

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่
ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

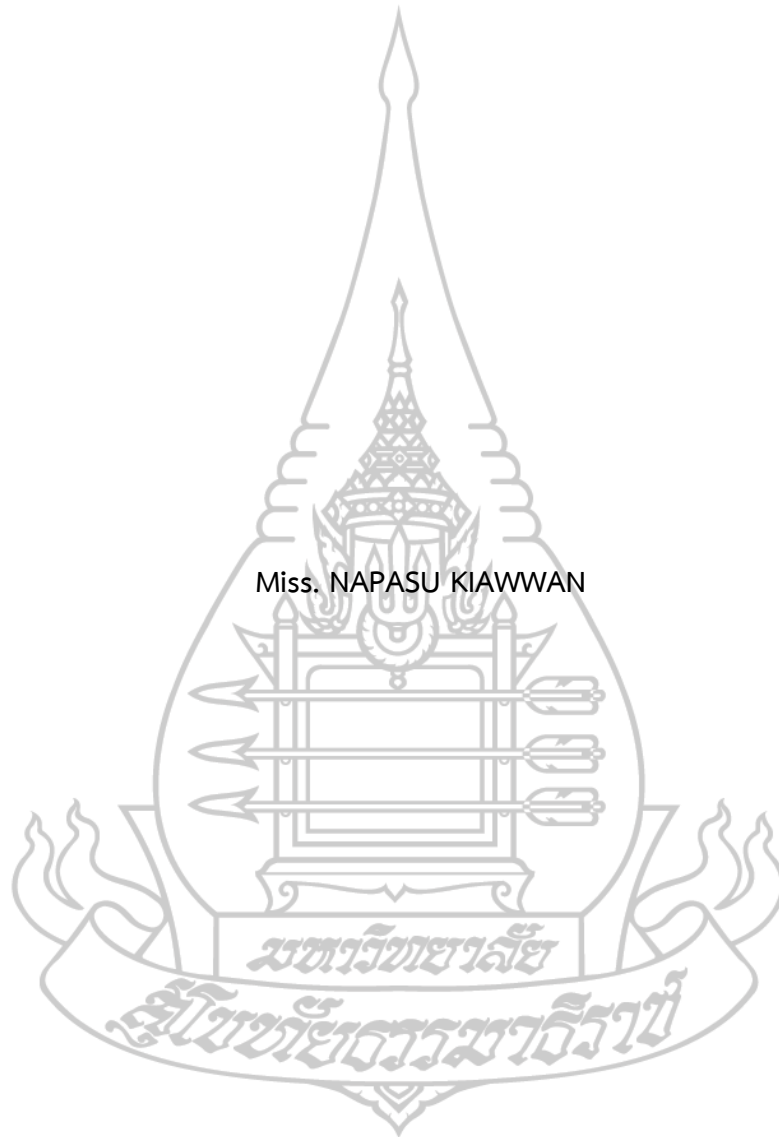


นางสาวณภาสุ เขียววัน

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Factors Relating to Development of Digital Competency of the
Parliamentary Police Officer of the Secretariat of the House of
Representatives



Miss. NAPASU KIAWWAN

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของ เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ชื่อและนามสกุล	นางสาวณภาสุ เขียววัน
แขนงวิชา / วิชาเอก	บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพล อัครชาติ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม พ.ศ. 2566

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

----- ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพล อัครชาติ)

----- กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุปัญญา สุนทรนนท์)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่
ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ผู้ศึกษา นางสาวณภาสุ เขียววัน รหัสนักศึกษา 2643001650
ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพล อัครชาติ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา (2) ศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา (3) เปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 128 คน โดยสุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของเครจซี่ และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษวิจัย พบว่า (1) ระดับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (2) ระดับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (3) การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา ส่วนปัจจัยบุคคล ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านอายุราชการ และด้านรายได้ ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา และ (4) ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.000 อยู่ในระดับสูงมาก ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

คำสำคัญ การพัฒนาสมรรถนะ สมรรถนะด้านดิจิทัล เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา

Independent Study title: “Factors Relating to Development of Digital Competency of the Parliamentary Police Officer of the Secretariat of the House of Representatives ”

Author: “Miss. NAPASU KIAWWAN”; ID: “2643001650”;

Degree: Master of Public Administration

Independent Study Advisor: Asst. Prof. Dr.Noppon Akahat; Academic year: 2023

Abstract

The study aimed to (1) study a level of development of personnel performance of parliamentary police officers, (2) study the digital competency development level of parliamentary police officers (3) compare the development of digital competencies of parliamentary police officers with classified by personal factors, and (4) study the relationship between personnel performance development factors and digital competency development of parliamentary police officers.

The study used a quantitative research method. The sample was parliamentary police officers of the Secretariat of the House of Representatives about 128 people by sampling from Krejcie and Morgan's calculation formulas. The collection data tool was a closed-ended questionnaire that 5-level estimation scale. The statistics used to analyze data, including frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-value test statistics, One-way variance, and the Pearson correlation coefficient by set the statistical significance level at the level of 0.05.

The result found that: (1) the level of development of personnel performance of parliamentary police officers was at high level, (2) the digital competency development level of parliamentary police officers was at high level, (3) the development of digital competencies of parliamentary police officers with classified by personal factors have different gender factors including different levels of age, education level, civil service age, and income do not affect the development of digital competencies of parliamentary police officers, and (4) the personnel performance development factors related to the digital competency development of parliamentary police officers have Sig. = 0.000 at high level, at 95% of confidence level.

Keywords : Performance Development, Digital Performance, Parliamentary Police Officers

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ และความกรุณาเป็นอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพล อัครฮาด และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุปัญญา สุนทรนนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการ จัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในการให้คำปรึกษา และ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.พิชยา ชวากร อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร บัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อาจารย์ ดร. กิตติพงษ์ เพียรพิทักษ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี และคุณนทียา แก้วปทุม นักวิชาการ คอมพิวเตอร์เชี่ยวชาญ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสามท่าน ที่ให้ความ กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ทำให้แบบสอบถามมีความ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จนทำให้การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระสำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ประจำสาขาวิชาวิทยาการ จัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระแก่ผู้วิจัยตลอดมา



นางสาวณภาสุ เขียววัน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ด
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา.....	4
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	4
สมมติฐานการศึกษา.....	5
ขอบเขตของการศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะดิจิทัล.....	13
แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ.....	18
ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.....	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษา.....	33
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย.....	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล.....	40
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร.....	44
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล ของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.....	50
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการพัฒนาสมรรถนะ ด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร.....	56
ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.....	59
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	66
สรุปผลการศึกษาวิจัย.....	66
อภิปรายผล.....	71
ข้อเสนอแนะ.....	76
บรรณานุกรม.....	77
ภาคผนวก.....	81
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ.....	82
ข หนังสือเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ.....	84
ค แบบสอบถาม.....	88
ง การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC).....	95
จ หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	103
ฉ การหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม (Reliability).....	105
ประวัติผู้ศึกษา.....	107

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา.....	27
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (จำแนกตามเพศ).....	41
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (จำแนกตามอายุ).....	41
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (จำแนกตามระดับการศึกษา).....	42
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (จำแนกตามอายุราชการ).....	42
ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (จำแนกตามรายได้).....	43
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะ การปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร ภาพรวมรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน.....	44
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะ การปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ด้านความรู้.....	45
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะ การปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร ด้านทักษะ.....	46
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะ การปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร ด้านทัศนคติ.....	47
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะ การปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร ด้านบุคลิกประจำตัว.....	48
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะ การปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ด้านแรงจูงใจ.....	49
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะ ด้านจิตพิสัยของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ภาพรวมรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน.....	50

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการเข้าใจดิจิทัล.....	51
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการใช้ดิจิทัล.....	52
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการแก้ไขปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล.....	54
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล.....	55
ตารางที่ 4.17 การศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ.....	56
ตารางที่ 4.18 การศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ.....	57
ตารางที่ 4.19 การศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา.....	57
ตารางที่ 4.20 การศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุราชการ.....	58
ตารางที่ 4.21 การศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้.....	58
ตารางที่ 4.22 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวม.....	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.23 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาศมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร (ด้านความรู้) กับการพัฒนาศมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	61
ตารางที่ 4.24 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาศมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร (ด้านทักษะ) กับการพัฒนาศมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	62
ตารางที่ 4.25 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาศมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร (ด้านทัศนคติ) กับการพัฒนาศมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	63
ตารางที่ 4.26 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาศมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร (ด้านบุคลิกประจำตัว) กับการพัฒนาศมรรถนะด้านดิจิทัล ของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.....	64
ตารางที่ 4.27 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาศมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร (ด้านแรงจูงใจ) กับการพัฒนาศมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	65
ตารางที่ 5.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาศมรรถนะ ด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร.....	67
ตารางที่ 5.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาศมรรถนะการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกับการพัฒนาศมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.....	69

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	5
ภาพที่ 2.1 การพัฒนาความรู้ดิจิทัล 3 ระดับ (Martin, 2009).....	15
ภาพที่ 2.2 แนวคิดการประเมินผลสมรรถนะดิจิทัล.....	17
ภาพที่ 2.3 แผนผังการแบ่งราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.....	25



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงระดับโลกในยุคเศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัล (Digital Economy) ซึ่งจะมีเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นกลไกที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง รูปแบบ และภารกิจ การบริการสาธารณะ รวมถึงกระบวนการทางสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ถือได้ว่าเป็นโอกาส และสร้างความท้าทายแก่ประเทศในการวางแนวทางการดำเนินด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิด Thailand 4.0 ที่มุ่งเน้นให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการให้บริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศไทย ในส่วนของการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน และการให้บริการของภาครัฐด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ภายใต้แนวคิด “การเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล” ด้วยเหตุนี้สำนักงาน ก.พ. จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ที่ใช้เป็นกรอบการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐให้มีทักษะที่เหมาะสมในการดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง ในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลให้เป็นที่ไปตามแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ตามพระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560 ที่ส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัลและวางรากฐานของเศรษฐกิจดิจิทัลให้สามารถขับเคลื่อนได้อย่างแท้จริง โดยมีเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในด้านดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาและขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม ที่ส่งผลต่อฐานความรู้และขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งภาครัฐและภาคเอกชนต่างก็มีความต้องการนำระบบเทคโนโลยีด้านดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพ และประสิทธิภาพในการให้บริการ เพื่อประโยชน์ของประชาชนที่จะได้รับ ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศการวางโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศอย่างเป็นระบบเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการดำเนินงานและส่งเสริมกิจกรรมในด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่ดียิ่งขึ้น

ด้วยรัฐสภาเป็นหนึ่งในสามเสาหลักของประเทศที่มีการปกครองในระบอบประชาธิปไตย รัฐสภาเป็นสถาบันนิติบัญญัติ ซึ่งทำหน้าที่ออกกฎหมาย ประชุม อภิปราย หรือกั้นระหว่างสมาชิก รัฐสภา รวมทั้งถกเถียงประเด็นทางการเมืองอื่น ๆ รัฐสภาจึงเป็นสถานที่ที่ใช้ในการประชุมในเรื่องสำคัญ ๆ ของประเทศ โดยรัฐสภาแห่งราชอาณาจักรไทย ประกอบด้วย สมาชิกวุฒิสภาและสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

มีหน้าที่และอำนาจทางด้านนิติบัญญัติและด้านอื่น ๆ เป็นการปกครองโดยใช้ระบบสองสภา โดยทั้งสองสภาจะประชุมร่วมกันหรือแยกกันนั้นแล้วแต่ตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญ จึงต้องมีผู้มีอำนาจในการควบคุมการดำเนินงานและการบริหารของรัฐสภา ในการประชุมประกอบด้วย ประธานรัฐสภา รองประธานรัฐสภา และต้องมีสมาชิกรัฐสภา คือ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและในกรณีที่มีการประชุมร่วมกันจะมีสมาชิกวุฒิสภาเข้าร่วมด้วย และเมื่อมีการประชุมร่วมกันระหว่างสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาจะเป็นการประชุมรัฐสภาอันมีลักษณะเฉพาะ ตลอดจนต้องเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อประเทศเป็นอย่างยิ่ง ได้แก่ การประชุมเพื่อพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ การพิจารณาพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ การอนุมัติพระราชกำหนด การควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน การตั้งคณะกรรมการการ เป็นต้น นอกจากสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภาแล้วรัฐสภายังมีผู้เกี่ยวข้องอย่างหลากหลายอาชีพ ทุกเพศ ทุกวัย มาที่รัฐสภาเพื่อปฏิบัติงาน ติดต่อราชการ มีทั้งนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี กรรมการ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างรัฐสภา บุคคลในวงงานรัฐสภา บุคลากรของภาครัฐและเอกชน รัฐวิสาหกิจ ส่วนราชการอิสระ ตลอดจนประชาชนทั่วไป และบุคคลสำคัญของต่างประเทศที่มาเยือนรัฐสภา จึงจำเป็นต้องมีการรักษาความปลอดภัยอย่างดีที่สุดแก่บุคคลทั้งหลายนี้ (ทวิ พวงทะวาย อ้างถึงใน ทศพร ไชยชนะ. 2555, หน้า 1)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่ารัฐสภาเป็นสถานที่สำคัญของประเทศ จึงต้องมีการรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวดเพื่อให้ปราศจากภัยอันตราย และสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคคลที่เข้ามาในเขตพื้นที่อาคารรัฐสภา โดยปัจจุบันรัฐสภาได้ย้ายมาทำการ ณ สปปายะสภาสถาน ที่ตั้งอยู่บริเวณริมแม่น้ำเจ้าพระยา ถนนสามเสน แขวงถนนนครไชยศรี เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร มีพื้นที่ใช้สอย 424,000 ตารางเมตร ซึ่งเป็นอาคารรัฐสภาที่ใหญ่ที่สุดในโลก แทนที่อาคารรัฐสภาแห่งโรมานีเยอที่มีพื้นที่ในอาคาร 365,000 ตารางเมตร และเป็นอาคารของภาครัฐที่ใหญ่เป็นอันดับ 2 ของโลก ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะดูแลรักษาความปลอดภัย โดยการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นตัวช่วยที่สำคัญในการรักษาความปลอดภัย เพื่อให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ของบริเวณโดยรอบอาคารรัฐสภา และการพัฒนาสมรรถนะในด้านดิจิทัลให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย และรักษาความปลอดภัยของบุคคลและทรัพย์สินภายในบริเวณอาคารรัฐสภา

ในปัจจุบันส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในส่วนของสำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. 2559 บัญญัติให้มีอำนาจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของสภาผู้แทนราษฎร มีเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ซึ่งรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร ในส่วนด้านการรักษาความปลอดภัยให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. 2559 มาตรา 16 ทำหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย

และรักษาความปลอดภัยบุคคลและทรัพย์สินภายในบริเวณรัฐสภา ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เจ้าหน้าที่ ตำรวจรัฐสภาเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา และให้มีอำนาจเช่นเดียวกับพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาภายในบริเวณรัฐสภา ซึ่งตำรวจรัฐสภาต้องปฏิบัติงานตามหลักสมรรถนะเฉพาะด้านความเป็นมืออาชีพ โดยอาศัยระเบียบด้านการรักษาความปลอดภัย

ในการปฏิบัติงานด้านการรักษาความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จะต้องมีการเตรียมความพร้อมของหน่วยงานต่อสภาวะวิกฤติ เหตุการณ์ฉุกเฉิน สถานการณ์ภัยพิบัติ เพื่อป้องกันและลดผลกระทบ การเตรียมความพร้อมเพื่อรับภัย การจัดการในภาวะฉุกเฉิน และการจัดการหลังเกิดภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยบุคคลและทรัพย์สินภายในบริเวณรัฐสภา เพื่อให้สามารถดำเนินงานตามภารกิจต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในบริเวณรัฐสภาได้ ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา ต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามที่คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) กำหนด ได้แก่ มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่ง แนวทางดำเนินการ การกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่ง ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาจะต้องมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด และปฏิบัติงานให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด พร้อมทั้งตระหนักถึงความปลอดภัยขององค์กร บุคคล ที่อยู่ในบริเวณอาคารรัฐสภา เพื่อป้องกันและเฝ้าระวังรักษาความปลอดภัยแก่บุคคลและทรัพย์สินในบริเวณโดยรอบอาคารรัฐสภา

ด้วยพื้นที่ใช้สอยบริเวณโดยรอบอาคารรัฐสภาจำนวน 424,000 ตารางเมตร ที่กว้างขวางของอาคารรัฐสภานั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการรักษาความปลอดภัยแก่บุคคลและทรัพย์สินในบริเวณโดยรอบอาคารรัฐสภา เช่น การควบคุมระบบกล้องโทรทัศน์วงจรปิด (CCTV) การคัดกรองบุคคลและสัมภาระโดยการใช้เครื่องสแกนวัตถุโลหะแบบสายพานและแบบเดินผ่าน การใช้ระบบการเข้า-ออกอัตโนมัติ (Access Control) การควบคุมระบบนิรภัยและดับเพลิง (Fire Alarm) เป็นต้น รวมถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอื่น ๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาสามารถดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยบริเวณอาคารรัฐสภาได้อย่างทั่วถึงทุกพื้นที่ และสามารถควบคุมสถานการณ์ได้อย่างรอบคอบ รวดเร็ว แม่นยำยิ่งขึ้นหากเกิดสภาวะวิกฤติ เหตุการณ์ฉุกเฉิน สถานการณ์ภัยพิบัติ โดยสามารถเข้าควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทันเวลา เข้าถึงพื้นที่เกิดเหตุโดยเร็วและถูกต้องแม่นยำ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล ของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา เพื่อใช้ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

