

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ก่อให้เกิดทักษะดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด
HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT THAT CREATES DIGITAL SKILLS FOR THE
ATTORNEY GENERAL’S OFFICE PERSONNEL

ละอองดาว ผสมวงศ์¹, ดร.กรเอก กาญจนโกภิน²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาทักษะดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด (2) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับทักษะดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในการศึกษาใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ซึ่งการวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-Test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว F-Test (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการศึกษา ตามวัตถุประสงค์พบว่า (1) ทักษะดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.99) (2) ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับทักษะดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด มีความแตกต่างกันในทุกด้าน โดยปัจจัยส่วนบุคคลมี ระดับตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่แตกต่างกัน ในด้านทักษะดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด

คำสำคัญ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ , ทักษะดิจิทัล

ABSTRACT

This study aims to 1) To study the digital skills of personnel of the Attorney General's Office. (2) To study the differences of personal factors and digital skills of personnel of the Attorney General's Office. The samples were 400 people. It is a quantitative research. The questionnaire was used as a tool to collect data. Statistics used in the analysis are frequency, percentage, mean, and standard deviation. Test the hypothesis using one-way ANOVA t-test. If the difference is found, it is compared to the one-way ANOVA. Using the LSD method.

The study indicated that (1) Digital Skills Opinion Levels of Attorney General's Office Personnel Overall, it is at a high level ($\bar{X} = 3.99$). (2) Differences of Personal Factors and Digital Skills of Attorney General's Office Personnel Overall different competence, knowledge, experience and features. Personal factors are position level, average monthly income and different operating periods on the digital skills of personnel of the Attorney General's Office.

Keywords : Human resource development , digital skills

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างรวดเร็ว การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นตัวช่วยในการขับเคลื่อนประเทศให้ไปสู่เป้าหมาย ทำให้วิถีการใช้ชีวิตและพฤติกรรมของคนในสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างสิ้นเชิง ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและความมั่นคง เพื่อประโยชน์สุขของคนไทยทุกกลุ่มอย่างเสมอภาค จึงเป็นหน้าที่ของภาคราชการที่ต้องดูแลและให้บริการขั้นพื้นฐานแก่ประชาชน การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความเป็นมืออาชีพและเพียงพอ เพื่อขับเคลื่อนปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 26 กันยายน 2560 ได้พิจารณาเห็นชอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามที่สำนักงาน ก.พ. นำเสนอ ดังนั้น ภาคราชการจึงต้องมีการยกระดับสมรรถนะขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานของระบบราชการให้อยู่ในระดับสูง จึงเป็นเป้าหมายสำคัญของงานพัฒนาระบบราชการ

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ก่อให้เกิดทักษะดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำมาเป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนา แก้ไขปรับปรุงนโยบาย และระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้บรรลุตามภารกิจของสำนักงานอัยการสูงสุด และก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาประเทศให้มีความก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาทักษะดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับทักษะดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันก่อให้เกิดทักษะดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด แตกต่างกัน
กรอบแนวคิด

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ก่อให้เกิดทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ได้กำหนดขอบเขตงานวิจัย ดังนี้

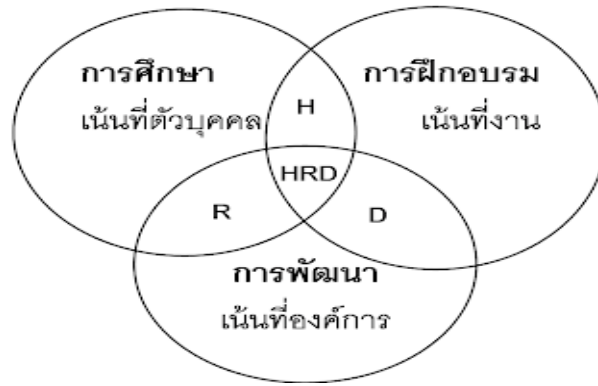
1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรในการศึกษา คือ ข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ในการตอบแบบสอบถามทางออนไลน์
2. ขอบเขตด้านตัวแปร
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 2.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด
 - 2.3 ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการศึกษครั้งนี้ระหว่างเดือน กันยายน 2564 ถึงเดือน พฤศจิกายน 2564

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ก่อให้เกิดทักษะจิตพิสัยของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่างๆ และตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย คือ

