

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล
ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด*
Factors Affecting Self- Development in Digital Organization
of Personnel, Department of the Secretary of the Attorney General

เนตรนภา ศรีมหาโพธิ์**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล ศึกษา ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล ของบุคลากรสำนักงาน เลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน ซึ่งมาจากกลุ่มประชากร ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 402 คน และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณของ Taro Yamane โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent-samples t test และ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยองค์การส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 3) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.577) 4) ปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ ด้านโอกาสเข้ารับ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองตามสายงานและทักษะด้านดิจิทัล ด้านทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อ การเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคดิจิทัล ด้านความพร้อมของอุปกรณ์และระบบเครือข่าย ด้านปริมาณงาน ที่มีจำนวนมาก และด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ 5) แนวทางแก้ไขปัญหา ได้แก่ ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล อย่างต่อเนื่อง สร้างการมีส่วนร่วมเพื่อปรับทัศนคติให้เป็นบุคลากรในยุคดิจิทัล วางแผนระบบงาน ให้รองรับกับบุคลากรและปริมาณงาน สนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ และปรับปรุงระบบเครือข่าย รวมถึงชี้แจงให้บุคลากรทราบถึงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง องค์กรดิจิทัล สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล ของบุคลากรสำนักงาน เลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและหลีกเลี่ยงไม่ได้ หน่วยงานภาครัฐจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญที่จะ “พัฒนาตนเอง” ให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มมากขึ้น พร้อมในการปฏิบัติงาน มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในยุคดิจิทัล รวมถึงมีทัศนคติที่สอดคล้องกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2562, หน้า 33) ประกาศใช้นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561 - 2580 โดยกำหนดยุทธศาสตร์ที่ 4 ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการทำงาน และการให้บริการภาครัฐ ยกกระดับความรู้ ทักษะและทัศนคติบุคลากรภาครัฐ เพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานในรูปแบบรัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้เกิดการปฏิรูปกระบวนการทำงานและขั้นตอนการให้บริการ ให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว อำนวยความสะดวกให้ผู้ใช้บริการ สร้างบริการภาครัฐที่มีธรรมาภิบาล ประกอบกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 3-4) เป็นหน่วยงานจัดทำยุทธศาสตร์ ประสาน และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563-2565 เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานภาครัฐใช้เป็นแนวทางการดำเนินการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรภาครัฐใช้ในการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง หน่วยงานและผู้บริหารภาครัฐใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีรอบความคิด และทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานภาครัฐสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เอื้อต่อการเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานอัยการสูงสุดขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563 - 2566 ไปสู่การปฏิบัติตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ กล่าวคือ การเป็น “องค์กรนำในการใช้กฎหมายเพื่อรักษาความยุติธรรมให้กับประชาชนและสังคม” โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ตอนหนึ่งว่า “ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับประสิทธิภาพระบบงานและการจัดการความรู้/นวัตกรรมผ่านการเชื่อมโยงเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย และยุทธศาสตร์ที่ 4 การเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี” (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2563, หน้า 13-14) อีกทั้ง ยังมีการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน และกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานราชการธุรการ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจองค์กรอัยการ โดยจัดตั้ง “สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด” เป็นหน่วยงานราชการธุรการขึ้นตรงต่ออัยการสูงสุด มีเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ (คณะกรรมการอัยการ, 2563, หน้า 93-97)

ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด เนื่องจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เช่น นโยบายผู้บริหาร แนวทางการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหน่วยงาน ด้านสังคม เป็นต้น อาจทำให้บุคลากรต้องมีการปรับตัวเพื่อพัฒนาตนเอง และเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ

อยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง จึงจะสามารถสนับสนุนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบแนวคิด ทักษะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงไปของโลกในปัจจุบัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้วิธีการวิจัยสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติเพื่อหาข้อสรุปจากการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 402 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 200 คน โดยผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมรับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่างไม่เกิน 0.05 (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2564, หน้า 65)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน มีลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Closed-ended Questions) และคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Questions) ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยองค์การ จำนวน 10 ด้าน ตามแนวคิดของ Gilmer, 1971 (อ้างถึงใน เสฎฐวุฒิ จินตามงคล, 2561, หน้า 19-20) ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่ต้องทำ ด้านนิเทศงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าจ้าง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคมภายนอก ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านสวัสดิการในหน่วยงาน รวมทั้งสิ้น 10 ข้อ โดยใช้แบบสอบถามประเภทมาตรฐานการวัดระดับข้อมูลแบบมาตราส่วน (Rating Scale) ตามแบบของลิคเคิร์ต (Likert Scale) (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2564, หน้า 62-63) เป็นแบบเลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยมีระดับการวัดตั้งแต่ 1 คะแนน หมายถึง มีปัจจัยองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด ไปจนถึง 5 คะแนน หมายถึง มีปัจจัยองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 7 ด้าน ตามแนวคิดของ Megginson & Pedler, 1992 (อ้างถึงใน วรรณวิสา แยมเกตต์, 2558, หน้า 14-15) ประกอบด้วย ด้านการเรียนรู้ ด้านการวินิจฉัยตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการหาเพื่อน ด้านความอดทน และพยายาม และด้านการประเมินผล รวมทั้งสิ้น 21 ข้อ โดยใช้แบบสอบถามประเภทมาตรฐาน

