



การพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ
สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด

โดย

จิระเดช เสนีวาสน์

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2568



**THE DEVELOPING DIGITAL TECHNOLOGY ABILITY OF PERFORMANCE
OF ADMINISTRATIVE OFFICERS OF
THE OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL**

BY

JIRADECH SENEEVAS

**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
INSTITUTE OF PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC POLICY**

GRADUATE SCHOOL, RANGSI UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2025

ใบรับรองการศึกษาค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยรังสิต

เรื่อง การพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงาน
เลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด

**THE DEVELOPING DIGITAL TECHNOLOGY ABILITY OF PERFORMANCE OF
ADMINISTRATIVE OFFICERS OF THE OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL**

โดย จิระเดช เสนีวาสน์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต อนุมัติให้นับวิชาการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2568

.....

(เฉลิมพร เข็นเยือก)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

.....ประธานกรรมการสอบ

รศ.ดร.จุมพล หนิมพานิช

.....กรรมการ

รศ.ดร.ปธาน สุวรรณมงคล

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

รศ.ดร.จิระ ประทีป

ลิขสิทธิ์ของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งมั่นดำเนินการศึกษาวิจัยเพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่สมบูรณ์ที่สุด โดยได้รับการสนับสนุนจากหลายฝ่าย ในความสำเร็จของการศึกษาวิจัยนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ดร.เฉลิมพร เข็นเยือก รองคณบดีฝ่ายวิชาการและผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะที่กรุณาให้คำแนะนำ องค์กรความรู้ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอนของการดำเนินงานวิจัย จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ผู้วิจัยขอขอบคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ และเป็นแรงบันดาลใจในด้านวิชาการตลอดระยะเวลาของการศึกษา อันเป็นรากฐานสำคัญของการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขานุการ สำนักงานอัยการสูงสุดทุกท่านที่สละเวลาให้ข้อมูลด้วยความยินดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้งานศึกษาครั้งนี้ สมบูรณ์ที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบคุณครอบครัว เพื่อนร่วมรุ่น และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ให้กำลังใจและสนับสนุนในทุกด้านมาโดยตลอด จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และผู้สนใจในการเสริมสร้างความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างมีคุณค่าต่อไป

จิระเดช เสนีวาสน์

ผู้วิจัย

6610217 : จิระเดช เสนีวาสน์
 ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ : การพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน
 ของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด
 หลักสูตร : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
 อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ.ดร.จิระ ประทีป

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และ ระดับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล กับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน 3) เสนอแนวทางการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 120 คน คำนวณโดยใช้หลักการ G*Power วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าความแปรปรวน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และระดับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล กับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ในภาพรวม พบว่า ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ($r = .869$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ดังนั้น ผู้เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทำให้ระดับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานได้เพิ่มขึ้น และสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง เหมาะสมกับนโยบายการทำงานของหน่วยงานและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการกับการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบของบุคคลได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณค่ากับองค์กรอย่างยั่งยืน

(การศึกษาค้นคว้าอิสระมีจำนวนทั้งสิ้น 94 หน้า)

คำสำคัญ: การพัฒนา, ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล, การปฏิบัติงาน

6610217 : Jiradetch Seneevas
Independent Study Title : The Developing Digital Technology Ability of Performance of
Administrative Officers of the Office of the Attorney General
Program : Master of Public Administration
Independent Study Advison : Assoc.Prof. Chira Prateep, Ph.D.

Abstract

This research aimed to 1) study opinions regarding digital technology factors and the level of digital technology ability in work performance, 2) study the relationship between digital technology factors and digital technology ability in work performance, and 3) propose guidelines for developing digital technology ability in work performance of administrative officers of the Office of the Secretary, Office of the Attorney General. A quantitative research method was employed and collected data through questionnaires from 120 sample who administrative officers at the Office of the Secretary, Office of the Attorney General, determined using the G*Power principle. Data analyzed by descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics including analysis of variance (ANOVA) and correlation coefficient analysis

The research findings revealed that 1) the overall opinions of digital technology factors and the level of digital technology ability in work performance were at a high level. 2) The comparative of opinions of digital technology ability in work performance classified by personal factors was the respondents of different age groups had differing opinions toward to digital technology ability in work performance. 3) The relationship between digital technology factors and digital technology ability in work performance were high level of correlation ($r = .869$) at the 0.01 level of statistical significance. Therefore, the relevant authorities should focus on digital technology factors that enhance the level of digital technology ability in work performance. This enable for personnel to perform their tasks accurately and alignment with organizational policies, while also integrating digital technologies into responsibilities to effectively achieve organizational goals and ensure sustainable value creation.

(Total 94 pages)

Keywords: Developing, Digital Technology Ability, Performance

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูป	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.4 ขอบเขตการวิจัย	5
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล	10
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	17
2.3 ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด	29
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	42
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	44
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	44
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	46
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	49

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	49
3.5 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการศึกษา	50
บทที่ 4 ผลการวิจัย	51
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	52
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	54
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด	60
4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	65
4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล กับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด	73
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	75
5.1 สรุปผลการวิจัย	75
5.2 อภิปรายผล	82
5.3 ข้อเสนอแนะ	87
บรรณานุกรม	90
ประวัติผู้วิจัย	94

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ด้านเพศ	52
4.2	ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ด้านอายุ	52
4.3	ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ด้านระดับการศึกษา	52
4.4	ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ด้านรายได้สุทธิต่อเดือน	53
4.5	ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน	53
4.6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลด้านนโยบาย หน่วยงาน	54
4.7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลด้านผู้บริหาร	55
4.8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลด้านความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร	56
4.9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเทคโนโลยีดิจิทัลด้านระบบเทคโนโลยี ดิจิทัลและวัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	57
4.10	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเทคโนโลยีดิจิทัลด้านระบบเทคโนโลยี และวัสดุอุปกรณ์ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากร	58
4.11	สรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	59
4.12	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลใน การปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขานุการ สำนักงานอัยการ สูงสุด : ความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน	60
4.13	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลใน การปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขานุการ สำนักงานอัยการ สูงสุด : ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็ว มีคุณภาพ	61
4.14	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลใน การปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขานุการ สำนักงานอัยการ สูงสุด : ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่า	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.15	สรุปผลการวิเคราะห์ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด	64
4.16	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ	65
4.17	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ	66
4.18	การทดสอบรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว มีคุณภาพของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด	67
4.19	การทดสอบรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างคุ้มค่าของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด	68
4.20	การทดสอบรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม	69
4.21	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา	70
4.22	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้สุทธิต่อเดือน	71
4.23	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.24	ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล กับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด	73

สารบัญรูป

รูปที่		หน้า
2.1	ทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ	27
2.2	กรอบแนวคิดการวิจัย	43

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นระดับโลกในปัจจุบันที่สำคัญคือการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี ที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และเป็นการเปลี่ยนไปในหลากหลายรูปแบบ หลายประเทศทั่วโลก ต่างมุ่งพัฒนาเทคโนโลยีของประเทศให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อันจะทำให้เกิดความสามารถทางการแข่งขันของประเทศเพิ่มขึ้น และจากการพัฒนาของเทคโนโลยี ดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดดังกล่าว นำมาซึ่งการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล ในทุกภาค ส่วนของโลก ทั้งภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม การผลิต การบริการ โดยทิศทางการพัฒนา ประเทศไทยไปสู่การ เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่งและ ยั่งยืนในระยะยาวตามนโยบาย ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กรอบ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) และแนวคิด ประเทศไทย 4.0 โมเดลขับเคลื่อนสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เพื่อเป็นเป้าหมายในการ ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในอนาคต โดยมีเป้าหมาย เพื่อยกระดับศักยภาพของประเทศใน หลากหลายมิติ พัฒนาคมนในทุกช่วงวัย และขับเคลื่อนให้ประเทศไทยก้าวพันทันกับดักรประเทศรายได้ ปานกลางและพัฒนาไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ (Digital Thailand) ดังนั้นการกำหนดคน โนบาย ระดับชาติ (Nation Policy) จึงต้องให้ความสำคัญกับหลากหลายมิติโดยเฉพาะมิติด้านทุนมนุษย์ (Human Capital) หรือการมีคนเป็น ศูนย์กลางการพัฒนา (Development Centre) กล่าวได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนให้ประเทศได้พัฒนาเข้าสู่ ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (Digital Social) ดังนั้นแล้ว รัฐบาลจึงได้จัดทำนโยบายและแผน ระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561 – 2580) ซึ่งถูกกำหนดให้เป็น แผนแม่บทหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศ ในระยะ 20 ปี ซึ่งมีความ สอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติทั้ง 6 ด้าน โดยนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วย การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มีการกำหนด “ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนากำลังคนให้พร้อม เข้าสู่ยุคเศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัล” ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีความสามารถ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประกอบอาชีพ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะดิจิทัล

(Digital Skills) ของบุคลากรในภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนากำลังคน ดิจิทัล (Digital Workforce) ขึ้นมารองรับการทำงานในระบบเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) ของประเทศ

จากบริบทของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลและการพัฒนากำลังคน เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วดังกล่าวนั้น ไม่เพียงแต่เป็นคำเน้นการเพื่อตอบสนอง ความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจของประเทศ แต่ภาครัฐเองก็ให้ความสำคัญกับการ ขับเคลื่อนการดำเนินงานของภาครัฐให้เป็นรัฐบาลดิจิทัลด้วยเช่นกัน การตระหนักถึงการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการ ใช้นวัตกรรม (Innovation) การปฏิรูป (Reform) กระบวนการทางธุรกิจ (Business Process) การผลิต (Production) การค้าและการบริการ (Commerce and Service) การปรับปรุงประสิทธิภาพการ บริหารราชการแผ่นดิน และการยกระดับคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ของประชาชน โดยมีการ เตรียมความพร้อมหลายประการ อาทิ การสร้างโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) ที่ทันสมัยมี ขนาดเพียงพอ เหมาะสม การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิต และการเข้าถึงบริการสาธารณะ (Public Service) ของประชาชนทุกคน ทุกกลุ่ม ทุกท้องถิ่นอย่าง ทั่วถึงและเท่าเทียม การพัฒนากำลังคน การวิจัยพัฒนา (Research and Development) และนวัตกรรม (Innovation) รวมทั้งระบบการศึกษาด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างความพร้อมด้านไอซีที โดยรวมของประเทศ เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศ โดยแผนพัฒนา ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ในยุทธศาสตร์ที่ 5 ได้มีการกล่าวถึงการพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล โดยให้ความสำคัญในมิติของการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ทั้งบุคลากรภาครัฐและเอกชนทุกสาขาอาชีพ ตลอดจนส่งเสริม การพัฒนาบุคลากรวัยทำงานและวัยเกษียณให้มีความสามารถสร้างสรรค์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญ ฉลาด รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่รองรับเทคโนโลยีใหม่ใน อนาคตให้กับบุคลากรในสาขาวิชาชีพด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน และ การพัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2559)

ดังนั้นแล้วการพัฒนา กำลังคนภาครัฐอย่างข้าราชการพลเรือนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสังเกตเห็นและตระหนัก ว่าการพัฒนาทักษะและทัศนคติของข้าราชการพลเรือนให้ สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล ได้อย่างรอบรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีจะ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่การเป็นองค์กรรัฐ ที่ทันสมัย พร้อมขับเคลื่อนประเทศไปสู่การเป็น

ดิจิทัลอย่างรอบด้าน สำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยงานผู้รับผิดชอบการกำกับดูแลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน จึงได้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ให้หน่วยงานภาครัฐใช้เป็นกรอบการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ โดยกำหนดให้มีทักษะที่ควรให้การส่งเสริมและพัฒนา จำนวน 5 มิติการเรียนรู้ได้แก่ มิติที่ 1 รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น มิติที่ 2 เข้าใจนโยบาย กฎหมาย และมาตรฐาน มิติที่ 3 ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา มิติที่ 4 ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน บริหารจัดการ และนำองค์กร มิติที่ 5 ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ (สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2561)

ทักษะดิจิทัล (Digital Skills) จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสังคมโลกให้ดำรงอยู่และพัฒนาไปได้ด้วยดี ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรไปสู่การเป็นผู้ที่มีทักษะด้านดิจิทัลจึงเป็นสิ่งสำคัญของทุกองค์กร ทั้งนี้ คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 มีมติเห็นชอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2560) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม ที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล และให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน โดยแนวทางดังกล่าว ครอบคลุมข้าราชการพลเรือนสามัญและผู้ปฏิบัติงานในกระทรวง กรม และเจ้าหน้าที่หน่วยงานของรัฐ ข้าราชการฝ่ายพลเรือน ตลอดจนข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทั้งหมด

ในส่วนของผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการ ชูการ สังกัดสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งมากกว่า 132 ปี เป็นที่พึ่งด้านกฎหมายของรัฐและประชาชน เป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสังกัดทุกระดับได้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถด้านดิจิทัล ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในวิถีชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณค่า มีการดำเนินกิจกรรมเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่องให้กับบุคลากรผ่านการอบรมใน โครงการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน และพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ในการเป็นที่พึ่งด้านกฎหมายของรัฐและประชาชน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะ

ศึกษาความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสังกัดสำนักงานเลขานุการ สำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อนำเสนอข้อมูลสารสนเทศให้กับผู้บริหารหรือหน่วยงานที่มีความสนใจได้พิจารณาประกอบการดำเนินการในการพัฒนาความสามารถด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรในองค์กร ได้บรรลุเป้าหมายในการเป็นรัฐบาลดิจิทัล และส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เกิดคุณค่าสูงสุดต่อองค์กรต่อไปอย่างยั่งยืน

1.2 คำถามการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ดังต่อไปนี้

- 1) ความคิดเห็นปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และ ระดับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด อยู่ในระดับใด
- 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล กับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุดมีรูปแบบเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยดังต่อไปนี้

- 1) เพื่อศึกษาระดับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด
- 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล กับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด
- 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เน้นการศึกษาในกลุ่มข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังต่อไปนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้สามารถอธิบายความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยสามารถอธิบายได้ ดังต่อไปนี้

ขอบเขตปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย

- 1) ปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัล ด้าน นโยบายหน่วยงาน
- 2) ปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัล ด้าน ผู้นำ หรือผู้บริหารหน่วยงาน
- 3) ปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัล ด้าน ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ด้านเทคโนโลยี

ดิจิทัลของบุคลากร

- 4) ปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัล ด้าน ระบบเทคโนโลยีและวัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

ขอบเขตด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- 1) ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน : ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามเกณฑ์มาตรฐาน
- 2) ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน : ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว มีคุณภาพ
- 3) ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน : ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างคุ้มค่า

ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษานี้ สามารถอธิบายครอบคลุมเฉพาะความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างคือกลุ่มข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย ประชากรในการศึกษา

ครั้งนี้ คือข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในระยะเวลาที่ศึกษา มีจำนวน 323 คน ประกอบด้วย 13 หน่วยงาน ดังนี้

- 1) สำนักงานคลัง
- 2) สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 3) สำนักนิติการ
- 4) สำนักบริหารกลาง
- 5) สำนักบริหารงบประมาณ
- 6) สำนักบริหารเงินนอกงบประมาณและค่าธรรมเนียมความแพ่ง
- 7) สำนักบริหารทรัพย์สิน
- 8) สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
- 9) สำนักบริหารอาคารและที่ดิน ออกแบบและก่อสร้าง
- 10) สำนักยุทธศาสตร์ นโยบาย และ แผน
- 11) สำนักวิทยบริการ
- 12) สำนักวินัยและระบบคุณธรรม
- 13) สำนักสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาครั้งนี้ เก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลา มกราคม 2568 – กุมภาพันธ์ 2568 จึงสามารถอธิบายระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล กับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ได้ในช่วงระยะเวลาดังกล่าว

ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษานี้ มีอำนาจอธิบายระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด” ครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่าจะได้ประโยชน์จากการวิจัยดังต่อไปนี้

1) ทำให้ได้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด

2) ทำให้ได้สารสนเทศเพื่อเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ประกอบการวางแผนการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาเรื่อง ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เพื่อสร้างความเข้าใจในการผลการศึกษครั้งนี้ ในทิศทางเดียวกัน ดังต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะบุคคลของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยประกอบด้วย

เพศ หมายถึง ลักษณะเพศสภาพของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด

อายุ หมายถึง อายุของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด

รายได้สุทธิต่อเดือน หมายถึง รายรับรวมเฉลี่ยได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทน และค่าวิชาชีพที่ได้รับในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด

ปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด หมายถึง ปัจจัยภายในหน่วยงานที่เป็นปัจจัยสำคัญที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานของหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 5 ประการ คือ

1) ปัจจัยด้านนโยบายหน่วยงาน หมายถึง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวปฏิบัติ ด้านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลรวมถึงวัตถุประสงค์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด

2) ปัจจัยด้านผู้บริหารหน่วยงาน หมายถึง การสนับสนุน หรือการส่งเสริม การพัฒนาด้านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลรวมถึงวัตถุประสงค์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด

3) ปัจจัยด้านความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร หมายถึง ความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีดิจิทัลรวมถึงวัตถุประสงค์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ ให้บรรลุเป้าหมายการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด

4) ปัจจัยด้านระบบและอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน หมายถึง ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลรวมถึงวัตถุประสงค์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้สนับสนุนในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด

5) ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะ หน้าที่รับผิดชอบของส่วนงานต่างๆ ที่ต้องใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลรวมถึงวัตถุประสงค์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด

ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และ วัตถุประสงค์เทคโนโลยีดิจิทัลประกอบการปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงาน

ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ โดยการศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานนี้ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1) ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน : ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามเกณฑ์มาตรฐาน หมายถึงความสามารถของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ดิจิทัล ประกอบการปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้องตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับระบบ และ วัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

2) ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน : ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว มีคุณภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และ วัสดุอุปกรณ์ดิจิทัล เพื่อสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว

3) ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน : ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างคุ้มค่า หมายถึงความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และ วัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดการใช้ทรัพยากรหรือวัสดุสิ้นเปลืองลงได้อย่างมีนัยสำคัญ รวมถึงช่วยประหยัดทรัพยากรอื่นๆ ที่ใช้ประกอบการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยดังต่อไปนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
- 2.3 ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล

เทคโนโลยี : ความหมาย

เทคโนโลยี หมายถึง การนำวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในวงการต่าง ๆ หรือนำมาใช้ในสาขาต่าง ๆ เมื่อนำมาใช้แล้วจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบที่ปฏิบัติอยู่ ถ้าหากนำเทคโนโลยีมาใช้แล้วแต่วิธีการทำงานยังคงเหมือนเดิมอย่างที่เคยปฏิบัติมาหากเป็นอย่างนี้ไม่นับว่าเป็นเทคโนโลยี โดยเทคโนโลยีสามารถจำแนกได้ 5 ความหมาย คือ

- 1) เป็นระบบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวกับเทคนิค
- 2) เป็นการนำวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้แก้ปัญหาเชิงปฏิบัติ

- 3) เป็นการจักระบบข้อเท็จจริงและหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้เพื่อ จุดประสงค์ในทางปฏิบัติ และอาจรวมถึงหลักการที่ก่อให้เกิดผลทางการเรียนการสอน
- 4) เป็นการนำเอาความรู้ ด้านวิทยาศาสตร์และวิธีระบบมาใช้
- 5) เป็นการนำเอาความรู้ด้านตรรกศาสตร์ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ มาใช้เพื่อให้เกิดความเจริญทางวัตถุ (Good, 1959)

เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) คือการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสารสนเทศ ทำให้สารสนเทศมีประโยชน์และ ใช้งานได้กว้างขวางมากขึ้น เทคโนโลยีสารสนเทศรวมไปถึงการใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ ที่จะรวบรวม จัดเก็บ ใช้งาน ส่งต่อ หรือสื่อสารระหว่างกันในระบบสารสนเทศนั้นประกอบด้วย 5 ส่วนหลัก ๆ ได้แก่ บุคลากร (Man) ขั้นตอนการทำงาน (Process) ซอฟต์แวร์ (Software) ฮาร์ดแวร์ (Hardware) และข้อมูล (Information) ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญต่อวิถีชีวิตของประชาชน ทั้งด้านการติดต่อสื่อสาร (Communication) การเป็นแหล่งข้อมูลความรู้ การดำเนินธุรกิจ และอื่น ๆ อีกนับไม่ถ้วน (มาริยานันท์รัตน์, 2565) นอกจากนี้ ความพร้อม ความเหมาะสม และ ความสมบูรณ์ของอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีต่างๆ ที่ใช้ในชีวิตรประจำวันหรือในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถสร้างผลการดำเนินงานได้ดีขึ้น จากระบบ และวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ช่วยสนับสนุนให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว มีความคล่องตัวในการทำกิจกรรมต่างๆ ได้เพิ่มมากขึ้น จากความสามารถในการประยุกต์ใช้ระบบและเครื่องมือเทคโนโลยีในการจัดการกับข้อมูล เอกสารสำคัญ อาทิ การจัดเก็บ การเก็บรวบรวม การบันทึก การจัดการข้อมูล การวิเคราะห์และการแสดงผลข้อมูลประกอบการตัดสินใจให้กับทุกระดับในองค์กร เพื่อเพิ่มคุณค่าในหน้าที่รับผิดชอบของบุคคล การรักษาความปลอดภัย การเชื่อมโยงกับสื่อต่าง ๆ เช่น โทรศัพท์ วิทยุ โทรศัพท์ และหนังสือพิมพ์ ที่เกี่ยวข้องข้อมูลและกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ใช้ในการจัดการบุคลากรและ กระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ข้อมูล (พระมหากันดินันท์ เสงสกุล, 2564) ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ คือ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลข่าวสาร การจัดเก็บ การนำไปใช้ ประมวลผล ค้นคืน นำเสนอ ระบบสื่อสารต่าง ๆ จากคนหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่งหรือหลายคนทำให้เกิดความแม่นยำ รวดเร็ว ถูกต้อง ทันท่วงที การนำไปใช้ประโยชน์ในทุกระดับบุคคลและองค์กร ซึ่งครอบคลุมถึงการบริหารจัดการฐานข้อมูลในทุกระดับ (จิรวุฒิ คล่องแคล่ว, 2563)

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2565) ได้เสนอความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศไว้ว่า หมายถึง กระบวนการต่างๆ และระบบงาน ที่ช่วยให้ได้สารสนเทศที่ต้องการในที่นี่ หมายถึง เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ซึ่ง ส่วนมากแล้วจะหมายถึง เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องใช้สำนักงาน อุปกรณ์ โทรคมนาคมต่างๆ รวมทั้งซอฟต์แวร์ทั้งแบบสำเร็จรูป และแบบพัฒนาขึ้นเพื่อใช้งานเฉพาะด้าน ซึ่งเครื่องมือเหล่านี้จัดเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ และใช้เทคโนโลยี ระดับสูง ได้แก่ คอมพิวเตอร์หมายถึง คอมพิวเตอร์ที่สถานประกอบการมีไว้ใช้ใน การดำเนินธุรกิจ และสามารถใช้งานได้ ในการสำรวจครั้งนี้ จำแนกออกเป็น

1) คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล (Personal Computer : PC) ประกอบด้วย

1.1) คอมพิวเตอร์เดสก์ทอป (Desktop) หมายถึง เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ ใช้งานตาม บ้านและสำนักงาน ซึ่งถูกออกแบบมาให้ตั้งบน โต๊ะมีการแยกชิ้นส่วน ประกอบเป็น ซีพียู จอภาพ และแป้นพิมพ์ และรวมถึงคอมพิวเตอร์เดสก์ทอป แบบออลอินวัน (All In One Desktop) ซึ่ง ออกแบบมาสำหรับใช้งานแบบตั้งโต๊ะ แต่รวมเอาซีพียูผนวกเข้าไปร่วมกับจอภาพ

1.2) คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก/เน็ตบุ๊ก (Notebook/Netbook) หมายถึง เครื่อง คอมพิวเตอร์พกพาสำหรับเคลื่อนย้ายไปใช้งานในที่ต่างๆ โดยทั่วไป Netbook จะมีประสิทธิภาพการ ประมวลผลที่ด้อยกว่า Notebook แต่ประหยัดพลังงานมากกว่าซึ่ง เหมาะสำหรับการใช้งานเชื่อมต่อ ไร้สาย อินเทอร์เน็ต แอปพลิเคชัน และโปรแกรมที่ใช้ ประสิทธิภาพการประมวลผลต่ำ ขณะที่ Notebook จะมีประสิทธิภาพการประมวลผลด้านวิดีโอ และกราฟฟิกที่สูงกว่า Netbook โดยขึ้นอยู่กับอุปกรณ์ที่ใช้

1.3) แท็บเล็ตพีซี (Tablet PC) หมายถึง คอมพิวเตอร์ชนิดพกพาที่ทำงานด้วย ระบบสัมผัส (Touch Screen) สามารถเชื่อมต่อแบบไร้สาย เหมาะสำหรับการใช้งานอินเทอร์เน็ต และแอปพลิเคชัน เป็นพื้นฐานเช่นเดียวกับ Netbook

1.4) เวิร์คสเตชัน (Workstation) หมายถึง คอมพิวเตอร์แบบตั้ง โต๊ะที่มีความสามารถในการคำนวณด้านวิศวกรรม สถาปัตยกรรม หรืองานอื่นๆ ที่เน้น การแสดงผลด้าน กราฟฟิกต่างๆ เช่น การนำมาช่วยออกแบบภาพกราฟฟิกในโรงงาน อุตสาหกรรมเพื่อออกแบบ ชิ้นส่วนใหม่ๆ เป็นต้น ซึ่งจากการที่ต้องทำงานกราฟฟิกที่มีความละเอียดสูงทำให้เวิร์คสเตชันใช้ หน่วยประมวลผลที่มีประสิทธิภาพมาก รวมทั้งมีหน่วยเก็บข้อมูลสำรองจำนวนมากด้วย บางกลุ่ม เรียกเครื่องระดับ เวิร์คสเตชันนี้ว่า ซุปเปอร์ไมโคร (Supermicro) เพราะออกแบบมาให้ใช้งานแบบตั้ง โต๊ะ แต่ชิปที่ใช้ทำงานนั้นแตกต่างกันมาก เนื่องจากเวิร์คสเตชันส่วนมากใช้ชิปประเภท RISC

(Reduce Instruction Set Computer) ซึ่งเป็นชิปที่ลดจำนวนคำสั่งที่สามารถใช้สั่งงานให้เหลือเฉพาะที่จำเป็นเพื่อให้สามารถทำงานได้ด้วยความเร็วสูง

1.5) เทอร์มินัล (Terminal) เป็นเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ไม่สามารถประมวลผลข้อมูลได้ด้วยตนเอง มีความสามารถในการทำงานช้า เพราะต้องรอการประมวลผลจากเครื่องแม่ข่ายเท่านั้น เครื่องเทอร์มินัลประกอบไปด้วย จอคอมพิวเตอร์ แป้นพิมพ์ และเมาส์ เพื่อใช้ในการแสดงข้อมูลและส่งข้อมูลไปยัง เครื่องแม่ข่าย ทำให้ประหยัดค่าอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ได้อย่างมาก เครื่องเทอร์มินัล เมื่อออกจากเครื่องข่ายจะไม่สามารถทำงานได้แต่การดูแลรักษาระบบเครือข่ายที่ใช้เครื่องเทอร์มินัลจะง่ายกว่าระบบเครือข่ายที่ใช้เครื่องเวิร์คสเตชัน

2) คอมพิวเตอร์เพื่อการบริการและประมวลผลจากส่วนกลาง หมายถึง คอมพิวเตอร์ที่ติดตั้งไว้ส่วนกลาง เพื่อควบคุมการทำงานและให้บริการ คอมพิวเตอร์เครื่องอื่นๆ ได้แก่ เซิร์ฟเวอร์ เมนเฟรม มินิคอมพิวเตอร์ ซูเปอร์คอมพิวเตอร์ เว็บไซต์ข้อมูลเอกสารหนึ่งชุดบน เวิลด์ ไวด์ เว็บ ที่รวบรวมขึ้นจาก เว็บเพจ (Web page) จำนวนหลายๆ หน้าเข้าด้วยกัน และเว็บเพจที่เห็นเป็นหน้าแรกเมื่อเปิดเว็บไซต์ขึ้นมา เรียกว่า โฮมเพจ (Homepage) สรุปได้ว่า เว็บไซต์เปรียบ ได้กับหนังสือหนึ่งเล่ม ที่แต่ละหน้าคือเว็บเพจ มีโฮมเพจเป็นหน้าปกและถูกจัดเก็บ อยู่ในห้องสมุดขนาดใหญ่บน อินเทอร์เน็ต ที่เรียกว่า เวิลด์ ไวด์ เว็บ

การดำเนินธุรกิจผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือ พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ หรืออีคอมเมิร์ซ ในความหมายแบบกว้างๆ โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์จะครอบคลุมอุปกรณ์ทางอิเล็กทรอนิกส์ขั้นพื้นฐานต่างๆ เช่น โทรศัพท์ โทรสาร อีดีไอ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม เทคโนโลยีที่มีผลต่อพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์มากที่สุด คือ เครือข่าย อินเทอร์เน็ต ในการสำรวจครั้งนี้ หมายถึง สถานประกอบการที่มีการขายสินค้า หรือบริการให้ลูกค้าผ่านทางอินเทอร์เน็ต หรือหมายถึง การให้ลูกค้าสั่งซื้อสั่งจอง สินค้าหรือบริการผ่านทางอินเทอร์เน็ต (ผ่านทางหน้าเว็บไซต์ Social Network ตลาดกลางออนไลน์ Social Media Extranet EDI หรือทาง e-mail ก็ได้) ส่วนการชำระเงินหรือจัดส่งจะทำผ่านทางช่องทางใดก็ได้ โซเชียลมีเดีย (Social Media) หมายถึง แพลตฟอร์มดิจิทัลที่ถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแบ่งปันเรื่องราว กับสาธารณชนผ่านอินเทอร์เน็ต โดยผู้ให้บริการรายใหญ่ที่รู้จักกันดี ได้แก่ Facebook, Instagram, LINE, WeChat, TikTok, Twitter และ YouTube Electronic Data Interchange (EDI) หมายถึง การแลกเปลี่ยน ข้อมูลระหว่างองค์กรธุรกิจ ในรูปแบบมาตรฐานผ่านทางเครือข่ายคอมพิวเตอร์ แบบ VAN (Value Added Network) โดยรูปแบบมาตรฐานที่ใช้จะต้องได้รับการยอมรับจากกลุ่มผู้แลกเปลี่ยนข้อมูลหรือมาจากการพัฒนา

ของสถาบันที่ได้รับการยอมรับในมาตรฐานต่างๆ เช่น UN/EDIFACT เป็นต้น Intranet หมายถึง ระบบเครือข่ายการติดต่อสื่อสารภายในที่ใช้ โพรโทคอลเดียวกับอินเทอร์เน็ต และอนุญาตให้ใช้ติดต่อสื่อสารกัน ในองค์กร Extranet หมายถึง Intranet ที่ใช้โพรโทคอลเดียวกับอินเทอร์เน็ต เชื่อมต่อกับระบบคอมพิวเตอร์ที่อยู่ภายนอก ที่มีความเป็นส่วนตัวและปลอดภัย ซึ่ง อนุญาตให้ผู้ใช้ภายนอกที่ได้รับเลือกสามารถเข้าถึง Intranet ขององค์กรบางส่วนได้

LAN (Local Area Network) หมายถึง ระบบเครือข่ายการติดต่อสื่อสาร แบบเชื่อมต่อคอมพิวเตอร์เข้าด้วยกันภายในพื้นที่ระยะใกล้ เช่น บริเวณอาคาร เดียวกัน แพนกหรือสถานที่เดียวกัน เป็นต้น

องค์ประกอบเทคโนโลยี

เทคโนโลยีมีความสำคัญในการบริหารจัดการภายในองค์กร เพราะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบัน สิ่งแวดล้อมในโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและมีการแข่งขันทางธุรกิจ องค์กรที่มีระบบบริหารจัดการงานที่มีประสิทธิภาพและเข้าถึงข้อมูลได้อย่าง รวดเร็วเท่านั้นถึงจะอยู่รอดได้ในปัจจุบัน

มาริษา นันทรรัตน์ (2565) ได้กล่าวไว้ว่า ระบบเทคโนโลยี ประกอบด้วย 5 ส่วนหลัก ๆ ได้แก่ บุคลากร (Man) ขั้นตอนการทำงาน (Process) ซอฟต์แวร์ (Software) ฮาร์ดแวร์ (Hardware) และข้อมูล (Information)

1) บุคลากร (Man) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญมาก เพราะบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และเข้าใจถึง วิธีการในการดำเนินการ และการจัดการเกี่ยวกับสารสนเทศทั้งหมด จะสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

2) ขั้นตอนการปฏิบัติ (Process) หมายถึง ระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน การจัดเก็บรักษาข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบที่จะทำให้เป็นสารสนเทศพร้อมใช้งานได้ เช่น การกำหนดให้มีการป้อนข้อมูลทุกวัน การปรับปรุงแก้ไขข้อมูลให้ถูกต้องอยู่เสมอ เป็นต้น

3) เครื่องคอมพิวเตอร์ หรือฮาร์ดแวร์ (Hardware) เป็นอุปกรณ์ที่ประมวลผลข้อมูลเพื่อสร้างข้อมูลสารสนเทศ ซึ่งประกอบด้วยคีย์บอร์ด เมาส์ จอภาพ หน่วยระบบ และอุปกรณ์อื่น ๆ ซึ่งเครื่องคอมพิวเตอร์หรือฮาร์ดแวร์จะ ถูกควบคุมโดยซอฟต์แวร์ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้เกิดการจัดการสารสนเทศได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ

4) ซอฟต์แวร์ (Software) หรือ โปรแกรมในระบบคอมพิวเตอร์ ประกอบด้วยซอฟต์แวร์ระบบ (System Software) และซอฟต์แวร์แอปพลิเคชัน (Application Software) ซึ่งเป็นชุดคำสั่งที่เรียงเป็นลำดับขั้นตอน และมีหน้าที่สั่งให้เครื่องคอมพิวเตอร์ทำงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพื่อประมวลผลเพื่อให้ได้ผลลัพธ์เป็นสารสนเทศตามที่ต้องการ

5) ข้อมูล (Information) ข้อเท็จจริง หรือเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับบุคคล วัตถุหรือสถานที่ ข้อมูลมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะใช้เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการวางแผนงานสำหรับการบริหารจัดการ ดังนั้น ข้อมูลจะต้องมีความถูกต้อง มีความเที่ยงตรง เชื่อถือได้ มีความเป็นปัจจุบัน สามารถตรวจสอบได้ และมีความสมบูรณ์ชัดเจน

ดิจิทัล : ความหมาย

ดิจิทัล (Digital) เป็นคำที่มีความหมายเกี่ยวกับการแทนความหมายของข้อมูลด้วยตัวเลข โดยเฉพาะเลขฐานสอง หรือเป็นคำที่นำไปใช้เกี่ยวกับรูปแบบข้อมูลที่คอมพิวเตอร์สามารถจัดเก็บและจัดการได้ (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2565)

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

Polaridad (2024) อธิบายถึงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วในสาขาเทคโนโลยีดิจิทัล โดยแสดงถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในวิธีการสื่อสาร (Communication) การทำงาน (Work) และการใช้ชีวิตของมนุษย์ (Lifestyle) การพัฒนาในด้านอิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ และโทรคมนาคม ซึ่งให้เห็นว่าเทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นความสำคัญของการประมวลผล ช่วยให้ผู้ใช้สามารถเข้าถึงข้อมูล และแอปพลิเคชันต่าง ๆ ได้ทุกที่ทุกเวลา ช่วยให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทุกภาคส่วนได้สามารถเติบโตและปรับตัวตามความต้องการของตลาดได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้น เทคโนโลยีจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและเติบโตเป็นอย่างมากในยุคดิจิทัลนี้ นอกจากนี้แล้วการเชื่อมต่อจะมีความสำคัญต่อระบบงานต่างๆ มากขึ้นในอนาคต ในด้านของการสื่อสารเครือข่าย (Network) การเชื่อมต่อ (Connect) และการสื่อสารของมนุษย์ ซึ่งเทคโนโลยีนี้มีจุดเน้นสำคัญคือความรวดเร็วในการเชื่อมต่อ และมีความสามารถในการเชื่อมต่ออุปกรณ์จำนวนมากพร้อมกันได้ด้วยและจะเป็นสิ่งที่จะเพิ่มประสิทธิภาพของ Internet of Things (IoT) ช่วยให้สามารถเชื่อมต่ออุปกรณ์อัจฉริยะที่จะ

สนับสนุนกิจกรรมในทุก ๆ ด้านของชีวิตซึ่งสิ่งนี้จะเป็นก้าวสำคัญในการสร้างสรรค์รูปแบบการบริการใหม่ ๆ ที่สามารถเชื่อมต่อได้อย่างรวดเร็วและเชื่อถือได้

ในปัจจุบันเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างกว้างขวางในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันของมนุษย์ ซึ่งสาเหตุก็เพราะเทคโนโลยีสารสนเทศกลายเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการทำงานเกือบทุกด้าน นับตั้งแต่เรื่องการศึกษา การพาณิชย์ธุรกิจ ด้านเกษตรกรรม ด้านอุตสาหกรรม ด้านสาธารณสุข ด้านการวิจัยและพัฒนาต่าง ๆ ตลอดจนด้านการเมือง และงานการบริหารราชการ ซึ่งเทคโนโลยีได้เข้าไปช่วยให้การทำงานนั้น ๆ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ดังนั้นเทคโนโลยีจึงนับได้ว่ามีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในงานด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการวางแผนสามารถนำเทคโนโลยีไปใช้ในการวางแผนเกี่ยวกับการจัดการองค์กร การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการผลิตสินค้า การตลาด เป็นต้น ด้านการตัดสินใจสามารถนำสารสนเทศไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อเลือกแนวทาง หรือทางเลือกที่มีปัญหาน้อยที่สุดในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งการที่มีสารสนเทศที่สมบูรณ์ ทันสมัยและครบถ้วนจะช่วยให้การตัดสินใจถูกต้องรวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นหรือแม้กระทั่งด้านการดำเนินงานสามารถนำสารสนเทศไปใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ เช่น ใช้เพื่อควบคุมหรือติดตามผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกฎระเบียบวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร (พัฒน์พงษ์ อินทนนท์, 2565)

ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัลนั้น สามารถนำไปช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความเร็วในการทำงาน โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้เทคโนโลยีสารสนเทศยังช่วยในการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศมีความสำคัญอย่างมากในยุคดิจิทัลและเพื่อให้ทันต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน องค์กรที่มีระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและมีการเข้าถึงข้อมูลได้ อย่างเร็วเท่านั้นถึงจะอยู่รอด การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จในยุคดิจิทัลหรือยุคไทยแลนด์ 4.0 จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาระบบสารสนเทศและการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มความสามารถและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานและสร้างความเป็นเลิศในหลายๆ ด้านขององค์กร อีกทั้งยังช่วยให้องค์กรมีความยืดหยุ่น สร้างการปรับเปลี่ยนและการปรับตัวตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้ ซึ่งในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและลดเวลาการดำเนินงานสร้างความสะดวกสบายให้กับผู้ใช้งาน บุคลากรจะต้องมีความรู้และความเข้าใจในการใช้

เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถใช้งานระบบสารสนเทศ โดยระบบจะต้องมีการออกแบบให้ใช้งานง่าย ไม่ซับซ้อน และมีมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยที่ดีเพื่อปกป้องความปลอดภัยของข้อมูลองค์กรหรือผู้ใช้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศสู่ความเป็นเลิศขององค์กรนั้น เป็นเครื่องมืออันสำคัญที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จและเติบโตในยุคดิจิทัล และสามารถใช้งานได้หลายรูปแบบตามความต้องการและ การใช้งานของผู้ใช้งานในแต่ละสถานการณ์ เช่น การเก็บข้อมูล การบันทึกข้อมูล การแสดงผลข้อมูล การจัดทำสำเนาเอกสาร การถ่ายทอดหรือสื่อสารข้อมูล ซึ่งแต่ละรูปแบบจะมีบทบาทและการทำงานที่แตกต่างกัน การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่มีผลต่อชีวิตของเราในหลายด้าน เช่น การประมวลผลแบบคลาวด์ที่ช่วยให้ ผู้ใช้สามารถเข้าถึงข้อมูลและแอปพลิเคชันได้ทุกที่และทุกเวลา เช่น การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่มีการพัฒนาขึ้นเรื่อยๆ สามารถสร้างการโต้ตอบที่เป็นธรรมชาติ และเข้าใจความต้องการของผู้ใช้ได้อย่างแม่นยำ ความเป็นจริงเสมือน (VR) และความเป็นจริงเสริม (AR) มีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและการทำงาน ในหลายด้าน เช่น การศึกษา การแพทย์ และอุตสาหกรรม การเชื่อมต่อแบบ 5G ที่มีความสามารถในการเชื่อมต่ออุปกรณ์จำนวนมากพร้อมกัน ซึ่งเป็นจุดเด่นที่สามารถควบคุมและจัดการอุปกรณ์ต่าง ๆ ในบ้านหรือ สถานที่ทำงานได้อย่างสะดวก การประมวลผลควอนตัมที่มีความสามารถในการคำนวณที่มีประสิทธิภาพและ รวดเร็วกว่าคอมพิวเตอร์ทั่วไป สามารถนำไปสู่การพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ และการสร้างนวัตกรรม ทั้งนี้ทั้งหมดที่กล่าวมาอาจใช้เป็นเครื่องมืออันสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จและเติบโตในยุคดิจิทัลและเป็นส่วนสำคัญในการสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้กับองค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชนที่จะสามารถใช้ขับเคลื่อนองค์กรเพื่อผลักดันตนเองสู่ความเป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล (มุหัมมัดสาเก็ร์ เร้าแลบา, 2567)

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

2.2.1 ความสามารถ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525) ได้กล่าวถึงความสามารถไว้ว่า หมายถึง คุณสมบัติที่เหมาะสมในการปฏิบัติกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ซึ่งมีความหมายเช่นเดียวกับความสามารถในภาษาไทยหลายคำ ได้แก่ สมรรถภาพ หรือ สมรรถนะ เป็นต้น

พจนานุกรมภาษาอังกฤษ (Longman Dictionary of American English, A.U.A. Edition, อ้างถึงใน ขวัญเรือน วัฒนา 2534) ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถ คือ พลังและความชำนาญหรือทักษะที่จะทำ ที่จะคิด หรือทำอะไรๆ ก็ตาม ส่วน “Performance” คือ การปฏิบัติงานที่มุ่งให้เกิดผลของงาน

ลิขิต กาญจนภรณ์ (2548) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสามารถของมนุษย์ มี 4 ประการ คือ

1) ความสามารถทางปัญญาความรู้ ความคิด การสร้างสรรค์ โดยส่วนใหญ่แล้วจะเป็นกิจกรรมของสมองและระบบประสาท

2) ความสามารถของระบบจิตประสาทการเคลื่อนไหว ซึ่งหมายถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของอวัยวะส่วนต่างๆ ของร่างกาย เพื่อการทำกิจกรรม และการเคลื่อนไหวของ ร่างกายนี้เป็นผลมาจากความสมบูรณ์ของระบบประสาท

3) ความสามารถที่เป็นคุณธรรม การเห็นคุณค่าของความดีงาม การมีทัศนคติที่ดี เป็นเรื่องของความสูงส่งของสภาพจิตใจ การมีสัมปชัญญะ รู้จักรับผิดชอบชั่วดี เป็นสภาพแห่งจิตใจที่ คอยควบคุมการกระทำ การตัดสินใจของคนให้เป็นไปในทางที่มีเหมาะสม

4) ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน เรียกว่า ทักษะทางสังคม หมายถึง การเห็นคุณค่าของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ความสามารถในการยอมรับตนเอง และการยอมรับผู้อื่น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างปกติและมีความสุข

อมร นนทสุต (2548) กล่าวว่า ความสามารถ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนขององค์การ ซึ่งความสามารถของ มนุษย์เป็นผลมาจากสิ่ง 3 ประการ คือ

- 1) ความสามารถด้านสติปัญญา
- 2) ประสบการณ์การศึกษา
- 3) การฝึกอบรม เพื่อให้เกิดพัฒนาการและทักษะ

Klendlar (1974, อ้างถึงใน ถนอมศักดิ์ อิศระภาพ 2541) อธิบายว่าความสามารถ (Ability) หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมของคนที่มีแนวโน้มแสดงให้เห็นถึง ความชำนาญในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานนั้น

Funk & Wagnalis (1974 อ้างถึงใน ถนนมศักดิ์ อิศระภาพ, 2541) อธิบายความหมายของความสามารถในเชิงจิตวิทยาว่าความสามารถ (Ability) หมายถึง สิ่งที่บุคคลสามารถปฏิบัติ หรือกระทำได้โดยเป็นผลมาจากการพัฒนาและรับการฝึกอบรม

Fleiseman & Barlett (1969 อ้างถึงใน ลิขิต กาญจนภรณ์ 2548) ได้สำรวจงานวิจัยทางจิตวิทยา การศึกษาเกี่ยวกับความสามารถของ มนุษย์แล้วสรุปว่า ความสามารถของมนุษย์ จะมี 5 ลักษณะ คือ

- 1) ความสามารถเป็นผลผลิตของวุฒิภาวะและการเรียนรู้ วุฒิภาวะจะเป็นตัวกำหนดขอบเขตความจำกัดของความสามารถที่จะเรียนรู้หรือพัฒนาไปได้ การฝึกหัด การได้มีประสบการณ์ จะช่วยส่งเสริมให้สิ่งที่ถึงวุฒิภาวะแล้วเกิดความเจริญขึ้นมา
- 2) ความสามารถมีลักษณะคงที่และยากต่อความเปลี่ยนแปลงในวัยผู้ใหญ่ เช่น ความ คล่องของการใช้มือ จะพัฒนาได้ดีในวัยเด็กตอนปลายและวัยรุ่น แต่เมื่อถึงวัยผู้ใหญ่ตอนปลายแทบ จะไม่มีการเปลี่ยนแปลง
- 3) ความสามารถในสภาพปัจจุบันจะมีผลต่ออัตราความก้าวหน้าของการเรียนรู้งาน ใหม่ บางงาน หมายความว่าความสามารถของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น ความสามารถชนิดหนึ่ง จะ เป็นพื้นฐานของความสามารถอีกชนิดหนึ่งได้
- 4) ความสามารถในสภาพปัจจุบันจะมีผลต่ออัตราเร็วในการเรียนงานใหม่
- 5) เมื่อระบุถึงความสามารถหมายถึงความสามารถในภาพรวมไม่เฉพาะเจาะจง

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าความสามารถจะเกิดได้จากผลของการมีวุฒิภาวะ และจากการฝึกฝน หรือได้รับการพัฒนาทักษะในด้านนั้นๆ ซึ่งในที่นี้หากข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ได้มีการฝึกฝนหรือพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ มา จะทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้ดีเมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในหน้าที่ นอกจากนี้ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด เอง ต้องมีความพยายาม หรือการมุ่งมั่นแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มีการเรียนรู้ เพื่อสร้างหรือแสวงหาความรู้ใหม่และฝึกฝนพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเช่นกัน จากหลักการและแนวคิดที่กล่าวมาโดยความสามารถในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น คือบุคลากรจะเกิดความรู้ ความคิด และเข้าใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ และสามารถทำสิ่งนั้น ได้อย่างถูกต้องโดยมีใจรักในงานและเห็นคุณค่าของงานในวิชาชีพที่ตนทำ ซึ่งเป็นผลจากการที่บุคคลเรียนรู้ ได้ประสบการณ์ หรืออบรมจนพัฒนาตนเองได้ และแสดงออกมาอย่างเหมาะสมในการที่จะกระทำ หรือแก้ปัญหาการทำงานของตนเองตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงาน

การศึกษาถึงความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการจำนวนมากได้อธิบายโดยใช้แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ (Competency Theory) มาประกอบการอธิบายถึงความสามารถที่บุคคลต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมทั้ง “ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ (Attitude)” ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ใช้ในการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งในองค์การภาครัฐ และ ภาคเอกชน ตัวอย่างเช่น ทนายความจะต้องมีความรู้เรื่องกฎหมาย มีทักษะในการเจรจา และมีเจตคติที่ดีต่อประชาชน จะสามารถสร้างความเชื่อมั่นและประสิทธิภาพในการเป็นที่พึ่งทางกฎหมายได้ดีกว่าผู้ที่ขาดสมรรถนะเหล่านี้ โดยแนวคิดด้านสมรรถนะ จะเน้นถึงความสามารถเชิงพฤติกรรม หรือ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ (Boyatzis, 1982) อันจะส่งผลทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ความหมายของ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2521) กล่าวว่า ความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องกำหนดการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2522) ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานของมนุษย์ว่า มาจากสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ ความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ การศึกษา และการอบรม การมีประสบการณ์ และรู้จักจัดความสามารถของตนเองได้ ย่อมทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดี แต่จำนวนปีที่เคยทำงานมาไม่ได้เป็นเครื่องประกันว่าคนที่มีระยะเวลาในการทำงานนานกว่าจะมีประสบการณ์มากกว่าคนที่ทำงานน้อยกว่า ทั้งนี้เพราะแต่ละวันที่ทำงานย่อมมีประสบการณ์ต่างกัน

ชม ภูมิภาค (2526) กล่าวว่า บุคคลแต่ละคนมีความสามารถในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันไป ทั้งสติ ปัญญา สมรรถภาพทางร่างกายที่บุคคลได้รับการถ่ายทอดทางพันธุกรรมจากยีนในโครโมโซม และด้านสิ่งแวดล้อมจากการอบรมเลี้ยงดูที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานจึงแตกต่างกันไป และทำให้ประสบผลสำเร็จแตกต่างกัน

การที่จะปฏิบัติงานใดๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายนั้นสิ่งสำคัญ คือ บุคคลที่รับผิดชอบงานนั้นๆ จะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นได้เป็นอย่างดี องค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่เป็นปัจจัยของการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละบุคคลในองค์กร นั่นคือความสามารถ จะเป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะ (Capacity) ของบุคคลในการทำงานเพื่อองค์กร ความสามารถเป็นอิทธิพลที่มีผลต่อลักษณะของตัวบุคคล ผลงานขององค์กรจะมีประสิทธิภาพ หรือไม่ จึงขึ้นอยู่กับความสามารถของตัวบุคคลในองค์กร (Hunt, 1979 อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2536)

ดังนั้น จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือในองค์การสามารถประเมินได้จากผลสำเร็จในการทำงานที่บรรลุเป้าหมายได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นนั้นอาจเป็นไปตามเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดหรืออาจมีประสิทธิภาพมากกว่าที่กำหนด เกินความคาดหวังไปได้อย่างเหมาะสม โดยจะเกิดขึ้นได้จากการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ รวมถึงความยินดี เต็มใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีการแสวงหาวิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ให้ผลการปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด และยังส่งผลให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นอย่างมีคุณค่า มีความน่าเชื่อถือในผลการปฏิบัติงานที่มีความถูกต้องสมบูรณ์ บุคลากรมีความยินดี มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานได้สำเร็จได้อย่างรวดเร็ว จากศักยภาพ ความสามารถ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในงานที่มีคุณค่านั่นเอง โดยในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาถึงความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ว่ามีระดับความสามารถอยู่ในระดับใด เพื่อให้ได้สารสนเทศไปประกอบการวางแผนพัฒนาความสามารถให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ประโยชน์ของความสามารถในการปฏิบัติงาน

- 1) ช่วยทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 2) ช่วยเพิ่มกลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงานและช่วยลดความซ้ำซ้อนของงาน
- 3) ช่วยทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยวิธีการที่รวดเร็ว
- 4) ช่วยทำให้หน่วยงานหรือองค์การมีความเจริญก้าวหน้า หรือพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

5) ทำให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ลดความสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลา ทรัพยากร และกำลังคน

6) หน่วยงานหรือองค์การมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ เทคนิค วิธีการ ด้วยวิธีการทำงานที่เหมาะสม ลดปัญหาอุปสรรคและมีความสุขในการทำงาน

7) ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง เมื่อพัฒนาตนเองแล้วจะสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนานั้น ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานและองค์กรต่อไป

โดยปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่สำคัญ คือ ต้องมีการคิดวิเคราะห์ว่ามีวิธีการใดที่ทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบนั้นได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายได้อย่างมีคุณค่า ในขณะที่เดียวกันผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมีความสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ เกิดความมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถ มักมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1) มีเพื่อนร่วมงานที่ดี คือในการทำงานนั้นบุคคลจะต้องรู้จักหน้าที่และมีความรับผิดชอบ และค้นคว้าแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ทำตัวให้เป็นที่ยรักของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การที่บุคคลทำตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี ไม่เพียงแต่จะทำให้บุคคลนั้นทำงานอย่างมีความสุขเท่านั้น แต่ยังเป็นการเพิ่มความก้าวหน้าอีกด้วย การช่วยเหลือคนอื่นอยู่เสมอ จะทำให้ได้รับความช่วยเหลือตอบแทน ดังนั้น เมื่อติดขัดปัญหาอะไรก็ตามก็จะสามารถผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

2) มีมารยาทในการทำงาน การทำงานโดยยึดถือระเบียบ และเคารพกฎกติกา จะทำให้บุคคลอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ไร้อุปสรรคในการทำงาน การรู้จักมารยาทในการทำงาน ไม่เพียงเป็นการเคารพผู้อื่น แต่ยังเป็นการเปิดโอกาสให้คนอื่นได้เคารพบุคคลนั้นด้วย เคารพในความเป็นคนทำงานมืออาชีพ รู้ว่าอะไรควรทำและอะไรไม่ควรทำในที่ทำงาน

3) มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลมีความสุขมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นเหตุผลหนึ่งที่จะทำให้บุคคลนั้นเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนร่วมงาน การสร้างรอยยิ้มในที่ทำงาน ถือเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์กร ได้รับรู้ถึงบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร เมื่อมีความสุข ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะเกิดขึ้นตามมา

4) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทุกระดับในองค์กร ทั้งในระดับผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้การทำงานมีความราบรื่นมากขึ้น การขอความร่วมมือหรือขอความช่วยเหลือจากภาคส่วนต่างๆ ก็สามารถทำได้ง่ายขึ้น เพื่อนร่วมงานทุกระดับ จะให้ความช่วยเหลือด้วยความยินดี เต็มใจ อันเนื่องจากการช่วยเหลือระหว่างกัน

และกันอย่างต่อเนื่อง เมื่อสมาชิกในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานเดียวกัน มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือกัน การดำเนินงานขององค์กรก็จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยที่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพนั้นมีอยู่หลายแนวทาง ขึ้นอยู่กับว่าจะใช้วิธีไหนที่สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานหรือองค์กรมากที่สุด แต่การปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิภาพได้อย่างเต็มที่ ต้องเกิดจากการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขควบคู่กันไปด้วย หากวันใดวันหนึ่งบุคคลเริ่มรู้สึกท้อแท้ เบื่อหน่ายในงาน ผู้บริหารรวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้อง ต้องพิจารณาหาแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานเพื่อรักษาประสิทธิภาพในการทำงานนั้นไว้อย่างยั่งยืน

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาถึงระดับความสามารถของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยศึกษาความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในด้านต่อไปนี้

1) ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน : ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามเกณฑ์มาตรฐาน เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีการปฏิบัติตามนโยบายต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมตามหน้าที่รับผิดชอบ

2) ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน : ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว มีคุณภาพ มีปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด

3) ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน : ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างคุ้มค่า หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือสำเร็จตามแผนงานตามที่หน่วยงานวางแผนไว้ได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ โดยใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่า ประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดของของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด

ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561–2580 ได้กำหนดเป้าหมายสำคัญในภาพรวม คือ 1) เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศด้วยการใช้นวัตกรรมและ เทคโนโลยีดิจิทัล 2) สร้างโอกาสทางสังคมอย่างเท่าเทียมด้วยข้อมูลข่าวสารและบริการต่าง ๆ ผ่านสื่อดิจิทัล 3) เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของ

ประชาชนด้วยการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรทุกกลุ่มมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล รวมถึงการปฏิรูปกระบวนการทำงานและการให้บริการของภาครัฐ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและการใช้ประโยชน์จากข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สดช.) ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดการเข้าใจดิจิทัล เพื่อรองรับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของรัฐบาล จึงได้ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความเข้าใจดิจิทัลผ่านกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาการเข้าใจดิจิทัล เกิดการบูรณาการเชื่อมโยงข้ามหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน การจัดเก็บข้อมูลฐาน (Baseline) ด้านการเข้าใจดิจิทัลของประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและกำหนดทิศทางในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะทางด้านดิจิทัลแก่ประชาชนได้อย่างเหมาะสม การกำหนดมาตรการพัฒนาให้เกิดการเข้าใจดิจิทัลที่เหมาะสมและทั่วถึง การพัฒนากลไกติดตามข้อมูลข่าวสารออนไลน์เพื่อนำเสนอข้อเท็จจริงของข้อมูลข่าวสารที่เป็นอันตรายต่อสังคม อันเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

โดยสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สดช.) ได้รวบรวมและทำการเปรียบเทียบเนื้อหาและขอบเขตที่เกี่ยวข้องกับความสามารถด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ประกอบด้วย

- 1) ความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)
- 2) ความสามารถด้านการควบคุม กำกับ และ การปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบายและมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Gigital Governance, Standard and compliance)
- 3) ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology)
- 4) ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล (Digital Process and Service Design)
- 5) ความสามารถการบริหารกลยุทธ์และการจัดการ โครงการ (Strategic and Project Management)
- 6) ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership)
- 7) ความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล (Digital Transformation)

คณะกรรมการยุโรป (European Commission: EU) สหภาพยุโรป (EU) กำหนดสมรรถนะด้านดิจิทัลพื้นฐานของประชากรในประเทศสมาชิกกลุ่มสหภาพ เนื่องจากตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีทางดิจิทัลซึ่งจะเป็นสิ่งผลักดันให้เกิดนวัตกรรม การเติบโตและการสร้างงานในโลกเศรษฐกิจ อีกทั้งสมรรถนะด้านดิจิทัลจะมีบทบาทที่สำคัญในชีวิตประจำวันของประชาชน ตลอดจน จะเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักของการจ้างงาน ดังนั้น EU จึงได้พัฒนา European Digital Competence Framework เพื่อเป็นกรอบในการระบุสมรรถนะที่จำเป็น โดยเน้นองค์ประกอบของความรู้ ทักษะ และแนวความคิด ประกอบด้วย 5 สมรรถนะหลัก ดังนี้

1) Information and data literacy ความสามารถในการระบุความต้องการ การค้นหาและเรียกใช้ข้อมูล สารสนเทศ รวมถึงเนื้อหาดิจิทัลอื่น ๆ โดยสามารถระบุความเกี่ยวข้องของแหล่งที่มา และเนื้อหา รวมถึงสามารถ จัดเก็บ จัดการ และจัดระเบียบข้อมูล สารสนเทศ รวมถึงเนื้อหาดิจิทัล ได้

2) Communication and collaboration ความสามารถในการโต้ตอบ สื่อสาร และทำงานร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล โดย คำนึงถึงความแตกต่างของวัฒนธรรม อีกทั้งสามารถมีส่วนร่วมในสังคมผ่านการใช้บริการดิจิทัลของ ภาครัฐและเอกชน

3) Digital content creation ความสามารถในการสร้างและปรับเปลี่ยนเนื้อหาดิจิทัล โดยอยู่บนพื้นฐานความรู้ ความเข้าใจภายใต้กฎหมายลิขสิทธิ์และใบอนุญาต

4) Safety ความสามารถในการป้องกันอุปกรณ์เนื้อหา ข้อมูลส่วนบุคคล และความเป็นส่วนตัว โลกดิจิทัล โดยมีความตระหนักถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกันอย่างถูกต้องในสังคม

5) Problem Solving ความสามารถในการระบุความต้องการและปัญหา รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหา ในสภาพแวดล้อมดิจิทัล และความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อพัฒนานวัตกรรมใน กระบวนการและสินค้า

The Essential Digital Skills Framework (EDSF) รัฐบาลสหราชอาณาจักร ได้ทบทวนกรอบทักษะดิจิทัลที่จำเป็น (The Essential Digital Skills Framework (EDSF)) ในปี 2018 เพื่อกำหนดทักษะที่จำเป็นสำหรับประชาชนวัยทำงานให้สามารถมีส่วนร่วมในโลกดิจิทัลยุคปัจจุบัน และอนาคตได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัย โดยทักษะในกรอบดังกล่าวจะรวมถึงทักษะพื้นฐาน (Foundation skills) สำหรับประชาชน ที่ไม่คุ้นเคยกับการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล และทักษะสำหรับการทำงานและการใช้ชีวิต (life and work skills) ประกอบด้วย 5 ประเภททักษะดิจิทัลที่สำคัญ ดังนี้

1) Communicating ความสามารถในการสื่อสาร ทำงานร่วมกัน และแลกเปลี่ยนความคิด

2) Handling information and content ความสามารถในการใช้อุปกรณ์ดิจิทัล ค้นหา เก็บรวบรวมและประมวลผลข้อมูล อย่างปลอดภัย รวมไปถึงความสามารถในการระบุและแก้ไขปัญหาเชิงเทคนิค

3) Transacting ความสามารถในการลงทะเบียนและสมัครใช้บริการ ซื้อและขายสินค้าและบริการ ตลอดจนจัดการธุรกรรมออนไลน์ได้อย่างปลอดภัย

4) Problem Solving ความสามารถในการระบุและแก้ไขปัญหาโดยใช้เครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล หรือ บริการออนไลน์ในการแก้ไขปัญหา 5) Being safe and legal online มีองค์ความรู้ด้านกฎหมาย กฎระเบียบและวิถีปฏิบัติบนโลกดิจิทัลซึ่งส่งผลให้สามารถใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างปลอดภัย

2.2.3 แนวคิดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

รัฐบาลไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรภาครัฐซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบในหลักการเกี่ยวกับ “แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล” เมื่อเดือน กันยายน 2560 ตามที่สำนักงาน ก.พ. นำเสนอ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรภาครัฐ ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ใช้เป็นกรอบการดำเนินงานเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ซึ่งเป็นการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการมีความรู้ความสามารถในการเข้าใจและตระหนักถึงเทคโนโลยีดิจิทัล และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยแนวทางดังกล่าวมีสาระสำคัญ สรุปได้ดังนี้

1) แนวทางดังกล่าวมีวัตถุประสงค์จัดทำขึ้นเพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะ ด้านดิจิทัลที่เหมาะสม สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีเพื่อสร้างความ พร้อมในการปฏิบัติงาน

2) มีเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายทั้ง 6 กลุ่ม ดังนี้

2.1) ผู้บริหารระดับสูง (Executive) พัฒนาเพื่อให้เป็นผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ ที่สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กร เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

2.2) ผู้อำนวยการกอง (Manager) พัฒนาเพื่อให้เป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลง ด้าน ดิจิทัลระดับองค์กร ที่สามารถสื่อสารนโยบายขององค์กรมาสู่ระดับปฏิบัติ

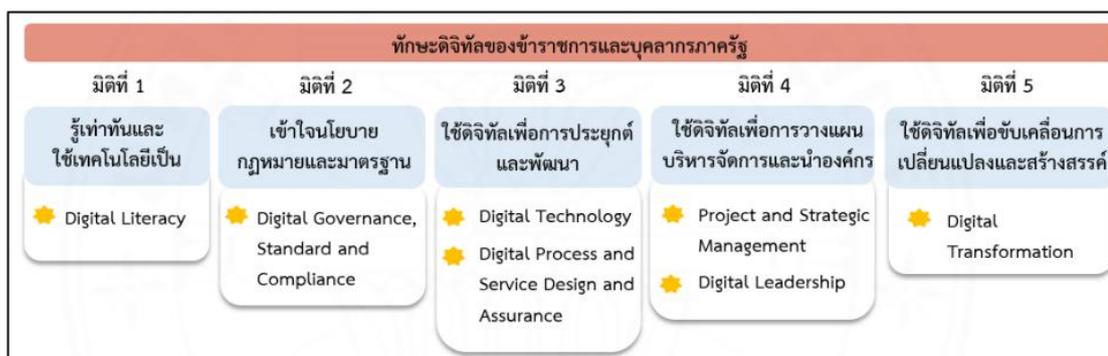
2.3) ผู้ทำงานนโยบายและวิชาการ (Academic) พัฒนาเพื่อให้เป็นผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัล เพื่อสนับสนุนนโยบายที่สามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ

2.4) ผู้ทำงานด้านบริการ (Service) พัฒนาเพื่อให้เป็นผู้อำนวยการความสะดวก ด้านดิจิทัลภาครัฐ ที่สามารถให้บริการ ให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวก หรือให้คำแนะนำ ในรูปแบบดิจิทัล

2.5) ผู้ปฏิบัติงานด้านดิจิทัล (Technology Specialist) พัฒนาเพื่อให้เป็นผู้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีขององค์กร ที่สามารถบริหาร โครงการ หรือเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ปฏิบัติงาน

2.6) ผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ (Others) พัฒนาเพื่อให้เป็นผู้ปฏิบัติงานภาครัฐที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม

3) กำหนดให้มีทักษะที่ควรให้การส่งเสริมและพัฒนา จำนวน 5 มิติการเรียนรู้ 7 กลุ่มทักษะ ดังนี้



รูปที่ 2.1 ทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

ที่มา : สำนักงาน ก.พ., 2560

มิติที่ 1 รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น ประกอบด้วย 1 กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy Skill Set)

มิติที่ 2 เข้าใจนโยบาย กฎหมายและมาตรฐาน ประกอบด้วย 1 กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตาม กฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard and Compliance Skill Set)

มิติที่ 3 ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา ประกอบด้วย 2 กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพ องค์กร (Digital Technology Skill Set) และกลุ่มทักษะด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการ ด้วยระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ (Digital Process and Service Design Skill Set)

มิติที่ 4 ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน บริหารจัดการ และนำองค์กร ประกอบด้วย 2 กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการจัดการโครงการและการบริหารกลยุทธ์ (Project and Strategic Management Skill Set) และกลุ่มทักษะด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership Skill Set) มิติที่ 5 ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1 กลุ่ม ทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ด้านดิจิทัล (Digital Transformation Skill Set) โดยทักษะด้านดิจิทัลที่ปรากฏในแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล เป็นทักษะทั่วไป (Generic Skills) จะไม่ครอบคลุม ถึงทักษะเฉพาะทางสำหรับวิชาชีพ (Professional Skills)

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า เมื่อข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ได้ศึกษาเรียนรู้มาแล้วสามารถนำ ความรู้ที่ได้เรียนมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายมาปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน และ นโยบายของผู้นำหรือหัวหน้าหน่วยงานตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา โดยในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด จะต้องสามารถปฏิบัติงาน โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาประกอบการสร้างสรรค์ผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการกับผู้เกี่ยวข้อง หรือหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ตามกฎ ระเบียบ นโยบายด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หรือตามมาตรฐานด้านการควบคุม กำกับ ดูแลความปลอดภัยด้านการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถใช้วัสดุ อุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เช่นการใช้สารสนเทศ และ เครื่องมืออุปกรณ์ ต่างๆ

มาช่วยเพิ่มคุณภาพในการปฏิบัติงาน โดยต้องคำนึงถึงหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลร่วมด้วยตลอดเวลา

2.3 ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานอัยการสูงสุด

สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด

สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นองค์กรในการใช้กฎหมายเพื่อรักษาความยุติธรรมให้กับประชาชนและสังคม ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีความสำคัญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือสนับสนุนการทำงานและพยายามพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลให้เข้ากับกระบวนการทำงาน การบริหารจัดการองค์กรและการสร้างนวัตกรรมในการทำงานเพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของสำนักงานอัยการสูงสุดให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง และโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ เพื่อนำสำนักงานอัยการสูงสุดไปสู่ศูนย์กลางการให้บริการข้อมูลและบริการความยุติธรรมในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศ (AGO e-Justice Hub) สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานของสำนักงานอัยการสูงสุด ได้กำหนดนโยบายหลักที่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไว้ว่า “นำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมสมัยใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดค่าใช้จ่ายทั้งของภาครัฐ และประชาชนให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้อย่างทั่วถึง สะดวก และรวดเร็ว” สำนักงานอัยการสูงสุด จึงต้องดำเนินการปรับเปลี่ยนแผนและนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารของประเทศ เพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนองค์กรอัยการยุคใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Transformation) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยนโยบายและยุทธศาสตร์ในการปฏิรูปงานด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์อย่างสร้างสรรค์ เพื่อลดขั้นตอนการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการสูงสุดบนหลักธรรมาภิบาล

ประกอบกับนโยบาย ของรัฐบาลที่มุ่งเน้นในการนำเทคโนโลยีมาเป็นส่วนสนับสนุนที่สำคัญในการทำงาน เช่น นโยบายไทยแลนด์ 4.0 แผนปฏิรูปประเทศด้านกระบวนการยุติธรรม ส่งผลให้สำนักงานอัยการสูงสุดต้องปรับวิถีคิดและวิธีการทำงาน จึงได้ มุ่งเน้นการพัฒนาต่อยอดให้เกิดระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นมาตรฐานมีความปลอดภัยรองรับการทำงาน พร้อม ทั้งสามารถเชื่อมโยงเพื่อแลกเปลี่ยนจะเห็นบูรณาการข้อมูลภายในหน่วยงานและกับหน่วยงานภายนอก รวมทั้ง

ให้ความสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรและการสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (แผนพัฒนา ด้านดิจิทัลสำนักงานอัยการสูงสุด 2564) ต่อมาได้มีการจัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2564 เพื่อเป็นกรอบในการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานอัยการสูงสุดในด้านอำนวยความสะดวก การรักษาผลประโยชน์ของรัฐ

การบริหารจัดการและการบูรณาการข้อมูลการปรับกระบวนการทัศน์และยกระดับศักยภาพบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดให้มีทักษะในการจัดการและนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมสมัยใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานอย่างฉลาด และคุ้มค่า โดย สำนักงานอัยการสูงสุดมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะทั้งในด้านความรู้ทักษะ และทัศนคติ ให้เหมาะสมกับบทบาทและภารกิจตามกฎหมายของอัยการ โดยการพัฒนาด้วยหลักสมรรถนะ (Competency) และการพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ (Knowledge worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้บริบทของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้ ซึ่งสำนักงานอัยการสูงสุดได้กำหนดแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ในแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี ของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2551-2554 ด้วยการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการประเมินขีดสมรรถนะผลที่ คาดว่าจะได้รับคือรูปแบบการประเมินผลสมรรถนะข้าราชการธุรการที่มีมาตรฐาน รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงกับ ระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับองค์กรถึงรายบุคคล (IPA) ของสำนักงานอัยการสูงสุด ให้มีความสมบูรณ์ ประกอบด้วยส่วนของการวัดพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (Competency) และการวัดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ (Performance) โดยผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามประเมินผล การปฏิบัติราชการ การบริหารงานบุคคล รวมไปถึงการวางแผนพัฒนารายบุคคล สอดคล้องตามนโยบายของอัยการสูงสุดและแผน ยุทธศาสตร์สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563 - 2566 รวมถึงให้สอดคล้องรองรับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 -2564) (สุกัญญา คนดี ชญานันท์ ศุภชลาศัย และ ปะการัง ชื่นจิตร, 2567)

ตามราชกิจจานุเบกษา ประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563 นั้น ได้มีการปรับปรุงโครงสร้าง การแบ่งหน่วยงาน การกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด ให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรอัยการตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยได้จัดตั้ง สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นหน่วยงานราชการธุรการ ขึ้นตรง

ต่ออัยการสูงสุด มีเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

- 1) รับผิดชอบงานยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด รวมทั้งกำกับ เร่งรัด และประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด
- 2) รับผิดชอบงานนโยบายการบริหารงาน การดำเนินงาน และการงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุด ให้สอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ นโยบายของรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดิน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 3) รับผิดชอบงานจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี บริหารและจัดสรรงบประมาณ การวิเคราะห์ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปี
- 4) รับผิดชอบงานจัดองค์กร งานจัดระบบงาน งานอัตรากำลัง งานบริหารงานบุคคล และงานวินัยของข้าราชการตุลาการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด งานการคลัง งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานยานพาหนะ งานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมถึงการจัดทำแผนงานดังกล่าว และงานอื่นที่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานราชการใดโดยเฉพาะ
- 5) รับผิดชอบการศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะนโยบาย แผน กฎหมาย ระเบียบ และมาตรการที่เกี่ยวกับการบริหารงานทั้งปวงของข้าราชการตุลาการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด
- 6) รับผิดชอบงานติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการในสำนักงานอัยการสูงสุด
- 7) รับผิดชอบงานอาคารและที่ดินของสำนักงานอัยการสูงสุด
- 8) รับผิดชอบงานพิพิธภัณฑสถานและงานห้องสมุด
- 9) รับผิดชอบงานบริหารจัดการงานทั้งปวงที่สนับสนุนงานในอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการ หรือสำนักงานอัยการสูงสุด ตามที่อัยการสูงสุดมอบหมาย

ตามประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563 ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2563 เป็นต้นไป โดยสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วยสำนักงานภายใต้การกำกับดูแลรับผิดชอบ ดังนี้

- 1) สำนักบริหารกลาง
- 2) สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

- 3) สำนักวิทยบริการ
- 4) สำนักยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผน
- 5) สำนักบริหารงบประมาณ
- 6) สำนักการคลัง
- 7) สำนักบริหารทรัพย์สิน
- 8) สำนักบริหารอาคารและที่ดิน ออกแบบและก่อสร้าง
- 9) สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
- 10) สำนักวินัยและระบบคุณธรรม
- 11) สำนักสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ
- 12) สำนักบริหารเงินนอกงบประมาณและค่าธรรมเนียมความแพ่ง
- 13) สำนักนิติการ

นโยบายเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด

- 1) นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์อย่างสร้างสรรค์ เพื่อลดขั้นตอนการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการสูงสุดบนหลักธรรมาภิบาล
- 2) ทำงานได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ปฏิบัติงานและอาคารที่พักอาศัย ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี
- 3) ส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ และโอกาสในการได้รับความรู้และการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) ปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และกระบวนการให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และนโยบายของรัฐ เพื่อสนับสนุนงานในอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด
- 5) ประสานความร่วมมือกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการสูงสุดบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับแนวนโยบายของอัยการสูงสุด

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด” พบว่า มีงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่ศึกษาถึงความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในปัจจุบันมีจำนวนมาก และมีมิติการศึกษาที่หลากหลาย ทำให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุมทุกมิติ ดังปรากฏดังงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไปนี้

พรธีรา เชี่ยวเชิงงาน (2562) ศึกษาเรื่อง บทบาทของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ อันเนื่องจากเทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม การบริการ สังคม สิ่งแวดล้อม ไปจนถึงการศึกษา อีกทั้ง การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีส่งผลต่อการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้ระบบการบริหารจัดการภาครัฐมีความทันสมัยและสามารถช่วยลดภาระด้านงบประมาณให้กับหน่วยงานภาครัฐที่ต้องการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานภายในหน่วยงานหรือกระบวนการในการให้บริการประชาชนให้มีความสะดวกคล่องตัวโดยการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้ ซึ่งเป็นความท้าทายที่ทุกประเทศกำลังเผชิญ โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทเทคโนโลยีดิจิทัลมีผลต่อการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ การวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) แบบปรากฏการณ์วิทยา ดำเนินการโดยศึกษาทฤษฎี แนวคิด ประกอบด้วยการวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 12 คน ซึ่งเลือกแบบเจาะจงจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับผู้บริหารหน่วยงานกลางและหน่วยงานรับผิดชอบหลักในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับภาครัฐและการหารือร่วมกับผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการอุปมานวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่าเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นหนึ่งในปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ อีกทั้งบทบาทของเทคโนโลยีดิจิทัลจะเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลงในการยกระดับการทำงานของภาครัฐให้มีความสะดวก รวดเร็ว ประหยัด และเข้าถึงได้ ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงระบบและกระบวนการทำงานของภาครัฐต้องเริ่มจากการปรับกระบวนการด้วยการลดการสูญเสียของงานที่ไม่ได้สร้างคุณค่าโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุน เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน และมุ่งเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centered) อันจะนำไปสู่การทำงานภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาแม้จะพบว่ามีข้อจำกัด ปัญหาและอุปสรรคในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ อย่างไรก็ตามทิศทางการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ

การบริหารจัดการภาครัฐของประเทศไทยทั้งมิติภายในและภายนอกสะท้อนให้เห็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วยการสนับสนุนและกระตุ้นผ่านกลไกทั้งเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ยิ่งไปกว่านั้น การสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม มีความสำคัญต่อการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ

ดวงสมร สุทธิวงศ์กุล (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐไทยสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐไทยและเพื่อศึกษาข้อจำกัดและแนวทางแก้ไขการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐไทย ด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ รวบรวมข้อมูลด้วยการศึกษาเอกสาร สัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกตการณ์ โดยมีกลุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์ 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้กำหนดนโยบายและทิศทางของหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ 2) ผู้รับผิดชอบนำนโยบายไปปฏิบัติและควบคุมการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยการวิเคราะห์เป็นการจัดกลุ่มข้อมูลเชิงคุณภาพซึ่งใช้เทคนิควิเคราะห์ตามประเภทเนื้อหาโดยจำแนกข้อมูลผ่านการวิเคราะห์คำหลัก พบว่า แนวทางการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐไทย ได้กำหนดทักษะดิจิทัลและพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคลากรภาครัฐ โดยอาศัย 3 แนวทาง คือ การฝึกอบรมแบบเข้มข้นเรียน การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ และการปรับมาตรการและโครงสร้างหน่วยงาน ทั้งนี้ข้อจำกัด ประกอบด้วย 2 ประเด็น (1) แนวทางพัฒนาที่ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐทั้งหมดได้ อีกทั้งการมีจำนวนหลักสูตรที่มุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลโดยเฉพาะมีจำนวนที่น้อย และ (2) ขาดการติดตามและประเมินผลสำหรับบุคลากรภาครัฐที่เข้าร่วมการฝึกอบรม ทั้งนี้หน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ ควรเร่งปรับปรุงโดยจัดให้มีการติดตามและประเมินผลผู้ผ่านการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยแนวคิดการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 ขั้น โดยพบว่า มี 3 แนวทางในการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ได้แก่ (1) การฝึกอบรมแบบเข้มข้นเรียน (2) การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ และ (3) การปรับมาตรการและโครงสร้างหน่วยงาน อีกทั้งยังมีการวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นข้อจำกัดในการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรภาครัฐไทย ซึ่งพบว่าขาดการกำหนดแนวทางการติดตามผลการพัฒนาทักษะฯ ทำให้หน่วยงานภาครัฐของไทยไม่ได้ติดตามและประเมินผลการพัฒนาทักษะจึงทำให้หน่วยงานไม่ทราบถึงผลการเปลี่ยนแปลงของทั้งพฤติกรรมและระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร เช่นเดียวกับการที่บุคลากรเองขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เนื่องจากตามลักษณะของบุคลากรภาครัฐส่วนใหญ่ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหากเกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดหรือการกระทำของบุคลากรส่วนใหญ่ อาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวกระตุ้น

ให้บุคลากรภาครัฐส่วนน้อยรู้สึกว่าคุณต้องเร่งการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของตนเองได้

