

การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่  
องค์กรดิจิทัลของสำนักงานอัยการภาค 3

Digital skills development of personnel in operation to support the  
change to digital organization of office of public prosecution region 3

เอมิกา นัตกระโทก\*\*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานปัญหาและอุปสรรคแนวทางพร้อมข้อเสนอแนะของการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 3 โดยใช้วิธีวิจัยเอกสาร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบบุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะดิจิทัลพื้นฐานในด้านการใช้งานคอมพิวเตอร์ ด้านการใช้งานอินเทอร์เน็ต ด้านการใช้โปรแกรมประมวลผลคำ ด้านการใช้โปรแกรมตารางคำนวณ และด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ส่วนทักษะด้านโปรแกรมนำเสนอ และด้านการใช้งานสร้างสื่อดิจิทัลมีบุคลากรส่วนน้อยที่มีทักษะ ส่วนด้านการใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัยกับด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย พบว่าบุคลากรไม่มีความรู้ในด้านดังกล่าวปัญหาและอุปสรรค พบว่าบุคลากรมีทัศนคติไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัล ขาดแรงจูงใจ ขาดการส่งเสริมในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของตนเองและไม่มีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนปัญหาเรื่องงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับเทคโนโลยี และระบบอินเทอร์เน็ตที่ล่าช้า รวมถึงไม่มีการจัดฝึกอบรม ส่วนแนวทางการแก้ไขปัญหาพบว่าควรมีการสร้างทัศนคติที่ดีในการเรียนรู้และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานควรกำหนดเป็นข้อบังคับให้ข้าราชการและบุคลากรในสำนักงานทุกคนต้องพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างจริงจังควรจัดสรรงบประมาณด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้เพียงพอและจัดให้มีการฝึกอบรมโดยมีรูปแบบที่หลากหลาย

คำสำคัญ: ทักษะด้านดิจิทัลองค์กรดิจิทัลสำนักงานอัยการภาค 3

\*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของสำนักงานอัยการภาค 3

\*\*นักศึกษาลูกศิษย์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง

## บทนำ

ปัจจุบันโลกก้าวสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลมากยิ่งขึ้น ระบบดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำรงชีวิตและพัฒนาประเทศมากขึ้น ระบบราชการจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริการให้เท่าทันยุคดิจิทัล แนวคิดการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลจึงเป็นแนวคิดที่มีบทบาทที่สำคัญ คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้ประกาศนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561– 2580) ในยุทธศาสตร์ ที่ 4 ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม จึงได้กำหนดแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2563-2565 ในยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับหน่วยงานภาครัฐไปสู่องค์กรดิจิทัล ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติรวมถึงสอดคล้องกับแผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรม ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2562– 2565) ในยุทธศาสตร์ที่ 5 การขับเคลื่อนกระบวนการยุติธรรมด้วยดิจิทัลอีกด้วย

(สำนักงานอัยการสูงสุด , 2564) ได้กำหนดนโยบายการบริหารงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล ดังนี้ นโยบายข้อที่ 3 พัฒนาสำนักงานอัยการสูงสุดให้เป็นองค์กรดิจิทัล (Digital Transformation) เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานและเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมของประชาชนซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563 – 2566 ดังนั้น สำนักงานอัยการภาค 3 มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารงานและปฏิบัติงานในอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุดภายในเขตท้องที่ ทั้งนี้ตามกฎหมาย ระเบียบข้อกำหนดประกาศและคำสั่งของสำนักงานอัยการสูงสุด และมีกระบวนการที่ต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบรับส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (Mail Server) ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ระบบสารบรรณคดีอิเล็กทรอนิกส์ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ (KPI) จึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้รองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล

ดังจะเห็นได้ว่ามนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร เพราะเป็นตัวขับเคลื่อนให้องค์กรดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งเป้าหมายไว้จนบรรลุผลสำเร็จ การที่มนุษย์มีทักษะการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของโลก ย่อมถือเป็นผลดีต่อองค์กรนั้นๆ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงถือเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลเพราะต้องมีกระบวนการในการพัฒนาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์และการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความ

