

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัด ในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำ ภาค 7

DEVELOPMENT OF PERFORMANCE COMPETENCY IN DIGITAL COURT FOR CIVIL SERVANTS OF THE COURT
OF JUSTICE, ADMINISTRATIVE OFFICE OF THE PROVINCIAL COURT UNDER THE ADMINISTRATIVE OFFICE
OF THE COURT OF JUSTICE REGION VII

มาเรียม วันเดวา* และ นิตยา สินเธาว์

Mariem Wandewa* and Nittaya Sintao

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์และสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด เพชรบุรี 76120

Program in Public Administration, Faculty of Public Administration and Social Studies,

Stamford International University, Phetchaburi 76120, Thailand

*Corresponding Author: E-mail: mariam-2511@hotmail.com

รับบทความ 7 พฤศจิกายน 2565 แก้ไขบทความ 10 มกราคม 2566 ตอบรับบทความ 14 กุมภาพันธ์ 2566 เผยแพร่บทความ มกราคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบผสมวิธีครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัลของบุคลากรศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 2) ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล ของบุคลากรศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำ ภาค 7 และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรม ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการศาลยุติธรรมที่ปฏิบัติงานประจำสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 จำนวน 138 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติค่าไคสแควร์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า 1) สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล ในภาพรวม มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล ได้แก่ การฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติ หรือการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง ทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน สนับสนุนเทคโนโลยีในการทำงาน มอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพและหน้าที่ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้รางวัลตอบแทน ยกย่องบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ดี รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม 4) ข้อเสนอแนะ หน่วยงานควรสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อด้านดิจิทัล และมีการจัดสรรทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปรับปรุงการทำงาน

คำสำคัญ: สมรรถนะ, ศาลยุติธรรมดิจิทัล, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ABSTRACT

This mixed methods research aimed to 1) examine the level of performance competency in a digital court of civil servants of the Court of Justice under the Administrative Office of the Court of Justice Region VII, 2) investigate human resource management that affected the performance competency in a digital court of civil servants of the Court of Justice, and 3) establish guidelines for developing performance competency in a digital court of civil servants of the Court of Justice. The sample group consisted of 138 civil servants who worked at the Administrative Office of the Provincial Court under the Administrative Office of the Court of Justice Region VII

and eight key informants. The data were analyzed utilizing descriptive statistics, including frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. In addition, inferential statistics were employed, involving the chi-square statistic and multiple linear regression analysis.

The research results revealed that: 1) The performance competency in a digital court of justice was overall at a high level, 2) The overall human resource management in terms of further education and personnel development had a cause-effect relationship with performance competency in a digital court of justice at the .001 level of significance; 3) The guidelines for developing performance competency in the digital court of justice covered training and practice, or education, self-learning within and across organizations, supporting the integration of technology on work practices, assigning tasks aligning with individual potential and responsibilities, promoting teamwork, creativity, and creating innovations. Furthermore, recognizing high-performing personnel and ensuring an appropriate working environment were also needed; and 4) Suggestions: Organizations should encourage further digital education and scholarships allocated for developing digital skills and encouraging personnel to apply knowledge from training to improve their performance.

Keywords: Competence, Digital Court of Justice, Human Resource Development

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่มีค่าอย่างยิ่งของสังคมและประเทศชาติ องค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีสมรรถนะสูงและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว องค์กรนั้นย่อมเจริญก้าวหน้า ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติ องค์กรนั้นก็ยากจะพัฒนา ดังนั้น ความเจริญหรือความล้าหลังขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ องค์กรต่าง ๆ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งในการที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีสมรรถนะ จำเป็นต้องอาศัยระยะเวลา มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การพัฒนาบุคลากร จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญ เป็นการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attribute) ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรยังมุ่งหมายเพื่อแก้ไขปัญหาการทำงานที่ขาดประสิทธิภาพ เตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนี้มีวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม (Training) การสอนงาน (Coaching) การหมุนเวียนงาน การมอบหมายงาน การศึกษา ดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น (สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, 2561, หน้า 1)

ศาลยุติธรรมเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีอำนาจหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีเพื่ออำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชน เป็นสถาบันที่ใช้อำนาจอธิปไตยผ่านอำนาจตุลาการเพื่อให้สังคมสงบสุข รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 แยกศาลยุติธรรมออกจากกระทรวงยุติธรรม บัญญัติให้ศาลยุติธรรมมีหน่วยงานธุรการของศาลยุติธรรมที่เป็นอิสระ ให้เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นผู้บังคับบัญชาขึ้นตรงต่อประธานศาลฎีกา และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 มาตรา 5 บัญญัติให้มีสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระ มีฐานะเป็นนิติบุคคล การดำเนินงานของสำนักงานศาลยุติธรรมได้นำระบบบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Management) มาใช้เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาองค์กร โดยมีแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Plan) เป็นเครื่องมือในการกำหนดกรอบทิศทางการบริหารงานให้มีความถูกต้อง สอดคล้องกับบริบทของศาลยุติธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป (สำนักแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม, 2561, หน้า 5)

