

ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของข้าราชการ สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ

Human Resource Development Requirement for Government Officers of the National Bureau of Agricultural Commodity and Food Standards in the Digital Age

วรรณนิษา เล็งวุ่น¹ ภิรดา ชัยรัตน์²

Wannisa Sangwun¹ Pirada Chairatana²

Corresponding Author's Email: wannisa.sangwun@ku.th¹

(Received: March 10, 2022; Revised: May 24, 2022; Accepted: July 20, 2022)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของข้าราชการสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ 2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของข้าราชการสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของข้าราชการสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ จำนวน 121 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

ผลการศึกษา พบว่า 1) ข้าราชการสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติส่วนใหญ่ มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการศึกษาดูงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการศึกษา 2) ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการรับราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลไม่แตกต่างกัน และ 3) ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านนโยบายประเทศไทย 4.0 ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของข้าราชการสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยุคดิจิทัล ปัจจัยในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this study were: 1) to study the human resource development requirements of government officers of the National Bureau of Agricultural Commodity and Food Standards in the digital age; 2) to compare the human resource development requirements of government officers of the National Bureau of Agricultural Commodity and Food Standards classified by personal factors; and 3) to study operational factors related to the human resource development requirements of government officers of the National Bureau of Agricultural Commodity and Food Standards in the digital age. The sample group used in this research consisted of 121 government officers from the National Bureau of Agricultural Commodity and Food Standards by stratified random sampling. A questionnaire was

¹ นักศึกษาลัทธิศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² อาจารย์ประจำภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹ Master's Student, Program in Political Science, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

² Lecturer, Department of Political Science and Public Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

used as the tool to collect data. Statistics used in this research were percentage, mean, frequency, Standard Deviation, t-test, One-Way ANOVA and Pearson's correlation coefficient (r). Statistical significance was determined at .05.

The results revealed that, in overview, most government officers of the National Bureau of Agricultural Commodity and Food Standards had requirement on human resource development in the digital age at a high level. When considering each dimension, it was found that the dimension on training had the highest mean, followed by the dimension on study trip, and the dimension with the lowest mean was education. The results of hypothesis testing revealed that government officers with different personal factors, including ages, genders, education levels, positions, years of service, and average monthly income, had no difference regarding human resource development requirements in the digital age. In addition, it was also found that operational factors, including Thailand's 4.0 Policy on career path, improvement of operational efficiency, advancement of digital technology, and administrative support, had a relation to the human resource development requirements of government officers of the National Bureau of Agricultural Commodity and Food Standards in the digital age with statistical significance at .05.

Keywords: requirement on human resource development, digital age, operational factors

ความเป็นมาของปัญหา

ปัจจุบันโลกได้ก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม รวมถึงวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์ โดยมีเทคโนโลยีเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญ ด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทำให้เกิดโอกาสในการแข่งขันที่สูงขึ้นทั่วโลกเริ่มมีการตระหนักและตื่นตัวในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมากขึ้น ผลจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมดังกล่าว ทำให้หุ่นยนต์หรือปัญญาประดิษฐ์ (AI) เริ่มเข้ามามีบทบาทและมีแนวโน้มเข้ามาแทนที่มนุษย์ประเทศไทย จึงให้ความสำคัญกับรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม โดยมีการกำหนดนโยบาย “ประเทศไทย 4.0” ภายใต้วิสัยทัศน์ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม หรือ “Value-based economy” โดยมีดิจิทัลเป็นโครงสร้างพื้นฐาน เป็นระบบเศรษฐกิจที่มีพลวัตสูงมากหรือเปลี่ยนแปลงเร็วมาก คุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในระบบเศรษฐกิจ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จ ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี จึงทำให้หลายองค์การต้องตื่นตัวและรับมืออยู่ตลอดเวลา ตลอดจนเร่งค้นหาแนวทางใหม่ๆ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อไม่ให้หุ่นยนต์หรือปัญญาประดิษฐ์เข้ามา

แทนที่มนุษย์ได้ ภาครัฐจึงกำหนดให้ทุกส่วนราชการต้องพัฒนากำลังคนให้มีทักษะที่เหมาะสม เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล และเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ สามารถปรับตัวให้รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ตลอดจนมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาให้เกิดประโยชน์สูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2564)

สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ ในฐานะหน่วยงานระดับกรม ภายใต้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นกำลังสำคัญของประเทศในการขับเคลื่อนภารกิจด้านการยกระดับคุณภาพสินค้าเกษตรและอาหารของไทยให้ได้มาตรฐานและสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก โดยที่ผ่านมาพบว่าสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติยังประสบปัญหาด้านประสิทธิภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากรูปแบบการพัฒนาไม่ได้ตอบสนองต่อความต้องการของข้าราชการ ซึ่งจะเน้นไปในรูปแบบของการฝึกอบรมตามแผนปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ ทำให้ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้ตอบสนองต่อความต้องการรายบุคคลของข้าราชการ ทำให้ข้าราชการขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ขาดการพัฒนาตนเอง ขาดการเรียนรู้และพัฒนา

ทักษะใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง รวมทั้ง ทำให้ข้าราชการไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล และปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของข้าราชการสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ ตลอดจนสนับสนุนภารกิจของสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของข้าราชการสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของข้าราชการสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของข้าราชการสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน
2. ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของข้าราชการสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประเภทของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาด้วยวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative method)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการของสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ จำนวน

177 คน (สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ, 2564) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 121 คน ซึ่งได้จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งระยะเวลาในการรับราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ จำนวน 19 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด ได้แก่ ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหรือพัฒนา จำนวน 2 ข้อ

ผู้ศึกษาได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้วยการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้องเข้าใจง่ายต่อการตอบข้อคำถาม และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยทำการทดลองใช้ (Try – Out) กับข้าราชการของกรมวิชาการเกษตร จำนวน 30 คน และวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.8 แสดงว่า แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา กรอบแนวคิดการวิจัย สมมติฐานการวิจัย ตลอดจนนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความแม่นยำและความเชื่อมั่นที่ได้มาตรฐานแล้วไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองกับข้าราชการสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 121 คน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำหลักสถิติมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา ประกอบด้วย

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยายลักษณะของตัวแปร ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 93 คน (ร้อยละ 76.90) มีอายุระหว่าง 24 – 41 ปี (Gen Y) จำนวน 88 คน (ร้อยละ 72.70) โดยสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 57 คน (ร้อยละ 47.10) ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ จำนวน 87 คน (ร้อยละ 71.90) มีระยะเวลาในการรับราชการตั้งแต่ 1- 5 ปี จำนวน 59 คน (ร้อยละ 48.80) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,000 - 20,000 บาท จำนวน 43 คน (ร้อยละ 35.50)

ตารางที่ 1 ระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของข้าราชการสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ

ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การศึกษา	3.79	0.82	มาก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
2. การฝึกอบรม	4.43	0.57	มาก
3. การพัฒนาตนเอง	4.13	0.64	มาก
4. การประชุม/สัมมนา	4.17	0.60	มาก
5. การศึกษาดูงาน	4.22	0.73	มาก
6. การโอนย้าย/หมุนเวียนงาน	4.01	0.88	มาก
รวม	4.12	0.54	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมา คือ ด้านการศึกษาดูงาน ($\bar{X} = 4.22$) ในขณะที่ด้านการศึกษามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.79$)

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล	
	ค่า Sig.	ผลการทดสอบ
1. เพศ	.46	ไม่แตกต่าง
2. อายุ	.07	ไม่แตกต่าง
3. ระดับการศึกษา	.25	ไม่แตกต่าง
4. ระดับตำแหน่ง	.57	ไม่แตกต่าง
5. ระยะเวลาในการรับราชการ	.23	ไม่แตกต่าง
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	.46	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลไม่แตกต่างกันทั้ง 6 ด้าน เมื่อพิจารณาแต่ละด้านของความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลด้านการศึกษาและด้านการโอนย้าย/หมุนเวียนงานแตกต่างกัน และข้าราชการที่มีระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการรับราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลด้านการศึกษามากแตกต่างกัน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับความ ต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1. นโยบายประเทศไทย 4.0	0.32*	.00	ต่ำ
2. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	0.33*	.00	ต่ำ
3. การปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	0.33*	.00	ต่ำ
4. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล	0.31*	.00	ต่ำ
5. การสนับสนุนของผู้บริหาร	0.27*	.00	ต่ำมาก
ภาพรวม	0.38*	.00	ต่ำ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของข้าราชการสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.32$, $Sig. = .00$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของข้าราชการสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าข้าราชการสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติให้ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยต้องการได้รับการฝึกอบรมมากที่สุด เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นรูปแบบที่สามารถใช้กับการพัฒนาบุคลากรทั่วไปในทุกระดับ ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถของข้าราชการ ตลอดจนมุ่งปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของข้าราชการ การฝึกอบรมส่วนใหญ่ จึงมุ่งเป้าหมายไปในช่วงที่ต้องการทันที เพื่อช่วยให้ข้าราชการเกิดทักษะในขณะนั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler and Wiggs (1989) ที่อธิบายว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการพัฒนา

ศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของแสงเดือน เรือนคำ และ พิชิต รัชตพิบูลภพ (2564) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี พบว่า ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

2. ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลไม่แตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลในแต่ละด้าน พบว่า

2.1 ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลไม่แตกต่างกัน เนื่องจากข้าราชการไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงล้วนมีความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้บริบทสังคมในยุคดิจิทัลเช่นเดียวกัน โดยอาจแตกต่างกันตามความต้องการรายบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิษา กลิ่งพงษ์ (2556) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และ สุธีรา อัมพพผล และ ปฏิพัทธ์ จันทร์รุ่งเรือง (2561) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีความต้องการในการพัฒนาดตนเองไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลด้านการศึกษาและด้านการโอนย้าย/หมุนเวียนงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าช่วงอายุ (Generations) ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการศึกษาและการโอนย้าย/หมุนเวียนงาน ซึ่ง ข้าราชการสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 24 – 41 ปี

(Gen Y) และ 42 – 56 ปี (Gen X) ด้วยความแตกต่างระหว่างช่วงอายุหรือช่วงวัย อาจเป็นปัจจัยจูงใจให้มีการตัดสินใจในการศึกษาต่อหรือการโอนย้าย/หมุนเวียนงานที่แตกต่างกันออกไป เนื่องจากข้าราชการทั้ง 2 ช่วงวัย มักมีมุมมองความคิด ความเชื่อ ลักษณะนิสัย และพฤติกรรมที่แตกต่างกัน จึงมีความมุ่งหวังในการก้าวหน้าในสายอาชีพที่แตกต่างกันจะเห็นได้ว่า ข้าราชการในกลุ่ม Gen Y มักมีนิสัยรักอิสระ ต้องการความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเป็นกลุ่มคนที่เติบโตมาพร้อมความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล จึงมีการปรับตัวและยอมรับการเปลี่ยนแปลง ในขณะที่ข้าราชการในกลุ่ม Gen X มักให้ความสำคัญกับความสมดุลของการทำงานและการใช้ชีวิต ด้วยความแตกต่างดังกล่าวจึงทำให้ข้าราชการทั้ง 2 ช่วงอายุ มีความต้องการที่แตกต่างกันตามช่วงอายุและความต้องการรายบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพร ชีวะพันธ์ (2561) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูตำรวจโครงการการศึกษาเพื่อต่อต้านการใช้อาวุธผิดกฎหมายในนักเรียน (ครูตำรวจ D.A.R.E) ในจังหวัดสงขลา พบว่า ครูตำรวจ D.A.R.E. ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครูตำรวจ D.A.R.E. ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ตามอัธยาศัย และด้านการเรียนรู้จากการพัฒนาที่แตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลด้านการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษา ไม่ได้ทำให้ข้าราชการมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน เนื่องจากระดับการศึกษาเป็นปัจจัยพื้นฐานของข้าราชการ ซึ่งข้าราชการไม่ว่าจะจบการศึกษาระดับใดล้วนต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาตนเองและตอบสนองภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประคอง ยิ่งจอหอ, สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์ และ สมจิตรา เรืองศรี (2563) ที่ศึกษาความต้องการในการพัฒนาด้านตนเองตามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของครูคณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ครูคณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ที่มีปัจจัยระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของอุมาพร แม้นเหมือน และ พิพัฒน์ ไทยอารี (2564) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานภาครัฐ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานภาครัฐในด้านทักษะขั้นพื้นฐาน ทักษะขั้นต้นสำหรับการทำงาน และทักษะประยุกต์สำหรับการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.4 ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงานมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลด้านการศึกษามากกว่าระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ เนื่องจากข้าราชการระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงานส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีหรือระดับปริญญาตรี จึงมีความต้องการที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น แสดงให้เห็นว่าระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน ทำให้มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแสงเดือน เรือนคำ และพิชิต รัชตพิบูลภพ (2564) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรีที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่แตกต่างกัน

