

สมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของ
บุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4

INDIVIDUAL COMPETENCY AFFECTING THE OPERATIONAL EFFICIENCY IN
DIGITAL TECHNOLOGY OF PERSONNEL PROSECUTOR'S OFFICE UNDER
THE OFFICE OF THE PROSECUTOR REGION 4

อัจฉรา รูปเรียม^{*1}, กชกร เดชะคำภู², สำราญ วิเศษ³
Archara Rupriam^{1*}, Kotchakorn Dechakhamphu², Samran Wised³

^{1,2,3}หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม
^{1,2,3}Master of Public Administration Program in Public Administration, Nakhon Phanom University

*Corresponding author's e-mail: archara1987@gmail.com^{*1}, Monydecha@gmail.com², Wised2520@gmail.com³

Received: May 6, 2024

Revised: May 14, 2024

Accepted: May 22, 2024

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 2) ศึกษาสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 3) เสนอแนะแนวทางการปรับปรุงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 จำนวน 223 คน ใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรทาร์ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .96 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะบุคคลด้านทัศนคติ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 มีอำนาจทำนายประมาณร้อยละ 74.80 3) ด้านทัศนคติ ควรมีการสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรให้ศึกษาและใช้งานระบบเทคโนโลยีดิจิทัลอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกรู้ว่าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไม่ได้เป็นเรื่องที่ยากซับซ้อน ด้านความรู้ ควรมีการจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ ด้านทักษะ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ทักษะ

ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการแก้ไขปัญหา ด้านแรงจูงใจ ควรมีการให้สวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้คำชมเชยกับผู้ที่ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน; เทคโนโลยีดิจิทัล; สมรรถนะบุคคล

Abstract

The objectives of this study were: 1) to examine the operational competency level in digital technology among personnel in the Prosecutor's Office under the Office of the Prosecutor Region 4; 2) to investigate the individual competencies affecting the operational efficiency in digital technology among personnel in the Prosecutor's Office under the Office of the Prosecutor Region 4; and 3) to propose guidelines for enhancing factors that affected operational efficiency in digital technology among personnel in the Prosecutor's Office under the Office of the Prosecutor Region 4. This was a quantitative research. The sample group comprised of 223 personnel from the prosecutor's office under the Office of the Prosecutor Region 4. The sample size calculation method was based on the Taro Yamane formula. The tool used to collect data was a questionnaire, with a reliability value for the entire document equal to .96. Statistics used for analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. Statistical significance was set at the .05 level. The study's findings indicated that: 1) the operational competency level in digital technology among personnel in the Prosecutor's Office under the Office of the Prosecutor Region 4 was generally high. 2) It was observed that personal competencies such as attitude, knowledge, skills, and motivation significantly influenced the efficiency of digital technology operations. They attained a predictive coefficient of 74.80%. 3) Regarding attitude, there should be support and development initiatives for personnel to continuously educate and utilize digital technology systems, fostering the perception that using digital technology was not a complicated matter. Concerning knowledge, training sessions should be organized regarding digital technology operations so that personnel could effectively apply the knowledge gained in their work. In terms of skills, personnel should be provided with opportunities to utilize digital technology skills to solve problems effectively. Regarding motivation, various welfare benefits and acknowledgments should be provided to personnel as incentives to boost morale and motivation.

Keywords: operational efficiency; digital technology; personal competency

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

กระแสโลกยุคปัจจุบันเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล ที่เทคโนโลยีดิจิทัลหลอมรวมเข้ากับชีวิตคนอย่างแท้จริง ซึ่งส่งผลเปลี่ยนแปลงรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจกระบวนการผลิต การค้า การบริการ กระบวนการทางสังคมอื่น ๆ และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปอย่างสิ้นเชิง ประเทศไทยจึงต้องเร่งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ซึ่งภาครัฐมอบหมายให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การ