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของประชาชน ตลอดจนการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ประกอบกับนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งเน้นในการนำเทคโนโลยีมาเป็นส่วนสนับสนุนที่สำคัญในการทำงาน เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบาย Thailand 4.0 แผนการปฏิรูปประเทศด้านกระบวนการยุติธรรม และแนวคิดของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ซึ่งกระแสดังกล่าวส่งผลกระทบให้ศาลยุติธรรมต้องปรับวิธีคิดและวิธีการทำงาน ผู้บริหารศาลยุติธรรมและสำนักงานศาลยุติธรรมจึงสร้างแนวคิดให้ผู้พิพากษาและบุคลากรของศาลยุติธรรมทุกระดับ ทุกศาล พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี สร้างช่องทางให้ประชาชนเข้าถึงความยุติธรรมด้วยความสะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง โดยการพัฒนาศาลยุติธรรมเป็น “ศาลดิจิทัล” และวางเป้าหมายให้ศาลยุติธรรมเป็นดิจิทัล D-Court (Digital Court) ภายในปี 2563 มีการกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสู่ระบบดิจิทัลและกำหนดแผนพัฒนาดิจิทัล

ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2562–2564 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน (สำนักแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม, 2562 หน้า 1)

ปัจจุบันศาลยุติธรรมได้มีการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัลแล้วอย่างมุ่งมั่น มีการนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมมาใช้ในการบริหารจัดการคดี ให้ประชาชนสามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น รวมทั้งเสียค่าใช้จ่ายให้น้อยลง ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระบบบริการข้อมูลคดีศาลยุติธรรม (CIOS: Case Information Online Service) ระบบการยื่นฟ้องและส่งคำคู่ความและเอกสารโดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Filing: Electronic Filing System) ระบบส่งเอกสารและประกาศนัดไต่สวนโดยวิธีการลงโฆษณาทางสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ (e-Notice System) ระบบการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทออนไลน์ ระบบการรับคำร้องขอปล่อยชั่วคราวผ่านระบบบริการออนไลน์ศาลยุติธรรม (CIOS) ระบบคัดฟ้องฝากขังผ่านจอภาพ ระบบอ่านคำพิพากษาศาลสูงผ่านจอภาพ ระบบการพิจารณาคดีอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น (สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานศาลยุติธรรม, 2562, หน้า 3)

จากสภาพการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปดังกล่าวมา ศาลยุติธรรมมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมมาปรับใช้จำนวนมากและมีแนวโน้มจะมากขึ้นอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ในขณะที่บุคลากรของศาลยุติธรรมส่วนหนึ่งขาดทักษะด้านดิจิทัล ขาดความรู้ความเข้าใจการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ขาดทัศนคติที่ดี ปฏิเสธเทคโนโลยี ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และยังคงชินกับสภาพการทำงานวิธีการเดิม ขาดความร่วมมือ ทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ ไม่สามารถไปสู่เป้าหมายได้โดยง่าย ซึ่งเห็นว่าการจะพัฒนาระบบงานโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยสนับสนุนงานด้านการพิจารณาพิพากษาคดีตามแผนพัฒนาดิจิทัลศาลยุติธรรม และการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสู่ศาลดิจิทัล (Digital Transformation) ของสำนักงานศาลยุติธรรมนั้น ไม่เพียงแต่อาศัยการปรับปรุงพัฒนาระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หรือนโยบายผู้บริหารเท่านั้น ส่วนสำคัญที่ขาดไม่ได้คือการปรับปรุงพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความพร้อมทั้งในด้านทัศนคติ กระบวนการทางความคิด (Mindset) ความรู้ความสามารถและทักษะในด้านความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงศาลยุติธรรมไปสู่ศาลยุติธรรมดิจิทัล (D-Court) ประเด็นสำคัญอยู่ที่บุคลากร กล่าวคือ บุคลากรทุกคนต้องมีความรู้ความสามารถด้านดิจิทัล มีความคิดสร้างสรรค์ และเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนา โดยการพัฒนาตนเองให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนำเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เป็น และใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ รวมทั้งสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานศาลยุติธรรม, 2562, บทสรุปผู้บริหาร)

