กระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์
Government personnel development process in Thailand digital age

ณัฐสิทธิ์ ตันติศุภชัยกุล
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Nattasit Tantisupachaikul
E-mail: nattasitum@gmail.com
Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ (2) เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายใน ที่มีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือบุคลากรภาครัฐ จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีประเภทตำแหน่ง และระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ต่างกัน และบุคลากรภาครัฐที่มีอายุ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ทำให้กระบวนการพัฒนาบุคลาการภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ไม่ต่างกัน ส่วนปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายใน ด้านนโยบายขององค์การ ด้านทัศนคติของผู้บริหาร ด้านหลักสูตร ด้านงบประมาณ และด้านระยะเวลา มีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์

คำสำคัญ: กระบวนการพัฒนาบุคลากร ; ภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์

ABSTRACT

The purpose of this research is (1) to study a government personnel development process in Thailand digital age (2) to study the government personnel development process in Thailand digital age classified by Personal factor and (3) to study internal environment affecting the government personnel development process in Thailand digital age.

The sample group is 400 government personnel who are interested in the government personnel development process in Thailand digital age. The questionnaire is a tool to collect data. Data are analyzed by statistic; frequency, percentage, mean, standard deviation, statistical hypothesis testing by using t-test statistics, One-way ANOVA (F-test), statistical significant different pair of variables testing by LSD if difference is found and Multiple Regression statistics.

The result of hypotheses testing shows that position and education of government personnel affected differently to the government personnel development process in Thailand digital age and government personnel's age and experience not affect to the government personnel development process in Thailand digital age. Internal environment including to policy, manager's attitude, content, budget and period is effective to the government personnel development process in Thailand digital age.

Keywords: government personnel development process ; government in Thailand digital age

บทนำ

บุคลากร ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญต่อการบริหารงาน ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ถึงแม้ในปัจจุบันประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่ประเทศไทย 4.0 ที่เน้นในการพัฒนา สร้างสรรค์นวัตกรรมและนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้งานมากขึ้น จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้าน สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี การศึกษา ตลอดจนการบริหารบุคคล จะเห็นได้จากภาคเอกชนมีการลดจำนวนบุคลากรลงเป็นจำนวนมาก เพื่อปรับโครงสร้างการทำงานให้มีจำนวนบุคลากรน้อยแต่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และใช้เทคโนโลยีมากขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ตรงข้ามกับบุคลากรภาครัฐที่การลดจำนวนบุคลากรจะเกิดจากการเกษียณอายุราชการ การลาออกโดยสมัครใจหรือการโดนลงโทษทางวินัย ทำให้ภาครัฐไม่สามารถปรับปรุงโครงสร้างได้เหมือนกับภาคเอกชน ดังนั้น ภาครัฐจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสม พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัลไทยแลนด์

สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ. 2561 - 2565 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างกำลังคนภาครัฐให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาประเทศ มีจุดมุ่งหมายในการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มี “กรอบแนวคิด” และ “ทักษะ” ในการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งให้การสนับสนุนและการมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเพื่อเข้าสู่ยุคดิจิทัลไทยแลนด์ แผนดังกล่าว มีการกล่าวถึง “การสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ในระบบราชการมีกรอบความคิดแบบใหม่ในการทำงานเพื่อประชาชน ริเริ่มสร้างสรรค์พร้อมปรับตัว สามารถรับมือการเปลี่ยนแปลง ทำงานอย่างทันสมัย มีธรรมาภิบาล รวมทั้งมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในบริบทการเป็นดิจิทัลไทยแลนด์”

ซึ่งมีเป้าหมายในการสร้างและพัฒนา ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น แสดงให้เห็นว่าในภาครัฐยังคงให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยมีความคาดหวังหรือจุดมุ่งหมายในการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติในด้านดิจิทัลมากขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่อง กระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ โดยการศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและมีผลจากปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในมากน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์
2. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในที่มีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์

ขอบเขตงานวิจัย

1. ขอบเขตประชากร ประชากรและตัวอย่าง คือ บุคลากรภาครัฐ ซึ่งผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนบุคลากรภาครัฐที่สนใจกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ที่ชัดเจน กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยการเปิดตารางหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) โดยผลที่จากการเปิดตาราง พบว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 400 คน

2. ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทตำแหน่งและระดับการศึกษา รวมถึงปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายนอก ด้านนโยบายขององค์การ ด้านทัศนคติของผู้บริหาร ด้านหลักสูตร ด้านงบประมาณ ด้านวิทยากร ด้านระยะเวลา ด้านอุปกรณ์ ด้านผู้เข้ารับการอบรม และด้านผู้ดำเนินการ

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ด้านการวิเคราะห์หาความจำเป็น ด้านการออกแบบหรือการวางแผน ด้านการปฏิบัติหรือดำเนินการตามแผน และด้านการประเมินผล

สมมติฐานการวิจัย

1 บุคลากรภาครัฐที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทตำแหน่งและระดับการศึกษาต่างกัน น่าจะทำให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ต่างกัน

2. ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในมีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์
2. เพื่อให้ทราบถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในที่มีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

วิวัฒน์ แสงเพ็ชร (2559) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน (ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน) ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นต้น

ประไพรัตน์ ไวทยกุล และคณะ (2556) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศกับการทำงาน ประสบการณ์การทำงาน อายุกับการทำงาน และตำแหน่ง ทำให้เข้าใจลักษณะของแต่ละบุคคล

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายใน

ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี (2559) กล่าวถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์การ โดยสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์การ (internal environments within the organization) เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่จะต้องคำนึงถึง ในภาคปฏิบัติของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะจะทำให้ทราบถึงพื้นฐานองค์การ เช่น ยุทธศาสตร์ โครงสร้าง งบประมาณ บุคลากร ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ นโยบาย แผนงาน โครงการ ตลอดจนวัฒนธรรม เทคโนโลยี ระบบงานต่าง ๆ เป็นต้น

