

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม

Human Resource Development in the Digital Age and its Impact on the Work Performance of Agencies Under the Office of the Judiciary

Received: January 10, 2025

Revised: April 22, 2025

Accepted: June 23, 2025

อำภา สารทะวงศ์¹ และ ชاکริต สกุลอิสริยาภรณ์²

Ampar Samthawong¹ and Chakrit Skulitsariyaporn²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม 2) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม 3) ศึกษาการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามในกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนามีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการใช้ ความเข้าใจ การสร้าง และการเข้าถึง มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิจัยนี้มีส่วนช่วยให้เข้าใจปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้ ด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอีกทางหนึ่ง

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยีดิจิทัล ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

This research aimed to: 1) examine human resource development, digital technology skill development, and operational efficiency of agencies under the Office of the Judiciary; 2) investigate human resource development in the digital era that affects the operational efficiency of agencies under the Office of the Judiciary; and 3) study digital technology skill development that affects the operational efficiency of agencies under the Office of the Judiciary.

¹ นักวิชาการพัฒนาระดับปฏิบัติการ ศาลจังหวัดชุมแพ อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น; Supply Analyst, Practitioner Level Chum Phae Provincial Court Chum Phae District Khon Kaen; Email: 6624104433@rumail.ac.th

² คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University; Email: chakrit@rumail.ru.ac.th

This study employed a quantitative research approach. Data were collected through questionnaires administered to a sample of personnel from agencies under the Office of the Judiciary. The data were analyzed using statistical methods including frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The results revealed that human resource development in terms of training, education, and development had a statistically significant effect on the operational efficiency of agencies under the Office of the Judiciary at the 0.01 level. In addition, digital technology skill development in the areas of use, understanding, creation, and access had a statistically significant effect on the operational efficiency of personnel under the Office of the Judiciary at the 0.01 level. These findings contribute to a better understanding of the factors affecting operational efficiency. Therefore, it is recommended that knowledge and skill development in various areas be promoted to further enhance operational efficiency.

Keywords: Human Resource Development, Digital Technology, Work Performance Efficiency

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ เพราะมนุษย์ไม่เพียงแต่เป็นปัจจัยที่สำคัญ แต่ยังเป็นปัจจัยที่ช่วยพัฒนาองค์กรให้เติบโตและประสบความสำเร็จในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการอยู่รอดและความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญและจำเป็นในการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อเตรียมพร้อมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของบุคลากรให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนในช่วงเวลาที่แน่นอน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้มีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ จึงเป็นสิ่งสำคัญโดยมีการพัฒนาที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เป็นต้น (Nadler, 1980 อ้างถึงใน ชินวรวัตร ธิรภทโท (จุลเจียร) และคณะ, 2565) และเทคโนโลยีดิจิทัลมีความสำคัญในการพัฒนาโดยช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การสื่อสารที่สะดวกรวดเร็ว และช่วยให้การปฏิบัติงานหรือพัฒนาระบบการทำงานให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ศักดิ์เศรศ ประกอบผล, 2565)

ในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การทำงานที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถและความพร้อมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลให้งานสำเร็จด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา ความเป็นระเบียบและงานมีคุณภาพ โดยการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคคล ตลอดจนทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้ได้ผลลัพธ์เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร (วิลาวรรณ เล็งสาย, 2561) ซึ่งในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในทุกด้านของชีวิตมนุษย์ การปรับตัวของหน่วยงานภาครัฐสู่รัฐบาลดิจิทัล จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงนี้ (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) [สพร.], 2565) และศาลยุติธรรมเป็นหนึ่งในหน่วยงานภาครัฐที่ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มา

ใช้ในการบริหารจัดการคดีและการให้บริการประชาชน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างโปร่งใสในการปฏิบัติงาน (สำนักงานศาลยุติธรรม, 2565) แต่จากรายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของศาลยุติธรรมประจำจังหวัด ปี 2564 ยังพบปัญหาจากการดำเนินงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในด้านทักษะด้านดิจิทัล และยังไม่เข้าใจถึงระบบงานที่มีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้งาน จึงมีความจำเป็นอย่างมากที่สำนักงานศาลยุติธรรมต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ศาลดิจิทัลและเป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพในอนาคต (ศาลยุติธรรม, สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ, 2564)

จากปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม เนื่องจากศาลยุติธรรมเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนกระบวนการยุติธรรมของประเทศ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสำคัญศึกษาประเด็นดังกล่าว โดยคาดว่าผลการวิจัยจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดภายในองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม
3. เพื่อศึกษาการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม

นิยามศัพท์

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้บุคลากรได้ประสบการณ์และเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถเพื่อที่จะนำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ การทำงานให้เสร็จโดยสูญเสียงานน้อยที่สุด ได้แก่ การทำงานรวดเร็วมีประสิทธิภาพ เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ใช้เทคนิคการทำงานที่จะได้ผลงานมาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยใช้ต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด
3. การพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง กระบวนการส่งเสริมและยกระดับความสามารถของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ
4. เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง เทคโนโลยีที่มีข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล รวมถึงการใช้คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ ระบบเครือข่าย และอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อสร้าง จัดเก็บ ประมวลผล และส่งข้อมูล ตัวอย่างเช่น อินเทอร์เน็ต โทรศัพท์มือถือ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) คลาวด์คอมพิวติ้ง และเทคโนโลยีบล็อกเชน

ขอบเขตการวิจัย

3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น เป็นกิจกรรมการพัฒนาที่ไม่ได้มุ่งตัวงาน แต่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามท้องที่หรือความต้องการ เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีหรือสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ทำให้บุคลากรได้ประสบการณ์และเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถเพื่อที่จะนำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามนุษย์ เช่น การฝึกอบรม การพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ และทัศนคติ เป็นต้น

เทคโนโลยีดิจิทัล คือ การประยุกต์ใช้ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ดิจิทัล เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต อุปกรณ์ เครื่องมือ หรือแม้แต่สิ่งของที่ไม่สามารถสัมผัสได้ เช่น ซอฟต์แวร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ กับการปฏิบัติงานหรือพัฒนาระบบการทำงานให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ (ศักดิ์เศรศ ประกอบผล, 2565) หรือเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และแอปพลิเคชันที่มนุษย์พัฒนาขึ้นมา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่ออำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวันให้สามารถทำงานได้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น (ทับทิมทอง กอบัวแก้ว (ม.ป.ป.) หรืออีกนัยหนึ่ง เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นทักษะความเข้าใจและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานโดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ หรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ นำมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นการพัฒนาการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้องค์กรมีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น (สุรพงษ์ อนันต์ธนสาร และ สมใจ สืบเสาะ, 2566) และอีกนัยหนึ่งที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ คือ ทักษะทางด้านดิจิทัล (Digital Skill) เป็นความสามารถในการเห็นและใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยี เช่น ใช้เครื่องมือ อุปกรณ์หรือคอมพิวเตอร์ในการเข้าอินเทอร์เน็ต รวมถึงสามารถพัฒนาซอฟต์แวร์ต่าง ๆ และเข้าใจในการเลือกใช้งานบนโลกออนไลน์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความยืดหยุ่น และตอบโต้ของภาครัฐต่อการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล เพื่อให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ถูกต้องและเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2564) และทักษะดิจิทัลในภาครัฐจำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม การพัฒนาทักษะที่จำเป็นและการรักษามนุษย์ที่มีทักษะดิจิทัลเพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าของรัฐบาลดิจิทัล (OECD, 2021) ประกอบกับแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ รวมถึงบุคลากรภาครัฐในด้านดิจิทัล ทักษะด้านความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy) คือ ทักษะการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เป็นต้น มาใช้ในการทำงานให้เป็นไปด้วยความรวดเร็ว มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2560)

การพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล คือ กระบวนการที่มุ่งเน้นปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงบุคลากรในด้านการใช้ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ดิจิทัล เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต อุปกรณ์ เครื่องมือ หรือแม้แต่สิ่งของที่ไม่สามารถสัมผัสได้ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2564) มี 4 ด้าน ได้แก่

1. การใช้ (Use) หมายถึง ความสามารถหรือเทคนิคที่จำเป็นในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ หรือทรัพยากรต่าง ๆ รวมถึงคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต เพื่อให้เกิดประโยชน์หรือเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยทักษะความสามารถตั้งแต่ขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับคำว่า “ใช้” ได้แก่ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เช่น โปรแกรมประมวลผลคำ อีเมล เว็บเบราว์เซอร์ และเครื่องมือสื่อสารอื่นๆ ไปจนถึงเทคนิคการใช้ขั้นสูง

2. ความเข้าใจ (Understand) หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ข้อมูลอย่างลึกซึ้ง ซึ่งจะช่วยให้ผู้ที่มีความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสื่อดิจิทัลจะสามารถทำการตัดสินใจต่อสิ่งที่พบบนโลกออนไลน์ รวมถึงรู้และเข้าใจว่าเทคโนโลยีเครือข่ายย่อมมีผลกระทบต่อความรู้สึก ความเชื่อ มุมมอง และพฤติกรรมอย่างไร นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการสารสนเทศได้จากทักษะที่พัฒนาขึ้นด้วย

3. การสร้าง (Create) หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาหรือการผลิตสิ่งที่ยังไม่เคยมีมาก่อน หรือการดัดแปลงสิ่งที่มีอยู่ให้เกิดรูปแบบใหม่ และสามารถผลิตเนื้อหาการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลาย การสร้างด้วยสื่อดิจิทัลจึงไม่ใช่แค่การรู้วิธีการใช้โปรแกรม แต่ยังรวมไปถึงความสามารถในการดัดแปลงสิ่งที่มีอยู่ให้เกิดความแตกต่างและหลากหลายไปจากเดิมได้

4. การเข้าถึง (Access) หมายถึง ความสามารถในการเข้าถึงและใช้ข้อมูล การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ เพื่อใช้ในการพัฒนา จำเป็นต้องเข้าใจและเข้าถึงอินเทอร์เน็ต ด้วยช่องทางต่างๆ รู้ว่าแต่ละช่องทางมีข้อดีข้อเสียอย่างไร สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงบุคลากรในด้านการใช้ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ดิจิทัล เทคโนโลยีที่มีข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล รวมถึงการใช้คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ ระบบเครือข่าย และอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อสร้าง จัดเก็บ ประมวลผล และส่งข้อมูล การพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน การเรียนรู้ และการสื่อสารในยุคปัจจุบัน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพเป็นผลของการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการให้บริการกับประชาชนอย่างเท่าเทียม รวดเร็วทันเวลา และได้ผลตอบแทนหรือค่าจ้างจากการปฏิบัติงานนั้น (John D.Millet, 1954 อ้างถึงใน วิลาวรรณ เล็งสาย, 2561) รวมถึงการใช้ทรัพยากรให้เกิดผลลัพท์สูงสุด โดยการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร งานที่ได้มีความถูกต้องตรงตามมาตรฐานและภายในระยะเวลาที่กำหนด ไม่มีการสูญเสียทรัพยากรที่ไม่จำเป็น ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง รวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา จนได้ผลลัพท์เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร (เจตนา สายศรี, 2565) และแนวคิดของ ปัทมาพร ท่อชู (2559) มีแนวคิดคล้ายคลึงกันโดยได้อธิบายว่า ประสิทธิภาพ คือ การใช้ปัจจัยและกระบวนการดำเนินงาน ที่อาจไม่มีการแสดงค่าเป็นตัวเลข แต่อาจแสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้ปัจจัยต่างๆ เช่น คน วัสดุ เงิน และเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด คุ่มค่า เพื่อป้องกันการสูญเสียที่เกินความจำเป็น มุ่งเน้นการทำให้ทรัพยากรที่มีอยู่เกิดประโยชน์สูงสุด แม้ว่าในบางครั้งประสิทธิภาพอาจไม่สามารถแสดงออกมาเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลขได้ แต่สามารถวัดได้ผ่านผลลัพท์ที่เกิดขึ้นและคุณภาพของการดำเนินงาน รวมถึงมีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม สามารถนำไปสู่การเกิดผลได้เร็วและมีคุณภาพ นอกจากนี้ การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจะต้องปรับปรุงความสามารถ และทักษะในการทำงานของบุคคลให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังที่ Peterson and Plowman (1989 อ้างถึงใน วิลาวรรณ เล็งสาย, 2561) ระบุไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) คือ งานที่มีความเหมาะสม สร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใช้งาน และได้ประโยชน์คุ้มค่า ผลการทำงานมีความรวดเร็ว ถูกต้องตามมาตรฐาน และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2. ปริมาณงาน (Quantity) คือ จำนวนของงานที่สามารถทำได้ในช่วงเวลาที่กำหนดและเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวัง โดยปริมาณผลงานที่ปฏิบัติได้มีความเหมาะสมตามที่องค์กรกำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่วางไว้ หรือได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดจากการวางแผนบริหารเวลา

3. เวลา (Time) คือ ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานให้เสร็จสิ้นอย่างถูกต้อง ทันสมัย เหมาะสมกับหลักการ และมีการพัฒนาทักษะการทำงานเพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Cost) คือ การใช้ทรัพยากรต่างๆ เช่น คน วัสดุ เงิน และเทคโนโลยีที่มีอยู่ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้ผลกำไรมากที่สุดด้วยการลงทุนที่น้อยที่สุด นั่นคือ ประสิทธิภาพของงานเหมาะสมกับค่าใช้จ่าย มีความคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด

กล่าวโดยสรุป บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานให้เสร็จโดยสูญเสียงานน้อยที่สุด ทำงานรวดเร็วมีประสิทธิภาพ เป็นบุคลากรที่ตั้งใจปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ใช้เทคนิคการทำงานที่จะได้ผลงานที่มีคุณภาพเป็นจำนวนมาก โดยใช้ต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

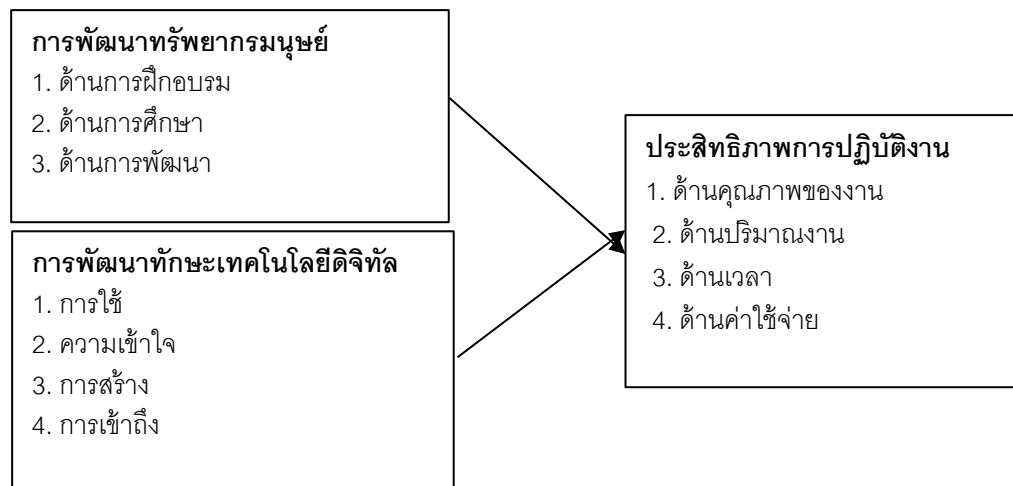
สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม

สมมติฐานที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 การพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่ในการวิจัย คือ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรทั้งหมด จำนวน 14,491 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 22 ตุลาคม 2567 จากระบบค้นหาหมายเลขโทรศัพท์ศาลยุติธรรม <https://phonebook.coj.go.th>) ประกอบด้วยข้าราชการศาลยุติธรรม พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้ตารางสำเร็จของทาร์โยมาเน่ (1973 อ้างถึงใน วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, 2562) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% กำหนดความคลาด

เคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 390 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถาม จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบ Probability Sampling แล้วแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่ม คือ ปฏิบัติงานหน่วยงานในส่วนกลางหรือศาลยุติธรรมในกรุงเทพมหานคร และศาลยุติธรรมในภาค 1 - 9 จำนวน 10 กลุ่ม กลุ่มละ 40 คน รวมเป็น 400 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 6 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรอง จำนวน 1 ข้อ ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 9 ข้อ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามระดับความสามารถการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 12 ข้อ ส่วนที่ 5 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำนวน 11 ข้อ และส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 3 - 5 มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ส่วนที่ 3,5 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง และส่วนที่ 4 น้อยที่สุดถึงมากที่สุด

3. การหาคุณภาพเครื่องมือโดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามตรงตามเนื้อหา (IOC) ที่มีค่า ≥ 0.70 จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์ ซึ่งค่า IOC ของเครื่องมือนี้ = 0.95 จากนั้นนำมาปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try-out) กับตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 40 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.906 - 0.915 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 0.70 ขึ้นไป และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการอธิบายข้อมูลทั่วไปในแบบสอบถามด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 66.50 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 39.60 มีการศึกษาสูงสุด ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 62.10 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-30,000 บาท ร้อยละ 40.10 เป็นข้าราชการศาลยุติธรรม ร้อยละ 76.90 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 31.90 และปฏิบัติงานที่หน่วยงานศาลยุติธรรมในภาค 9 ร้อยละ 20.30

1. ผลการศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น		การแปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านการฝึกอบรม	4.53	0.47	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. ด้านการศึกษา	4.54	0.46	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. ด้านการพัฒนา	4.61	0.41	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ภาพรวม	4.56	0.39	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตาราง 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมโดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 รองลงมา คือ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการพัฒนาศักยภาพเทคโนโลยีดิจิทัล

การพัฒนาศักยภาพเทคโนโลยีดิจิทัล	ระดับความสามารถ		การแปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
1. การใช้	4.48	0.46	มาก
2. ความเข้าใจ	4.50	0.47	มากที่สุด
3. การสร้าง	4.38	0.57	มาก
4. การเข้าถึง	4.48	0.49	มาก
ภาพรวม	4.46	0.44	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ระดับความสามารถการพัฒนาศักยภาพเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเข้าใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมา คือ การใช้ การเข้าถึง และการสร้าง ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		การแปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.61	0.40	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. ด้านปริมาณงาน	4.26	0.69	เห็นด้วย
3. ด้านเวลา	4.58	0.44	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.54	0.46	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ภาพรวม	4.50	0.42	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตาราง 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมโดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 รองลงมา คือ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ

2. การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตาราง 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	B	S.E.	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	1.081	0.172		6.270	0.000**		
ด้านการฝึกอบรม(X_1)	0.281	0.043	0.314	6.485	0.000**	0.498	2.008
ด้านการศึกษา(X_2)	0.171	0.045	0.184	3.811	0.000**	0.499	2.006
ด้านการพัฒนา(X_3)	0.296	0.050	0.288	5.894	0.000**	0.488	2.050
R = 0.689 R ² = 0.475 Adj. R ² = 0.472 S.E. = 0.308 F = 135.828							

** P < 0.01

จากตาราง 4 พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร มีอำนาจทำนาย ได้ร้อยละ 47.50 โดยเรียงลำดับจากตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม รองลงมาคือ ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา ตามลำดับ ซึ่งจากข้อมูลเชิงประจักษ์สามารถนำตัวแปรปัจจัยดังกล่าว มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม

3. การพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตาราง 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

	B	S.E.	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	1.398	0.150		3.319	0.000**		
ด้านการใช้ (X_1)	0.285	0.048	0.310	5.915	0.000**	0.402	2.485
ด้านความเข้าใจ (X_2)	0.075	0.052	0.083	1.442	0.150 .	0.333	3.004
ด้านการสร้าง (X_3)	0.126	0.039	0.170	3.202	0.001**	0.390	2.563
ด้านการเข้าถึง (X_4)	0.208	0.048	0.238			0.366	2.732
R = 0.711 R ² = 0.505 Adj. R ² = 0.501 S.E. = 0.300 F = 114.519							

** P < 0.01

จากตาราง 5 พบว่า การพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร มีอำนาจทำนาย ได้ร้อยละ 50.50 โดยเรียงลำดับจากตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการใช้ รองลงมา คือ ด้านการเข้าถึง ด้านการสร้าง ด้านความเข้าใจ ตามลำดับ ซึ่งจากข้อมูลเชิงประจักษ์สามารถนำตัวแปรปัจจัยดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม

สรุปและอภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง แสดงให้เห็นว่าสำนักงานยุติธรรมมีกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อกิจกรรมที่สำนักงานศาลยุติธรรม ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาเรียม วันเดว และ นิตยา ลินเฮอร์ (2566) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ประจำภาค 7 พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอยู่ในระดับมากที่สุด การพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า ระดับความสามารถอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าสำนักงานศาลยุติธรรมให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรมาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในช่วงที่มีการขับเคลื่อนนโยบายศาลยุติธรรมดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันธิดา ปฏิวรณ

และคณะ (2564) ที่ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การปฏิบัติตามรูปแบบการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในรูปแบบฯ มีการปฏิบัติโดยรวมในระดับมาก และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง แสดงให้เห็นว่าสำนักงานศาลยุติธรรมได้มีการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการลดขั้นตอนการทำงานให้มีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Wright & McMahan (1992) ที่เน้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์และกระบวนการทำงานต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางขององค์กรอย่างมีแบบแผน

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าสำนักงานศาลยุติธรรมมีกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้บุคลากรมีทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ซึ่งเป็นหนึ่งในการบริหารจัดการองค์กรที่มีผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Leonard Nadler (1980) อ้างถึงใน ชินวรวัตร ธิรภทโท (จุลเจือ) และคณะ, (2565) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของบุคลากรให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และยังสามารปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาเรียม วันเดวา และ นิตยา สินเธาว์ (2566) ที่ได้ศึกษานวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) ของบุคลากรศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. การพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าสำนักงานศาลยุติธรรมมีแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรเป็นประจำ เพื่อสร้างเสริมทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กร และมีผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเป็นทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันธิดา ปฏิวรรณ และคณะ (2564) ที่ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีด้านรูปแบบฯ มีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลภาพรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม มีระดับต่ำกว่าด้านอื่น ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการ

ปฏิบัติงานโดยตรง ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมที่เฉพาะกับหน้าที่รับผิดชอบ เช่น การใช้เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ในศาล ซึ่งจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรได้อย่างยั่งยืน

2. ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการสร้าง มีระดับต่ำกว่าด้านอื่น ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ให้สามารถสร้างหรือพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมต่างๆ เช่น การพัฒนาแอปพลิเคชันเบื้องต้น หรือการประยุกต์ใช้เครื่องมือปัญญาประดิษฐ์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสร้างสรรค์เทคโนโลยีที่สนับสนุนกระบวนการยุติธรรมในอนาคต

3. นำทฤษฎี และนำความรู้ที่ได้จากผลการศึกษาค้นคว้าเชิงประจักษ์ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เช่น การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร การวางแผนพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

- เจตนา สายศรี. (2565). อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชินวรวัตร ธิรภทโท (จุลเจียร), โยธี จันตะนี, ชาญชัย เพียงแก้ว, และ ศุภกิจ ภักดีแสน. (2565). รูปแบบการจัดการทุนมนุษย์: กรอบแนวคิดของ Leonard Nadler. *วารสาร มจร. อุบลปริทรรศน์*, 7(3), 503-516.
- ณัฐสรณ์ ฐิติ มังคละนาเคศวร. (2562). ปัจจัยและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูง กรณีศึกษา: การยางแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทับทิมทอง กอบัวแก้ว. (ม.ป.ป.). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา คณะครุศาสตร์. <https://eledu.ssru.ac.th/>
- นันธิดา ปฏิวรณ, ภาณุพงศ์ บุญรัมย์, และ พงษ์ธร สิงห์พันธ์. (2564). รูปแบบการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสันติปริทรรศน์ มจร*, 9(5), 1927-1939.
- ประภัสสร พลาบดีวัฒน, อารณ ดีนาน, และ นุจรี ไชยมงคล. (2560). ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. *วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 25(4), 21-31.
- ปัทมาพร ท่อชู. (2559). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน (The Efficiency Development of Operation). *วารสาร Industrial technology review*, 22(282), 94-100.
- ภาณุมาศ หมอสินธุ์, ณัฐวิชต์ บุญภาพ, สมาน กาบมาลา, สาธิต วงศ์จันทร์ และ ณภัทร วิหคน้อย. (2563). การอบรมออนไลน์เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค*, 6(3) 347-357.

- มาเรียม วันเดวา, และ นิตยา สินเฮอร์. (2566) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) ของบุคลากรศาลยุติธรรมสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 20(91), 99-110.
- วัลลภ รัฐจัตรานนท์. (2562) การหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย: มายาคติในการใช้สูตรของทาโรยา มาเน่ และเครทซี-มอร์แกน. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 8(1), 11-28.
- วิลาวรรณ เสี่ยงสาย. (2561). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2564). *ทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (Digital Government)*. <https://www2.ocsc.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). *แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล*. <https://www.ocsc.go.th>
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.). (2565). *แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566-2570*. <https://www.dga.or.th>
- สำนักงานศาลยุติธรรม. (2565). *แผนพัฒนาดิจิทัลศาลยุติธรรม พ.ศ. 2565 – 2568*. <https://esv-iprd.coj.go.th/E-Book/EbookCOJdigital6568/mobile/index.html>
- สุรพงษ์ อนันต์ธนสาร, และ สมใจ สืบเสาะ. (2566). การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน*, 5(3), 261-275.
- ศักดิ์เศศ ประกอบผล. (2565). การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในวิถีความปกติใหม่. *ครุศาสตร์สาร*, 16(1), 53-66.
- ศาลยุติธรรม สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ. (2564). *สรุปแนวทางแก้ไขปัญหาการดำเนินงานของคณะทำงานบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของศาลยุติธรรมประจำจังหวัด ประจำปีไตรมาสที่ 3/2564*. <https://techno.coj.go.th/th/content/category/detail/id/1878/cid/11371/iid/263467>
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of Management*, 18(2), 295-320.
- OECD. (2021). *Developing skills for digital government*. OECD Publishing. <https://www.oecd.org/publications/developing-skills-for-digital-government-f4dab2e9-en.htm>