

THE DEVELOPMENT OF PERSONNEL SKILL FOR DIGITAL AGE OF THE OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY, MINISTRY OF EDUCATION

Natthawut RUANGWILAIRAT¹ and Vilasinee JINTALIKHITDEE¹

1 The College of Politics and Governance, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand;
s66563833006@ssru.ac.th (N. R.); vilasinee.ji@ssru.ac.th (V. J.)

ARTICLE HISTORY

Received: 3 February 2025

Revised: 24 February 2025

Published: 4 March 2025

ABSTRACT

This research aims to study the development of personnel to support work in the digital age of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education, and to compare personnel development based on individual factors. The study is quantitative in nature, with data collected from 207 employees working at the central office of the Permanent Secretary, Ministry of Education, using a simple random sampling method. Data were analyzed using frequency distribution, percentages, means, and standard deviations. Hypothesis testing was conducted using a t-test for gender variables and an f-test (One-way ANOVA) for age, education level, position, and work experience variables. The findings revealed that 1) Overall, the personnel of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education, demonstrated a moderate level of development in adapting to work in the digital age 2) Personnel with different gender, education level, and position exhibited no significant differences in development for working in the digital age. However, personnel with differing ages and years of service showed significant differences in their development to support work in the digital age.

Keywords: Development of Personnel, Digital Age, the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education

CITATION INFORMATION: Ruangwilairat, N., & Jintalikhitdee, V. (2025). The Development of Personnel Skill for Digital Age of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(3), 1

การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ณัฐวุฒิ เรืองวิไลรัตน์¹ และ วิลาสินี จินตลิตติ¹

1 วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา; s66563833006@ssru.ac.th
(ณัฐวุฒิ); vilasinee.ji@ssru.ac.th (วิลาสินี)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจำแนกจากปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยทำการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ปฏิบัติงานอยู่ส่วนกลาง จำนวน 207 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการใช้ t-test สำหรับตัวแปรเพศ และ f-test (One-way Anova) สำหรับตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอายุการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีการพัฒนาเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งแตกต่างกัน มีการพัฒนาเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีปัจจัยด้านอายุและอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีการพัฒนาเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคลากร, ยุคดิจิทัล, สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อมูลการอ้างอิง: ณัฐวุฒิ เรืองวิไลรัตน์ และ วิลาสินี จินตลิตติ. (2568). การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(3), 1

บทนำ

ปัจจุบันโลกกำลังเผชิญหน้ากับความผันผวนและความไม่แน่นอนที่มีทั้งความซับซ้อนและคลุมเครือ (VUCA World) ทำให้เกิดแนวโน้มการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน (Disruptive Technology) กล่าวคือ เทคโนโลยีต่างๆ ของโลกได้มีการเกิดขึ้นเพื่อมาแทนที่เทคโนโลยีเดิมอย่างรวดเร็ว การเกิดขึ้นและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในเวลาอันสั้นนี้ส่งผลต่อการใช้ชีวิตประจำวันของมนุษย์ในทุกๆ ด้าน (Horvath, 2016) เทคโนโลยีที่ได้หลอมรวมเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิตของผู้คน ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรธุรกิจ หน่วยงานด้านการศึกษา องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร และกระทบต่อวิถีชีวิตของประชากรทั่วโลก (Hossain, 2019) โดยผลสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ในปี พ.ศ.2567 ไตรมาสที่ 2 พบว่า ประชากรไทยมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพิ่มมากขึ้น โดยมีผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ต คิดเป็นร้อยละ 88.5 และใช้โทรศัพท์มือถือ คิดเป็นร้อยละ 94.9 โดยเฉพาะ Smart Phone ซึ่งมีผู้ใช้งานสูงถึงร้อยละ 96 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2567) แสดงให้เห็นว่า ประชากรไทยมีการเปิดกว้างและปรับตัวมากขึ้นในการเป็นส่วนหนึ่งของโลกดิจิทัล ซึ่งประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาและการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนการขับเคลื่อนประเทศสู่ “ดิจิทัลไทยแลนด์ (Digital Thailand)” และการเป็นประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการทำงานและการให้บริการภาครัฐ ส่งเสริมการยกระดับความรู้และทักษะบุคลากรภาครัฐ ให้สอดคล้องกับการทำงานในรูปแบบรัฐบาลดิจิทัล ส่งเสริมให้บุคลากรผู้ทำงานทุกสาขามีความรู้และทักษะด้านดิจิทัล สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหนึ่งในหน่วยงานภาครัฐที่มีการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการด้านการศึกษา รวมถึงใช้ปรับเปลี่ยนแนวทางการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของผู้บริหาร ข้าราชการ เจ้าหน้าที่และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างขีดสมรรถนะของส่วนราชการ เพื่อปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล จึงมีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องใช้บุคลากรที่มีประสบการณ์หรือมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพสูงสุดต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรกำหนดไว้ (จารุเนตร เกื้อภักดิ์, 2559: 42) แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่า สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ยังคงขาดการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ขาดการสร้างความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนต่อทิศทางการพัฒนาและปรับเปลี่ยนองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ส่งผลให้องค์กรขาดการพัฒนากระบวนการเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการบริหารและพัฒนางาน ขาดการวางแผนการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานในการปรับเปลี่ยนรูปแบบองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2566) จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อที่จะนำผลของการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ทำหน้าที่กำหนดแนวทางการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากรผู้ใช้งาน เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนาตนเองที่จำเป็นต่อการทำงานในยุคดิจิทัล อันจะส่งผลต่อการทำงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตามนโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