ธีระเดช ริ้วมงคล (2558) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ นโยบายขององค์การ (Policy) ทัศนคติของผู้บริหาร (Management Attitude) หลักสูตร (Content) งบประมาณ (Budget) สถานที่ (Place) วิทยากร (Trainer/Instructor) ระยะเวลา (Time/Period) อุปกรณ์ (Equipment) ผู้เข้ารับการอบรม (Target Group/Trainee) และ ผู้ดำเนินการ (Organizer)

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556) กล่าวถึง นโยบาย สรุปความว่า นโยบาย (Policy) หมายถึง แนวทางหรือวิธีการเพื่อการปฏิบัติที่รัฐบาล หรือสถาบัน หรือกลุ่ม หรือบุคคล เลือกจากทางเลือกหลาย ๆ ทางเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ โดยมีจุดหมายที่คาดหวังให้บรรลุผล

ศิริวรรณ แก้วจันดา (2554) กล่าวถึงความหมายของ งบประมาณ โดยสรุป หมายถึง แผนเบ็ดเสร็จซึ่งแสดงออกในรูปตัวเงิน แสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะหนึ่งรวมถึงการกะประมาณการบริหารกิจกรรม โครงการ และค่าใช้จ่ายตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามแผน นอกจากนี้งบประมาณยังเป็นเครื่องมือในการพัฒนาหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานจัดงบประมาณการใช้จ่ายอย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ จะสามารถพัฒนาให้เกิดความเจริญก้าวหน้าแก่หน่วยงานและสังคม โดยหน่วยงานต้องพยายามใช้จ่ายและจัดสรรงบประมาณให้เกิดประสิทธิผลไปสู่โครงการที่จำเป็น เป็นโครงการลงทุนเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าของหน่วยงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร

Delahaye (2000: 2005) อ้างอิงใน ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี (2559) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือกระบวนการพัฒนาบุคลากร ไว้ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นการวิเคราะห์หาความจำเป็น (HRD needs investigation) 2) ขั้นการออกแบบ (design) 3) ขั้นการนำไปปฏิบัติ (implementation) และ 4) ขั้นการประเมินผล (HRD evaluation)

ธีระเดช ริ้วมงคล (2558) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ มีวงจรหรือวัฏจักรของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD cycle) 4ระยะ ได้แก่ 1) หา (Identify) 2) วางแผน (Plan) 3) อบรม (Conduct) และ 4) วัดผล (Evaluate)

ชูชัย สมิทธิไกร (2538) อ้างอิงใน ญาโณทัย สายที (2553) กล่าวว่าการวางแผนพัฒนาบุคลากร เมื่อองค์กรทราบถึงความต้องการหรือปัญหาในการพัฒนา ขั้นตอนต่อมาคือการวางแผนเพื่อการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะมีการกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการ ระยะเวลา ของโครงการพัฒนาบุคลากร แต่ละโครงการอย่างชัดเจน อย่างไรก็ดีความต้องการพัฒนาบุคลากรอาจมีมากเกินความสามารถที่จะตอบสนองได้ในช่วงหนึ่ง ๆ ดังนั้นการวางแผนจึงจำเป็นต้องมีการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของแต่ละโครงการ เพื่อสามารถจัดการและบริหารทรัพยากรขององค์การให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด และการประเมินผลเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการพัฒนาของบุคลากร เพื่อให้ได้สิ่งที่บรรลุ ปัญหาอุปสรรคและสิ่งที่ควรจะแก้ไขในการดำเนินการต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิภาวดี ดวงสูงเด่น (2555) ศึกษาการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สรุปว่าการเปรียบเทียบการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ และรายได้ต่อเดือน ไว้ว่า การจำแนกตามตำแหน่งที่ต่างกันมีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่แตกต่างกัน การจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรในด้านการหาความจำเป็นและการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรที่แตกต่างกัน การจำแนกตามวุฒิการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรและการนำแผนการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติที่แตกต่างกัน ส่วนการจำแนกตาม เพศ อายุ วิทยฐานะ และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากร

สุนิษา กลึงพงษ์ (2556) ได้สรุปการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ไว้ว่า บุคลาการสายปฏิบัติการ ที่มีเพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่ต่างกัน บุคลากรสายปฏิบัติการ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกัน บุคลาการสายปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่ต่างกัน

สร้อยสิน แก้วหนู (2555) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง กระบวนการบริหารบุคลากร และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตาม เพศ อายุ ประเภทของบุคลากร ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สภานภาพการสมรส รายได้ ลักษณะงานที่ตรงกับวุฒิ และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาโดยสรุปไว้ว่า เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่ต่างกัน ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และรายได้ ลักษณะงานที่ตรงกับคุณวุฒิ ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกัน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง

เอื้อมมาภา ประเสริฐวีธัช (2559) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร: กรณีศึกษากรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทกลุ่มงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่ต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกัน

ประพฤทธิ์ สุขใย (2556) ได้สรุปการวิจัยที่ถึงสภาพปัญหาที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้หลายประการ ได้แก่ 1) ปัญหาเรื่องงบประมาณที่มีการสนับสนุนไม่เพียงพอ 2) บุคลากรไม่มีคู่มือในการปฏิบัติงาน ให้ศึกษา/ขาดผู้สอนงานเฉพาะด้าน 3)ปัญหาบุคลากรไม่มีเวลาเข้ารับการพัฒนา เพราะไม่สามารถปลีกตัวออกจากงานประจำได้ 4) ปัญหาบุคคลไม่ได้รับเชิญเข้าร่วมพัฒนา บุคคลไม่มีปัญหาหรือความต้องการพัฒนา และไม่แสดงความคิดเห็น และ 5)ไม่มีหลักสูตรที่ตรงกับงานที่รับผิดชอบ

จนิสา ช่วยสมบูรณ์ (2556) ได้สรุปผลการวิจัยในด้านปัญหาการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล แบ่งเป็นเรื่อง ๆ ไว้ว่า 1) บุคลากรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีสาเหตุมาจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรไว้ตามแผนแบบปีเว้นปี 2) บุคลากรขาดความสามัคคี ทำให้เกิดการแข่งขันภายใน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรเน้นและให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรมากขึ้น 3) บุคลากรบางรายไม่ให้ความสนใจในการเข้าร่วมการฝึกอบรม ในขณะที่บางรายเข้ารับการฝึกอบรมเกินกว่าที่กำหนด 4) มีปัญหาด้านวิทยากร หน่วยงานควรหาวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการบรรยายหัวข้อที่ต้องการ 5) หน่วยงานมีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ ตั้งงบประมาณกับแผนพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับการพัฒนา

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) ซึ่งเป็นการวิจัยที่ไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ประชาการในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรภาครัฐ ซึ่งผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนบุคลากรภาครัฐที่สนใจกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ที่ชัดเจน ผู้วิจัยจึงสุ่มแบบสะดวก และใช้วิธีการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยเลือกขนาดของประชากรจากในตารางแบบไม่ทราบจำนวนที่แน่นอนหรือ ∞ (Infinity) จากค่าความคาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยผลที่จากการเปิดตารางของ Taro Yamane (1973) คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดและแบบปลายปิด แบ่งออกได้เป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทตำแหน่ง และระดับการศึกษา มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ เป็นคำถามปลายปิดและกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียง 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 กระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ ประกอบด้วย การวิเคราะห์หาความจำเป็น การออกแบบหรือการวางแผน การปฏิบัติหรือการดำเนินการตามแผน และการประเมินผล มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 27 ข้อ เป็นคำถามปลายปิดและกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียง 1 คำตอบ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในที่มีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายใน ประกอบด้วย ด้านนโยบายขององค์การ ด้านทัศนคติของผู้บริหาร ด้านหลักสูตร ด้านงบประมาณ ด้านวิทยากร ด้านระยะเวลา ด้านอุปกรณ์ ด้านผู้เข้ารับการอบรม และ ด้านผู้ดำเนินการ มีจำนวนคำถามทั้งหมด 38 ข้อเป็นคำถามปลายปิดและกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียง 1 คำตอบ

ส่วนที่ 4 เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ ซึ่งจะมีข้อคำถามทั้งหมด 1 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ และค่าความถี่กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านประเภทตำแหน่ง และด้านระดับการศึกษา

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ คือ ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายใน และกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์

2. สถิติเชิงอนุมาน ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ โดยจำแนกตาม อายุ โดยใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test

2.2 เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยการสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การทดสอบเป็นรายคู่ด้วยสถิติ LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในที่มีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ โดยรวม มีระดับความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์หาความจำเป็น ด้านการประเมินผล ด้านการออกแบบหรือการวางแผน ด้านการปฏิบัติหรือดำเนินการตามแผน

2. ผลการเปรียบเทียบกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 บุคลากรภาครัฐที่มีอายุต่างกัน และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ทำให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ไม่ต่างกัน

2.2 บุคลากรภาครัฐที่มีประเภทตำแหน่ง และระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในที่มีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายใน ด้านนโยบายขององค์การ ด้านทัศนคติของผู้บริหาร ด้านหลักสูตร ด้านงบประมาณ และด้านระยะเวลา มีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์

3.2 ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายใน ด้านวิทยากร ด้านอุปกรณ์ ด้านผู้เข้ารับการอบรม และด้านผู้ดำเนินการ ไม่มีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์

การอภิปรายผล

1. ผลการศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับความเห็น ระดับเห็นด้วย

1.1 ด้านการวิเคราะห์หาความจำเป็น ของบุคลากรภาครัฐ อยู่ในระดับความเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรภาครัฐส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเทคโนโลยีจะมีส่วนสำคัญต่อการทำงานในปัจจุบันและอนาคต บุคลากรภาครัฐจึงเห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาความรู้ หรือทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว และประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น นักทรัพยากรบุคคลที่ รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากร จึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีเป็นลำดับแรกให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาตนเอง และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธีระเดช ริ้วมงคล (2558) ที่ว่าการวิเคราะห์หาความจำเป็น เป็นระยะเริ่มแรกของกระบวนการพัฒนาบุคลากร คือจะต้องมีการหาหรือกำหนดหัวข้อเรื่องที่จะใช้ในการพัฒนาและฝึกอบรม ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องสำคัญ เพราะเป็นสิ่งที่ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การจะต้องมีการวิเคราะห์ถึงความจำเป็น และจัดลำดับความสำคัญว่า ควรจะจัดและดำเนินการในหัวข้อเรื่องใดก่อนหรือหลัง เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร หน่วยงานและองค์การได้อย่างถูกต้องและเกิดประสิทธิภาพมาก

1.2 ด้านการออกแบบหรือการวางแผน ของบุคลากรภาครัฐ อยู่ในระดับความเห็น เห็นด้วย ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรภาครัฐมีการวางแผนในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ หรือฝึกทักษะการใช้เทคโนโลยีด้วยตนเองและหน่วยงานมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรโดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์