มหาชน องค์การอิสระ และหน่วยอื่นของรัฐดำเนินการตามนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม โดยมุ่งเน้นการทำงานในลักษณะบูรณาการร่วมกันทุกภาคส่วน สำนักงานอัยการภาค 4 เป็นหน่วยงานหนึ่งของสำนักงานอัยการสูงสุด รับผิดชอบการบริหารงานและปฏิบัติงานในอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุดภายในเขตท้องที่ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อกำหนด ประกาศ และคำสั่งของสำนักงานอัยการสูงสุด ภายในเขตท้องที่ของสำนักงานอัยการภาคตามที่สำนักงานอัยการสูงสุดกำหนด และปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย และต้องร่วมขับเคลื่อนนโยบายและแผนปฏิบัติการขององค์กร เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560 และพัฒนาสำนักงานอัยการสูงสุดให้เป็นองค์กรดิจิทัล (Digital Transformation) เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานและเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมของประชาชน โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมสมัยใหม่มาใช้ในการกระบวนการบังคับใช้กฎหมายให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ และเป็นธรรมตลอดจนการสร้างความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้กับประชาชน การพัฒนากลไกคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพประชาชนผู้ได้รับผลกระทบจากกระบวนการยุติธรรม ความขัดแย้งระหว่างภาครัฐ เอกชนและชุมชน และส่งเสริมพัฒนาระบบการสืบเสาะและการสอดส่องให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมาย ลดภาระค่าใช้จ่ายและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการแก่ประชาชนให้สามารถเข้าถึงความยุติธรรมอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความยุติธรรมของสังคมเพื่อความมั่นคงของชาติและความผาสุกของประชาชนการที่องค์กรจะดำเนินงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น องค์กรจะต้องพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคตได้ (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2563)

ปัจจุบันขอบเขตการทำงานของระบบสารสนเทศขยายตัวจากการรวบรวมข้อมูลที่มาจากภายในองค์กรไปสู่การเชื่อมโยงกับแหล่งข้อมูลจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ทั้งจากภายในท้องถิ่น ประเทศ และระดับนานาชาติ ซึ่งการปฏิบัติงานต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีศักยภาพสูงขึ้นเพื่อสร้างระบบสารสนเทศ ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นเครื่องมือสำคัญ ที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถของการปฏิบัติงานและขีดความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารในยุคปัจจุบัน แต่ปัญหาที่น่าเป็นห่วงคือ คนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจในศักยภาพและขอบเขตของการใช้งานระบบสารสนเทศ นอกจากนี้บุคลากรบางส่วนที่ขาดความเข้าใจอย่างแท้จริงเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการใช้งานระบบสารสนเทศ ไม่ยอมเรียนรู้และเปิดรับการเปลี่ยนแปลง จึงให้ความสนใจหรือ ความสำคัญกับการปรับตัวเข้ากับระบบสารสนเทศน้อยกว่าที่ควร (นภสร สุตทวัม, 2560)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร ส่งเสริม และพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักงานอัยการในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากขึ้น สอดคล้องกับแผนนโยบายของสำนักงานอัยการสูงสุดที่ต้องการนำเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมสมัยใหม่มาใช้ในการกระบวนการทำงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม ลดภาระค่าใช้จ่าย และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ และตรงตามมาตรฐานภายในกำหนดระยะเวลาที่กำหนด โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ที่สุด เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง อุปกรณ์ เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ แอปพลิเคชัน สื่อออนไลน์ ที่มนุษย์พัฒนาขึ้น เพื่อช่วยในกระบวนการทำงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกสถานการณ์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การใช้ทักษะความรู้ ความเข้าใจ การสร้างสรรค์ และการเข้าถึงในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ โปรแกรม สื่อออนไลน์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากิจกรรมการทำงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและทันต่อสถานการณ์ ซึ่งแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2566) ได้ระบุองค์ประกอบของการรู้ดิจิทัล หรือ ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy) ไว้ 4 ด้าน คือ (1) ด้านการใช้ (Use) (2) ด้านเข้าใจ (Understand) (3) ด้านการสร้าง (Create) และ (4) ด้านการเข้าถึง (Access)

