



ความต้องการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลของพนักงานการเคหะแห่งชาติ Digital Skills Training Needs of Employees of the National Housing Authority

ชวิศา จิตต์ชื่น^{1*}, ภิรดา ชัยรัตน์²

^{1,2}มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ประเทศไทย

Chawisa Jitchuen^{1*}, Pirada Chairatana²

^{1,2}Kasetsart University, Thailand

✉: * chawisa.ji@ku.th

(*Author Corresponding Email)

Received: 16 May 2026; Revised: 30 May 2026; Accepted: 29 June 2026

© The Author(s) 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลของพนักงานการเคหะแห่งชาติ และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลของพนักงานการเคหะแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือพนักงานของการเคหะแห่งชาติ ระดับ 3 – 6 ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 162 คน เก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบที การวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ผลการศึกษาพบว่า 1) ความต้องการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.20$) พบว่า ด้านการแก้ปัญหาที่มีความต้องการในระดับมาก ที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 4.27 รองลงมาคือ ด้านความปลอดภัย คิดเป็นร้อยละ 4.23 2) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด (ระดับฝ่าย) แตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมทักษะดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การเคหะแห่งชาติ, ความต้องการฝึกอบรม, ทักษะดิจิทัล

Abstract

This research aims to study the digital skills training needs of employees of National Housing Authority and to compare the digital skills training needs of employees of National Housing Authority classified by personal factors. The sample used in this study consisted of 162 National Housing Authority employees at levels 3-6, who are operational staff. Data was collected through questionnaires. Data was analyzed using percentage, frequency, mean, and standard deviation. Hypothesis testing was performed using t-test, One-way ANOVA, and pairwise comparisons were conducted using Fisher's Least Significant Difference (LSD) method. The results showed that: 1) The overall digital skills training needs of National Housing Authority employees were at a high level, mean score of 4.20. Problem-solving was

the most in-demand aspect compared to other aspects, at 4.27 percent, followed by security at 4.23 percent. 2) Hypothesis testing revealed that National Housing Authority employees with different genders, ages, education levels, job positions, years of service, and affiliated departments (division level) did not have significantly different digital skills training needs.

Keywords: national housing authority, training needs, digital skills

1. บทนำ

สถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของบริบททางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้นำและบุคลากรจึงเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนความสำเร็จ โดยจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมเพื่อเป็นเครื่องมือผลักดันองค์การตามทิศทางโมเดลประเทศไทย 4.0 การก้าวเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบเรียกร้องให้บุคลากรต้องปรับปรุงแนวคิดและเพิ่มพูนทักษะให้ทันสมัย เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงานภายใต้สถานการณ์ที่ผันผวน (เชิดพงษ์ งอกนาวิง และคณะ, 2567)

ทักษะดิจิทัลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน โดยมีการคาดการณ์ว่าในอนาคตงานกว่าร้อยละ 90 จำเป็นต้องใช้ทักษะระดับสูง (วรรณกร พรประเสริฐ และคณะ, 2568) ทักษะพื้นฐานประกอบด้วยการใช้อุปกรณ์ ซอฟต์แวร์ การสื่อสาร ข้อมูล การสร้างสื่อ และความปลอดภัยทางดิจิทัล (นนทพร ธีระวัฒนสุข และคณะ, 2568) การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้องมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านกระบวนการฝึกอบรม การสัมมนา และการสอนงาน เพื่อยกระดับความรู้และความชำนาญให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การอย่างยั่งยืน

กระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเริ่มต้นจากการสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อให้หลักสูตรตรงตามความต้องการและเป้าหมายของหน่วยงาน (ภัทรพร จันตะนี, 2565) สอดคล้องกับแผนแม่บทการบริหารทุนมนุษย์การเคหะแห่งชาติ พ.ศ. 2566 – 2570 ที่มุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลและการบริหารจัดการสมัยใหม่ ผ่านโครงการสำคัญ อาทิ การพัฒนาผู้บริหารยุคดิจิทัล การเสริมสร้างตามกรอบแนวคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) และการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (คณะกรรมการการเคหะแห่งชาติ, 2567)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจ และเล็งเห็นความสำคัญของการจัดฝึกอบรมทักษะดิจิทัล จึงได้จัดทำ การสำรวจความต้องการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลของพนักงานการเคหะแห่งชาติ และเพื่อเป็นแนวทางให้แก่ องค์การในการจัดหาพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และรวมถึงการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่จะมีความชำนาญ และทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลของพนักงานการเคหะแห่งชาติ
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลของพนักงานการเคหะแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การสำรวจ (Survey Research) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ มีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประกอบด้วย พนักงานการเคหะแห่งชาติ ระดับ 3 – 6 (ระดับปฏิบัติการ) สังกัดสำนักงานใหญ่ รวมทั้งสิ้น 270 คน (ข้อมูล ณ ปี พ.ศ. 2568)

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานการเคหะแห่งชาติ ระดับ 3 – 6 (ระดับปฏิบัติการ) สังกัดสำนักงานใหญ่ จำนวน 162 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane (1967) ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Stratified Proportional Sampling) และการสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling) จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดจำนวน 37 ฝ่าย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมบริบทการทำงานทั่วทั้งองค์กร (จักรพันธ์ กิตตินรรัตน์ และ อรณัฐ อธิรญาวัฒน์, 2567)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 2 ส่วนสำคัญ ได้แก่ 1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ (Checklist) ครอบคลุมประเด็นเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด 2) ความต้องการฝึกอบรมทักษะดิจิทัล 5 ด้าน จำนวนรวม 21 ข้อคำถาม มีลักษณะเป็นมาตรวัดทัศนคติแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ กำหนดค่าคะแนนจากความต้อการน้อยที่สุด (1 คะแนน) จนถึงความต้อการมากที่สุด (5 คะแนน) พร้อมทั้งมีการกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 5 ช่วง เพื่อใช้ระบุระดับความต้อการพัฒนากทักษะอย่างชัดเจนตามระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Best & Kahn, 2016)

ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยเพื่อความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ โดยการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน พบว่าค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.90 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นสูงเพียงพอต่อการนำไปใช้งานจริง (Bujang et al., 2018)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับแบบสอบถามรูปแบบกระดาษ ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึง พฤษภาคม พ.ศ. 2569 ครั้นได้รับข้อมูลครบถ้วนจึงเข้าสู่ขั้นตอนการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล (Data Editing and Cleaning) เพื่อคัดกรองแบบสอบถามที่ไม่มีความสมบูรณ์ออกจากกราวีเคราะห์ ส่งผลให้ข้อมูลมีความพร้อมสำหรับการประมวลผลในลำดับถัดไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความต้องการฝึกอบรมผ่านค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พร้อมทั้งดำเนินการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความต้องการฝึกอบรม ผ่านการทดสอบค่าที (t-test) สำหรับตัวแปรที่มีความแตกต่างเพียง 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับตัวแปรที่มีระดับความแตกต่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป หากปรากฏความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงดำเนินการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของ Fisher's Least Significant Difference (LSD) (สุพัฒน์ สุขมลสันต์, 2560)

4. ผลการวิจัย

1. ความต้องการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

จากการวิเคราะห์พบว่า ระดับความต้องการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลของพนักงานการเคหะแห่งชาติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.27$) รองลงมาคือ ด้านความปลอดภัย ($\bar{x} = 4.23$) ด้านการสร้างเนื้อหาดิจิทัล ($\bar{x} = 4.20$) ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ($\bar{x} = 4.18$) และด้านข้อมูลและการรู้สารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 4.13$) ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ความต้องการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลของพนักงานการเคหะแห่งชาติรายด้านและโดยรวม

ความต้องการฝึกอบรมทักษะดิจิทัล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความต้องการ
1. ด้านข้อมูลและการรู้สารสนเทศ	4.13	.67	มาก
2. ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน	4.18	.76	มาก
3. ด้านการสร้างเนื้อหาดิจิทัล	4.20	.76	มาก
4. ด้านความปลอดภัย	4.23	.77	มาก
5. ด้านการแก้ปัญหา	4.27	.72	มาก
รวม	4.20	.63	มาก