ขั้นตอน และระบุระยะเวลาสำหรับการดำเนินการในแต่ละโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธีระเดช ริ้วมงคล (2558) ที่ว่าเมื่อผู้รับผิดชอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทราบว่าจะต้องดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมในเรื่องใด หัวข้อใด ให้กับใครแล้วก็จะต้องมีการวางแผนการทำงานทั้งหมด ว่าจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานอย่างไร มีกิจกรรมอะไรบ้างที่จะต้องจัดเตรียม ใครเป็นผู้รับผิดชอบ โดยจะต้องมีการวางแผนไว้ให้ครอบคลุมและครบถ้วน เพื่อจะได้มีแนวทางไว้สำหรับป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น และสอดคล้องกับ ชูชัย สมิทธิไกร (2538) อ้างอิงใน ญาโณทัย สายที (2553) ที่ว่า การวางแผนเพื่อการพัฒนาบุคลากร จะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการ ระยะเวลาของโครงการพัฒนาบุคลากร แต่ละโครงการอย่างชัดเจน และจำเป็นต้องมีการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของแต่ละโครงการ เพื่อสามารถจัดการและบริหารทรัพยากรขององค์การให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

1.3 ด้านการปฏิบัติหรือดำเนินการตามแผน ของบุคลากรภาครัฐ อยู่ในระดับความเห็น เห็นด้วย ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรภาครัฐมีการดำเนินการพัฒนาความรู้ หรือฝึกทักษะด้วยตนเองตามที่วางแผนไว้ และหน่วยงานมีการจัดโครงการหรือกิจกรรมการเรียนรู้ ฝึกทักษะ หรือปรับกรอบความคิดที่เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี ตามวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้จัดทำไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Delahaye (2000: 2005) อ้างอิงใน ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี (2559) ที่สรุปถึงการปฏิบัติว่าเป็นการฝึกทักษะโดยการปฏิบัติ ให้ความรู้โดยการบรรยาย หรือการเรียนรู้จากปัญหาที่ได้พบ วิธีการดังกล่าวเป็นการปฏิบัติโดยบุคลากรตามที่ได้ออกแบบไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ธีระเดช ริ้วมงคล (2558) ที่ว่าเมื่อผู้รับผิดชอบในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วางแผนการดำเนินงานไว้เรียบร้อยแล้วจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามแผนงาน กิจกรรม และกำหนดการต่าง ๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ เพื่อให้การพัฒนาและฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

1.4 ด้านการประเมินผล ของบุคลากรภาครัฐ อยู่ในระดับความเห็น เห็นด้วย ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรภาครัฐที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรมีการประเมินผลระหว่างการดำเนินการ คือ หากพบเจอปัญหาหรืออุปสรรคระหว่างการร่วมกิจกรรมจะมีการแจ้งต่อผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคดังกล่าว นอกจากนี้หน่วยงานที่บุคลากรภาครัฐสังกัดยังมีการประเมินผลหลังสิ้นสุดโครงการ/กิจกรรม เพื่อวัดผลการพัฒนาบุคลากรหรือวัดผลโครงการ/กิจกรรมโดยมุ่งหวังให้เป็นไปตามแผนที่ได้ออกแบบไว้ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Delahaye (2000: 2005) อ้างอิงใน ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี (2559) โดยสรุปว่าการประเมินผลเป็นขั้นตอนที่สำคัญเพราะจะทำให้ทราบว่าจากการวิเคราะห์ ออกแบบ ลงมือปฏิบัติ มีผลสัมฤทธิ์อย่างไร โดยสามารถวัดได้จากบุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใด การเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ตามที่ออกแบบหรือไม่ และสามารถบ่งบอกความคุ้มค่าของโครงการได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของชูชัย สมิทธิไกร (2538) อ้างอิงใน ญาโณทัย สายที (2553) ที่ว่าการประเมินผลเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการพัฒนาของบุคลากร เพื่อให้ได้สิ่งที่บรรลุ ปัญหาอุปสรรคและสิ่งที่ควรจะแก้ในการดำเนินการต่อไป

2. ผลการศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทตำแหน่ง และระดับการศึกษา สามารถสรุปได้ ดังนี้

2.1 บุคลากรภาครัฐที่มีอายุต่างกัน ทำให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ไม่ต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรภาครัฐที่มีอายุต่างกัน ทำให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ ทั้งในด้านการวิเคราะห์หาความจำเป็น ด้านการออกแบบหรือการวางแผน ด้านการปฏิบัติหรือดำเนินการตามแผน และด้านการประเมินผลไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วิภาวดี ดวงสูงเด่น (2555) ที่ศึกษาการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และ

บุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า อายุ ที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากร

2.2 บุคลากรภาครัฐที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ทำให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรภาครัฐที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรไม่ต่างกัน ทำให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สร้อยสิน แก้วหนู (2555) ที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง กระบวนการบริหารบุคลากร และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่ต่างกัน

2.3 บุคลากรภาครัฐที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน ทำให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์โดยภาพรวมต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เนื่องจากความแตกต่างของประเภทตำแหน่งจะบ่งบอกถึงภารกิจ และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายต่างกัน ทำให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ต่างกัน โดยจากผลการศึกษาพบว่าประเภทตำแหน่งที่ต่างกันจะมีการออกแบบหรือวางแผนในการเรียนรู้ การฝึกฝนทักษะ รวมถึงการปฏิบัติหรือดำเนินการตามแผนที่วางไว้ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วิภาวดี ดวงสูงเด่น (2555) ที่ศึกษาการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า การจำแนกตามตำแหน่งที่ต่างกันมีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับ เอื้อมมาภา ประเสริฐวีธัช (2559) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร กรณีศึกษา กรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า บุคลากรที่มีประเภทกลุ่มงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่ต่างกัน

