

การพัฒนาบุคลากรในด้านเทคโนโลยีของบุคลากรวัย Generation X ให้มีประสิทธิภาพ ในการทำงานกรณีศึกษาขององค์กรภาครัฐ

The Generation X personnel development for technology application to increase work performance with a case study in a government organization

ชนิดา สันติสุขโพธา

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรในด้านเทคโนโลยีของบุคลากรวัย Generation X ให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษาขององค์กรภาครัฐ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรวัย Generation X ในองค์กรภาครัฐ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 385 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม ทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ Pearson Coefficient Correlation ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรวัย Generation X ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 40-45 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี ประกอบอาชีพพนักงานราชการ รายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานราชการ 16 ปีขึ้นไป

1) ข้อมูลพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยี พบว่า บุคลากรวัย Generation X มีการใช้เทคโนโลยีทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านความบันเทิง และด้านสื่อสังคมออนไลน์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ข้อมูลทัศนคติในการพัฒนาด้านเทคโนโลยี พบว่า บุคลากรวัย Generation X มีทัศนคติในการได้รับการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) ข้อมูลวิธีการพัฒนาของบุคลากรวัย Generation X ในการใช้เทคโนโลยี พบว่า วิธีการพัฒนาทั้ง 3 ด้าน คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง 4) ข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรวัย Generation X ในการใช้เทคโนโลยี พบว่า ประสิทธิภาพทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความประหยัด ด้านระยะเวลา ด้านคุณภาพ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ผลของการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) พฤติกรรม ทัศนคติ และวิธีการพัฒนาของบุคลากรวัย Generation X ในด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรวัย Generation X ในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ : การพัฒนาบุคลากร, Generation X, ประสิทธิภาพในการทำงาน

ABSTRACT

The objective of this independent study is to study the Generation X personnel development for technology application to increase work performance with a case study in a government organization. The samples used in this study are Generation X personnel working in a government organization, with the number of 385 employees. The instrument for data collection is a questionnaire, and the data were analyzed by using the

finished program. The statistics used for data analysis includes frequency, percentage, mean, standard deviation, and hypothesis testing with Pearson Coefficient Correlation Statistics.

The study results show that most of the Generation X personnel responding the questionnaire is female with the ages of 40-45 years. They are married, hold a bachelor's degree and are government official with salary approximately 20,001 to 30,000 Baht and have 16 years and more of work experience in government agencies.

1) The data on the technology usage behavior finds that the Generation X personnel used technology for academic matters, entertainment and social media with a high level in overall; 2) The data on the attitude toward technology development shows that the Generation X personnel have an attitude toward the acquisition of training, education and development in overall at a high level; 3) The data on the development methods of Generation X personnel in the use of technology indicates that all 3 development methods, including training, education and development were at a moderate level; 4) The work performance data of Generation X personnel in the use of technology shows that the efficiency in all 3 areas, namely economy, time saving and quality, was generally at a high level.

Moreover, the results of the hypothesis testing show that 1) the behavior, attitude and development methods of Generation X personnel in the technology usage have correlation with the work efficiency of Generation X personnel in the same direction.

Keyword: personnel development, Generation X, performance

บทนำ

การทำงานในปัจจุบันนี้ เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการทำงานมากยิ่งขึ้น ทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีจึงถูกพัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็ว และมีการพัฒนาคิดค้นสิ่งอำนวยความสะดวก ทำให้เทคโนโลยีได้เข้ามามีส่วนในการดำรงชีวิตอย่างมาก ทั้งสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน และการให้บริการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์มากขึ้น ทำให้สะดวก รวดเร็ว และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในด้านอื่น ๆ อีกทั้งจะเห็นได้ว่าชีวิตของคนในปัจจุบันเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการทำงาน เพราะเทคโนโลยีนั้นมีประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมองค์กรต่าง ๆ จึงเริ่มเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีในด้านของการทำงาน การบริหารจัดการ การติดต่อสื่อสาร ซึ่งเป็นที่มาให้องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ มีการปรับตัว เพื่อเตรียมความพร้อม และรับมือกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ เทคโนโลยียังมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ โดยองค์กรที่มีระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว มักจะประสบความสำเร็จได้เร็วกว่าองค์กรอื่น ดังนั้น องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ จึงมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน การบริหารงาน หรือการติดต่อสื่อสารมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการให้บริการ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรและหน่วยงานต่อไปได้

พฤติกรรมกรนำมาเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานของบุคลากรวัย Generation X (ปัจจุบันมีอายุตั้งแต่ 40 – 54 ปี) นั้น จะมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในเรื่องของสังคมออนไลน์ รับส่งอีเมล ค้นหาข้อมูล และมีการใช้อินเทอร์เน็ตสำหรับการทำงาน เมื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามามีบทบาทในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวันมากขึ้น บุคลากรวัย Generation X จึงเกิดการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาตนเองในการทำงาน และเพื่อกิจกรรมส่วนตัวมากขึ้น แต่ด้วยลักษณะการทำงานของบุคลากรวัย Generation X ที่มีลักษณะการทำงานตามหน้าที่ ไม่ทุ่มเท ประกอบกับวิธีการคิดและทัศนคติของบุคลากรวัย Generation X ที่มีกรอบความคิดจำกัด ไม่เปิดกว้าง ไม่เชื่อถือสื่อสังคมออนไลน์ และยังไม่มีการยอมรับให้นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ประโยชน์ในการทำงาน เช่น บางกรณีบุคลากร Generation X มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในปฏิบัติงานได้ โดยมอบหมายงานผ่านทางอีเมล (E-mail) หรือแอปพลิเคชันไลน์ (Line) แต่สำหรับกรณีงานที่มีลักษณะเป็นทางการและมีความสำคัญ บุคลากรกลุ่มนี้จะไม่ใช่วิธีการผ่านช่องทางออนไลน์ เนื่องจากยังมีทัศนคติว่าความมอบหมายงานผ่านทางหนังสือราชการเท่านั้น เพื่อความชัดเจนและมีหลักฐานเป็นลายลักษณ์อักษร กรณีดังกล่าวจึงอาจเป็นปัญหา และอุปสรรคในการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีการทำงานสำหรับบุคลากรวัย Generation X และอาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในบุคลากรของภาครัฐในวัย Generation X ได้

เทคโนโลยีในปัจจุบันมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตและการทำงานของบุคลากรภาครัฐเป็นอย่างมาก และเมื่อบุคลากรภาครัฐถือเป็นปัจจัยหลักของการพัฒนาประเทศ องค์กรภาครัฐจึงจำเป็นต้องมีระบบการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีที่ทำให้บุคลากรมีความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บุคลากรภาครัฐได้เตรียมความพร้อมในการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพราะการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในด้านของเทคโนโลยีจะเป็นพื้นฐานที่ช่วยให้บุคลากรภาครัฐมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะความสามารถทางด้านเทคโนโลยี และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพของการทำงานที่เปลี่ยนแปลงได้ อันนำไปสู่ประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน และก่อให้เกิดประโยชน์ต่องานราชการและองค์กรภาครัฐ นอกจากนี้ บุคลากรภาครัฐยังสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับโอกาสในการทำงานที่ดีและเติบโตก้าวหน้าในอาชีพราชการ ทั้งนี้ แม้ว่าระบบราชการในปัจจุบันจะมีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีการทำงาน การบริหารจัดการ หรือการติดต่อสื่อสารมากขึ้นก็ตาม แต่บุคลากรวัย Generation X ก็ยังมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ดังนั้น องค์กรภาครัฐจะต้องเข้าใจในลักษณะการทำงานและทัศนคติของบุคลากรวัย Generation X เพื่อนำมาบริหารจัดการระบบการพัฒนาบุคลากรในองค์กรด้านการใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับบุคลากรวัย Generation X และพัฒนาบุคลากรวัย Generation X ให้มีการยอมรับและนำเทคโนโลยีไปใช้ในการทำงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด อีกทั้ง เป็นการดึงศักยภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการของระบบราชการไทยอีกด้วย ซึ่งระบบการพัฒนาบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยี สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรมปฐมนิเทศ ศึกษาดูงานในประเทศหรือต่างประเทศ จัดสัมมนาในองค์กร เป็นต้น