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลของพนักงานการเคหะแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

พนักงานการเคหะแห่งชาติซึ่งมีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด มีระดับความต้องการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากค่า p-value ของทุกตัวแปรสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานทางสถิติ

ได้แก่ เพศ ผลการทดสอบค่าที (t-test) พบว่าพนักงานชายและหญิงมีความต้องการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลไม่แตกต่างกัน ($t = -0.770$, $p\text{-value} = 0.441$) อายุ ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่าพนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีความต้องการไม่แตกต่างกัน ($F = 0.800$, $p\text{-value} = 0.495$) ระดับการศึกษา พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการไม่แตกต่างกัน ($F = 0.36$, $p\text{-value} = 0.550$) ตำแหน่งงาน พนักงานในกลุ่มตำแหน่งงานต่าง ๆ มีความต้องการไม่แตกต่างกัน ($F = 1.340$, $p\text{-value} = 0.197$) อายุการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความต้องการไม่แตกต่างกัน ($F = 1.160$, $p\text{-value} = 0.326$) และหน่วยงานที่สังกัด พนักงานในแต่ละหน่วยงานมีความต้องการฝึกอบรมในระดับที่สอดคล้องกัน ($F = 1.220$, $p\text{-value} = 0.210$)

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลของพนักงานการเคหะแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t/F	p-value
เพศ	-0.770	0.441
อายุ	0.800	0.495
ระดับการศึกษา	0.36	0.550
ตำแหน่งงาน	1.340	0.197
อายุการทำงาน	1.160	0.326
หน่วยงานที่สังกัด	1.220	0.210

5. อภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลของพนักงานการเคหะแห่งชาติ พบว่า ความต้องการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลของพนักงานการเคหะแห่งชาติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่องค์การก้าวเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบตามโมเดลประเทศไทย 4.0 ส่งผลให้บุคลากรต้องปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการทำงาน อย่างไรก็ตาม ผลดังกล่าวยังสะท้อนให้เห็นในเชิงวิพากษ์ว่า ระดับความต้องการที่อยู่ในระดับสูงอาจไม่ได้เกิดจาก “ความพร้อม” ของบุคลากรเพียงอย่างเดียว แต่ยังอาจสะท้อนถึง “ช่องว่างของทักษะ (Digital Skill Gap)” ระหว่างความสามารถที่มีอยู่กับความคาดหวังขององค์กร ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่องค์กรจำเป็นต้องวางแผนพัฒนาเชิงระบบมากกว่าการจัดฝึกอบรมแบบเฉพาะกิจ

ด้านการแก้ปัญหา ปรากฏระดับความต้องการสูงสุด โดยเฉพาะในประเด็นการประเมินตนเองและเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่เพื่อพัฒนาทักษะให้ทันสมัยอยู่เสมอ สันนิษฐานได้ว่าพนักงานมีความตระหนักถึงความรวดเร็วของวิวัฒนาการทางเทคโนโลยี การรอรับการพัฒนาจากองค์กรเพียงช่องทางเดียวส่งผลให้ไม่สามารถ

ปฏิบัติงานได้อย่างเท่าทันสถานการณ์ พนักงานจึงปรากฏความต้องการเรียนรู้วิธีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ สุพรรณิ ไชยอำพร (2560) เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มุ่งเน้นการสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long Learning) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ความสำเร็จที่ได้ว่า การที่บุคลากรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ด้วยตนเองในระดับสูง อาจสะท้อนข้อจำกัดของระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ที่ยังไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที ทำให้บุคลากรต้องพึ่งพาการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ (Informal Learning) มากขึ้น ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำด้านทักษะระหว่างบุคลากรในระยะยาว