2.4 บุคลากรภาครัฐที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ต่างกัน ในด้านการออกแบบหรือการวางแผน และด้านการปฏิบัติหรือดำเนินการตามแผน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรภาครัฐที่มีความระดับการศึกษาต่างกัน จะมีการวางแผนในการพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือฝึกฝนทักษะการใช้เทคโนโลยี ตลอดจนการดำเนินการตามแผนที่วางไว้ด้วยตนเองต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วิภาวดี ดวงสูงเด่น (2555) ที่ศึกษาการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า การจำแนกตามวุฒิการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อการนำแผนการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติที่แตกต่างกันและสอดคล้องกับสุนิษา กลึงพงษ์ (2556) ที่สรุปการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไว้ว่า บุคลากรสายปฏิบัติการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกัน

3. ผลการศึกษาปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในที่มีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ สามารถสรุปได้ ดังนี้

3.1 ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายใน ด้านนโยบายขององค์การ มีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า หากหน่วยงานกำหนดนโยบาย/แนวทางการพัฒนาบุคลากร หรือกำหนดนโยบายการขับเคลื่อนการทำงานโดยการใช้เทคโนโลยีมากขึ้น บุคลากรภาครัฐก็จะให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ หรือฝึกฝนทักษะด้านเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น ตลอดจนการดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากรในด้านเทคโนโลยีของหน่วยงานก็จะมีโอกาสประสบความสำเร็จมากขึ้นไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิโรจน์ สารรัตนะ (2556) ที่ว่านโยบาย คือ นโยบายหรือวิธีการเพื่อการปฏิบัติที่กำหนดโดยมีจุดหมายที่คาดหวังให้บรรลุผล และสอดคล้องกับแนวคิด

ของธีระเดช ริ้วมงคล (2558) ที่กล่าวไว้ว่าสำหรับการพัฒนาบุคลากร หากมีการกำหนดให้เป็นนโยบาย จะทำให้การพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาด้วยตนเองและการพัฒนาที่หน่วยงานจัดให้ประสบความสำเร็จโดยง่าย เพราะบุคลากรทุกคน ทุกฝ่าย ทุกหน่วยงานในองค์การจะต้องถือปฏิบัติ หลีกเลี่ยงมิได้ ดังนั้น นโยบายขององค์การจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากร

3.2 ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายใน ด้านทัศนคติของผู้บริหาร มีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรหรือการปรับปรุงการทำงานโดยการใช้เทคโนโลยีที่ดี จะทำให้บุคลากรภาครัฐมีโอกาสในการพัฒนาตนเองสำหรับการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน และหน่วยงานมีโอกาสในการจัดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในด้านเทคโนโลยีมากขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการพัฒนาบุคลากรหรือการปรับเปลี่ยนการทำงานโดยการใช้เทคโนโลยี จะทำให้บุคลากรหรือหน่วยงานที่จัดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรขาดโอกาสในการพัฒนา/ส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ตลอดจนการฝึกฝนทักษะการใช้เทคโนโลยี สอดคล้องกับแนวคิดของธีระเดช ริ้วมงคล (2558) ที่กล่าวถึง ทัศนคติของผู้บริหาร ว่า หากผู้บริหารมีทัศคติที่ดีและมีความเข้าใจในคุณค่าของการพัฒนาบุคลากรในองค์การ จะทำให้การดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรมเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารมีทัศนคติไม่ดีและไม่เข้าใจคุณค่าของการพัฒนาบุคลากร อาจจะเกิดปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินการได้ และสอดคล้องกับจนิสา ช่วยสมบูรณ์ (2556) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล และสรุปผลการวิจัย ของปัญหาการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูลตอนหนึ่งว่า บุคลากรภายในองค์การขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร ประกอบกับบุคลากรภายในขาดความสามัคคี ทำให้เกิดการแข่งขันภายในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรเน้นและให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรมากขึ้น ซึ่งจากข้อความดังกล่าวจะเห็นว่าหากผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรจะทำให้ลดปัญหาภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูลได้

3.3 ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายใน ด้านหลักสูตร มีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า หลักสูตรหรือเนื้อหาในการพัฒนาความรู้ ความสามารถที่ดีตรงต่อความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร จะมีผลต่อการพัฒนาบุคลากรทั้งจากการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาที่หน่วยงานจัดขึ้น หากหลักสูตรดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงประโยชน์ในการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อลดขั้นตอนและความซ้ำซ้อนในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธีระเดช ริ้วมงคล (2558) ที่กล่าวถึง หลักสูตร ว่าหมายถึง เนื้อหาและหลักสูตรของโครงการในการพัฒนาและฝึกอบรม เนื้อหาจะตรงตามความจำเป็นและเหมาะสมกับคุณสมบัติ ตำแหน่งหน้าที่ของผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม สามารถนำสิ่งที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง ถ้าหลักสูตรและเนื้อหาที่ได้รับนั้นดี เหมาะสม มีประโยชน์สามารถนำไปใช้และปฏิบัติได้ก็จะทำให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การ ประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

3.4 ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายใน ด้านงบประมาณ มีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การจัดสรร/บริหารงบประมาณ มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ เนื่องจากในการจัดโครงการ/กิจกรรมพัฒนาความรู้ ความสามารถหรือฝึกฝนทักษะด้านเทคโนโลยีให้กับบุคลากรในหน่วยงานนั้น จำเป็นต้องมีงบประมาณรองรับสำหรับการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีที่มีความรู้ ความสามารถ หรือทักษะที่ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน มีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงการทำงานโดยการใช้เทคโนโลยี และสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามแผนปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากหน่วยงานไม่มีแผนการใช้จ่ายงบประมาณหรือจัดสรรงบประมาณอย่างไม่เหมาะสมสำหรับการลงทุนเพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งจากภายในหน่วยงานและจากภายนอก

