างระบบพี่เลี้ยง. แพร่ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2.**
- สุรัชพงศ์ สิกขาบัณฑิต. (2561). **นโยบายประเทศไทย 4.0 : โอกาส อุปสรรคและผลประโยชน์ของไทยในภูมิภาคอาเซียน.เข้าถึงได้จากwww.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/.**