

การศึกษาความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน

อธิบดีผู้พิพากษาศาล 4

Digital Literacy of the Personnel Affiliated with Office of the Chief Justice Region 4

กรณีย์ ดำหนูไทย

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Korane Damnoothai

Khon Kaen University

E- Mail : nankorane@kkumail.com

บทคัดย่อ *

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 4 2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 4 3. เพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 4 ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 4 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ จำนวน 132 คน ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent Sample t-test และ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า 1. ความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รองลงมา คือ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กรและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ 2. การเปรียบเทียบความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 4 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งการปฏิบัติ พบว่าคุณลักษณะที่แตกต่างกันมีความสามารถด้านดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการส่งเสริมความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 4 หน่วยงานควรมีการจัดอบรมและสอนงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มมากขึ้น

คำสำคัญ : ความสามารถ; ดิจิทัล; บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 4

* วันที่รับบทความ : 18 กันยายน 2565; วันที่แก้ไขบทความ 28 กันยายน 2565; วันที่ตอบรับบทความ : 29 กันยายน 2565

Received: September 18, 2022; Revised: September 28, 2022; Accepted: September 29, 2022

Abstracts

The purposes of this research are as follows: 1) to investigate the digital literacy of the personnel affiliated with the Office of the Chief Justice, Region 4; 2) to compare the digital literacy of the personnel affiliated with the Office of the Chief Justice, Region 4; and 3) to propose the digital literacy development guideline to the personnel affiliated with the Office of the Chief Justice, Region 4. This research is a quantitative study using questionnaires to collect the data. The sample group consisted of 132 crews from the Office of the Chief Justice, Region 4 selected by using an accidental sampling method. The descriptive statistics were conducted; namely, frequency, percentage, means and standard deviation. Also, the inferential statistics, Independent Sample t-test and One-Way ANOVA were employed, in which the statistical significance at 0.05

The research reported the results as follows: 1) the digital literacy of the crews from the Office of the Chief Justice, Region 4 was found very high in overall picture. The highest aspect was the comprehension and usage of digital technology, followed by the digital literacy for leveling up the organization potential. And the lowest belonged to the aspect of process design and digital service provision to improve the quality of the state operation; 2) when the digital literacy among the crews with different genders, ages, work experience, education level as well as operational positions was evaluated, it was found the different traits did not affect the literacy; and 3) the guideline to develop the digital literacy of the personnel was proposed. That is to say, the government sectors should set up more workshops and training program to develops the digital literacy of their personnel.

Keywords: Capability; Digital; Personnel Of The Chief Justice Region 4

บทนำ

ปัจจุบันผู้คนทั่วโลกมีพฤติกรรมการดำเนินชีวิตที่ง่ายขึ้น เช่น การติดต่อกัน การทำกิจกรรมในสังคมทั้งการทำงานและประกอบการธุรกิจ ทำให้เศรษฐกิจและสังคมโลกเติบโตอย่างรวดเร็วและมั่นคง จึงทำให้ประเทศไทยต้องพัฒนาตนเองด้วยการนำความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีมาใช้นำพาประเทศให้ผ่านพ้นปัญหาในทุกด้านและต้องมีแผนในการบริหารจัดการอย่างรอบด้านและครอบคลุมเพื่อให้ประเทศก้าวผ่านไปยังเป้าหมายที่รัฐบาลกำหนดด้วยการนำพาประเทศให้ก้าวข้ามการเป็นประเทศกำลังพัฒนา รัฐบาลจึงนำแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมมาใช้ ด้วยแผนการทำงาน 6 ด้านที่นำมาใช้เพื่อขับเคลื่อน และมี 2 ด้านที่เกี่ยวข้องกันคือ ด้านที่ 4 มุ่งการปรับรูปแบบการทำงานของส่วนราชการให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบันและสร้างการบริการของรัฐให้เป็นแบบบูรณาการให้บริการทุกอย่างในจุดเดียวด้วยเทคโนโลยี และด้านที่ 5 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกภาคส่วนและทุกอาชีพรวมทั้งบุคลากรของรัฐให้ปรับวิธีการทำงานด้วยดิจิทัลและพัฒนาผู้ประกอบการอาชีพด้านดิจิทัลเพื่อให้เติบโตและก้าวสู่ตลาดแรงงานได้

