

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล  
สำนักงานอัยการสูงสุด\*

Factors affecting self-development of administrative officials in using  
digital technology of Office of the Attorney General

กิตติศักดิ์ สวัสดิ์ศรี\*\*

Kitisak sawatsri

6414832068@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 208 คน ที่เป็นข้าราชการธุรการ รุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุด เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทัศนคติ และปัจจัยการบริหาร องค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการบริหารบุคคล และด้านการสั่งการ อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการ ธุรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด

คำสำคัญ: การพัฒนาตนเอง; เทคโนโลยีดิจิทัล; สำนักงานอัยการสูงสุด

**Keywords:** self-development; digital technology; Office of the Attorney General

บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด

\*\*นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## บทนำ

ปัจจุบันโลกได้เข้าสู่ยุคสังคมดิจิทัล มีการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลที่ก้าวกระโดดและผสมผสานการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่หลากหลายสาขา เทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของการใช้ชีวิตของคนทั่วโลก ยกเว้นที่หลีกเลี่ยงได้ ทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สภาพแวดล้อม และเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองความต้องการในการผลิต การบริการ และพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปได้ส่งผลทำให้รูปแบบและกระบวนการประกอบธุรกิจและการดำเนินชีวิต รวมถึงความสัมพันธ์ของคนปรับเปลี่ยนไปอย่างมาก สำหรับภาครัฐเองได้มีการกล่าวถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างเต็มศักยภาพในการปรับรูปแบบและวิธีบริหารราชการแผ่นดินและการจัดทำบริการสาธารณะ รวมถึงการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานของรัฐเข้าด้วยกัน เพื่อปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ ยุกระดับงานบริการประชาชนสู่ความเป็นเลิศและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดย “ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล” (Digital Government Transformation) สำหรับภาครัฐควรหันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นปัจจัยที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ภาครัฐจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการส่งเสริมตระหนักถึงความสำคัญที่จะ “พัฒนาตนเอง” ให้เต็มศักยภาพ สามารถปรับตัวและเรียนรู้กับสิ่งใหม่ๆ ที่จะมีการเปลี่ยนแปลงพร้อมในการปฏิบัติงาน และมีความรู้ความสามารถ มีทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงมีทัศนคติที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติราชการขององค์กร

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2559, หน้า 5) ยุทธศาสตร์ที่ 4 ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล สรุปได้ว่า “หน่วยงานภาครัฐจะต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้เกิดการบริการในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา นำไปสู่การหลอมรวมการทำงานของภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียวกัน นอกจากนี้รัฐบาลดิจิทัลในอนาคตยังเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ การบริหารบ้านเมือง และเสนอความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของภาครัฐ” และยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล สรุปได้ว่า “ประเทศไทยจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกช่วงวัย ทุกสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐและภาคเอกชน ให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น”

สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นองค์กรหนึ่งที่มีการปรับตัวตามความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับนโยบายรัฐ ที่ต้องขับเคลื่อนประเทศไทยให้มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งสำนักงานอัยการสูงสุดได้มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563 - 2566 ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาประเทศที่ส่งเสริมความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ตอนหนึ่งว่า “ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับประสิทธิภาพระบบงานและการจัดการความรู้/นวัตกรรมผ่านการเชื่อมโยงเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบงาน ในการบริหารจัดการที่ครอบคลุมทั้งกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนของสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ได้มาตรฐานและมีผลิตภาพที่เพิ่มขึ้น โปร่งใส ตรวจสอบได้ รวมทั้งระบบการจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่การสร้างนวัตกรรม และระบบติดตามประเมินผลการดำเนินงาน บนพื้นฐานของเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย และยุทธศาสตร์ที่ 4

การเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานให้เป็นองค์กรที่มีคุณธรรมทางด้านกระบวนการยุติธรรมควบคู่ไปกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร” (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2563, หน้า 13-14) ทั้งนี้สำนักงานอัยการสูงสุดยังมีแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570 ที่สอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 - 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ประเด็นที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐกับภารกิจของสำนักงานอัยการสูงสุด สรุปได้ว่า “สำนักงานอัยการสูงสุดมุ่งพัฒนาองค์กรให้เป็นที่พึงและให้บริการประชาชนด้านกฎหมาย ต่อยอดการบริการประชาชนด้านกฎหมายในรูปแบบออนไลน์ เพื่อการเข้าถึงที่สะดวกทันทีและเข้าใจง่าย ร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่ออำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนและหน่วยงานของรัฐด้วยความเสมอภาคโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายหรือทรัพย์สินใดๆ ด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค นอกจากนี้สำนักงานอัยการสูงสุดส่งเสริมการพัฒนาองค์กรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนาองค์กรบนฐานข้อมูลอย่างต่อเนื่องทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนการส่งเสริมให้ผู้นำทุกระดับมีทักษะการบริหารต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญและน่าเชื่อถือ” (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2566, หน้า 23) ซึ่งจะเห็นได้ชัดเจนว่าสำนักงานอัยการสูงสุดมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาระบบการบริหารงานเพื่อเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และในการบรรจุข้าราชการใหม่ ของสำนักงานอัยการสูงสุด จึงต้องมีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมพร้อมในการปฏิบัติงาน จึงได้จัดโครงการฝึกอบรมข้าราชการธุรการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 60 (พ.ศ.2564) ขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร เพิ่มศักยภาพบุคลากร ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และนำความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

ผู้วิจัย เห็นว่าการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนองค์กรในยุคดิจิทัล เพราะบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการบริหารงานขององค์กร หรือหน่วยงานใดๆ ก็ตามที่ต้องปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพและศักยภาพของบุคลากรในองค์กร ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เช่น นโยบายผู้บริหาร แนวทางการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหน่วยงาน ด้านสังคม เป็นต้น อาจทำให้บุคลากรต้องมีการปรับตัวและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงจำเป็นต้องเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง จึงจะสามารถสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรให้เกิดทักษะและความรู้ใหม่ๆ ในการทำงาน ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

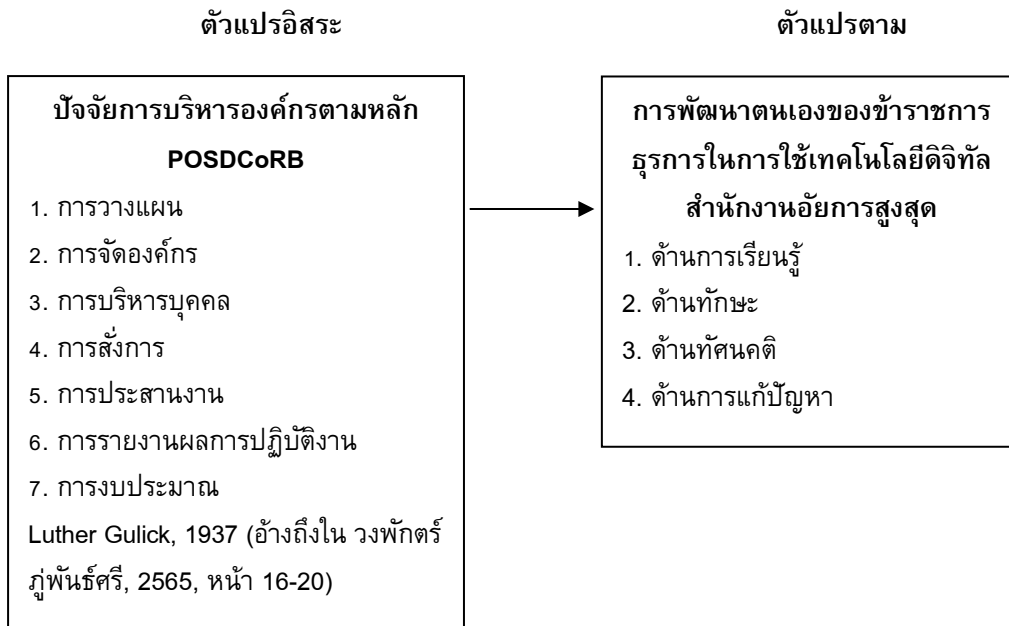
1. เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด

### สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยการบริหารองค์กรตามหลัก POSDCoRB ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด

### กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการรัฐการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดกรอบการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้



### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้วิธีการวิจัยสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้น เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อหาข้อสรุปจากการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการรัฐการ รุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 435 คน
- กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 208 คน โดยผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมรับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่างไม่เกิน 0.05 (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2565, หน้า 65) แสดงสูตรได้ ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย  $n$  หมายถึง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัย

$N$  หมายถึง ขนาดของประชากร

$e$  หมายถึง ความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่างไม่เกิน 0.05

เมื่อแทนค่าลงในสูตรจะได้ผล ดังต่อไปนี้

$$n = \frac{435}{1 + 435 (0.05)^2}$$

$$n = 208.38$$

ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่าง = 208 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ที่มีลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Closed-ended Questions) ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารองค์กรตามหลัก POSDCoRB ตามแนวความคิดของ Luther Gulick, 1937 (อ้างถึงใน วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี, 2565 หน้า 16-20) จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการบริหารบุคคล ด้านการสั่งการ ด้านการประสานงาน ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน และด้านงบประมาณ รวมทั้งสิ้น 14 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการเรียนรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ และด้านการแก้ปัญหา รวมทั้งสิ้น 8 ข้อ

โดยส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ใช้แบบสอบถาม มาตราประมาณค่า (Rating Scale) เลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยมีระดับการวัด ดังนี้ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2 และ น้อยที่สุด = 1

กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนค่าเฉลี่ย คือ ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 = ระดับมากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 = ระดับมาก, ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 = ระดับปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 = ระดับน้อย และ ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 = ระดับน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 103)

### วิธีการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ คือ แบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด โดยใช้หลักการบริหารองค์กร POSDCoRB ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารบุคคล การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และงบประมาณ และทบทวนจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ เพื่อทำความเข้าใจโครงสร้างด้านเนื้อหา แล้วสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย หลังจากนั้นจึงสร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามในการวิจัยเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความแม่นยำด้านเนื้อหาและความถูกต้องของภาษา แล้วดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา

### การทดสอบเครื่องมือ

การทดสอบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้แบบสอบถามในการวิจัยมีคุณภาพและความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยได้ทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัย 2 ด้าน คือ ด้านความแม่นยำตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) และด้านความเชื่อมั่น (Reliability) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. การหาความแม่นยำตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วนั้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องของเนื้อหา แล้วดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา
2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาระบุเรียบร้อยแล้ว จะนำแบบสอบถามมาทำการประเมินความเชื่อมั่น โดยการไปทดลองใช้กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) โดยเกณฑ์ที่นักวิจัยทั่วไปยอมรับกัน มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จะถือว่าชุดคำถามนั้นมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) หรือมีความคงเส้นคงวา (Consistency) เป็นที่ยอมรับ (Hair, J. F., JR., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, . C., 1998, p. 118 อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2565 หน้า 119-120) จากการคำนวณค่า Cronbach's Alpha โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ได้ค่าเท่ากับ 0.946 แสดงว่าแบบสอบถามมีระดับความเชื่อมั่นเป็นที่ยอมรับได้ สามารถนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการธุรการ รุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 208 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อมูลทั่วไปจากตำรา เอกสารประกอบการบรรยาย วารสาร วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ นโยบายผู้บริหาร กฎ ระเบียบ ประกาศ และข้อมูลเบื้องต้นของข้าราชการธุรการ รุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ และทำการลงรหัสในแบบสอบถาม
2. ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) จากนั้นตรวจสอบและอธิบาย นำผลที่ได้ในระดับนัยสำคัญของตัวแปรเพื่อพิสูจน์สมมติฐาน
3. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percent) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ประเมินระดับการบริหารองค์กรตามหลัก POSDCoRB และระดับการพัฒนาตนเอง
3. การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์การบริหารองค์กรตามหลัก POSDCoRB

### ผลการวิจัยและอภิปรายผล

#### ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการรัฐการ รุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุด สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ดังนี้

**เพศ** พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 37

**อายุ** พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี รองลงมา คือ ช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี ช่วงอายุ 41-50 ปี และช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ 51.4, 37.0, 10.1 และ 1.4 ตามลำดับ)

**ระดับการศึกษา** พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (คิดเป็นร้อยละ 70.2, 18.8 และ 11.1 ตามลำดับ)

**สถานที่ปฏิบัติงาน** พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ 53.4 และส่วนกลาง(กรุงเทพฯ) คิดเป็นร้อยละ 46.6

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการรัฐการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด

การพัฒนาตนเองของข้าราชการรัฐการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการรัฐการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาตนเองของข้าราชการรัฐการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุดด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทัศนคติ ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.49) รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.78) ด้านทักษะ ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.66) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 0.64) ตามลำดับ

**ด้านทัศนคติ** โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านมีความแม่นยำ น่าเชื่อถือ ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.52) รองลงมา คือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทำให้การประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ การจัดเก็บข้อมูล รับส่งข้อมูล มีความสะดวกมากขึ้น ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.63)

**ด้านการเรียนรู้** โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้ศึกษาแนวทางและวิธีการปฏิบัติงานของผู้ประสบความสำเร็จในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.70) รองลงมา คือ มีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.90)

**ด้านทักษะ** โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.81) รองลงมา คือ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสืบค้นข้อมูล การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.61)

**ด้านการแก้ปัญหา** โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อลดข้อผิดพลาด ลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = 0.63) รองลงมา คือ นำระบบคอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โทรศัพท์สมาร์ตโฟน และอุปกรณ์สนับสนุนต่าง ๆ ที่ทันสมัยมาเป็นเครื่องมือช่วยในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.91)

### **ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการ ธรรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด**

ปัจจัยการบริหารองค์กรส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการธรรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ ร้อยละ 80.4 ( $R^2 = 0.804$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า มี 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการบริหารบุคคล และด้านการสั่งการ ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการธรรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  ยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  และพบว่า มี 3 ด้าน คือ ด้านการประสานงาน ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน และด้านงบประมาณ ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการธรรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด จึงยอมรับสมมติฐาน  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_1$

#### **อภิปรายผล**

การทดสอบสมมติฐาน : ปัจจัยการบริหารองค์กรตามหลัก POSDCoRB ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการธรรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการธรรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ปัจจัยการบริหารองค์กรตามหลัก POSDCoRB ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการธรรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการบริหารบุคคล และด้านการสั่งการ และอีก 3 ด้าน คือ ด้านการประสานงาน ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน และด้านงบประมาณ ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด สามารถอภิปรายเพิ่มเติมได้ ดังนี้

**ด้านการวางแผน** มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด สามารถอภิปรายได้ว่า การบริหารองค์กรมีแผนที่จะพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน มีการจัดเตรียมการดำเนินงาน มีตัวชี้วัดการดำเนินงาน และวิเคราะห์รอบทิศทางเพื่อให้แผนที่วางไว้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสฏฐวุฒิ จินตามงคล (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน : กรณีศึกษา ร้านกาแฟสตาร์บัคส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมาย ซึ่งมีการปฏิบัติงานตามแผน มีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปประเมินและวางแผนพัฒนาตนเอง และสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพศาล ไกรสิทธิ์ (อ้างถึงใน พาริตา สุริยะพงศ์ไชย, 2564, หน้า 8) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวไปสู่ความปรารถนาสูงสุดและยิ่งใหญ่ ต้องมีลักษณะเฉพาะและมีความชัดเจนในเป้าหมาย นั่นก็คือการวางแผนที่ดี และเป้าหมายที่สำคัญของการพัฒนาตนเองมีดังนี้ เป้าหมายเกี่ยวกับงาน เป้าหมายเกี่ยวกับเงิน เป้าหมายเกี่ยวกับสุขภาพร่างกาย เป้าหมายเกี่ยวกับสุขภาพจิต เป้าหมายเกี่ยวกับครอบครัว และเป้าหมายเกี่ยวกับสุขภาวะทางปัญญา

**ด้านการจัดองค์กร** มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด สามารถอภิปรายได้ว่า การบริหารองค์กรมีการแบ่งโครงสร้างองค์กรเป็นส่วนงานต่าง ๆ ที่ชัดเจน มีสายการบังคับบัญชาที่เป็นระบบ มีความคล่องตัวในการประสานงาน โดยอาศัยปริมาณงาน คุณภาพงาน หรือจัดตามลักษณะเฉพาะของงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสลัน เจ๊ะตีแม (2565) ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะดิจิทัลสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสะพานสูง พบว่า ด้านปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วยนโยบายและการบริหารองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะดิจิทัลอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของ รัฐศิริรินทร์ ว่างานนท์ ( 2565ข, หน้า 6) โครงสร้างองค์กรมีการแบ่งหน้าที่อย่างเป็นทางการภายในองค์กร มีการจัดกลุ่มทำงาน ประสานงานกันภายใน และสิ่งที้นักบริหารจะต้องคำนึงถึง คือ ความเชี่ยวชาญในงาน การจัดกลุ่มงาน สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีขอบข่ายการควบคุม กระจายอำนาจ และมีมาตรฐานในงานที่ทำ