เข้าใจ มีทักษะในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งในปัจจุบันและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลในอนาคตได้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560, หน้า 22) จึงได้กำหนด แนวทางพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะด้านดิจิทัล มีการสร้างและพัฒนาคนให้เท่าทันและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบรู้ซึ่งทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร ภาครัฐในการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ต้องมีทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy Skill Set) เป็นกลุ่มทักษะ พื้นฐานที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทุกคนควรได้รับการพัฒนา ได้แก่ 1) ด้านการใช้งาน คอมพิวเตอร์ 2) ด้านการใช้งานอินเทอร์เน็ต 3) ด้านการใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย 4) ด้านการ ใช้โปรแกรมประมวลผลคำ 5) ด้านการใช้โปรแกรมตารางคำนวณ 6) ด้านการใช้โปรแกรมนำเสนอ 7) ด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ 8) ด้านการใช้งานสร้างสื่อดิจิทัล 9) ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อความ มั่นคงปลอดภัย

จากประเด็นที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้สำนักงานอัยการภาค 3 ต้องปรับตัว และต้องรู้ถึงทักษะ ดิจิทัลพื้นฐานในการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต รวมถึงการปลูกฝังทัศนคติที่ดีงามให้แก่บุคคล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของชาติและประชาชนมากกว่า ประโยชน์ส่วนตนดังนั้น จึงทำให้ผู้วิจัย สนใจที่จะศึกษาทักษะดิจิทัลของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของสำนักงานอัยการภาค 3 ว่ามีทักษะดิจิทัลด้านความ เข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอยู่ในระดับใด และมีปัญหาหรืออุปสรรคในการพัฒนาทักษะดิจิทัลใน การปฏิบัติงานหรือไม่ รวมถึงมีข้อเสนอแนะหรือแนวทางในการพัฒนาทักษะดิจิทัลในการปฏิบัติ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเพิ่มพูนทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติ ให้ สอดคล้องกับยุคดิจิทัลในอนาคตได้

### วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ มีวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร (Documentary research) และผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้วยการสัมภาษณ์แบบ มีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการนำทักษะ ดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ในกลุ่มผู้อำนวยการกอง กลุ่มนโยบายและวิชาการ กลุ่มงานด้านบริการ จำนวน 10 คนโดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

## ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัยสรุปตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

### 1. การศึกษาทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 3

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะดิจิทัล และเข้าใจถึงความสำคัญของทักษะดิจิทัล ในการนำไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติงาน ในด้านต่อไปนี้

1.1 ด้านการใช้งานคอมพิวเตอร์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีทักษะการใช้งาน ฮาร์ดแวร์ ระบบปฏิบัติการ การจัดการข้อมูลเช่น การสร้างแฟ้มข้อมูล เคลื่อนย้ายแฟ้มข้อมูล การกำหนดค่าแฟ้มข้อมูลพื้นฐานดังตารางต่อไปนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	ด้านการใช้งานคอมพิวเตอร์	
	มี	ไม่มี
กลุ่มผู้อำนวยการกอง	✓	
กลุ่มนโยบายและวิชาการ	✓	
กลุ่มงานด้านบริการ	✓	

จากตารางสรุปได้ว่า กลุ่มผู้อำนวยการกอง ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการ กลุ่มนโยบายและวิชาการ ได้แก่ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ และกลุ่มงานด้านบริการ ได้แก่ นิติกรเชี่ยวชาญ นิติกรชำนาญการพิเศษ นิติกรชำนาญการ นักจัดการงานชำนาญการ นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ เจ้าพนักงานธุรการ ได้มีการนำทักษะดิจิทัลด้านการใช้งานคอมพิวเตอร์ มาใช้ในการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการภาค 3

1.2 ด้านการใช้งานอินเทอร์เน็ต ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีทักษะการใช้งานเว็บเบราว์เซอร์ การสืบค้นและจัดการข้อมูล การใช้งานไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ การสร้างตารางนัดหมาย บนปฏิทิน การใช้โปรแกรมการสื่อสาร การค้นหาข้อมูลจากเสิร์ชเอนจิน เช่น Google และนำไปวิเคราะห์และตัดสินใจนำข้อมูลที่มีอยู่มากมายในโลกอินเทอร์เน็ต มาใช้งานได้มีประสิทธิภาพได้ดังตารางต่อไปนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	ด้านการใช้งานอินเทอร์เน็ต	
	มี	ไม่มี
กลุ่มผู้อำนวยการกอง	✓	
กลุ่มนโยบายและวิชาการ	✓	
กลุ่มงานด้านบริการ	✓	