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนซึ่งเป็นองค์กรการบริหารบุคคลภาครัฐได้จัดทำแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับให้ภาครัฐใช้พัฒนาผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อให้รอบรู้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป โดยกำหนดให้พัฒนาความสามารถซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักและให้ส่วนราชการนำไปศึกษาพร้อมปรับใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรด้วยการสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน

ศาลยุติธรรม เป็นหน่วยงานรัฐมีอำนาจหน้าที่ด้านตุลาการเพื่ออำนวยความยุติธรรมให้สังคมสงบสุข เป็นธรรมและเสมอภาคโดยยึดหลักนิติธรรมได้จัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลศาลยุติธรรม พ.ศ. 2562 – 2564 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการคดีและพัฒนากระบวนการด้านการสนับสนุนการอำนวยความยุติธรรมของศาลยุติธรรมเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลในการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล (สำนักงานศาลยุติธรรม, 2562 : ออนไลน์) และได้นำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรศาลยุติธรรม พ.ศ. 2563 – 2564 มาใช้พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถด้านดิจิทัล (Digital Capability) และสามารถนำความรู้เทคนิคต่าง ๆ ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อปรับเปลี่ยนสู่การเป็นศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) โดยกำหนดให้บุคลากรนำไปปฏิบัติตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 เป็นต้นไป (สำนักงานศาลยุติธรรม, 2563 : ออนไลน์)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาลภาค 4 เพื่อนำข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาลภาค 4
2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากรโดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาลภาค 4
3. เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาลภาค 4

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ด้วยแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaires) เพื่อช่วยตอบวัตถุประสงค์ในเรื่องความสามารถด้านดิจิทัล การเปรียบเทียบความสามารถด้านดิจิทัล และเสนอแนวทางการส่งเสริมความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 4 ให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 4 จำนวน 200 คน เก็บข้อมูลได้ 132 คน

2. เครื่องมือการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างตามแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับความสามารถด้านดิจิทัลและนำแบบสอบถามในการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านความสามารถทางดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี ศศิวิมล ม่วงกล้า (2562 : ออนไลน์) ซึ่งได้รับการพัฒนาแล้วนำมาปรับใช้เพื่อให้เข้ากับการศึกษานี้ ทั้งนี้เมื่อปรับแล้ว ผู้วิจัยได้เคราะห์หาดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาได้มากกว่า 0.5 จึงนำมาใช้ในการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่างและรวบรวมลงข้อมูลออนไลน์ผ่าน Google Form ระหว่างวันที่ 25 เมษายน – 6 พฤษภาคม 2565 แล้วรอการตอบรับและเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ)SPSS(ดังนี้

4.1 ใช้สถิติเชิงพรรณนา)Descriptive Statistics (ในการวิเคราะห์ ดังนี้

4.1.1 นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติ สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่)Frequencies(และค่าร้อยละ)Percent(