เฉพาะด้านตามลักษณะงานที่ปฏิบัติเพื่อส่งเสริมและนำไปสู่การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจดิจิทัลที่เหมาะสม อีกทั้งยังนำเอาความรู้ หรือข้อมูลที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการออกแบบการสร้างแรงจูงใจให้มีความสอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนภาครัฐให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยการกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อใช้เป็นกรอบการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐให้มีทักษะที่เหมาะสมในการดำเนินงานและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนภาครัฐให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล ที่เป็นไปตามการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศได้อย่างยั่งยืน และส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะด้านดิจิทัล เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาขั้นพื้นฐาน และประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามลักษณะเฉพาะให้เกิดประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 ศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

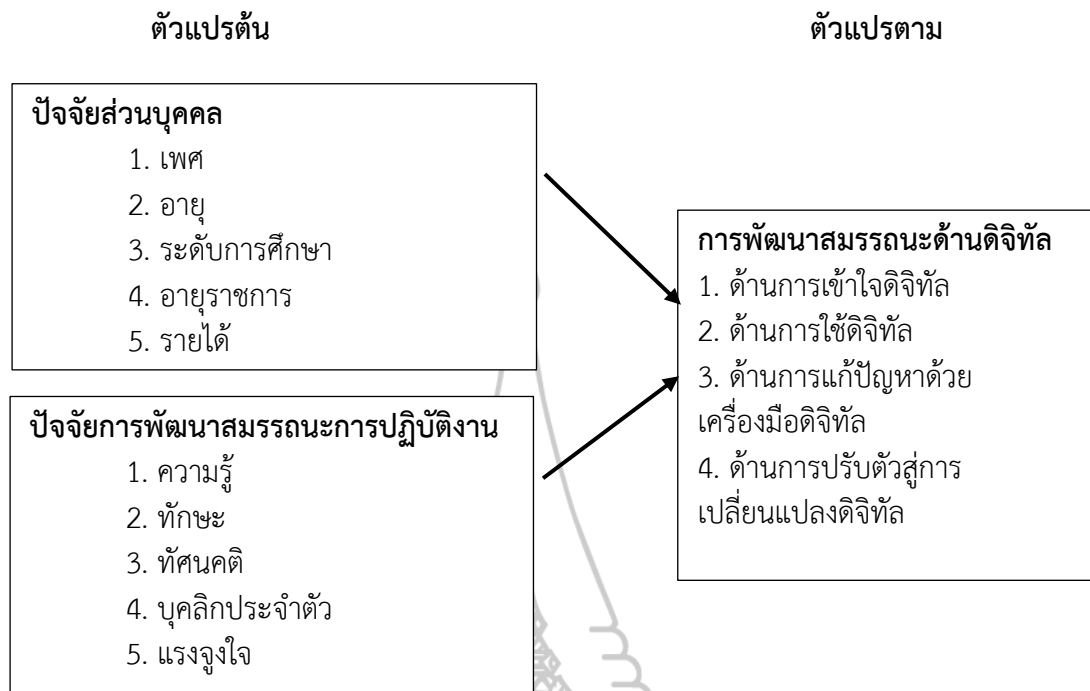
2.2 ศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

2.3 ศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.4 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

3. กรอบแนวคิดในการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และเพื่อหาความสัมพันธ์ของการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อนำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดและการสร้างกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยสามารถแสดงได้ ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

- 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่แตกต่างกัน
- 4.2 ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

5. ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) อายุราชการ และ 5) รายได้

5.1.2 ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านทัศนคติ 4) ด้านบุคลิกประจำตัว และ 5) ด้านแรงจูงใจ

5.1.3 ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้แก่ 1) ด้านการเข้าใจดิจิทัล 2) ด้านการใช้ดิจิทัล 3) ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล และ 4) ด้านการปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง

5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา ซึ่งเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ สังกัดสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวนทั้งสิ้น 192 คน

5.2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้จากการสุ่มประชากร คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยใช้หลักการคำนวณของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และกำหนดสัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 128 คน (เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2565)

5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดกรุงเทพมหานคร

5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม 2566 รวมระยะเวลา 6 เดือน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา หมายถึง ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักรักษาความปลอดภัย สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ทำหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาปลอดภัยของบุคคลและทรัพย์สินภายในบริเวณรัฐสภา ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา และให้มีอำนาจเช่นเดียวกับพนักงานฝ่ายปกครอง หรือตำรวจตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาภายในบริเวณรัฐสภา

6.2 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา ได้แก่

6.2.1 เพศ หมายถึง เพศของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง

6.2.2 อายุ หมายถึง อายุของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา โดยแบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่

1) 20-30 ปี 2) 31-40 ปี 3) 41-50 ปี และ 4) 51-60 ปี

6.2.3 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา โดยแบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี 3) ปริญญาโท และ 4) ปริญญาเอก

6.2.4 อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาในการเข้ารับราชการ โดยแบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่ 1) น้อยกว่า 5 ปี 2) 5-10 ปี 3) 11-20 ปี และ 4) มากกว่า 20 ปี

6.2.5 รายได้ หมายถึง ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน จากการปฏิบัติงานที่กำหนดเป็นรายเดือน โดยแบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่ 1) 15,000 - 25,000 บาท 2) 25,001 - 35,000 บาท 3) 35,001 - 45,000 บาท และ 4) มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป

6.3 ปัจจัยการพัฒนสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง สิ่งกระตุ้นที่ทำให้บุคคลทำกิจกรรมได้อย่างมีจุดมุ่งหมาย มีทิศทาง และสามารถปฏิบัติงานหรือสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ โดยมีปัจจัยหรือสิ่งเร้าเป็นแรงขับเคลื่อนผลักดันให้เกิดการกระทำดังกล่าว ได้แก่

6.3.1 ความรู้ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ในการเข้าถึงข้อมูล และความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิด การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล และความเป็นส่วนตัวด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงความสามารถในการวิเคราะห์และประเมิน ความน่าเชื่อถือของข้อมูลสารสนเทศได้

6.3.2 ทักษะ หมายถึง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โปรแกรมพื้นฐาน เครื่องมือดิจิทัลพื้นฐาน เพื่อการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยและการสื่อสารข้ามหน่วยงานได้

6.3.3 ทศนคติ หมายถึง ความเชื่อมั่นในตนเอง และมีทัศนคติที่ดี ในการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน และสามารถวิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อต่อยอด สร้างสรรค์นวัตกรรมหรือพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถส่งเสริมให้ผู้รับบริการเข้าถึงข้อมูลดิจิทัลในการรักษาความปลอดภัยได้

6.3.4 บุคลิกประจำตัว หมายถึง ความสามารถ การเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง ความกระตือรือร้น การติดต่อสื่อสาร และการประสานงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล

6.3.5 แรงจูงใจ หมายถึง โอกาส การได้รับมอบหมาย การฝึกอบรม และการมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการรักษาความปลอดภัย และสามารถนำเอาความรู้ที่มี ในการปฏิบัติงานมาใช้ประกอบการพิจารณาในการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น

6.4 สมรรถนะด้านดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือสื่อดิจิทัลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน การเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง การใช้ชีวิตประจำวันหรือ การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นทางเทคโนโลยีบนพื้นฐานของการตระหนักถึงความรับผิดชอบ ความมี วิจารณญาณ และความสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกัน เพื่อลดระยะทางและลด ระยะเวลาในการสื่อสารข้อมูลได้อย่างใกล้ชิด อีกทั้งเป็นการแบ่งปันข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

6.5 การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ได้แก่ การควบคุมระบบกล้องโทรทัศน์วงจรปิด (CCTV) การคัดกรองบุคคลและสัมภาระโดยการใช้เครื่องสแกนวัตถุโลหะแบบสายพานและแบบเดินผ่าน การใช้ระบบการเข้า-ออกอัตโนมัติ (Access Control) การควบคุมระบบนิรภัยและดับเพลิง (Fire Alarm) เป็นต้น รวมถึงการนำไปประยุกต์ใช้กับการสื่อสาร การแก้ไขปัญหาาร่วมกัน หรือการบริหารจัดการภาระงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยแบ่งองค์ประกอบเป็น 4 ด้าน ดังนี้

6.5.1 การเข้าใจดิจิทัล (Digital Literacy) หมายถึง ความสามารถเข้าถึงข้อมูลที่น่าเชื่อถือ และวิเคราะห์ข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็น ที่อยู่บนสื่อดิจิทัล และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเป็นช่องทางในการสื่อสารได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และมีความปลอดภัย

6.5.2 การใช้ดิจิทัล (Digital Skill/VICT Skill) หมายถึง ความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการปฏิบัติงานด้านการรักษาความปลอดภัย และสามารถเลือกใช้เครื่องมือในการสร้างความรู้ หรือนวัตกรรมได้อย่างเหมาะสม

6.5.3 การแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล (Problem Solving with Digital Tools) หมายถึง ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพ

6.5.4 การปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล (Adaptive Digital Transformation) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัว การยอมรับในความหลากหลายและความแตกต่าง ด้านสังคมและวัฒนธรรมดิจิทัล เพื่อการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

7.2 เป็นข้อมูลที่สามารถประกอบการพิจารณาปรับปรุง แก้ไข เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลให้สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของสมรรถนะ
 - 1.2 ความหมายของสมรรถนะ
 - 1.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ
2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะดิจิทัล
 - 2.1 ความหมายของสมรรถนะดิจิทัล
 - 2.2 ความเป็นมาและความสำคัญของสมรรถนะดิจิทัล
 - 2.3 การประเมินเพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล
3. แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ
 - 3.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 3.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ
 - 3.3 แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ
4. ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะ
 - 5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะดิจิทัล

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของสมรรถนะ

ตามแนวคิดของศาสตราจารย์ David C. McClelland สามารถอธิบายความเป็นมาของสมรรถนะได้ ดังนี้

ช่วงต้นทศวรรษที่ 70 มีเจ้าหน้าที่ระดับสูงท่านหนึ่ง ซึ่งมาจากหน่วยงานข้อมูลข่าวสารของสหรัฐอเมริกา (United State Information Agency หรือ USIA) เข้าร่วมงานสัมมนาเชิงปฏิบัติการที่มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด โดยมีนักจิตวิทยานามว่า ศาสตราจารย์ David C. McClelland เป็นผู้นำการสัมมนาครั้งนี้ซึ่งท่านมีชื่อเสียงและมีผลงานที่โดดเด่น ทั้งนี้ท่านยังได้พัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพ ที่มีการกำหนดความสามารถของบุคคลซึ่งมีความสามารถหรือประสบความสำเร็จนั้นควรจะต้องมีทัศนคติและอุปนิสัยอะไรบ้าง (attitudes and Habits) และเจ้าหน้าที่ระดับสูงที่มาจาก USIA ท่านนี้ มีการขอคำแนะนำจากศาสตราจารย์ McClelland ถึงวิธีดำเนินการทดสอบบุคลิกภาพที่จะสามารถนำไปช่วยแก้ไขปัญหาการคัดเลือกเจ้าหน้าที่ในองค์กรของเขาได้

นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ท่านนี้ยังได้กำหนดปัญหาของแบบทดสอบที่ใช้อยู่ใน ณ ตอนนั้น ว่าไม่สอดคล้องกับการทดสอบในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานของผู้ที่มาสมัครงาน ปัญหาข้างต้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ศาสตราจารย์ McClelland ถูกร้องขอให้ช่วยแก้ไข ว่าทำอย่างไรจึงจะกำหนดความสามารถในการหาทัศนคติและลักษณะนิสัยของการเป็นเจ้าหน้าที่ของ USIA ที่มีผลงานยอดเยี่ยมได้ ซึ่งหากกำหนดได้นั้นทางหน่วยงาน USIA จะได้นำไปใช้ในการคัดเลือกเจ้าหน้าที่ของ USIA ต่อไป

ด้วยเหตุนี้ศาสตราจารย์ McClelland จึงตอบตกลงและริเริ่มโครงการโดยมีการพัฒนาเครื่องมือเพื่อประเมิน และพบว่าสมรรถนะที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ความไวต่อการรับรู้ทางสังคม (social sensitivity) ซึ่งสรุปได้ว่าความไวต่อการรับรู้ทางสังคม และสมรรถนะหลักที่สำคัญตัวอื่น ๆ นั้นเกี่ยวข้องกับการสร้างผลงาน (job performance)

ต่อมาในปี ค.ศ. 1973 ศาสตราจารย์ McClelland ได้ร่วมมือกับนักจิตวิทยาที่เป็นเพื่อนร่วมงานชื่อว่า David E. Berlew เพื่อก่อตั้งบริษัทชื่อ McBer โดยเผยแพร่แนวคิดเรื่องสมรรถนะที่นำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งส่งผลทำให้แนวคิดและการนำตัวแบบสมรรถนะไปใช้อย่างแพร่หลาย แม้ว่าในช่วงหลังจะมีการพัฒนาตัวแบบสมรรถนะที่แตกต่างออกไปบ้าง แต่ส่วนใหญ่ยังคงยึดหลักการที่ศาสตราจารย์ McClelland วางไว้ โดยมุ่งเน้นการสร้างผลงานที่โดดเด่นด้วยการกำหนดคุณสมบัติผู้มีผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่น และวิเคราะห์สิ่งที่คนเหล่านั้นทำ และวิธีการนี้อาจจะกำหนดเป็นหลักการทั่วไปได้ 2 ประการ คือ (1) การเน้นความสำเร็จในการทำงานที่มีความโดดเด่น โดยไม่ต้องตั้งสมมติฐานว่าบุคคลนั้นมีบทบาทอะไร และ (2) ให้ความสำคัญกับสิ่งที่คนเหล่านั้นทำ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติตามหลักการนี้ คือ สามารถระบุพฤติกรรมที่จำเป็นสำหรับการทำงานในหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งได้ประสบความสำเร็จ (เฉลิมพงศ์ มีสมนัย, 2563)

ความสำคัญของสมรรถนะจากนิยามของ Spencer and Spencer พบว่า สมรรถนะมีคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. เป็นสิ่งที่กำหนดคุณลักษณะของบุคคล (Underlying characteristics) กล่าวคือ เป็นสิ่งที่ฝังลึกและมีความคงทนจนเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพของบุคคลนั้น ๆ รวมทั้งจะใช้เป็นการคาดการณ์พฤติกรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ และพฤติกรรมการทำงานได้ด้วย
2. มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับผลการปฏิบัติงาน (Causally related) หมายความว่า สมรรถนะเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงออก หรือสามารถคาดการณ์ว่าบุคคลนั้นจะสามารถสร้าง ผลงานต่างๆ มากน้อยเพียงใด
3. สามารถใช้อ้างอิงหรือเทียบเกณฑ์ได้ (Criterion referenced) หมายความว่า สมรรถนะจะต้องคาดการณ์ได้ว่าบุคคลนั้นมีจุดแข็งและจุดด้อยอย่างไร เมื่อเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

จากแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความเป็นมาและความสำคัญของสมรรถนะ ประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ ได้แก่ คุณลักษณะ ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลการปฏิบัติงาน และความสามารถในการอ้างอิง ที่อธิบายถึงบุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ

1.2 ความหมายของสมรรถนะ

ตามพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้ความหมายของว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ ซึ่งความสามารถในทางจิตวิทยาจะใช้คำว่า Ability ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้ที่จะปฏิบัติงาน หรืออีกนัยหนึ่งหมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความสามารถอย่างเหมาะสม ซึ่งตามแนวคิดในการวัดและการประเมินผลบุคคล ใช้คำว่า Potential โดยมุ่งเน้นไปที่ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของให้มีประสิทธิภาพ ส่วนคำว่า สมรรถภาพ (Capability) หมายถึง คุณลักษณะที่ทำให้ทำงานของบุคคลนั้น ๆ ออกมาดี และการมีศักยภาพในการเรียนรู้และ ความสามารถที่ส่งผลให้ประสบความสำเร็จ (दनัย เทียนพุด, 2548 อ้างถึงใน กรเอก กาญจนนาโณคิน และคณะ, 2565, น. 15) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 ก) ใช้คำว่า สมรรถนะ แทนคำ Competency

และ Spencer and Spencer ได้นิยามความหมายของสมรรถนะว่า เป็นคุณลักษณะที่กำหนดคุณลักษณะของบุคคล ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับผลการปฏิบัติงาน และทำให้บุคคลนั้น ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น

ตามแนวคิดของ McClelland ให้ความหมายของสมรรถนะว่า เป็นการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่รับผิดชอบ

Hay Group (2548 อ้างถึงใน กรเอก กาญจนนาโณคิน และคณะ, 2565, น. 16) เสนอว่า สมรรถนะ หมายถึง ชุดแบบแผนพฤติกรรม ทักษะ และคุณลักษณะที่ควรมีในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ และนำมาใช้ในการบริหารบุคคล บริหารงาน และพัฒนาองค์กร เพื่อให้

สมาชิกองค์การได้พัฒนาตนเอง และเพื่อให้ในปัจจุบันและอนาคตการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ตามที่องค์การต้องการ

Boyatzis (1982 อ้างถึงใน กรเอก กาญจนานโกคิน และคณะ, 2565, น. 16) เสนอว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคล โดยกำหนดพฤติกรรมบุคคลเพื่อให้บรรลุ ความต้องการของงานที่ปฏิบัติภายใต้ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ และทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ ผลลัพธ์ที่ต้องการ

จากแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้ การปฏิบัติงานตามคุณลักษณะเชิงเหตุและผล ตามศักยภาพของบุคคล ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่องค์การต้องการ

1.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ

องค์ประกอบของสมรรถนะบุคคลตามแนวคิดของ McClelland เกิดจากองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้ (กรเอก กาญจนานโกคิน และคณะ, 2565, น. 16)

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ด้าน ภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านการบริหารการจัดการ เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถของบุคคลนั้น ๆ ที่มีความถนัดและทำได้ดี ซึ่งเกิดจากการฝึกปฏิบัติงานเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะการอ่าน การเขียน การพูด และการฟัง
3. ทักษะคิด ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-Concept) เช่น บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confident) จะมีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้
4. บุคลิกประจำตัวบุคคล (Trait) ลักษณะเฉพาะของบุคคลนั้น ๆ เช่น น่าเชื่อถือ ใฝ่หาความรู้ มีภาวะผู้นำ
5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) ปัจจัยภายในที่ทำให้บุคคลแสดงออกทาง พฤติกรรมโดยมุ่งไปสู่เป้าหมายของตน เช่น มุ่งสู่ผลสำเร็จ โดยจะพยายามทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย และปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

ทั้งนี้องค์ประกอบมี 5 ประการนี้รวมกันเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งก่อให้เกิด สมรรถนะ และเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายใน จะเห็นได้ชัดก็ต่อเมื่อแสดงเฉพาะพฤติกรรมที่ทำให้เห็นได้ชัด ซึ่ง Spencer และ Spencer (1993) ได้มีการเปรียบเทียบคุณลักษณะเฉพาะนั้น ๆ ในโมเดลของเขา นำแข็ง และได้มีการอธิบายถึงคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ คือ ความรู้และทักษะ ซึ่งเป็นส่วนที่สามารถพัฒนาได้ไม่ยาก ด้วยการศึกษาค้นคว้า ทำให้เกิดความรู้ และการฝึกฝน การปฏิบัติ ทำให้เกิดทักษะ และอีกส่วนเป็นที่ซ่อนอยู่ภายในของบุคคล

ซึ่งสามารถสังเกตได้ยาก คือ ทักษะคิด ค่านิยม ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง ลักษณะประจำตัวบุคคล รวมไปถึงแรงจูงใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยาก

จากแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล ที่แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) ส่วนที่มองเห็น ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ที่สามารถพัฒนาได้ด้วยการเรียนรู้ การฝึกอบรม และการปฏิบัติ และ 2) ส่วนที่มองไม่เห็น ได้แก่ ทักษะคิด บุคลิกประจำตัว และแรงจูงใจ ที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นลักษณะภายในที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล

2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะดิจิทัล

2.1 ความหมายของสมรรถนะดิจิทัล

ในปัจจุบันคำว่า สมรรถนะดิจิทัล มีการใช้อย่างหลากหลายและมีคำที่มีความหมายคล้ายกัน ได้แก่ ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) การรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) ความรอบรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information and communications technology Literacy)

ช่วงศตวรรษที่ 21 ทักษะดิจิทัล (Digital skills) ทักษะคอมพิวเตอร์ (Computer skills) และทักษะทางอินเทอร์เน็ต มีแนวคิดในบางส่วนที่ซ้ำซ้อนกัน แต่ความหมายของแต่ละแนวคิดยังคงมีความคล้ายคลึงกัน เช่น แนวคิดทักษะดิจิทัล (Digital skills) หมายถึง ทักษะการจัดการทางเทคนิคเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์ดิจิทัล ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความหมาย ทักษะ ความเข้าใจในการเข้าถึงสื่อดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถประเมินและทำความเข้าใจเนื้อหาของสื่อดิจิทัล และสามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Ala-Mutka, Punieand, & Redecker, 2008; Calvani, Fini, Ranieri, & Picci, 2012 อ้างถึงใน ญัฐรัตน์ ผดุงถิ่น, 2564, น. 32)

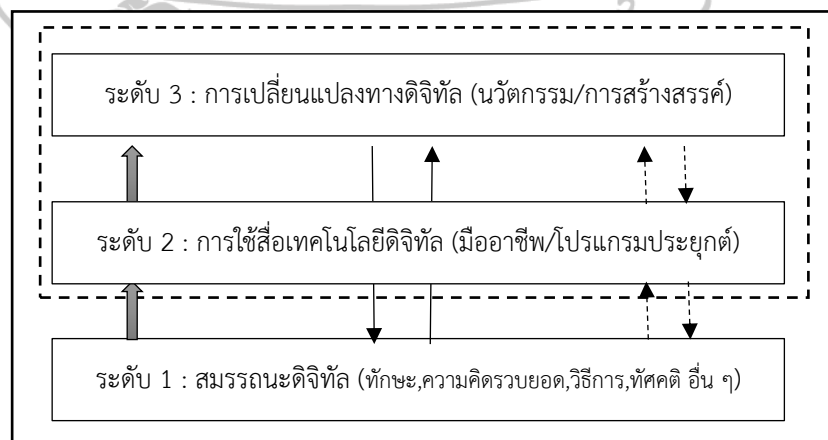
ในส่วนของสมรรถนะดิจิทัล เป็นคำที่กว้างและมีความครอบคลุมมากขึ้น มีผู้ให้ความหมายและคำจำกัดความไว้ ดังนี้

คณะกรรมการการยุโรป (2006 อ้างถึงใน ปราโมท ถ่างกระโทก, 2561, น. 8) ได้เสนอความหมายของสมรรถนะดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางสังคมได้อย่างมั่นใจ สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร และเพื่อความบันเทิง โดยสามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการสืบค้น ประเมิน จัดเก็บ นำเสนอ แลกเปลี่ยน สื่อสาร และสร้างการมีส่วนร่วมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

เทคโนโลยีสารสนเทศขั้นพื้นฐานจำแนกเป็น ความรู้ด้านฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และแอปพลิเคชัน (จันทิมา เขียวแก้ว, 2557 อ้างถึงใน ญัฐรัตน์ ผดุงถิ่น, 2564, น. 32) จะเห็นได้ว่าการรู้คอมพิวเตอร์มุ่งเน้นไปที่ความรู้ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์เป็นหลักแต่ไม่ได้หมายถึงสื่อสารสนเทศอื่น ๆ เช่น โทรศัพท์มือถือ โทรทัศน์ วิทยุ เป็นต้น จึงเป็นการใช้ความหมายที่แคบกว่าสมรรถนะดิจิทัลที่เป็นความหมายที่ครอบคลุมถึงสื่อเทคโนโลยีที่มากกว่าคอมพิวเตอร์ (กณิชา ศิริศักดิ์, 2559, น.6)

การรู้เท่าทันสื่อ (Media Literacy) หมายถึง การคิดโดยใช้วิจารณญาณและส่งผลให้บุคคลนั้น ๆ สามารถสื่อสารออกมาได้อย่างเข้าใจจากสื่อที่ผลิตและการดัดแปลงสื่อต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่และเปลี่ยนแปลงสื่อไปสู่รูปแบบใหม่อย่างง่ายดาย ซึ่งสื่อดังกล่าว ได้แก่ หนังสือ โทรทัศน์ วิทยุ ภาพยนตร์ เพลง การโฆษณา อินเทอร์เน็ต และเทคโนโลยีอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน (Aufderheide & Firestone, 1993, cited in Gallardo-Echenique et al., 2015; Henry J. Kaiser Family Foundation, 2003 อ้างถึงใน ญัฐรัตน์ ผดุงถิ่น, 2564, น. 32)

การรู้ดิจิทัล หมายถึง การผสมผสานกระบวนการทางเทคนิค ความรู้ และทักษะทางอารมณ์ในสังคม ซึ่งเป็นความสามารถในการเข้าใจ และการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อหาข้อมูลจากแหล่งที่มาที่หลากหลาย (Glister, 1997 cited in Gallardo-Echenique et al., 2015 อ้างถึงใน ญัฐรัตน์ ผดุงถิ่น, 2564, น. 33) จะเห็นได้ว่าในช่วงแรกนั้นการรู้ดิจิทัลยังคงมุ่งเน้นไปที่สื่อคอมพิวเตอร์เพียงอย่างเดียว และสามารถอธิบายได้ว่าการรู้ดิจิทัลเป็นความรู้ในระดับสูง และสามารถเสนอการพัฒนาความรู้ดิจิทัลโดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ซึ่งการรู้ดิจิทัลเป็นความรู้ในระดับที่ 2 หรือ 3 ซึ่งเป็นความรู้ขั้นสูงที่มีสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) เป็นพื้นฐาน กล่าวได้ว่า สมรรถนะดิจิทัลเป็นความต้องการและขั้นความรู้ระดับตั้งต้นของการรู้ดิจิทัล (Martin, 2009 อ้างถึงใน ญัฐรัตน์ ผดุงถิ่น, 2564, น.33) ดังภาพ 2.1



ภาพที่ 2.1 การพัฒนาความรู้ดิจิทัล 3 ระดับ (Martin, 2009)

แม้ว่าสมรรถนะดิจิทัล และการรู้ดิจิทัลจะคล้ายกันมาก แต่ทั้ง 2 คำนี้มีความหมายต่างกัน หรือมีความหมายระดับเดียวกัน โดยขึ้นอยู่กับบริบทและวิธีที่ต้องการจะศึกษา (Meyers, Erickson, และ Small, 2013 อ้างถึงใน ญัฐรัตน์ ผดุงถิ่น, 2564, น. 34) โดยสมรรถนะดิจิทัลจะเน้นทักษะและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่บุคคลควรมีในยุคดิจิทัลสำหรับการปฏิบัติงาน การพักผ่อน และการศึกษาอย่างมั่นใจโดยใช้วิจารณญาณ

ขณะเดียวกันการเรียนรู้ดิจิทัลเป็นกรอบความคิดหรือความเข้าใจในการสร้างวัฒนธรรมจากการมองเห็นเป็นภาพ การพูด และเสียงโดยใช้ข้อมูลในรูปแบบหลากหลายจากแหล่งความรู้ที่มีซับซ้อน และมีความจำเป็นที่ก่อให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ (กณิษฐา ศิริศักดิ์, 2559, น.7)

จากการศึกษาข้างต้นอธิบายได้ว่า สมรรถนะดิจิทัล เป็นชุดของความรู้ ทักษะ และความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร และสื่อดิจิทัลด้วยความมั่นใจ การมี วิจารณญาณ ความรับผิดชอบ และการประยุกต์ใช้กับการทำงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

อีกทั้งในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปส่งผลให้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทมากขึ้น จึงมีความจำเป็นที่ทุกคนจะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) เพื่อใช้ในการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองและการประกอบอาชีพได้ในอนาคต (วิชัยและมารุต, 2564) และหากกล่าวถึงกรอบสมรรถนะดิจิทัลนั้นได้มีการพัฒนากรอบสมรรถนะดิจิทัลขึ้นมาอย่างหลากหลายหน่วยงานอย่างสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไว้ 4 ด้าน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562)

1. การเข้าใจดิจิทัล (Digital Literacy) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภามีความสามารถในการเข้าถึง ค้นหา คัดกรอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดการ ประยุกต์ใช้ สื่อสาร สร้าง แบ่งปัน และการติดตามข้อมูล (Data) สารสนเทศ (Information) และสาร (Content Media) ได้อย่างเหมาะสมปลอดภัย และมีความรับผิดชอบต่อสังคม การมีมารยาท การเคารพสิทธิและกฎหมาย

2. การใช้ดิจิทัล (Digital Skill/ICT Skill) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาสามารถใช้ในการใช้เครื่องมือ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ด้านดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลากหลาย และสามารถประยุกต์ใช้ในงานได้มากขึ้น ได้แก่ การประกอบอาชีพ การศึกษาและเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง การดำเนินชีวิตประจำวัน เป็นต้น

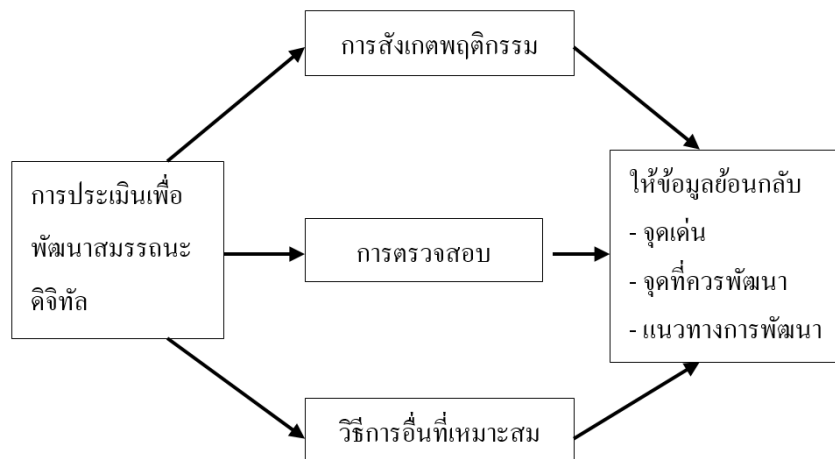
3. การแก้ไขปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล (Problem Solving with Digital tools) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สามารถตัดสินใจใช้เครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสมได้อย่างชาญฉลาดตามวัตถุประสงค์และความต้องการได้ อีกทั้งสามารถแก้ปัญหาอย่างเชื่อมโยงกันด้วยเครื่องมือดิจิทัลได้

สามารถใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ สามารถแก้ปัญหาเชิงเทคนิค และสามารถปรับปรุงพัฒนาสมรรถนะตนเองให้เท่าทันโลกได้

4. การปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล (Adaptive Digital Transformation) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภามีความสามารถในการเอาตัวรอดในโลกยุคปัจจุบันและอนาคตที่มีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้อย่างคล่องแคล่ว (Digital Agility) และสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเปลี่ยนแปลงชีวิตในทางที่ดีขึ้น หรือเกิดเป็นวัฒนธรรมดิจิทัลได้ (Digital Culture) โดยสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความแตกต่างกัน รวมถึงสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืน

2.3 การประเมินเพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล

การประเมินเพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงานเป็นการประเมินที่ดำเนินการไปพร้อมกับการจัดการการเรียนรู้ โดยการสังเกตพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่สะท้อนถึงการมีสมรรถนะดิจิทัลด้านต่าง ๆ นอกจากนี้ยังสามารถประเมินจากการตรวจสอบผลงานของผู้ปฏิบัติงานพร้อมทั้งการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของสมรรถนะดิจิทัลและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของตนเอง (กรเอก กาญจนโกคิน และคณะ, 2565, น. 24)



ภาพที่ 2.2 แนวคิดการประเมินผลสมรรถนะดิจิทัล

สรุปได้ว่า การประเมินเพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลเป็นการประเมินการปฏิบัติงานที่สะท้อนให้เห็นถึงสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคคลจากการสังเกตพฤติกรรม การตรวจสอบและวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อหาความถนัด และส่วนที่ควรพัฒนาเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของตนเองต่อไป

3. แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ

3.1 ความหมายของแรงจูงใจ

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2548, น. 123) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่ประสบผลสัมฤทธิ์ ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนเองตั้งไว้

เสนาะ ตีเยาว์ (2553 อ้างถึงใน ญัฐรัตน์ ผดุงถิ่น, 2564, น. 73) เสนอแนวคิดแรงจูงใจว่า เป็นแรงผลักดัน แรงกระตุ้นให้เกิดความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่องค์การจัดให้ ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ประกอบด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญเติบโตในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัย นโยบาย และการบริหารงานขององค์การ ค่าจ้างเงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในการทำงาน

ภารตี อนันต์นาวิ (2555, น. 113) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์กระทำกิจกรรม การงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดหมาย มีทิศทางและช่วยให้กิจการงานที่ทำนั้นคงสภาพอยู่ต่อไป โดยที่มนุษย์จะต้องมีเจตคติ ทักษะและความเข้าใจในกิจการนั้นอย่างแท้จริง

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, น. 216) ให้ความหมายแรงจูงใจว่า เป็นความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นผลสำเร็จออกมา ซึ่งจะได้ผลดีหรือผลเสียมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารจะสามารถจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยการทุ่มเทให้ได้ผลอย่างไร หรือมากน้อยเพียงใด

สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงผลักดัน หรือกระตุ้นให้บุคคลทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีจุดหมาย มีทิศทาง และสามารถที่จะปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ โดยมีปัจจัยเป็นแรงผลักดันให้เกิดการกระทำนั้น ๆ

3.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

แอตคินสัน (Atkinson, 1978 อ้างถึงใน ญัฐรัตน์ ผดุงถิ่น, 2564, น. 74) อธิบายถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า เป็นลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลมีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จส่วนตัวของคน ความสำเร็จของกลุ่มงาน และความสำเร็จทางเศรษฐกิจของประเทศ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะการทำงานสูงใน 3 ด้าน คือ คุณภาพของงาน ความอดทนในการทำงาน และความคาดหวังในความสำเร็จของงานอย่างเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง

ภารตี อนันต์นาวิ (2555, น. 113) อธิบายถึงความสำคัญของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้

ให้พลังแก่อิทธิพลแสดงพฤติกรรม อีกทั้งยังเป็นการกำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูป
 ใตนำพฤติกรรมให้ตรงทิศทาง เพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ของความต้อการ

พรสวรรค์ ศิรศานันท์ (2555, น.216) ได้อธิบายความสำคัญของแรงจูงใจต่อการ
 บริหารสิ่งทีผู้นำควรคำนึงถึง 7 ประการ ดังนี้

1. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ
2. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรมีความจงรักภักดี และผูกพันต่อองค์การ
3. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อบุคลากร
4. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างทีมงาน ความสามัคคีของบุคลากรในองค์การ
5. แรงจูงใจช่วยให้บุคลากรเกิดความเชื่อถือศรัทธาในองค์การ
6. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ทุกตำแหน่ง
7. แรงจูงใจของผู้บริหารและบุคลากรทุกคนช่วยให้องค์การมีประสิทธิผลสูงขึ้น

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, น. 217) อธิบายความสำคัญของแรงจูงใจว่ามีลักษณะ
 สำคัญ 2 ประการ

1. แรงจูงใจส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมที่ต้อการ
 แรงผลักดันนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้
2. แรงจูงใจกำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นในรูปแบบใตนำพฤติกรรมให้
 ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจ เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดแรงผลักดัน และ
 เสริมสร้างกำลังใจให้แก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ ก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน

3.3 แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีอิทธิพลอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญมี
 ดังนี้

3.3.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow Theory)

(Maslow (Sharfritz and Ott, 2001) จาก The Theory of Human
 Motivation (1943) อ้างถึงใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2541 น. 91-98)

Maslow เป็นนักทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ ได้สรุปทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ไว้ ดังนี้

- 1) คนทุกคนมีความต้อการอยู่เสมอ ไม่มีวันสิ้นสุด
- 2) เมื่อได้รับสนองความต้อการอย่างหนึ่ง
- 3) ความต้อการของคนมีลักษณะเป็นลำดับชั้นจากต่ำสุดไปหาสูงสุด แบ่งเป็น

5 ชั้น คือ

ขั้นที่ 1 ด้านร่างกายหรือกายภาพ (Physiological Needs) เป็นจุดเริ่มต้น ความต้องการของมนุษย์เพื่อการดำรงชีวิตอยู่รอด โดยคำนึงถึงการดำรงชีพ เช่น อาหาร การนอน การหายใจ น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า เครื่องแต่งกาย ยารักษาโรค การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายหรือทางกายภาพได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการขั้นต่อไป คือความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายรอบด้าน และความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนความมั่นคงเกี่ยวกับฐานะทางเศรษฐกิจ

ขั้นที่ 3 ด้านความเป็นที่รักใคร่ ความผูกพันของสังคม (Love Needs) เมื่อมีความพอใจในขั้นที่ 1 และ 2 มนุษย์เกิดความต้องการใหม่ โดยต้องการให้เป็นที่รักใคร่ของคนในสังคม ต้องการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น โดยตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีความอบอุ่นทางใจ โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะมีฐานะเด่น หรือมีชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับสูงเกี่ยวกับความมั่นใจตนเองในเรื่องความรู้และความสามารถ มีความต้องการให้คนอื่นยกย่อง สรรเสริญ ต้องการเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง และมีอิสระในการตัดสินใจ

ขั้นที่ 5 ด้านความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ ความสมหวังในชีวิต ความต้องการที่จะประจักษ์ตน (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการสูงสุดที่มนุษย์ต้องการได้รับความสำเร็จ และสมหวังในชีวิต เป็นความต้องการอยากจะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง

ทฤษฎีตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์มีประโยชน์ในการแนะนำฝ่ายบริหารว่า ควรใช้วิธีการจูงใจแบบไหนต่อพนักงาน โดยคำนึงถึงความต้องการระดับต่าง ๆ ของคนเหล่านั้น

3.3.2 ทฤษฎีความต้องการของ McClelland

McClelland เสนอทฤษฎีความต้องการ (Three-Needs Theory) ว่าในองค์การมีแรงจูงใจหรือความต้องการ 3 ประการ คือ (พิทยา บวรวัฒนา, 2547)

1) ความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จ (Achievement) หมายถึง พลังผลักดันที่ต้องการแสดงออกถึงความดีเด่น ความต้องการที่จะทำให้สำเร็จได้ดีกว่าคนอื่น หรือดีกว่ามาตรฐานทั่วไป ความมุ่งมั่นพยายามต่อสู้เพื่อความสำเร็จ คนที่มีความต้องการแบบนี้เป็นความปรารถนาที่จะทำให้ดีกว่าคนอื่น

2) ความต้องการที่จะมีอำนาจ (Power) หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลที่จะเข้าไปควบคุมกำกับคนอื่นให้กระทำตามที่ตนต้องการ คนเหล่านี้มักตั้งตนเป็นคนคุมเกมส์ ชอบ

การมีอำนาจ ชอบการมีศักดิ์ศรีมากกว่าที่จะให้ความสำคัญต่อการทำงานที่ดี และชอบทำงานในลักษณะที่แข่งขันกับคนอื่น

3) ความต้องการที่จะผูกพัน (Affiliation) หมายถึง ความต้องการที่จะให้คนอื่นชอบและเป็นมิตรด้วย บุคคลเหล่านี้ต้องการบรรยากาศการทำงานแบบต่างฝ่ายต่างเข้าใจ และร่วมมือซึ่งกันและกัน

3.3.3 ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฟรดริก เฮอริชเบิร์ก (Federick Herzberg)

ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้มีการพัฒนาโดย เฟรดริก เฮอริชเบิร์ก (Federick Herzberg) เมื่อปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960-1969 มีการเสนอว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 2 แนวคิด คือ (1) แนวคิดที่เกิดจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และ (2) แนวคิดที่เกิดจากการไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) ซึ่งได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) กล่าวได้ว่าทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พอใจในการทำงาน มีรายละเอียด ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550)

1) ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจอย่างแท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ ได้แก่

(1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์การให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งยังป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย

(2) การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากคนรอบข้าง หรือการได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมถึงการให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยในองค์การ ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์การ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

(3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน (Possibility of Growth) คือ การมีโอกาสได้ก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น

(4) ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ งานที่มีความน่าสนใจ ซึ่งเกิดจากความคิดสร้างสรรค์ ความสำคัญของงาน คุณค่า โดยเป็นงานที่ใช้กระบวนการความคิดลักษณะงานใหม่ ๆ ที่ท้าทายผู้ปฏิบัติงาน มีเสรีภาพในการทำงาน และมีความสอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด และสอดคล้องกับความรู้ที่ได้จากศึกษา เป็นต้น

(5) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงาน หรือการมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ เป็นต้น

2) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่จะช่วยลดการเกิดความไม่พอใจของบุคลากร แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ โดยส่วนมากเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอจะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้วจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยนี้ประกอบด้วย 10 ประการ ได้แก่

(1) นโยบายและการบริหารขององค์การ (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ได้แก่ นโยบาย การควบคุม ดูแล กระบวนการทำงานแบบเป็นขั้นตอน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการวิธีการบริหารงานขององค์การ มีการแบ่งงานไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน และแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

(2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน มีการแบ่งงานตามความเหมาะสม ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานที่มีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การทำงานแบบมีพี่เลี้ยง และการมอบหมายงานด้วยความยุติธรรม เป็นต้น

(3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง การติดต่อสื่อสาร โดยการแสดงออกทางกายหรือวาจาที่แสดงถึงความรู้สึกที่ดีต่อกัน การทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจกัน การทำงานเป็นทีม เช่น ความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

(4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) หมายถึง การติดต่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกทางกายหรือวาจาที่แสดงถึงความรู้สึกที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความไวใจ ความเชื่อมั่น ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

(5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึง การติดต่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกทางกายหรือวาจาที่แสดงออกถึงความรู้สึกที่ดีต่อกัน การทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจกัน เช่น ความไวใจ ความเชื่อมั่น ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความเมตตาจากผู้ใต้บังคับบัญชา

(6) ตำแหน่งงาน (Status) คือ ตำแหน่งงานนั้น ๆ ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม โดยได้รับเกียรติ ศักดิ์ศรี และองค์การในความสัมพันธ์กับงาน เป็นต้น

(7) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงต่อการทำงานที่ทำได้ ความยั่งยืนในหน้าที่การงาน ความมั่นคงของภาพลักษณ์ที่ดี การมีชื่อเสียง หรือขนาดขององค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

(8) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือความรู้สึกไม่ดีซึ่งส่งผลจากการทำงาน หรือส่งผลต่อหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การดำรงชีวิตในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

(9) สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพของที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ กลิ่น บรรยากาศการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงลักษณะสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงานและเป็นสิ่งก่อกำเนิดความพึงพอใจในการทำงาน

(10) ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทนที่องค์การจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานให้องค์การ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบเงินเดือน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสม เป็นธรรม เป็นที่พอใจของบุคลากร นอกจากนี้ รวมไปถึงรางวัลที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์การ หรือผลตอบแทนอย่างใดอย่างหนึ่งที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือน ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ การประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน เงินช่วยค่าครองชีพ โบนัส เป็นต้น

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็น ปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการขององค์การ

4. ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

รัฐสภาแห่งราชอาณาจักรไทย เป็นสภานิติบัญญัติระดับชาติของประเทศไทย เป็นผู้ใช้อำนาจนิติบัญญัติอันเป็นส่วนหนึ่งของอำนาจอธิปไตยของปวงชนชาวไทยตามบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมเมื่อ พ.ศ. 2564 บัญญัติให้รัฐสภา ประกอบด้วย สภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภา โดยมีประธานสภาผู้แทนราษฎรเป็นประธานรัฐสภา และประธานวุฒิสภาเป็นรองประธานรัฐสภาโดยตำแหน่ง

รัฐสภาเป็นองค์กรตามรัฐธรรมนูญที่มีหน้าที่และอำนาจโดยเฉพาะในอันที่มีผลต่อการปกครองบ้านเมืองและการบริหารประเทศในหลายด้าน เช่น การรับทราบหรือให้ความเห็นชอบในการสืบราชสมบัติ การตรากฎหมาย การให้ความเห็นชอบหนังสือสัญญา การให้ความเห็นชอบในการประกาศสงคราม การเปิดอภิปรายทั่วไปเพื่อรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกรัฐสภา อันมีความสำคัญต่อประเทศเป็นอย่างมากจึงกำหนดการปฏิบัติหน้าที่ของรัฐสภาให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย และหลักนิติธรรม เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและความผาสุกของประชาชนโดยรวม ตามมาตรา 3 วรรคสอง

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของสภาผู้แทนราษฎรตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. 2554 มีอำนาจหน้าที่

1. สนับสนุนการตรากฎหมาย
2. สนับสนุนการควบคุมและการบริหารราชการแผ่นดิน
3. สนับสนุนการพิจารณาให้ความเห็นชอบ
4. สนับสนุนบทบาทภารกิจตามที่รัฐธรรมนูญ กฎหมาย และข้อบังคับการประชุม

สภากำหนด

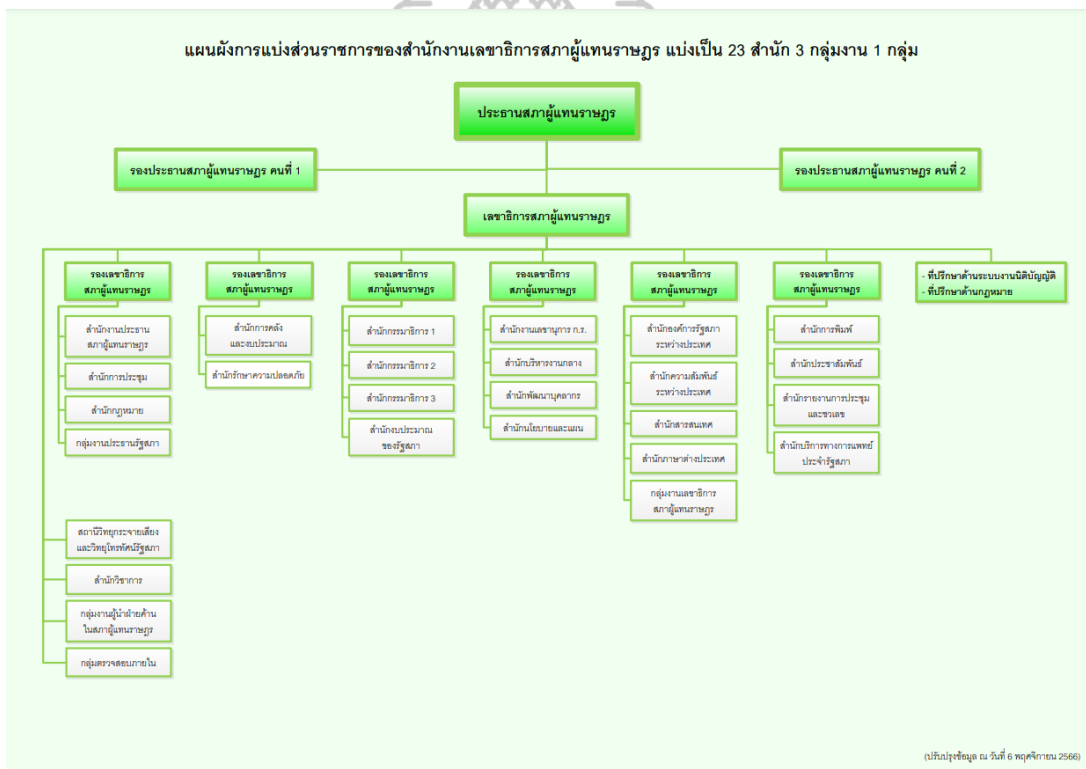
วิสัยทัศน์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ก้าวสู่การเป็น SMART Parliament

- พันธกิจ**
1. เสริมสร้างกระบวนการนิติบัญญัติให้คุณภาพและได้มาตรฐานสากล
 2. เสริมสร้างบทบาทและความร่วมมือในเวทีรัฐสภาอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ
 3. ส่งเสริมวัฒนธรรมทางการเมืองและการมีส่วนร่วมของประชาชนในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ค่านิยมองค์กร มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ ถือหลักพอเพียง

ทั้งนี้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีอำนาจหน้าที่ เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง รวมถึงมีหน้าที่ในการรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร และมีรองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการ อีกทั้งจะให้มีผู้ช่วยเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการก็ได้

โดยรองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และผู้ช่วยเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีอำนาจหน้าที่ตามที่เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรกำหนด หรือมอบหมาย และในปัจจุบันสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการแบ่งส่วนราชการภายในตามประกาศรัฐสภา เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในและการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2563 โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 23 สำนัก 3 กลุ่มงาน และ 1 กลุ่ม ดังที่แสดงในรายละเอียดตามภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 แผนผังการแบ่งราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สำนักรักษาความปลอดภัย เป็นหน่วยงานราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่เป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญในตำแหน่งตำรวจรัฐสภา ตามประกาศรัฐสภา เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายใน และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2563 มีการกำหนดแบ่งส่วนราชการงานภายในเป็น 5 กลุ่มงาน ได้แก่ 1) กลุ่มงานบริหารทั่วไป 2) กลุ่มงานอำนวยความสะดวก 3) กลุ่มงานเทคโนโลยีรักษาความปลอดภัย 4) กลุ่มงานรักษาความปลอดภัย และ 5) กลุ่มงานอาคารสถานที่ โดยกลุ่มงานที่มีตำรวจรัฐสภาปฏิบัติหน้าที่จะมีทั้งหมด 2 กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานเทคโนโลยีรักษาความปลอดภัย และกลุ่มงานรักษาความปลอดภัย ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1. กลุ่มงานเทคโนโลยีรักษาความปลอดภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

1.1 ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนาระบบการรักษาความปลอดภัย และวางแผนการนำเครื่องมือเทคโนโลยีมาใช้ในการรักษาความปลอดภัย

1.2 ดำเนินการควบคุมระบบเทคโนโลยีเกี่ยวกับการดูแล ฝ้าระวังแจ้งเหตุ และประสานเพื่อเหตุอันอาจเกิดความไม่สงบเรียบร้อยและไม่ปลอดภัยในบริเวณรัฐสภา

1.3 ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเชื่อมโยงระบบการสื่อสารของหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานให้เป็นไปตามนโยบาย กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ และระเบียบการรักษาความปลอดภัย

1.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดหา ควบคุม ดูแล บำรุงรักษา และซ่อมแซมอุปกรณ์ และเครื่องมือรักษาความปลอดภัยให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้สำหรับการรักษาความปลอดภัย

1.5 ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มงานรักษาความปลอดภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

2.1 ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบรัฐสภาว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยบริเวณรัฐสภา และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการอารักขาสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร คณะรัฐมนตรี อาคันตุกะจากต่างประเทศ บุคคลสำคัญ บุคคลในวงงานรัฐสภา ข้าราชการ ลูกจ้าง และบุคคลทั่วไปในบริเวณรัฐสภา

2.3 ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยในที่ประชุมรัฐสภา สภาผู้แทนราษฎร และวุฒิสภา ตามข้อบังคับการประชุมสภา

2.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจค้น สืบสวนสอบสวน และป้องกันการกระทำที่ฝ่าฝืนกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยในบริเวณรัฐสภา และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2.5 ศึกษา วิเคราะห์ และจัดระบบการจราจรในบริเวณรัฐสภา

2.6 ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปัจจุบันมีจำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาทั้งสิ้น 192 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มงาน ได้แก่ 1) กลุ่มงานเทคโนโลยีรักษาความปลอดภัย จำนวน 41 คน และ 2) กลุ่มงานรักษาความปลอดภัย จำนวน 151 คน โดยสามารถจำแนกรายละเอียด ดังตารางที่ 2.1 (คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา, 2556)

