

**การพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning)
ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม
Self - development through electronic systems (E-learning)
of Office of the Permanent Secretary, Ministry of Justice**

เสาวณีย์ บุญสูง¹, วีณา พึงวิวัฒน์นิกุล² & เฉลิมพล ศรีหงษ์³

Saowanee Boonsung, Weena Phungviwatnikul & Chalernpol Srihong

Corresponding author: nuwizee1458@gmail.com

Received: 5/3/67 Revised:17/3/67 Accepted: 17/3/67

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) รูปแบบการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) 2) แนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร 3) ระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากร 4) ผลกระทบของปัจจัยต่างๆ ที่มีต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยเลือกสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม เป็นกรณีศึกษา ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ผลการศึกษาพบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ทั้ง 5 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณสมบัติส่วนตัวความเชื่อ 2) แนวทางการ

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Student, Master of Public Administration Program , Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

² คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

³ นักวิชาการอิสระ
Independence Scholar

พัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ได้แก่ การศึกษาหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง เข้าเรียนหลักสูตรวิชาที่สนใจผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) 3) ระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 4) การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนามีผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

คำสำคัญ: การพัฒนาตนเอง; ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning); สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

Abstract

This research aims to study 1) the format of self-development through electronic systems (E-learning) 2) the guidelines for personnel self-development 3) the level of self-development of personnel 4) the impact of various factors on Personal development of personnel by selecting the Office of the Permanent Secretary of the Ministry of Justice Ministry of Justice as a case study. Use quantitative research methods, the results found that 1) the form of self-development through electronic systems (E-learning) in all 5 areas was overall at a high level. The highest average was in the area of personal qualities and beliefs. 2) Guidelines for self-development of personnel in the Office of the Permanent Secretary include studying and acquiring knowledge regularly by learning on your own or take

courses in subjects of interest through the electronic system. (E-learning)
3) Self-development level of personnel of the Office of the Permanent Secretary is at a high level of self-development. 4) Education, training, and development have an impact on the self-development of personnel in the Office of the Permanent Secretary.

Keywords: self-development; electronic system (E-learning); Office of the Permanent Secretary, Ministry of Justice

บทนำ

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของกระแสโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงจากยุค Analog ไปสู่ยุค Digital และยุค Robotic จึงทำให้เทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน หน่วยงานภาครัฐจึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งยังต้องแข่งขันกันเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับองค์กรหรือหน่วยงาน สิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานขับเคลื่อนไปเพื่อความอยู่รอดและความเป็นเลิศ ได้แก่ กำลังสำคัญของบุคลากรองค์กรหรือหน่วยงาน

แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570 มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ มาตรา 12 (6) และมาตรา 7 (4) การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรภาครัฐ โดยกำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล

โดยการชักจูงของคณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลในการกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐ สร้างช่องทางที่หลากหลายทั้งออนไลน์และออฟไลน์ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและสะดวกต่อการเข้าอบรม สำหรับผู้เข้าอบรมในแต่ละระดับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาทักษะทางดิจิทัลให้กับประชากรและเจ้าหน้าที่รัฐให้ทันต่อเทคโนโลยีดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลง (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน), ม.ป.ป.)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570 เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานของรัฐได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะ ศักยภาพในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้ตามเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ มีวัตถุประสงค์ให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยงและการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ และให้บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางานโดยมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุง การพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยมีบุคลากรภาครัฐ 5 กลุ่มเป็นกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย (1) บุคลากรแรกบรรจุ (2) บุคลากรที่มีประสบการณ์ (3) บุคลากรที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน (4) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และ (5) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา ไว้ 3 ประเด็น ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา มีเป้าหมาย ประเด็นการพัฒนาที่ 2 การพัฒนากรอบ

แนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานประเด็นการพัฒนาที่ 3 การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ม.ป.ป.) หน่วยงานภาครัฐจึงต้องมีการพัฒนาตนเองตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) บุคลากรภาครัฐ มีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเองให้สามารถพัฒนาตนเองได้ด้วยตนเองผ่านการเรียนรู้ด้วยการเข้าฝึกอบรม การเรียนผ่านสื่อออนไลน์ต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาสมรรถนะ จึงต้องมีรูปแบบการเรียนรู้ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันได้