วรฤทัย ทานะเวช (2563: 131) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถ ความถนัด ความสามารถในการทำงาน ทักษะ ค่านิยมของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการสร้างเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ

นที สะอาดนัก (2564: 28) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตของบุคลากร โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคลากรในทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพเป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร ซึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงการพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นในทุกมิติ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะส่งผลให้บุคลากรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและมีการสนับสนุนให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

ไตรรัตน์ โภคพลารณ์ (2549: 4-6) กล่าวว่า สภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจโลกเกิดจากอิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ที่สำคัญก็คือ เทคโนโลยีใหม่ ที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากบุคลากรจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถและภูมิปัญญาในการจัดการทักษะใหม่ๆ ประกอบกับประเทศและองค์กรการเป็นระบบเปิด จึงต้องมีการแข่งขันตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยพิจารณาว่าบุคลากรเป็น “ทุนมนุษย์” (Human Capital) นอกเหนือจากทุนอื่นๆ ในองค์กรที่จะต้องรู้จักใช้และพัฒนาให้เกิดผลดีกับองค์กรและประเทศชาติต่อไป

แนวทางและวิธีการพัฒนาบุคลากร

สมชาติ กิจยรรยง และ อรรถชัย ฤณ ตะกั่วทุ่ง (2550: 5-8) สามารถแบ่งแยกแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเป็น 3 วิธี คือ 1) ให้การศึกษาและส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง (Self Development) 2) ให้การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) 3) การพัฒนาในงาน (In-Service Development)

Nadler (1980: 23) ได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ 1) การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ ถูกออกแบบขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันหรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำงานในอนาคตสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เป้าหมายก็คือ การยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคลากรในขณะนั้นให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้ 2) การศึกษา (Education) หมายถึง กิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมของบุคลากร นอกเหนือจากงานที่กำลังทำอยู่ปัจจุบัน 3) การพัฒนาตนเอง (Development) หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดแก่องค์กรในอนาคต ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน แต่มุ่งเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่องค์กรต้องการ

เทคนิคในการพัฒนาบุคลากร

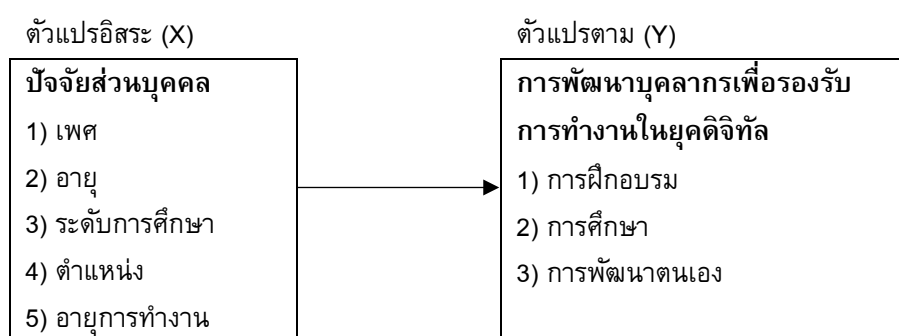
สุริยา มนตรีภักดิ์ (2555: 48) ได้กล่าวถึงเทคนิคการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่จัดขึ้นว่าเป็นการช่วยให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและเพิ่มความสามารถ ตลอดจนความก้าวหน้าในงานอาชีพ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมการพัฒนาหลัก ดังนี้ 1) การเสนอแนะ 2) การปฐมนิเทศ 3) การอบรม 4) การส่งศึกษาต่อ และ 5) การสอนงาน