ตารางที่ 2.1 อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา

อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา				
ประเภท	ระดับ	ชาย	หญิง	จำนวน
กลุ่มงานรักษาความปลอดภัย		140	11	151
วิชาการ	ปฏิบัติการ	71	9	80
	อาวุโส	43	1	44
ทั่วไป	ชำนาญงาน	25	1	26
	ปฏิบัติงาน	1	-	1
กลุ่มงานเทคโนโลยีรักษาความปลอดภัย		33	8	41
วิชาการ	ปฏิบัติการ	16	8	24
	อาวุโส	10	-	10
ทั่วไป	ชำนาญงาน	7	-	7
	ปฏิบัติงาน	-	-	0
รวม		173	19	192

ที่มา : กลุ่มงานบริหารทั่วไป สำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, เมษายน 2566

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

ธัญรัช กันธิยะ (2557) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักบังคับคดีปกครอง สำนักงานศาลปกครอง จากการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร 2) หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนการทำงานกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร และ 3) หาแนวทางในการเพิ่มสมรรถนะบุคลากรในสำนักงานบังคับคดีปกครอง สำนักงานศาลปกครอง ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักงานบังคับคดีปกครอง สำนักงานศาลปกครอง จำนวน 60 คน โดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบปกติ และการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสำนักบังคับคดีปกครอง สำนักงานศาลปกครอง ที่มี อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในศาลปกครองมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ยกเว้น เพศ เนื่องจากเพศชายและหญิงมีความแตกต่างกันมากโดยเฉพาะเรื่องการทำงาน 2) ระดับปัจจัยสนับสนุนการทำงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักบังคับคดีปกครอง สำนักงานศาลปกครอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่า 1) ระดับการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ปัจจัยสนับสนุนในด้านกายยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร และ 3) แนวทางในการพัฒนา คือ มอบหมายงานที่ยากและการให้รางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงิน เป็นสิ่งที่จะช่วยเพิ่มแรงกระตุ้น และความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังควรลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น

อนุรักษ์ กระต่ายทอง (2561) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายใน บริษัทกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ จากการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายใน บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และปัจจัยด้านความรับผิดชอบ โดยการสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ จำนวน 49 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็น และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายใน บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

และปัจจัยแรงจูงใจของผู้ตรวจสอบภายใน บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของผู้ตรวจสอบกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะดิจิทัล

กณิชา ศิริศักดิ์ (2559) ได้ศึกษา เรื่อง องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัล โดยวิเคราะห์ สมรรถนะดิจิทัลของนิสิตคณะครุศาสตร์ และวิเคราะห์หลักสูตรวิชาชีพครูเกี่ยวกับการส่งเสริม สมรรถนะดิจิทัล การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลที่เหมาะสมสำหรับครู 2) เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะดิจิทัลของนิสิตคณะครุศาสตร์ 3) เพื่อวิเคราะห์ หลักสูตรวิชาชีพครูเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัล และ 4) เพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริม สมรรถนะดิจิทัลในหลักสูตรวิชาชีพครู ผลการศึกษาวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สมรรถนะดิจิทัลสำหรับครูสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้
 - 1) ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับสื่อและเทคโนโลยี 2) ทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล 3) การเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล 4) การผลิตสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล และ 5) จรรยาบรรณในการใช้สื่อ
2. นิสิตคณะครุศาสตร์มีสมรรถนะดิจิทัลในระดับมาก โดยนิสิตในกลุ่มสาขาวิชา เทคโนโลยีการศึกษา มีสมรรถนะดิจิทัลสูงกว่า นิสิตในกลุ่มสาขาที่มีการสอนวิชาที่ส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลเป็นรายวิชาบังคับเอก และกลุ่มสาขาวิชาที่ไม่มีการสอนรายวิชาที่ส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัล รายวิชาบังคับเอก ตามลำดับ
3. หลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิตมีการวางเป้าหมายการส่งเสริมให้นิสิตมีความสามารถทางเทคโนโลยีสารสนเทศ แต่มีรายวิชาที่ส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลไม่เพียงพอในหลายรายวิชาเอก ด้านสภาพการจัดการเรียนการสอนในคณะครุศาสตร์ มีการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนน้อย การสนับสนุนเกี่ยวกับสื่อและเทคโนโลยีมีไม่เพียงพอ การเรียนการสอนในรายวิชาวิชาชีพซึ่งเป็นวิชาบังคับและวิชาเอกที่มีการส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลมีเนื้อหาไม่เหมาะสมและมีจำนวนรายวิชาน้อย และมีการสอนเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการใช้สื่อในหลายรายวิชา ด้านสมรรถนะดิจิทัลของนิสิตคณะครุศาสตร์มีความหลากหลาย
4. แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลในหลักสูตรวิชาชีพครู ได้แก่ 1) เพิ่มรายวิชาครูซึ่งเป็นวิชาบังคับที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีเพิ่มเติม 2) ปรับเนื้อหาในรายวิชาครูซึ่งเป็นวิชาบังคับที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล 3) จัดกิจกรรมบังคับในหลักสูตร หรือนอกหลักสูตรเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัล 4) สร้างความร่วมมือระหว่างสาขาวิชาเพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของนิสิต 5) กระตุ้นให้อาจารย์เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับสื่อเทคโนโลยี

ปราโมท ถ่างกระโทก (2561) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของพยาบาลวิชาชีพไทย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของพยาบาลวิชาชีพไทย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้เชี่ยวชาญและพยาบาลผู้เชี่ยวชาญกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่ได้รับการเลือกแบบเจาะจง ตามคุณสมบัติที่กำหนดจำนวน 12 คน เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ 2) พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 13 แห่ง ได้จากการสุ่มหลายชั้นตอนจำนวน 300 คน เพื่อเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบกึ่งสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถามออนไลน์ จากการศึกษาผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลวิชาชีพไทย มีทั้งหมด 3 องค์ประกอบ 22 สมรรถนะ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านความรู้ มี 7 สมรรถนะ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.73-0.85 อยู่ในระดับมาก 2) องค์ประกอบด้านทักษะ มี 8 สมรรถนะ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.86-0.92 อยู่ในระดับมาก และ 3) องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ มี 7 สมรรถนะ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.85-0.91 อยู่ในระดับมาก

ศศิวิมล ม่วงกล่ำ (2562) ได้ศึกษา เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบด้านความสามารถทางดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี จากการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบด้านความสามารถทางดิจิทัลของครู และบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี 2) นำเสนอแนวทางส่งเสริมทางความสามารถทางดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี จำนวน 367 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.916 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิควิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยวิธีการหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉากด้วยวิธีแวนเดอร์เวท และวิเคราะห์เนื้อหา จากการศึกษาวิจัยพบว่า องค์ประกอบตัวชี้วัดด้านความสามารถทางดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี โดยวิธีการหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉากด้วยวิธีแวนเดอร์เวท มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมเทคโนโลยีดิจิทัล 2) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) การเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัล 4) การปฏิบัติตามกฎหมายเทคโนโลยีดิจิทัล 5) การสร้างเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัล และ 6) การขับเคลื่อนเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้นสามารถอธิบายได้ว่า องค์ประกอบด้านความสามารถทางดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี ได้ร้อยละ 77.098 และแนวทางการส่งเสริมความสามารถทางดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี ได้แก่ 1) การจัดอบรม เพื่อพัฒนาความสามารถทางดิจิทัลและกฎหมายเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษานำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน 2) การจัดตั้งกลุ่มเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) การสร้างแรงจูงใจในการ

พัฒนาความสามารถทางดิจิทัล และ 4) สร้างต้นแบบครูและบุคลากรทางการศึกษาในการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ณัฐรัตน์ ผดุงถิ่น (2564) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมและสุพรรณบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมและสุพรรณบุรี 2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมและสุพรรณบุรี 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจกับสมรรถนะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมและสุพรรณบุรี และ 4) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมและสุพรรณบุรี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมและสุพรรณบุรี จำนวน 352 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสมการถดถอยพหุคูณแบบคัดเลือกเข้า จากการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะดิจิทัลของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมิน รองมาคือ ด้านการใช้ทรัพยากรดิจิทัล ขณะที่ด้านการอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนมีสมรรถนะดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2) ปัจจัยแรงจูงใจของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ต่อมา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ขณะที่ด้านการให้รางวัลมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3) ปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะดิจิทัลของครู มีความสัมพันธ์โดยรวมทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r=0.78$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยแรงจูงใจ กับสมรรถนะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐมและสุพรรณบุรี มีความสัมพันธ์โดยรวมทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.63$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐมและสุพรรณบุรี โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 71.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยทัศนคติต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสามารถพยากรณ์สมรรถนะครูได้สูงสุด ในส่วนของปัจจัยแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสูงสุด

กรเอก กาญจนานาโกคิน และคณะ (2565) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ (จป.ว.) จากการศึกษาครั้ง

นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ (จป.ว.) 2) ทหาความสัมพันธ์การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย กับสมรรถนะเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ (จป.ว.) ใช้การวิจัยแบบผสมผสาน การวิจัยเชิงปริมาณผสมการวิจัยเชิงคุณภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวัดค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติอ้างอิงด้วยการตรวจสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Analysis) และสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ (จป.ว.) ประกอบด้วย การพัฒนาจากการปฏิบัติงาน การพัฒนาจากการฝึกอบรม การพัฒนาจากการสอนงาน และการพัฒนาจากสื่อออนไลน์ 2) การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะดิจิทัล เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ (จป.ว.) ในทุกด้าน ($R=0.716$) และ 3) ความมีอิทธิพลของการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล กับสมรรถนะดิจิทัลเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ (จป.ว.) ค่า ($R^2=0.568$)



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้รูปแบบการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีขั้นตอนการดำเนินการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา ซึ่งเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ สังกัดสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวนทั้งสิ้น 192 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา ซึ่งเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ สังกัดสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 128 คน โดยใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และกำหนดสัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% (เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2565) โดยการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ (0.05)

x^2 = ค่าไคสแควร์ที่ $df = 1$ และระดับความเชื่อมั่น 95% ($x^2 = 3.841$)

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด $p = 0.5$)

โดยใช้สูตรการคำนวณของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ดังนี้

$$n = \frac{x^2 N p (1 - p)}{e^2 (N - 1) + x^2 p (1 - p)}$$

$$n = \frac{3.841^2 \times 192 (0.5) (1 - 0.5)}{(0.05)^2 (192 - 1) + 3.841^2 \times (0.5) (1 - 0.5)}$$

$$n = 128.23$$

ดังนั้น ผู้ศึกษาวิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวนทั้งสิ้น 128 คน

1.3 ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

1.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- (1) เพศ
- (2) อายุ
- (3) ระดับการศึกษา
- (4) อายุราชการ
- (5) รายได้

2) ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน

- (1) ด้านความรู้
- (2) ด้านทักษะ
- (3) ด้านทัศนคติ
- (4) ด้านบุคลิกประจำตัว
- (5) ด้านแรงจูงใจ

1.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

- 1) การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล
 - (1) ด้านการเข้าใจดิจิทัล
 - (2) ด้านการใช้ดิจิทัล
 - (3) ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล
 - (4) ด้านการปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบคำถาม มีลักษณะเป็นคำถามแบบสำรวจรายการ (Check list) เกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ ด้านบุคลิกประจำตัว และด้านแรงจูงใจ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ได้แก่ ด้านการเข้าใจดิจิทัล ด้านการใช้ดิจิทัล ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล และด้านการปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล เป็นคำถามแบบเลือกตอบโดยใช้มาตรวัดแบบ Rating scale 5 ระดับ ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's scale) (ฉัญรัช กั้นฉิยะ, 2557, น.59)

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาวิจัยได้รวบรวมคะแนนทั้งหมดเพื่อหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้วยการอิงเกณฑ์ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้สูตรการคำนวณเพื่อหา ความกว้างของแต่ละช่วงหรืออันตรภาคชั้น ดังนี้ (วรรณดี แสงประทีปทอง, 2554)

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	4.20-5.00	คะแนน	หมายความว่า	มากที่สุด
ระดับคะแนน	3.40-4.19	คะแนน	หมายความว่า	มาก
ระดับคะแนน	2.60-3.39	คะแนน	หมายความว่า	ปานกลาง
ระดับคะแนน	1.80-2.59	คะแนน	หมายความว่า	น้อย
ระดับคะแนน	1.00-1.79	คะแนน	หมายความว่า	น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

3.2 การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตามที่กำหนดในกรอบและแนวความคิดในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.3 วิเคราะห์ข้อคำถาม เพื่อสร้างแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

3.4 นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

3.5 นำแบบสอบถามที่เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องแล้วนำไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

3.5.1 อาจารย์ ดร.พิชยา ชวากร อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

3.5.2 นางนทิตยา แก้วประทุม นักวิชาการคอมพิวเตอร์เชี่ยวชาญ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

3.5.3 อาจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เพียรพิทักษ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

3.6 ตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) เพื่อให้เกิดค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ของแต่ละข้อคำถาม โดยกำหนดระดับความสอดคล้องเป็น 3 ระดับ ตามเกณฑ์ดังนี้ +1 หมายถึง ข้อคำถามตรงและสอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจหรือไม่สามารถตัดสินได้ว่าข้อคำถามนั้นตรงและสอดคล้อง -1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นไม่ตรงและไม่สอดคล้อง และมีการกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (ปราโมทย์ ถ่างกระโทก, 2561, น. 40) ซึ่งแบบสอบถามทั้งฉบับได้ค่า IOC เท่ากับ 0.93 อยู่ในเกณฑ์ระดับดีมาก จึงถือว่าเครื่องมือนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้

3.7 นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลอง (Try out) ใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (ปราโมทย์ ถ่างกระโทก, 2561, น. 41) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.949 (ดังแสดงในภาคผนวก ฉ) ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัยได้

3.8 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้ศึกษาวิจัยขอหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 128 คน

4.3 ผู้ศึกษาวิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

5. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาวิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ บันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5.2 นำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรต้นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาศมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาศมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามเกณฑ์การแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 4.20-5.00 คะแนน หมายความว่า มากที่สุด

ระดับคะแนน 3.40-4.19 คะแนน หมายความว่า มาก

ระดับคะแนน 2.60-3.39 คะแนน หมายความว่า ปานกลาง

ระดับคะแนน 1.80-2.59 คะแนน หมายความว่า น้อย

ระดับคะแนน 1.00-1.79 คะแนน หมายความว่า น้อยที่สุด

5.3 นำเสนอข้อมูลเป็นข้อความบรรยาย

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติพื้นฐาน

6.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

6.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

6.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean) (\bar{X})

6.1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) (S.D.)

6.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

6.2.1 วิเคราะห์ค่าที (t - test) และความแตกต่างของตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

6.2.2 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เพื่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ได้ ดังนี้

- 1) r มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์ในระดับสูง
- 2) r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย
- 3) r มีค่าเป็น 0 แสดงถึงการไม่มีความสัมพันธ์เลย
- 4) r มีค่าเป็น + แสดงถึงความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวแปรหนึ่งมีค่าสูงตามไปด้วย)
- 5) r มีค่าเป็น - แสดงถึงความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าต่ำ อีกตัวแปรหนึ่งมีค่าต่ำตามไปด้วย)

และการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาระดับความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, น.144)

0.81-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.61-0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.41-0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

0.21-0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

0.00-0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผู้ศึกษาวิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา จำนวน 128 คน โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติในรูปแบบของตาราง และการพรรณนา ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ดังตารางที่ 4.1 - 4.5

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (จำแนกตามเพศ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (100.00)
เพศ		
ชาย	107	83.6
หญิง	21	16.4
รวม	128	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 128 คน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 83.6 และเพศหญิง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (จำแนกตามอายุ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (100.00)
อายุ		
20-30 ปี	18	14.1
31-40 ปี	50	39.1
41-50 ปี	47	36.7
51-60 ปี	13	10.2
รวม	128	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 128 คน เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 รองลงมาอายุ 41-50 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 และน้อยสุดอายุ 20-30 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 และช่วงอายุ 51-60 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (จำแนกตามระดับการศึกษา)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (100.00)
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	3.1
ปริญญาตรี	56	43.8
สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	68	53.1
รวม	128	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 128 คน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1 รองลงมาคือการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 และมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (จำแนกตามอายุราชการ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (100.00)
อายุราชการ		
น้อยกว่า 5 ปี	66	51.6
5-10 ปี	11	8.6
11-20 ปี	37	28.9
มากกว่า 20 ปี	14	10.9
รวม	128	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 128 คน เมื่อจำแนกตามอายุราชการ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็น

ร้อยละ 51.6 รองลงมา มีอายุราชการ 11-20 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 และอายุราชการมากกว่า 20 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 และอายุราชการ 5-10 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (จำแนกตามรายได้)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (100.00)
รายได้		
15,000 - 25,000 บาท	31	24.2
25,001 – 35,000 บาท	60	46.9
35,001 – 45,000 บาท	21	16.4
มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป	16	12.5
รวม	128	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 128 คน เมื่อจำแนกตามรายได้ พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 รองลงมา มีรายได้ 15,000 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 24.2 และมีรายได้ 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 และมีรายได้มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎร

ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่เป็นตัวแปรต้น ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ ด้านบุคลิกประจำตัว และด้านแรงจูงใจ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าเฉลี่ย (Mean) หาค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตารางที่ 4.6 – 4.11

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ภาพรวมรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน

องค์ประกอบของการพัฒนาสมรรถนะ	(\bar{X})	(S.D.)	แปลผล
1. ด้านความรู้	3.70	0.61	มาก
2. ด้านทักษะ	3.72	0.73	มาก
3. ด้านทัศนคติ	3.92	0.69	มาก
4. ด้านบุคลิกประจำตัว	3.94	0.69	มาก
5. ด้านแรงจูงใจ	3.46	0.79	ปานกลาง
รวม	3.75	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.6 ระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกประจำตัว อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.94 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 รองลงมาด้านทัศนคติ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.92 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 และด้านทักษะ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.72 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