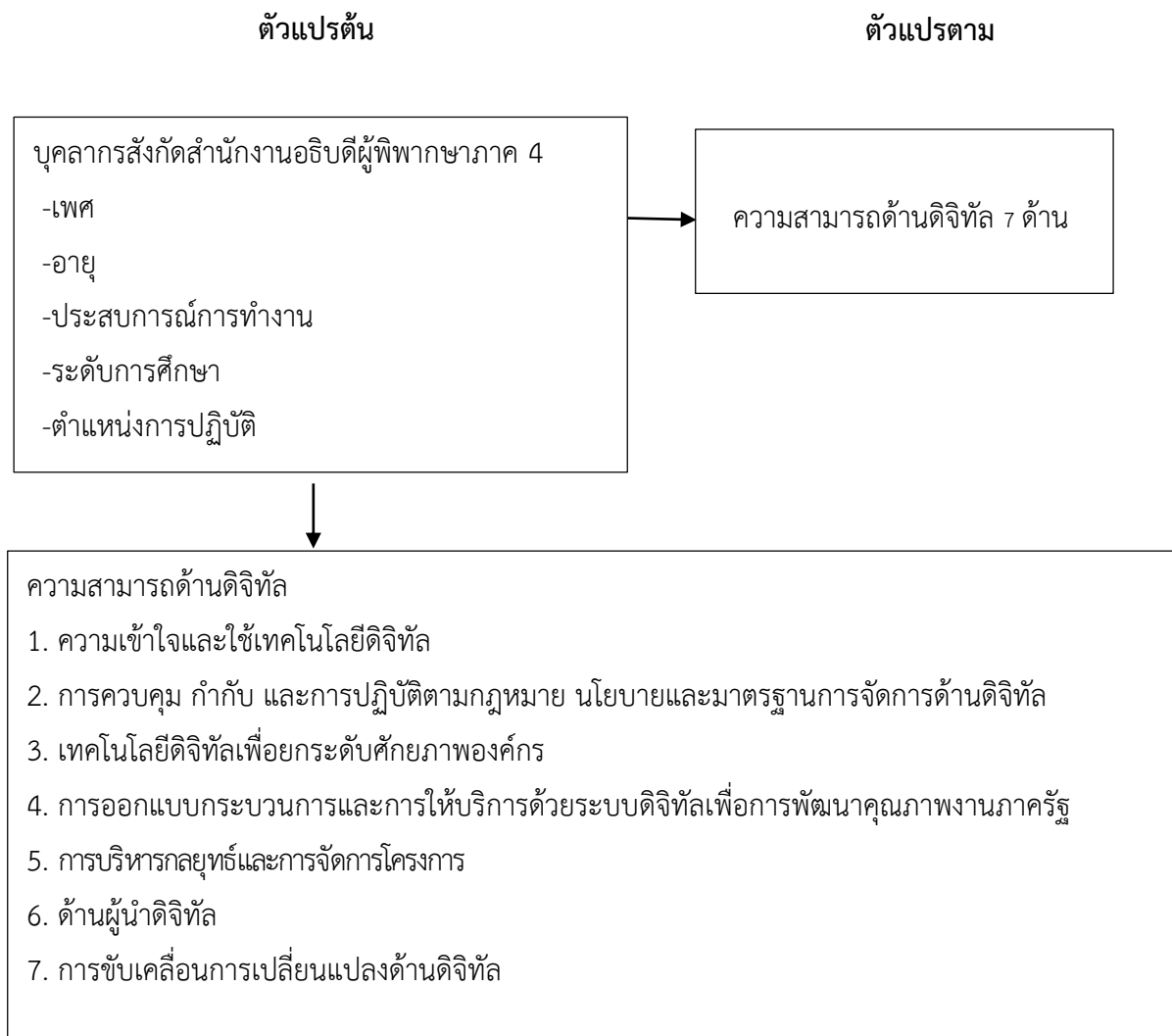
4.1.2 นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 4 สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย)Mean(และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)Standard Deviation(สามารถเลือกตอบเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มีความสามารถมากที่สุด = 5 มีความสามารถมาก = 4 มีความสามารถปานกลาง = 3 มีความสามารถน้อย = 2 มีความสามารถน้อยที่สุด = 1 โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการให้ความหมายจากคะแนนเฉลี่ยและร้อยละของระดับคะแนนดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.21 – 5.00	มีความสามารถมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความสามารถมาก
2.61 – 3.40	มีความสามารถปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความสามารถน้อย
1.00 – 1.80	มีความสามารถน้อยที่สุด

4.2 ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) นำมาใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 4 จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติ ตามลำดับ สถิติที่ใช้คือ Independent Sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และการวิเคราะห์ความแปรปรวน One-Way ANOVA

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำบทความและเอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับข้อครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ สรุปเป็นแนวคิดการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษามา 4 ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในหัวข้อและตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดง จำนวน ความถี่ และค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n=132)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	44	33.3
หญิง	88	66.7
อายุ		
20 – 30 ปี	4	3.0
31 – 40 ปี	63	47.7
41 ปีขึ้นไป	65	49.3
ประสบการณ์ทำงาน		
1 – 10 ปี	54	40.9
11 – 20 ปี	46	34.8
21 ปีขึ้นไป	32	24.3
การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	14.4
ปริญญาตรี	78	59.1
ปริญญาโท	35	26.5
ตำแหน่งการปฏิบัติ		
ผู้บริหาร	40	30.3
ผู้ปฏิบัติ	92	69.7

จากตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ เป็นเพศหญิง (66.7%) และเพศชาย (33.3%) อายุ ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 41 ปีขึ้นไป (49.3%) อายุ 31 – 40 ปี (47.7%) และอายุ 20 – 30 ปี (3%) ประสบการณ์ ในด้านการทำงาน ในช่วง 1 – 10 ปี (40.9) ในช่วง 11 – 20 ปี (34.8%) และในช่วง 21 ปี ขึ้นไป (24.2%) การศึกษา ปริญญาตรี (59.1%) ปริญญาโท (26.5%) และต่ำกว่าปริญญาตรี (14.4%) ตำแหน่งผู้ปฏิบัติ ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติ (69.7%) ผู้บริหาร (30.3%)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 4 ในภาพรวมและรายด้าน