จากเหตุผลดังกล่าวมา ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม จึงมีแนวคิดที่จะทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของศาลยุติธรรมให้มีความพร้อมปฏิบัติงานรองรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบใหม่ ที่ทำงานด้วยระบบดิจิทัล ขับเคลื่อนนโยบายศาลยุติธรรมดิจิทัล (D-Court) เพื่อแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของศาลยุติธรรมให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแบบยั่งยืนต่อไป

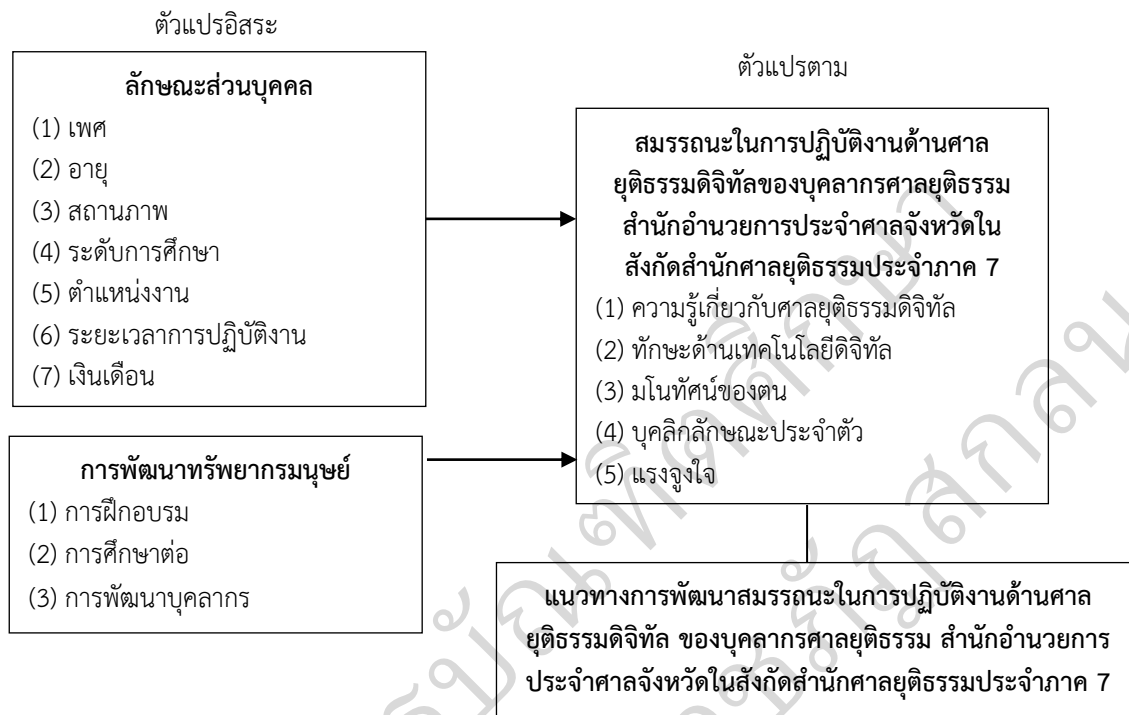
ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัลของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7

กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้า รวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ประยุกต์ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ แนนเดอร์ และวิกส์ (Nadler & Wiggs,

1989, pp. 4-5) มาเป็นตัวแปรอิสระ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาต่อ และ 3) การพัฒนาบุคลากรและประยุกต์ทฤษฎีสมรรถนะของแมคคิลแลน (McClelland, 1973, p. 105) มาเป็นตัวแปรตาม คือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัลของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ประกอบด้วย 1) ความรู้เกี่ยวกับศาลยุติธรรมดิจิทัล 2) ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 3) มโนทัศน์ของตน 4) บุคลิกลักษณะประจำตัว 5) แรงจูงใจมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

วิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mix Methods Research) ทั้งในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัด สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ได้แก่ สำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดกาญจนบุรี สำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดนครปฐม สำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดเพชรบุรี สำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดตราดบุรี สำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดสมุทรสงคราม สำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดสมุทรสาคร และสำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวนทั้งสิ้น 463 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Samuel B. Green (1991, pp. 499-510) ได้กลุ่มตัวอย่าง = 138 คน ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีเทียบบัญญัติไตรยางศ์ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน (Proportion) ของข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัด สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) คือ ผู้อำนวยการสำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดกาญจนบุรี ผู้อำนวยการสำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดนครปฐม ผู้อำนวยการสำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้อำนวยการสำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดเพชรบุรี ผู้อำนวยการสำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดตราดบุรี ผู้อำนวยการสำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดสมุทรสงคราม ผู้อำนวยการสำนักงานอำนวยการ