0.73 และด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.70 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 และด้าน
แรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.46 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะ
การปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภา
ผู้แทนราษฎร ด้านความรู้

ด้านความรู้	ความถี่/ร้อยละ					(\bar{X})	(S.D.)	แปลผล
	5	4	3	2	1			
1. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ ในการเข้าถึงข้อมูลด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้ สอดคล้องกับลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	8 (6.3)	63 (49.2)	54 (2.3)	3 (2.3)	-	3.59	0.65	มาก
2. ท่านมีความรู้เรื่องกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำ ความผิดทางเทคโนโลยีดิจิทัล	15 (11.7)	52 (40.6)	55 (43.0)	6 (4.7)	-	3.59	0.76	มาก
3. ท่านสามารถปกป้องข้อมูล ส่วนบุคคลและความเป็น ส่วนตัวของตนเองได้	22 (17.2)	68 (53.1)	35 (27.3)	3 (2.3)	-	3.85	0.72	มาก
4. ท่านสามารถวิเคราะห์และ ประเมินความน่าเชื่อถือของ ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง กับเนื้อหาดิจิทัลได้	33 (25.8)	41 (32.0)	43 (33.6)	11 (8.6)	-	3.75	0.94	มาก
รวม						3.70	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า และระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านความรู้ ภาพรวม
อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและความเป็น
ส่วนตัวของตนเองได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 รองลงมา

ท่านสามารถวิเคราะห์และประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาดิจิทัลได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94 และท่านมีความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดทางเทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 และท่านมีความรู้ ความเข้าใจ ในการเข้าถึงข้อมูลด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะ การปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านทักษะ

ด้านทักษะ	ความถี่/ร้อยละ					(\bar{X})	(S.D.)	แปลผล
	5	4	3	2	1			
1. ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานและสื่อสารข้ามหน่วยงานได้	16 (12.5)	62 (48.4)	39 (30.5)	11 (8.6)	-	3.65	0.81	มาก
2. ท่านสามารถใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โปรแกรมพื้นฐาน เครื่องมือดิจิทัลพื้นฐาน เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	27 (21.1)	60 (46.9)	35 (27.3)	6 (4.7)	-	3.84	0.81	มาก
3. ท่านสามารถใช้เครื่องมือด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานด้านรักษาความปลอดภัย	17 (13.3)	67 (52.3)	34 (26.6)	10 (7.8)	-	3.71	0.80	มาก
4. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นพื้นฐานได้	21 (16.4)	56 (43.8)	38 (29.7)	13 (10.2)	-	3.66	0.87	มาก
รวม						3.72	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า และระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านทักษะ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โปรแกรมพื้นฐาน เครื่องมือดิจิทัลพื้นฐาน เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81 รองลงมาท่านสามารถใช้เครื่องมือด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานด้านรักษาความปลอดภัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 และท่านสามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นพื้นฐานได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87 และท่านสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานและสื่อสารข้ามหน่วยงานได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านทัศนคติ

ด้านทัศนคติ	ความถี่/ร้อยละ					(\bar{X})	(S.D.)	แปลผล
	5	4	3	2	1			
1. ท่านเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานได้	26 (20.3)	69 (53.9)	30 (23.4)	3 (2.3)	-	3.92	0.73	มาก
2. ท่านสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อต่อยอดและสร้างสรรค์นวัตกรรม หรือพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพได้	27 (21.1)	63 (49.2)	35 (27.3)	3 (2.3)	-	3.89	0.75	มาก
3. ท่านสามารถส่งเสริมให้ผู้รับบริการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ และเนื้อหาดิจิทัลด้านการรักษาความปลอดภัยได้	26 (20.3)	57 (44.5)	40 (31.3)	4 (3.1)	1 (0.8)	3.80	0.82	มาก
4. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	42 (32.8)	54 (42.2)	30 (23.4)	2 (1.6)	-	4.06	0.79	มาก
รวม						3.92	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านทัศนคติ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 รองลงมา ท่านเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 และท่านสามารถวิเคราะห์ ข้อมูลและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อต่อยอดและสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 และท่านสามารถส่งเสริมให้ผู้รับบริการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ และเนื้อหาดิจิทัลด้านการรักษาความปลอดภัยได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านบุคลิกประจำตัว

ด้านบุคลิกประจำตัว	ความถี่/ร้อยละ					\bar{X}	(S.D.)	แปลผล
	5	4	3	2	1			
1. ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้เป็นอย่างดี	20 (15.6)	66 (51.6)	40 (31.3)	2 (1.6)	-	3.81	0.71	มาก
2. ท่านให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล	40 (31.3)	52 (40.6)	34 (26.6)	2 (1.6)	-	4.02	0.80	มาก
3. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน	38 (29.7)	59 (46.1)	27 (21.1)	4 (3.1)	-	4.02	0.80	มาก
4. ท่านมีการติดต่อสื่อสารและประสานงานผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล	31 (24.2)	61 (47.7)	31 (24.2)	5 (3.9)	-	3.92	0.80	มาก
รวม						3.94	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านบุคลิกประจำตัว ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล และท่านมีความกระตือรือร้นที่จะนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 เท่ากัน รองลงมาท่านมีการติดต่อสื่อสารและประสานงานผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 และท่านสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านแรงจูงใจ

ด้านแรงจูงใจ	ความถี่/ร้อยละ					\bar{X}	(S.D.)	แปลผล
	5	4	3	2	1			
1. ท่านมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	19 (14.8)	43 (33.6)	46 (35.9)	18 (14.1)	2 (1.6)	3.46	0.96	ปานกลาง
2. ท่านได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	14 (10.9)	28 (21.9)	57 (44.5)	23 (18.0)	6 (4.7)	3.16	1.00	ปานกลาง
3. ท่านเห็นว่าควรนำความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาประกอบการพิจารณาในการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น	30 (23.4)	56 (43.8)	36 (28.1)	6 (4.7)	-	3.86	0.83	มาก
4. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการรักษาความปลอดภัย	21 (16.4)	38 (29.7)	40 (31.3)	24 (18.8)	5 (3.9)	3.36	1.09	ปานกลาง
รวม						3.46	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านแรงจูงใจ ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.46 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านเห็นว่าควรนำความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาประกอบการพิจารณาในการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83 รองลงมา ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.46 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.96 และท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการรักษาความปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.09 และท่านได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.16 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.00 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล ของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่เป็นตัวแปรตามได้แก่ การเข้าใจดิจิทัล การใช้ดิจิทัล การแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล และการปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าเฉลี่ย (Mean) หาค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตารางที่ 4.12 – 4.15

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ภาพรวมรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน

การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล	(\bar{X})	(S.D.)	แปลผล
1. ด้านการเข้าใจดิจิทัล	3.80	0.76	มาก
2. ด้านการใช้ดิจิทัล	3.80	0.78	มาก
3. ด้านการแก้ปัญหาด้วย เครื่องมือดิจิทัล	3.64	0.72	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล	(\bar{X})	(S.D.)	แปลผล
4. ด้านการปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล	4.01	0.73	มาก
รวม	3.81	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.12 การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 รองลงมาด้านการใช้ดิจิทัล และด้านการเข้าใจดิจิทัล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 และด้านการแก้ไขปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการเข้าใจดิจิทัล

ด้านการเข้าใจดิจิทัล	ความถี่/ร้อยละ					(\bar{X})	(S.D.)	แปลผล
	5	4	3	2	1			
1. ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลด้านดิจิทัลที่น่าเชื่อถือได้อย่างหลากหลาย	18 (14.1)	64 (50.0)	38 (29.7)	8 (6.3)	-	3.72	0.78	มาก
2. ท่านสามารถวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่อยู่บนสื่อดิจิทัลได้ว่าสิ่งใดเป็นข้อเท็จจริง สิ่งใดเป็นข้อคิดเห็น	32 (25.0)	52 (40.6)	35 (27.3)	9 (7.0)	-	3.84	0.89	มาก

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ด้านการเข้าใจดิจิทัล	ความถี่/ร้อยละ					(\bar{X})	(S.D.)	แปลผล
	5	4	3	2	1			
3. ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นช่องทางสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และปลอดภัย	29	53	43	3	-	3.84	0.80	มาก
	(22.7)	(41.1)	(33.6)	(2.3)				
รวม						3.80	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการเข้าใจดิจิทัล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่อยู่บนสื่อดิจิทัลได้ว่าสิ่งใดเป็นข้อเท็จจริงสิ่งใดเป็นข้อคิดเห็น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89 รองลงมา ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลด้านดิจิทัลที่น่าเชื่อถือได้อย่างหลากหลาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 และท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลด้านดิจิทัลที่น่าเชื่อถือได้อย่างหลากหลาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการใช้ดิจิทัล

ด้านการใช้ดิจิทัล	ความถี่/ร้อยละ					(\bar{X})	(S.D.)	แปลผล
	5	4	3	2	1			
1. ท่านสามารถใช้งานเครื่องมือทางดิจิทัลหรือเทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	25	52	50	1	-	3.79	0.76	มาก
	(19.5)	(40.6)	(39.1)	(0.8)				

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ด้านการใช้ดิจิทัล	ความถี่/ร้อยละ					(X̄)	(S.D.)	แปลผล
	5	4	3	2	1			
2. ท่านสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยได้	30 (23.4)	46 (35.9)	48 (37.5)	3 (2.3)	1 (0.8)	3.79	0.86	มาก
3. ท่านสามารถเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อสร้างความรู้ สร้างนวัตกรรมได้อย่างเหมาะสม	34 (26.6)	46 (35.9)	41 (32.0)	6 (4.7)	1 (0.8)	3.83	0.91	มาก
			รวม			3.80	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการใช้ดิจิทัล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อสร้างความรู้ สร้างนวัตกรรมได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91 รองลงมา ท่านสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86 และท่านสามารถใช้งานเครื่องมือทางดิจิทัลหรือเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะ
ด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ด้านการแก้ไขปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล

ด้านการแก้ไขปัญหาด้วย เครื่องมือดิจิทัล	ความถี่/ร้อยละ					(\bar{X})	(S.D.)	แปลผล
	5	4	3	2	1			
1. ท่านสามารถแก้ปัญหาคาร ใช้งานเครื่องมือดิจิทัลใน เบื้องต้นได้	18 (14.1)	54 (42.2)	43 (33.6)	13 (10.2)	-	3.60	0.85	มาก
2. ท่านสามารถประยุกต์ใช้ เครื่องมือดิจิทัลเพื่อแก้ปัญหาได้	19 (14.8)	46 (35.9)	57 (44.5)	6 (4.7)	-	3.61	0.80	มาก
3. ท่านสามารถเลือกใช้ เครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสมใน การแก้ปัญหตามความ ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ	18 (14.1)	60 (46.9)	45 (35.2)	5 (3.9)	-	3.71	0.76	มาก
รวม						3.64	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการแก้ไขปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัลภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสมในการแก้ปัญหตามความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 รองลงมา ท่านสามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อแก้ปัญหาได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 และท่านสามารถแก้ปัญหาคารใช้งานเครื่องมือดิจิทัลในเบื้องต้นได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะ
ด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ด้านการปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล

ด้านการปรับตัวสู่การ เปลี่ยนแปลงดิจิทัล	ความถี่/ร้อยละ					(\bar{X})	(S.D.)	แปลผล
	5	4	3	2	1			
1. ท่านสามารถปรับตัว จากการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีดิจิทัลได้	35 (27.3)	57 (44.5)	35 (27.3)	1 (0.8)	-	3.98	0.76	มาก
2. ท่านสามารถยอมรับ ความหลากหลายและ ความแตกต่างของสังคม และวัฒนธรรมดิจิทัลได้	47 (36.7)	50 (39.1)	30 (23.4)	1 (0.8)	-	4.12	0.79	มาก
3. ท่านสามารถแสวงหา ความรู้เพื่อพัฒนาทักษะ เกี่ยวกับเทคโนโลยี ดิจิทัลด้วยตนเองได้ อย่างสม่ำเสมอ	35 (27.3)	51 (39.8)	41 (32.0)	1 (0.8)	-	3.94	0.79	มาก
รวม						4.01	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัลภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถยอมรับความหลากหลายและความแตกต่างของสังคมและวัฒนธรรมดิจิทัลได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.12 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 รองลงมา ท่านสามารถปรับตัวจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัลได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 และท่านสามารถแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลด้วยตนเองได้อย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการพัฒนาสมรรถนะ ด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ผู้ศึกษาวิจัยได้ศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตามปัจจัยส่วนบุคคล ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว ด้วยการวิเคราะห์ค่าที (t - test) และความแตกต่างของตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ดังแสดงรายละเอียดตามตารางที่ 4.17 - 4.21

ตารางที่ 4.17 การศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ

เพศ	N	(\bar{X})	S.D.	t	Sig.
ชาย	107	3.77	0.69	-2.158	0.038
หญิง	21	4.05	0.51		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศที่ต่างกัน โดยใช้สถิติค่าที พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.038 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านเพศ มีการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 การศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ

แหล่งความแปรปรวน	อายุ				
	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	29.636	35	0.847	1.222	0.222
ภายในกลุ่ม	63.731	92	0.693		
รวม	93.367	127			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระหว่างการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กับปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุโดยใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.222 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านอายุที่แตกต่างกัน มีการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 การศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	ระดับการศึกษา				
	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	11.797	35	0.337	1.100	0.352
ภายในกลุ่ม	28.203	92	0.307		
รวม	40.000	127			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระหว่างการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กับปัจจัยส่วนบุคคล

ด้านระดับการศึกษา โดยใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.352 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 การศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุราชการ

แหล่งความแปรปรวน	อายุราชการ				
	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	33.165	35	0.948	0.693	0.889
ภายในกลุ่ม	125.827	92	1.368		
รวม	158.992	127			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระหว่างการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กับปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการโดยใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.889 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านอายุราชการที่แตกต่างกัน มีการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 การศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้

แหล่งความแปรปรวน	รายได้				
	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	30.208	35	0.863	0.968	0.529
ภายในกลุ่ม	82.010	92	0.891		
รวม	112.219	127			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระหว่างการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กับปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้โดยใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.529 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านรายได้ที่แตกต่างกัน มีการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ดังแสดงรายละเอียดตามตารางที่ 4.22-4.27

ตารางที่ 4.22 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวม

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล	ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน	การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล
ปัจจัยการพัฒนา	Pearson	1
สมรรถนะการ	Correlation	0.845**
ปฏิบัติงาน	Sig. (2-tailed)	128
N		

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนา สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกับการ พัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล		ปัจจัยการพัฒนา สมรรถนะการ ปฏิบัติงาน	การพัฒนาสมรรถนะ ด้านดิจิทัล
การพัฒนาสมรรถนะ ด้านดิจิทัล	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.845** 0.000 128	1 128
แปลผล		มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวม ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่าค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงมาก (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.845) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร (ด้านความรู้) กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร (ด้านความรู้) กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล		ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน (ด้านความรู้)	
		สมรรถนะการปฏิบัติงาน	การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล
ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน (ด้านความรู้)	Pearson Correlation	1	0.720**
	Sig. (2-tailed)	128	128
	N		
การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล	Pearson Correlation	0.720**	1
	Sig. (2-tailed)	128	128
	N		
แปลผล		มีความสัมพันธ์ในระดับสูง	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร (ด้านความรู้) กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่าค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร (ด้านความรู้) กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.720) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร (ด้านทักษะ) กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร (ด้านทักษะ) กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล		ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน (ด้านทักษะ)	
		สมรรถนะการปฏิบัติงาน	การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล
ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน (ด้านทักษะ)	Pearson Correlation	1	0.755**
	Sig. (2-tailed)	128	128
	N		
การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล	Pearson Correlation	0.755**	1
	Sig. (2-tailed)	128	128
	N		
แปลผล		มีความสัมพันธ์ในระดับสูง	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร (ด้านทักษะ) กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่าค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร (ด้านทักษะ) กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.755) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร (ด้านทัศนคติ) กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร (ด้านทัศนคติ) กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล		ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน (ด้านทัศนคติ)	
		สมรรถนะการปฏิบัติงาน	การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล
ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน (ด้านทัศนคติ)	Pearson Correlation	1	0.696**
	Sig. (2-tailed)	128	128
	N		
การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล	Pearson Correlation	0.696**	1
	Sig. (2-tailed)	128	128
	N		
แปลผล		มีความสัมพันธ์ในระดับสูง	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร (ด้านทัศนคติ) กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่าค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร (ด้านทัศนคติ) กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.696) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร (ด้านบุคลิกประจำตัว) กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร (ด้านบุคลิกประจำตัว) กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล		ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน (ด้านบุคลิกประจำตัว) การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล	
ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน (ด้านบุคลิกประจำตัว)	Pearson Correlation	1	0.804**
การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล	Sig. (2-tailed)	128	128
	N		
การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล	Pearson Correlation	0.804**	1
ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน (ด้านบุคลิกประจำตัว)	Sig. (2-tailed)	128	128
	N		
แปลผล	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (ด้านบุคลิกประจำตัว) กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (ด้านบุคลิกประจำตัว) กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงมาก (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.804) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร (ด้านแรงจูงใจ) กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร (ด้านแรงจูงใจ) กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล		ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน (ด้านแรงจูงใจ)	
		สมรรถนะการปฏิบัติงาน	การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล
ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะ (ด้านแรงจูงใจ)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 128	0.634** 128
การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.634** 128	1 128
แปลผล		มีความสัมพันธ์ในระดับสูง	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร (ด้านแรงจูงใจ) กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันพบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร (ด้านแรงจูงใจ) กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.634) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล ของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา จำนวน 128 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยใช้การวิเคราะห์ค่าที (t - test) ระหว่างการเปรียบเทียบตัวแปร 2 ตัว และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ของความแตกต่างของตัวแปรมากกว่า 2 ตัว และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) โดยสามารถสรุปผลการศึกษาวิจัยได้ ดังนี้

1. สรุปการศึกษาวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการศึกษาวิจัย

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 83.6 อยู่ระหว่างช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1 อายุราชการน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 และรายได้ 25,001-35,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9

1.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ผลการศึกษา พบว่า ระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกประจำตัว อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.94 รองลงมาด้านทัศนคติ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านทักษะ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.72 ด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.70 และด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.46 ตามลำดับ

1.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ผลการศึกษา พบว่า ระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 รองลงมาด้านการใช้ดิจิทัล และด้านการเข้าใจดิจิทัล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 และด้านการแก้ไขปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64 ตามลำดับ

1.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตารางที่ 5.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวแปร	สถิติที่ใช้วิเคราะห์	ค่าSig.	การทดสอบสมมติฐาน	
			ยอมรับ	ปฏิเสธ
1. เพศ	t-test	0.038	✓	
2. อายุ	One-Way ANOVA	0.222		✓
3. ระดับการศึกษา	One-Way ANOVA	0.352		✓
4. อายุราชการ	One-Way ANOVA	0.889		✓
5. รายได้	One-Way ANOVA	0.529		✓

การศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษา พบว่า

ด้านเพศ จากการวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าที พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.038 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านเพศ มีการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ด้านอายุ จากการวิเคราะห์โดยใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.222 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านอายุที่แตกต่างกัน มีการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านระดับการศึกษา จากการวิเคราะห์โดยใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.352 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านอายุราชการ จากการวิเคราะห์โดยใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.889 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านอายุราชการที่แตกต่างกัน มีการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านรายได้ จากการวิเคราะห์โดยใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.529 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านรายได้ที่แตกต่างกัน มีการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตารางที่ 5.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรกับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	สรุปผล	
		มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์
1. ด้านความรู้	0.720	✓	
2. ด้านทักษะ	0.755	✓	
3. ด้านทัศนคติ	0.696	✓	
4. ด้านบุคลิกประจำตัว	0.804	✓	
5. ด้านแรงจูงใจ	0.634	✓	
รวม	0.845	✓	

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการศึกษา พบว่า

โดยภาพรวม จากการวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงมาก (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.845) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความรู้ จากการวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร (ด้านความรู้) กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงมาก (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.720) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านทักษะ จากการวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร (ด้านทักษะ) กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงมาก (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.755) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านทัศนคติ จากการวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร (ด้านทัศนคติ) กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงมาก (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.696) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านบุคลิกประจำตัว จากการวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร (ด้านบุคลิกประจำตัว) กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงมาก (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.804) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านแรงจูงใจ จากการวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร (ด้านแรงจูงใจ) กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงมาก (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.634) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อภิปรายผล

2.1 ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจ รัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการศึกษา พบว่า ระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกประจำตัว ด้านทัศนคติ ด้านทักษะ และด้านความรู้ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องผลการศึกษาของ ปราโมทย์ ถ่างกระโทก (2561) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของพยาบาลวิชาชีพไทย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบด้านความรู้ มี 7 สมรรถนะ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.73-0.85 อยู่ในระดับมาก 2) องค์ประกอบด้านทักษะ มี 8 สมรรถนะ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.86-0.92 อยู่ในระดับมาก และ 3) องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ มี 7 สมรรถนะ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.85-0.91 อยู่ในระดับมาก ในส่วนของระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ที่อยู่ในระดับปานกลางมี 1 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการได้รับโอกาสรับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่และโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม การรักษาความปลอดภัยด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการรักษาความปลอดภัย ของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภานั้น มีการแยกส่วนรับผิดชอบในการทำงานที่ต่างกันออกไป จึงส่งผลให้อาจมีแรงจูงใจที่ต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland ที่อธิบายว่า แรงจูงใจหรือแรงขับภายในเป็นพฤติกรรมที่มุ่งสู่เป้าหมายและปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเอง ซึ่งการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรนั้นมีการแยกส่วนความรับผิดชอบที่ต่างกันออกไปแยกย่อย จึงทำให้มีแรงจูงใจที่แตกต่างกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Spencer และ Spencer (1993) อธิบายว่า แรงจูงใจเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่ซ่อนอยู่จึงเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยาก

2.2 ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่นำมาจากการศึกษาทบทวนกรอบสมรรถนะดิจิทัลที่ได้พัฒนาขึ้นมาจากหลากหลายหน่วยงาน อย่างสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ

และสังคมแห่งชาติไว้ 4 ด้าน ได้แก่ (สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) 1) การเข้าใจดิจิทัล (Digital Literacy) อย่างการเข้าถึง ค้นหา คัดกรอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ แบ่งปัน ติดตามข้อมูลและสารต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ปลอดภัย ไม่ละเมิดกฎหมาย 2) การใช้ดิจิทัล (Digital Skill/ICT Skill) ในการใช้เครื่องมือ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ด้านดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานได้มากขึ้น 3) การแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล (Problem Solving with Digital tools) เพื่อให้สามารถตัดสินใจใช้เครื่องได้อย่างเหมาะสม สร้างสรรค์ และสามารถปรับปรุงพัฒนาสมรรถนะตนเองได้ และ 4) การปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล (Adaptive Digital Transformation) เพื่อให้สามารถเอาตัวรอดในยุคปัจจุบัน ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเปลี่ยนแปลงชีวิตในทางที่ดีขึ้น และสามารถพัฒนาตนเองได้ จากการศึกษาวิจัย ผลการศึกษา พบว่า ระดับปัจจัยการพัฒนาศมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล ด้านการเข้าใจดิจิทัล ด้านการใช้ดิจิทัล และด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับยุคปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทมากขึ้น ส่งผลให้ทุกคนต้องมีการพัฒนาศมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) เพื่อใช้ในการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง และการประกอบอาชีพได้ในอนาคต (วิชัยและมรุต, 2561)

2.3 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการพัฒนาศมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการพัฒนาศมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กร ผู้ศึกษาวิจัยมีข้อสังเกตว่า เนื่องด้วยจำนวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีจำนวนเพศชายมีมากกว่าเพศหญิง และมีการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นลักษณะการปฏิบัติงานและอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรือแม้กระทั่งงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาเพศหญิงส่วนมาก จะปฏิบัติหน้าที่ด้านการคัดกรองบุคคลภายนอกและด้านเอกสาร และมีส่วนน้อยที่จะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลในการรักษาความปลอดภัย แต่ในส่วนของผู้ที่ตำรวจรัฐสภาเพศชายนั้นจะได้รับมอบหมายงานที่มีความเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีรักษาความปลอดภัยมากกว่า อย่างเช่น การควบคุมระบบกล้องโทรทัศน์วงจรปิด (CCTV) การคัดกรองบุคคลและสัมภาระโดยใช้เครื่องสแกนวัตถุโลหะแบบสายพานและแบบเดินผ่าน การใช้ระบบการเข้า-ออกอัตโนมัติ (Access Control) และการควบคุมระบบนิรภัยและดับเพลิง เป็นต้น

เหตุผลอีกประการหนึ่งที่อาจมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้านเพศที่มีความแตกต่างกัน จากข้อเท็จจริงที่มีจำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาเพศชายที่มีจำนวนมาก และจากการได้รับมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาเพศชายที่หลากหลายกว่าเพศหญิง ส่งผลให้มีการแข่งขันในการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาในเพศชายมากกว่าเพศหญิง เพื่อแข่งขันกันให้ได้รับมอบหมายงานตามสายงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านเทคโนโลยีรักษาความปลอดภัย เพราะมีจำนวนจำกัดในแต่ละสายงาน และเนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาเพศชายต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ช่วงเวลากลางคืนในการรักษาความปลอดภัยบริเวณโดยรอบอาคารรัฐสภา จึงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาเพศชายได้รับมอบหมายงานที่มีความเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีรักษาความปลอดภัยมากกว่าเพศหญิง

จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่า องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ การกิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา และเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาเพศหญิงได้ปฏิบัติภารกิจมีความเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีรักษาความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาเพศหญิงเองและก่อให้เกิดความเท่าเทียมทางเพศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา ไม่ว่าจะเป็นการมอบหมายงานที่เกี่ยวข้องด้านเทคโนโลยีรักษาความปลอดภัยทั้งชาย-หญิง ตามภารกิจอย่างเท่าเทียมกัน และเปิดโอกาสในการทำงานให้เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาได้ปฏิบัติงานได้ทุกงานโดยไม่แยกเพศ

ทั้งนี้ อาจเริ่มจากการดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตาม ปิงบประมาณ 2566-2570 ที่มุ่งเน้นการผลักดันให้เกิดความรู้ แนวคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความเข้าใจ และคิดวิเคราะห์แนวทางการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานเป็นประจำสม่ำเสมอ รวมถึงการเรียนรู้ในการใช้ดิจิทัลขั้นพื้นฐานให้เกิดเป็นทักษะที่สามารถปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ในทุกสถานการณ์ตามสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งขับเคลื่อนและปรับกระบวนการทัศน์ด้านดิจิทัลให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา เพื่อขยายแนวคิดและส่งเสริมให้นำนวัตกรรมมาใช้ปรับปรุงกระบวนการงานต่าง ๆ ภายในองค์กร และสามารถพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาเพื่อรองรับการปฏิบัติงานให้ยืดหยุ่นเป็นไปตามบริบทต่าง ๆ และส่งเสริมให้นำนวัตกรรมมาใช้ปรับปรุงกระบวนการงานต่าง ๆ ภายในองค์กร และมีการประเมินผลการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา เพื่อทบทวนผลการดำเนินงานการพัฒนาทักษะดิจิทัลแล้วนำเอาผลการประเมินทักษะด้านดิจิทัลไปสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการประกอบการจัดทำโครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา รวมถึงการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อการประเมินผลให้เกิดความชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยจัดให้มีการสำรวจ

ความต้องการในการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา ผ่านระบบแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อนำมาประกอบการจัดทำแผนการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ตรงกับความต้องการและมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นโปรแกรมประยุกต์และเทคโนโลยีรักษาความปลอดภัย และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม แล้วจึงนำมาประมวลหาค่าหัวข้อที่มีผู้นิยมเลือกมากที่สุด ตามลำดับที่มีผู้ต้องการฝึกอบรมมากที่สุด และมีการประเมินทักษะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา เพื่อใช้ในการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลต่อไป

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภากับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภากับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านกับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกประจำตัว ด้านทักษะ ด้านความรู้ ด้านทัศนคติ และด้านแรงจูงใจ ตามลำดับ สอดคล้องกับนิยามของ Spencer and Spencer ที่อธิบายไว้ว่า คุณลักษณะที่กำหนดคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับผลการปฏิบัติงาน และทำให้บุคคลนั้นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ ปราโมทย์ ถ่างกระโทก (2561) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของพยาบาลวิชาชีพไทย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลวิชาชีพไทย มีทั้งหมด 3 องค์ประกอบ 22 สมรรถนะ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านความรู้ มี 7 สมรรถนะ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.73-0.85 อยู่ในระดับมาก 2) องค์ประกอบด้านทักษะ มี 8 สมรรถนะ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.86-0.92 อยู่ในระดับมาก และ 3) องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ มี 7 สมรรถนะ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.85-0.91 อยู่ในระดับมาก

ดังนั้นจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ผู้ศึกษาวิจัยจึงขอเสนอแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1. ด้านความรู้ ในการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล (ด้านความรู้) ที่เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจไม่ว่าจะเป็น การเข้าถึงข้อมูล การปกป้องข้อมูล กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกระทำ ความผิดทางเทคโนโลยีดิจิทัล ความสามารถในการวิเคราะห์และประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล

สารสนเทศ ให้มีการทบทวนความรู้ ความเข้าใจ จากการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล ประจำปีอยู่เสมอ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาสามารถรักษาระดับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของตนเองอยู่เสมอ เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว

2. ด้านทักษะ ในการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล (ด้านทักษะ) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ที่มีการอัปเดตอยู่ตลอดเวลา เช่น โปรแกรม อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ รวมถึงเครื่องมือที่ใช้ในการรักษาความปลอดภัย เป็นต้น การเรียนรู้ที่จะพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาจึงต้องมีความต่อเนื่องเพื่อให้รู้เท่าทันการพัฒนาของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลนั้น ๆ ได้อย่างเข้าใจ และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถนำเอามาพัฒนางานได้ตามกระแสของเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาอยู่อย่างสม่ำเสมอ

3. ด้านทัศนคติ ในการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล (ด้านทัศนคติ) ด้วยความเชื่อมั่นในศักยภาพตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูล การใช้เทคโนโลยี ที่สามารถส่งเสริมและต่อยอดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และการรักษาความปลอดภัยด้วยเทคโนโลยี การยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจสอดคล้องกับสมรรถนะด้านดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงไว ส่งผลให้มีการพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ ผู้ศึกษาวิจัยจึงมีข้อเสนอว่า การจัดฝึกอบรมความรู้ ทักษะการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล การมอบหมายงานใหม่ ๆ การสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านดิจิทัล ฯลฯ จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภามีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและก่อให้เกิดการพัฒนางานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านบุคลิกประจำตัว ในการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล (ด้านบุคลิกประจำตัว) ในด้านนี้เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ซึ่งเป็นปัจจัยภายในที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ยาก ส่งผลให้เกิดความมั่นใจในตัวเองและแสดงถึงสมรรถนะเรื่องของการรับความรู้ใหม่อาจมีความยากขึ้น อาจทำให้การร่วมงานกับผู้อื่นที่มีศักยภาพต่างกันทำงานร่วมกันค่อนข้างเนื่องจากมีความรู้ความเข้าใจต่างกัน และอาจเกิดความมั่นใจในตนเองมากเกินไปจนไม่ได้รับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะใหม่ ๆ จากผู้อื่น อาจก่อให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานได้ ผู้ศึกษาวิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่า ให้ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานใหม่ ๆ และส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองด้วยการทำงานเป็นทีมเพื่อให้สามารถพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลแก่ตนเอง และผู้ร่วมงานอื่นได้พัฒนางาน เพราะด้านทัศนคติเป็นปัจจัยภายในที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ยากจึงต้องค่อย ๆ เรียนรู้และปรับตัว

5. ด้านแรงจูงใจ ในการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล (ด้านแรงจูงใจ) เป็นด้านที่แสดงถึงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย และการปรับปรุงวิธีการทำงาน การมอบหมายงานใหม่ ๆ การฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล การมีส่วนร่วมในการพัฒนางานด้านเทคโนโลยีรักษาความปลอดภัย ผู้ศึกษาวิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่า การเพิ่มแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาให้มากขึ้น ควรนำมาใช้ในการทำโครงการเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม หรือการนำมาประกอบการ

พิจารณาในการเลื่อนขั้นที่สูงขึ้น โดยมีตัวชี้วัดประเมินผล เพื่อเป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล และก่อให้เกิดการพัฒนางานตามเป้าหมายและประสบความสำเร็จ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดังนี้

1. องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรทั้งเพศชายและเพศหญิงอย่างเท่าเทียมกัน โดยการมอบหมายหน้าที่ที่ต้องใช้เทคโนโลยีในการรักษาความปลอดภัยอย่างเท่าเทียมกัน และให้โอกาสในการทำงานให้เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาได้ปฏิบัติงานได้ทุกงานโดยไม่แยกเพศ

2. องค์กรควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้มีการฝึกอบรมทักษะ ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ และพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของตนเองอย่างสม่ำเสมอ และมีการประเมินผลสมรรถนะด้านดิจิทัลประจำปี เพื่อสามารถพัฒนาต่อยอดและสามารถนำเอาความรู้ ความสามารถที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนางานที่ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3. องค์กรควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ ด้านบุคลิกประจำตัว และด้านแรงจูงใจ เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรต่อไป

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เพื่อให้การศึกษาวิจัยมีข้อมูลที่สมบูรณ์มากขึ้น

2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักรักษาความปลอดภัย สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาทั้ง 2 สังกัด คือ สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้การศึกษาวิจัยเกิดความสมบูรณ์มากขึ้น