จากตารางสรุปได้ว่า กลุ่มผู้อำนวยความสะดวก ได้แก่ ผู้อำนวยความสะดวกสำนักอำนวยความสะดวก กลุ่มนโยบายและวิชาการ ได้แก่ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ และกลุ่มงานด้านบริการ ได้แก่ นิติกรเชี่ยวชาญ นิติกรชำนาญการพิเศษ นิติกรชำนาญการ นักจัดการงานชำนาญการ นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ เจ้าพนักงานธุรการ ได้มีการนำทักษะดิจิทัลด้านการใช้งานอินเทอร์เน็ต มาใช้ในการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการภาค 3

1.3 ด้านการใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ไม่เคยใช้บัญชีรายชื่อบุคคล การป้องกันข้อมูลส่วนบุคคล การป้องกันมัลแวร์ มีบางส่วนมีการใช้งานอินเทอร์เน็ตอย่างถูกต้องและปลอดภัย การใช้งานมือถือและการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์อย่างปลอดภัย และมีความเข้าใจว่าการแชร์ข้อมูลใดเป็นการกระทำความผิดทางคอมพิวเตอร์ดังตารางต่อไปนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	ด้านการใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย	
	มี	ไม่มี
กลุ่มผู้อำนวยความสะดวก		✓
กลุ่มนโยบายและวิชาการ		✓
กลุ่มงานด้านบริการ		✓

จากตารางสรุปได้ว่า กลุ่มผู้อำนวยความสะดวก ได้แก่ ผู้อำนวยความสะดวกสำนักอำนวยความสะดวก กลุ่มนโยบายและวิชาการ ได้แก่ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ และกลุ่มงานด้านบริการ ได้แก่ นิติกรเชี่ยวชาญ นิติกรชำนาญการพิเศษ นิติกรชำนาญการ นักจัดการงานชำนาญการ นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ เจ้าพนักงานธุรการ ไม่มีการนำทักษะดิจิทัลด้านการใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย มาใช้ในการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการภาค 3

1.4 ด้านการใช้โปรแกรมประมวลผลคำ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะด้านความเข้าใจ ในการจัดการงานเอกสาร การจัดรูปแบบข้อความ การจัดการย่อหน้าเอกสาร การแทรกวัตถุ ลงบนงานเอกสาร การจัดรูปแบบเอกสาร การพิมพ์เอกสาร การตรวจทานงานเอกสารดังตารางต่อไปนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	ด้านการใช้โปรแกรมประมวลผลคำ	
	มี	ไม่มี
กลุ่มผู้อำนวยความสะดวก	✓	
กลุ่มนโยบายและวิชาการ	✓	
กลุ่มงานด้านบริการ	✓	

จากตารางสรุปได้ว่า กลุ่มผู้อำนวยความสะดวก ได้แก่ ผู้อำนวยความสะดวกสำนักอำนวยความสะดวก กลุ่มนโยบายและวิชาการ ได้แก่ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ และกลุ่มงานด้านบริการ ได้แก่ นิติกรเชี่ยวชาญ นิติกรชำนาญการพิเศษ นิติกรชำนาญการ นักจัดการงานชำนาญการ นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ เจ้าพนักงานธุรการ ได้มีการนำทักษะดิจิทัลด้านการใช้โปรแกรมประมวลผลคำ มาใช้ในการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการภาค 3

1.5 ด้านการใช้โปรแกรมตารางคำนวณ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะด้านความเข้าใจในการจัดการแผ่นงาน จัดเซลล์แถว คอลัมน์ การปรับแต่งข้อมูลในแผ่นงาน การจัดรูปแบบแผ่นงาน การคำนวณข้อมูลบนแผ่นงาน การแทรกวัตถุได้ดังตารางต่อไปนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	ด้านการใช้โปรแกรมตารางคำนวณ	
	มี	ไม่มี
กลุ่มผู้อำนวยความสะดวก	✓	
กลุ่มนโยบายและวิชาการ	✓	
กลุ่มงานด้านบริการ	✓	

จากตารางสรุปได้ว่า กลุ่มผู้อำนวยความสะดวก ได้แก่ ผู้อำนวยความสะดวกสำนักอำนวยความสะดวก กลุ่มนโยบายและวิชาการ ได้แก่ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ และกลุ่มงานด้านบริการ ได้แก่ นิติกรเชี่ยวชาญ นิติกรชำนาญการพิเศษ นิติกรชำนาญการ นักจัดการงานชำนาญการ นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ เจ้าพนักงานธุรการ ได้มีการนำทักษะดิจิทัลด้านการใช้โปรแกรมตารางคำนวณ มาใช้ในการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการภาค 3