ประจำศาลจังหวัดสมุทรสาคร และผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดสุพรรณบุรี รวมทั้งสิ้น 8 คน ผู้วิจัยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือ แบบสอบถามสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัลของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพ 4) ระดับการศึกษา 5) ตำแหน่งงาน 6) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และ 7) เงินเดือน จำนวน 7 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาต่อ และ 3) การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยข้อคำถาม 15 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ประกอบด้วย 1) ความรู้เกี่ยวกับศาลยุติธรรมดิจิทัล 2) ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 3) มโนทัศน์ของตน 4) บุคลิกลักษณะประจำตัว 5) แรงจูงใจ มีจำนวน 25 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในการคำนวณหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามในภาพรวมทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.959

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นการใช้คำถามปลายเปิดที่สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถออกความเห็นหรือให้ข้อมูลได้อย่างเปิดกว้าง โดยผู้วิจัยจะสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลตามคำถามที่ถูกเตรียมไว้ล่วงหน้า แต่จะเรียงคำถามใหม่ได้ หรือเปลี่ยนแปลงคำพูดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของผู้ให้ข้อมูล อันจะส่งผลต่อความยืดหยุ่นในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสัมภาษณ์จะประกอบด้วยเนื้อหา คือ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ประกอบด้วย 1) ความรู้เกี่ยวกับศาลยุติธรรมดิจิทัล 2) ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 3) มโนทัศน์ของตน 4) บุคลิกลักษณะประจำตัว 5) แรงจูงใจ

วิธีรวบรวมข้อมูล

1. การวิจัยเชิงปริมาณ การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลโดยใช้การเก็บข้อมูล ดังนี้ 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ เป็นการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 138 คน กับข้าราชการศาลยุติธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัด สังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 และผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม มาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ และวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า จากเอกสารหนังสือ ตำราทางวิชาการต่าง ๆ สถิติ หรือทะเบียนของหน่วยงาน แหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต โดยทำการศึกษาจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลจากงานวิจัย และสิ่งตีพิมพ์ ทั้งในและต่างประเทศ และ 3) รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการและสามารถตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ สำหรับการจัดการข้อมูล ได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดคำสัมภาษณ์ เรียบเรียงข้อมูลเพื่อจะได้นำไปวิเคราะห์ต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วย 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการแสดงถึงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพ 4) ระดับการศึกษา 5) ตำแหน่งงาน 6) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และ 7) เงินเดือน โดยการวิเคราะห์จะใช้สถิติเชิงพรรณนา ด้วยการใส่โปรแกรมสำเร็จรูปของคอมพิวเตอร์คำนวณหาค่าความถี่และค่าร้อยละ การวิเคราะห์ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาต่อ และ 3) การพัฒนาบุคลากร โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ประกอบด้วย 1) ความรู้เกี่ยวกับศาลยุติธรรมดิจิทัล 2) ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 3) มโนทัศน์ของตน

4) บุคลิกลักษณะประจำตัว 5) แรงจูงใจ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ตอนที่ 4 เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระ เกี่ยวกับการสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาแจกแจงและเรียบเรียงให้เห็นถึงประเด็นสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัลของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคล กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 โดยใช้สถิติไคสแควร์ ในการทดสอบ (Chi-Square Test) สถิติไร้พารามิเตอร์ (Nonparametric Statistics) การทดสอบสมมติฐานที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multi Linear Regression Analysis) สถิติพารามิเตอร์ (Parametric Statistics) และทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อนจากการวิเคราะห์ Multi Linear Regression Analysis เป็น Durbin-Watson ซึ่งมีค่าเท่ากับ $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบข้อมูลก่อนทำการวิเคราะห์เพื่อให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำและมีความน่าเชื่อถือของข้อมูล มีการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ จากผู้ให้ข้อมูล จากนั้นใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการตีความจากข้อมูลเบื้องต้นให้เป็นข้อมูลที่สื่อความหมายของผู้ให้ข้อมูล ด้วยการแยกประเภทและการลดทอนข้อมูลเพื่อจัดเป็นหมวดหมู่เพื่อนำมาตีความและสร้างข้อสรุปโดยนำผลการสรุปต่าง ๆ มาเชื่อมโยงจนเกิดเป็นโครงสร้างของข้อสรุป ที่สามารถตอบปัญหาได้ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ในภาพรวม มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านที่มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว ส่วนด้านที่มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านแรงจูงใจ ด้านมโนทัศน์ของตน ด้านความรู้เกี่ยวกับศาลยุติธรรมดิจิทัล และด้านทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัลของบุคลากรศาลยุติธรรม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ	ลำดับที่
1. ความรู้เกี่ยวกับศาลยุติธรรมดิจิทัล	3.74	0.71	มาก	4
2. ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	3.62	0.76	มาก	5
3. มโนทัศน์ของตน	3.99	0.65	มาก	3
5. บุคลิกลักษณะประจำตัว	4.42	0.50	มากที่สุด	1
6. แรงจูงใจ	4.07	0.65	มาก	2
รวม	3.97	0.55	มาก	