2.5 ข้าราชการที่มีระยะเวลาในการรับราชการแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาในการรับราชการแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลด้านการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยข้าราชการที่มีระยะเวลาในการรับราชการ 1-5 ปี มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลด้านการศึกษามากกว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาในการรับราชการในช่วงต่ำกว่า 1 ปี, 6 – 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป แสดงให้เห็นว่าระยะเวลาการรับราชการในช่วง 1-5 ปี เป็นช่วงเวลาที่มียุทธศาสตร์ต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ โดยข้าราชการมักเริ่มวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยจะตัดสินใจศึกษาต่อเพื่อมุ่งหวังความเจริญก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือปรับระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ข้าราชการที่อยู่ในระดับปฏิบัติการและจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ในช่วงระยะเวลา 1-5 ปี จะตัดสินใจศึกษาต่อในระดับปริญญาโท เพื่อต้องการปรับระดับตำแหน่งในระดับชำนาญการ อีกทั้ง ถือเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมในการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และเพิ่มพูนความรู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งเป้าหมายในอนาคต รวมทั้ง สามารถต่อยอดและสนับสนุนภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของแสงเดือน เรือนคำ และ พิชิต รัชตพิบูลภพ (2564) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่แตกต่างกัน

2.6 ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลในแต่ละด้านโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลในการศึกษามากกว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 บาท มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลในการศึกษามากกว่า ข้าราชการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท แสดงให้เห็นว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ เนื่องจากข้าราชการย่อมมุ่งหวังที่จะได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น ซึ่งหากข้าราชการได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น จะช่วยให้ข้าราชการมีโอกาสเลื่อน

ขั้นเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ทำให้ข้าราชการได้รับอัตราเงินเดือนที่สูงขึ้นด้วย ส่งผลให้เกิดความมั่นคงในหน้าที่การงานในอนาคตด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงเดือน เรือนคำ และ พิชิต รัชตพิบูลภพ (2564) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของอุมาพร แม่นเหมือน และ พิพัฒน์ ไทยอารี (2564) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานภาครัฐ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานภาครัฐในด้านทักษะขั้นพื้นฐาน ทักษะขั้นต้นสำหรับการทำงาน และทักษะประยุกต์สำหรับการทำงานไม่แตกต่าง

3. ปัจจัยในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของข้าราชการสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล เนื่องจากปัจจัยในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและผลลัพธ์ของงาน เช่นเดียวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีโดยมุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของข้าราชการให้มีสมรรถนะสูงขึ้น อย่างไรก็ตามพบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำซึ่งอาจมีปัจจัยด้านอื่นๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลในระดับสูง เช่น ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน เป็นต้น สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Mausner, and Snyderman (1959) ที่อธิบายถึง

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลมากที่สุด เนื่องจากข้าราชการย่อมต้องการแสวงหาความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อมุ่งหวังโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงต้องการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะอย่างต่อเนื่องจนเกิดความเชี่ยวชาญในงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ McClelland (1987) ที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ซึ่งสรุปได้ว่ามนุษย์มีความต้องการประสบความสำเร็จ ต้องการบรรลุผลสำเร็จในงานที่มีความท้าทายและบรรลุมาตรฐานของงานที่ทำได้อย่างดีเยี่ยม และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Mausner and Snyderman (1959) ที่อธิบายถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน เป็นต้น

สรุปผลการวิจัย

1. ข้าราชการสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านนโยบายประเทศไทย 4.0 ในขณะที่ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการสนับสนุนของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ข้าราชการสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการฝึกอบรม รองลงมา คือ ด้านการศึกษาดูงาน ในขณะที่ด้านการศึกษามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ข้าราชการสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของข้าราชการสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ อยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.32$, Sig. = .00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น โดยควรจัดฝึกอบรมทักษะพื้นฐานที่สามารถใช้ในการขอรับทุนการศึกษาจากหน่วยงานภายนอกได้ เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะด้านภาษาอังกฤษ เป็นต้น ทั้งนี้ หากมีงบประมาณเพียงพอ ควรสนับสนุนทุนการศึกษาอย่างน้อยปีละ 1 ทุน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการ

2. ควรออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับแผนพัฒนารายบุคคลของข้าราชการ และควรเน้นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ข้าราชการเกิดทักษะจากการฝึกปฏิบัติจริง และควรติดตามผลการนำความรู้และทักษะจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างน้อย 3-6 เดือน เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์และความคุ้มค่าของการจัดฝึกอบรม

3. ควรกำหนดให้การพัฒนาตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคล เช่น กำหนดให้ข้าราชการต้องเข้าร่วมหลักสูตร e-Learning ของสำนักงาน ก.พ. อย่างน้อยคนละ 1 หลักสูตร ต่อปี เป็นต้น และควรรวบรวมองค์ความรู้ของผู้เกษียณอายุ เช่น จัดทำคลิปวิดีโอ จัดทำฐานข้อมูลองค์ความรู้ของผู้เกษียณอายุ เป็นต้น เพื่อให้ข้าราชการสามารถศึกษาได้ด้วยตนเองและช่วยส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร

4. ควรจัดกิจกรรมประชุม/สัมมนาระดมความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อรับทราบความต้องการและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

5. ควรจัดกิจกรรมศึกษาดูงานในองค์กรต้นแบบที่มีชื่อเสียงและมีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ โดยเฉพาะองค์กรต้นแบบที่มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาด้านการเกษตร และควรสนับสนุนการศึกษาดูงานในองค์กรต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนภารกิจด้านการมาตรฐานและด้านการต่างประเทศ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6. ควรกำหนดแผนการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานอย่างน้อย 2 ลักษณะงาน อาจเป็นการหมุนเวียนในสายงานเดียวกันหรือต่างสายงาน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความต้องการรายบุคคลของข้าราชการ และควรทบทวนภารกิจและโครงสร้างขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพในการจัดตั้งสำนักงานในส่วนภูมิภาค เพื่อให้ข้าราชการสามารถโอนย้ายไปปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคได้ เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่หลากหลาย ทำให้ข้าราชการมีความพร้อมในการขึ้นสู่ตำแหน่งสำคัญขององค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของประชากรประเภทอื่น เช่น พนักงานราชการ ลูกจ้าง เป็นต้น ซึ่งถือได้ว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ

2. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของข้าราชการสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ เพื่อค้นหาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง เช่น ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านนโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยด้านค่าตอบแทนหรือเงินเดือน เป็นต้น

3. ควรศึกษาโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อทราบถึงความต้องการของบุคลากรของสำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ ตลอดจนทราบถึงปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

ประคอง ยิ่งจอหอ, สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์ และ สมจิตรา เรืองศรี.

(2563). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองตามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของครูคณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วารสารนาคนุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 12(1), 142-150.

สมพร ชีวะพันธ์. (2561). ความต้องการพัฒนาตนเองของครูตำรวจโครงการการศึกษาเพื่อต่อต้านการใช้ยาเสพติดในนักเรียน (ครูตำรวจ D.A.R.E) ในจังหวัดสงขลา. *วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม*, 2(2), 1-7.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2564). แนวทางการทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ. สืบค้นจาก www.ocsc.go.th.

สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ. (2564). *แผนกลยุทธ์การยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2564 – 2566*. กรุงเทพฯ: สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ.

สุธีรา อัมพพผล และ ปฏิพัทธ์ จันทร์รุ่งเรือง. (2561). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. *วารสารวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก*, 4(1), 51-66.

สุนิษา กลิ่งพงษ์. (2556). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ปริญญาโท) การศึกษามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

แสงเดือน เรือนคำ และ พิชิต รัชตพิบูลภพ. (2564). ความต้องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี. *Journal of Administrative and Management Innovation*, 9(3), 27-35.

- อุมาพร แม้นเหมือน และ พิพัฒน์ ไทยอารี. (2564). *ความต้องการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานภาครัฐ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- McClelland, D.C. (1987). *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press.
- Nadler, Leonard, and Wiggs, Garland D. (1989). *Managing Human Resource Development*. San Francisco: Jossey-Bass.