1.6 ด้านการใช้โปรแกรมนำเสนอ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรบางส่วน มีทักษะด้านการสร้างงาน การจัดการมุมมองการเลือกใช้เค้าโครง การใช้งานข้อความบนสไลด์ การแทรกวัตถุ การกำหนดการเคลื่อนไหวของวัตถุ ในขณะที่ยังมีบุคลากรส่วนน้อยบางคน มีทักษะด้านการสร้างโปรแกรมนำเสนอผลงาน เนื่องจากลักษณะงานไม่เกี่ยวข้องกับการใช้งานโปรแกรมนำเสนอดังตารางต่อไปนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	ด้านการใช้โปรแกรมนำเสนอ	
	มี	ไม่มี
กลุ่มผู้อำนวยความสะดวก		✓
กลุ่มนโยบายและวิชาการ	✓	
กลุ่มงานด้านบริการ	✓	

จากตารางสรุปได้ว่า กลุ่มผู้อำนวยความสะดวก ได้แก่ ผู้อำนวยความสะดวกสำนักอำนวยความสะดวก ไม่มีการนำทักษะด้านการใช้โปรแกรมนำเสนอ มาใช้ในการปฏิบัติงาน กลุ่มนโยบายและวิชาการ ได้แก่ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ และกลุ่มงานด้านบริการ ได้แก่ นิติกรเชี่ยวชาญ นิติกรชำนาญการพิเศษ นิติกรชำนาญการ นักจัดการงานชำนาญการ นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ เจ้าพนักงานธุรการ ได้มีการนำทักษะดิจิทัลด้านการใช้โปรแกรมนำเสนอ มาใช้ในการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการภาค 3

1.7 ด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีทักษะการใช้งานโปรแกรมประชุมทางไกลผ่านจอภาพเรียนรู้การทำงานโดยใช้เครื่องมือต่างๆ ได้แก่ Video Conference, E – mail, Messaging และเครื่องมือเทคโนโลยีในการแชร์ข้อมูล เพื่อที่จะให้สามารถทำงานร่วมกันได้ในสถานที่ต่างๆ ได้อย่างสะดวก และรวดเร็วมากยิ่งขึ้นดังตารางต่อไปนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	ด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์	
	มี	ไม่มี
กลุ่มผู้อำนวยความสะดวก	✓	
กลุ่มนโยบายและวิชาการ	✓	
กลุ่มงานด้านบริการ	✓	

จากตารางสรุปได้ว่า กลุ่มผู้อำนวยความสะดวก ได้แก่ ผู้อำนวยความสะดวกสำนักอำนวยความสะดวก กลุ่มนโยบายและวิชาการ ได้แก่ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ และกลุ่มงานด้านบริการ ได้แก่ นิติกรเชี่ยวชาญ นิติกรชำนาญการพิเศษ นิติกรชำนาญการ นักจัดการงานชำนาญการ นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ เจ้าพนักงานธุรการ ได้มีการนำทักษะดิจิทัลด้านด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ มาใช้ในการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการภาค 3

1.8 ด้านการใช้งานสร้างสื่อดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนน้อย ที่มีทักษะการสร้างเว็บไซต์ เช่น การออกแบบเว็บเพจ การแทรกวัตถุ และการเผยแพร่หน้าเว็บเพจ การเลือกใช้สื่อดิจิทัลและการใช้งาน เนื่องจากได้รับมอบหมายงานเป็นผู้ดูแลเว็บไซต์โดยตรง จึงมีทักษะด้านนี้ ดังตารางต่อไปนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	ด้านการใช้งานสร้างสื่อดิจิทัล	
	มี	ไม่มี
กลุ่มผู้อำนวยความสะดวก		✓
กลุ่มนโยบายและวิชาการ	✓	
กลุ่มงานด้านบริการ		✓

จากตารางสรุปได้ว่า กลุ่มผู้อำนวยการกอง ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการ กลุ่มนโยบายและวิชาการ ได้แก่ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ดิจิทัลกลุ่มงานด้านบริการ ได้แก่ นิติกรเชี่ยวชาญ นิติกรชำนาญการพิเศษ นิติกรชำนาญการ นักจัดการงานชำนาญการ เจ้าพนักงานธุรการ ไม่มีทักษะด้านการใช้งานสร้างสื่อดิจิทัลมีเพียงนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ที่ได้นำทักษะดิจิทัลด้านการใช้งานสร้างสื่อดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการภาค 3