การวัดระดับข้อมูลเป็นมาตราส่วน (Rating Scale) ตามแบบของลิคเคิร์ท (Likert Scale) (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2564, หน้า 62-63) เป็นแบบเลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยมีระดับการวัด ตั้งแต่ 1 คะแนน หมายถึง มีการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับน้อยที่สุด ไปจนถึง 5 คะแนน หมายถึง มีการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาตนเอง ในองค์กรดิจิทัล ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Questions)

วิธีการสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามและทดสอบคุณภาพ และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล ของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยทบทวนจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ เพื่อทำความเข้าใจโครงสร้างด้านเนื้อหา แล้วสร้างกรอบแนวคิด การวิจัย หลังจากนั้นจึงสร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม
2. การหาความแม่นยำตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ แล้วนั้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องของเนื้อหา แล้วดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอนั้น และข้อคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา
3. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำร่างแบบสอบถามมาทำการประเมินความ เชื่อมั่น โดยทดลองใช้กับผู้ที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อคำนวณ ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) โดยเกณฑ์ที่นักวิจัยทั่วไปยอมรับกัน มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จะถือว่าชุดคำถามนั้นมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) หรือมีความคงเส้นคงวา (Consistency) เป็นที่ยอมรับ (Hair, J. F., JR., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C., 1998, p. 118 อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2564, หน้า 119-120) จากการคำนวณค่า Cronbach's Alpha โดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ได้ค่าเท่ากับ 0.945 ซึ่งเป็นระดับความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม ให้กับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ซึ่งเป็นบุคลากรสำนักงาน เลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 200 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลจาก แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลทั่วไปจากตำรา เอกสารประกอบการบรรยายโครงการ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต วารสาร วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ นโยบายผู้บริหาร ประกาศ และข้อมูลเบื้องต้นของสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ตลอดจนเอกสาร ทางราชการอื่น ๆ เป็นต้น

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้รับกลับคืนมา และทำการลงรหัสในแบบสอบถามแต่ละข้อ
2. ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) โดยมีรายละเอียดดังนี้
 - 2.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 2.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยสถิติที่ใช้ทดสอบคือ Independent-samples t test และ One-way ANOVA
3. ตรวจสอบความถูกต้อง และสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน ซึ่งเป็นบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด สามารถสรุปผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

1. ปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 78.0 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0

2. ปัจจัยองค์การ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.577) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยองค์การ จำนวน 10 ด้าน ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะทางสังคมภายนอก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.657) รองลงมา คือ ด้านเพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.664) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 1.086)

3. การพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.528) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านของการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการหาเพื่อน ด้านความอดทนและพยายาม ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.582, 0.568) รองลงมา คือ ด้านการประเมินผล ด้านการหาทรัพยากร

ที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.645, 0.627) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.745)

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ Independent-sample t test และ One-way ANOVA พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ หรือค่า Sig. เท่ากับ 0.070 0.454 0.952 และ 0.709 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล จำแนกตามปัจจัยองค์การ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ One-way ANOVA พบว่า ปัจจัยองค์การโดยรวม ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ หรือค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จำนวน 10 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่ต้องทำ ด้านนิเทศงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเพื่อนร่วมงานและการดำเนินงาน ภายใน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าจ้าง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม ภายนอก ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านสวัสดิการในหน่วยงาน พบว่า ปัจจัยองค์การทุกด้านส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล โดยปัจจัยองค์การทุกด้านมีค่านัยสำคัญทางสถิติ หรือค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

1. ปัญหาด้านโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ทั้งด้านทักษะหรือเทคนิค เพื่อการปฏิบัติงาน และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งการจัดอบรมยังไม่ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท ตำแหน่ง สายงาน และระดับ เช่น ตำแหน่งนิติกร นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ทำให้บุคลากรก้าวตามไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งจำเป็นต่อการพัฒนาตนเอง และการปฏิบัติงานในองค์กร

2. ปัญหาด้านทัศนคติของบุคลากรในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และไม่เปิดรับต่อเทคโนโลยีที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น การใช้งานคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต การใช้โปรแกรมประมวลผล โปรแกรมประยุกต์ เป็นต้น โดยเฉพาะบุคลากรอาวุโสด้านประสบการณ์ ที่มีความคุ้นชินกับการปฏิบัติงานรูปแบบเดิม ไม่พร้อมในการปรับเปลี่ยนเพื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงาน

3. ปัญหาด้านปริมาณงานประจำที่มีจำนวนมาก ทำให้บุคลากรไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง ในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม

4. ปัญหาด้านความพร้อมของอุปกรณ์การใช้งาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ ที่ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน และล้าสมัย อีกทั้งปัญหาด้านระบบเครือข่าย (Network) ซึ่งมีจุดเชื่อมต่อแบบ LAN และแบบไร้สาย (Wifi) ยังไม่ทั่วถึง สัญญาณของโครงข่ายการสื่อสารไม่เสถียร ส่งผลทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน

5. ปัญหาด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการหรือการบริหารไม่สะท้อนให้เห็น หรือ เชื่อถือได้ว่าเป็นธรรม โปร่งใส

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

1. องค์กรควรส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดสื่อการเรียนรู้เสมือนจริงเพื่อเป็นช่องทางการเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง สนับสนุนให้บุคลากรทุกประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับ ได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้เกิดความชำนาญตามสายงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้พร้อมรับการกับเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และสร้างประโยชน์กับองค์กรได้มากขึ้น
2. องค์กรควรกำหนดแนวทางการพัฒนาเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม หรือสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่จะส่งผลต่อความคิดและพฤติกรรมของบุคลากร เช่น กระบวนการทำงาน เครื่องมือในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ตามความสนใจและความจำเป็นที่แตกต่างกันของบุคลากร พร้อมปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงมีแนวความคิดทัศนคติ แนวทางการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานที่ดี เพื่อการเป็นบุคลากรยุคใหม่ และเพื่อหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดการเอาเปรียบด้านการทำงานซึ่งกันและกัน
3. ผู้บังคับบัญชา ควรกำหนดและวางแผนระบบการปฏิบัติงานให้รองรับกับจำนวนบุคลากรและปริมาณงาน
4. องค์กรควรสนับสนุนเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้เพียงพอ และทันสมัย ควรปรับปรุงพัฒนาระบบเครือข่าย (Network) ให้มีจุดเชื่อมต่อแบบ LAN และแบบไร้สาย (Wifi) อย่างทั่วถึงและเพียงพอกับบุคลากรทุกคน รวมถึงปรับปรุงความมีเสถียรภาพของโครงข่ายการสื่อสาร เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการปฏิบัติงาน
5. องค์กรควรชี้แจงให้บุคลากรทราบถึงหลักเกณฑ์ และแนวทางการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

อภิปรายผล

ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัลที่แตกต่างกัน

1. เพศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ Independent-sample t test พบว่า เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ หรือค่า Sig. เท่ากับ 0.070 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสฎฐวุฒิ จินตามงคล (2561) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน: กรณีศึกษาร้านกาแฟสตาร์บัคส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานกาแฟสตาร์บัคส์ ที่มีเพศต่างกันมีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ พุฒินาสนสิน (2562) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง

ในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ที่แตกต่างกัน

2. อายุ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ One-way ANOVA พบว่า อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ หรือค่า Sig. เท่ากับ 0.454 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรารมณ์ ก้อนแก้ว (2558) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า ช่วงอายุมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสฏฐวุฒิ จินตามงคล (2561) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน: กรณีศึกษาร้านกาแฟสตาร์บัคส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานกาแฟสตาร์บัคส์ ที่มีอายุต่างกันมีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

3. ระดับการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ One-way ANOVA พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ หรือค่า Sig. เท่ากับ 0.952 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนวรรต ศรีลาคำ (2560) ศึกษา เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ พุฒินารณสิน (2562) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ที่แตกต่างกัน

4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ One-way ANOVA พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ หรือค่า Sig. เท่ากับ 0.709 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนวรรต ศรีลาคำ (2560) ศึกษา เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัย เสฏฐวุฒิ จินตามงคล (2561) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน : กรณีศึกษาร้านกาแฟสตาร์บัคส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า พนักงานกาแฟสตาร์บัคส์ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ หรือค่า Sig.