ความสามารถด้านดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.27	0.627	มากที่สุด
2. การควบคุม กำกับและการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบายและมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล	3.92	0.760	มาก
3. เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร	4.09	0.715	มาก
4. การออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วย ระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ	3.58	0.901	มาก
5. การบริหารกลยุทธ์และจัดโครงการ	3.65	0.896	มาก
6. ด้านผู้นำดิจิทัล	3.88	0.781	มาก
7. การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล	3.95	0.742	มาก
ความสามารถด้านดิจิทัลโดยภาพรวม	3.91	0.780	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 4 โดยภาพรวม พบว่า มีความสามารถด้านดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$, S.D. = 0.780) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีมากที่สุด ($\bar{X}=4.27$, S.D. = 0.627) รองลงมาคือ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$, S.D. = 0.715) ความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$, S.D. = 0.742) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 4 จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งการปฏิบัติ ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในหัวข้อและตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตาม เพศ (Independent Sample t-test)

n	Sig.	Sided p)	Sig. (Two- Difference	Mean
132	0.393		0.837	0.025

สมมติฐานหลัก : ค่าความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สมมติฐานรอง : ค่าความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3 ค่า p –value ในตาราง Equal variances assumed เท่ากับ 0.393 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก สรุปได้ว่า ค่าความแปรปรวนทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานหลัก : ความแตกต่างระหว่างเพศไม่มีความแตกต่างในด้านความสามารถด้านดิจิทัลอย่างมีนัยสำคัญ
สมมติฐานรอง : ความแตกต่างระหว่างเพศมีความแตกต่างในด้านความสามารถด้านดิจิทัลอย่างมีนัยสำคัญ

จากตารางที่ 3 ค่า p –value เท่ากับ 0.837 สูงกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก และสรุปได้ว่า เพศ ไม่แตกต่างกัน ในด้านความสามารถด้านดิจิทัล

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติ กับความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 4 (Independent Sample t-test)

n	Sig.	Sided p)	Sig. (Two- Difference	Mean
132	0.303		0.665	0.53

สมมติฐานหลัก : ค่าความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สมมติฐานรอง : ค่าความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 ค่า p –value ในตาราง Equal variances assumed เท่ากับ 0.303 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก สรุปได้ว่า ค่าความแปรปรวนทั้งสองกลุ่มไม่ต่างกัน

สมมติฐานหลัก : ความแตกต่างระหว่างตำแหน่งการปฏิบัติไม่มีความแตกต่างในด้านความสามารถด้านดิจิทัล
สมมติฐานรอง : ความแตกต่างระหว่างตำแหน่งการปฏิบัติมีความแตกต่างในด้านความสามารถด้านดิจิทัลอย่างมีนัยสำคัญ

จากตารางที่ 4 ค่า p –value เท่ากับ 0.665 ซึ่งสูงกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลักและสรุปได้ว่าตำแหน่งการปฏิบัติไม่มีความแตกต่างในด้านความสามารถด้านดิจิทัลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 5 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มอายุ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA)

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	1.216	0.608	1.455	0.237
ภายในกลุ่ม	129	53.875	0.418		

สมมติฐานหลัก : ไม่มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม

สมมติฐานรอง : อย่างน้อยมีหนึ่งกลุ่มที่ค่าเฉลี่ยแตกต่างจากกลุ่มอื่น

จากตารางที่ 5 ค่า p –value ในตาราง ANOVA เท่ากับ 0.237 ซึ่งสูงกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลักและสรุปได้ว่าไม่มีความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม

ตารางที่ 6 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA)

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	1.158	0.579	1.384	0.254
ภายในกลุ่ม	129	53.933	0.418		

สมมติฐานหลัก : ไม่มีความต่างกันของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม

สมมติฐานรอง : มีอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มที่ค่าเฉลี่ยแตกต่างจากกลุ่มอื่น

จากตารางที่ 6 ค่า p –value ในตาราง ANOVA เท่ากับ 0.254 ปรากฏว่าสูงกว่า 0.05 และยอมรับสมมติฐานหลัก สรุปว่าไม่มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม

ตารางที่ 7 แสดงการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มระดับการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว)One -way ANOVA(

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	1.153	0.077	0.180	0.835
ภายในกลุ่ม	129	54.937	0.426		

สมมติฐานหลัก : ไม่มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม

สมมติฐานรอง : มีอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มที่ค่าเฉลี่ยแตกต่างจากกลุ่มอื่น

จากตารางที่ 7 ค่า p -value ในตาราง ANOVA เท่ากับ 0.835 สูงกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลักและสรุปได้ว่า ไม่มีความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม

3. การนำเสนอแนวทางการส่งเสริมความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษามาตรา 4 ควรจัดอบรมให้ความรู้กับบุคลากรในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและกำกับดูแลการใช้งานโปรแกรมต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานและควรจัดให้มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่รองรับการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้การทำงานเกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และการปฏิบัติงานในระบบของหน่วยงานควรเปิดให้บุคลากรสามารถเข้าใช้ระบบได้จากเครือข่ายภายนอกหน่วยงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็ว ลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรสนับสนุนการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ควรจัดให้มีการอบรม การสอนงานในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ในการทำงานด้านดิจิทัลรวมถึงการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในหน่วยงานเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ประสิทธิภาพมากขึ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลเพื่อสร้างองค์ความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล ม่วงกล้า (2562 : ออนไลน์) ได้ศึกษาความสามารถทางดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษาจังหวัดสระบุรี ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงานและการสื่อสารในองค์กรและนอกองค์กรสามารถใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์รวมทั้งโปรแกรมพื้นฐานในการติดต่อสื่อสารในชีวิตประจำวัน สามารถเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลได้หลากหลาย เช่น การประชุมทางไกลผ่านดาวเทียมและการใช้บทเรียน e -learning และการให้บริการประชาชนที่มาติดต่อราชการเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความสามารถด้านดิจิทัลสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. บุคลากรมีความสามารถด้านดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด และอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 6 ด้าน คือ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล การควบคุม กำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมายนโยบาย ด้านผู้นำดิจิทัล การบริหารกลยุทธ์การจัดโครงการ การออกแบบกระบวนการและให้บริการด้วยระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ ตามลำดับ ทั้งนี้ เนื่องจากศาลยุติธรรมได้กำหนดให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนพัฒนา

ทักษะด้านดิจิทัลและหากมีข้อสงสัยหรือเกิดปัญหาสามารถสอบถามได้ตลอดเวลาและรายงานผลการปฏิบัติภายในรอบระยะเวลา 1 ปี ซึ่งจะต้องพัฒนาการเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมภายนอกและการทำงานควบคู่กันบุคลากรจึงสามารถใช้อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีมากที่สุดและที่ใช้ทำงานเป็นประจำ ได้แก่ การใช้สื่อสารสนเทศต่าง ๆ เช่น การนำเสนองานด้วยเครื่องมือดิจิทัล เรียนรู้ด้วยตนเองด้วยระบบออนไลน์ e-learning, e-book และอบรม ประชุม สัมมนาผ่าน Zoom, Streaming และสามารถใช้อุปกรณ์ดิจิทัลที่มีในปัจจุบันเพื่อติดต่อและใช้งานกับผู้อื่นได้ การใช้โปรแกรมสำหรับปฏิบัติงานในสำนักงาน เช่น โปรแกรมการประมวลผลคำ การใช้ตารางการคำนวณ สอดคล้องกับ พงษ์วัตร บุญสนองโชคยิ่ง (2563 : ออนไลน์) กล่าวว่า ในองค์การผู้ปฏิบัติสามารถทำงานด้วยสารสนเทศที่มีอยู่ ได้แก่ การพิมพ์งานด้วยคอมพิวเตอร์ การใช้ตารางคำนวณ การค้นหาข้อมูลโดยใช้อินเทอร์เน็ต การติดต่อกันผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ นิตยา สุริน (2562 : ออนไลน์) บุคลากรใช้อุปกรณ์ในสำนักงานด้านดิจิทัลและทำงานด้วยโปรแกรม การจัดการข้อมูล การประมวลผลคำ การจัดรูปแบบข้อความ การใช้ตารางการคำนวณ การจัดการแผนงาน แทรกวัตถุ การนำเสนองาน และการเรียนรู้ ประชุมผ่านระบบ Streaming และ e-learning และการทำธุรกรรมการเงินได้ด้วยเครื่องมือส่วนตัวโดยไม่ต้องติดต่อธนาคาร เอมิกา นัตกระโทก (2564 : ออนไลน์) กล่าวถึง การใช้แผนดิจิทัล 3 ปี เพื่อการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจในการใช้สื่อสารสนเทศในการทำงานและประยุกต์ใช้พร้อมกับเครือข่ายสัญญาณไร้สาย อุปกรณ์ด้านดิจิทัลเพื่อใช้ในการทำงานในปัจจุบัน เช่น โปรแกรมประมวลผลข้อมูล การพิมพ์งานในคอมพิวเตอร์และในระบบออนไลน์ แต่มีปัญหาด้านเครือข่ายที่ล่าช้าและบุคลากรยังมีแนวคิดการทำงานแบบเดิม

2. เปรียบเทียบความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 4 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งการปฏิบัติ ดังนี้

2.1 เพศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ Independent Sample t-test พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความสามารถด้านดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ หรือ ค่า Sig. เท่ากับ 0.393 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา ศรีมหาโพธิ์ ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ One-way ANOVA พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความสามารถด้านดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ หรือ ค่า Sig. เท่ากับ 0.237 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก

2.3 ประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ One-way ANOVA พบว่า ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ หรือ ค่า Sig. เท่ากับ 0.254 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก

2.4 ระดับการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ One-way ANOVA พบว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ หรือ ค่า Sig. เท่ากับ 0.835

ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลักสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนา ศรียาพร (2563 : online) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัย พบว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน

2.5 ตำแหน่งการปฏิบัติ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ Independent Sample t-test พบว่า ตำแหน่งการปฏิบัติ ที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ หรือ ค่า Sig. เท่ากับ 0.665 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิฆัมพร อีสริยอนันต์ (2562 : 97-111) ศึกษา เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา การวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาที่มีเพศ สถานภาพการทำงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนา ไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 4 ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งการปฏิบัติ ที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ หรือ ค่า Sig. คือ 0.837 0.665 0.237 0.254 และ 0.835 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลักที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าถึงแม้บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 4 จะมีความแตกต่างกันระหว่าง เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งการปฏิบัติ แต่บุคลากรทุกคนมีความสามารถด้านดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 4 ทุกคนได้ปฏิบัติตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรศาลยุติธรรม พ.ศ. 2563 – 2564 เพื่อพัฒนาความสามารถด้านดิจิทัลและหน่วยงานมีการกำกับ ควบคุมและตรวจสอบผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. แนวทางการส่งเสริมความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 4

3.1 ควรจัดอบรมและฝึกปฏิบัติการใช้อุปกรณ์สำนักงาน เครื่องใช้ที่มีในปัจจุบันและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายทางเทคโนโลยีกับหน่วยงานอื่นหรือภาคเอกชนเพื่อสร้างความตระหนักถึงการพัฒนาด้านดิจิทัลมากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันได้รับความนิยมด้วยวิธีการอบรมผ่านระบบออนไลน์ จึงควรแนะนำช่องทางการเรียนรู้ให้มากขึ้น เช่น เข้าร่วมประชุมด้วย Zoom, Google Meeting, Streaming การเรียน ทาง e – learning ,e-book สอดคล้องกับ เนตรนา ศรียาพร (2563 : 14) กล่าวว่า องค์กรควรพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ ฝึกอบรม และผ่านวิธีออนไลน์)E-Learning(เป็นการเรียนที่เปิดกว้างสามารถทำได้ทุกที่ทุกเวลา นิตยา สุริน (2562 : ออนไลน์) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้วยเทคโนโลยีด้วยการจัดอบรมและให้มีรูปแบบการพัฒนาที่เพิ่มขึ้นเพื่อให้ผู้

ปฏิบัติมีทางเลือกในการพัฒนาด้วยความสะดวก เช่น การฝึกปฏิบัติในสถานที่จริง ฝึกขณะปฏิบัติ และจัดทำหลักสูตรพัฒนาผู้จัดทำควรให้ผู้ปฏิบัติได้แสดงความเห็น เอมิกา นัตกระโทก (2564 : ออนไลน์) พบว่า หากหน่วยงานฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีให้กับผู้ปฏิบัติงาน เช่น ฝึกระหว่างปฏิบัติและฝึกในสถานที่จริง