1.9 ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ไม่มีทักษะการเข้าถึง การจัดการข้อมูลจากภัยคุกคาม การป้องกันโปรแกรมและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์จากภัยคุกคาม การใช้งานเว็บเบราว์เซอร์อย่างปลอดภัยได้ดังตารางต่อไปนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย	
	มี	ไม่มี
กลุ่มผู้อำนวยการกอง		✓
กลุ่มนโยบายและวิชาการ		✓
กลุ่มงานด้านบริการ		✓

จากตารางสรุปได้ว่า กลุ่มผู้อำนวยการกอง ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการ กลุ่มนโยบายและวิชาการ ได้แก่ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ และกลุ่มงานด้านบริการ ได้แก่ นิติกรเชี่ยวชาญ นิติกรชำนาญการพิเศษ นิติกรชำนาญการ นักจัดการงานชำนาญการ นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ เจ้าพนักงานธุรการ ไม่มีการนำทักษะดิจิทัลด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย มาใช้ในการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการภาค 3

## 2. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค

จากผลการวิจัยพบว่า มีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ดังนี้

1. ปัญหาด้านบุคลากร พบว่าบุคลากรมีทัศนคติ ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และขาดแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของตนเอง ขาดการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

2. ไม่มีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

3. ปัญหาเรื่องงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี คือ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ยังไม่มีความทันสมัย ระบบปฏิบัติการที่เป็นรุ่นเก่า และระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มักพบปัญหาความล่าช้า ไม่เสถียร และงบประมาณที่จะพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัย



4. ไม่มีการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนด้านทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ไม่มีการติดตามผลการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลข้าราชการและบุคลากรในสังกัด เพื่อให้ทราบถึงระดับการพัฒนาการของแต่ละบุคคล รวมถึงการนำทักษะดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดด้วย

### 3. แนวทางและข้อเสนอแนะของการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค

จากผลการวิจัยพบว่าแนวทางและข้อเสนอแนะของการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการภาคมีดังนี้

1. ควรมีการสร้างทัศนคติที่ดีในการพัฒนาตนเองของบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานว่ามีข้อดี มีประโยชน์จนทำให้เกิดการยอมรับและปรับตัวเพื่อใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ และกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ เช่น การให้รางวัลในลักษณะใบประกาศนียบัตรผู้เป็นแบบอย่างของการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

2. กำหนดเป็นข้อบังคับให้ข้าราชการและบุคลากรในสำนักงานทุกคนต้องพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างจริงจัง โดยการสอดแทรกหลักสูตรทักษะดิจิทัล เข้าไปในแบบประเมินเลื่อนเงินเดือนแล้วกำหนดให้เชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

3. ควรจัดสรรงบประมาณด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้เพียงพอ เพราะอุปกรณ์ด้านดิจิทัลเหล่านี้ที่เพียงพอจะเสมือนการสร้างระบบนิเวศในการทำงานที่เหมาะสมในการส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในบริบทการทำงาน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงและความคาดหวังของผู้รับบริการและประชาชนได้

4. จัดให้มีการฝึกอบรมโดยมีรูปแบบที่หลากหลาย มีการฝึกปฏิบัติงานจริง หรือสอนในระหว่างปฏิบัติงานจริง หรือการศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่นๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะด้านดิจิทัลและนำมาปรับใช้กับงานให้เกิดประโยชน์ และนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม มาถ่ายทอดให้เพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### อภิปรายผล

**ทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 3 มีประเด็นที่จะต้องอภิปรายต่อไป**

ตามนโยบายของสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรดิจิทัล จะพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นดิจิทัลและได้จัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลสำนักงานอัยการสูงสุด ระยะเวลาปีขึ้นนั้นสอดคล้องกับแนวคิดระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ

(2560) ที่ได้เสนอไว้ว่า ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉมให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ โดยเน้นกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ในส่วนของทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 3 บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะด้านดิจิทัล ซึ่งโดยรวมเข้าใจว่า คือ ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่อยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานหรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ซึ่งทักษะดังกล่าวครอบคลุมความสามารถ 4 มิติ คือ การใช้ (Use) เข้าใจ (Understand) การสร้าง (Create) และการเข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560) ได้กำหนดไว้ว่า ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล แบ่งออกเป็น 9 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะพื้นฐานด้านการใช้งานคอมพิวเตอร์ ด้านการใช้งานอินเทอร์เน็ต ด้านการใช้โปรแกรมประมวลผลคำ ด้านการใช้โปรแกรมตารางคำนวณ และด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ส่วนทักษะด้านโปรแกรมนำเสนอและด้านการใช้งานสร้างสื่อดิจิทัล มีบุคลากรส่วนน้อยที่มีทักษะ เพราะไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติงานในด้านนั้นๆ ส่วนด้านการใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัยกับด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัยกลับพบว่าบุคลากรไม่มีความรู้ในด้านดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา สุริน (2562) ซึ่งได้ศึกษา การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเปลี่ยนสู่ยุคดิจิทัล : กรณีศึกษา สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาลสำนักงานศาลยุติธรรม ผลการวิจัยสรุปว่า ศักยภาพบุคลากรในการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ปัจจุบัน คือ บุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในด้านการใช้คอมพิวเตอร์ ด้านการใช้โปรแกรมประมวลผลคำ ด้านการใช้โปรแกรมตารางคำนวณ และด้านการใช้งานอินเทอร์เน็ต ส่วนทักษะที่บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่มีหรือมีความเข้าใจหรือมีความเข้าใจน้อยมาก คือ ทักษะด้านการใช้โปรแกรมนำเสนอ ด้านการใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย ด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ด้านการใช้สื่อดิจิทัล และด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย สอดคล้องกับงานวิจัยของนภสร สุดท้วม (2560) ซึ่งได้ศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยสรุปว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด คือ บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการอัยการได้มีทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น computer, Tablet, Smart Phone, หรือโปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ Application สื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกันหรือเพื่อใช้ในการพัฒนากระบวนการทำงาน ระบบงานในสำนักงานให้มีความทันสมัยโดยครอบคลุมความสามารถใน

ด้านการใช้ความเข้าใจ การสร้างสรรค์ และการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากร ได้แก่ ทำงานได้รวดเร็ว ลดข้อผิดพลาด มีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น สามารถสร้างสรรค์ผลงานได้เอง เข้าถึงเรียกใช้ข้อมูลได้ตรงความต้องการมากขึ้น แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### **ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 3 มีประเด็นที่จะต้องนำมาอภิปราย ดังนี้**

1. ปัญหาด้านบุคลากร พบว่าบุคลากรมีทัศนคติ ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของตนเอง ขาดการส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสอดคล้องกับงานวิจัยของสมอุษา วิไลพันธ์ุ (2561) ที่ได้ศึกษา การปฏิรูปกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผลการวิจัยสรุปว่าปัญหาและอุปสรรคในการปฏิรูปกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เกิดจากบุคลากรขาดการรับรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและมี Mind set ที่ไม่ดีเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีโดยมองว่าการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้มีความยุ่งยากและเป็น การเพิ่มภาระงาน ประกอบกับช่วงวัยหรือ Generation ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ด้านเทคโนโลยี ซึ่งคนในช่วงอายุที่เป็นยุค baby boomer ไม่ค่อยอยากเปลี่ยนแปลงที่จะยอมรับการใช้เทคโนโลยี ใหม่ ๆ

2. ไม่มีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา สุริน (2562) ซึ่งได้ศึกษา การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเปลี่ยนสู่ ยุคดิจิทัล : กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาล สำนักงานศาลยุติธรรม ผลการวิจัยสรุปว่าปัญหาและอุปสรรค ขาดการวางแผนพัฒนาศักยภาพ บุคลากรเริ่มตั้งแต่การกำหนดแนวทางวางแผนกำกับติดตาม ดูแลการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงานให้อยู่ในรูปแบบของดิจิทัล ยังขาดความชัดเจนและต่อเนื่อง

3. ปัญหาเรื่องงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี คือ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ยังไม่มีความทันสมัย ระบบปฏิบัติการที่เป็นรุ่นเก่า และระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มักพบปัญหา ความล่าช้า ไม่เสถียร และงบประมาณที่จะพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาลินี ศรีอ่ำอ่วม (2562) ซึ่งได้ศึกษา การจัดการองค์การสู่การปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล กรณีศึกษา: กรมประชาสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่ามีปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับนโยบาย โครงสร้าง

องค์การ การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เครื่องมือ อุปกรณ์ และงบประมาณ และการประเมินผล