จากความเป็นมาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม ในประเด็นต่างๆ ตามที่กำหนดในวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อเพิ่มเติมองค์ความรู้ทางวิชาการ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและตัวบุคลากรเอง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม.
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม

3. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวง ยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม
4. เพื่อศึกษาผลกระทบของปัจจัยต่างๆ ที่มีต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม

สมมติฐานการวิจัย

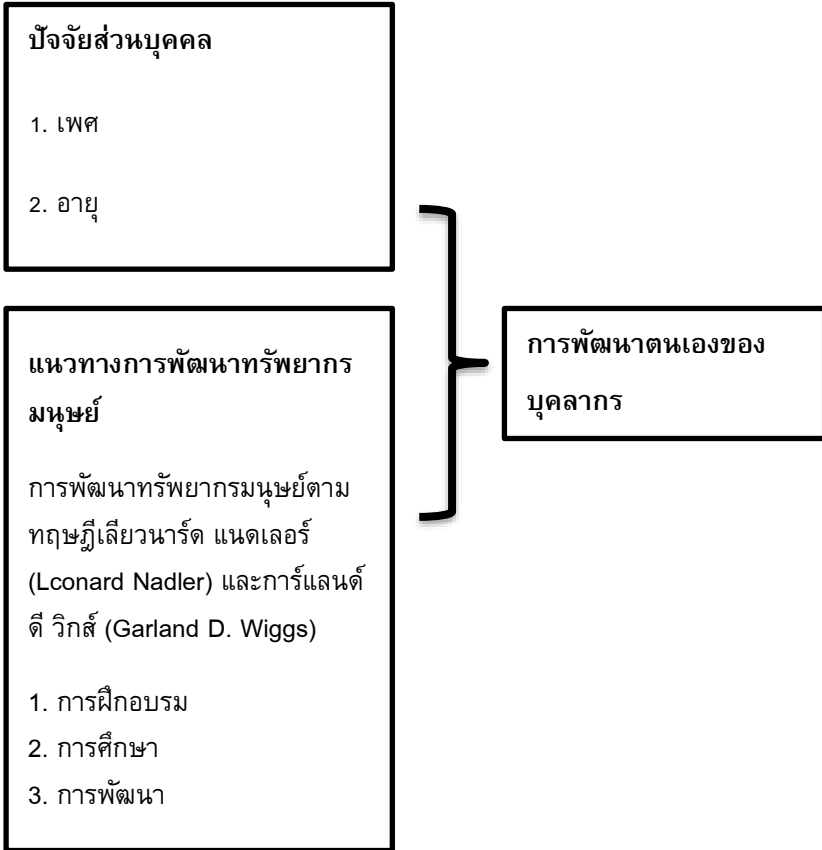
1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่ต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
2. การอบรม การศึกษา และการพัฒนาที่ต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณและใช้วิธีการวิจัยสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้น เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาข้อสรุปจากการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม จำนวน 593 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2566)

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 239 คน โดยผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมรับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่างไม่เกิน 0.05 (อ้างถึงใน เจลิมพล ศรีหงษ์, 2566, หน้า 65) แสดงสูตรได้ ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดย n หมายถึง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัย

N หมายถึง ขนาดของประชากร

e หมายถึง ความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่างไม่เกิน 0.05

เมื่อแทนค่าลงในสูตรจะได้ผลดังต่อไปนี้

$$n = \frac{593}{1+593(0.05)^2}$$

$$n = 238.87$$

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย = 239

คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ที่มีลักษณะคำถามแบบปลายปิด และแบบสอบถามแบบปลายเปิด แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การรับราชการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปลายปิด เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม รวมทั้งสิ้น 26 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหาของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

โดยส่วนที่ 2 ใช้แบบสอบถามมาตรัดรส่วน (Rating Scale) เลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยมีระดับการวัด ดังนี้ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2 และน้อยที่สุด = 1

กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนค่าเฉลี่ย คือ ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 = ระดับมากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 = ระดับมาก, ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 = ระดับปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 = ระดับน้อย และ ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 = ระดับน้อยที่สุด (บุญมี พันธุ์ไทย, 2546, หน้า 60)

วิธีการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษารายละเอียดของการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม จากวิจัยและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ เพื่อทำความเข้าใจโครงสร้างด้านเนื้อหา แล้วสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย หลังจากนั้นจึงสร้างเครื่องมือในการวิจัย คือแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามในการวิจัยเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความแม่นยำตรงด้านเนื้อหาและความถูกต้องของภาษา แล้วดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอนี้และข้อคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา

การทดสอบเครื่องมือ

การทดสอบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เพื่อให้แบบสอบถามในการวิจัยมีคุณภาพและความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยได้ทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัย 2 ด้าน คือ ด้านความแม่นยำตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) และด้านความน่าเชื่อถือ (Reliability) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. การหาความแม่นยำตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วนั้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องของเนื้อหา แล้วดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา

2. การหาความน่าเชื่อถือ (Reliability)

- 2.1 นำแบบสอบถามในการวิจัยไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการสำนักงานราชการในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

- 2.2 ทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามในการวิจัยที่รวบรวมได้ ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยเกณฑ์ที่นักวิจัยทั่วไปยอมรับมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จะถือว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) หรือความคงเส้นคงวา (Consistency) (Hair, Anderson, Tatham, & Black อ้างถึงในเฉลิมพล ศรีหงษ์, 2566, หน้า 119-123) จากการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามในการวิจัยนี้ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.977 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือในระดับค่อนข้างสูงสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยได้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการ และพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมในเดือนมกราคม 2567 จำนวน 239 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

2. ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เป็นบทความ ตำรา เอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ งานวิจัย สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ คุชฎินิพนธ์ ข้อมูลหลักฐานต่างๆ ที่มีอยู่ และข้อมูลจากสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของคำตอบจากแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับทั้งหมด และลงรหัสข้อมูลไว้ในไฟล์ข้อมูล

2. ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) เพื่อให้ได้ผลการคำนวณค่าสถิติที่จะต้องใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละประเด็น

3. แปลความหมายค่าสถิติที่คำนวณได้และสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานประกอบด้วย Independent-samples t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดร้อยละ 68.60 และเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 31.40

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี อายุระหว่าง 20 - 30 ปี และ อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ 50.60, 25.52, 16.70 และ 7.10)

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช. หรือ ปวส.) และระดับปริญญาเอก (คิดเป็นร้อยละ 66.90, 24.70, 7.10, 1.30)

ประสบการณ์การรับราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การรับราชการ 1-5 ปี รองลงมา คือ 6 – 10 ปี, 11 – 15 ปี และ 16-20 ปี (คิดเป็นร้อยละ 41.80, 24.3, 15.10, 8.40)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาดตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม

การพัฒนาดตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .854) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนา ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .860) รองลงมา คือ การฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = .786) และการศึกษา ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .915)

รูปแบบการพัฒนาดตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) เมื่อพิจารณารูปแบบการพัฒนาดตนเอง พบว่า รูปแบบการพัฒนาดตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นการพัฒนาดตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณสมบัติส่วนตัวความเชื่อ ($\bar{X} = 4.25$,

S.D. = .757) รองลงมาด้านความรู้ (\bar{X} = 4.16, S.D. = .761) ด้านคุณสมบัติ ส่วนตัวค่านิยม (\bar{X} = 4.14, S.D. = .791) ด้านคุณสมบัติส่วนตัวเจตคติ (\bar{X} = 4.04, S.D. = .886) และด้านทักษะ (\bar{X} = 3.97, S.D. = .859) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ค่าเฉลี่ยระดับการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม (n=239)

ระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย ข้อ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การรับราชการของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่ต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

Null hypothesis ข้อ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การรับราชการของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่ต่างกัน มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

กรณีเพศกับการพัฒนาตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ Independent samples t-test พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่คำนวณได้เท่ากับ .076 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับไม่เกิน .05 ถือว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สามารถปฏิเสธ Null hypothesis ได้ จึงต้อง

ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สรุปว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีเพศต่างกัน มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

กรณีอายุกับการพัฒนาตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ One-way ANOVA พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.69 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับไม่เกิน .05 ถือว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สามารถปฏิเสธ Null hypothesis ได้ จึงต้องปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สรุปว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีอายุต่างกัน มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

กรณีระดับการศึกษากับการพัฒนาตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ One-way ANOVA พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่คำนวณได้เท่ากับ .297 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับไม่เกิน .05 ถือว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สามารถปฏิเสธ Null hypothesis ได้ จึงต้องปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สรุปว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

กรณีประสบการณ์การรับราชการกับการพัฒนาตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ One-way ANOVA พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่คำนวณได้เท่ากับ .471 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับไม่เกิน .05 ถือว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สามารถปฏิเสธ Null hypothesis ได้ จึงต้องปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สรุปว่า บุคลากรสำนักงาน

ปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีประสบการณ์การรับราชการต่างกัน มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

สมมติฐานการวิจัย ข้อ 2 บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาที่ต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

Null hypothesis ข้อ 2 บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาที่ต่างกัน มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

กรณีการฝึกอบรมกับการพัฒนาตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ One-way ANOVA พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับไม่เกิน .05 ถือว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถปฏิเสธ Null hypothesis ได้ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย สรุปว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีการฝึกอบรมต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน เป็นตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

กรณีการศึกษากับการพัฒนาตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ One-way ANOVA พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับไม่เกิน .05 ถือว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถปฏิเสธ Null hypothesis ได้ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย สรุปว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มี

การศึกษาต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน เป็นตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

กรณีการพัฒนากับการพัฒนาตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ One-way ANOVA พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับไม่เกิน .05 ถือว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถปฏิเสธ Null hypothesis ได้ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย สรุปว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีการพัฒนาต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน เป็นตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

อภิปรายผล

1. การพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์(E-learning) ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .854) ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนา ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .860) รองลงมาคือ การฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = .786) และการศึกษา ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .915) ตามลำดับ ซึ่งเห็นได้ว่าการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เป็นไปตามความต้องการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของอริสา เจริญบุญยงค์ (อ้างถึงใน พุทธิพงษ์ มีทอง,

2549) ที่มีการอธิบายว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเอง แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาตนเองของบุคคลในองค์กร เพื่อให้บุคคลได้รับการฝึกอบรม เกี่ยวกับการทำงานเป็นกระบวนการวางแผน ปรับทัศนคติ ความรู้ ทักษะ ตลอดจนประสบการณ์ ในการเรียนรู้ อันนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การศึกษาต่อ เป็นการศึกษาหลังจากที่ได้เข้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมาระยะหนึ่งแล้ว การพัฒนาในลักษณะนี้ เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ โดยเข้ารับ การศึกษาเพิ่มเติม โดยมุ่งหวังประกาศนียบัตร ปริญญาหรือวุฒิการศึกษาอื่น ๆ ซึ่งองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องโดยการอนุญาตให้บุคลากรศึกษาต่อได้3) การเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ การพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรโดยการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพล หวังสู่วัฒนา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทเชื้อเพลิงการบิน จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า องค์กรให้ความสำคัญกับทักษะความสามารถให้กับบุคลากรเป็นกระบวนการเพิ่มความรู้นั้น แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พบว่าใช้แนวคิดของNadlerและWigs 3 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา โดยมีกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนาขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดทักษะ ความรู้สามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีการอบรมหลักสูตรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และพัฒนาด้วยตนเอง เช่น การส่งบุคลากรไปฝึกอบรม การสอนงานและ

การศึกษาดูงาน เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรวดี ยิงมี และมงคลชัย โพล้งศิริ (2562) ที่ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ความต้องการภาพรวมในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านฝึกอบรม ด้านศึกษาต่อ ด้านศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนา ด้านพัฒนาศักยภาพ และด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนั้น แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. รูปแบบการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning)

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า รูปแบบการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยสามารถพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับได้ ดังนี้ (1) ด้านคุณสมบัติส่วนตัวความเชื่อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .757) (2) ด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = .761) (3) ด้านคุณสมบัติส่วนตัวค่านิยม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .791) (4) ด้านคุณสมบัติส่วนตัวเจตคติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .886) และ (5) ด้านทักษะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .859) ทั้งนี้ ในภาพรวมผู้บริหารสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะ ที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะและมีความเชี่ยวชาญในสายงานของตน บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ และสามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ทักษะ ด้านกฎหมาย กฎ และระเบียบต่าง ๆ ที่ทันสมัย เป็นธรรม และเป็นสากล

