

การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา

Development of Digital Skills of Personnel in the District Attorney's Office
Region 3, Nakhon Ratchasima Province

¹อารีรัตน์ อาษาไชย

Areerat Arsachai¹

สำนักงานอัยการภาค 3

สำนักงานอัยการภาค 3 ถนนราชดำเนิน อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา 30000

Prosecutor's Office Region 3

Prosecutor's Office Region 3, Ratchadamnoen Road, Mueang District,

Nakhon Ratchasima Province 30000

E-mail: areerat.a27@gmail.com

Retrieved 01-12-2023; Revised 18-12-2023; Accepted 21-12-2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (1) เพื่อวิเคราะห์ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา (2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน การวิจัยปริมาณ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 203 คน ได้แก่ ข้าราชการธุรการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที และค่าความแปรปรวน ส่วนการวิจัยคุณภาพ มีผู้ให้ข้อมูล จำนวน 8 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย (1) บุคลากรมีความพร้อมต่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล อยู่ในระดับมาก (2) บุคลากรที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน มีทักษะด้านดิจิทัลไม่แตกต่างกัน ส่วน บุคลากรที่มีระดับการศึกษา และ ตำแหน่ง มีทักษะด้านดิจิทัลแตกต่างกัน (3) แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์สูงสุด การสร้างและพัฒนาคนให้เท่าทันและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบรู้ และมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ทักษะด้านดิจิทัล เทคโนโลยี สำนักงานอัยการ

Abstract

This research has 3 objectives: (1) to analyze the digital skills of personnel in the District Attorney's Office Region 3, Nakhon Ratchasima Province; (2) to compare the digital skills of personnel in the District Attorney's Office Region 3, Nakhon Ratchasima Province. Classified by personal factors (3) to propose guidelines for developing digital skills of personnel in the District Attorney's Office Region 3 , Nakhon Ratchasima Province. This research is a blended research. A population research of 203 people, namely administrative officials in the area of the Prosecutor's Office Region 3, used a questionnaire as a research tool. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-value, and variance. As for the quality research, 8 informants, namely the Director of the Public Prosecutor's Office Region 3, used the interview form as a research tool. Analyze data with content analysis. Research results (1) Personnel are ready for digital skills development. At a high level (2) Personnel with gender, age and work experience have (3) Guidelines for developing digital skills of personnel in the District Attorney's Office Region 3 , Nakhon Ratchasima Province, such as understanding and using digital technology for maximum benefits. Creating and developing people to be up-to-date and able to use digital technology in their work wisely. and effective.

Keywords: Digital skills, technology, Prosecutor's office

บทนำ

ปัจจุบันการเชื่อมโยงข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่สืบเนื่องมาจากการพัฒนาระบบสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง ทำให้ประชาคมโลกไม่ว่าจะอยู่ ณ จุดใดก็สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้ทันทั่วถึง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งตามมติความเห็นชอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอต่อคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล และให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด แนวทางดังกล่าวครอบคลุมการดำเนินการระหว่างปี พ.ศ.2561–2565 และครอบคลุมข้าราชการพลเรือนสามัญและผู้ปฏิบัติงานในกระทรวง กรม และเจ้าหน้าที่หน่วยงานของรัฐ ข้าราชการฝ่ายพลเรือน

ตลอดจนข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทั้งหมดนั้น (วารสารสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2560)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)

การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ ความเป็นเลิศ โดยการนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารงานภาครัฐ เช่น การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การบริหารงานแบบมีอาชีพ การคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้อธิบายว่า การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) เป็นกรอบการบริหารจัดการองค์การที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการประเมินองค์การด้วยตนเองที่ครอบคลุมภาพรวมในทุกมิติเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับปรุงองค์การอย่างรอบด้านและอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับข้าราชการ 4.0

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ได้อธิบายว่า การปฏิรูปประเทศเพื่อไปสู่ การเป็นประเทศไทย 4.0 ถือเป็นวาระแห่งชาติที่รัฐบาลและทุกภาคส่วนต่างให้ความสำคัญ และ “ข้าราชการ” ซึ่งถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ต้องเร่งปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองรวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นให้มีขีดความสามารถเหมาะสมในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาประเทศ คือ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ได้อธิบายว่า แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล และเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รุ่งนภา จันทร์อ่อน (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์สู่การเปลี่ยนเป็นหน่วยงานดิจิทัล พบว่า การพัฒนาการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถ ด้านทักษะดิจิทัลมีความสอดคล้องกับแนวคิดบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ในด้านการสร้างระบบการพัฒนา สนับสนุนด้านบุคลากร ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ E-learning และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับการดำเนินงานของหน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์