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บรรณานุกรม

- กณิษฐา ศิริศักดิ์. (2559). การวิจัยหลักสูตรวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- กรเอก กาญจนโกศล และคณะ. (2565). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ (จป.ว). มูลนิธิธรรมภาณีวัฒน์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. (2563). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เฉลิมพล ศรีหงส์. (2565). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐรัตน์ ผดุงถิ่น. (2564). ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐมและสุพรรณบุรี. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทศพร ไชยชนะ. (2555). ความเข้าใจในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พุทธศักราช 2552 ของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักรักษาความปลอดภัยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยทองสุข.
- ธัญรัช กัญธิยะ. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักบังคับคดีปกครองสำนักงานศาลปกครอง. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ประกาศรัฐสภา. (2563). การแบ่งส่วนราชการภายใน และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2563. กรุงเทพฯ.
- ปราโมทย์ ถ่างกระโทก. (2561). การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของพยาบาลวิชาชีพไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์. (2555). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. จันทบุรี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : เจริญผล
- พิทยา บวรวัฒนา. (2547). ทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์. เอกสารการสอนชุดวิชา หลักและวิธีการศึกษาทางรัฐประศาสนศาสตร์ หน่วยที่ 5. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4).
ชลบุรี : มนตรี.
- รัฐสภาไทย. (ออนไลน์). *หน้าที่และอำนาจของรัฐสภาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. เข้าถึงจาก <https://web.parliament.go.th/>. สืบค้นเมื่อ 11 สิงหาคม 2566
- วรรณดี แสงประทีปทอง. (2554). *การสร้างเครื่องมือวิจัย*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิชัย วงใหญ่ และ มารุต พัฒนา. (2564). *สมรรถนะดิจิทัล Digital Competency*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช , กรุงเทพฯ.
- ศศิวิมล ม่วงกล้า. (2562). *การวิเคราะห์องค์ประกอบด้านความสามารถทางดิจิทัลของครู และบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริบุญ รุ่งหิรัญ. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, ปทุมธานี.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2541). *ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *กรอบสมรรถนะด้านดิจิทัล สำหรับพลเมืองไทย*, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). *นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม*, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2563). *คู่มือการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ. ศ. 2563*, กรุงเทพฯ.
- _____. (2563). *แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. กรุงเทพฯ.
- _____. (2560). *แผนผังการแบ่งราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*. เข้าถึงจาก <https://www.parliament.go.th/>. สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2566.
- _____. (2559). *อำนาจหน้าที่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์*. เข้าถึงจาก <https://www.parliament.go.th/>. สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2566
- สุรางค์ โค้วตระกูล. (2548). *จิตวิทยาการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อนุรักษ์ กระจ่างทอง. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายใน บริษัทกลุ่ม
ธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1. อาจารย์ ดร.พิชยา ชวากร | อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 2. นางนทียา แก้วประทุม | นักวิชาการคอมพิวเตอร์เชี่ยวชาญ
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร |
| 3. อาจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เพียรพิทักษ์ | อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี |





ภาคผนวก ข

หนังสือเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๑๙๕๕

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.พิชยา ขวากร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวณภาสุ เขียววัน นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นพพล อัครชาติ ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๙-๓๙๔-๕๒๔๑

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๑๖๕๕



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณนทยา แก้วประทุม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวณภาสุ เขียววัน นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นพพล อคฺษาด ไร่ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๙-๓๙๙-๕๒๔๑

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๑๙๕๕



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เพียรพิทักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวณภาสุ เขียววัน นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นพพดล อัครชาติ ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๙-๓๙๙-๕๒๕๑

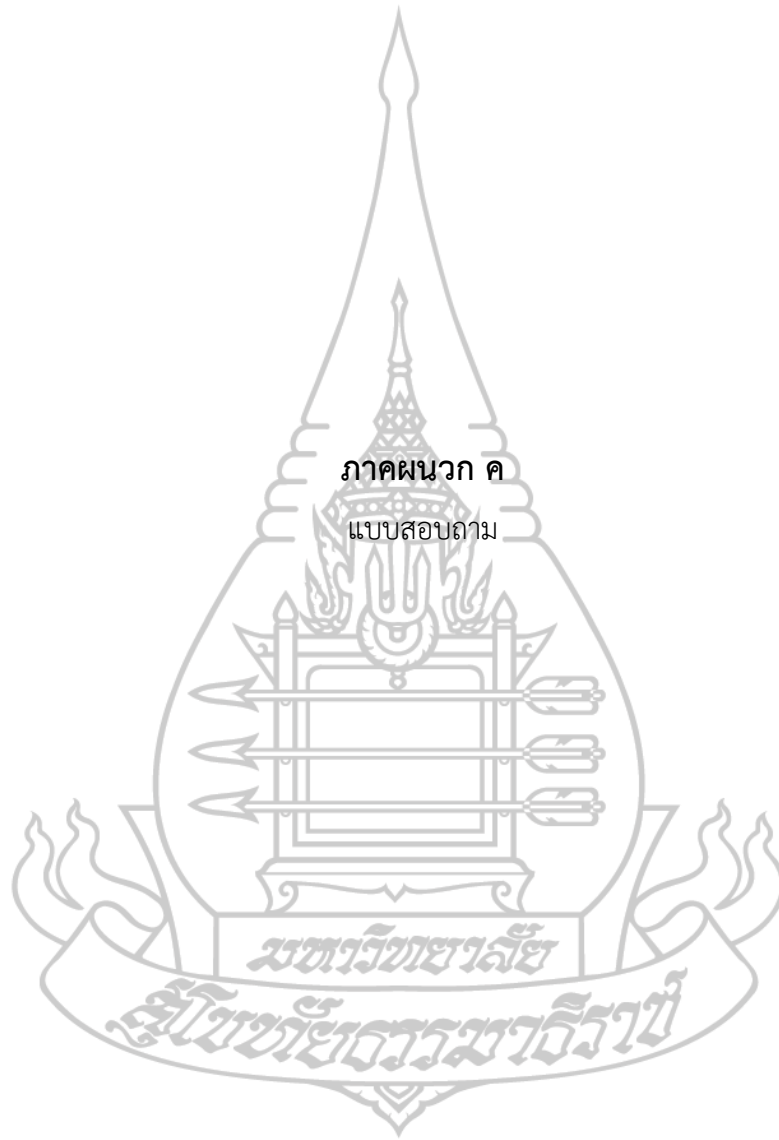
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัย

ศรีนครัยศวรมาลีราช

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
รัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้อยู่ในขั้นตอนการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 4 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น โดยการแปลผลจะเสนอในภาพรวม ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์

นางสาวณภาสุ เขียววัน

คณะวิทยาการจัดการ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

- 1) ชาย
 2) หญิง

2. อายุ

- 1) 20-30 ปี 2) 31-40 ปี
 3) 41-50 ปี 4) 51-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี
 3) ปริญญาโท 4) ปริญญาเอก

4. อายุราชการ

- 1) น้อยกว่า 5 ปี 2) 5-10 ปี
 3) 11-20 ปี 4) มากกว่า 20 ปี

5. รายได้

- 1) 15,000 - 25,000 บาท 2) 25,001 - 35,000 บาท
 3) 35,001 - 45,000 บาท 4) มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ที่ตรงกับคำตอบของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง สมรรถนะที่มีต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาอยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง สมรรถนะที่มีต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาอยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง สมรรถนะที่มีต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาอยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง สมรรถนะที่มีต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาอยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง สมรรถนะที่มีต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านความรู้						
1	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ ในการเข้าถึงข้อมูลด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
2	ท่านมีความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกระทำ ความผิดทางเทคโนโลยีดิจิทัล					
3	ท่านสามารถปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัวของตนเองได้					
4	ท่านสามารถ วิเคราะห์และประเมิน ความน่าเชื่อถือของข้อมูล สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาดิจิทัลได้					
ด้านทักษะ						
1	ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานและสื่อสารข้ามหน่วยงานได้					
2	ท่านสามารถใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โปรแกรมพื้นฐาน เครื่องมือดิจิทัลพื้นฐาน เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					

ข้อ	ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับ				
		5	4	3	2	1
3	ท่านสามารถใช้เครื่องมือด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานด้านรักษาความปลอดภัย					
4	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นพื้นฐานได้					
ด้านทัศนคติ						
1	ท่านเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานได้					
2	ท่านสามารถวิเคราะห์ ข้อมูลและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อต่อยอดและสร้างสรรค์นวัตกรรม หรือพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพได้					
3	ท่านสามารถส่งเสริมให้ผู้รับบริการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ และเนื้อหาดิจิทัลด้านการรักษาความปลอดภัยได้					
4	ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล					
ด้านบุคลิกประจำตัว						
1	ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้เป็นอย่างดี					
2	ท่านให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล					
3	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน					
4	ท่านมีการติดต่อสื่อสารและประสานงานผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล					
ด้านแรงจูงใจ						
1	ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล					
2	ท่านได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล					
3	ท่านเห็นว่าควรนำความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาประกอบการพิจารณาในการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น					

ข้อ	ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับ				
		5	4	3	2	1
4	ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการรักษาความปลอดภัย					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
รัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดและทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับคำตอบของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลอยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลอยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล	ระดับ				
		5	4	3	2	1
การเข้าใจดิจิทัล						
1	ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลด้านดิจิทัลที่น่าเชื่อถือได้อย่างหลากหลาย					
2	ท่านสามารถวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่อยู่บนสื่อดิจิทัลได้ว่าสิ่งใดเป็นข้อเท็จจริง สิ่งใดเป็นข้อคิดเห็น					
3	ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นช่องทางสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมและปลอดภัย					
การใช้ดิจิทัล						
1	ท่านสามารถใช้งานเครื่องมือทางดิจิทัลหรือเทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					

ข้อ	การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล	ระดับ				
		5	4	3	2	1
2	ท่านสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยได้					
3	ท่านสามารถเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัล เพื่อสร้างความรู้ สร้างนวัตกรรม ได้อย่างเหมาะสม					
การแก้ไขปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล						
1	ท่านสามารถแก้ปัญหการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลในเบื้องต้นได้					
2	ท่านสามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อแก้ปัญหาได้					
3	ท่านสามารถเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาตามความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ					
การปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล						
1	ท่านสามารถปรับตัวจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัลได้					
2	ท่านสามารถยอมรับความหลากหลายและความแตกต่างของสังคมและวัฒนธรรมดิจิทัลได้					
3	ท่านสามารถแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลด้วยตนเองได้อย่างสม่ำเสมอ					

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล

.....

.....

.....



ภาคผนวก ง

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม
(Index of Item Objective Congruence : IOC)

ร่างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามนี้อยู่ในขั้นตอนการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 4 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล

ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง

- 1) ให้ +1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
- 2) ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
- 3) ให้ -1 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้น ๆ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวณภาสุ เทียววัน

คณะวิทยาการจัดการ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวข้องกับสถานภาพผู้ตอบเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
1.	เพศ <input type="checkbox"/> 1) ชาย <input type="checkbox"/> 2) หญิง	+1	+1	+1	
2.	อายุ <input type="checkbox"/> 1) 20-30 ปี <input type="checkbox"/> 2) 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 3) 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 4) 51-60 ปี	+1	+1	+1	
3.	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2) ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 3) ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 4) ปริญญาเอก	+1	+1	+1	
4.	อายุราชการ <input type="checkbox"/> 1) น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 2) 5-10 ปี <input type="checkbox"/> 3) 11-20 ปี <input type="checkbox"/> 4) มากกว่า 20 ปี	+1	+1	+1	
5.	รายได้ <input type="checkbox"/> 1) 15,000 - 25,000 บาท <input type="checkbox"/> 2) 25,001 - 35,000 บาท <input type="checkbox"/> 3) 35,001 - 45,000 บาท <input type="checkbox"/> 4) มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป	+1	+1	+1	

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่เป็น
เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร**

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดและทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับคำตอบของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง สมรรถนะที่มีต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาอยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง สมรรถนะที่มีต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาอยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง สมรรถนะที่มีต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาอยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง สมรรถนะที่มีต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาอยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง สมรรถนะที่มีต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
ด้านความรู้					
1	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ ในการเข้าถึงข้อมูลด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	ใช้ได้
2	ท่านมีความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกระทำ ความผิดทางเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	ใช้ได้
3	ท่านมีความรู้ความเข้าใจว่า ข้อมูลใดสามารถเปิดเผยได้ ข้อมูลใดไม่สามารถเปิดเผยได้	+1	0	+1	ใช้ได้
4	ท่านสามารถ ประเมิน วิเคราะห์ ความน่าเชื่อถือของ ข้อมูล สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาดิจิทัลได้	+1	+1	+1	ใช้ได้
ด้านทักษะ					
1	ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานและสื่อสารข้ามหน่วยงานได้	+1	+1	+1	ใช้ได้
2	ท่านสามารถใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โปรแกรมพื้นฐาน เครื่องมือดิจิทัลพื้นฐาน เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
3	ท่านสามารถใช้เครื่องมือด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานด้านรักษาความปลอดภัยได้	+1	+1	+1	ใช้ได้
4	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นพื้นฐานได้	+1	+1	+1	ใช้ได้
ด้านทัศนคติ					
1	ท่านเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	ใช้ได้
2	ท่านเชื่อมั่นว่าท่านสามารถวิเคราะห์ ใช้ข้อมูลเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อต่อยอดและสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพได้	+1	0	+1	ใช้ได้
3	ท่านสามารถส่งเสริมให้ผู้รับบริการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ และเนื้อหาดิจิทัลด้านการรักษาความปลอดภัยได้	+1	+1	+1	ใช้ได้
4	ท่านมีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	+1	0	+1	ใช้ได้
ด้านบุคลิกประจำตัว					
1	ท่านมีความถนัดในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	+1	0	+1	ใช้ได้
2	ท่านให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	ใช้ได้
3	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน	+1	+1	+1	ใช้ได้
4	ท่านมีการติดต่อสื่อสารและประสานงานผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	ใช้ได้
ด้านแรงจูงใจ					
1	ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	ใช้ได้
2	ท่านได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
3	การมีความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็น คุณสมบัติประกอบการพิจารณาในการเลื่อนระดับให้ สูงขึ้น	+1	+1	+1	ใช้ได้
4	ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบสารสนเทศดิจิทัลที่ เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย	+1	+1	+1	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
รัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดและทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับคำตอบของท่าน
มากที่สุด

- 5 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
การเข้าใจดิจิทัล					
1	ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลด้านดิจิทัลได้อย่างหลากหลาย มีความน่าเชื่อถือได้	+1	0	+1	ใช้ได้
2	ท่านสามารถสรุปใจความสำคัญ แยกแยะข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็น จากข้อมูลสารสนเทศด้านดิจิทัลที่ได้รับจาก ช่องทางสื่อสารต่าง ๆ ได้	+1	0	+1	ใช้ได้

ข้อ	การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
3	ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นช่องทางสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ปลอดภัย	+1	+1	+1	ใช้ได้
การใช้ดิจิทัล					
1	ท่านสามารถใช้งานเครื่องมือทางดิจิทัลหรือเทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับการปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	ใช้ได้
2	ท่านสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยได้	+1	+1	+1	ใช้ได้
3	ท่านสามารถเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัล เพื่อสร้างความรู้ สร้างนวัตกรรม ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	ใช้ได้
การแก้ไขปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล					
1	ท่านสามารถแก้ปัญหการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้	+1	+1	+1	ใช้ได้
2	ท่านสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อแก้ปัญหาได้	+1	0	+1	ใช้ได้
3	ท่านสามารถเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสมในการแก้ปัญหตามความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	ใช้ได้
การปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล					
1	ท่านสามารถปรับตัวจากเทคโนโลยีดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงได้	+1	+1	+1	ใช้ได้
2	ท่านมีสามารถยอมรับความหลากหลายของเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี สังคมและวัฒนธรรมได้	+1	+1	+1	ใช้ได้
3	ท่านสามารถแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาทักษะ เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลด้วยตนเองได้อย่างสม่ำเสมอ	+1	0	+1	ใช้ได้

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้
ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล

.....

.....

.....





ภาคผนวก จ

หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ น๑๐๕



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๕ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวณภาสุ เขียววัน นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล ของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพล อัครชาติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตจากท่านให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม โปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๙-๓๙๔-๕๒๔๑

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๖-๕๐๔๘๑๘๑-๖
โทรสาร. ๐๖-๕๐๓๓๖๑๒



ภาคผนวก ฉ

การหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม
(Reliability)

Case Processing Summary

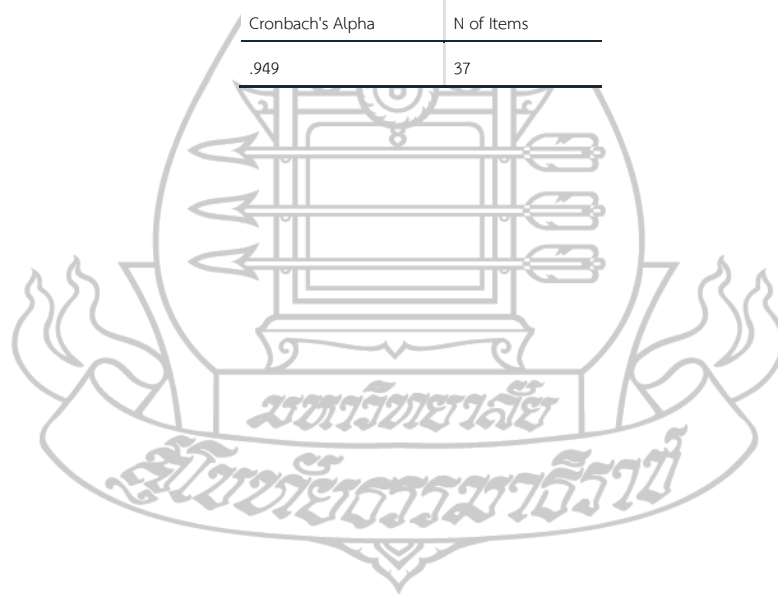
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	37



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาวณภาสุ เขียววัน
วัน เดือน ปี เกิด	12 สิงหาคม พ.ศ. 2537
สถานที่เกิด	จังหวัดตาก
ที่อยู่ปัจจุบัน	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประวัติการทำงาน	เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา