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัลของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7				
	B	S.E.	สปส. Beta	t	Sig.
(ค่าคงที่)	1.128	0.299	-	3.769	0.000***
1. การฝึกอบรม	-0.014	0.096	-0.014	-0.148	0.883
2. การศึกษาต่อ	0.200	0.055	0.294	3.646	0.000***
3. การพัฒนาบุคลากร	0.480	0.105	0.477	4.584	0.000***

หมายเหตุ	* $P \leq 0.05$	$R = 0.692$
	** $P \leq 0.01$	$R^2 = 0.479$
	*** $P \leq 0.001$	R^2 ปรับ = 0.467
		$F = 41.011$
		ระดับนัยสำคัญ = 0.000
		Durbin-Watson = 2.027

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านศาลยุติธรรมดิจิทัลของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 โดยมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (R) อยู่ในระดับปานกลาง 0.692 และพิจารณาจากการปรับมาตรฐานของตัวแปร (Standardized Variables) ร้อยละ 46.70-47.90 ซึ่งการทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน (Durbin-Watson) ในครั้งนี้มีค่าเท่ากับ 2.027 คือ ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย (1) การฝึกอบรม (2) การศึกษาต่อ (3) การพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงอิสระในตัวเอง ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และค่า สปส. Beta เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\beta_{\text{การพัฒนา}} = 0.477$, Sig. = 0.000) ด้านการศึกษาต่อ ($\beta_{\text{ศึกษาต่อ}} = 0.294$, Sig. = 0.000) และด้านการฝึกอบรม ($\beta_{\text{ฝึกอบรม}} = -0.014$, Sig. = 0.883) โดยตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัลของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษาต่อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กล่าวคือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัลของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการศึกษาต่อ

จากตาราง สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = b_0 + b_2x_2 + b_3x_3 \\ = 1.128 + 0.200 (\text{การศึกษาต่อ}) + 0.480 (\text{การพัฒนาบุคลากร})$$

$\hat{Y}$ หมายถึง สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัลของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ซึ่งมีความเหมาะสมกับค่า R^2 (Coefficient of Determination) ซึ่งมีค่า = 0.479

3. พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้าน ความรู้เกี่ยวกับศาลยุติธรรมดิจิทัล ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความรู้ โดยการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติผ่านระบบออนไลน์ หรือการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการสอนงานแบบพี่เลี้ยง การจัดทำคู่มือและขั้นตอนการทำงานให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ควรมีการนำแอปพลิเคชันมาช่วยสนับสนุนในการปฏิบัติงาน การประสานงาน และการให้บริการแก่ประชาชน เพื่อให้เกิดความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว ส่วนด้านทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ควรมีการปรับรูปแบบโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่เน้นเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ (Result-oriented) ลดการทำงานที่เน้นกฎระเบียบเป็นหลัก เพื่อผลักดันการคิดริเริ่มและการทำงานที่ก้าวหน้าสนับสนุนและพัฒนานวัตกรรมด้านดิจิทัล นอกจากนี้ควรสนับสนุนเทคโนโลยีในการทำงาน เช่น การให้บริการคัดถ่ายคำพิพากษาโดยให้คู่ความกรอกผ่านระบบ QR code การยืนยันตัวบุคคลโดยใช้ระบบ QR code การยื่นคำร้องผ่านระบบ CIOS การยื่นคำฟ้องผ่านระบบ e-filing ระบบพิจารณาคดีทางอิเล็กทรอนิกส์ ระเบียบให้ใช้ Google Meet, Cisco Webex, Zoom Meeting ฯลฯ เพื่อนำไปสู่การใช้เทคโนโลยีในการทำงานอย่างแท้จริง พร้อมทั้งมุ่งเน้นให้บุคลากรเข้าใจถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้ทันเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนก้าวล้ำไปสู่อุตสาหกรรมตลอดเวลา ส่วนด้านมนทัศน์ของตน ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาด้วยการมอบหมายงานให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedbacks) และให้คำแนะนำในการพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยมุ่งไปที่การสนับสนุนให้บุคลากรสามารถทำงานในบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้รับการเพิ่มพูนทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงควรจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้รับประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ด้วยการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพและบทบาทหน้าที่ รวมทั้งควรปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนรักในองค์กร สร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อให้สามารถ