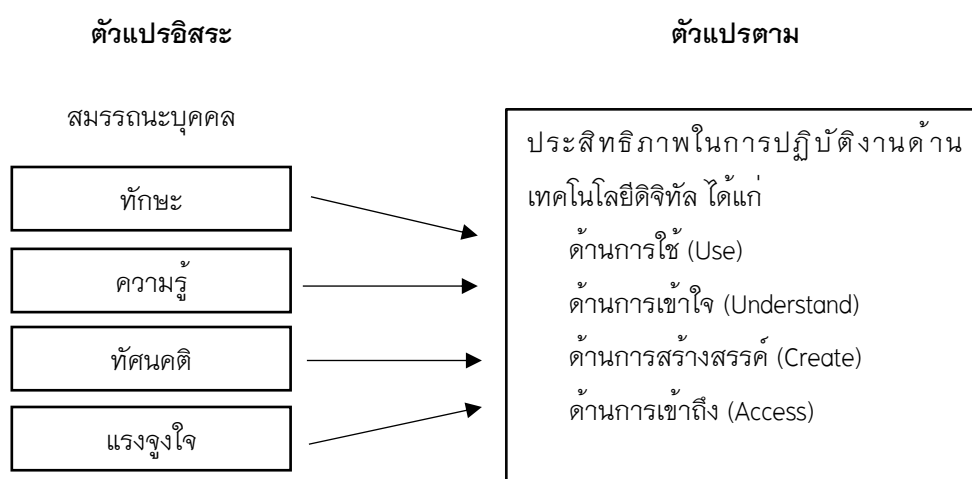
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่แสดงความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติ คุณลักษณะนิสัยและคุณสมบัติต่าง ๆ ในการสร้างผลงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตนเองหรือองค์กรกำหนดไว้ องค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย ทักษะ ความรู้ ทัศนคติ คุณลักษณะของบุคคล แรงจูงใจ ศักยภาพที่มีภายในแต่ละบุคคล ผู้ศึกษาได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของรัชจิกร จิตวัฒนานนท์ (2564) ได้ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง พบว่า ปัจจัยสนับสนุนสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความสามารถ ด้านแรงจูงใจ และด้านเจตคติ งานวิจัยของกัลป์กร สัตยญะ (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักคณะกรรมการการศึกษาศาสนา พบบว่า สมรรถนะของบุคคลสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาศาสนา ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถ งานวิจัยของปัทมรินทร์ กัมปนาทยุทธเสนี (2563) ได้ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริการประชาชนของเทศบาลตำบลเขาพระงาม จังหวัดลพบุรี พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ งานวิจัยของอารีย์ มัยยพงษ์

(2561) ได้ศึกษารูปแบบสมรรถนะเพื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า สมรรถนะเพื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคล งานวิจัยของศตวรรษ กล้าดิษฐ์ (2560) ได้ศึกษาสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรม การผลิตสายไฟฟ้า กรณีศึกษาบริษัทสายไฟฟ้าไทย - ยะซากิ จำกัด พบว่า สมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ และด้านคุณลักษณะพึงประสงค์ งานวิจัยของพรพิมล พิทักษ์ธรรม (2559) ได้ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาโรงแรมคอคัลมัม แบงค็อก กรุงเทพมหานคร พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคลากร และด้านแรงจูงใจในการทำงาน และงานวิจัยของปาริฉัตร หิรัญสาย (2559) ได้ศึกษาสมรรถนะของบุคลากรและการถ่านโอนความรู้ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรม ในองค์กร บริบทธนาคารพาณิชย์ไทย พบว่า สมรรถนะ ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ และด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล จากการรวบรวมข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบ ได้องค์ประกอบสมรรถนะในการศึกษาครั้งนี้ 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านทักษะ (2) ด้านความรู้ (3) ด้านทัศนคติ และ (4) ด้านแรงจูงใจ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 โดยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎี ดังนี้ 1) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสังเคราะห์องค์ประกอบ และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดสมรรถนะบุคคล และ 2) แนวคิดการรู้ดิจิทัล หรือทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (สำนักงาน ก.พ., 2566) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล จึงนำมาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 มีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ บุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 จำนวน 500 คน (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2566) ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ บุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 จำนวน 223 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของยามาเน (Yamane, 1973, p.127 อ้างถึงใน นพพร ณะชัยพันธ์, 2555) ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ และการสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะบุคคลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 จำนวน 12 ข้อ และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 12 ข้อ โดยแบบสอบถามตอนที่ 2, 3 มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) ให้เลือก 5 ระดับ ตามแนวคิดของของลิเคอร์ท (Likert' scale) คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ ผู้ศึกษาดำเนินการ ดังนี้ 1) ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี สมรรถนะบุคคล และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จากเอกสาร และงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม 2) สร้างกรอบแนวคิดในการศึกษาจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำสมรรถนะบุคคลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 มากำหนดเป็นตัวแปรต้น และนำประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 มากำหนดเป็นตัวแปรตาม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างทำการประเมินค่าตามความคิดเห็น 3) กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์ ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะบุคคล ผู้ศึกษาได้จากตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเลือกตัวแปรที่มีการแจกแจงความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับสมรรถนะบุคคลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ส่วนแนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง 5) การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่านทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า .60 ขึ้นไป ส่วนข้อใดมีค่า IOC น้อยกว่า .60 ผู้ศึกษานำมาปรับปรุงแก้ไข ตาม