หน่วยงาน จะทำให้การพัฒนาบุคลากรมีความล่าช้าและไม่ทันต่อสถานการณ์ในการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับแนวคิดของศิริวรรณ แก้วจันดา (2554) ที่กล่าวถึง งบประมาณ โดยสรุปว่า หมายถึง แผนเบ็ดเสร็จซึ่งแสดงออกในรูปตัวเงิน แสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะหนึ่งรวมถึงการประมาณการบริหารกิจกรรม โครงการและค่าใช้จ่ายตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามแผน นอกจากนี้งบประมาณยังเป็นเครื่องมือในการพัฒนาหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานจัดงบประมาณการใช้จ่ายอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ จะสามารถพัฒนาให้เกิดความเจริญก้าวหน้าแก่หน่วยงานและสังคม โดยหน่วยงานต้องพยายามใช้จ่ายและจัดสรรงบประมาณให้เกิดประสิทธิผลไปสู่โครงการที่จำเป็น เป็นโครงการลงทุนเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าของหน่วยงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของธีระเดช ริ้วมงคล (2558) ที่กล่าวถึง งบประมาณ โดยสรุปว่า งบประมาณและการสนับสนุนด้านค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ขององค์การจะมีผลต่อการจัดทำโครงการพัฒนาและฝึกอบรม หากหน่วยงานให้การสนับสนุนในเรื่องงบประมาณจะทำให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การประสบความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

3.5 ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายใน ด้านวิทยากร ไม่มีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าจากสถานการณ์ในยุคปัจจุบันที่การเรียนรู้และพัฒนาความรู้ สามารถทำได้หลากหลายช่องทางผ่านระบบอินเทอร์เน็ตด้วยตนเอง จึงทำให้ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายใน ด้านวิทยากร ไม่มีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของธีระเดช ริ้วมงคล (2558) ที่กล่าวไว้ว่า วิทยากร เป็นผู้ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ รับรู้ ความเข้าใจ โดยวิทยากรจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีประสบการณ์ มีความสามารถในการถ่ายทอด มีความสามารถในการจูงใจ สร้างความประทับใจ และความพึงพอใจให้กับผู้รับฟังได้เป็นอย่างดี หากวิทยากรไม่มีสิ่งเหล่านี้อาจทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานได้ ดังนั้น วิทยากรในการพัฒนาและฝึกอบรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการของการพัฒนาบุคลากร

3.6 ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายใน ด้านระยะเวลา มีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ระยะเวลาในการจัดโครงการ/กิจกรรพัฒนาบุคลากร ช่วงเวลาหรือความสะดวกของบุคลากร มีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ เนื่องจากในการจัดโครงการหรือกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการพัฒนาความรู้ ความสามารถหรือทักษะเฉพาะกลุ่มบุคคล มีระยะเวลาที่จะต้องกำหนดอย่างชัดเจน จึงควรจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมในด้านระยะเวลาของบุคลากรในสังกัด หากการจัดโครงการ/กิจกรรมไม่คำนึงถึงเวลาที่เหมาะสมดำเนินการอาจจะส่งผลกระทบถึงผู้เข้ารับการอบรม จนทำให้โครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากรไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่คุ้มค่าในการจัดโครงการ/กิจกรรมได้ เช่น มีภารกิจมากจนทำให้เข้าร่วมไม่ได้ ไม่มีสมาธิในการเรียนรู้เนื่องจากมีความเป็นห่วงงานในหน้าที่ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของธีระเดช ริ้วมงคล (2558) ที่กล่าวถึงด้านระยะเวลาว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการกำหนดระยะเวลาหรือช่วงเวลา รวมทั้งวันและเวลาที่จะทำการพัฒนาและฝึกอบรม ควรคำนึงถึงความเหมาะสม ไม่ให้มีผลกระทบต่อบุคลากร หน่วยงาน หรือองค์การ เพราะจะทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

3.7 ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายใน ด้านอุปกรณ์ ไม่มีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ในปัจจุบันอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อย่างเช่นโทรศัพท์มือถือที่บุคลากรภาครัฐส่วนใหญ่ใช้เป็นส่วนหนึ่งในกิจวัตรประจำวัน เป็นอุปกรณ์ที่สามารถใช้เป็นสื่อสำหรับการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองได้ จึงทำให้ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายใน ด้านอุปกรณ์ เช่น เอกสารประกอบการอบรม อุปกรณ์สำหรับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เป็นต้น ไม่มีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของธีระเดช ริ้วมงคล (2558) ที่กล่าวว่า สำหรับการพัฒนา

บุคลากร ความสำเร็จส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาและฝึกอบรม เช่น เอกสารประกอบ อุปกรณ์ที่ใช้ในการนำเสนอ อุปกรณ์ในการฝึกปฏิบัติ อุปกรณ์ในการทำกิจกรรม เป็นต้น ดังนั้น ถ้าอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาและฝึกอบรมมีความพร้อมและเหมาะสม จะทำให้การพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดี

3.8 ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายใน ด้านผู้เข้ารับการอบรม ไม่มีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรภาครัฐในปัจจุบันเห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน จึงมีความตื่นตัวที่จะพัฒนาตนเองมากกว่าการรอให้หน่วยงานดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากร ซึ่งยังไม่มีความแน่ชัดว่าจะมีการจัดโครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากรหลักสูตรด้านเทคโนโลยี หรือหากมีการจัดก็ยังไม่มีความแน่ชัดว่าตนเองจะมีโอกาสได้เข้าร่วม ดังนั้น จึงทำให้ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในด้านผู้เข้ารับการอบรม ไม่มีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับประพฤทธิ์ สุขใย (2556) ที่ได้จัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคล เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน โดยสรุปสภาพปัญหาที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าเกิดจากปัญหาบุคคลไม่ได้รับเชิญเข้าร่วมพัฒนานา บุคคลไม่มีปัญหาหรือความต้องการพัฒนาและไม่แสดงความ