ด้านความปลอดภัย พบความต้องการในระดับสูงมากในส่วนการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัว ส่วนตัว สันนิษฐานได้ว่ามีปัจจัยเกื้อหนุนจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) ประกอบกับภารกิจหลักของการเคหะแห่งชาติที่ต้องบริหารจัดการฐานข้อมูลขนาดใหญ่ของผู้รับบริการ ผลการศึกษาครั้งดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักในผลกระทบทางกฎหมายและความรับผิดชอบต่อข้อมูลสารสนเทศที่อยู่ในครอบครอง สอดคล้องกับกรอบสมรรถนะดิจิทัล DigComp 2.2 (Brande et al., 2016) ที่ระบุว่าทักษะการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์เป็นสมรรถนะหลักที่พลเมืองดิจิทัลต้องยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ความต้องการที่สูงในด้านนี้อาจไม่ได้สะท้อนเพียง “ความตระหนักรู้” เท่านั้น แต่สะท้อนถึงความไม่มั่นใจ (Lack of Confidence) ของบุคลากรในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยข้อมูล ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติ (Practical Skills) มากกว่าความรู้เชิงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว

ด้านข้อมูลและการรู้สารสนเทศ แม้จะปรากฏค่าเฉลี่ยความต้องการน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะความต้องการด้านการค้นหาเอกสารราชการและระเบียบจากแหล่งข้อมูลที่สามารถใช้ได้ ปรากฏข้อสังเกตว่าการเคหะแห่งชาติมีนโยบายผลักดันระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Document) อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้พนักงานในกลุ่มสายงานสนับสนุนมีความต้องการพัฒนาทักษะดังกล่าวเพื่อลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานราชการสมัยใหม่ สอดคล้องกับแนวคิด ณัฏฐ์ พรมมา และ วัลลภา เกลิมวงศาเวช (2568) ที่ระบุว่าทักษะการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการตัดสินใจและการปฏิบัติงานในองค์กรภาครัฐ สามารถอธิบายได้ว่า การที่ความต้องการในด้านนี้ต่ำกว่าด้านอื่น อาจไม่ได้หมายความว่าทักษะดังกล่าวมีความสำคัญน้อยกว่า แต่เป็นไปได้ว่าบุคลากรมี “ความคุ้นชินในระดับหนึ่งแล้ว” จากการใช้งานระบบภายในองค์กร อย่างไรก็ตาม ความคุ้นชินดังกล่าวอาจจำกัดอยู่เพียงการใช้งานพื้นฐาน และยังไม่ครอบคลุมทักษะขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลหรือการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์

จากวัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลของพนักงานการเคหะแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานการเคหะแห่งชาติที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด (ระดับฝ่าย) แตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลกลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันไปแล้ว ทั้งในชีวิตส่วนตัวและการทำงานที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทอย่างมาก ทำให้

พนักงานทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นเพศอะไร อายุเท่าไร หรือมีระดับการศึกษาต่างกันหรือไม่ ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ทักษะทางด้านดิจิทัล เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเอง และก้าวทันเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อนึ่ง ผลที่ไม่พบความแตกต่างดังกล่าว อาจไม่ได้หมายความว่าปัจจัยส่วนบุคคล “ไม่มีอิทธิพล” อย่างแท้จริง แต่เป็นไปได้ว่าบริบทขององค์กรที่มีการกำหนดระบบการทำงานแบบดิจิทัลร่วมกัน (Standardized System) ได้ลดทอนความแตกต่างระหว่างบุคคลลง จนทำให้ความต้องการพัฒนาแสดงออกในลักษณะที่เป็นเนื้อเดียวกัน (Homogeneity) และเนื่องจากการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานไปสู่ระบบดิจิทัลของการเคหะแห่งชาติ เป็นการเปลี่ยนแปลงในลักษณะบูรณาการทั้งองค์กร เช่น ระบบสารบรรณ หรือระบบจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งพนักงานทุกคนต้องใช้งานเป็นมาตรฐานเดียวกัน ปัจจัยด้านตำแหน่งงานหรือหน่วยงานที่สังกัดจึงไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างของความต้องการฝึกอบรม สามารถอธิบายได้ว่า การที่องค์กรใช้ระบบเดียวกันทั้งองค์กร อาจทำให้เกิด “แรงกดดันเชิงโครงสร้าง (Structural Pressure)” ที่ผลักดันให้บุคลากรทุกกลุ่มจำเป็นต้องพัฒนาทักษะในระดับใกล้เคียงกัน ไม่ใช่เพียงความต้องการโดยสมัครใจ แต่เป็นความจำเป็นเชิงหน้าที่ (Functional Necessity) ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา ที่ระบุว่า เมื่อองค์กรเข้าสู่การปรับเปลี่ยนเชิงโครงสร้าง เช่น การมีระบบ E-Saraban ทักษะดิจิทัลจะกลายเป็น “สมรรถนะพื้นฐาน (Basic Competency)” ที่ทุกคนต้องมี ไม่ว่าจะมียุทธศาสตร์หรืออายุงานเท่าใดก็ตาม (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2014) สอดคล้องกับ Caplanova & Szakadatova (2025) ที่ศึกษาการปรับตัวของบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัล พบว่าโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีที่เชื่อมโยงกันทั้งองค์กรส่งผลให้เกิดความต้องการพัฒนาทักษะในระดับที่สม่ำเสมอ (Uniformity of Digital Need) ตลอดจนสอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศไทยของ อีรณัย กับโก และคณะ (2566) ซึ่งระบุว่าผลกระทบของ COVID-19 เป็นปัจจัยเร่งที่ทำให้พนักงานรัฐวิสาหกิจทุกกลุ่มประชากรศาสตร์ลดช่องว่างทางทักษะ (Digital Gap) และมีความต้องการฝึกอบรมในทิศทางเดียวกันเพื่อความมั่นคงในอาชีพ เมื่อพิจารณาในเชิงวิพากษ์เพิ่มเติม ผลการวิจัยที่ไม่พบความแตกต่างอาจได้รับอิทธิพลจากข้อจำกัดของการวัดผล เช่น การใช้แบบสอบถามแบบมาตรฐานเดียวกัน อาจไม่สามารถแยกแยะ “ระดับความลึกของทักษะ (Depth of Competency)” หรือ “ความสามารถเชิงปฏิบัติจริง” ของบุคลากรแต่ละกลุ่มได้ ส่งผลให้ความแตกต่างที่แท้จริงอาจถูกกลบเกลื่อนในการวิเคราะห์เชิงสถิติ

ข้อจำกัดของการวิจัยครั้งนี้คือ การศึกษามุ่งเน้นเฉพาะพนักงานการเคหะแห่งชาติระดับปฏิบัติการ (ระดับ 3-6) ในส่วนกลางเท่านั้น จึงอาจไม่สามารถอ้างอิงผลไปยังพนักงานระดับบริหารหรือหน่วยงานภูมิภาคได้อย่างครอบคลุม นอกจากนี้ การใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณโดยอาศัยแบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก อาจไม่สามารถสะท้อนความคิดเห็นเชิงลึกหรือเหตุผลเบื้องหลังความต้องการของผู้ตอบได้อย่างครบถ้วน อีกทั้งการประเมินตนเองผ่านมาตรวัดแบบลิเคิร์ตอาจก่อให้เกิดอคติในการตอบแบบสอบถาม รวมถึงการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาจำกัดเพียงช่วงหนึ่ง อาจไม่สะท้อนการเปลี่ยนแปลงของความต้องการทักษะดิจิทัลที่มีลักษณะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามบริบทเทคโนโลยีในปัจจุบัน และการศึกษาครั้งนี้ยังมุ่งเน้นเพียงปัจจัยส่วนบุคคล โดยไม่ได้ครอบคลุมปัจจัยเชิงองค์การหรือสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อความต้องการฝึกอบรมของ

บุคลากร

6. สรุปผล

การวิจัยเรื่องความต้องการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลของพนักงานการเคหะแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการฝึกอบรมและเปรียบเทียบความต้องการดังกล่าวจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการ (ระดับ 3-6) จำนวน 162 คน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความต้องการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลอยู่ในระดับมาก โดยด้านการแก้ปัญหา มีความต้องการสูงที่สุด รองลงมาคือด้านความปลอดภัย ด้านการสร้างเนื้อหาดิจิทัล ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน และด้านข้อมูลและการรู้สารสนเทศ ตามลำดับ นอกจากนี้ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด ไม่ส่งผลให้ความต้องการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าทักษะดิจิทัลเป็นสมรรถนะพื้นฐานที่บุคลากรทุกกลุ่มมีความต้องการพัฒนาในระดับที่ใกล้เคียงกัน เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในยุคดิจิทัล

7. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การจัดลำดับความสำคัญของหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การเคหะแห่งชาติควรพิจารณากำหนดความสำคัญเร่งด่วนในการเสริมสร้างทักษะด้านความปลอดภัยทางดิจิทัล (Digital Security) และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Privacy) เนื่องจากเป็นทักษะที่บุคลากรมีความต้องการสูงสุด อีกทั้งยังส่งผลกระทบโดยตรงต่อความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศขององค์กรและความสอดคล้องกับระเบียบข้อบังคับทางกฎหมายในปัจจุบัน

2. การพัฒนาระบบการเรียนรู้ดิจิทัลแบบบูรณาการ หน่วยงานควรจัดตั้งแพลตฟอร์มการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ (E-learning Platform) ที่บรรจุหลักสูตรเฉพาะทางซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจหลักของการเคหะแห่งชาติ เพื่ออำนวยความสะดวกให้บุคลากรเข้าถึงองค์ความรู้ได้โดยปราศจากข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ แนวทางดังกล่าวจะช่วยลดอุปสรรคจากการจัดตารางฝึกอบรมที่ทับซ้อนกับภาระงานประจำ

3. การกำหนดทักษะดิจิทัลเป็นสมรรถนะหลักขององค์กร การเคหะแห่งชาติควรจัดทำมาตรฐานทักษะดิจิทัลที่ชัดเจนเพื่อใช้เป็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) สำหรับบุคลากรทุกระดับ การกำหนดเป็นมาตรฐานเดียวกันจะช่วยยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและสร้างฐานวัฒนธรรมการทำงานในรูปแบบดิจิทัลให้เข้มแข็ง

4. การเชื่อมโยงผลการพัฒนากับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล: ควรมีการกำหนดดัชนีชี้วัดผลงาน (Key Performance Indicators: KPIs) ด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้เป็นรูปธรรม โดยผนวกเข้ากับระบบการประเมินสมรรถนะประจำปี เพื่อสร้างแรงจูงใจและขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและ

ยังยืน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

1. การขยายขอบเขตการศึกษาเชิงบริบทองค์กร การศึกษาในระยะต่อไปควรครอบคลุมปัจจัยเชิงโครงสร้างและสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการทำงานในยุคดิจิทัล อาทิ การประเมินความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ (Digital Readiness) และนโยบายการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลที่มีผลต่อกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เห็นภาพรวมเชิงยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนองค์กรที่ครบถ้วน

2. การบูรณาการระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นเชิงปริมาณ การศึกษาลำดับถัดไปจึงควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารเพื่อทราบนโยบายเชิงรุก ตลอดจนการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ร่วมกับบุคลากรในแต่ละฝ่ายงาน เพื่อวิเคราะห์ความต้องการเชิงลึกที่สอดคล้องกับบริบทเฉพาะของแต่ละหน่วยงานอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการการเคหะแห่งชาติ. (2567). แผนแม่บทการบริหารทุนมนุษย์การเคหะแห่งชาติ พ.ศ. 2566–2570 (ฉบับปรับปรุงปี 2567) และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2568. การเคหะแห่งชาติ.
<https://www.nha.co.th/wp-content/uploads/2022/03/O14-%E0%B9%81%E0%B8%9C%E0%B8%99%E0%B9%81%E0%B8%A1%E0%B9%88%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%97%E0%B8%B8%E0%B8%99%E0%B8%A1%E0%B8%99%E0%B8%B8%E0%B8%A9%E0%B8%A2%E0%B9%8C-2566-2570-%E0%B8%89%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%9A.pdf>
- จักรพันธ์ กิตตินรรัตน์, & อรณัฐ อธิธาวัฒน์. (2567). การสุ่มตัวอย่างในงานวิจัย: หลักการ วิธีการ และการประยุกต์ใช้. วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการศึกษา, 2(1), 39–55. <https://so11.tci-thaijo.org/index.php/IAEM/article/view/1111>
- เชิดพงษ์ งอกนาวิง, เอกราช โฆษิตพิมานเวช, & ยิ่งสรณ์ หาพา. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. Journal of Modern Learning Development, 9(6), 482–493. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/view/268172>
- ณัฏฐ์ พรหมมา, & วลภา เฉลิมวงศาเวช. (2568). แนวทางการส่งเสริมทักษะการรู้ดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วารสารวิจัยวิชาการ, 8(3), 175–190.
<https://doi.org/10.14456/jra.2025.63>

- ธีรรัตน์ กัปโก, อมรรัตน์ เตชะนอก, & พระมหาพิสิฐ วิสิฐฐปณฺโญ (เฮียงเหีย). (2566). การพัฒนาตัวแบบ
พฤติกรรมการปรับตัวเชิงวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตขอนแก่น ในช่วงสถานการณ์โควิด 19. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*,
5(4), 1027–1040. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jemri/article/view/264224>
- นนทพร ธีระวัฒนสุข, กมลพร กัลยาณมิตร, สลิตย์ นิยมญาติ, & ชูชีพ เปียदनอก. (2568). การบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของหน่วยงานภาครัฐในเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร. *วารสาร มจร
การพัฒนาสังคม*, 10(1), 240–253. [https://so06.tci-](https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JMSD/article/view/272160)
[thaijo.org/index.php/JMSD/article/view/272160](https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JMSD/article/view/272160)
- ภัทรพร จันตะนี. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการและนวัตกรรมทาง
สังคมศาสตร์*, 4(1), 204–216. <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JAIS/article/view/1680>
- วรรณกร พรประเสริฐ, ธีวานนท์ พุทวก, พิทยา ดวงตาดี, ธนพงษ์ พรหมใหม่, พัชรพรรณ จำนงนิจ, เอื้อมพร
วิทยารัฐ, & รักชิต สุทธิพงษ์. (2568). การประเมินความต้องการจำเป็นการรู้เท่าทันดิจิทัลของนิสิตครู
หลักสูตรควบระดับปริญญาตรีสองปริญญา มหาวิทยาลัยพะเยา. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการ
สมัยใหม่*, 3(5), 452–471. [https://so12.tci-](https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/article/view/3972)
[thaijo.org/index.php/MADPIADP/article/view/3972](https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/article/view/3972)
- สุพรรณิ ไชยอำพร. (2560). ทูทางสังคมกับการเสริมสร้างทุนมนุษย์ในเขตเมืองชายแดน: กรณีศึกษา
เปรียบเทียบประเทศไทยกับกัมพูชา. *วารสารพัฒนาสังคมและยุทธศาสตร์การบริหาร*, 19(2), 53–67.
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jsd/article/view/100936>
- สุพัฒน์ สุกมลสันต์. (2560). การเปรียบเทียบก่อนและหลังการทดสอบรวมเพื่อการวิจัย. *วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 9(2), 51–70. [https://so02.tci-](https://so02.tci-thaijo.org/index.php/bruj/article/view/121435)
[thaijo.org/index.php/bruj/article/view/121435](https://so02.tci-thaijo.org/index.php/bruj/article/view/121435)
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (2016). *Research in education* (10th ed.). Pearson.
- Bujang, M. A., Omar, E. D., & Baharum, N. A. (2018). A review on sample size determination
for Cronbach's alpha test: A simple guide for researchers. *The Malaysian Journal of
Medical Sciences*, 25(6), 85–99. <https://doi.org/10.21315/mjms2018.25.6.9>
- Caplanova, A., & Szakadatova, E. (2025). Digitalisation of the public sector in Thailand—
Insights into Thailand's public sector digitalisation strategy. *Open Research Europe*, 5,
Article 209. <https://doi.org/10.12688/openreseurope.19868.2>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2014). *Development co-
operation report 2014: Mobilising resources for sustainable development*. OECD
Publishing. <https://doi.org/10.1787/dcr-2014-en>
- Vuorikari, R., Punie, Y., Carretero Gomez, S., & Van den Brande, G. (2016). *DigComp 2.0: The*

digital competence framework for citizens. Update phase 1: The conceptual reference model. Publications Office of the European Union.

<https://doi.org/10.2791/11517>

Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper & Row.