Nadler และ Wiggs (1980) ได้อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงครอบคลุม 3 เรื่องคือ 1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมี พฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมมีความเสถียรอยู่บ้าง ผู้เข้ารับการอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์กร อาจเป็นเพราะ การจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นต่อการทำงาน เทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันผันแปรไปจากที่ได้คาดคะเนไว้ 2. การศึกษา (Education) เป็น กระบวนการที่เกิดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่ แต่จะแตกต่างกันไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) หรือทำงานในหน้าที่ใหม่ 3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดมุ่งหมายสูงสุดคือ ช่วยให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้แสดงขีดความสามารถของตน และได้แสดงความคิดเห็นรวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ ศักยภาพที่ซ่อนอยู่ในตัวออกมา

เทียนพุด (2537, หน้า 22) มีความเห็นสอดคล้องกับ Nadler และ Wiggs ว่าขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ครอบคลุมองค์ประกอบ 3 ด้านหลักๆ คือ การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนาโดยมีขอบเขตและจุดเน้นมีรายละเอียดดังปรากฏในภาพ



หมายเหตุ :

- H ย่อมาจาก Human
- R Resource
- D Development
- HRD Human Resource Development

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยในครั้งนี้เป็นแนวทางในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ และกระบวนการศึกษา โดยจะศึกษาถึงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่ก่อให้เกิดทักษะดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด
2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 400 ราย
3. เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนค้นคว้ารายละเอียดต่างๆ จาก ตำรา เอกสาร วารสาร บทความวิชาการงานวิจัย รวมถึงข้อมูลจากเว็บไซต์เพื่อนำมาสรุปกรอบ แนวคิดในการศึกษา และจัดทำแบบสอบถามให้มีความสัมพันธ์กับกรอบแนวความคิด พร้อมทั้งผลการวัดค่าความเที่ยงตรง (Validity) และคำนวณค่า IOC หรือค่าความสอดคล้องของแต่ละข้อของแบบสอบถาม
4. การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ทำการตรวจสอบ คุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พบว่า ตัวแปรมีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.98 และทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลที่ได้มีค่า 0.96
5. การเก็บรวบรวมในการศึกษาครั้งนี้ ทางผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูล 2 ส่วน ได้แก่

5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด

5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) จากการศึกษาค้นคว้า การรวบรวมข้อมูลจาก เอกสาร โดยรวบรวมข้อมูลจาก ตำรา เอกสาร วารสาร บทความวิชาการ งานวิจัย รวมถึงเว็บไซต์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างเครื่องมือวิจัย

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ประกอบด้วยค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) การวิเคราะห์ทดสอบที่การวิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 และเป็นเพศชายจำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 อายุส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 และช่วงอายุ 51 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 ปริญญาโท จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 ปวช./ปวส. จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 และปริญญาเอก จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ระดับตำแหน่งส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่ง ชำนาญงาน จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 ระดับปฏิบัติการ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 ระดับชำนาญการ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 ระดับอาวุโส จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 และระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 และ 35,001 บาทขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 10 – 20 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 และ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวม

ทักษะดิจิทัล	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสามารถ	3.97	0.421	มาก
2. ด้านความรู้	3.97	0.460	มาก
3. ด้านประสบการณ์	4.00	0.408	มาก
4. ด้านคุณลักษณะ	3.99	0.419	มาก
รวม	3.99	0.353	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าภาพรวมของทักษะดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.353 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ด้านคุณลักษณะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และด้านความสามารถกับด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.97 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันก่อให้เกิดทักษะดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด แตกต่างกัน

ทักษะดิจิทัลของบุคลากร					
ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสามารถ	ความรู้	ประสบการณ์	คุณลักษณะ	รวม
เพศ	t-Test = 1.439 Sig = .151 (ไม่แตกต่าง)	t-Test = .202 Sig = .840 (ไม่แตกต่าง)	t-Test = 2.074 Sig = .039* (แตกต่าง)	t-Test = -1.028 Sig = .305 (ไม่แตกต่าง)	t-Test = -1.028 Sig = .305 (ไม่แตกต่าง)
อายุ	F-Test = 4.647 Sig = .003* (แตกต่าง)	F-Test = 3.750 Sig = .011* (แตกต่าง)	F-Test = 2.247 Sig = .82 (ไม่แตกต่าง)	F-Test = 7.643 Sig = .000* (แตกต่าง)	F-Test = 6.127 Sig = .000* (แตกต่าง)
ระดับการศึกษา	F-Test = 9.913 Sig = .000* (แตกต่าง)	F-Test = 3.452 Sig = .017* (แตกต่าง)	F-Test = 7.686 Sig = .000* (แตกต่าง)	F-Test = 10.055 Sig = .000* (แตกต่าง)	F-Test = 10.283 Sig = .000* (แตกต่าง)
ระดับตำแหน่ง	F-Test = 7.809 Sig = .000* (แตกต่าง)	F-Test = 4.101 Sig = .001* (แตกต่าง)	F-Test = 5.505 Sig = .000* (แตกต่าง)	F-Test = 6.943 Sig = .000* (แตกต่าง)	F-Test = 8.593 Sig = .000* (แตกต่าง)

รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	F-Test = 11.043 Sig = .000* (แตกต่างกัน)	F-Test = 4.803 Sig = .003* (แตกต่างกัน)	F-Test = 11.240 Sig = .000* (แตกต่างกัน)	F-Test = 10.287 Sig = .000* (แตกต่างกัน)	F-Test = 12.791 Sig = .000* (แตกต่างกัน)
ระยะเวลาใน การ ปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน	F-Test = 2.375 Sig = .094 (ไม่แตกต่างกัน)	F-Test = 2.293 Sig = .102 (ไม่แตกต่างกัน)	F-Test = 6.441 Sig = .002* (แตกต่างกัน)	F-Test = 4.363 Sig = .013* (แตกต่างกัน)	F-Test = 4.438 Sig = .012* (แตกต่างกัน)

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า

ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นกับทักษะดิจิทัลโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกัน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านประสบการณ์ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย และไม่แตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ความสามารถ ความรู้ และคุณลักษณะ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นกับทักษะดิจิทัลโดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถ ความรู้ คุณลักษณะ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย และไม่แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านประสบการณ์ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นกับทักษะดิจิทัลโดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นกับทักษะดิจิทัลโดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นกับทักษะดิจิทัลโดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นกับทักษะดิจิทัลโดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านประสบการณ์ คุณลักษณะ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย และไม่แตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถ และความรู้ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ สรุปและอภิปรายผลการวิจัยโดยมีสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาทักษะดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวมพบว่ามีความคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 แยกเป็นรายด้านได้แก่ ด้านประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ด้านคุณลักษณะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และด้านความสามารถกับด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรไพหลิน ตะเภทอง (2562) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่พัสดุมีความต้องการพัฒนาทักษะดิจิทัลด้านประสบการณ์และด้านคุณลักษณะ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการพัฒนาทักษะดิจิทัลด้านความสามารถ และด้านความรู้อยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับทักษะดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวมแตกต่างกันโดยปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความแตกต่างกับทักษะดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรไพหลิน ตะเภทอง (2562) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีผลการวิจัยแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ก่อให้เกิดทักษะดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยไม่ได้มีการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและข้าราชการหรือบุคลากรประเภทอื่น ๆ ในเชิงลึก ดังนั้น การศึกษาในครั้งต่อไปควรรวบรวมการวิจัยเชิงคุณภาพ รวมทั้งการสังเกตหรือการสัมภาษณ์มาร่วมประกอบการศึกษาด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ในการพัฒนาบุคลากร

2. การวิจัยควรเพิ่มการสัมภาษณ์จากประชาชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่มาติดต่อ เพื่อจะได้เห็นมุมมองในส่วนของการทำงานด้านการให้บริการของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

GOOD MATERIAL. HR : Human Resource คือ ทุกเรื่องควรรู้สำหรับ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2564 จาก <https://www.goodmaterial.co/human-resource/>

Jon M. Werner , Randy L. Desimone.(2014). Human Resource Development SIXTH EDITION. Cengage Learning products are represented in Canada by Nelson Education, Ltd.

พิศทธิภา เมธิกุล. (2561). โปรแกรมพัฒนาการรู้เท่าทันดิจิทัลและพฤติกรรมการใช้ดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนของนักศึกษาวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21. ปรชญาคุษฎีบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญชู ใจใส. (2564). เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร

พรไพลิน ตะเกาทอง. (2562). ความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงาน ก.พ. ,คู่มือทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 เดือนมิถุนายน 2562), เรื่อง ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล.

สำนักงาน ก.พ. ,คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2563.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม. สืบค้นเมื่อ 9 กุมภาพันธ์ 2564 จาก http://www.nesdb.go.th/main.php?filename=develop_issue

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ. การพัฒนาระบบราชการไทย. สืบค้นเมื่อ 9 กันยายน 2564 จาก https://www.opdc.go.th/uploads/files/chapter4_4yearopdc.pdf