**ด้านการบริหารบุคคล** มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด สามารถอภิปรายได้ว่า การบริหารองค์กรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสลัน เจ๊ะตีแม (2565) ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะดิจิทัลสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสะพานสูง พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะดิจิทัลอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา ศรีมหาโพธิ์ (2564) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ด้านลักษณะงานที่ทำ ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติหรือค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากองค์กรมีการมอบหมาย

งานที่ตรงความรู้ความสามารถและความถนัด ลักษณะงานมีความน่าสนใจ ทำทหายความสามารถ ส่งผลให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์และนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย หรืองานที่มีลักษณะทำทหายความสามารถและน่าสนใจ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ วิชา พิงวิวัฒน์นิกุล (2565, หน้า 1) ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์การ เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้ที่ทำให้ทรัพยากรอื่น ๆ มีคุณค่าในการบริหารองค์การ จึงมีความจำเป็นในการที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่า โดยการเพิ่มศักยภาพของมนุษย์ให้สูงขึ้น

**ด้านการสั่งการ** มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตุกรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด สามารถอภิปรายได้ว่า การบริหารองค์การมีการสั่งการและการควบคุมบุคลากรให้ปฏิบัติงานมีความชัดเจนและเหมาะสม มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่มีความสอดคล้องกับความรับผิดชอบของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ พุฒนาชนสิน (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดพะพบ ว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน มีการควบคุมการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ รัฐศิริรินทร์ ว่างานนท์ (2565ข, หน้า 6) การบังคับบัญชาเป็นการแบ่งสายงานตามอำนาจการสั่งการตั้งแต่ผู้ที่มีอำนาจบังคับบัญชาสูงสุดในองค์การ โดยมีสิ่งที่ต้องพิจารณาประกอบคือ อำนาจหน้าที่ และเอกภาพในการสั่งการ

ปัจจัยการบริหารองค์การไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตุกรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการประสานงาน ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน และด้านงบประมาณ สามารถอภิปรายผลเพิ่มเติมได้ดังนี้

**ด้านการประสานงาน** มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตุกรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด สามารถอภิปรายได้ว่า การประสานงานขององค์การโดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับการประสานงานระหว่างหน่วยงานด้วยหนังสือและสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกันเพื่อลดความคาดเคลื่อน ผ่าน Line, E-mail เป็นต้น และมีกิจกรรมด้านต่าง ๆ ระหว่างหน่วยงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือ ซึ่งการประสานงานองค์การได้ให้ความสำคัญมากอยู่แล้วเห็นได้จากระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตุกรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ระดับมาก จึงไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตุกรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (2559, หน้า 5) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ยุทธศาสตร์ที่ 4 ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล หน่วยงานภาครัฐจะต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้เกิดการบริการในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้โดยไม่มีข้อจำกัด

**ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน** มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตุกรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด สามารถอภิปรายได้ว่า การรายงานผลการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับการมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและโปร่งใส การรายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งการรายงานผลการปฏิบัติงานองค์การได้ให้ความสำคัญอยู่แล้วเห็นได้จากความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตุกรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ระดับมาก จึงไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตุกรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ม.ป.ป.) การสะท้อนการเรียนรู้ เพื่อให้ทราบ

ความก้าวหน้าหรือพัฒนาการของทักษะความเข้าใจ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคคล โดยใช้เครื่องมือการประเมินตนเอง (Self-Assessment) และขอรับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หรือเพื่อนร่วมงาน (Feedback)