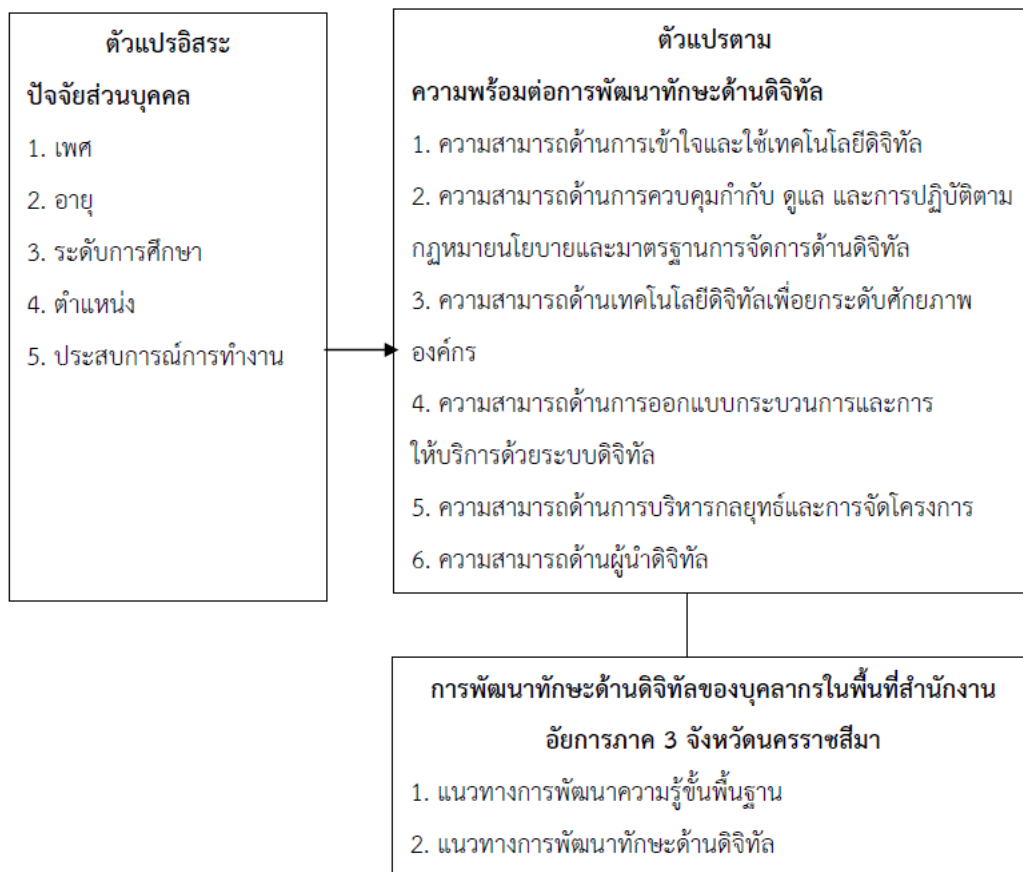
ภาพิมล ชัยขันธ (2560) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานด้านเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลตามแนวนโยบาย Thailand 4.0 พบว่า 1. การบริหารงานด้านเทคโนโลยีของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลางมีการนำเอาเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน 2. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีขาดการฝึกอบรม เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่ทันสมัยและไม่เพียงพอกับจำนวนผู้ปฏิบัติงาน 3. แนวทางในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน พัฒนาฐานข้อมูลรวมศูนย์ข้อมูลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้เป็นไปในทิศทาง 4. แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานด้านเทคโนโลยี จัดตั้งกองกำกับเกี่ยวกับเทคโนโลยีขึ้นภายในกองบัญชาการสอบสวน