มีความรู้ความเข้าใจการป้องกันและปราบปราม อาชญากรรมที่มีรูปแบบที่หลากหลายเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอาชญากรรมไซเบอร์ (Cybercrime) และพัฒนาทักษะในการสร้างการมีส่วนร่วมจากภาคส่วนต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีทักษะที่หลากหลายสามารถปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัล จากนโยบายดังกล่าวมีผลทำให้บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของจอห์น อีเลียต เคมป์และเกรแฮม วิลเลียมส์ (John Elliot Kemp & Graham Williams) ได้มีการอธิบายไว้ว่า ต้องมีคุณสมบัติในด้านความรู้ที่จำเป็นและมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานไว้ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 ความรู้ (Knowledge) ความสำเร็จสุดยอดในการทำงานเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของทุกคน ระดับที่ 2 ทักษะ (Skill) ทักษะเป็นสิ่งสำคัญกว่าความรู้ เพราะถึงแม้จะมีความรู้อย่างมากมาย แต่ถ้าขาดทักษะในการปฏิบัติงานความรู้ทั้งหลายก็จะไร้ประโยชน์ทันที ดังนั้น ทักษะก็คือสามารถทำในสิ่งที่รัก (Knowledge) ได้ด้วย ระดับที่ 3 คุณสมบัติส่วนตัว เจตคติ ค่านิยม และความเชื่อ ระดับที่ 3 เป็นระดับที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะบุคคลนั้นถึงแม้จะมีความรู้มีทักษะ แต่ขาดเจตคติ ค่านิยมและความเชื่อที่มีในการปฏิบัติงานก็จะเป็น "บุคลากรที่มีสมรรถภาพ" ไม่ได้ และผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลฉัตร อยู่เจริญพงษ์ (2564) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่าความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่งด้านการบริหาร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านคุณสมบัติ

ส่วนตัว ตามลำดับและสอดคล้องกับงานวิจัยของกิติศักดิ์ สวัสดิ์ศรี (2566) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทัศนคติ และปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กรด้านการบริหารบุคคล และด้านการสั่งการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด

3. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การรับราชการที่ต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

3.1 เพศ ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า เพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของชุตติกาญจน์ สลาหลวง (2563) ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา พบว่าในภาพรวมข้าราชการครู

มีความคิดเห็นต่อความต้องการในพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และคาดหวังในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของเนตรนภา ศรีมหาโพธิ์ (2564) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัลไม่แตกต่างกัน

3.2 อายุ ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า อายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม ไม่แตกต่างกันผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของชุตติกาญจน์ สลาหลวง (2563) ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน และคาดหวังในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องโดยรวมกับงานวิจัยของวรารัตน์ ชูทอง (2561) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการพัฒนาศักยภาพข้าราชการศาลยุติธรรมในเขตอำนาจศาลท้องที่จังหวัดนครศรีธรรมราช อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง เวลาทำงาน สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพ

3.3 ระดับการศึกษา ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม ไม่แตกต่างกันผลการวิจัยครั้งนี้

สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรนภา ศรีมหาโพธิ์ (2564) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลา การปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของธีรวิดี ยิงมี และมงคณชัย โพลังศิริ (2562) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกันด้านเพศ อายุงาน ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัดและตำแหน่งงาน มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสายสนับสนุนไม่แตกต่างกัน

3.4 ประสบการณ์การรับราชการ ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ประสบการณ์ การรับราชการที่ต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา ศรีมหาโพธิ์ (2564) ผล การศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนา ตนเองในองค์กรดิจิทัลไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของศศิธร ศรีวิทย์รัตน์ (2566) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การ บริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ปัจจัยส่วน บุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลา การปฏิบัติงาน และประเภทข้าราชการที่มีความแตกต่างกัน มีระดับการพัฒนา ตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบทบาท ภารกิจและค่านิยม วัฒนธรรมองค์การมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน การปฏิบัติหน้าที่และภารกิจที่ ใกล้เคียงกัน การใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมต่าง ๆ ในการทำงาน การเข้าถึงการใช้

เทคโนโลยีที่ง่ายขึ้นของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม การให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำระหว่างกันและกัน จึงทำให้ประสบการณ์ในการรับราชการที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ไม่แตกต่างกัน