3.9 ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายใน ด้านผู้ดำเนินการ ไม่มีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ผู้ดำเนินการ ที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการจัดโครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากรตามนโยบายขององค์การมากกว่าการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ควรจะเป็น ทำให้ผู้ดำเนินการที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากรขาดการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความสามารถในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานตามความจำเป็นได้ นอกจากนี้ปัจจุบันบุคลากรภาครัฐยังมีความตื่นตัวในการพัฒนาตนเองมากขึ้น แต่ผู้ดำเนินการที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากรยังคงให้ความสำคัญต่อการวางแผนพัฒนาความรู้ให้บุคลากรมากกว่าการช่วยบุคลากรวางแผนพัฒนาความรู้ด้วยตนเองที่จะตอบโจทย์ความตื่นตัวในการพัฒนาตนเองได้มากกว่า ทำให้ยากต่อการประเมินผล หรือติดตามผลการพัฒนาของบุคลากรภาครัฐในปัจจุบันได้ จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายใน ด้านผู้ดำเนินการไม่มีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี (2559) ที่กล่าวว่าผู้ดำเนินการเป็นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถในด้านการพัฒนาบุคคล จึงควรเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการแสวงหาความรู้ พัฒนาตนเองทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ เพื่อให้มีขีดความสามารถทักษะและทัศนคติที่เหมาะสม กับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน และไม่สอดคล้องกับแนวคิดของธีระเดช ริ้วมงคล (2558) ที่กล่าวถึงผู้ดำเนินการว่าเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรม จะต้องปฏิบัติและดำเนินโครงการ/กิจกรรมให้เป็นไปตามที่กำหนด เช่น ระเบียบ ข้อบังคับ กำหนดการ วิธีการในการพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผล การติดตามผล เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และด้านประสบการณ์ในการทำงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบุคลากรภาครัฐที่มีอายุ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันทำให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ไม่ต่างกัน

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่ง และด้านระดับการศึกษา จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรภาครัฐที่มีประเภทตำแหน่ง และระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ ในด้านการออกแบบหรือการวางแผน และด้านการปฏิบัติหรือดำเนินการตามแผนต่างกัน ดังนั้น นักทรัพยากรบุคคลที่ทำหน้าที่ด้านการพัฒนาบุคลากร จึงควรให้ความสำคัญกับการวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยการกำหนดออกแบบหรือวางแผนสำหรับการพัฒนาความรู้ ความสามารถหรือฝึกทักษะการใช้เทคโนโลยี อย่างเป็นรูปธรรม กล่าวคือ มีการกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะด้านเทคโนโลยี หรือเพื่อปรับกรอบความคิดในการทำงานให้สอดรับกับบริบทดิจิทัลไทยแลนด์ มีการระบุวิธีการ ระยะเวลา ของกิจกรรมทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน ซึ่งอาจจะเป็นได้ทั้งการพัฒนาโดยหน่วยงานจัดขึ้นหรือการวางแผนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหรือดำเนินการตามแผนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยกำหนดการออกแบบหรือวางแผน และปฏิบัติหรือดำเนินการตามแผนจำแนกตามบุคลากรที่มีประเภทตำแหน่ง และระดับการศึกษาต่างกัน

ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายใน

1. ด้านนโยบายขององค์การ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในด้านนโยบายขององค์การ มีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ ดังนั้น นักทรัพยากรบุคคลที่ทำหน้าที่ด้านการพัฒนาบุคลากร จึงควรให้ความสำคัญอย่างมาก ในด้านนโยบายขององค์การ หากหน่วยงานมีการกำหนดนโยบายพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ หรือทักษะด้านเทคโนโลยี นักทรัพยากรบุคคลที่ทำหน้าที่ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรดำเนินการนำนโยบายมาแปลงให้เป็นแผนการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม แต่หากหน่วยงานยังไม่มีการกำหนดนโยบายพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ หรือทักษะด้านเทคโนโลยี นักทรัพยากรบุคคลที่ทำหน้าที่ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรผลักดันให้องค์การออกนโยบายพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ หรือทักษะด้านเทคโนโลยี เนื่องจากหากหน่วยงานกำหนดนโยบายพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยีจะทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองมากขึ้น และส่งผลให้การจัดทำกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์มีโอกาสประสบความสำเร็จมากขึ้น

2. ด้านทัศนคติของผู้บริหาร จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในด้านทัศนคติของผู้บริหาร มีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ ดังนั้น นักทรัพยากรบุคคลที่ทำหน้าที่ด้านการพัฒนาบุคลากร จึงควรให้ความสำคัญอย่างมาก ในด้านทัศนคติของผู้บริหาร หากผู้บริหารมีทัศนคติที่ดี ให้ความสนใจและส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ ความสามารถ หรือทักษะด้านเทคโนโลยี นักทรัพยากรบุคคลที่ทำหน้าที่ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากรในด้านเทคโนโลยี ตามขั้นตอนกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้น เพราะจะทำได้รับความร่วมมือจากทั้งบุคลากรในหน่วยงานและผู้บริหาร แต่หากผู้บริหารมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ นักทรัพยากรบุคคลที่ทำหน้าที่ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรทำการชี้แจงให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจถึงความจำเป็นและเห็นถึงประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ หรือทักษะด้านเทคโนโลยี เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในด้านเทคโนโลยี ซึ่งจะส่งผลให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลมีโอกาสประสบความสำเร็จมากขึ้น