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพและศักยภาพในการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรด้วย เนื่องจากบุคลากรแต่ละรายมีเป้าหมาย ข้อจำกัด พฤติกรรม และทัศนคติในการทำงานที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกันไป ซึ่งหากมีการศึกษาถึงที่มาของปัจจัยดังกล่าวแล้ว จะทำให้องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรและบุคลากร อีกทั้งองค์กรจะสามารถแก้ไข

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่ดีและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์จะศึกษาปัจจัยต่าง ๆ และวิธีการพัฒนาบุคลากรในด้านเทคโนโลยีของบุคลากรวัย Generation X ให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในภาครัฐให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้องค์กรและบุคลากรทราบถึงประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีอีกด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีของบุคลากรวัย Generation X ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษาองค์กรภาครัฐ
2. เพื่อศึกษาทัศนคติในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีของบุคลากรวัย Generation X ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษาองค์กรภาครัฐ
3. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาของบุคลากรวัย Generation X ในการใช้เทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษาองค์กรภาครัฐ
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม ทัศนคติ และวิธีการพัฒนาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษาองค์กรภาครัฐ

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาค้นคว้าพัฒนาบุคลากรในด้านเทคโนโลยีของบุคลากรวัย Generation X ให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษาองค์กรภาครัฐ ได้นำแนวความคิดและทฤษฎีต่างๆ มาเป็นกรอบความคิดในการวิจัยดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการวางแผนที่เป็นระบบ และมีแบบแผนเพื่อที่จะพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานหรือปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สูงขึ้น โดยการพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นเงื่อนไขสำคัญที่นำไปสู่ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตัวบุคลากร และเพื่อให้บรรลุผลตามที่ต้องการกำหนดไว้ได้ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรสามารถแบ่งได้ 3 รูปแบบ คือ (Nadler & Wiggs, 1989 อ้างถึงใน เอกสิทธิ์ สนามทอง, 2560)

- 1) การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานในปัจจุบัน โดยมุ่งให้บุคลากรที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถที่จะนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติงานได้ทันที ที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ได้ดี
- 2) การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรขององค์กรในการรองรับงานที่เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งแตกต่างไปจากงานในปัจจุบันหรือเพื่อการเลื่อนตำแหน่งงาน
- 3) การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ มีทักษะ ประสบการณ์ เป็นการช่วยให้บุคลากรสามารถแสดงศักยภาพของตนเองออกมาได้ ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรนั้น มีวัตถุประสงค์ที่ซึ่งสามารถแบ่งเป็นวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ได้ 3 วัตถุประสงค์ คือ (บุญเลิศ กลิ่นรัตน์, 2542 อ้างถึงใน ชุตติกาญจน์ ศรีวิบูลย์, 2557)

1) พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ (technical know-how) คือ การพัฒนานี้จะเกิดขึ้นเมื่อมีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติงานหรือรับผิดชอบงานตามนโยบาย กฎเกณฑ์ และระเบียบขององค์กรที่กำหนด หรือปัจจัยภายนอก เช่น เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ เป็นต้น ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง ดังนั้น จึงทำให้องค์กรจะต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอยู่ตลอดเวลา เพื่อวัตถุประสงค์ขององค์กรที่เปลี่ยนแปลง และความประสบความสำเร็จขององค์กร

2) พัฒนาทักษะหรือประสบการณ์ (skill or experiences) คือ บุคลากรในองค์กรแต่ละคนมีทักษะในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ทำให้ความต้องการทักษะในการปฏิบัติงานจึงแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ จุดแข็ง จุดอ่อน ความรับผิดชอบหรือความจำเป็นของแต่ละคน รวมถึงลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลง การพัฒนาทักษะหรือประสบการณ์ของบุคลากร ทำได้โดยให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติงาน เพื่อมีโอกาสในการแสดงศักยภาพ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่นหรือองค์กรอื่น เป็นต้น