4. การอบรม การศึกษา และการพัฒนาที่ต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การอบรม การศึกษา และการพัฒนาที่ต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอรรรถพล หวังสุวรรณ (2562) ที่ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทเชื้อเพลิงการบิน จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าองค์กรให้ความสำคัญกับทักษะ ความสามารถให้กับบุคลากรเป็นกระบวนการเพิ่มความรู้ แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พบว่า ใช้แนวคิดของ Nadler และ Wigs 3 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา โดยมีกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนาขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดทักษะ ความรู้สามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีการอบรมหลักสูตรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและพัฒนาด้วยตนเอง เช่น การส่งบุคลากรไปฝึกอบรม การสอนงานและการศึกษาดูงาน เป็นต้น และ สอดคล้องกับงานวิจัยของสารินี หมัดสะและ (2566) ที่ศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจียใต้

ปัจจัยในการพัฒนาพนักงานด้านการศึกษาและด้านการฝึกอบรมมีผลต่อความรู้จักชะและบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล แรงจูงใจและความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองและผลการศึกษารั้งนี้ พบว่า การพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมตามแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเลียวนาร์ด เนดเลอร์ การฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) แตกต่างกัน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม ประกอบด้วยบุคลากรหลายประเภท ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างเหมาบริการ พนักงานกองทุนยุติธรรม ประเภทบุคลากรแต่ละประเภท ตำแหน่ง การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ความสามารถในการปฏิบัติงาน จึงแตกต่างกัน ดังนั้น การพัฒนาตนเองด้วยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมจึงแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานหลักของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ดังนั้น การพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จึงมีความสนใจการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) หัวข้อหลักสูตรการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานและผู้ที่ได้รับผิดชอบการพัฒนา

บุคลากร

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างของสำนักงานปลัดกระทรวง ยุติธรรม กระทรวงยุติธรรมมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) อยู่ในระดับมาก ควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่ดี อีกทั้งผู้เรียนต้องสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง โดยการกำหนดวางแผนในเรื่องของการแบ่งเวลา กำหนดตารางการเรียนรู้ให้มีความชัดเจน การเอาใจใส่และพร้อมที่จะรับรู้ เรียนรู้ สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญในงานที่ได้รับผิดชอบและงานในส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังเป็นการลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้อีกด้วย การเปิดกว้างในการเรียนที่หลากหลายช่องทางจะช่วยสร้างการรับรู้ ข้อมูลข่าวสาร และปรับเปลี่ยน Mind set หรือทัศนคติในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น และหน่วยงานควรมีการจัดอบรมฝึกปฏิบัติต่อยอดจากการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) รวมทั้งควรมีการประเมินหลักสูตรจากผู้เรียนทุกครั้ง และมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยความต้องการในการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์(E-learning)
2. ควรมีการเก็บข้อมูลหลังการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) หลังนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพ

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานหลังการพัฒนาตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) เพื่อศึกษาถึงระดับประสิทธิผลในการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning)

3. ควรมีการศึกษาวิจัยสนาม (Field Research) โดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ร่วมด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและมีความชัดเจนเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลฉัตร อยู่เจริญพงษ์. (2564). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน
อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติศักดิ์ สวัสดิ์ศรี. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการ
ธุรการในการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล สำนักงานอัยการสูงสุด.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัย
วิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ชุติกัญจน์ สลาหลวง. (2563). ความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนา
ตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ธีรวดี ยี่มี และมงคลชัย โพล่งศิริ. (2562). ความต้องการในการพัฒนาตนเอง
ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เนตรนภา ศรีมหาโพธิ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กร
ดิจิทัลของบุคลากรสำนักงาน เลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
บุญมี พันธุ์ไทย. (2545). ระเบียบวิธีวิจัยการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พุทธิพงศ์ มีทอง. (2565). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร:
กรณีศึกษาสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร.
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วรรัตน์ ชูทอง. (2561). ปัจจัยต่อการพัฒนาศักยภาพข้าราชการศาลยุติธรรมใน
เขตอำนาจศาลท้องที่จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วศิณ ศรีวิทยารัตน์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สาธินี หมัดสะและ. (2566). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจียไต๋. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.), ม.ป.ป. *Digital literacy Project* โครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ.

ค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2566, จาก

<http://www.ocsc.go.th/dlproject/process-dev>

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.), ม.ป.ป. *แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565*. ค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2566, จาก

<https://www.ocsc.go.th/CIVILSERVICE#GSC.TAB=0&gsc.tab=0>

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.), กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.). ม.ป.ป. *แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570*.

ค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2566, จาก <https://cio.mhesi.go.th/node/4149>

อรรถพล หวังสุวรรณ. (2562). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทเชื้อเพลิงการบิน จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ*. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.