พระ จิโรโสภณและคณะ (2559) ศึกษาเรื่องความรู้เท่าทันการสื่อสารยุคดิจิทัลกับบทบาทในการกำหนดแนวทางการปฏิรูปการสื่อสารสังคมไทย พบว่า ระดับการรู้เท่าทันการสื่อสารแตกต่างกันไปตามลักษณะทางประชากรและพฤติกรรมในการเปิดรับและการใช้สื่อ ปรากฏว่าเป็นตามสมมติฐานเพียงบางส่วนนั่นคือแตกต่างกันตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ เฉพาะด้านอายุที่กลุ่มผู้สูงอายุมากกว่ามักมีระดับการรู้เท่าทันมากกว่า แต่ก็ไม่เป็นแบบแผนที่สอดคล้องกันทุกกลุ่ม

พงษ์วัตร บุญสนองโชคยิ่ง (2563) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานเลขานุการ สำนักงานแพทย์ พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของบุคลากรมีการกำหนดให้การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรเป็นหนึ่งในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระยะ 4 ปีมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล แจ้งให้บุคลากรทราบถึงวิสัยทัศน์และทิศทางการเปลี่ยนแปลงขององค์กรเพื่อปรับ Mindset ของบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ใช้แนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา บูรณาการจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) ประกอบด้วยการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 409 คน เมื่อใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ซึ่งมีความเชื่อถือที่ 95% และมีความคลาดเคลื่อนของข้อมูลเพียง 0.05 เท่านั้น ได้ประชากรกลุ่มตัวอย่าง 202.47 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับเป็นจำนวน 203 คน

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นคำถามแบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ จำนวน 8 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เอง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำการศึกษา และความเป็นอิสระในการให้ข้อมูลรายละเอียดของอย่างถูกต้อง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งเครื่องมือในการศึกษาวิจัยออกเป็น 2 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 400 คน และแจกแบบสอบถามจากข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา

ชุดที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างใช้สำหรับการเก็บข้อมูล โดยคำถามได้จากวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเสนอแนวทางการพัฒนาการในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของสำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา โดยสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการรวมทั้งสิ้น 8 คน

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.4 รองลงมา คือ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 26.6

2. อายุ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 32 – 38 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.0 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 39 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.5 กลุ่มที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20.7 กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 25 - 31 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.8 และกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 18 - 24 ปี ไม่มีผู้ปฏิบัติงานอยู่ในช่วงอายุนี้ ตามลำดับ

3. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 54.7 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 31.0 กลุ่มที่มีการศึกษาระดับ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 11.8 และกลุ่มที่มีการศึกษาระดับ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

4. ตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 37.4 รองลงมา คือ ตำแหน่งนิติกร คิดเป็นร้อยละ 30.5 ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ คิดเป็นร้อยละ 24.6 ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี คิดเป็นร้อยละ 4.9 และตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ คิดเป็น ร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

5. ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.9 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง

ระหว่าง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.7 กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 10 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.7 กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.2 และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านความพร้อมต่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (แนวการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐาน แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล)

ผลการวิเคราะห์ความพร้อมต่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.94, S.D. = 0.49) แยกเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย โดยลำดับแรก คือ ความสามารถในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.23, S.D. = 0.46) รองลงมาคือ ความสามารถในการควบคุมกำกับ ดูแล และการปฏิบัติตามกฎหมายนโยบายและมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.19, S.D. = 0.46) ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.18, S.D. = 0.54) ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.06, S.D. = 0.41) ความสามารถด้านการเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.06, S.D. = 0.62) ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.72, S.D. = 0.45) และลำดับสุดท้าย คือ ความสามารถด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดโครงการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.17, S.D. = 0.51) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล โดยรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยลำดับแรกคือ สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล ค่าเฉลี่ย 4.29 ส่วนลำดับรองลงมา คือ ยอมรับและปฏิบัติตามนโยบายการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล ค่าเฉลี่ย 4.25 และลำดับสุดท้ายคือ สามารถเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านสู่ราชการดิจิทัล ค่าเฉลี่ย 4.16

2. ความสามารถด้านการควบคุมกำกับ ดูแล และการปฏิบัติตามกฎหมายนโยบายและมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรกคือ ทราบถึงพระราชบัญญัติและกฎหมายเกี่ยวกับการใช้งานคอมพิวเตอร์, เครือข่าย, สื่อดิจิทัล ค่าเฉลี่ย 4.20 ส่วนลำดับรองลงมา คือ ทราบถึงแนวทางการปฏิบัติ รวมถึงมารยาทในการใช้สื่อดิจิทัลสาธารณะ ค่าเฉลี่ย 4.19 และลำดับสุดท้าย คือ ทราบถึงการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรและมาตรการวัดความโปร่งใส ค่าเฉลี่ย 4.18

3. ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรกคือ สามารถปฏิบัติงาน และให้บริการแก่ผู้รับบริการตามแนวทางสู่องค์กรดิจิทัล ค่าเฉลี่ย 4.23 ส่วนลำดับรองลงมา คือ สามารถเรียนรู้และพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อสนับสนุนภารกิจ

ขององค์กร ค่าเฉลี่ย 4.23 และลำดับสุดท้าย คือ สามารถใช้ระบบงานภายใน (Intranet) ผ่านแพลตฟอร์มสื่อดิจิทัลขององค์กร ค่าเฉลี่ย 4.07

4. ด้านผู้นำดิจิทัล พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรกคือ สามารถเข้าฝึกอบรมการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อนำมาเผยแพร่ต่อภายในหน่วยงาน ค่าเฉลี่ย 4.13 ส่วนลำดับรองลงมา คือ สามารถทำงานร่วมกับบุคคลภายในหน่วยงานได้อย่างสมดุล ค่าเฉลี่ย 4.13 และลำดับสุดท้าย สามารถฝึกอบรมการใช้ระบบงานภายใน (Intranet) ให้กับข้าราชการบรรจุใหม่ ค่าเฉลี่ย 3.92

5. ด้านความสามารถด้านการเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รายด้าน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยลำดับแรกคือ ทักษะในการทำงานแบบออนไลน์ และการใช้สื่อสังคมออนไลน์ อยู่ในระดับมาก (Social Network) ค่าเฉลี่ย 4.24 ส่วนลำดับรองลงมา คือ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศภายในองค์กรเพื่อการปฏิบัติงานและการสื่อสาร ค่าเฉลี่ย 3.98 และลำดับสุดท้าย คือ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ตเพื่อการปฏิบัติงานและการสื่อสาร ค่าเฉลี่ย 3.97

6. ด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรกคือ สามารถเรียนรู้การปรับเปลี่ยนเป็นการบริหารภาครัฐและการทำงานในบริบทใหม่ ค่าเฉลี่ย 3.95 ส่วนลำดับรองลงมา คือ สามารถเรียนรู้การออกแบบด้วยเทคโนโลยีสื่อดิจิทัลเพื่อพัฒนาองค์กรเข้าสู่ยุคดิจิทัล ค่าเฉลี่ย 3.62 และลำดับสุดท้าย สามารถเรียนรู้การใช้นวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรเข้าสู่ข้าราชการยุคดิจิทัล ค่าเฉลี่ย 3.61

7. ด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดโครงการ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรกคือ ความสามารถด้านการวางแผนและการควบคุมโครงการของหน่วยงาน ค่าเฉลี่ย 3.17 ส่วนลำดับรองลงมา คือ ความสามารถด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงภายในหน่วยงาน ค่าเฉลี่ย 3.17 และลำดับสุดท้าย ความสามารถด้านการวิเคราะห์แผนและโครงการของหน่วยงาน ค่าเฉลี่ย 3.16

ผลการเปรียบเทียบความพร้อมในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภายในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา

1. เพศที่แตกต่างกัน มีระดับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. อายุที่แตกต่างกัน มีระดับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีระดับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ประสพการณ์ที่แตกต่างกันมีระดับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภายในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา

1. สามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานและขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารภายในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา โดยสรุป การขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล สามารถขับเคลื่อนได้โดยให้บุคลากรปฏิบัติตามนโยบายของสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งเป็นการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในระบบงานของสำนักงานอัยการสูงสุด

2. ในปัจจุบันบุคลากรภายในหน่วยงานมีความพร้อมทั้งในด้านทัศนคติ ความรู้ ความสามารถ ทักษะดิจิทัล ในการปฏิบัติงาน หรือไม่อย่างไร จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารภายในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา โดยสรุป บุคลากรในหน่วยงานบางช่วงอายุ มีความพร้อมทั้งด้าน ความรู้ ความสามารถ ทักษะดิจิทัลในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรมีหลากหลายช่วงอายุและพื้นฐานของแต่ละคนในด้านดิจิทัลไม่เท่ากัน แต่บุคลากรทุกคนรวมทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ หากปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานเป็นระบบดิจิทัลทั้งหมดจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. กระบวนการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลภายในหน่วยงาน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารภายในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา โดยสรุป ควรให้บุคลากรเรียนรู้ผ่านระบบงานต่าง ๆ ขององค์กรในรูปแบบดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่บุคลากร