3) พัฒนาเจตคติ (attitudes) คือ เจตคติของบุคลากรนั้น มีผลต่องาน และองค์กร ซึ่งมีบทบาทสำคัญมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรมีเจตคติที่ดีหรือในทางบวก ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น แต่ถ้าหากบุคลากรมีเจตคติที่ไม่ดีหรือในทางลบ ย่อมทำให้เกิดผลที่ไม่ดีตามมา เช่น การปฏิบัติงาน คุณภาพงาน และองค์กร เป็นต้น ดังนั้น ถึงแม้ว่าการที่บุคลากรจะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ และการพัฒนาทักษะหรือประสบการณ์แล้ว แต่ถ้าหากบุคลากรยังมีเจตคติที่ไปในทางลบ ก็ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลงหรือต่ำกว่ามาตรฐานได้ ส่วนบุคลากรที่มีเจตคติในทางบวก แต่ยังคงขาดความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน แต่บุคคลเหล่านี้ จะเป็นบุคคลที่พร้อมจะพัฒนาตนเองเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้น และมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร และบุคลากรในองค์กรด้วย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง กลวิธีหรือเทคนิคในการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก และเป็นผลงานที่มีคุณภาพได้ตามมาตรฐาน โดยที่จะสิ้นเปลืองทรัพยากรต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด ซึ่งเป็นการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง และขององค์กร ทำให้ตนเอง และองค์กร เกิดความพึงพอใจในงาน (สิริวิดี ชูเชิด, 2556) ซึ่งถ้าเป็นหน่วยงานของภาครัฐ จะบ่งบอกถึงความพึงพอใจของประชาชนที่ได้เข้ารับบริการ โดยที่ประสิทธิภาพอาจจะไม่แสดงถึงค่าที่เป็นตัวเลข แต่อาจจะแสดงได้ในลักษณะต่าง ๆ เช่น เงิน วัสดุ คน และเวลาในการปฏิบัติงานให้อย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่เกิดการสูญเปล่าของทรัพยากรต่าง ๆ ซึ่งประสิทธิภาพสามารถแบ่งได้ 2 ระดับ ดังนี้ (สมใจ ลักษณะ, 2549)

1. ประสิทธิภาพของบุคคล คือ การทำงานให้เสร็จ โดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด เป็นบุคคลที่มีความสุข และความพอใจที่จะเพิ่มคุณภาพ ปริมาณของผลงาน และคิดค้นหรือดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลที่ดียิ่งขึ้น

2. ประสิทธิภาพขององค์กร คือ การที่องค์กรมีลักษณะการดำเนินงานต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้โดยที่ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเสียของทรัพยากรให้น้อยที่สุด โดยองค์กรมีความสามารถในการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม ลดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน และความขัดแย้งในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ สุขภาพดี และความพึงพอใจในการทำงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรวัย Generation X ที่ทำงานในองค์กรภาครัฐ การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง กรณีไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จากสูตรของ W.G.cochran ที่ค่าความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 385 ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 385 ตัวอย่าง โดยดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบจำเพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยทำการศึกษาเชิงปริมาณ กับการพัฒนาบุคลากรในด้านเทคโนโลยีของบุคลากรวัย Generation X ให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษาองค์กรภาครัฐ โดยแบบสอบถามดังกล่าวแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ข้อมูลพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีของบุคลากรวัย Generation X ส่วนที่ 3 ข้อมูลทัศนคติในการพัฒนาด้านเทคโนโลยี ของบุคลากรวัย Generation X ส่วนที่ 4 ข้อมูลวิธีการพัฒนาของบุคลากรวัย Generation X ในการใช้เทคโนโลยี และส่วนที่ 5 ข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรวัย Generation X ในการใช้เทคโนโลยี

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานใช้สถิติ Pearson Coefficient Correlation

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้รับการตอบกลับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน เป็นบุคลากรวัย Generation X ที่ทำงานในองค์กรภาครัฐ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.1 มีอายุระหว่าง 40- 45 ปี ร้อยละ 53.0 สถานภาพสมรส ร้อยละ 54.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 62.1 อาชีพพนักงานราชการ ร้อยละ 39.0 รายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 43.9 และประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานราชการ 16 ปีขึ้นไป ร้อยละ 31.2

ส่วนที่ 2 ข้อมูลพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีของบุคลากรวัย Generation X ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านความบันเทิง ด้านสื่อสังคมออนไลน์

จากผลการวิจัยพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีของบุคลากรวัย Generation X ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษาองค์กรภาครัฐ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านวิชาการ พบว่า พฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีของบุคลากรวัย Generation X ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ภูมิศึกษองศ์กรภาครรัฐในด้านวิชาการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ลำดับแรกคือ การสืบค้นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบหรือเป็นประโยชน์กับการทำงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต รองลงมาคือ การติดตามข้อมูลหรือรับข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์กับการทำงาน ใช้ค้นคว้าข้อมูลเพื่อทำกิจกรรมหรืองานที่รับมอบหมาย และการดาวน์โหลดข้อมูลหรือเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตามลำดับ

ด้านความบันเทิง พบว่า พฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีของบุคลากรวัย Generation X ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ภูมิศึกษองศ์กรภาครรัฐ ในด้านความบันเทิง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรก อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การดูภาพยนตร์/โทรทัศน์ ทางอินเทอร์เน็ต การฟังเพลง/ฟังวิทยุ เช่น Youtube, Joox. การหาข้อมูลที่น่าสนใจ เช่น ท่องเที่ยว, ดูดวง, ข่าวสาร และรองลงมา อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การเล่นเกม (ออนไลน์, ออฟไลน์) ตามลำดับ

ด้านสื่อสังคมออนไลน์ พบว่า พฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีของบุคลากรวัย Generation X ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ภูมิศึกษองศ์กรภาครรัฐ ในด้านสื่อสังคมออนไลน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรก อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การใช้โปรแกรมสนทนาออนไลน์ เช่น Facebook, Twitter, Instagram, Line ฯลฯ การติดต่อสื่อสารทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) รองลงมา อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การซื้อ-ขายสินค้า/บริการออนไลน์ และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในเรื่องที่สนใจ เช่น เว็บบอร์ด ตามลำดับ

จากผลการศึกษาข้างต้นนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรวาภูมิ นิลสุก (2557) ได้ศึกษาพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของนักศึกษาปริญญาตรี วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านประชาสัมพันธ์ และด้านบันเทิง พบว่า นักศึกษาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีการใช้ด้านวิชาการมากที่สุด อันดับที่ 2 ในด้านประชาสัมพันธ์ อันดับที่ 3 ด้านการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ด้านบันเทิงมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศน้อยที่สุด เนื่องจากสภาพปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศมีความทันสมัยมากขึ้นจึงทำให้นักศึกษามีการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านวิชาการซึ่งนักศึกษาจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการศึกษาค้นคว้า การทำรายงานและการรับข่าวสาร

ส่วนที่ 3 ข้อมูลทัศนคติในการพัฒนาด้านเทคโนโลยี ของบุคลากรวัย Generation X ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนา

จากผลการวิจัยทัศนคติในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีของบุคลากรวัย Generation X ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ภูมิศึกษองศ์กรภาครรัฐ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการฝึกอบรม พบว่า ทัศนคติในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีของบุคลากรวัย Generation X ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ภูมิศึกษองศ์กรภาครรัฐ ในด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ลำดับแรก ได้แก่ การได้รับการฝึกอบรมในการใช้เทคโนโลยีทำ

ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติขององค์กรงานมากขึ้น รองลงมาคือ การได้รับการฝึกอบรมทำให้เกิดความรู้ ความชำนาญ ทักษะในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม และการได้รับการฝึกอบรมทำให้เข้าใจในวิธีการทำงาน และระบบการทำงานของเทคโนโลยีมากขึ้น ตามลำดับ

ด้านการศึกษา พบว่า ทักษะติในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีของบุคลากรวัย Generation X ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษาองค์กรภาครัฐ ในด้านการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ลำดับแรก ได้แก่ การได้รับการศึกษาทำให้เข้าใจกระบวนการทำงาน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว รองลงมาคือ การได้รับการศึกษาด้านเทคโนโลยีทำให้มีขีดความสามารถในการทำงานมากขึ้น และการได้รับการศึกษาทำให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ตามลำดับ