ปฏิบัติงานได้หลากหลาย ส่วนด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงบทบาทของตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างกัน รวมทั้งควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม และสนับสนุนให้บุคลากรมีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพฤติกรรมที่ดี มีความรับผิดชอบ คุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน เพื่อปลูกฝังให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพตามที่องค์กรคาดหวัง เช่น กิจกรรม Big Cleaning Day กิจกรรม 5 ส และการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ในการติดต่อสื่อสารและประสานงานร่วมกัน และด้านแรงจูงใจ ควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีทักษะที่เพิ่มขึ้น โดยการเข้ารับการฝึกอบรมทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อนำมาพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน รวมไปถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง รวมทั้งควรกำหนดให้มีรางวัลตอบแทน ยกย่องเมื่อบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานแบบใหม่ ๆ เช่น เงินโบนัส เงินรางวัลจากการทำผลงานที่ดี และการประกาศเกียรติคุณ ฯลฯ นอกจากนี้ควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น สนับสนุนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย และรองรับการปฏิบัติงาน ฯลฯ และควรปรับเวลาการทำงานให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ อันจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 41–50 ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งเจ้าพนักงานศาลยุติธรรม มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 และมีเงินเดือน 20,001–30,000 บาท

5. ลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวม ได้แก่ สถานภาพ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำ ภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรม ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ

อภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ในภาพรวม มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 มีความรู้เกี่ยวกับศาลยุติธรรมดิจิทัล มีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้สามารถสร้างผลงานโดดเด่น ตลอดจนมีความสามารถในการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่บูรณาการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร สอดคล้องกับทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973, p. 105) อธิบายความหมายขององค์ประกอบของสมรรถนะไว้ 5 ส่วน ดังนี้ (1) ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคลในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่มีสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านการทำบัญชี ความรู้ด้านเครื่องจักรกล เป็นต้น (2) ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี เป็นสิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ และฝึกปฏิบัติเป็นประจำเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะการทำอาหาร ทักษะการพูด เป็นต้น ซึ่งทักษะที่เกิดขึ้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่ว ว่องไว (3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) คือ ทศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็น เกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง ความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ เป็นต้น (4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Trait) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น คือ อุปนิสัย คุณลักษณะ ความคิด ทศนคติ เช่น เขาเป็น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำมีความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น และ (5) แรงจูงใจในการทำงาน (Motive) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เช่น การได้รับค่าชมเชย เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพร อินตะชะ (2565, หน้า 103) วิจัย เรื่อง สมรรถนะในการใช้แพคเกจซอฟต์แวร์บัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีสำนักงานศาลยุติธรรม ผลการวิจัย พบว่า ภาพรวมของสมรรถนะในการใช้แพคเกจซอฟต์แวร์บัญชี อยู่ในระดับมากทุกรายการ เรียงตามลำดับ ดังนี้

ด้านทักษะความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี ด้านทัศนคติที่มีต่อการทำงานและองค์กร และด้านความรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชจิกร จิตวัฒนานนท์ (2564, หน้า 73) วิจัย เรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยสนับสนุนสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านทักษะ และด้านความรู้ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเจตคติ รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลัยลักษณ์ ไพรสมณ์ (2561, หน้า 31) วิจัย เรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองคาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก มี 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลางมี 1 ด้าน เรียงจาก มากไปหาน้อยดังนี้ มากที่สุด คือ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง รองลงมา ด้านแรงจูงใจ ด้านทักษะ บุคลิกลักษณะประจำของบุคคล น้อยที่สุด คือ ด้านความรู้