อมรรัตน์ สิทธิศักดิ์ (2563) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการรู้ดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สมรรถนะการรู้ดิจิทัล และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะการรู้ดิจิทัลของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร จำนวน 149 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ ได้รับตอบกลับจำนวน 133 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89.26 นำมาวิเคราะห์สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรทั้งประเภทวิชาการและประเภทสนับสนุน ใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลมากที่สุดเหมือนกัน คือ คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ และ Smart Phone มีวัตถุประสงค์ในการใช้เพื่อการทำงานมากที่สุด ส่วนการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกันนั้น บุคลากรทั้งสองประเภทมีการใช้งานที่แตกต่างกัน คือ บุคลากรประเภทวิชาการใช้ Microsoft Word มากที่สุด ส่วนบุคลากรประเภทสนับสนุนใช้ Social Media มากที่สุด 2) สมรรถนะการรู้ดิจิทัลของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสมรรถนะที่อยู่ระดับมากที่สุดคือ การตระหนักรู้และการเป็นพลเมืองดิจิทัล และการสื่อสารแบบดิจิทัล ส่วนสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาสมรรถนะการรู้ดิจิทัล บุคลากรมีความเห็นว่าการที่ส่งผลกระทบมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายของมหาวิทยาลัย คือ การที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้สมรรถนะด้านการรู้ดิจิทัลเป็นคุณสมบัติหนึ่งในอัตลักษณ์ของบัณฑิต และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก คือการเกิดโรคระบาดหนักที่ส่งผลกระทบต่อคนตัวให้เข้าสู่สังคมยุคดิจิทัล การประยุกต์ใช้จากศึกษานี้คือในระดับหน่วยงานสามารถนำผลการศึกษามาพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของบุคลากร โดยการจัดกลุ่มอบรมและให้การสนับสนุนอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างทั่วถึงเป็นรายบุคคล รวมถึงใช้ในการกำหนดแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรด้านสมรรถนะดิจิทัล โดยส่งเสริมด้วยการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบดิจิทัลให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจตั้งคณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบหลักในการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบดิจิทัล โดยมีคณบดีหรือรองคณบดีที่ได้รับมอบหมายเป็นหัวหน้าคณะทำงาน มีหน้าที่ในการสร้างการมีส่วนร่วม เช่น เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การปรับเปลี่ยนองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน หรือการสร้างเครือข่ายการใช้

งานเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน อาจสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในรูปแบบต่างๆ เพื่อบุคลากรมีความต้องการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของตนเอง เช่น การให้รางวัลในลักษณะใบประกาศนียบัตรผู้เป็นแบบอย่างของการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การให้ทุนสนับสนุนในการอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะการรู้ดิจิทัล หรือการเข้าร่วมอบรมที่มหาวิทยาลัยหรือคณะจัดขึ้น ให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการสร้างสรรค์หรือออกแบบแนวทางการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน หรือกำหนดเป็นข้อบังคับให้บุคลากรในสังกัดทุกคนต้องพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล โดยอาจเชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

สุทธิพันธ์ ชื่นชม กัลยา ใจรักษ์ และอำนาจ โกวรรณ (2564) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรู้ดิจิทัลของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ และเพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจจากประชากร ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 ในปีการศึกษา 2563 ที่ลงทะเบียนรายวิชา GE1402 การรู้ดิจิทัล รวมจำนวนทั้งสิ้น 745 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบวัดระดับการรู้ดิจิทัลของนักศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ในภาพรวมนักศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการรู้ดิจิทัลในระดับมาก องค์ประกอบที่มี ระดับการรู้ดิจิทัลในระดับมากและค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 4 ทักษะการตระหนักรู้ รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบที่ 2 ทักษะการคิด อยู่ในระดับมาก องค์ประกอบที่ 3 ทักษะการร่วมมือ อยู่ในระดับมาก และ องค์ประกอบที่ 1 ทักษะการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง 2) รูปแบบการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) กระบวนการในการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของตัวนักศึกษา 2) สื่อการเรียนรู้เพื่อการ พัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัล 3) ช่องทางการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัล และ 4) สภาพแวดล้อม การเรียนรู้ในมหาวิทยาลัย โดยวิเคราะห์ได้ว่าทุกภาคส่วนในมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาการเรียนรู้ทักษะดิจิทัลของนักศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งมหาวิทยาลัยเองควรเป็นแกนนำในการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษา ดังนั้นการมีนโยบายที่ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการขับเคลื่อนองค์กร การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น การพัฒนาโครงข่ายแบบไร้สาย การจัดการระบบการรักษาความปลอดภัยขั้นสูงเพื่อป้องกันการโจมตีจากโลกไซเบอร์ รวมทั้งการ เตรียมความพร้อมของอุปกรณ์ฮาร์ดแวร์ และพื้นที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน จะเป็น กลไกสำคัญที่ช่วยเร่งกระบวนการในการกระตุ้นและส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลของนักศึกษา

โสมวลี ชยามฤต (2564) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลของ องค์การภาครัฐและเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลของ องค์การภาครัฐและเอกชน รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการ สัมภาษณ์แบบ เจาะลึก ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยดำเนิน การคัดเลือก กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงซึ่งพิจารณาเลือกจากผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และ เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาเป็นอย่างดี โดยคัดเลือกจากผู้บริหารในองค์การภาครัฐและภาคเอกชนที่มี ความทันสมัยและให้ ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการนำดิจิทัลมาใช้ในการ บริหารและการปฏิบัติงานและมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้จำนวน 12 คน เพื่อนำข้อมูลมาดำเนินการ วิเคราะห์ผลในลักษณะพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาค่านิยมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การ ภาครัฐและเอกชน องค์การต้องกำหนดค่านิยมให้มีความสอดคล้อง กับวิสัยทัศน์และพันธกิจที่เหมาะสม กับการขับเคลื่อนเพื่อรองรับยุคดิจิทัล แล้วนำค่านิยมดังกล่าว มาจัดทำเป็นแนวทางหรือรากฐานในการสร้างพฤติกรรมที่ดีของบุคลากรของทุกคนในองค์การ จน กลายเป็นวัฒนธรรมขององค์การ ความสามารถที่จะเรียนรู้และอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ โดย องค์การภาครัฐและเอกชนต้องช่วยส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้ตรงกับงานในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัล โดยปัจจัยสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคน เพื่อรองรับยุคดิจิทัล โดยผลการศึกษาระบุว่าองค์การต้องกำหนดค่านิยมให้มีความสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรในยุคดิจิทัล เพื่อพัฒนาให้เกิดค่านิยมร่วมกันที่ถูกต้องในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัล โดยนำค่านิยมดังกล่าวมาจัดทำเป็นแนวทางหรือ รากฐานในการสร้างพฤติกรรมที่ดีของบุคลากรของทุกคนในองค์การ จนกลายเป็นวัฒนธรรมของ องค์การความสามารถ ที่จะเรียนรู้และอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยพบว่าปัจจัยด้านนโยบายของ ภาครัฐผนวกกับความร่วมมือในการดำเนินการของภาคเอกชน มีความสำคัญอย่างมากในการช่วย ส่งเสริมการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้ตรงกับงานเพื่อรองรับยุคดิจิทัลในปัจจุบัน

ปณณาสา คชศิลา (2565) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ หน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำข้อเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัล ของข้าราชการในหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ผ่านการสำรวจความพร้อมด้านทักษะดิจิทัลของ ข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐในหน่วยงาน จำนวน 127 คน ซึ่งจำแนกออกเป็น 5 กลุ่ม ตามบทบาท และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ 1) ผู้บริหารระดับสูง (Executive) 2) ผู้อำนวยการกอง (Manager) 3) ผู้ทำงานนโยบาย และวิชาการ (Academic) 4) ผู้ทำงานด้านบริการ (Service) และ 5) ผู้ปฏิบัติงาน ด้านดิจิทัล (Technology Specialist) โดยใช้เครื่องมือระบบแบบทดสอบ Pre – Assessment ของ

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เป็นเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะด้านดิจิทัลเพื่อสำรวจระดับทักษะทางดิจิทัล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบของสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์และหาค่าทางสถิติต่าง ๆ ก่อนนำมาสังเคราะห์ร่วมกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม เพื่อจัดทำข้อเสนอ แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการในหน่วยงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารระดับสูง (Executive) ควรได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้ในประเด็นด้านการวิเคราะห์ประเด็นและระบุแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงาน ในขณะที่ผู้อำนวยราชการ (Manager) ควรได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนการลงทุนทรัพยากรในองค์กร รวมถึงการกำหนดตัวชี้วัดในแผนการลงทุน และการติดตามประเมินผลการใช้ทรัพยากร โดยในส่วนผู้ทำงานนโยบายและวิชาการ (Academic) ควรได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้ เกี่ยวกับมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล รวมถึงเทคนิคในการวิเคราะห์และจัดหมวดหมู่ข้อมูลสารสนเทศในองค์กร นอกจากนี้ผู้ทำงานด้านบริการ (Service) ควรได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้เกี่ยวกับการประมวลผล คุณภาพการให้บริการ และเทคนิคในการรวบรวมและรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการ และ ผู้ปฏิบัติงานด้านดิจิทัล (Technology Specialist) ควรได้รับการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาวงจรชีวิตของการพัฒนาซอฟต์แวร์ ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานทั้ง 5 กลุ่มควรพิจารณาเข้าร่วมการอบรมเพื่อส่งเสริมองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ ดังกล่าว ผ่านช่องทางแหล่งการเรียนรู้ด้วยตนเองในรูปแบบออนไลน์ (E-LEARNING) พัฒนาโดยสำนักงาน ก.พ. หรือการอบรมหลักสูตรกลางเพื่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล สำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ พัฒนาโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลภาครัฐ (TDGA) อย่างไรก็ตาม หลักสูตรที่ใช้ในการเพิ่มพูนทักษะดิจิทัลที่อาจเป็นหลักสูตรที่ได้รับการจัดทำขึ้นโดยหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน หรือสถาบันการศึกษาอื่นๆ โดยหลักสูตรนั้น ๆ ควรเป็นหลักสูตรที่ได้รับการรับรองมาตรฐานจากหน่วยงานที่เชื่อถือได้

วันวิสาข์ แก้วกำ (2565) ศึกษาเรื่องทักษะการทำงานที่จำเป็นและการปรับตัวในโลกยุคดิจิทัลของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นในยุคดิจิทัลของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2) ศึกษาการปรับตัวในการทำงานในยุคดิจิทัลของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) เพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานในยุคดิจิทัลของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ทำการเก็บ

รวบรวมโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ จากตัวอย่างที่เป็นคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 ตัวอย่างและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา และทดสอบสมมติฐานด้วยด้วยค่าสถิติ t-Test และ F-test และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ ด้วยวิธี Least Significance Differences (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือนสถานภาพแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นและการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน โดยได้เสนอแนะจากผลการวิจัยว่า ทักษะการทำงานที่จำเป็นในยุคดิจิทัลของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลมากที่สุด คือ ทักษะด้านการออกแบบความคิดเชิงเหตุผลและอารมณ์รลงมา คือ ทักษะด้านเรียนรู้และเข้าใจศาสตร์ที่หลากหลาย ทักษะด้านมีศักยภาพในการต่อรองเพื่อรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ทักษะด้านการปรับตัวตอบรับปรากฏการณ์ New Media และ ทักษะด้านความคิดแบบประยุกต์ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ ดังนั้นการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลจึงควรพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนทางด้านทักษะและนำไปปรับใช้กับการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อส่งเสริมเพิ่มทักษะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และเท่าทันสื่อต่าง ๆ ในยุคดิจิทัลเพื่อการปรับใช้ในชีวิตประจำวันพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน จำเป็นต้องต้องอาศัยการฝึกฝนสั่งสมประสบการณ์ ยังเป็นทักษะที่ทำได้เป็นอย่างดี ดึงศักยภาพของแต่ละบุคคลออกมาใช้เข้าไปช่วยแก้ปัญหา และกำหนดเป้าหมายให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุผลตามเป้าหมาย และ การปรับตัวในการทำงานในยุคดิจิทัล เพื่อให้ทราบความต้องการว่ามีปัญหาตรงไหนหรือควรแก้ไขในด้านใดเพื่อนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ซึ่งความสามารถในการปรับตัวของแต่ละบุคคลในสถานการณ์หนึ่งๆ นั้นมีขอบเขตไม่เหมือนกัน จึงทำให้สามารถเข้าใจในข้อมูลผ่านมุมมองที่หลากหลายนอกเหนือจากทักษะความชำนาญเฉพาะที่เรามีอยู่แล้ว บุคคลจะปรับตัวตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างมีประสิทธิภาพหรือสามารถปรับตัวได้ แต่อย่างไรก็ตามระดับความสามารถในการปรับตัวได้โดยการแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ นั้นเพิ่มขึ้นได้ กระบวนการเป็นความต้องการเพื่อเรียนรู้การปรับตามสภาพแวดล้อมและสังคม เพื่อให้เกิดความสำเร็จในชีวิตบุคคลต้องมีการปรับตัวเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการยังไม่มีโปรแกรมให้รู้จักการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ หรือรับมือกับการเปลี่ยนแปลง หรือการปรับโครงสร้างการทำงานใหม่ ฉะนั้นการพร้อมปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และในทุกบทบาทของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม

ปริดาพร อารักษ์สมบูรณ์ และ ณัฐพล บัวเปลี่ยนสี (2565) ศึกษาเรื่องการพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรภาครัฐ ผู้การเป็นเมืองอัจฉริยะของจังหวัด

ระเชิงเทรา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์ สำหรับองค์กรภาครัฐผู้การเป็นเมืองอัจฉริยะของจังหวัดระยอง งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานขององค์กรภาครัฐจังหวัดระยอง ผู้นำชุมชน นักวิชาการและอาจารย์ด้านสังคมวิทยา รวมจำนวน 24 คน เพื่อนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ผลในลักษณะพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรภาครัฐผู้การเป็นเมืองอัจฉริยะของจังหวัดระยอง ประกอบด้วย 5 มิติ คือ 1) ทักษะการรู้เท่าทัน และใช้เทคโนโลยีเป็น โดยบุคลากรควรมีทักษะ ความรู้ ความเข้าใจการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสามารถซ่อมบำรุงรักษาเบื้องต้นได้อย่างถูกต้อง 2) ทักษะการเข้าใจนโยบายกฎหมายและมาตรฐาน โดยบุคลากรควรมี ทักษะการเรียนรู้เรื่องแนวปฏิบัติในสังคมดิจิทัล และพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) เพื่อการใช้งานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย 3) ทักษะการใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา โดยบุคลากรควรมีทักษะการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการทำงานร่วมกันทั้งภายในหน่วยงานและงานบริการประชาชนภายนอกหน่วยงาน 4) ทักษะการใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผนบริหารจัดการและนำองค์กร บุคลากรควรมีทักษะการใช้ดิจิทัลตามสมรรถนะงานในแต่ละตำแหน่งงานและสอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร และ 5) ทักษะการใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ บุคลากรควรมีทักษะในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานมาดิจิทัลเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงาน ตลอดจนสามารถถ่ายทอดการใช้งานดิจิทัลไปยังประชาชนผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จักริช มีสี และ ทวนทอง เขาวงกิตพิงส์ (2566) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน ความต้องการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร หาแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร และประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอนคือ ศึกษาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน ความต้องการทักษะด้านดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 159 คน หาแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยการสัมภาษณ์แบบมี

โครงสร้าง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงาน บุคคล และด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งทางการบริหาร จำนวน 17 คน และประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยใช้แบบประเมิน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล และด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งทางการบริหาร จำนวน 30 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่าทักษะด้านดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านคุณลักษณะ ความต้องการพัฒนาทักษะด้าน ดิจิทัลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผน มี 6 แนวทาง ด้านการจัดองค์การ มี 5 แนวทาง ด้านการนำ มี 10 แนวทาง และด้านการควบคุม มี 6 แนวทาง และแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ในระดับมากถึงมากที่สุด

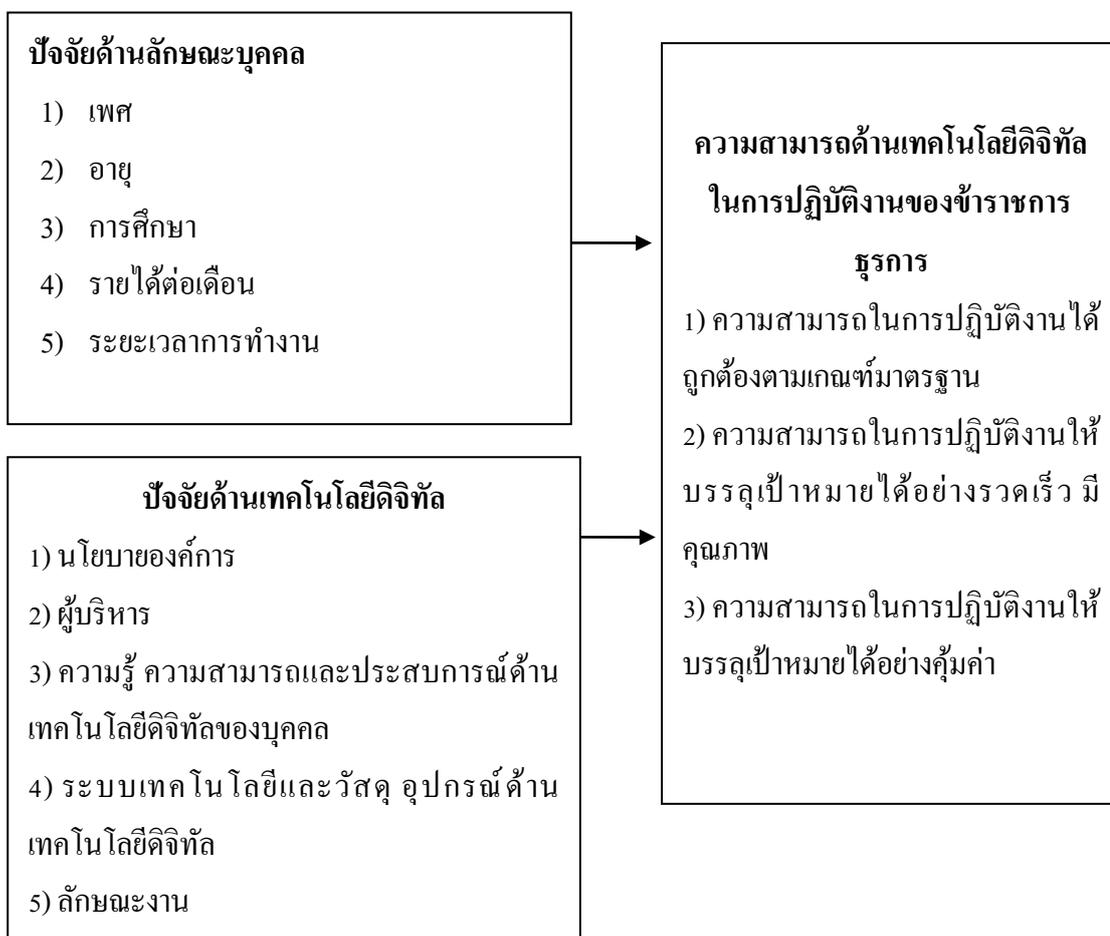
ศิริกัญญา ลือยอด (2566) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อประเมินความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด (2) เพื่อประเมินสมรรถนะของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด (3) เพื่อเสนอ แนวทางในการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quatitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 160 คน มีขั้นตอนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ Toro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 114 คน โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถาม การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน โดยเครื่องมือที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า (1) ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) สมรรถนะของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (3) แนวทางในการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำเป็นต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถของตัวเองโดยการจัดลำดับความสำคัญของงาน วิเคราะห์เป้าหมาย ของงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้/พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิผล มีการสื่อสารที่ชัดเจน หน่วยงานควรวិเคราะห์การสนับสนุนการ

เรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ โดยมีทุนการศึกษาให้ มีการปลูกฝังให้บุคลากรรักในงานที่ทำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักแก้ปัญหาและพร้อมเผชิญกับทุกปัญหาจนไปถึงความพร้อมที่จะแก้ไขปัญหานั้นนำมา พัฒนาปรับปรุงตนเองเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และที่สำคัญบุคลากรควรปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ศุภัญญา คนดี ชญานันท์ ทัด ศุภชลาศัย และ ปะการัง ชื่นจิตร (2567) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในงานตรวจราชการยุคดิจิทัลของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในงานตรวจราชการยุคดิจิทัล ของสำนักงานอัยการสูงสุด ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และแนวทางแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในงานตรวจราชการยุคดิจิทัลของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ฝ่ายธุรการซึ่งรับผิดชอบงานตรวจราชการของสำนักงานผู้ตรวจการอัยการ จำนวน 10 คน ผลการศึกษาพบว่าสำนักงานอัยการสูงสุดมีแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านทักษะด้านความรู้และสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลแต่ไม่ได้เจาะจงเกี่ยวกับงาน ตรวจราชการ และพบปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพทางเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรใน สำนักงานผู้ตรวจการอัยการด้านระบบงานตรวจราชการที่ยังขาดการพัฒนาและสร้างระบบการตรวจราชการด้วยเทคโนโลยีทางดิจิทัลจากการตรวจราชการแบบเดิม ขาดงบประมาณที่ในการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยรองรับระบบปฏิบัติงานทางดิจิทัลขาดการวางแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง บุคลากรไม่ได้มาปฏิบัติงานตรวจราชการประจำแต่มาปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ขาดความต่อเนื่อง ทางนโยบายของผู้บริหารที่ผู้วิจัยมีข้อเสนอว่าควรสร้างและพัฒนาระบบงานตรวจราชการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล มีแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในงานตรวจราชการทางดิจิทัลอย่างชัดเจน สร้างการมีส่วนร่วม สร้างแรงจูงใจ และสร้างทัศนคติที่ดีในการพัฒนาตนเองของบุคลากร

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาดังต่อไปนี้



รูปที่ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา : ผู้วิจัย, 2568

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด” มีวัตถุประสงค์การศึกษาคือ เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และ ระดับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล กับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด โดย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด แล้วนำมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนด ผู้วิจัยได้นำเสนอระเบียบวิธีวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- 1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 2) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4) การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) แบบตัดขวางในช่วงระยะเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน มกราคม – กุมภาพันธ์ 2568 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย และตรวจสอบแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้ผลสรุปการวิจัยที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย โดยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ดังได้นำเสนอต่อไปนี้

3.1.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในระยะเวลาที่ศึกษา มีจำนวน 323 คน ประกอบด้วย 13 หน่วยงาน ดังนี้

- 1) สำนักงานการคลัง
- 2) สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 3) สำนักนิติการ
- 4) สำนักบริหารกลาง
- 5) สำนักบริหารงบประมาณ
- 6) สำนักบริหารเงินนอกงบประมาณและค่าธรรมเนียมความแพ่ง
- 7) สำนักบริหารทรัพย์สิน
- 8) สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
- 9) สำนักบริหารอาคารและที่ดิน ออกแบบและก่อสร้าง
- 10) สำนักยุทธศาสตร์ นโยบาย และ แผน
- 11) สำนักวิทยบริการ
- 12) สำนักวินัยและระบบคุณธรรม
- 13) สำนักสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่เป็นข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 13 สำนัก โดยการคำนวณด้วยโปรแกรม G*Power 3.1.9.4 ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 115 ตัวอย่าง ดังแสดงการคำนวณกลุ่มตัวอย่างต่อไปนี้ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมอีกจำนวน 5 ตัวอย่าง รวมทั้งสิ้นผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน

วิธีสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ใช้วิธีการสุ่มแบบการเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) เก็บรวบรวมโดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ให้กับ

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 120 คน
 ช่วงเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง เดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยคั้งนี้ ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดและปลายปิด โดยแบ่งคำถามออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นข้อคำถามแบบสเกล (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย 5 ด้านคือ

- 1) ปัจจัยด้านนโยบายหน่วยงาน
- 2) ปัจจัยด้านผู้บริหารหน่วยงาน
- 3) ปัจจัยด้าน ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร
- 4) ปัจจัยด้านระบบและอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน
- 5) ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยเป็นข้อคำถามแบบสเกล (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

- 1) ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน : ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามเกณฑ์มาตรฐาน
- 2) ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน : ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว มีคุณภาพ
- 3) ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน : ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างคุ้มค่า

เกณฑ์การวิเคราะห์การประเมินค่าแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ เป็นลักษณะข้อคำถามแบบสเกล (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ค่าคะแนนดังนี้

5	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณค่าคะแนนของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 ตามสูตรต่อไปนี้

$$\text{ความกว้างของช่วงชั้นข้อมูล} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \quad (3.1)$$

$$\text{แทนค่า} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$\text{ความห่างของช่วงข้อมูล} = 0.8$$

ดังนั้น จึงสามารถกำหนดเกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 เพื่อประกอบการแปลความหมายจากผลการวิจัยได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended Question) แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมได้อย่างอิสระ เกี่ยวกับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อนำมาสรุปประกอบการวิจัยครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

การสร้างเครื่องมือและทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนของการสร้างเครื่องมือและการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตำรา บทความ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการศึกษาวิจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล กับ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้สามารถนำแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับประเด็นการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แล้วนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดและสร้างเครื่องมือการศึกษาหรือแบบสอบถามต่อไป

2) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศที่ได้พบทวนและนำมากำหนดประเด็นคำถามเกี่ยวกับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยมุ่งกำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยตามที่ได้กำหนด

3) ออกแบบและดำเนินการสร้างแบบสอบถาม

4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงเพื่อให้ได้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ ได้ครบถ้วน สมบูรณ์ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยที่ได้กำหนด

5) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรงของเครื่องมือหรือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้น โดยพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่ใช้แล้วนำไปตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาด้วย วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยนำเครื่องมือไปทดสอบกับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง (Try-Out) จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.867

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1) ขออนุญาตจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต ถึงหน่วยงานเพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ทั้งหมดจำนวน 120 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด แล้วนำไปตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อนำไปประกอบการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ดังต่อไปนี้

1) การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) โดยวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้ Independent Sample t-test และ F-test (One-way ANOVA) กรณี พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใช้การทดสอบรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference Test) และ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล กับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายระดับความสัมพันธ์ ตามแนวคิดของ Davis (1971 อ้างใน ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล, 2555) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง 0.81 – 0.99 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง 0.61 - 0.80 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง 0.41 – 0.60 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง 0.21 – 0.40 มีความสัมพันธ์ในระดับน้อย
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง 0.01 – 0.20 มีความสัมพันธ์ในระดับน้อยมาก

3.5 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษานี้ ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ประกอบการนำเสนอผลการศึกษาดังต่อไปนี้

n	คือ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	คือ	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	คือ	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม
F	แทน	ค่าสถิติในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 3 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significances)
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และ ระดับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล กับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ผู้วิจัยทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการศึกษาวิจัย ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 120 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัย นำเสนอผลการศึกษาเชิงพรรณนาภาพรวม โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด

4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล กับ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการทำงาน โดยวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ด้านเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	21	17.50
หญิง	99	82.50
รวม	120	100.0

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 82.50

ตารางที่ 4.2 ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ด้านอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ปี	22	18.33
31 – 40 ปี	55	45.83
41 – 50 ปี	36	30.00
มากกว่า 50 ปี	7	5.83
รวม	120	100.0

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 45.83 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41 -50 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.83

ตารางที่ 4.3 ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่าปริญญาตรี	13	10.83
ปริญญาตรี	86	71.67
สูงกว่าปริญญาตรี	21	17.50
รวม	120	100.0

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 71.67 รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 และระดับการศึกษาที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ น้อยกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.83

ตารางที่ 4.4 ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้านรายได้สุทธิต่อเดือน

รายได้สุทธิต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 25,000 บาท	22	18.33
25,001 – 35,000 บาท	32	26.67
35,001 – 45,000 บาท	37	30.83
45,001 – 55,000 บาท	16	13.33
มากกว่า 55,000 บาท	13	10.83
รวม	120	100.0

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้สุทธิต่อเดือน ซึ่งรวมเงินเดือน ค่าตอบแทน และ ค่าวิชาชีพ ระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 30.83 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือนระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 และรายได้มากกว่า 55,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.83

ตารางที่ 4.5 ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 3 ปี	16	13.33
ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี	34	28.33
ตั้งแต่ 6 ปี แต่ไม่เกิน 9 ปี	39	32.50
มากกว่า 9 ปี ขึ้นไป	31	25.83
รวม	120	100.0

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่สำนักงาน เลขานุการ สำนักงานอัยการสูงสุด มีระยะเวลาตั้งแต่ 6 ปี แต่ไม่เกิน 9 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 รองลงมาคือ ระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อย

ละ 28.33 และ น้อยที่สุดคือ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 3 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลด้านนโยบายหน่วยงาน

ที่	ปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านนโยบายหน่วยงาน	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	ลำดับ ที่
1	หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยสนับสนุนไว้อย่างชัดเจน	4.05	.43	มาก	5
2	หน่วยงานมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลไว้อย่างชัดเจน	4.19	.63	มาก	1
3	หน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้างหน่วยงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ในการทำงานไว้อย่างเป็นระบบ	4.06	.48	มาก	4
4	หน่วยงานมีระบบการสืบค้นข้อมูลประกอบการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม	4.10	.53	มาก	3
5	หน่วยงานมีระบบการรักษาความปลอดภัยในข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	4.12	.65	มาก	2
เฉลี่ยรวม		4.10	.54	มาก	

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลด้านนโยบายหน่วยงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .54) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลด้านหน่วยงานมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลไว้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .63) รองลงมาคือปัจจัยเทคโนโลยีด้านหน่วยงานมีระบบการรักษาความปลอดภัยในข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.12 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .65) และ น้อยที่สุดคือปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลหน่วยงานมีการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยสนับสนุนไว้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .43)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านผู้บริหาร

ที่	ปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ ที่
1	ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามนโยบายด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยสนับสนุนการทำงาน	4.08	.44	มาก	3
2	ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานมีการวางแผนสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดได้เข้ารับการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชัดเจน	4.14	.51	มาก	1
3	ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงาน สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	4.07	.55	มาก	4
4	ผู้บริหาร/หน่วยงานหน่วยงานมีการกำกับ ติดตาม การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.11	.59	มาก	2
5	ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานมีการกระตุ้น จูงใจบุคลากรในสังกัดให้ตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	4.02	.46	มาก	5
	เฉลี่ยรวม	4.08	.72	มาก	

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านผู้บริหารหน่วยงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .72 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานมีการวางแผนสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดได้เข้ารับการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.14 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .51 และรองลงมาคือผู้บริหาร/หน่วยงานหน่วยงานมีการกำกับ ติดตามการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .59 และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานมีการกระตุ้น จูงใจบุคลากรในสังกัดให้ตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย 4.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .46

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเทคโนโลยีดิจิทัลด้านความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร

ที่	ด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	ลำดับ ที่
1	ท่านสามารถใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยสนับสนุนการทำงานในหน้าที่ของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.02	.50	มาก	2
2	ท่านสามารถใช้และแก้ไขปัญหาเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านได้อย่างเหมาะสม	3.71	.61	มาก	5
3	ท่านสามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานของท่านได้อย่างเหมาะสม	3.89	.57	มาก	4
4	ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยสืบค้นข้อมูลสารสนเทศประกอบการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม	4.10	.64	มาก	1
5	ท่านสามารถจำแนกประเภทเทคโนโลยีดิจิทัลต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.91	.59	มาก	3
เฉลี่ยรวม		3.93	.67	มาก	

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .67 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยสืบค้นข้อมูลสารสนเทศประกอบการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .64 และรองลงมาคือด้านความสามารถใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยสนับสนุนการทำงานในหน้าที่ของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .50 และน้อยที่สุดคือ ด้านความสามารถใช้และแก้ไขปัญหาเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านได้อย่างเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ย 3.71 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .61

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเทคโนโลยีดิจิทัลด้านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และวัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

ที่	เทคโนโลยีดิจิทัลด้านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และ วัสดุ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	ลำดับ ที่
1	ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้สำหรับปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบของหน่วยงาน	4.10	.52	มาก	2
2	ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน มีความทันสมัยเหมาะสมช่วยสนับสนุนให้การทำงานได้สำเร็จ	4.11	.71	มาก	1
3	วัสดุอุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีจำนวนเพียงพอ และมีคุณสมบัติเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ	3.89	.53	มาก	5
4	วัสดุอุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีความทันสมัย และมีคุณสมบัติเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	4.05	.65	มาก	3
5	ระบบเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในหน่วยงานเป็นระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความปลอดภัย ช่วยจัดเก็บและรักษาความปลอดภัยของข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	3.91	.53	มาก	4
เฉลี่ยรวม		4.01	.59	มาก	

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .67 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน มีความทันสมัย เหมาะสมช่วยสนับสนุนให้การทำงานได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย 4.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .71 และรองลงมาคือด้านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้สำหรับปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบของหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .52 และน้อยที่สุดคือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีจำนวนเพียงพอ และมีคุณสมบัติเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.89 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .53

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเทคโนโลยีดิจิทัลด้านระบบเทคโนโลยีและ
วัสดุอุปกรณ์ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากร

ที่	เทคโนโลยีดิจิทัลด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ ที่
1	ลักษณะงานในหน้าที่รับผิดชอบของท่านเป็นงาน ที่จำเป็นต้องใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลช่วย สนับสนุนให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	4.23	.67	มาก	1
2	ลักษณะงานในหน้าที่รับผิดชอบของท่าน เป็นงาน ที่มีคุณค่าต่อหน่วยงาน และมีความเชื่อมโยงกับ หน่วยงานอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร	4.15	.71	มาก	3
3	ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ต้องใช้ ความรวดเร็ว และความถูกต้องอย่างมากในผลการ ปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น	4.21	.51	มาก	2
4	ลักษณะงานในความรับผิดชอบของท่านมีความ ซับซ้อน จำเป็นต้องใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลช่วย สนับสนุนการทำงาน	4.01	.62	มาก	5
5	งานในหน้าที่รับผิดชอบของท่านมีข้อมูลจำนวน มาก ต้องใช้ระบบและอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัล ช่วยสนับสนุนการทำงานให้สำเร็จได้ตาม เป้าหมายของหน่วยงาน	4.11	.54	มาก	4
เฉลี่ยรวม		4.14	.68	มาก	

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.14 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .68 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้าน ลักษณะงานในหน้าที่รับผิดชอบของท่านเป็นงานที่จำเป็นต้องใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .67 และรองลงมาคือด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ต้องใช้ความรวดเร็ว และความถูกต้องอย่างมากในผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย 4.21 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .51 และน้อยที่สุดคือ

ด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบของท่านมีความซับซ้อน จำเป็นต้องใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยสนับสนุนการทำงานโดยมีค่าเฉลี่ย 4.01 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .62

ตารางที่ 4.11 สรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

ที่	สรุปปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของ ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขานุการ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ ที่
1	ปัจจัยด้านนโยบายหน่วยงาน	4.10	.54	มาก	2
2	ปัจจัยด้านผู้บริหารหน่วยงาน	4.08	.72	มาก	3
3	ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยี ดิจิทัลของบุคลากร	3.93	.67	มาก	5
4	ปัจจัยด้านระบบและอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัล	4.01	0.59	มาก	4
5	ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากร	4.14	.68	มาก	1
เฉลี่ยรวม		4.05	.64	มาก	

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขานุการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .64 โดยปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัลด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ปัจจัยเทคโนโลยีด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการธุรการ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.14 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .68 และรองลงมาคือปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลด้านนโยบายด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .54 และปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลด้านความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .67

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด : ความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน

ที่	ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐาน นโยบายและเป้าหมายของหน่วยงาน	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับที่
1	ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม	4.05	.39	มาก	3
2	ท่านใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ช่วยเพิ่มคุณค่าในงานได้เกินกว่าเป้าหมายอยู่เสมอ	3.98	.49	มาก	5
3	ท่านใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยการทำงาน ได้ตามแผนงานที่กำหนดอยู่เสมอ พร้อมรับการตรวจสอบจากทุกหน่วยงาน	4.01	.46	มาก	4
4	ท่านสามารถใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และ วัสดุ อุปกรณ์ประกอบในการทำงานให้สำเร็จได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการทำงานได้อย่างเหมาะสม	4.12	.51	มาก	1
5	ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม อาทิ การจัดเก็บข้อมูล การสืบค้นและการใช้ข้อมูลต่างๆ	4.11	.50	มาก	2
เฉลี่ยรวม		4.05	.47	มาก	

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการ สูงสุด : ความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .47 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสามารถด้านการใช้ระบบ

เทคโนโลยีดิจิทัล และ วัสดุอุปกรณ์ประกอบในการทำงานให้สำเร็จได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการทำงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.12 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .51 และรองลงมาคือความสามารถด้านการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม อาทิ การจัดเก็บข้อมูล การสืบค้นและการใช้ข้อมูลต่างๆ มีค่าเฉลี่ย 4.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .50 และน้อยที่สุดคือความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ช่วยเพิ่มคุณค่าในงานได้เกินกว่าเป้าหมายอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .49

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด : ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็ว มีคุณภาพ

ที่	ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ในการปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็ว มี คุณภาพ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ ที่
1	ท่านใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยการทำงานในหน้าที่ รับผิดชอบให้สำเร็จบรรลุได้อย่างรวดเร็วอยู่เสมอ	4.17	.55	มาก	1
2	ท่านสามารถใช้วัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อ ช่วยให้ระยะเวลาการทำงานของท่านสามารถสำเร็จได้ รวดเร็วก่อนระยะเวลาที่กำหนดอยู่เสมอ	4.08	.44	มาก	4
3	ท่านสามารถใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยสนับสนุน การทำงานในหน้าที่ของท่านให้สำเร็จ และถูก ต้องตาม เป้าหมายที่กำหนดอย่างมีคุณภาพอยู่เสมอ	4.09	.47	มาก	3
4	ท่านสามารถเลือกใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และ อุปกรณ์เครื่องมือดิจิทัลในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อใช้ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว	4.07	.53	มาก	5
5	ท่านสามารถใช้ระบบและวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัล ในการจัดเก็บ สืบค้น และนำข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ออก มาใช้ได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง	4.10	.63	มาก	2
เฉลี่ยรวม		4.10	.52	มาก	

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน : ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็ว มีคุณภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .52 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสามารถด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จบรรลุได้อย่างรวดเร็วอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .55 และรองลงมาคือความสามารถในการใช้ระบบและวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดเก็บ สืบค้น และนำข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ออกมาใช้ได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .63 และน้อยที่สุดคือความสามารถด้านการเลือกใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และ อุปกรณ์เครื่องมือดิจิทัลในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อใช้ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว โดยมีค่าเฉลี่ย 4.07 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .53

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด : ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่า

ที่	ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่า	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับที่
1	ท่านสามารถใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยสนับสนุนการทำงานให้สำเร็จได้โดยใช้ทรัพยากรต่างๆ ได้อย่างคุ้มค่าเหมาะสม	4.10	.58	มาก	2
2	ท่านสามารถใช้วัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน โดยลดการใช้ทรัพยากรสิ้นเปลืองอื่นได้อย่างเหมาะสม	4.14	.71	มาก	1
3	ท่านสามารถใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาประกอบการวางแผนการทำงาน ทำให้สามารถประหยัดงบประมาณการใช้ทรัพยากรอื่นๆ ได้อย่างคุ้มค่า อาทิ ลดการจ้างงานพิเศษ ลดระยะเวลาการทำงาน ฯลฯ	4.02	.60	มาก	3

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด : ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่า (ต่อ)

ที่	ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่า	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับที่
4	ท่านสามารถเลือกใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และ อุปกรณ์เครื่องมือดิจิทัลที่ช่วยสนับสนุนการทำงานที่มีคุณสมบัติคุ้มค่าเมื่อเทียบกับงบประมาณที่ต้องใช้	3.89	.78	มาก	5
5	ท่านสามารถช่วยหน่วยงานได้ประหยัดทรัพยากรต่างๆ หรือลดความสิ้นเปลืองลงได้ จากการประยุกต์ใช้ระบบและวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยทำงานให้สำเร็จได้อย่างรวดเร็วอย่างมีคุณค่า มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.01	.67	มาก	4
เฉลี่ยรวม		4.03	.67	มาก	

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับความสามารถเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน : ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .67 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความสามารถในการใช้วัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน โดยลดการใช้ทรัพยากรสิ้นเปลืองอื่นได้อย่างเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ย 4.14 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .71 และรองลงมาคือความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยสนับสนุนการทำงานให้สำเร็จได้ โดยใช้ทรัพยากรต่างๆ ได้อย่างคุ้มค่าเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .58 และน้อยที่สุดคือ ความสามารถในการเลือกใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และ อุปกรณ์เครื่องมือดิจิทัลที่ช่วยสนับสนุนการทำงานที่มีคุณสมบัติคุ้มค่าเมื่อเทียบกับงบประมาณที่ต้องใช้ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.89 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .78

ตารางที่ 4.15 สรุปผลการวิเคราะห์ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด

ที่	ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับที่
1	ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน : ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน	4.05	.47	มาก	2
2	ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน : ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว มีคุณภาพ	4.10	.52	มาก	1
3	ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน : ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างคุ้มค่า	4.01	.67	มาก	3
เฉลี่ยรวม		4.06	.55	มาก	

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .55 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน : ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว มีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .52 รองลงมาคือความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน : ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน มีค่าเฉลี่ย 4.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .47 และน้อยที่สุดคือความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน : ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ย 4.01 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .55

4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขานุการ สำนักงานอัยการสูงสุด

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามปัจจัย
ส่วนบุคคลด้านเพศ

ที่	ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ	เพศชาย \bar{X} S.D.	เพศหญิง \bar{X} S.D.	t (sig.)
1	ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานตาม เกณฑ์มาตรฐาน	4.05 .375	3.92 .311	1.423 (.158)
2	ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว มีคุณภาพ	4.10 .382	4.04 .317	.686 (.494)
3	ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายได้อย่างคุ้มค่า	4.13 .375	4.07 .328	.725 (.470)
4	ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการ ปฏิบัติงานในภาพรวม	4.10 .347	4.02 .291	.874 (.384)

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อ
ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ
สำนักงานอัยการสูงสุด ไม่ต่างกันในทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

ที่	ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ	อายุ (ปี)				F (sig.)
		ไม่เกิน 30	31- 40	41 - 50	มากกว่า 50	
		\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	
1	ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน	4.08 .404	4.00 .378	4.11 .258	3.71 .525	2.618 (.054)
2	ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว มีคุณภาพ	4.11 .355	4.07 .393	4.17 .272	3.74 .552	2.782 (.044)*
3	ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างคุ้มค่า	4.10 .364	4.10 .359	4.22 .289	3.82 .627	2.749 (.046)*
4	ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานในภาพรวม	4.11 .343	4.07 .347	4.15 .233	3.76 .559	2.858 (.040)*

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อด้านความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยจะได้ทำการทดสอบรายคู่ต่อไป

ตารางที่ 4.18 การทดสอบรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว มีคุณภาพของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด

อายุ (ปี)		ไม่เกิน 30 ปี	31- 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
ไม่เกิน 30 ปี	Mean Difference	1.000	.032	.061	.368
	(Sig.)		(.729)	(.537)	(.021)*
31 – 40 ปี	Mean Difference		1.000	.093	.336
	(Sig.)			(.235)	(.023)*
41 - 50	Mean Difference			.1000	.429
	(Sig.)				(.005)*
มากกว่า 50 ปี	Mean Difference				.1000
	(Sig.)				

ผลการทดสอบรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว มีคุณภาพของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุดพบว่ามีความแตกต่างกัน 3 คู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนี้

คู่ที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความเห็นต่อความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว มีคุณภาพของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุดต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

คู่ที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีความเห็นต่อความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว มีคุณภาพของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุดต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

คู่ที่ 3 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีความเห็นต่อความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว มีคุณภาพของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุดต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

ตารางที่ 4.19 การทดสอบรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างคุ้มค่าของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด

อายุ (ปี)		ไม่เกิน 30 ปี	31- 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
ไม่เกิน 30 ปี	Mean Difference	1.000	.001	.120	.288
	(Sig.)		(.994)	(.217)	(.068)
31 – 40 ปี	Mean Difference		1.000	.121	.287
	(Sig.)			(.118)	(.049)*
41 - 50	Mean Difference			.1000	.408
	(Sig.)				(.007)*
มากกว่า 50 ปี	Mean Difference				.1000
	(Sig.)				

ผลการทดสอบรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างคุ้มค่าของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่ามีความแตกต่างกัน 2 คู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนี้

คู่ที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีความเห็นต่อความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างคุ้มค่าของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

คู่ที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีความเห็นต่อความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างคุ้มค่าของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

ตารางที่ 4.20 การทดสอบรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม

อายุ (ปี)		ไม่เกิน 30 ปี	31- 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
ไม่เกิน 30 ปี	Mean Difference	1.000	.053	.045	.350
	(Sig.)		(.513)	(.611)	(.016)*
31 – 40 ปี	Mean Difference		1.000	.034	.079
	(Sig.)			(.687)	(.264)
41 - 50	Mean Difference			1.000	.316
	(Sig.)				(.019)*
มากกว่า 50 ปี	Mean Difference				1.000
	(Sig.)				

ผลการทดสอบรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวมพบว่ามีความแตกต่างกัน 2 คู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนี้

คู่ที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความเห็นต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวมต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

คู่ที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีความเห็นต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวมต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 50 ปี

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา

ที่	ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ	การศึกษา			F (sig.)
		น้อยกว่า	ปริญญาตรี	สูงกว่า	
		ปริญญาตรี	ตรี	ปริญญาตรี	
		\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	
1	ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน	4.07 .282	4.02 .347	4.04 .590	.170 (.844)
2	ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว มีคุณภาพ	4.10 .282	4.09 .368	4.08 .525	.010 (.990)
3	ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างคุ้มค่า	4.18 .256	4.12 .364	4.07 .527	.448 (.640)
4	ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานในภาพรวม	4.12 .244	4.08 .325	4.07 .532	.160 (.852)

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม และในรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้สุทธิต่อเดือน

ที่	ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ	รายได้สุทธิต่อเดือน (บาท)					F (sig.)
		ไม่เกิน 25,000	25,001- 35,000	35,001 – 45,000	45,001 – 55,000	มากกว่า 55,000	
		\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	
1	ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน	4.04 .379	4.07 .368	4.03 .283	3.98 .374	3.92 .509	.670 (.572)
2	ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว มีคุณภาพ	4.14 .352	4.12 .360	4.08 .346	4.08 .446	3.97 .484	.784 (.505)
3	ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างคุ้มค่า	4.17 .380	4.12 .337	4.14 .312	4.00 .401	4.01 .520	.689 (.561)
4	ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานในภาพรวม	4.13 .339	4.11 .323	4.09 .273	3.97 .474	3.95 .484	1.100 (.352)

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้สุทธิต่อเดือน ประกอบด้วย เงินเดือน ค่าตอบแทน และค่าวิชาชีพ ที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวมและในรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ที่	ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน				F (sig.)
		ไม่เกิน 3 ปี	3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี	6 ปี แต่ไม่เกิน 9 ปี	9 ปีขึ้นไป	
		\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	
1	ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน	4.09 .430	4.03 .330	3.98 .444	3.98 .365	.836 (.436)
2	ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว มีคุณภาพ	4.11 .432	4.07 .316	4.01 .461	4.11 .403	.154 (.857)
3	ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างคุ้มค่า	4.12 .406	4.12 .302	3.97 .412	4.13 .428	.023 (.977)
5	ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติในภาพรวม	4.11 .400	4.08 .281	4.00 .318	4.079 .370	.142 (.867)

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม และในรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล กับ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล กับ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด	ความสามารถในการปฏิบัติงาน			
	การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน	การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว มีคุณภาพ	การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างคุ้มค่า	สรุปรวม
	r	r	r	r
	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.
ด้านนโยบายด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน	.735 (.000)*	.760 (.000)*	.745 (.000)*	.794 (.000)*
ด้านผู้บริหารหน่วยงาน	.758 (.000)*	.749 (.000)*	.760 (.000)*	.822 (.000)*
ด้านความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร	.842 (.000)*	.850 (.000)*	.821 (.000)*	.912 (.000)*
ด้านระบบและวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน	.749 (.000)*	.828 (.000)*	.782 (.000)*	.837 (.000)*
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากร	.839 (.000)*	.867 (.000)*	.846 (.000)*	.916 (.000)*
สรุปรวมปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	.783 (.000)*	.818 (.000)*	.798 (.000)*	.869 (.000)*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล กับ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ($r = .869$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล กับ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในรายด้านแต่ละด้านมีระดับความสัมพันธ์กันในระดับสูง ถึง สูงมาก โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีระดับความสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลด้านด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากร กับ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว มีคุณภาพ ($r = 0.867$) ส่วนด้านที่มีระดับความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลด้านนโยบายด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงานกับ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน ($r = 0.735$)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด” ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษา ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และ ระดับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล กับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัย นำเสนอผลการศึกษาเชิงพรรณนาภาพรวม โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลสรุปที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 สรุปผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 99 คน (ร้อยละ 82.50) มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 55 คน (ร้อยละ 45.83) รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41 -50 ปี จำนวน 36 คน (ร้อยละ 30.00) และกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 7 คน (ร้อยละ 5.83) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 86 คน (ร้อยละ 71.67) รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน (ร้อยละ 17.50) และระดับการศึกษาที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ น้อยกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน (ร้อยละ 10.83) มีรายได้สุทธิต่อเดือน ซึ่งรวมเงินเดือน ค่าตอบแทน

และ ค่าวิชาชีพ ระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 37 คน (ร้อยละ 30.83) รองลงมาคือรายได้ ต่อเดือนระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 32 คน (ร้อยละ 36.67) และรายได้มากกว่า 55,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 13 คน (ร้อยละ 10.83) และ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด มีระยะเวลาดั้งแต่ 6 ปี แต่ไม่เกิน 9 ปี จำนวน 39 คน (ร้อยละ 32.50) รองลงมาคือ ระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี จำนวน 34 คน (ร้อยละ 28.33) และ น้อยที่สุดคือ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 3 ปี จำนวน 16 คน (ร้อยละ 13.33)

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลของ

1) ปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลด้านนโยบายเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลด้าน นโยบายหน่วยงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .54) โดยด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลด้านหน่วยงานมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่ม ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลไว้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .63) รองลงมาคือปัจจัยเทคโนโลยีด้านหน่วยงานมีระบบการรักษาความปลอดภัยในข้อมูลสารสนเทศ ต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.12 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .65) และน้อยที่สุด คือปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลหน่วยงานมีการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมา ช่วยสนับสนุนไว้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .43)

2) ปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลด้านผู้บริหารหน่วยงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านผู้บริหารหน่วยงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .72) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานมีการวางแผนสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดได้เข้ารับ การพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.14 ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน .51) และรองลงมาคือผู้บริหาร/หน่วยงานหน่วยงานมีการกำกับ ติดตามการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลช่วยปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 4.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .59) และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานมีการกระตุ้น จูงใจบุคลากรในสังกัดให้ตระหนักถึงความสำคัญของ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .46)

3) ปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลด้านความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .67) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วย สืบค้นข้อมูลสารสนเทศประกอบการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .64) และรองลงมาคือด้าน ความสามารถใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยสนับสนุนการทำงานในหน้าที่ของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .50) และน้อยที่สุดคือ ด้านความสามารถใช้ และแก้ไขปัญหาเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.71 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .61)

4) ปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลด้านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และ วัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.01 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .67) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน มีความทันสมัย เหมาะสมช่วยสนับสนุนให้การทำงานได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .71) และรองลงมาคือด้านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้สำหรับปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .52) และน้อยที่สุดคือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีจำนวนเพียงพอ และมีคุณสมบัติเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.89 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .53)

5) ปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากร

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขานุการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวมอยู่ในระดับ

มาก (ค่าเฉลี่ย 4.14 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .68) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานในหน้าที่รับผิดชอบของท่านเป็นงานที่จำเป็นต้องใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .67) และรองลงมาคือด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ต้องใช้ความรวดเร็ว และความถูกต้องอย่างมาก ในผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.21 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .51) และน้อยที่สุดคือ ด้านลักษณะงานในความรับผิดชอบของท่านมีความซับซ้อน จำเป็นต้องใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยสนับสนุนการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.01 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .62)

6) ปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลในภาพรวม

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .64) โดยปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัลด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ปัจจัยเทคโนโลยีด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการธุรการ (ค่าเฉลี่ย 4.14 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .68) และรองลงมาคือปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลด้านนโยบายด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .54) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลด้านความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .67)

5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด

1) ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด : ความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด : ความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .47) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสามารถด้านการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และ วัสดุอุปกรณ์ประกอบในการทำงานให้สำเร็จได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการ

ทำงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.12 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .51) และรองลงมาคือความสามารถด้านการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม อาทิ การจัดเก็บข้อมูล การสืบค้นและการใช้ข้อมูลต่างๆ (ค่าเฉลี่ย 4.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .50) และน้อยที่สุดคือความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ช่วยเพิ่มคุณค่าในงานได้เกินกว่าเป้าหมายอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .49)

2) ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด : ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว มีคุณภาพ

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน : ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็ว มีคุณภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .52) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสามารถด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จบรรลุได้อย่างรวดเร็วอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .55) และรองลงมาคือความสามารถในการใช้ระบบและวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดเก็บ สืบค้น และนำข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ออกมาใช้ได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง (ค่าเฉลี่ย 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .63) และน้อยที่สุดคือความสามารถด้านการเลือกใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และ อุปกรณ์เครื่องมือดิจิทัลในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อใช้ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว (ค่าเฉลี่ย 4.07 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .53)

3) ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด : ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างคุ้มค่า

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับความสามารถเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน : ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.03 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .67) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความสามารถในการใช้วัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน โดยลดการใช้ทรัพยากรสิ้นเปลืองอื่นได้อย่างเหมาะสม(ค่าเฉลี่ย 4.14 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .71) และรองลงมา

คือความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยสนับสนุนการทำงานให้สำเร็จได้โดยใช้ทรัพยากรต่างๆ ได้อย่างคุ้มค่าเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .58) และน้อยที่สุดคือ ความสามารถในการเลือกใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และ อุปกรณ์เครื่องมือดิจิทัลที่ช่วยสนับสนุนการทำงานที่มีคุณสมบัติคุ้มค่าเมื่อเทียบกับงบประมาณที่ต้องใช้ (ค่าเฉลี่ย 3.89 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .78)

4) สรุปความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .55 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน : ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว มีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .52) รองลงมาคือความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน : ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน (ค่าเฉลี่ย 4.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .47) และน้อยที่สุดคือความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน : ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างคุ้มค่า (ค่าเฉลี่ย 4.01 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .55)

5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ไม่ต่างกันในทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยเมื่อพิจารณา

รายด้านพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อด้านความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยจะได้ทำการทดสอบรายคู่ต่อไป

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม และในรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้สุทธิต่อเดือน ประกอบด้วย เงินเดือน ค่าตอบแทน และค่าวิชาชีพ ที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวมและในรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม และในรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5.1.5 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล กับ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล กับ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ($r = .869$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล กับ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในรายด้านแต่ละด้านมีระดับความสัมพันธ์กันในระดับสูง ถึง สูงมาก โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลด้านด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากร กับ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว มีคุณภาพ ($r = 0.867$) ส่วนด้านที่มีระดับความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ปัจจัย

เทคโนโลยีดิจิทัลด้านนโยบายด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงานกับ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน ($r=0.735$)

5.2 อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขานุการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่ามีเพียงด้านอายุของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขานุการ สำนักงานอัยการสูงสุดแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้ อาจกล่าวได้ว่า เนื่องจากลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อความคิด ความรู้สึก และการรับรู้ในสารสนเทศต่างๆ ที่มีความแตกต่างกันไป โดยเฉพาะในที่ทำงานบุคคลที่มีระดับอายุน้อยกว่า หรือมีอาวุโสน้อยกว่า เป็นผู้ที่มีการเรียนรู้อย่างรวดเร็วในการเรียนรู้ในที่ทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ น้อยกว่าบุคคลที่มีอาวุโสมากกว่า ทำให้ระบบการคิด (Thinking System) การรับรู้ (Perception) มีความแตกต่างกันไป ดังปรากฏในรายงานของมูลนิธิยูวทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับการทำความเข้าใจในความต่างระหว่างวัย ที่ถือเป็นความท้าทายที่สำคัญประการหนึ่ง อีกทั้งประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ ดังนั้น บุคคลที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกันไปแต่ละรุ่น จะมีลักษณะที่แตกต่างกันไป โดยความต่างของบุคคลในแต่ละช่วงอายุไม่ได้เกิดจากช่วงอายุที่แตกต่างกันแต่เพียงอย่างเดียว แต่อาจเกิดจาก Generation ระหว่างรุ่นด้วย และปัจจัยนี้จึงอาจส่งผลทำให้เกิดปัญหาช่องว่างทั้งในมิติด้านความคิด ความรู้สึก ความเชื่อ และ Life Style การใช้ชีวิต เป็นต้น โดยผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความเห็นต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขานุการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวมต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 50 ปี กล่าวได้ว่า บุคคลที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี คือ เป็นบุคคลที่เกิดหลังปี พ.ศ.2538 ซึ่งเป็นกลุ่มคน Generation Z ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่มีทักษะที่มีความโดดเด่นอย่างชัดเจน คือ ทักษะด้านเทคโนโลยี อันเนื่องจากการเติบโตมาพร้อมกับสิ่งอำนวยความสะดวกมากมาย จึงมีความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีต่างๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถเรียนรู้ได้เร็ว มีความคิดเป็นของตนเอง มองเห็นคุณค่าของตัวเอง เชื่อในสิ่งที่มีข้อมูลรองรับ ซึ่งในปัจจุบันคาดการณ์ว่า บุคลากรกลุ่มนี้จะเป็น Generation ที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนอนาคตของประเทศทั้งในด้านสังคมและเศรษฐกิจ นอกจากนี้ กลุ่ม Generation Z เป็นกลุ่มที่มีสภาพแวดล้อมที่ “Disruption” กลุ่มนี้จึงต้องมีการเรียนรู้เพื่อปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การแข่งขันที่รุนแรง เข้มข้นขึ้น ยิ่งเป็นแรงขับเคลื่อนที่ต้องส่งให้บุคคลต้องสามารถ

ก้าวให้ทันต่อเทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยการรู้ เข้าใจ และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล ในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม พร้อมความคิดสร้างสรรค์เกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงาน หรือสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับสังคมได้

โดยเมื่อวิเคราะห์ถึงพฤติกรรมของบุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน ทำให้มีความสนใจในมิติต่างๆ ที่ต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี จะอยู่ในยุคที่เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงมักมองหาแนวทางการเรียนรู้ หรือการปฏิบัติที่ใช้เวลาน้อยแต่ได้ประสิทธิภาพมาก อีกทั้งยังเป็นช่วงวัยที่ได้หาธุรกิจที่น่าสนใจควบคู่ไปด้วย สิ่งเหล่านี้ทำให้มุมมองที่มีต่อการเรียนรู้หรือการปฏิบัติงานที่แตกต่างไปจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 50 ปี หรือเป็นบุคคลที่เกิดก่อนปี พ.ศ. 2518 ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นกลุ่มคนใน Generation X (คนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508 – 2522) เป็นกลุ่มคนในยุคของโลกที่เริ่มมีการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจสูงและกำลังเริ่มต้นพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นการศึกษา สาธารณสุข บุคคลกลุ่มนี้ได้เรียนหนังสือเพื่ออนาคต โดยส่วนใหญ่เน้นทำงานกลุ่มราชการและรัฐวิสาหกิจมากกว่าการทำงานกับเอกชน เพราะคำนึงถึงความมั่นคงสูง ในช่วงอายุของกลุ่มคนที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จึงมีความคิดด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่แตกต่างจากกลุ่มคนอายุไม่เกิน 30 ปี เนื่องจาก ช่วงอายุบุคคลที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ถือว่าเป็นช่วงของบุคคลที่อยู่ในช่วงการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุคดิจิทัลจึงต้องเรียนรู้และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยค่อนข้างมาก คนกลุ่มนี้ไม่ได้อยู่กับเทคโนโลยีดิจิทัลได้เท่ากับกลุ่มบุคคลที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี โดยยุคนี้จะเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) โดยอาศัยเทคโนโลยีเป็นสื่อกลางการเรียนรู้เพื่ออำนวยความสะดวกให้ตนเองได้สามารถเลือกเรียนรู้ในสิ่งที่สนใจได้ตามเวลาที่สะดวก โดยบุคคลที่มีอายุไม่เกิน 30 ปีจะใช้วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านโลกของห้องออนไลน์ (Online Classroom) จึงอาจกล่าวได้ว่า ส่งผลต่อความสามารถด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคคลทั้ง 2 อายุที่มีความแตกต่างกัน นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ยังมีความเห็นต่อความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่แตกต่างไปจากทุกช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี และ กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุระหว่าง 41 – 50 ปี อีกด้วย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นผลมาจากการอภิปรายข้างต้นนั่นเอง ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน และ ระยะเวลาในการทำงาน มีความเห็นต่อความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ทั้งในภาพและในรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้จากกล่าวได้ว่าเนื่องจากการปฏิบัติงานที่อยู่ภายในสภาพแวดล้อมของสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีลักษณะการปฏิบัติงานที่เป็นระบบราชการ การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานจะต้องเป็นลายลักษณ์อักษร หรือมีรูปแบบที่เป็นทางการ ทำให้การนำเทคโนโลยี

ดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ จึงต้องเป็นรูปแบบที่มีแนวปฏิบัติ กฎ นโยบาย ระเบียบ การใช้งานที่ชัดเจน และถูกต้องตามลิขสิทธิ์ของระบบเทคโนโลยีดิจิทัลต่างๆ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัชรภักดิ์ ไชยสังข์ รัชพร ศรีเดช เกียรติศักดิ์ แสงประดิษฐ์ และ วัชรระ คำจตุ (2565) ที่ได้ศึกษาถึงความแตกต่างช่วงอายุที่มีต่อภาพและเสียงดิจิทัลที่เร้าอารมณ์ โดยได้ข้อสรุปว่า ความแตกต่างระหว่างช่วงวัยของผู้สูงอายุมีอิทธิพลต่อการมองคำภาษาไทย รูปภาพ และฟังเสียงดิจิทัลที่เร้าอารมณ์ด้านความประทับใจ ด้านลักษณะชีวิตประจำวัน และศิลปวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ .05 โดยผู้วิจัยพยายามได้พบว่าผู้สูงอายุจะต้องมีการกระตุ้นด้วยรูปแบบต่างๆ เพื่อลดภาวะความสามารถในการสื่อสารและการจดจำลดลง ซึ่งจะมีโอกาสเกิดเพิ่มขึ้นตามระดับอายุ โดยผู้สูงอายุจะมีรูปแบบการตอบสนองทางพฤติกรรม การเรียนรู้ และอารมณ์ที่แตกต่างกัน และยังพบว่าผู้สูงอายุในแต่ละช่วงวัย มีอารมณ์และพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ยังมีความเห็นต่อความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่แตกต่างไปจากทุกช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี และ กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จึงกล่าวได้ว่าสอดคล้องผลการศึกษาข้างต้น ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้อง จึงควรจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับบุคลากรในแต่ละช่วงวัย และมอบหมายภาระหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้อง เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุแต่ละช่วงวัย โดยคำนึงถึงคุณค่าในทุกมิติที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล กับ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ($r = .869$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล กับ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในรายด้านแต่ละด้านมีระดับความสัมพันธ์กันในระดับสูง ถึง สูงมาก โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีระดับความสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลด้านด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากร กับ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว มีคุณภาพ ($r = 0.867$) ส่วนด้านที่มีระดับความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ปัจจัยเทคโนโลยีดิจิทัลด้านนโยบายด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงานกับ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน ($r = 0.735$) อันอาจกล่าวได้ว่า ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ชัดเจน ทำให้ได้ทราบถึงแนวปฏิบัติที่ชัดเจน มีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมา

ช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานนั้นมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีทิศทางแน่นอน มีการกำกับ ติดตามควบคุมและมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตาม หากหน่วยงานมีการกำหนดนโยบายการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อใช้ประกอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ไม่ชัดเจน ไม่มีทิศทาง หรือ มีข้อบังคับใช้ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้มงวดเกินไป และมีข้อจำกัดในการสนับสนุนทรัพยากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อใช้ประกอบการปฏิบัติงาน จึงทำให้ระดับความสัมพันธ์ที่จะทำให้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับตามเกณฑ์มาตรฐานอาจเกิดข้อจำกัดขึ้นได้ ซึ่งการกำหนดนโยบายด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ถือเป็น การส่งเสริม และ สนับสนุนให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี และยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรอีกด้วย ซึ่งกล่าวได้ว่า สอดคล้องกับแนวคิด Herzberg (1973) ที่ได้เสนอว่า หากบุคคลได้มีปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ที่เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจ (Satisfaction) ในงานเป็นปัจจัยภายในที่เป็นความต้องการภายในของบุคคลอันก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและเป็นปัจจัยกระตุ้นทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่นเรียนรู้ หรือแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance Factor) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงานโดยตรงแต่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีอยู่ตลอดเวลา ในการศึกษาครั้งนี้ อาจกล่าวได้ว่า การกำหนดเป้าหมาย หรือการกำหนดแผนงาน รวมถึงทิศทางและแนวปฏิบัติ หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนจะเป็นปัจจัยสนับสนุนให้ข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขานุการ สำนักงานอัยการสูงสุด ได้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งหากหน่วยงานไม่จัดให้มีปัจจัยค้ำจุน หรือจัดให้มีแต่ปัจจัยค้ำจุนนั้นไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ก็จะส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job Dissatisfaction) ทำให้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นนั้นไม่บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

จากผลการวิจัยดังกล่าวพบว่า มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ โสมาวดี ชยามฤต (2564) เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและเอกชน โดยผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาค่านิยมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและเอกชน องค์การต้องกำหนดค่านิยมให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจที่เหมาะสม กับการขับเคลื่อนเพื่อรองรับยุคดิจิทัล แล้วนำค่านิยมดังกล่าวมาจัดทำเป็นแนวทางหรือรากฐานในการสร้างพฤติกรรมที่ดีของบุคลากรของทุกคนในองค์การ ส่งเสริมให้กลายเป็นวัฒนธรรมขององค์การ ความสามารถที่จะเรียนรู้และอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยองค์การต้อง

ช่วยส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้ตรงกับงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัล โดยปัจจัยสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับยุคดิจิทัล คือการที่องค์กรต้องกำหนดค่านิยมให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรในยุคดิจิทัล เพื่อพัฒนาให้เกิดค่านิยมร่วมกันที่ถูกต้องในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัล โดยนำค่านิยมดังกล่าวมาจัดทำเป็นแนวทางหรือรากฐานในการสร้างพฤติกรรมที่ดีของบุคลากรของทุกคนในองค์กรให้กลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ทำให้เกิดความสามารถที่จะเรียนรู้และอยู่ร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยองค์กรต้องมีการกำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานที่ชัดเจน มีทิศทาง และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ และการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง มีการมีส่วนร่วม ให้ความร่วมมือในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินการ กล่าวได้ว่าจะเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ให้สอดคล้องกับกับงานเพื่อรองรับยุคดิจิทัลในปัจจุบันและในอนาคตได้อย่างยั่งยืน โดยผู้วิจัยได้นำมาประกอบเป็นข้อเสนอแนวทางการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ได้ดังต่อไปนี้

แนวทางการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่สำคัญที่ได้จากผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถเสนอแนวทางการพัฒนาความสามารถที่สำคัญ และสอดคล้องกับแนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการ และ บุคลากรภาครัฐ ที่ได้เสนอโดยสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ได้แก่

1) การกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามระดับผู้บริหารองค์กร หรือผู้บริหารหน่วยงานแต่ละระดับ เพื่อให้ทราบถึงความต้องการในการใช้งานของระบบเทคโนโลยีดิจิทัล วัตถุประสงค์เทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงระดับของข้อมูลสารสนเทศที่ใช้สำหรับการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารในแต่ละระดับได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และนำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาหรือการวางแผนการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การสร้างความร่วมมือในการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด กับบุคลากรภายในองค์กร

ด้วยกัน และ บุคลากรหรือหน่วยงานภายนอกเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนสารสนเทศร่วมกัน และนำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานร่วมกัน ตั้งแต่เริ่มต้นการวางแผน การวัดและประเมินผลความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานเพื่อสื่อสารให้เกิดการรับรู้ร่วมกัน และอาจวางแผนกำหนดหลักสูตรฯ ที่ต้องเข้าเพื่อให้สามารถเพิ่มระดับความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมและสามารถนำกลับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบโจทย์ความต้องการการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม

3) การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในนโยบายการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่องค์กรหรือหน่วยงานได้กำหนดไว้ อาทิ การจัดเวที หรือการสร้างช่องทางดิจิทัลเพื่อให้บุคลากรได้รับฟังความคิดเห็น ในการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบมาตรฐาน ต่างๆ และได้ทราบถึงแนวปฏิบัติในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร ทั้งการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และ วัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยเพิ่มคุณค่าในผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมั่นคงและมีความปลอดภัย ให้บุคลากรได้รับรู้ รับทราบร่วมกันอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม

4) การกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อนในความต้องการเพิ่มความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ด้วยการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามกำหนดระยะเวลาได้อย่างถูกต้อง ได้มาตรฐาน และสอดคล้องกับกฎ ระเบียบข้อบังคับในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ในทุกมิติ ทั้งการรู้จักเท่าทันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม รู้ถึงการรักษาความปลอดภัยในการใช้ระบบและอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศประกอบการทำงานภายใต้หลักคุณธรรม จริยธรรมได้อย่างมีคุณค่า ทำให้ผู้บริหารและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องยอมรับในผลการปฏิบัติงานที่มีความถูกต้องแม่นยำและได้มาตรฐาน จากความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง ได้อย่างมีคุณค่าของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมี ข้อเสนอแนะสำคัญดังนี้

1) ผู้บริหารหน่วยงาน สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด หรือ ผู้เกี่ยวข้องควรสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกส่วนงานในหน่วยงานหรือในองค์กร เพื่อระดมสมองแลกเปลี่ยนแนวทางการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรในหน่วยงานหรือในองค์กร ได้สามารถสร้างสรรค์ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณค่าได้เพิ่มมากขึ้น

2) ผู้บริหารหน่วยงาน สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด หรือ ผู้เกี่ยวข้องควรสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมที่มุ่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ และ สร้างเครือข่ายด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มคุณค่าในผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุดมากขึ้น ทั้งเครือข่ายที่เป็นหน่วยงานภายในองค์กร และ เครือข่ายที่เป็นหน่วยงานภายนอก เพื่อขยายขอบเขตการเรียนรู้ และ แลกเปลี่ยนสารสนเทศระหว่างกันในวงกว้างมากยิ่งขึ้น

3) ผู้บริหารหน่วยงาน สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด หรือ ผู้เกี่ยวข้องควรส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการตุลาการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด ได้เพิ่มความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัล เฉพาะทางสำหรับบุคลากรแต่ละหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบที่อาจมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ให้ได้เพิ่มความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ และ ได้รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่เกิดขึ้น และสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4) ผู้บริหารหน่วยงาน สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด หรือ ผู้เกี่ยวข้องควรบูรณาการความรู้ และ ประสบการณ์ในเชิงวิชาการร่วมกับประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลในเชิงปฏิบัติเพื่อให้สามารถเอื้อหนุนการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้เพิ่มมากขึ้น และ ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดความรู้ และ ประสบการณ์ทางเทคโนโลยีดิจิทัลนั้น ระหว่างบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5) ผู้บริหารหน่วยงาน สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด หรือ ผู้เกี่ยวข้องควรเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยม และคุณธรรม จริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ไม่ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลในเชิงที่ส่งผลเสียต่อผู้อื่น หรือเพิ่มความตระหนักรู้ในความระมัดระวังการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในรูปแบบต่างๆ ให้เพิ่มมากขึ้น รู้เท่าทันรูปแบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบต่างๆ

6) หัวหน้าหน่วยงาน หรือผู้บริหารที่เกี่ยวข้องควรกำกับ ติดตาม รวมถึงการกำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การใช้

ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล มีความถูกต้อง เหมาะสม และสามารถสร้างคุณค่าในผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างคุณค่าให้กับหน่วยงานได้อย่างยั่งยืน

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเรื่องกลยุทธ์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และกลวิธีการสร้างคุณค่าในผลการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้นด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้ได้สารสนเทศมาประกอบเป็นแนวทางการวางแผนการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรในหน่วยงาน หรือในระดับองค์กร ได้นำไปบูรณาการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานได้มากยิ่งขึ้น

2) ควรใช้ระเบียบวิธีการศึกษาคู่วิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และนำมาวางแผนการพัฒนาเพื่อเพิ่มความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ได้ตระหนักถึงความสำคัญในคุณค่าของเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงประโยชน์ ข้อจำกัด แนวปฏิบัติ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ จากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดคุณค่าสูงสุด

บรรณานุกรม

- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานสถิติแห่งชาติ กองสถิติพยากรณ์. (2565). สํารวจการมีกรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานประกอบการ พ.ศ.2565. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- กันฐิกา ทองสุข. (2562). ประสิทธิภาพการทำงานที่เกิดจากความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์การดิจิทัลตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัล กรณีศึกษาสำนักงาน ก.พ. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2(2), 39-49.
- จักกริช มีสี และ ทวนทอง เขวเกียรติพงศ์. (2566). แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. วารสาร URU Journal of Integrated Sciences for Development, 13(1), 1-21.
- ชลิดา ศรีมณี. (2562). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณรงค์ กุลนิเทศ และสุดาวรรณ สมใจ. (2558). *ระเบียบวิธีวิจัยขั้นสูงและการออกแบบวิจัย*. กรุงเทพฯ: มาสเตอร์พริ้นท์ สามเสน.
- ณรงค์ศักดิ์ เนียมสอน ฉัชปกร นามเมือง และยิ่งชีพ อัจฉานนท์. (2561). *เปิดเบื้องหลังยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีของ คสช.* กรุงเทพฯ : โครงการอินเทอร์เน็ตเพื่อกฎหมายประชาชน (ไอเออี).
- ดวงสมร สุทธิวงศ์กุล. (2564). การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐไทยสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล. วารสารการเมือง การบริหารและกฎหมาย, 13(1), 197-216.
- นิตยา วงศ์ใหญ่. (2560). แนวทางการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของดิจิทัลเนทีฟ. Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts), 10(2), 1630-1642.
- ปรีดาพร อารักษ์สมบูรณ์ และ ณัฐพล บัวเปลี่ยนสี. (2565). การพัฒนาศักยภาพทักษะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรภาครัฐ สู่การเป็นเมืองอัจฉริยะของจังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 8(2), 239-255.
- ปณณาสา คชศิลา. (2565). แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง. สืบค้นจาก https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2022/TU_2022_6323036084_15404_22888.pdf

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปुरुฎา สายยีนยง. (2560). การพัฒนาบุคลากรภาครัฐแนวใหม่:กรณีศึกษากรมโรงงานอุตสาหกรรม. วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์, 1(3), 67-95.
- ปิ่นฉนร ชุนสะอาดศร. (2563). การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในระบบงานทะเบียนที่ราชพัสดุ กรณีศึกษา : สำนักงานธนารักษ์พื้นที่นนทบุรี. สืบค้นจาก <https://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/index.php/abstractData/viewIndex/381>
- พงษ์วัตร บุญสนอง โชคยั้ง. (2563). การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กร ดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเลขานุการ สำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร. สืบค้นจาก <https://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/index.php/abstractData/viewIndex/358>
- พัชรภักฉน์ ไซยสังข์ รัชพร ศรีเศช เกียรตศศคค์ แสงประคยฐ์ และ วัชระ คำจตุ. (2565). ผลของความแตกต่างช่วงอายุที่มีต่อคำภาษาไทย รูปภาพและเสียงดิจิทัลที่เร้าอารมณ์ ด้านความประทับใจในผู้สูงอายุ. วารสารพยาบาลทหารบก, 23(1), 80-89.
- มูลนิธิยูวพัฒน์. (2566). Generation Gap เข้าใจความต่างๆ ระหว่างวัย ความท้าทายใหม่ โลกการศึกษา. สืบค้นจาก <https://www.yuvabadhanafoundation.org/th/%E0%B8%82%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%A7%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%A3/%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%97%E0%B8%B1%E0%B9%88%E0%B8%A7%E0%B9%84%E0%B8%9B/generation-gap-education/>
- มูห่มมัดสาแकर् เร้าะแลบวา. (2567). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล, วารสารอินทนิลบริหารศาสตร์, 1(1), 97-112.
- โยษี ฉนตะนี และฉกฉนฉนฉน ฉนตะนี. (2566). *วิธีวิจัยทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิแสงสีวิชาการ.
- วันวิสาข์ แก้วกำ. (2565). ทักษะการทำงานที่จำเป็นและการปรับตัวในโลกยุคดิจิทัลของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สืบค้นจาก <https://libdoc.dpu.ac.th/thesis/Wanwisa.Keaw.pdf>
- ศิริภักฉญา ลือยอด. (2566). ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด. วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย, 2(3), 58-72.
- สมฉญา วิไลพันธุ์. (2561). การปฏิรูปกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์, 2(2), 1-27.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุกัญญา คนดี ชญาน์ทัต ศุภชลาศัย และ ประการัง ชื่นจิตร. (2567). การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
ในงานตรวจราชการยุคดิจิทัลของสำนักงานอัยการสูงสุด. สืบค้นจาก
[https://islocal.ru.ac.th/index.php/component/content/article/the-political-participation-
in-the-community-of-the-local-coffeehouse-forum-33?catid=23&Itemid=101](https://islocal.ru.ac.th/index.php/component/content/article/the-political-participation-in-the-community-of-the-local-coffeehouse-forum-33?catid=23&Itemid=101)
- สุทธินันท์ ชื่นชม กัลยา ใจรัญญ์ และ อำนาจ โกวรรณ. (2564). รูปแบบการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัล
ของ นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้. วารสาร
สารสนเทศศาสตร์, 39(2), 16-33.
- โสมวลี ชยามฤต. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและ
เอกชน. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4(1), 38-50.
- อภิรักษ์ จันตะนี. (2565). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการจัดการ*. กรุงเทพฯ : สำนักวิจัยและนวัตกรรม
มูลนิธิแสงสีวิชาการ.
- อมรรัตน์ สิทธิศักดิ์. (2563). สมรรถนะการรู้ดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วารสารสารสนเทศศาสตร์,
38(4), 61-81.
- Best, J. W. (1981). *Research in education* (4th ed.). New jersey: Prentice-Hall.
- Cooper, A.M. (1985). *How to supervise people*. New York : McGraw – Hill.
- Fitzgerald, M.R. & Durant, R.F. (1980). *Citizen Evaluation and Urban Management : Service
Delivery in an Era of Protest*. *Public Administration Review*, 2(1), 585-594.
- Ghiselli, E. & Brown, C.W. (1992). *Personal and industrial psychology*. New York : McGraw –
Hill.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. New York : McGraw-Hill.
- Gronroos, C.S. (1990). *Experience and brain development*. *Child Development*.
- Herzberg, F. (1973). *Work and the Nature of Man*. Illustrated : Publisher, New American Library
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. (2nd ed.). New
York : John Wiley and Son.
- Kolter, P. (2010). *Marketing management*. New Jersey: Prentice Hall
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A. & Berry, L. L. (1985). A conceptual model of service quality
and its implications for future research. *Journal of marketing*, 49, 41-50

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Savicki, V. & Cooley, E. (1987). The relationship of work environment and client contact to burnout in mental health professionals. *Journal of Counseling & Development*, 65(5), 249–252. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1987.tb01276.x>
- Shultz, P. W. (2002). Inclusion with nature: The psychology of human-nature relations. In P. Schmuck & W. P. Schultz (Eds.), *Psychology of sustainable development* (pp. 61–78). Kluwer Academic Publishers. https://doi.org/10.1007/978-1-4615-0995-0_4

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	จิระเดช เสนีวาสน์
สถานที่เกิด	จ.นครราชสีมา ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต, 2553 มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปริญญารัฐศาสตรบัณฑิต, 2560 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, 2568
ที่อยู่ปัจจุบัน	197 ม.2 ต.คลองทราย อ.นาทวี จ.สงขลา 90160
สถานที่ทำงาน	สำนักงานอัยการจังหวัดนาทวี
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