3.2 ควรจัดสรรเครื่องคอมพิวเตอร์ให้บุคลากรเพื่อสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในสำนักงานและควรเพิ่มความเร็วสัญญาณอินเทอร์เน็ตในการทำงานให้ใช้ได้ครอบคลุมและต่อเนื่อง สอดรับกับ กัมพล เกศสาตี และกันยารัตน์ เควียเซ็น (2561 : 512) กล่าวว่า ปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้การรู้ดิจิทัลของบุคลากรมีมากที่สุด คือ อุปกรณ์ทางด้านคอมพิวเตอร์ทั้งฮาร์ดแวร์ และซอฟต์แวร์ที่ทันสมัยและผู้ปฏิบัติงานต้องการให้องค์กรพัฒนาในด้านการอบรมและการใช้สื่อสารสนเทศในการปฏิบัติงานผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เอมิกา นัตกระโทก (2564 : ออนไลน์) กล่าวว่า การจัดสรรงบประมาณด้านเทคโนโลยีด้วยการมีอุปกรณ์ทางดิจิทัลเป็นการสร้างระบบนิเวศในการทำงานเพื่อพัฒนาด้านดิจิทัลของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการศึกษา เรื่องความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 4 พบว่า ในภาพรวมบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 4 มีความสามารถอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 4 มีความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล)Digital Literacy(อยู่ในระดับมากที่สุด และความสามารถด้านดิจิทัลที่อยู่ในระดับมากได้แก่ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร ด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล ด้านการควบคุม กำกับและการปฏิบัติตามกฎหมายนโยบายและมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล ด้านผู้นำดิจิทัล ด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดโครงการ และด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ ตามลำดับ ซึ่งการสำรวจแบบสอบถามพบว่า แนวทางการส่งเสริมความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 4 พบว่า ส่วนใหญ่ ให้มีการจัดฝึกอบรม และสอนงานด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มมากขึ้นและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง การมีเครื่องมือ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ข้อเสนอแนะในการพัฒนาความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 4 ได้แก่ ให้มีการจัดฝึกอบรมและสอนงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรเพิ่มมากขึ้น และจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในครั้งต่อไป

1. การวิจัยนี้เป็นเพียงการศึกษาความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 4 เท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป อาจศึกษาความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัด

สำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล ในภาคอื่น หรือบุคลากรสังกัดส่วนกลาง ว่ามีความสามารถด้านดิจิทัลมากน้อยเพียงใด และมีความแตกต่างกันในด้านความสามารถด้านดิจิทัลหรือไม่

2. ควรมีการวิจัยในด้านคุณภาพร่วมด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและชัดเจนมากขึ้นเพื่อนำมาอธิบายในประเด็นความสามารถด้านดิจิทัลทั้ง 7 ด้าน

เอกสารอ้างอิง

- กัมพล เกศสาลี และ กันยารัตน์ เควียเช่น. (2561). การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. 12 (2), 1-12.
- ทิมมพร อีสริยอนันต์. (2564). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*. 7 (4), 97-111.
- นิตยา สุริน. (2562). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเปลี่ยนสู่ยุคดิจิทัล : กรณีศึกษาสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาลสำนักงานศาลยุติธรรม. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พงษ์วัตร บุญสนองโชคยิ่ง. (2563). การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเลขานุการสำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ศศิวิมล ม่วงกล้า. (2562). การวิเคราะห์องค์ประกอบด้านความสามารถทางดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- สำนักงานศาลยุติธรรม. (2562). แผนพัฒนาดิจิทัลศาลยุติธรรม. ออนไลน์. แหล่งที่มา: <https://techno.coj.go.th/th/content/category/detail/id/8/iid/130129>.
- สำนักงานศาลยุติธรรม. (2563). แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรศาลยุติธรรม พ.ศ. 2563 -2564. <https://ojoc.coj.go.th/th/content/category/detail/id/7341iid/183708>.

- เนตรนภา ศรีมหาโพธิ์ (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัลของบุคลากรสำนักงาน
เลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิต
วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- เอมิกา นัตกระโทก. (2564). การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการ
เปลี่ยนแปลงสู่ องค์กรดิจิทัลของสำนักงานอัยการภาค 3. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง