

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล

ทิพวรรณ มั่งคั่ง^{1*} และเจษณี บุตรดำ²

¹นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²อาจารย์ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

*6512480007@rumail.au.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการทำงานและระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล และ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งใช้การคำนวณสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamané) [1] เพื่อกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างและใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็นแบบง่าย จำนวน 267 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

1) ระดับปัจจัยการทำงานและระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ปัจจัยการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.693 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล จากการคาดการณ์ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การพัฒนาตนเอง สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี องค์กรดิจิทัล



Factors Affecting self – Development of Personnel in the Prime Minister's Office in to a Digital Organization

Tipawan Mungkung^{1*} and Chetsanee Butdam²

¹Master's degree student Faculty of Human Resource Development, Ramkhamhaeng University

²Professor Faculty of Human Resource Development, Ramkhamhaeng University

*6512480007@rumail.au.ac.th

Abstract

The objectives of this research are: (1) to study the levels of work factors and self-development of personnel at the Prime Minister's Office in to a digital organization (2) to examine the relationship between work factors and self-development of personnel at the Prime Minister's Office in to a digital organization and (3) to identify the factors affecting the self-development of personnel at the Prime Minister's Office in to a digital organization. Data were collected from personnel at the Prime Minister's Office, with the sample size determined using Taro Yamane's formula. Simple random sampling was employed to select a sample size of 267 individuals. The research instrument used was a questionnaire, and data were analyzed using statistical methods such as percentages, means, standard deviations, and Pearson correlation coefficients.

The research findings are as follows:

- 1) The overall levels of work factors and self-development of personnel at the Prime Minister's Office in to a digital organization are high.
- 2) Work factors have a positive correlation with the self-development of personnel at the Prime Minister's Office in to a digital organization, with a statistically significant correlation at the 0.01 level. The overall correlation coefficient is 0.693, indicating a moderate relationship.
- 3) Factors affecting the self-development of personnel at the Prime Minister's Office in to a digital organization, including job characteristics, career advancement, organizational culture, and work environment, are at a high level.

Keywords: Self - Development, The Prime Minister's Office, Digital Organization

ดิจิทัลมาเป็นกลไกในการดำเนินงาน เพื่อรองรับการปฏิบัติงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง การให้บริการประชาชนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ (big data) ในการใช้ข้อมูลสารสนเทศสำหรับประกอบการตัดสินใจ เป็นต้น จึงทำให้สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีต้องทบทวน ปรับเปลี่ยนองค์กรให้เป็้องค์กรดิจิทัล ควบคู่ไปกับการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีการเรียนรู้ ความสามารถ รู้จักการคิดวิเคราะห์และวินิจฉัย การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย การใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมกับการทำงาน การหาทีมงานที่สามารถร่วมกันทำงานและการมีความอดทนและความพยายามในการแก้ไขปัญหาเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากบุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาองค์กร ฉะนั้นการพัฒนาตนเองของบุคลากรจึงถือเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น แต่ถ้าหากบุคลากรไม่พัฒนาตนเองจะส่งผลให้การพัฒนาภายในองค์กรไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ Thammawat Wongcharoenyot et al. [5] ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ต้องมีการปรับตัว เปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ความเป็นองค์กรดิจิทัลของส่วนราชการ

2. วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการทำงานและระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามกับระดับการพัฒนาบุคลากรของแต่ละบุคคล และเป็นกรอบแนวทาง/วิธีการสำหรับองค์กรในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่สูง เท่าทันสถานการณ์โลกหรือยุคเทคโนโลยีดิจิทัล

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

1. ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ, ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. ตัวแปรตาม คือ การพัฒนาตนเองของบุคลากร ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม, ด้านการศึกษาต่อ, ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง, ด้านบุคลิกภาพ, ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับปฏิบัติงาน

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ) จำนวน 662 คน โดยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamané) [6] และได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 249 คน เพื่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนของข้อมูลน้อยที่สุด ผู้วิจัยใช้ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 267 คน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้รู้ เพื่อกำหนดตัวแปรและคำนิยามศัพท์เฉพาะ โดยกำหนดขอบเขตการสร้างแบบสอบถามตามลักษณะของเนื้อหาให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับคำนิยามศัพท์เฉพาะ และดำเนินการตรวจสอบความสอดคล้อง (validity) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่า Item Objective Congruence -- IOC จากวิธีการหาค่าเฉลี่ยของคะแนนประเมินเครื่องมือดำเนินการนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและนักวิชาการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบและนำคะแนนไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.910 รวมทั้งดำเนินการหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยการนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยจำนวน 30 คน แล้วนำผลมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ซึ่งใช้สูตรคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) อยู่ที่ 0.964 แล้วนำผลมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวม (item correlation analysis) โดยใช้เกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มากกว่า 0.8 ซึ่งใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณ ในการนี้ได้สร้างแบบสอบถาม (questionnaire) ในรูปแบบออนไลน์ผ่านทาง Google forms โดยมีกรแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุราชการ/งาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานของคุณภาพการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของคุณภาพการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลแบบทุติยภูมิ (secondary data) จากการรวบรวม ค้นหาข้อมูลจากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ การศึกษาค้นคว้าอิสระ งานวิจัยต่าง ๆ อินเทอร์เน็ต เพื่อจัดทำแบบสอบถาม และจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบเอกสาร และรูปแบบออนไลน์ ผ่าน Google Form พร้อมสร้างคิวอาร์โคด (QR code) และคัตลอคลิงค์ (link) สำหรับแบบสอบถาม รวมทั้งจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล และดำเนินการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ด้วยการนำข้อมูลดิบต่าง ๆ ในแบบสอบถามมาวิเคราะห์ เพื่อประมวลผล ออกมาเป็นข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในงานวิจัย โดยการแทนค่าตัวแปรแบบสอบถามในแต่ละชุด เพื่อใช้ในการตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ และนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์และแปลผลในโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อทำการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงค่าร้อยละ (percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล
2. วิเคราะห์ระดับปัจจัยการทำงานและระดับการพัฒนาตนเองของคุณภาพการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้ในการวิเคราะห์และการกระจายของข้อมูล ซึ่งใช้เกณฑ์การแปลผลของ Likert Scale ในการแปลผล คะแนนเฉลี่ยมากที่สุด (4.50 – 5.00) มาก (3.50 – 4.49) ปานกลาง (2.50 – 3.49) น้อย (1.50 – 2.49) และน้อยที่สุด (1.00 – 1.49)

3. วิเคราะห์การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว ตามแบบของเพียร์สัน (pearson product moment correlation coefficient) เพื่อใช้หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และระดับความสัมพันธ์ ในการแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับมาก (0.81 – 1.00) ปานกลาง (0.51 – 0.80) น้อยหรือต่ำ (0.21 – 0.50) น้อยมาก (0.01 – 0.20) และไม่มีความสัมพันธ์กัน (0.00)

6. สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาในระดับปัจจัยการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$ และ $SD = 0.53$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.22$ และ $SD = 0.55$) ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.09$ และ $SD = 0.58$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.93$ และ $SD = 0.66$) และด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ($\bar{X} = 3.83$ และ $SD = 0.76$) ตามลำดับ

ผลการศึกษาในระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$ และ $SD = 0.46$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.36$ และ $SD = 0.56$) ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.26$ และ $SD = 0.57$) และด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.24$ และ $SD = 0.53$) ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.18$ และ $SD = 0.56$) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.13$ และ $SD = 0.61$) และด้านการศึกษาต่อ ($\bar{X} = 4.07$ และ $SD = 0.76$) ตามลำดับ

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (pearson product moment correlation coefficient) พบว่า ปัจจัยการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ในภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.693 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับปัจจัยการทำงานรายด้านกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรรายด้านอยู่ระหว่าง 0.253 – 0.622 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งหมด และคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง มี 9 ด้าน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X4) กับด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงาน (Y6) ($r = 0.622$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X1) กับด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงาน (Y6) ($r = 0.608$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X1) กับด้านบุคลิกภาพ (Y4) ($r = 0.590$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X1) กับด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน (Y5) ($r = 0.565$) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X3) กับด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงาน (Y6) ($r = 0.520$) ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ (X2) กับด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงาน (Y6) ($r = 0.514$) และด้านวัฒนธรรมองค์กร (X3) กับด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงาน (Y6) ($r = 0.514$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
สู่การเป็นองค์กรดิจิทัล

ปัจจัยการทำงาน ของบุคลากร(X)	การพัฒนาตนเองของบุคลากร (Y)						
	ด้านการฝึกอบรม (Y1)	ด้านการศึกษาต่อ (Y2)	ด้านการเรียนรู้ ด้วยตัวเอง (Y3)	ด้านบุคลิกภาพ (Y4)	ด้านทักษะความ เชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน (Y5)	ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศสำหรับ การปฏิบัติงาน (Y6)	ผลรวมของ การพัฒนาตนเอง
ด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ (X1)	0.459**	0.280**	0.608**	0.590**	0.565**	0.514**	0.635**
ด้านความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (X2)	0.325**	0.425**	0.518**	0.452**	0.413**	0.386**	0.544**
ด้านวัฒนธรรม องค์กร (X3)	0.396**	0.388**	0.545**	0.539**	0.471**	0.520**	0.611**
ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน (X4)	0.284**	0.253**	0.420**	0.446**	0.399**	0.622**	0.516**
ปัจจัยที่ส่งผล	0.436**	0.413**	0.628**	0.606**	0.552**	0.612**	0.693**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาาระดับปัจจัยการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจากองค์กรมีอำนาจหน้าที่ในการขับเคลื่อนภารกิจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของนายกรัฐมนตรี และสำนักนายกรัฐมนตรี การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการ การปฏิบัติภารกิจพิเศษ และราชการที่คณะรัฐมนตรีได้กำหนดให้เป็นของส่วนราชการใด ดังนั้น บุคลากรจึงตระหนักรู้ได้ว่างานที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร แม้บางครั้งงานที่ได้รับมอบหมายอาจจะไม่ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรง แต่งานนั้นก็ส่งผลต่อภารกิจหลักได้ จึงทำให้บุคลากรต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pornpun Poowattanatanasin [7] ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งผลการศึกษาพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ploynaphat Kummag and Sirirath Gohwong [8] ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมศิลปากร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกรมศิลปากรมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก และมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงาน และด้านการศึกษาต่อ ซึ่งผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจากองค์กรเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร จึงสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน

ทั้งหลักสูตรที่จัดภายในและหลักสูตรจากภายนอก รวมทั้งการกำหนดให้บุคลากรวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง แล้วนำผลมาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อให้บุคลากรเลือกรูปแบบ วิธีการพัฒนาตนเองได้ตามความต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Puttipong Meethong [9] ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร : กรณีศึกษาสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความต้องการอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านการศึกษาต่อ ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องงานวิจัยของ Phatcharin Rachakom [10] ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมมีความต้องการพัฒนาตนเองระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยี และด้านการศึกษาต่อ

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีพบว่า ปัจจัยการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lakkhana Saebu Pechnoy Singchungchai and Pratyana Thiangchanya [11] ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองด้านสารสนเทศกับการใช้สารสนเทศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป ภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองด้านสารสนเทศโดยรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยความจำเป็นในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ด้านวิธีการพัฒนาตนเอง ด้านการดำเนินการพัฒนาตนเอง และด้านการประเมินผลการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการใช้สารสนเทศโดยรวม 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ การใช้สารสนเทศด้านบริการพยาบาล การใช้สารสนเทศด้านวิชาการ และการใช้สารสนเทศด้านบริหาร ตามลำดับ และส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองด้านสารสนเทศของพยาบาลวิชาชีพกับการใช้สารสนเทศ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ Ploynaphat Kummag and Srirath Gohwong [8] ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมศิลปากร ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมศิลปากรทางบวกในระดับปานกลาง นอกจากนี้ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมศิลปากรทางบวกในระดับปานกลาง

8. ข้อเสนอแนะการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีผู้การเป็นองค์กรดิจิทัล พบว่าปัจจัยการทำงานส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ในระดับปานกลาง