4. ไม่มีการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนด้านทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ไม่มีการติดตามผลการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลข้าราชการและบุคลากรในสังกัด เพื่อให้ทราบถึงระดับการพัฒนาการของแต่ละบุคคล รวมถึงการนำทักษะดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์วัตร บุญสนองโชคยิ่ง (2563) ซึ่งได้ศึกษา การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สำนักงานเลขาธิการยังไม่มีการจัดอบรมทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภายในหน่วยงานมีเพียงการส่งบุคลากรไปเข้ารับการอบรมตามหน่วยงานต่างๆ ที่มีการจัดอบรมซึ่งเป็นการอบรมเฉพาะทฤษฎีเท่านั้นไม่มีการฝึกปฏิบัติ นอกจากนี้ยังถูกจำกัดด้วยจำนวนผู้เข้ารับการอบรมทำให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะไม่ทั่วถึงและไม่ได้ฝึกปฏิบัติจริง

**3. แนวทางและข้อเสนอแนะของการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 3 มีประเด็นที่จะต้องนำมาอภิปราย ดังนี้**

1. ควรมีการสร้างทัศนคติ ที่ดีในการพัฒนาตนเองของบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานว่ามีข้อดี มีประโยชน์ จนทำให้เกิดการยอมรับและปรับตัวเพื่อใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ และกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ เช่น การให้รางวัลในลักษณะใบประกาศนียบัตรผู้เป็นแบบอย่างของการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาลินี ศรีอ่ำอ่วม (2562) ซึ่งได้ศึกษา การจัดการองค์การสู่การปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลกรณีศึกษา: กรมประชาสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ควรมีการปรับทัศนคติ (Mindset) สร้างแรงบันดาลใจและการมีส่วนร่วมให้คนในองค์กรปรับเปลี่ยนความคิด วิธีการทำงาน ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์และงบประมาณ ควรจัดเตรียมความพร้อมด้านอุปกรณ์ และระบบโครงสร้างพื้นฐานที่รองรับการทำงานของรัฐบาลดิจิทัล ด้านการประเมินผลควรมีการจัดทำรายละเอียดแผนรายปีเพื่อให้สามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. กำหนดเป็นข้อบังคับให้ข้าราชการและบุคลากรในสำนักงานทุกคนต้องพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างจริงจัง โดยการสอดแทรกหลักสูตรทักษะดิจิทัล เข้าไปในแบบประเมินเลื่อนเงินเดือนแล้วกำหนดให้เชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา

สุริน (2562) ซึ่งได้ศึกษา การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเปลี่ยนสู่ยุคดิจิทัล : กรณีศึกษาสำนักงาน เลขาธิการคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาลสำนักงานศาลยุติธรรม ผลการวิจัย พบว่ากำหนดมาตรการหรือข้อบังคับให้ข้าราชการและบุคลากรในสำนักงานทุกคนต้องพัฒนาทักษะ ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างจริงจัง โดยการเชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของ หน่วยงาน เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง

3. ควรจัดสรรงบประมาณด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้เพียงพอ เพราะอุปสรรคด้านดิจิทัลเหล่านี้ที่ เพียงพอจะเสมือนการสร้างระบบนิเวศในการทำงานที่เหมาะสมในการส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิด การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในบริบทการทำงาน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงและความคาดหวังของ ผู้รับบริการและประชาชนได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของนาตยา บุรพา (2562) ซึ่งได้ศึกษา การนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการงานคดีของสำนักอำนวยการประจำศาลล้มละลายกลาง ผลการวิจัยพบว่า สำนักอำนวยการประจำศาลล้มละลายกลางจัดสรรงบประมาณ อุปกรณ์ และ เครื่องมือที่ทันสมัย เพื่อรองรับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการงานคดี ซึ่งเป็นการ สนับสนุนให้องค์กรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาองค์การให้สอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน ประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยีที่มีอยู่ หรือเทคโนโลยีที่เปิดให้ใช้งานโดยไม่มีค่าใช้จ่ายให้คุ้มค่า เพื่อให้ สามารถใช้งานสิ่งที่มีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. ควรมีรูปแบบการฝึกอบรมที่หลากหลาย มีการฝึกปฏิบัติงานจริง หรือสอนในระหว่าง ปฏิบัติงานจริง หรือการศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะด้านดิจิทัลและนำมาปรับใช้ กับงานให้เกิดประโยชน์ และนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้อย่างมี ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์วัตร บุญสนองโชคยั้ง (2563) ซึ่งได้ศึกษา การพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการ สำนัก การแพทย์กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ภายในหน่วยงานโดยสอบถามความต้องการของบุคลากรว่าต้องการอบรมทักษะด้านดิจิทัลในเรื่องใด จะได้ตรงกับความต้องการของบุคลากรและสามารถนำความรู้ไปพัฒนางานได้จริง โดยให้บุคลากรที่มี ทักษะด้านดิจิทัลของสำนักงานเลขาธิการ สำนักการแพทย์มาเป็นวิทยากรเองซึ่งจะเป็นการพัฒนา บุคลากรที่เป็นวิทยากรจะต้องไปค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ในการอบรม ส่วนผู้เข้ารับการ อบรมก็จะได้พัฒนาทักษะความรู้เพิ่มขึ้นจากการอบรมด้วย