3. ด้านหลักสูตร จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายใน ด้านหลักสูตรมีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ ดังนั้น นักทรัพยากรบุคคลที่ทำหน้าที่ด้านการพัฒนาบุคลากร จึงควรให้ความสำคัญอย่างมาก ในด้านหลักสูตร นักทรัพยากรบุคคลที่ทำหน้าที่รับผิดชอบด้านพัฒนาบุคลากร ควรจัดทำหลักสูตร ที่มีการกำหนดเป้าหมายให้บุคลากรมีความรู้หรือทักษะ

ด้านเทคโนโลยี พร้อมทั้งทำการชี้แจงให้บุคลากรในหน่วยงานทราบถึงความสะดวก รวดเร็วหากใช้เทคโนโลยีช่วยในการทำงาน เนื่องจากหากบุคลากรทราบถึงประโยชน์ของหลักสูตร จะทำให้ได้รับความร่วมมือในการร่วมกิจกรรมเป็นอย่างดี และจะส่งผลให้การหลักสูตรพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดังกล่าว ประสบความสำเร็จในการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์

4. ด้านงบประมาณ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายใน ด้านงบประมาณ มีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ ดังนั้น นักทรัพยากรบุคคลที่ทำหน้าที่ด้านการพัฒนาบุคลากร จึงควรให้ความสำคัญอย่างมาก ในด้านงบประมาณ นักทรัพยากรบุคคลที่ทำหน้าที่รับผิดชอบด้านพัฒนาบุคลากร ควรจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่มีความครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เพราะจะทำให้หน่วยงานมีการพัฒนาการทำงานด้วยเทคโนโลยีมากขึ้นและส่งผลให้การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรประสบผลสำเร็จ

5. ด้านระยะเวลา จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายใน ด้านระยะเวลา มีผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ ดังนั้น นักทรัพยากรบุคคลที่ทำหน้าที่ด้านการพัฒนาบุคลากร จึงควรให้ความสำคัญอย่างมาก ในด้านระยะเวลา นักทรัพยากรบุคคลที่ทำหน้าที่รับผิดชอบด้านพัฒนาบุคลากร ควรพิจารณาการจัดโครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากร โดยคำนึงถึงช่วงเวลาที่เหมาะสมของบุคลากรมากกว่าของผู้บริหาร และจำนวนวันที่เหมาะสมสำหรับการให้ความรู้หรือฝึกทักษะทางด้านเทคโนโลยีควรมีจำนวนวันไม่น้อยกว่า 5 วัน แต่ไม่เกิน 7 วัน หากนักทรัพยากรบุคคล ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบด้านพัฒนาบุคลากร ดำเนินการจัดโครงการหรือกิจกรรมพัฒนาบุคลากรตามช่วงเวลาและจำนวนวันที่เหมาะสมจะส่งผลให้การดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจจะส่งผลต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ เช่น ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงแผนด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ. 2561 - 2565 ปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเอง ปัจจัยด้านแรงจูงใจ เพื่อที่จะได้นำมาปรับปรุงหรือพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ ให้ตรงต่อความต้องการของบุคลากรภาครัฐมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรภาครัฐในภาพรวมไม่มีการระบุหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเป็นการเฉพาะ จึงทำให้มีขอบเขตที่ค่อนข้างอยู่ในลักษณะภาพรวม ดังนั้น หากนักทรัพยากรบุคคลที่ทำหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากร ต้องการจัดทำกระบวนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลไทยแลนด์ของหน่วยงานเป็นการเฉพาะ จึงควรทำการศึกษาจากแหล่งข้อมูลของหน่วยงานนั้นเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงต่อความต้องการมากยิ่งขึ้น

3. การเลือกใช้เทคนิคในการวิจัย อาจจะนำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยวิธีการอื่นเพิ่มขึ้นเพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น หรือการเลือกวิธีในการสุ่มตัวอย่างจากเดิมเป็นการสุ่มแบบสะดวก โดยอาจจะเปลี่ยนเป็นการสุ่มแบบเจาะจงเพื่อให้ได้ผลที่มีความเฉพาะมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จนิสา ช่วยสมบูรณ์. (2556). *แนวทางการพัฒนาบุคลากร : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล.* การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง (จังหวัดสงขลา).

ญาโณทัย สายที. (2553). *กระบวนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนายาง อำเภอสบปราบ จังหวัดลำปาง.* การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

ธีระเดช ริ้วมงคล. (2558). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประไพรัตน์ ไวทยากุลและคณะ. (2556). *รายงานวิจัยโครงการ: ปัจจัยส่วนบุคคลและทัศนคติของบุคลากรที่เป็นคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของคณะหน่วยงานที่มีต่อกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยนเรศวร,* มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ประพฤทธิ์ สุขใย. (2556). *กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน.* รายงานการศึกษาส่วนบุคคล หลักสูตรนักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.), สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.

วิภาวดี ดวงสูงเด่น. (2555). *การปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.* วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

วิวัฒน์ แสงเพ็ชร. (2558). *ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรงแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สร้อยสิน แก้วหนู. (2555). *ความต้องการพัฒนาตนเอง กระบวนการบริหารบุคลากร และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.* วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

สุนิษา กลึงพงษ์. (2556). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.* ปริญญานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เอื้อมมาภา ประเสริฐวีธัช. (2559). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร: กรณีศึกษา กรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี, วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, เมษายน - กรกฎาคม (2560)*, 721 - 733.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *งานนำเสนอ "การวิจัยเชิงนโยบายแบบมีส่วนร่วม".* หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. ค้นเมื่อ 1 กันยายน 2562, จาก http://phd.mbuisc.ac.th/powerpoint/Policy.pdf

ศิริวรรณ แก้วจันดา. (2554). *บทความ "งบประมาณและความหมาย".* ค้นเมื่อ 2 กันยายน 2562, จาก https://www.gotoknow.org/posts/454366