เท่ากับ 0.070 0.454 0.952 และ 0.709 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่าถึงแม้บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดจะมีความแตกต่างกันระหว่าง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แต่บุคลากรต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัลไม่แตกต่างกัน เพื่อปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้ตนเองมีความรู้ความสามารถและมีทักษะด้านดิจิทัลและเพื่อเตรียมพร้อมในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในกระบวนการปฏิบัติงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยองค์การจะส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ปัจจัยองค์การ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ One-way ANOVA พบว่า ปัจจัยองค์การโดยรวมส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ หรือค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 10 ด้าน พบว่า ปัจจัยองค์การทุกด้านส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ หรือค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สามารถอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะงานที่ต้องทำ พบว่า ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ หรือค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากองค์กรมีการมอบหมายงานที่ตรงความรู้ความสามารถและความถนัด ลักษณะงานมีความน่าสนใจ ท้าทายความสามารถ ส่งผลให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์และนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย หรืองานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถและน่าสนใจ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรภรณ์ ก้อนแก้ว (2558) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ พุฒินารนสิน (2562) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพอากาศ กองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพอากาศ พื้นที่แจ้งวัฒนะ

2. ด้านนิเทศงาน พบว่า ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ หรือค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ให้ความรู้และคำแนะนำในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงเกิดความพึงพอใจต่องานและบุคคล เกิดความรู้สึกร่วมกันขององค์กร ส่งผลให้บุคลากรต้องการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น เพื่อพร้อมในการปฏิบัติงานในองค์กรดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรภรณ์ ก้อนแก้ว (2558) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการนิเทศงาน มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

สายฝน สายประสิทธิ์ (2563) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

3. ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ หรือค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากบุคลากรรู้สึกว่าองค์กรและตำแหน่งของตนมีความมั่นคง อีกทั้ง ยังมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพได้ จึงเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะส่งผลต่อความมั่นคงในอาชีพของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ พุฒนาธสิน (2562) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์รัตน์ นิลนัครา (2563) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาศักยภาพของตนเอง กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาศักยภาพของตนเอง

4. ด้านเพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน พบว่า ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ หรือค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ เกิดการมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาตนเอง ตลอดจนการปฏิบัติงานภายในองค์กรมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบส่งผลให้มีการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชราภรณ์ ก้อนแก้ว (2558) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายฝน สายประสิทธิ์ (2563) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

5. ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ หรือค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากองค์กรมีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม เช่น แสง เสียง อากาศ อุปกรณ์ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ เป็นต้น ซึ่งส่งผลดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

ต่อบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่จะแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสฎฐวุฒิ จินตามงคล (2561) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน : กรณีศึกษาร้านกาแฟสตาร์บัคส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยองค์การด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายฝน สายประสิทธิ์ (2563) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

6. ด้านค่าจ้าง พบว่า ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ หรือค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากเงินเดือนที่ได้รับหรือการเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ พุฒินารณสิน (2562) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แฉ่งวัฒนะ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านรายได้และเงินเดือน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แฉ่งวัฒนะ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายฝน สายประสิทธิ์ (2563) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

7. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ หรือค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากความก้าวหน้าที่ได้รับจากการทำงาน เช่น การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรต้องการที่จะแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และพร้อมปรับตัวเพื่อให้ได้รับโอกาสในด้านต่าง ๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางานในความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่สูงขึ้น การเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่สนใจหรือตรงกับสายงานของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรารภณ์ ก้อนแก้ว (2558) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสฎฐวุฒิ จินตามงคล (2561) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน : กรณีศึกษาร้านกาแฟสตาร์บัคส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยองค์การด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก

8. ด้านลักษณะทางสังคมภายนอก พบว่า ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ หรือค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่ยอมรับของสังคม จึงมีความภาคภูมิใจในอาชีพและองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายฝน สายประสิทธิ์ (2563) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านสถานะของอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

9. ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ หรือค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากองค์กรมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้ในการติดต่อสื่อสาร และรับส่งข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความสะดวกรวดเร็ว เช่น แอปพลิเคชัน Line, Facebook, Zoom meetings เป็นต้น ส่งผลให้บุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสฎฐวุฒิ จินตามงคล (2561) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน : กรณีศึกษาร้านกาแฟสตาร์บัคส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก

10. ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน พบว่า ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ หรือค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากองค์กรมีการจัดสวัสดิการอย่างเพียงพอและเหมาะสม บุคลากรลดความกังวลต่อสถานะความเป็นอยู่ เช่น การจัดให้มีร้านค้าสวัสดิการ กองทุนข้าราชการ ธุรการ สหกรณ์ออมทรัพย์ สินเชื่อสวัสดิการ ค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ห้องออกกำลังกาย เป็นต้น บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองเพื่อให้อาจปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรภรณ์ ก้อนแก้ว (2558) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทน มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสฎฐวุฒิ จินตามงคล (2561) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน : กรณีศึกษาร้านกาแฟสตาร์บัคส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยองค์การด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล ได้แก่ ปัจจัยองค์การ จำนวน 10 ด้าน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.577) จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา พุ่มน (2559) เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสฏฐวุฒิ จินดามงคล (2561) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน : กรณีศึกษาร้านกาแฟสตาร์บัคส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยองค์การทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายฝน สายประสิทธิ์ (2563) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณาของวิชาชีพครู ในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล พบว่า ปัจจัยองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.577) จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญกับปัจจัยองค์การในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร ตามนโยบายของเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด (สำนักงานอัยการสูงสุด, สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด, ม.ป.ป.) ที่ได้มอบนโยบายไว้ว่า บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ และโอกาสในการได้รับความรู้และการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563, หน้า 17-23) อธิบายว่า ภาครัฐควรมุ่งเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารเรียนรู้และพัฒนา อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ดวงเดือน จันทร์เจริญ (2560, หน้า 12) อธิบายว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยองค์การส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น “ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน” ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์กรควรมีแนวทางแก้ไขปัญหายุ่งเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล ด้านความก้าวหน้าในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ มีกรอบแนวคิด ทักษะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน ดังนี้

1) องค์กรควรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อยกระดับศักยภาพของบุคลากรในองค์กร ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล โดยการสนับสนุนให้มีการจัดสัมมนาเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ควรหมุนเวียนหน้าที่เพื่อให้เกิดการเรียนรู้งานใหม่ และสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถโดยการจัดอบรมอยู่เสมอและครอบคลุมบุคลากรทุกระดับตำแหน่ง เริ่มตั้งแต่ผู้ที่บรรจุใหม่ ไปจนถึงผู้มีประสบการณ์ รวมถึงสนับสนุนการสร้างระบบการเรียนรู้ออนไลน์ (E-Learning) ผ่านระบบกลางขององค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าไปหาความรู้และพัฒนาตนเองเพิ่มเติมได้ และเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างโอกาสให้กับตนเอง ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

2) องค์กรควรพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล เริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา การเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดค่าตอบแทนตามผลงาน และการสืบทอดตำแหน่ง เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ที่มีต่อเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและชัดเจนเพิ่มขึ้น เพื่อนำมาอธิบายประเด็นปัญหาในส่วนของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัลที่มีค่าเฉลี่ยรายด้านที่น้อยที่สุด

2) ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่อาจส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล เช่น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร และคุณลักษณะของผู้นำ

3) ควรศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล ของบุคลากรในด้านอื่น ๆ เช่น ด้านภาษา ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านความชำนาญเฉพาะตำแหน่ง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2562). *ประกาศ เรื่อง นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วย การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561-2580* (ประกาศลงวันที่ 9 เมษายน 2562). กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- คณะกรรมการอัยการ. (2563). *ประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงาน และการ กำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563* (ประกาศลงวันที่ 26 สิงหาคม 2563). กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง
- เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2564). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารแบบวิถีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- ชนวรรต ศรีลาคำ. (2560). *การศึกษาค้นคว้าความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดวงเดือน จันทร์เจริญ. (2560). *หลักการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ที่ยารัฐ นิลนัครา. (2563). *ปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลพัฒนาศักยภาพของตนเอง กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ บ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- พรพรรณ พุฒินานสิน. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา*. *วารสารสมาคมนักวิจัย*. 24(3), 290-305.
- วรรณวิสา แยมเกต. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคาร สายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563-2565*. ค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2564, จาก <https://www.ocsc.go.th/civilservice>
- สำนักงานอัยการสูงสุด, สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด. (ม.ป.ป). *เกี่ยวกับสำนักงาน*. ค้นเมื่อ 22 ธันวาคม 2564, จาก <https://www3.ago.go.th/center/soag/>
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2563). *แผนยุทธศาสตร์สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563-2566*. ค้นเมื่อ 1 ธันวาคม 2564, จาก <https://www2.ago.go.th/index.php/about/manage>
- เสฐฎวุฒิ จินตมางคล. (2561). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน : กรณีศึกษา ร้านกาแฟสตาร์บัคส์ในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.