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับ สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดใน สังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นปัจจัยที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาล ยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่มีต่อการ ปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัย ของ นริศรา ทราญเขียว (2563, หน้า 157) วิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาล อุตรดิตถ์ ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาสมรรถนะข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลอุตรดิตถ์ ด้านการให้การศึกษา ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของกลุ่มคนหรือบุคคล มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนัก อำนวยการประจำศาลอุตรดิตถ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ เดชนครินทร์ (2563, หน้า 441) วิจัย เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของหัวหน้าสายการผลิตในโรงงาน อุตสาหกรรมอาหาร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาอาชีพ และการพัฒนา องค์กร มีผลต่อสมรรถนะของหัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนัก อำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านความรู้เกี่ยวกับศาลยุติธรรมดิจิทัล ควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความรู้ โดยการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติผ่านระบบออนไลน์ หรือการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ เพิ่มเติมด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการสอนงานแบบพี่เลี้ยง การจัดทำคู่มือและขั้นตอนการทำงานให้เป็นรูปธรรม ควรมีการนำ แอปพลิเคชันมาช่วยสนับสนุนในการปฏิบัติงาน การประสานงาน และการให้บริการแก่ประชาชน เพื่อให้เกิดความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว ส่วนด้านทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ควรมีการปรับปรุงแบบโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่เน้นเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ (Result- oriented) ลดการทำงานที่เน้นภาระเบียดเบียนเป็นหลัก ควรสนับสนุนเทคโนโลยีในการทำงาน เช่น การให้บริการคัดถ่ายคำ พิพากษาโดยให้คู่ความกรอกผ่านระบบ QR code การยืนยันตัวบุคคลโดยใช้ระบบ QR code การยื่นคำร้องผ่านระบบ CIOS การยื่น คำฟ้องผ่านระบบ e-filing ระบบพิจารณาคดีทางอิเล็กทรอนิกส์ ระเบียบให้ใช้ Google Meet, Cisco Webex, Zoom Meeting ฯลฯ ส่วนด้านมนุษยสัมพันธ์ของตน ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาด้วยการมอบหมายงานให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedbacks) และให้คำแนะนำในการพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยมุ่งไปที่การสนับสนุนให้บุคลากรสามารถทำงานในบทบาทหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้รับการเพิ่มพูนทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงควรจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็น ต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ด้วยการ มอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพและบทบาทหน้าที่ รวมทั้งควรปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนรักในองค์กร สร้างจิตสำนึกในการ ปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย ส่วนด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงบทบาทของตนเอง มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างกัน รวมทั้งควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้มี การทำงานเป็นทีม และสนับสนุนให้บุคลากรมีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ นอกจากนี้ควรมีการจัดกิจกรรมที่ ส่งเสริมพฤติกรรมที่ดี มีความรับผิดชอบ คุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน เช่น กิจกรรม Big Cleaning Day กิจกรรม 5 ส และการจัด

กิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ภายในและภายนอกหน่วยงาน และด้านแรงจูงใจ ควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งควรกำหนดให้มีรางวัลตอบแทน ยกย่องเมื่อบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานแบบใหม่ ๆ เช่น เงินโบนัส เงินรางวัลจากการทำผลงานที่ดี และการประกาศเกียรติคุณ ฯลฯ นอกจากนี้ควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และควรปรับเวลาการทำงานให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชจิกร จิตวัฒนานนท์ (2564, หน้า 73) วิจัยเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ผลการวิจัย พบว่า แนวทางในการพัฒนาของบุคลากร พบว่า บุคลากรควรมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติงานให้ควรสนับสนุนและดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง และทุกรูปแบบไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานให้ข้าราชการอย่างทั่วถึง โดยให้มีระบบบริหารการพัฒนาบนฐานสมรรถนะหลักที่ชัดเจน เพราะการส่งเสริมให้มีการพัฒนาบนพื้นฐานสมรรถนะหลักที่ตรงกับความต้องการของผู้ได้รับการพัฒนาจะส่งผลประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กรยิ่งขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา โม่งขุนทด (2563, หน้า 1) วิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์กองสารนิเทศและประชาสัมพันธ์ สำนักงานศาลยุติธรรม ผลการวิจัย พบว่า แนวทางพัฒนารูปแบบ วิธีการ และกระบวนการพัฒนาให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็น ควรสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมและจัดทำแผนฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็น ติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง จัดประชุมระดมความคิดเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เดือนละ 1 ครั้ง ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิดกล้าทำ สับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานเพื่อพัฒนาทักษะอย่างรอบด้าน ให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายและแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะในรูปแบบต่าง ๆ

4. ลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวม ได้แก่ สถานภาพ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิชา สารจันทน์ และ ยุภาพร ยุภาศ (2560, หน้า 125) วิจัย เรื่อง สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามวุฒิการศึกษา และตำแหน่งงานที่ ต่างกัน พบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสมัย แสงพุทธรังค์ (2560, หน้า 85-89) วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามทัศนคติของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดอุบลราชธานี ในภาพรวม ด้านการจัดหาบุคลากร และด้านการบำรุงรักษาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรรัช กัณธิยะ (2557, หน้า 82-86) วิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักงานบังคับคดีปกครอง สำนักงานศาลปกครอง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักบังคับคดีปกครอง สำนักงานศาลปกครองที่มี อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในศาลปกครองแตกต่างกันจะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 มีกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดปัญหาน้อยที่สุด รวมถึงการพัฒนาให้บุคลากรมีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับทฤษฎีของ เนตเลอร์และวิกส์ (Nadler & Wiggs, 1989, pp. 4-5) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุม 3 เรื่องด้วยกัน คือ (1) การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้าง ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์กร อาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันผันแปรไปจากที่ได้คาดคะเนไว้ (2) การศึกษา (Education)

เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่ แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่ (3) การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ช่วยให้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้แสดงขีดความสามารถของตน ได้แสดงความคิดเห็นรวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ ศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศรา ทรายเขียว (2563, หน้า 157) วิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสมรรถนะข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการให้การศึกษา รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของกลุ่มคนหรือบุคคล และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ เดชนรินทร์ (2563, หน้า 441) วิจัย เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของหัวหน้าสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหัวหน้างานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการฝึกอบรม รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านการพัฒนาองค์กร ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 หน่วยงานควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรศาลยุติธรรมถ่ายทอดความรู้หรือนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง และควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรศาลยุติธรรมมีความชำนาญเฉพาะทางเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

1.2 หน่วยงานควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและต่อเนื่อง เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 มีโอกาสได้รับศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือศึกษาเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ได้พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) ให้มีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

2.1 ความรู้เกี่ยวกับศาลยุติธรรมดิจิทัล หน่วยงานควรจัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ได้เรียนรู้เพิ่มเติมงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) ที่มีความทันสมัยตลอดเวลา

2.2 ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หน่วยงานควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรศาลยุติธรรมมีความสามารถคิดวิเคราะห์ในการวางแผนการทำงานเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถนำเสนอเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลต่อสาธารณชนได้อย่างเหมาะสม

2.3 มโนทัศน์ของตน หน่วยงานควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรศาลยุติธรรมมีความรู้สึกชอบเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลแล้วสามารถนำมาคิดวิเคราะห์ในการวางแผนการทำงานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างถูกต้อง

2.4 บุคลิกลักษณะประจำตัว หน่วยงานควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรศาลยุติธรรมมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

2.5 แรงจูงใจ ผู้บังคับบัญชาควรให้คำชมเชยบุคลากรศาลยุติธรรมที่สามารถปฏิบัติงานที่มีระดับความยุ่งยากในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบดิจิทัลจนเกิดผลสำเร็จ

2.6 ควรมีการนำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาบุคลากร มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรม ประจำภาค 7 โดยหน่วยงานมีการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อด้านดิจิทัล และหน่วยงานมีการจัดสรรทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้จากการฝึกอบรมมาปรับปรุงการทำงานเพื่อส่งเสริมความพัฒนา และสามารถให้คำปรึกษาหรือแนะนำสอนงานด้านดิจิทัลให้กับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมทุกจังหวัด เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาสร้างเครือข่ายในการทำงานระหว่างหน่วยงานทั่วทุกจังหวัด

3.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักงานอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7 เช่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กิตติยา โมงขุนทด. (2563). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ กองสารนิเทศและประชาสัมพันธ์ สำนักงานศาลยุติธรรม. เข้าถึงได้จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2563_1614230888_6214830049.pdf. 17 พฤศจิกายน 2564.
- ธัญพร อินเดชะ. (2565). สมรรถนะในการใช้แพคเกจซอฟต์แวร์บัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีสำนักงานศาลยุติธรรม. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์*, 4(2), 92-107.
- ธัญรัช กันธิยะ. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานบังคับคดีปกครอง สำนักงานศาลปกครอง. การค้นคว้าอิสระ ร.บ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- นริศรา ทรายเขียว. (2563). การพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์. การค้นคว้าอิสระ ร.บ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ปณิชา สารจันทร์. (2560). สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 2 (หน้า 1565-1572). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ประสิทธิ์ เดชนครินทร์. (2563). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของหัวหน้าสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 14(3), 435-446.
- พิสมัย แสงพุทธวงศ์. (2560). การบริหารงานบุคคลตามทัศนคติของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 4(1), 73-99.
- รัชจิกร จิตวัฒนานนท์. (2564). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 8(1), 63-78.
- วลัยลักษณ์ ไพรสมณ์. (2561). สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองคาย. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 11(1), 27-34.
- สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (2561). *แนวทางการพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม. (2561). *แผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2561-2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลยุติธรรม.
- _____. (2562). *แผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาองค์กรศาลยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลยุติธรรม.
- _____. (2562). *แผนพัฒนาดิจิทัลศาลยุติธรรม พ.ศ. 2562-2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลยุติธรรม.
- Green, S. B. (1991). How Many Subjects Does It Take to Do a Regression Analysis? *Multivariate Behavioral Research*, 26(3), 499-510.
- McClelland, D. C. (1973). *Work Motivation: Theory of Human Motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Nadler, L. & Wiggs, G. D. (1989). *Managing human resources development*. San Francisco, California: Jossey-Bass.