ด้านการพัฒนา พบว่า ทักษะติในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีของบุคลากรวัย Generation X ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษาองค์กรภาครัฐ ในด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ลำดับแรก ได้แก่ การได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รองลงมาคือ การได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีทำให้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพมากขึ้น และการได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีทำให้มีความพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ตามลำดับ

จากผลการศึกษาข้างต้นนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนภรณ์ บุญนุช (2555) ได้ศึกษาการพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ทักษะติในการพัฒนา การฝึกอบรม การศึกษา ประสิทธิภาพของพนักงานภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะติในการพัฒนา การฝึกอบรม การศึกษา อยู่ในระดับเห็นด้วย และพนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้นกว่าเดิม

ส่วนที่ 4 วิธีการพัฒนาของบุคลากรวัย Generation X ในการใช้เทคโนโลยี ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนา

จากผลการวิจัยวิธีการพัฒนาของบุคลากรวัย Generation X ในการใช้เทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษาองค์กรภาครัฐ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการฝึกอบรม พบว่า วิธีการพัฒนาของบุคลากรวัย Generation X ในการใช้เทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษาองค์กรภาครัฐ ในด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ลำดับแรก ได้แก่ การฝึกงานเฉพาะด้านกับผู้เชี่ยวชาญ รองลงมาคือ การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน การฝึกอบรมในห้องเรียน และการประชุมพิเศษ ตามลำดับ

ด้านการศึกษา พบว่า วิธีการพัฒนาของบุคลากรวัย Generation X ในการใช้เทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษาองค์กรภาครัฐ ในด้านการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ลำดับแรก ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การวิจัยปฏิบัติการ การส่งไปศึกษาต่อภายในประเทศ และการส่งไปศึกษาต่อต่างประเทศ ตามลำดับ

ด้านการพัฒนา พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ($\bar{X} = 3.28$) ลำดับแรก ได้แก่ การสอนงาน/การให้คำปรึกษาแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ รองลงมา ได้แก่ การศึกษาดูงานภายในประเทศ การสัมมนาออกสถานที่ และ การศึกษาดูงานต่างประเทศ ตามลำดับ

จากผลการศึกษาข้างต้นนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินต์จุฑา จันทรประสิทธิ์ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ การศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะสามารถสร้างประสบการณ์และการเรียนรู้ให้แก่บุคลากร ซึ่งการฝึกอบรมจะเน้นพัฒนางานในปัจจุบันจะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้านการศึกษาต่อจะเป็นการพัฒนาการทำงานในอนาคต และการพัฒนางานเพื่อการเปลี่ยนแปลง ส่วนการพัฒนาตนเอง เป็นการดึงเอาศักยภาพของพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

ส่วนที่ 5 ข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรวัย Generation X ในการใช้เทคโนโลยี ได้แก่ ด้านความประหยัด ด้านระยะเวลา ด้านคุณภาพ

จากผลการวิจัยประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรวัย Generation X ในการใช้เทคโนโลยี ในภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านความประหยัด พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.85$) ลำดับแรก ได้แก่ นำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับงาน และคุ้มค่า มี รองลงมาคือ การลดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน เช่น กระดาษ และลดภาระค่าใช้จ่ายภายในองค์กร ตามลำดับ

ด้านระยะเวลา พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.83$) ลำดับแรก ได้แก่ ทำงานเสร็จตามที่ระยะเวลา กำหนด รองลงมาคือ สามารถลดระยะเวลาและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และบุคลากรทำงานได้รวดเร็วขึ้นตามลำดับ

ด้านคุณภาพ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.81$) ลำดับแรก ได้แก่ คุณภาพของงานมีความถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมาย รองลงมาคือ คุณภาพของงานไปตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด และคุณภาพของงานตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ตามลำดับ

ส่วนที่ 6 ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พฤติกรรม ทักษะ และวิธีการพัฒนาของบุคลากรวัย Generation X ในด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม ทักษะ และวิธีการพัฒนาของบุคลากรวัย Generation X ในด้านเทคโนโลยีกับประสิทธิภาพในการทำงาน ในภาพรวม พบว่า พฤติกรรม ทักษะ และวิธีการพัฒนาของบุคลากรวัย Generation X ในด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการศึกษาข้างต้นนั้น พฤติกรรม ทักษะ และวิธีการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรวัย Generation X ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรม ทักษะ และวิธีการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีประสิทธิภาพใน

การทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรวัย Generation X ในองค์กรภาครัฐนั้น มีประสิทธิภาพในการนำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับการทำงาน อีกทั้งยังสามารถลดทรัพยากรต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และช่วยลดค่าใช้จ่ายภายในองค์กร โดยบุคลากรวัย Generation X มุ่งผลความสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีการปฏิบัติงานที่มีความถูกต้อง เป็นไปตามมาตรฐานขององค์กร และตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรวัย Generation X มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยวิธีการหรือกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของการพัฒนาของบุคลากร มีผลกับบุคลากร ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้ง พฤติกรรม และทัศนคติไปในทางที่ดีขึ้น ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

ดังนั้น องค์กรหรือผู้บริหาร ควรให้การส่งเสริม และเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กร ได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม การพัฒนา อย่างสม่ำเสมอ รวมถึงให้การสนับสนุนทุนการศึกษา ในกรณีที่บุคลากรต้องการจะศึกษาต่อ เพื่อให้บุคลากรในองค์กร มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานที่สูงขึ้น อีกทั้งยังทำให้พนักงานในองค์กรมีพฤติกรรม และทัศนคติที่ดีขึ้นไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องเกี่ยวกับแนวคิดของ (ซีระเดช รวิมงคล, 2560) กล่าวว่า หลักการที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร จะต้องสามารถครอบคลุมปัจจัยที่เรียกว่า “KUSAB” ซึ่งประกอบไปด้วยความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skill) ทัศนคติ (Attitude) พฤติกรรม (Behavior) ซึ่งเป็นกระบวนการส่งเสริมให้พนักงานในองค์กร ได้ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ อุปนิสัย พฤติกรรมหรือทัศนคติต่าง ๆ และวิธีในการทำงาน โดยที่ 5 ปัจจัยนี้ต้องมีความสัมพันธ์กัน อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. องค์กรควรส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรวัย Generation X ในหน่วยงานทั้งด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา อย่างสม่ำเสมอและครอบคลุมในทุกด้าน
2. ควรให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรวัย Generation X ในแต่ละกิจกรรม เพื่อให้ทราบผลความสำเร็จ ซึ่งจะสามารถนำผลมาวิเคราะห์ และนำไปจัดหลักสูตรในการพัฒนาได้ตรงตามความต้องการ และตรงตามงานที่ได้รับมอบหมาย
3. ควรกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง ทั้งสภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรวัย Generation X เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาให้เหมาะสมกับบุคลากรในวัย Generation X และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาในแต่ละหน่วยงานขององค์กร ในการพัฒนาบุคลากรมีความเหมาะสมกับบุคลากร และงานที่ได้รับมอบหมาย
3. ควรศึกษาการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มประชากรในหลากหลายกลุ่มมากขึ้น เช่น บุคลากร Generation Y เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

การพัฒนาบุคลากรในด้านเทคโนโลยีของบุคลากรวัย Generation X ให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษาองค์กรภาครัฐ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ ดร.ชาคริต สกฤติสริยาภรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้ในทุกระดับชั้นตอน และขอขอบพระคุณบุคลากรวัย Generation X ที่ทำงานในองค์กรภาครัฐ ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการศึกษานี้ หากมีข้อผิดพลาดประการใดผู้วิจัยขออภัยไว้แต่เพียงผู้เดียว และขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

เอกสารอ้างอิง

- ธีระเดช รุ่งวมกล. (2560). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จินต์จุฑา จันทร์ประสิทธิ์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ชุดิกาญจน์ ศรีวิบูลย์. (2557). หลักบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร.
- รัตนภรณ์ บุญนุช. (2555). การพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน: กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศราวดี นิลสุก. (2557). การศึกษาพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของนักศึกษาปริญญาตรี วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาวิทยาศาสตร์ (คอมพิวเตอร์), สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สมใจ ลักษณะ. (2549). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2560). เทคนิคการวางแผนอาชีพและการพัฒนาบุคลากร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.