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อจึงผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน

6) นำแบบสอบถามที่ผ่านผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่า IOC เท่ากับ .95

7) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด 8) นำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า .70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ 9) นำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation) ข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .361 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .966 10) นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกแล้วนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้ 1) นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ถึงสำนักงานอัยการภาค 4 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร สำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 2) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 3) เมื่อผู้ศึกษาได้รับแบบสอบถามกลับคืน ดำเนินการตรวจสอบ ความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นผู้ศึกษาจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อประมวลผลหาค่าสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้ 1) การข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์โดยนำมาแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ 2) ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2-3 สมรรถนะบุคคลในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) ให้เลือก 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert' scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121) จำนวน 24 ข้อ 3) การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม บุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุส่วนใหญ่ ระหว่าง 40 – 49 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานประมาณ 10 ปี ขึ้นไป และมีอัตราเงินเดือน มากกว่า 25,000 บาท ขึ้นไป

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในรูปตารางและบรรยายประกอบ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4

ด้านที่	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1	ด้านการใช้	4.07	.63	มาก
2	ด้านการเข้าใจ	3.94	.67	มาก
3	ด้านการสร้างสรรค์	4.06	.66	มาก
4	ด้านการเข้าถึง	4.03	.70	มาก
รวม		4.03	.61	มาก

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการใช้ ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ ด้านการสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.06$) ด้านการเข้าถึง ($\bar{X} = 4.03$) และด้านการเข้าใจ ($\bar{X} = 3.94$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ดังตาราง 2-3

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่าง สมรรถนะบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4

ตัวแปร	(X1)	(X2)	(X3)	(X4)	Y
ด้านทักษะ (X1)	1				
ด้านความรู้ (X2)	.779**	1			
ด้านทัศนคติ (X3)	.544**	.586**	1		
ด้านแรงจูงใจ (X4)	.153*	.211**	.266**	1	
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Y)	.726**	.751**	.749**	.325**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะ (X1) ด้านความรู้ (X2) ด้านทัศนคติ (X3) และด้านแรงจูงใจ (X4) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .153-.779 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01- .05 มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรู้ (X2) ($r = .751$) รองลงมา คือ ด้านทัศนคติ (X3) ($r = .749$) ด้านทักษะ (X1) ($r = .726$) มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านน้อยที่สุด คือ ด้านแรงจูงใจ (X4) ($r = .325$) มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4

สมรรถนะบุคคล	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.007	.167		.043	.966
ด้านทักษะ (X1)	.257	.052	.271	4.901	.000
ด้านความรู้ (X2)	.267	.055	.276	4.826	.000
ด้านทัศนคติ (X3)	.395	.042	.409	9.422	.000
ด้านแรงจูงใจ (X4)	.092	.028	.117	3.290	.001

($R = .865^a$, $R^2 = .748$, $F = 161.609$, Sig. = .05)

จากตาราง 3 พบว่า สมรรถนะบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร มีอำนาจทำนายประมาณร้อยละ 74.80 ($R^2 = .748$) โดยเรียงลำดับจากตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการผันแปรตัวแปรตามในรูปแบบคะแนนมาตรฐานจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้แก่ ด้านทัศนคติ (X1) (Beta = .409) ด้านความรู้ (X2) (Beta = .276) ด้านทักษะ (X3) (Beta = .271) และด้านแรงจูงใจ (X4) (Beta = .117) ทั้งนี้สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน เพื่อพยากรณ์สมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ซึ่งเกิดจากการผันแปรของตัวแปรอิสระ 4 ตัว ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = .007 + .257(X1) + .267(X2) + .395(X3) + .092(X4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน

$$Z = .271(X1) + .276(X2) + .409(X3) + .117(X4)$$

การอภิปรายผล

ผลการศึกษา สมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยสุด คือ ด้านการใช้ด้านการสร้างสรรค์ ด้านการเข้าถึง และด้านการเข้าใจ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากบุคลากรแต่ละคนมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอยู่แล้วและพร้อมที่จะเรียนรู้และนำทักษะที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของกันตยา เพิ่มผล (2541) ได้กล่าวถึงการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์การอันจะทำให้ตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ อันจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์การเกิดความสุขในที่สุด ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การหรือการพัฒนาสังคม นอกจากนั้นการพัฒนาตนเองกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานยังมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดอีกด้วย กล่าวคือประการแรกก่อนที่จะคนจะเข้าสู่การทำงานในองค์การหนึ่ง ๆ นั้น บุคคลนั้นต้องมีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติตรงตามที่องค์การนั้นต้องการ ซึ่งบุคคลจะมีคุณสมบัติตามที่องค์การกำหนดนั้นก็จะต้องมีการพัฒนาตนเองหรือได้รับการพัฒนาจากสถาบันต่าง ๆ จนมีความสามารถเพียงพอที่จะเข้าสู่งานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สองเมื่อบุคคลเข้าสู่งานแล้ว ก็เป็นหน้าที่ขององค์การที่จะต้องพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ความสามารถ) ในการทำงานให้ดีที่สุดเพื่อประสิทธิผลขององค์การ สอดคล้องกับผลการศึกษาของดาวรุ่ง หนูรูปงาม, ศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ, และวรรณิ เนียมหอม (2566) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 พบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุภาวดี นากกระแสร, อุบลวรรณ, สุวรรณกุลสิทธิ์, และธีรวัตร ภูระธีรารัตน์ (2565) ศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุรินทร์ พบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของธนัญกรณ์ ทองเลิศ และกมลพร สอนศรี (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. สมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร คือ ด้านทัศนคติ (Beta = .409) ด้านความรู้ (Beta = .276) ด้านทักษะ (Beta = .271) และด้านแรงจูงใจ (Beta = .117) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอำนาจทำนายประมาณร้อยละ 74.80 ($R^2 = .748$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของศตวรรษ กล้าดิษฐ์ (2560) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ในอุตสาหกรรมการผลิตสายไฟฟ้า กรณีศึกษาบริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาซากิ จำกัด พบว่า ภาพรวมในทุกด้านของสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายผลิตของบริษัทสายไฟฟ้าไทย-ยาซากิ จำกัด อยู่ในระดับที่ส่งผลมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

2.1 ด้านทัศนคติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 มากที่สุด สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทัศนคติเป็นความรู้สึกนึกคิดของแต่ละคน ที่มีความแตกต่างกันออกไปทั้งในทางบวกและทางลบ การปฏิบัติงานขององค์การจะมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การได้นั้น ทัศนคติของบุคลากรในองค์การต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 มีทัศนคติส่วนใหญ่ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ต้องการพัฒนาระบบการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Munn (1971) ได้กล่าวไว้ว่า ทัศนคติ คือ ความรู้สึกและความคิดเห็นที่บุคคลมีต่อสิ่งของ บุคคล สถานการณ์ต่าง ๆ และข้อเสนใด ๆ รอบตัวบุคคลในทางที่จะยอมรับ หรือปฏิเสธ ซึ่งมีผลทำให้บุคคลพร้อมที่จะแสดงปฏิกิริยาตอบสนองด้านพฤติกรรมอย่างเดียวกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุพรรณิรัตน์โรจน์มงคล (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานธนาคารของรัฐขนาดใหญ่ พบว่า ทัศนคติต่อการใช้งานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มากที่สุด รองลงมาคือ การรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งาน โดยมีการส่งผลไปในทิศทางเดียวกัน

2.2 ด้านความรู้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะว่าบุคลากรสำนักงานอัยการเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ในการใช้วัสดุอุปกรณ์ ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงองค์การยังมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้การปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุรัชพรหมพันธุ์ (2554) กล่าวว่า ความรู้ (Knowledge) คือ สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษา การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมถึง ความสามารถเชิงปฏิบัติทักษะความเข้าใจ สิ่งที่ได้รับมาจากการประสบการณ์หรือสารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ สอดคล้องกับผลการศึกษาของปัสรินทร์ กัมปนาทยุทธเสนี (2563) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริการประชาชนของเทศบาลตำบลเขาพระงาม จังหวัดลพบุรี พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ความรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลเขาพระงาม จังหวัดลพบุรี จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

2.3 ด้านทักษะ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นงานที่ค่อนข้างยุ่งยากสำหรับผู้เริ่มปฏิบัติ บุคลากรจึงจำเป็นต้องมีทักษะในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และจะต้องสามารถแก้ไขปัญหาเร่งด่วนเพื่อให้การทำงานสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพศรัตน์ นิเวรัตน์ (2558) ได้กล่าวถึงความหมายทักษะอาชีพไว้ว่า เป็นทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ ประกอบด้วย ทักษะกระบวนการทำงาน ทักษะกระบวนการแก้ปัญหา ทักษะการทำงานร่วมกัน ทักษะแสวงหาความรู้ ทักษะการจัดการ สอดคล้องกับผลการศึกษาของวินัย ปณิธานรัชชัย (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระบบใบกำกับภาษีอิเล็กทรอนิกส์ทางอีเมลของผู้ทำบัญชีในเขต

กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ปัจจัยของทักษะด้านวิชาชีพบัญชี และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระบบ e-Tax Invoice by E-mail

2.4 ด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากการที่องค์การจะดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่สำคัญ ที่จะช่วยผลักดันให้บุคลากรในองค์การมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พูลสุข สังขรุ้ง (2550) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ คือ การที่บุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว การคาดหวัง การใช้เครื่องล่อใจ และการลงโทษ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของวิชญ์ กิตติพงศ์วรการ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาทำให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 จากแนวคิดสมรรถนะบุคคล แนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า สมรรถนะบุคคลด้านทัศนคติ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านแรงจูงใจ ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้ ด้านการเข้าใจ ด้านการสร้างสรรค์ และด้านการเข้าถึง สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลจะมีประสิทธิภาพได้นั้น องค์การจะต้องสนับสนุน และพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การด้วย เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ มีทัศนคติ และมีแรงจูงใจอยู่เสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมีประสิทธิภาพ ทันต่อสถานการณ์โลกในปัจจุบันที่เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ในครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1. ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละรายด้านก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่ด้านการเข้าใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเทียบในแต่ละด้าน ซึ่งองค์การควรมีการจัดฝึกอบรม หรือพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจในการใช้อุปกรณ์ หรือเทคโนโลยีดิจิทัลให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน เพราะระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมีการพัฒนาอยู่เสมอ

1.2 ผลการศึกษาศมรรถนะบุคคลด้านทัศนคติ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยแต่ละด้านมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.2.1 ด้านทัศนคติ ควรมีการสนับสนุน และพัฒนาบุคลากรให้มีกระตือรือร้นที่จะศึกษาและใช้งานเครื่องมือ อุปกรณ์ ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกรู้ว่าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานไม่ได้เป็นเรื่องที่ยาก ซับซ้อน และช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

1.2.2 ด้านความรู้ ควรมีการจัดฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องมือ ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน

1.2.3 ด้านทักษะ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์เฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น รวมถึงการสอนงานและถ่ายทอดให้แก่เพื่อนร่วมงาน

1.2.4 ด้านแรงจูงใจ ควรมีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรอยู่เสมอ มีการให้สวัสดิการด้านเงินเดือน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการให้คำชมเชยกับผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยม เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ เพื่อวัดสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ซึ่งข้อมูลอาจจะไม่ละเอียดมากพอ เพราะบุคลากรแต่ละบุคคล มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความคล่องตัวของแต่ละคนแตกต่างกัน ซึ่งหากมีโอกาสในการศึกษาเรื่องนี้ต่อ ควรมีการศึกษาด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นข้อมูลเชิงลึก และเป็นจริงตามความเห็นของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 มากที่สุด

2.2 การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะการหาสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 เท่านั้น และผลการศึกษารู้เพียงแค่ภาพรวมของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ผู้ศึกษาควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4

เอกสารอ้างอิง

- กันตยา เพิ่มผล. (2541). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- กัลป์ยกร ลัญญะ. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการ*. กรุงเทพมหานคร: การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ดาวรุ่ง หนูรูปงาม, ศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ, และวรรณิ เนียหอม. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 20(90), 65–75.
- ธนัญกรณ์ ทองเลิศ และกมลพร สอนศรี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 92–102.
- นพพร ณะชัยขันธุ์. (2555). *สถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.

- นภสร สุดท้วม. (2560). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ
อัยการสำนักงานอัยการสูงสุด. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น.* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปภัสนรินทร์ กัมปนาทพุทธรณีนี. (2563). *สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริการประชาชน
ของเทศบาลตำบลเขาพระงาม จังหวัดลพบุรี. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ปาริฉัตร หิรัญสาย. (2559). *สมรรถนะของบุคลากรและการอ่านโอเพนความรู้ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร บริษัท
ธนาคารพาณิชย์ไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- พลสุข สังข์รุ่ง. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: พี เคอินเตอร์ พรินท์.*
- พรพิมล พิทักษ์ธรรม. (2559). *สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาโรงแรมคอลลัมน์ แบงค็อก
กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.*
- พรรัตน์ นิเวรัตน์. (2558). *แนวทางการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน โรงเรียนบ้านป่า
สักไก่อ. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.*
- รัชจิกร จิตวัฒนานนท์. (2564). *สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์
การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.*
- วิษณุ กิตติพงศ์วรการ. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง.
การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- วินัย ปณิธานรักษชัย. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระบบใบกำกับภาษีอิเล็กทรอนิกส์
ทางอีเมลของผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและ
เทคโนโลยีอีสเทิร์น, 17(1), 513-519.*
- สุพรรณิรัตน์ รัตนโรจน์มงคล (2563) . *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ของพนักงานธนาคารของรัฐขนาดใหญ่ ABC. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- สุภาวิตา นากกระแสน์, อุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์, และธีรวัตร ภูระธีรานรัชต์. (2565). *ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผล
ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัด
สุรินทร์. วารสารการบริหารนิเทศบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 8(4), 323-338.*
- สุรัชย์ พรหมพันธุ์. (2554) *ซ้ำแหล่งสมรรถนะเพื่อการพัฒนา. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.*
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2566). *Digital Literacy คืออะไร. สืบค้น 10 ตุลาคม 2566 จาก*
<https://www.ocsc.go.th/DLProject/mean-dlp>.
- สำนักงานอัยการสูงสุด.(2566). *สำนักงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 4. สืบค้น 20 กันยายน 2566*
จาก <https://www.ago.go.th/oagsite/>.

- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2563). แผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานอัยการสูงสุด. สืบค้น 20 กันยายน 2566 จาก <https://www3.ago.go.th/ictc/>.
- ศตวรรษ กล้าดิษฐ์. (2560). สมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมการผลิตสายไฟฟ้า กรณีศึกษาบริษัทสายไฟฟ้าไทย-ยาสากิ จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- อารีย์ มัยงพงษ์. (2561). รายงานการวิจัย เรื่อง รูปแบบสมรรถนะเพื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- Munn, N. L. (1971). *Introduction to Psychology*. Boston: Houghton Mifflin.