4.เตรียมความพร้อมในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภายในหน่วยงาน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารภายในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา โดยสรุป ให้บุคลากรศึกษาและเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานและชีวิตประจำวัน และส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมด้านดิจิทัลทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ

5. แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภายในหน่วยงาน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารภายในเขตพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา โดยสรุป เปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานนำเสนอระบบงานด้านดิจิทัลที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาพัฒนาองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานอัยการภาค 3 จังหวัดนครราชสีมา

แนวทางการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐาน การกำหนดทิศทาง นโยบายและขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล ผู้บริหารมีบทบาทต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัลสามารถขับเคลื่อนได้โดยให้บุคลากรปฏิบัติตามนโยบายของสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งเป็นการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในระบบงานของสำนักงานอัยการสูงสุด

แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล การพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างและพัฒนาระบบดิจิทัลภายในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีกรอบการดำเนินงานเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ที่จะส่งเสริมสนับสนุนการให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้นำเสนอเนื้อหาสาระที่เชื่อมโยงข้อค้นพบในการศึกษาวิจัยข้างต้น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและจริงจังในการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในองค์กร และควรมีส่วนช่วยในการผลักดันให้หน่วยงานปฏิบัติตามนโยบาย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงความต้องการการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร ในแต่ละตำแหน่ง ระดับ ความเหมาะสมต่อการพัฒนาที่ตรงตามเป้าหมาย

2. ควรสำรวจปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์. (2545). *แนวคิดและทฤษฎีความพร้อม*. ม.ป.ท.

โกสินทร์ ขานาญพล และคณะ. (2562). *การพัฒนารูปแบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมศักยภาพผู้ประกอบการ*. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.

เตือนใจ เศรษฐสุกก. (2548). *แนวคิดและทฤษฎีความพร้อม*. ม.ป.ท.

ธนาชัย อีร์พัฒน์วงศ์ และคณะ. (2561). *ปัญหายุทธศาสตร์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารภาครัฐการศึกษา*. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, จังหวัดปทุมธานี.

นิตยา วงศ์ใหญ่. (2560). *แนวทางการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของดิจิทัลเนทีฟ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พงษ์วัตร บุญสนองโชคยิ่ง. (2563). *การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร*. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2539. (2539). ม.ป.ท.

พีระ จิรโสภณ และคณะ. (2559). *เรื่องความรู้เท่าทันการสื่อสารยุคดิจิทัลกับบทบาทในการกำหนดแนวทางการปฏิรูปการสื่อสารสังคมไทย*. ศูนย์วิจัยมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร.

ภาพิมล ชัยชนะ. (2560). *การบริหารงานด้านเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล ตามแนวนโยบาย Thailand 4.0*. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.

- รุ่งนภา จันทร์อ่อน. (2562). *การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ สู่การเปลี่ยนเป็นหน่วยงานดิจิทัล*. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร
- คันศน์ย์ เอื้อประชากุล. (2560). *เรื่องศึกษาความพร้อมทางดิจิทัลเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินกิจกรรมและการให้บริการลูกค้า ของบริษัทประกันวินาศภัยในประเทศไทย: กรณีศึกษาคณะวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. (การศึกษาอิสระ). สาขาวิชานโยบายและการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.). (2560). วารสารฉบับเดือนพฤษภาคม 2560. สืบค้นจาก <https://www.ocsc.go.th/tags/%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%A3>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.). (2564). *แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับข้าราชการ 4.0*. สืบค้นจาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/thai-gov-system-context-thailand-4-0.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.). (2564). *แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)*. สืบค้นจาก <https://www.opdc.go.th/content/Nzc>
- อลิศรา เปี่ยมถาวร. (2560 : บทคัดย่อ). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรในสายวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชน*. กรณีศึกษา บริษัทเทคโนโลยีสารสนเทศ. หลักสูตร วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.