กัญญภาค จันทรสมบัติ (2555: 57) ได้กล่าวถึงเทคนิคการพัฒนาบุคลากร โดยแบ่งออกเป็น 2 วิธี ดังนี้ 1) การฝึกอบรม ในขณะที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ การสอนงาน การประชุม การอบรม การปฐมนิเทศ การสัมมนา การระดมความคิด และวิธีการอื่นๆ โดยการให้บุคคลภายในองค์กรเป็นกลไกในการพัฒนา และ 2) การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงาน ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาต่อ การประชุม การอบรม การประชุมทางไกล ซึ่งอาจให้องค์กรเป็นผู้สนับสนุนหรือเกิดจากความสนใจของผู้ปฏิบัติงานเอง

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การสำรวจ (Survey) ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ส่วนกลาง จำนวน 450 คน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2566) ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 207 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอายุการทำงาน รวมถึงแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการฝึกอบรม 2) ด้านการศึกษา และ 3) ด้านการพัฒนาตนเอง เป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บข้อมูล การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Cronbach's Alpha) มีค่าเท่ากับ 0.98 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูล และวิเคราะห์หาค่าทางสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบอิสระ (Independent Sample t-test) สำหรับตัวแปรเพศ และ สถิติ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova Analysis of Variance) สำหรับตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอายุการทำงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 59.40) มีอายุอยู่ระหว่าง 30-40 ปี (ร้อยละ 30.90) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 52.60) มีตำแหน่ง

ข้าราชการ (ร้อยละ 42) และมีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี (ร้อยละ 32.40) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีการพัฒนาเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = .77) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ลำดับแรก คือ ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = .82) รองลงมา คือ ด้านการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = .82) และด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = .81) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน	
สมมติฐานย่อยที่ 1.1 เพศของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ต่างกัน	ปฏิเสธ
จะมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน	
สมมติฐานย่อยที่ 1.2 อายุของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ต่างกัน	ยอมรับบางส่วน
จะมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน	
สมมติฐานย่อยที่ 1.3 ระดับการศึกษาของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ต่างกัน	ปฏิเสธ
จะมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน	
สมมติฐานย่อยที่ 1.4 ตำแหน่งของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ต่างกัน	ปฏิเสธ
จะมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน	
สมมติฐานย่อยที่ 1.5 อายุการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ต่างกัน	ยอมรับบางส่วน
จะมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน	

จากตารางแสดงผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน นั้น ปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง มีผลการวิจัยไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ปัจจัยด้านอายุ และอายุการทำงาน มีผลการวิจัยตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน สอดคล้องกับแนวทางและวิธีการพัฒนาบุคลากรของ Nadler (1980) ที่แบ่งกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนาตนเอง (Development) ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพ ผ่านกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานและทัศนคติของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้บุคลากรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและมีการสนับสนุนให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เห็นได้จากการที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีความพยายามในการขับเคลื่อนการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรรับรู้ในบทบาทหน้าที่ที่ตนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการทำงานในยุคดิจิทัล โดยส่งเสริมให้มีการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านต่างๆ ประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์และเป็นเป้าหมายสำคัญของการดำเนินงานองค์กรในปัจจุบัน

แต่จากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาพบว่า องค์กรยังไม่สามารถตอบสนองเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลได้อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากบุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจรูปแบบการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล การฝึกอบรมเทคโนโลยีดิจิทัลยังไม่ทั่วถึงและไม่ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท องค์กรขาดการเตรียมความพร้อม และขาดการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาดตนเอง ทำให้บุคลากรขาดความพร้อมเมื่อต้องปฏิบัติงานที่ต้องใช้ องค์ความรู้เรื่องเทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการจึงอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัสมา ทับทิม (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทาง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเชิงยุทธศาสตร์ กรณีศึกษา องค์กรส่งเสริมให้ทหารผ่านศึก ส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบ แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเชิงยุทธศาสตร์ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การพัฒนาด้านอื่นๆ ภาพรวม ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยฝ่ายกำลังพล ควรนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ทันสมัยมาใช้เป็นหลักสูตรในการอบรมบุคลากร สนับสนุนและให้อิสระบุคลากรในการศึกษาต่ออย่างเหมาะสม ตลอดจนพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยการเรียนรู้จากการลงปฏิบัติงานจริง เป็นต้น สำหรับการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลของ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านที่มากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาดตนเอง องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาดตนเอง ในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะทักษะและเทคนิคด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งกำหนดอยู่ในยุทธศาสตร์ และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2570) และกำหนดให้เป็นหนึ่งในค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร “TEAM WINS” ในขณะเดียวกันยังกำหนดกรอบแนวทาง ปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาดตนเองและพัฒนาบุคลากรทุกระดับ โดยเน้นให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนา ควบคู่ กับการประเมินและปรับปรุงการพัฒนาดตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนวัช ยาวิชัย (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถาม ต้องการพัฒนาดตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรต้องการพัฒนาดตนเองในด้านต่างๆ เพื่อปรับปรุงตนเองให้ มีความรู้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งพัฒนาประสิทธิภาพใน การทำงานของตนเองให้เพิ่มมากขึ้น อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในหลายๆ ด้าน ส่วนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการ ทำงานในยุคดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการฝึกอบรม องค์กรมีการจัด ฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลหรือเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นประจำ ซึ่งมีส่วนช่วยให้บุคลากรมี ทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล แต่ทั้งนี้การฝึกอบรมยังไม่ทั่วถึงและไม่ครอบคลุมกับบุคลากรทุกประเภท หรือทุก สายงาน เนื่องจากการฝึกอบรมดังกล่าวมักมีกลุ่มเป้าหมายที่เป็นบุคลากรระดับบริหารหรือเป็นบุคลากรที่มีตำแหน่งที่ สอดคล้องกับงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีเป็นประจำ หรือมีองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลอยู่แล้ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสสัน เจตติแม (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะดิจิทัล สำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตสะพานสูง ผลการวิจัยพบว่า หน่วยงานยังขาดในเรื่องของ การฝึกอบรมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทักษะดิจิทัล โดยปัจจุบันยังเป็นการอบรมเฉพาะผู้มีหน้าที่ความ รับผิดชอบในตำแหน่งด้านเทคโนโลยี ซึ่งขอบเขตและคุณสมบัติของการฝึกอบรม ยังไม่ครอบคลุมทุกตำแหน่ง

เปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งแตกต่างกัน มีการพัฒนาเพื่อรองรับ การทำงานในยุคดิจิทัลที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีปัจจัยด้านอายุ และอายุการทำงานแตกต่างกัน มีการพัฒนาเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน ซึ่งสามารถอภิปราย ผลการวิจัยด้านที่แตกต่างกันได้ดังนี้

1) อายุของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีการพัฒนาเพื่อรองรับการทำงานในยุค ดิจิทัล ในภาพรวม สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุ 30-40 ปี, 41-50 ปี และอายุ 51 ปี ขึ้นไป เนื่องมาจากบุคลากรที่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี เป็นเด็กในยุคสมัยใหม่ที่เกิดมาพร้อมกับเทคโนโลยีต่างๆ และเป็นช่วงอายุที่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ใน

การเรียนรู้ การดำเนินชีวิต การใช้เพื่อความบันเทิง การติดต่อสื่อสาร และตอบสนองสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต (อาณัติ รัตนศิริกุล, 2567) จึงมีการยอมรับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและมีความพร้อมในการพัฒนาทักษะองค์ความรู้ดังกล่าวที่สูงกว่าคนในช่วงอายุอื่นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณศร จันทโสลิท (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในองค์กร กรณีศึกษามหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้ ICT ที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศคอมพิวเตอร์ และการสื่อสารในภาพรวมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างอื่นๆ

2) อายุการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีการพัฒนาเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลในภาพรวมแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป ส่วนบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 11-20 ปี มีการพัฒนาเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัล ในภาพรวมต่ำกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 5-10 ปี และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อายุการทำงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลแตกต่างกันทุกด้าน โดยบุคลากรที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีการพัฒนาเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัล ในภาพรวมสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี เป็นกลุ่มที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาหนึ่งจนเกิดความรู้ ความเข้าใจในระบบงาน เมื่อมีการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่ต้องปรับตัวมากนัก สามารถที่จะปฏิบัติงานและพัฒนาต่อยอดได้อย่างรวดเร็ว ส่วนบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 11-20 ปี มีการพัฒนาเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลต่ำกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 5-10 ปี เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน และมีความเคยชินกับรูปแบบ วิธีการ และกระบวนการทำงานแบบเดิม ทำให้ต้องมีการปรับตัวเพื่อสร้างกระบวนการยอมรับเทคโนโลยีดิจิทัลเสียก่อน จึงจะสามารถสร้างความเข้าใจและพัฒนากระบวนการทำงานในรูปแบบใหม่ได้ ดังนั้น อายุการทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการทำให้เกิดการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ กิจการเจริญสิน (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบุรฉัตรไชยากร สำนักงานแพทย์ การรถไฟแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานหรืออายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน จะมีระดับความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานโดยวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่างกัน ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานมาแล้วนานกว่า 20 ปี จึงอาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายกับงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ เป็นสาเหตุที่ทำให้ขาดความสนใจในการพัฒนาตนเอง และไม่ยอมให้องค์กรมีความเปลี่ยนแปลง ต่างจากกลุ่มบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย จะมีความกระตือรือร้นมากกว่า ต้องการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมในงานที่ปฏิบัติ ต้องการให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น ต้องการความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

3) การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีดิจิทัล เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้นำนโยบายรัฐบาลดิจิทัลมาปรับใช้ในองค์กร โดยนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการทำงานในทุกมิติ เพื่อให้สอดคล้องความเปลี่ยนแปลง และเชื่อมโยงไปในทิศทางเดียวกัน จึงมีการจัดทำกรอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรที่เป็นรูปธรรม ดังนั้น การที่บุคลากรมีทักษะหรือมีองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เพิ่มมากขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการยอมรับเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภายในองค์กรจนนำไปสู่พฤติกรรมการใช้งานจริง ตลอดจนความตั้งใจในการใช้งาน ซึ่งเมื่อทั้งสองปัจจัยมีการพัฒนาและดำเนินงานไปพร้อมกันอย่างต่อเนื่อง ก็จะส่งผลให้องค์กรเกิดการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

1) ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างทั่วถึงทุกคน และสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