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ มีดังนี้

1.1 การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล ควรเน้นพัฒนาที่ตัวบุคลากรให้มีความพร้อมทั้งในด้านทัศนคติหรือกระบวนการทางความคิด (Mindset) และความรู้ความสามารถทักษะในด้านความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานทั้งในส่วนทักษะพื้นฐานด้านดิจิทัลเบื้องต้น

1.2 การจัดสรรงบประมาณด้านเทคโนโลยี และอุปกรณ์ที่รองรับกับยุคดิจิทัล ให้ทันสมัย และเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร รวมถึงการจัดทำระบบอินเทอร์เน็ตให้มีความเสถียรต่อการปฏิบัติงาน เพราะเสมือนเป็นการสร้างระบบนิเวศในการทำงานที่เอื้อให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะสามารถดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐ

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยต่อไป

1. ควรมีการวิจัยศึกษาเพื่อเปรียบเทียบทักษะดิจิทัลของบุคลากรอื่นๆ ในเขตสำนักงาน อัยการภาค 3 ด้วย เพราะการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลนี้ ศึกษาเพียงแค่บุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 3 เท่านั้น

2. ควรศึกษาความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร เพื่อนำไปจัดทำ

รูปแบบการฝึกอบรม และรูปแบบเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรสามารถจะทักษะ ความรู้ความสามารถที่เตรียมพร้อมสู่องค์กรดิจิทัลได้

## เอกสารอ้างอิง

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม , สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

แห่งชาติ. (2562). *นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม*. ค้นเมื่อ 19 ธันวาคม 2564, จาก <https://onde.go.th/assets/portals/1/files/620425-Government%20Gazette.PDF>

ชาลินี ศรีอ้ออ่วม. (2562). *การจัดการองค์การสู่การปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลกรณีศึกษา: กรมประชาสัมพันธ์*. ค้นเมื่อ 11 มกราคม 2565, จาก <http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/index.php/abstractData/viewIndex/267>

นาตยา บุรพา (2562). *การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการงานคดีของสำนักอำนวยการประจำศาลล้มละลายกลาง*. ค้นเมื่อ 12 มกราคม 2565, จาก

<http://www3.ru.ac.th/mpaabstrac/index.php/abstractData/viewIndex/399>

- นิตยา สุริน. (2562).การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเปลี่ยนสู่ยุคดิจิทัล : กรณีศึกษาสำนักงาน  
 เลขาธิการคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติอำนาจหน้าที่ระหว่างศาล สำนักงานศาลยุติธรรม.รัฐ  
 ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พงษ์วัตร บุญสนองโชคยิ่ง. (2563). การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กร  
 ดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2565,  
 จาก <http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/index.php/abstractData/viewIndex/358>
- สมอุษา วิไลพันธุ์ (2561). การปฏิรูปกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล : ศึกษาเฉพาะกรณี  
 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. วารสารรามคำแหงฉบับ  
 รัฐประศาสนศาสตร์, 2(1), 1 - 27.
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัลแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล พ.ศ.2563 – 2565 เมื่อ 11 มกราคม 2565, จาก  
<https://www.dga.or.th/policy-standard/policy-regulation/dga-019/dga-024/dga-029/>
- สำนักนายกรัฐมนตรีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560).ทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล  
 ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลเมื่อ 19 ธันวาคม 2564  
 จาก [https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/process\\_dev\\_digital.pdf](https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/process_dev_digital.pdf)