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานสูงสุด เพราะเป็นเรื่องของการจัดหาอุปกรณ์ ส่งเสริม สนับสนุน และปรับปรุงพัฒนากระบวนการงานโดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรได้มีการปรับปรุงพัฒนากระบวนการ และจัดหาอุปกรณ์ที่สามารถรองรับเทคโนโลยีที่มีความทันสมัย ตรงความต้องการของบุคลากร และรองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล

2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับด้านการเรียนรู้ด้วยตัวเอง กับด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องของลักษณะที่มีความยุ่งยากซับซ้อน จำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน มีความชำนาญและมีประสบการณ์ในงาน เพราะงานที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่อการดำเนินการขององค์กร ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม

มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ และสามารถนำมาปรับประยุกต์ใช้ ถ่ายทอดแก่ผู้อื่น รวมทั้งสนับสนุนด้านเทคโนโลยี เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

3. ด้านวัฒนธรรมองค์กรกับด้านการเรียนรู้ด้วยตัวเอง กับด้านบุคลิกภาพ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมทางความคิด สร้างความสามัคคี ความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล และการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ดังนั้น องค์กรจึงต้องเร่งดำเนินการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่บุคลากร เพื่อขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี

4. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพกับด้านการเรียนรู้ด้วยตัวเอง เป็นเรื่องของการส่งเสริม สร้างความเข้าใจ เตรียมความพร้อม และการจัดทำแผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร ดังนั้น องค์กรต้องมีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญในงาน เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมให้บุคลากรมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งที่ ก.พ. กำหนด

9. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการในรูปแบบการเรียนรู้/หลักสูตรการฝึกอบรมที่ดำเนินการจัดให้บุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

2. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมสำหรับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

10. เอกสารอ้างอิง (References)

- [1] Boskovic, A., Primorac, D., & Kozina, G. (2019). *Digital organization and digital transformation*. In M. Cingula (President), 40th International Scientific Conference on Economic and Social Development – Buenos Aires 10-11 May 2019. Universidad de Buenos Aires, CABA
- [2] Chanchira Laorach (2021). Digital transformation and Impacts to Organization. *Journal of Humanities & Social Sciences. Khon Kaen University*, 22(1), 227-240. (In Thai)
- [3] The Prime Minister's Office (2022) OPM Action Plan (2023 - 2027)
- [4] The Prime Minister's Office (2024) OPM Action Plan (2024)
- [5] Thammawat Wongcharoenyot, Chandej Charoenwiryakul, Waraporn Dumrongkulsombat and Saksit Pornrattanaseekul (2022). Self-Development of Tourism Authority of Thailand Personnel. *SSRU Journal of Public Administration*, 5(2), May - August 2022. (In Thai)
- [6] Yamane, Taro. (1967). *Statistics An Introductory Analysis* (2nd ed.). New York : Harper and Row.
- [7] Pompun Poowattanatanasin. (2019). A Study of Factors Affecting Self - Development of Government Officer in Royal Thai Armed Force Headquarters Chaengwattana Area. *Journal of the Association of Researchers*, 24(3) September – December 2019. (In Thai)



- [8] Ploynaphat Kummag and Srirath Gohwong. (2023). Self-Development Needs of Officers in the Fine Arts Department. *Journal of Interdisciplinary Research: Graduate Studies*, 12(1), 99-110. <https://doi.org/10.1000/doi.org/10>. (In Thai)
- [9] Puttipong Meethong (2020). Self – Development needs of Financial Auditor : A Case Study of State Audit Office of The Kingdom of Thailand in Bangkok area. Faculty of Business Administration Program in Accounting Ramkhamhaeng University. <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/mlw12/6114961020.pdf>. (In Thai)
- [10] Phatcharin Rachakom. (2011). Needs for Self development of Academic Supporting Staff. [Master of Business Administration in Business Administration]. Chiang Mai University.http://webpac.library.mju.ac.th:8080/mm/fulltext/thesis/2554/phatcharin_rachakom/fulltext.pdf. (In Thai)
- [11] Lakkhana Saebu Phechnoy Singchungchai and Pratyanan Thiangchanya (2016). Self - Development in Informatics and Utilization of Informatics as Perceived by Professional Nurses in General Hospitals, Southern Thailand. *The Southern College Network Journal of Nursing and Public Health*, 3(1), January – April 2023. (In Thai)