- 2) ควรให้ความสำคัญและสร้างทัศนคติที่ดีต่อระบบเทคโนโลยีดิจิทัล โดยกำหนดเป็นกลยุทธ์ขององค์กร ตลอดจนสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาระบบสำหรับมาใช้ในการปฏิบัติงาน และแสดงให้เห็นถึงประโยชน์ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรเกิดการรับรู้ประโยชน์ และมีความเชื่อมั่นในความถูกต้องของข้อมูลต่าง ๆ
- 3) ควรมีนโยบายในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น โดยให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน ควรเปิดโอกาสในการทำงานและพร้อมให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นหรือกำหนดแนวทางการทำงานได้อย่างหลากหลาย โดยเฉพาะบุคลากรที่อยู่ในช่วงเริ่มปฏิบัติงานหรือบุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อย กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานมานาน หรือบุคลากรที่มีอายุการทำงานมาก ให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับพื้นฐานความรู้ของแต่ละบุคคล โดยเน้นผลสัมฤทธิ์หรือเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรในส่วนของระดับผู้บริหารหรือผู้มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ หรือกำหนดเป้าหมายองค์กร เพื่อให้ทราบถึงแนวคิด ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอน และกระบวนการบริหารงานพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ
- 2) ศึกษาตัวแปรเพิ่มหรือตัวแปรอื่นๆ มาศึกษา เช่น นโยบายผู้บริหาร โปรแกรม ระบบเทคโนโลยี ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ความร่วมมือในองค์กร เป็นต้น
- 3) ควรใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed methodology) โดยเป็นการวิจัยในแนวทางแบบ ผสมผสานวิธี โดยการผสมวิธีคิดและระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพเข้าด้วยกัน ใช้การสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรมของบุคลากร การร่วมกิจกรรมเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลในพื้นที่ การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะๆ ซึ่งจะทำให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลเชิงลึกและได้รับข้อมูลตามสภาพความเป็นจริงมากที่สุด
- 4) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรในส่วนของระดับผู้บริหารหรือผู้มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ หรือกำหนดเป้าหมายองค์กร เพื่อให้ทราบถึงแนวคิด ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอน และกระบวนการบริหารงานพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการที่ครอบคลุมทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
- 5) ควรมีการศึกษารอบและกระบวนการการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ ที่มีโครงสร้างหรือมีกระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กรที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้แหล่งข้อมูลที่มีความหลากหลาย เพื่อยกระดับกระบวนการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลที่มีความซับซ้อนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัญญากัด จันทรสุมบัตติ. (2555). *สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสถานื่อนามัยในเขตจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาศึกษาศาสตร์), บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จารุเนตร เกื้อภักดี. (2559). *แนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไตรรัตน์ โภคพลกรณ. (2549). *ทุนทางสังคมกับการบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยกะปิอำเภอมะนัง จังหวัดชลบุรี และองค์การบริหารส่วนตำบล เขาสามยอตอำเภอมะนัง จังหวัดลพบุรี*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นที สะอาดนิก. (2564). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสหกรณ์การเกษตรสู่องค์กรหลักระดับอำเภอ*. เพชรบุรี: ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ที่ 16.

- บุญส่ง สีละชาติ. (2559). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. งานค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภาคภูมิ สุริยชัยวัฒน์. (2542). การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการตำรวจ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รุสลัน เจดีแม. (2565). การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะดิจิทัล สำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตสะพานสูง. งานค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรรณศร จันทโสติด. (2560). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในองค์กร กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. งานค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, วิทยาลัยนวัตกรรมการเทคโนโลยีและวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วรฤทัย ทานะเวช. (2563). แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารด้วยการประยุกต์ใช้สุนทรียสาธก กรณีศึกษา ธนาคาร ABC ในจังหวัดขอนแก่น. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 10(3), 131-135.
- สมชาติ กิจรียง และ อรรถชัย ฒ ตะกั่วทุ่ง. (2550). เทคนิคการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2566). แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570.
- สุชาติ กิจการเจริญสิน. (2551). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบุรีรัมย์ โรงพยาบาล สำนักงานแพทย์ การรถไฟแห่งประเทศไทย. งานค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุริยา มนตรีภักดี. (2555). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1. สารนิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อนวัช ยาวิชัย. (2555). การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน. รายงานผลการวิจัย, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- อัมมา ทับทิม. (2564). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเชิงยุทธศาสตร์กรณีศึกษา องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ส่วนกลาง. งานค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาณัติ รัตนธิรกุล. (2567). การสร้างและถ่ายทอดเทคโนโลยีแพลตฟอร์มหลักสูตรออนไลน์แบบเปิดมหาชนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (RUS MOOC). วารสารศิลปศาสตรราชชมงคลสุวรรณภูมิ, 6(1), 1-14.
- เอี่ยมมาภา ประเสริฐวิรัช. (2559). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร: กรณีศึกษา กรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 5(3), 721-733.
- Horvath, I. (2016). *Disruptive technologies in higher education*. Proceedings of 7th IEEE International Conference on Cognitive Infocommunications (CogInfoCom), Poland, 000347-000352.
- Hossain, M. B. (2019). *How technology has changed our day-to-day life*. Retrieved from <https://www.linkedin.com/pulse/how-technology-has-changed-our-day-to-day-life-md-billal-hossain>.
- Nadler, L., & Nadler, Z. (1980). *Corporate Human Resource Development*. New York: Van Nostrand Reinhold.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2025 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).