**ค่านิยมประมาณ** มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการธรรมาภิบาลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด สามารถอภิปรายได้ว่า การบริหารองค์กรทางด้านการงบประมาณดำเนินการตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำงบประมาณมีความสอดคล้องกับแผนการดำเนินงานและการบริหาร ซึ่งการบริหารองค์กรได้ให้ความสำคัญด้านงบประมาณอยู่แล้ว เห็นได้จากความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการธรรมาภิบาลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ระดับมาก จึงไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการธรรมาภิบาลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ David N. Hyman, 2011 : 191 (อ้างถึงใน รัฐศิริรินทร์ ว่างานนท์, 2565ก, หน้า 31) ระบบงบประมาณแบบแผนงาน (Planning Programming Budgeting System หรือ PPBS) เพื่อประโยชน์ในการวางแผนและเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ระบบการจัดการรายจ่ายภาครัฐบาลโดยการเปรียบเทียบข้อเสนองานของส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่เป้าประสงค์เดียวกัน งบประมาณแบบแผนงานจะประเมินผลผลิตของหน่วยงานแต่ละแห่งด้วยเชิงปริมาณ โดยมีเป้าหมายที่จะเลือกแผนงาน ซึ่งสามารถนำไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์ได้ด้วยต้นทุนที่ต่ำ ด้วยการวิเคราะห์เปรียบเทียบต้นทุนกับผลตอบแทน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการธรรมาภิบาลรุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหารองค์กรตามหลัก POSDCoRB โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหารองค์กรตามหลัก POSDCoRB ที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณารายข้อพบว่า มีการกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น การบริหารองค์กรด้านบริหารบุคคลควรหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้บุคลากรมีขอบเขตการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในขอบเขตของงานที่รับผิดชอบ เช่น จัดทำขอบเขตของงาน Terms of Reference (TOR) ให้มีความชัดเจนต่อผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน และส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ พัฒนาตัวเองในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อที่จะทราบว่าปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

2.2 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลการแสดงความคิดเห็นของข้าราชการธรรมาภิบาลรุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุด ที่เป็นจริงมากที่สุด เพื่อยืนยันข้อมูลทางสถิติให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2559). *แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม*. ค้นเมื่อ 21 พฤษภาคม 2566, จาก <http://library.nhrc.or.th/ULIB/dublin.linkout.php?url=http://www.onde.go.th/assets/portals/1/files/download/Digital%20Thailand%20Master%20Plan%20TH.pdf>
- เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยแบบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- เนตรนภา ศรีมหาโพธิ์. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2566, จาก [http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2564\\_164966\\_8936\\_6314830003.pdf](http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2564_164966_8936_6314830003.pdf)
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พรพรรณ พุฒินาชนสิน. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วารสารสมาคมนักวิจัย. 24(3), 290-305. ค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2566, จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jar/article/download/240759/163942/827415>
- พาริตา สุริยะพงศ์ไชย. (2564). *ความต้องการพัฒนาตนเองพนักงานระดับผู้บังคับบัญชาภาคเอกชนกลุ่มธุรกิจเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล. ค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2566, จาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/4142/1/TP%20HOM.009%202564.pdf>
- รัฐศิริจันทร์ ว่างานนท์. (2565ก). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการคลังสาธารณะและงบประมาณแผ่นดิน*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- รัฐศิริจันทร์ ว่างานนท์. (2565ข). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการของค์การและนวัตกรรมในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- รุสลัน เจดีแม. (2565). *การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะดิจิทัล สำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสะพานสูง*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2566, จาก [http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2565\\_1681968313\\_6414830075.pdf](http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2565_1681968313_6414830075.pdf)
- วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการของค์การและนวัตกรรมในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (ม.ป.ป.). *ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล*. ค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.ocsc.go.th/DLProject/dev-skill-dlp>
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2563). *แผนยุทธศาสตร์สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563-2566*. ค้นเมื่อ 22 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www2.ago.go.th/images/webfile/mission6366.pdf>
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2566). *แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ของสำนักงานอัยการสูงสุด*. ค้นเมื่อ 22 พฤษภาคม 2566, จาก <https://drive.google.com/file/d/1--ZVV6uTuxlydbml2FpV8eLHnfkjtGuv/view>

เสถียรวุฒิ จินตามงคล. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน : กรณีศึกษาร้านกาแฟสตาร์บัคส์ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก. ค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2566, จาก [https://mis.krirk.ac.th/librarytext/ MOA/2561/F\\_Setthawut\\_%20Chindamongkhon.pdf](https://mis.krirk.ac.th/librarytext/ MOA/2561/F_Setthawut_%20Chindamongkhon.pdf)