

การจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงาน  
ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมาที่มีประสิทธิผล

**Independent Research Digital technology management to improve the operational efficiency  
of personnel under the Office of the Judiciary in Nakhon Ratchasima Province.**

กันยารวี แก้วอาษา<sup>1</sup>

**บทคัดย่อ**

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมาที่มีประสิทธิผล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานของบุคลากร ที่มีผลต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ กลยุทธ์และนโยบาย ด้านเทคโนโลยี และความสามารถขององค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา และเพื่อศึกษาปัจจัยด้านทักษะและความเข้าใจของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 375 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที (t-test) การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way-ANOVA)

ผลจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันมีผลต่อการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมาที่มีประสิทธิผลไม่แตกต่างกัน และปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลแตกต่างกัน เพียงด้านเดียว ปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมาอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ 0.01 และ

ปัจจัยด้านทักษะและความเข้าใจของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมาที่มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ 0.01

**คำสำคัญ :** เทคโนโลยีดิจิทัล , สำนักงานศาลยุติธรรม

---

<sup>1</sup> กันยารวีร์ แก้วอาษา นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ สำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 3

### Abstract

Independent Research Digital technology management to improve the operational efficiency of personnel under the Office of the Judiciary in Nakhon Ratchasima Province. The objective is to study personal factors such as gender, age, position, level of education and work experience of personnel that affect the adoption of digital technology to improve the performance of personnel under the Office of the Judiciary in Nakhon Ratchasima Province. To study organizational factors. This includes strategies and policies, technology and organizational capabilities in relation to digital technology management to improve the operational efficiency of personnel under the Office of the Judiciary in Nakhon Ratchasima province, and to study the skills and understanding factors of personnel in relation to digital technology management to improve the operational efficiency of personnel under the Office of the Judiciary in Nakhon Ratchasima Province. Samples in the research include personnel affiliated with the Office of the Judiciary in Nakhon Ratchasima Province. The tools used in the research included questionnaires, data analysis statistics including percentage, average, standard deviation, and t-test, one-way variance analysis (ANOVA).

According to the study, demographic factors including gender, job title, education level and work experience differ in the management of digital technology to improve the performance of personnel under the Office of the Judiciary in Nakhon Ratchasima province with different effectiveness and different age demographic factors. It affects the management of digital technologies differently. One side Corporate factors are associated with digital technology management to improve the operational efficiency of personnel under the Office of the Judiciary in Nakhon Ratchasima province. Significantly, the statistics of 0.01 and the skill factors and understanding of personnel are associated with digital technology management to improve the

operational efficiency of personnel under the Office of the Judiciary in Nakhon Ratchasima province.

Significantly at a record 0.01

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เข้ามาเป็นตัวขับเคลื่อนในหลายรูปแบบ เช่น ด้านธุรกิจ ด้านการทำงาน ด้านสาธารณสุขไปจนถึง การที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทมากขึ้น สำนักงานศาลยุติธรรมจึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้คุ้มค่าที่สุดที่สุด สำนักงานศาลยุติธรรมจึงได้กำหนดตัวชี้วัดร่วมด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้ศาลยุติธรรมขับเคลื่อนสู่การเป็นศาลยุติธรรมดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพครอบคลุมทุกองค์ประกอบ รวมถึงการแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นเกี่ยวกับความขัดข้องของระบบ โปรแกรมและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ซึ่งไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และเพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะดิจิทัลที่เกิดจากการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีใช้ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้เกิดความชำนาญและเกิดประสิทธิผลขับเคลื่อนภารกิจของศาลยุติธรรม และสำนักงานศาลยุติธรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ รวมถึงการพัฒนา ระบบงานต่างๆ และเพื่อพัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรม พนักงานราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ทุกตำแหน่ง ให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลสูงสุด

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานของบุคลากร ที่มีผลต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ กลยุทธ์และนโยบายสำนักงานศาลยุติธรรม ด้านเทคโนโลยี และความสามารถขององค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านทักษะและความเข้าใจของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา

4.เพื่อหาข้อเสนอแนะในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมาที่มีประสิทธิผลแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน
3. ปัจจัยด้านทักษะและความเข้าใจของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน

### ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กำหนดพื้นที่ในการศึกษากำหนดกลุ่มประชากรตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา โดยผู้วิจัยเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 375 คน เพื่อตอบแบบสอบถาม

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หลักการจัดการ หมายถึง สารสำคัญที่ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินงาน หรือกระบวนการจัดการของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อที่จะได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ร่วมกัน โดยคำนึงถึงการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด ทำให้เกิดประสิทธิผล ประสิทธิภาพมากที่สุด และบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ โดยอาศัยกระบวนการจัดการ ซึ่งการจัดการมีนักคิดที่ได้ศึกษามาจนเป็นที่ยอมรับและนำมาใช้จนถึงปัจจุบันได้ใหม่ ความหมายการจัดการ (Management) หรือ การบริหาร (Administration) ซึ่งทั้งสองคำมีความหมายเหมือนกันเพียงการใช้แตกต่างกัน คือ การจัดการใช้กับหน่วยงานเอกชนมากกว่าส่วนคำว่าการบริหารนิยมใช้กับองค์กรของภาครัฐ ทั้งนี้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “การจัดการ” และ “การบริหาร” ไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2542 : 298, 609) ให้ความหมายว่าการจัดการ หมายถึง การสั่งงาน ควบคุมงาน ดำเนินงาน และการบริหาร หมายถึง ดำเนินการจัดการ

ศาสตราจารย์ (2551 : 26) กล่าวว่า การจัดการ หมายถึง การทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ทางการจัดการ ซึ่งรวมถึงกิจกรรมหลัก 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การชี้นำ และการควบคุมองค์การ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2553 : 2) กล่าวว่า การจัดการ คือ กระบวนการที่ผู้บริหารปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากรทางการบริหาร

จึงสรุปได้ว่า การจัดการและการบริหาร หมายถึง การนำกระบวนการจัดการ ซึ่งได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การอำนาจการ และการกำกับดูแล มาเข้ากระบวนการโดยการนำทรัพยากรที่มีจำกัด ที่จะส่งผลให้องค์การที่มีการจัดการและการบริหารบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย

เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) หมายถึง ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือ Digital literacy หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กร ให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน และคำว่า การปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินไปตามระเบียบแบบแผน การกระทำเพื่อให้เกิดความชำนาญในปฏิบัติงาน

โคมทอง ถานอาคณา (2548 อ้างถึงใน กชพร พุทธจักร, 2553) ได้นิยามคำว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึง แนวคิดหรือความมุ่งมาดปรารถนาในการบริหารงานในระบบ ประชาธิปไตยในอันที่จะทำให้การบริหารราชการได้ผลสูงสุด คู่กับภารกิจที่ได้จ่ายเงินภาษีอากรไป ในการบริหารประเทศ และจะก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2538 อ้างถึงใน ไพบุลย์ ตั้งใจ, 2554) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไปจะหมายถึง การทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็วมีคุณภาพ คู่กับภารกิจ ใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา

Millet (1994) ได้นิยามคำว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ผลการปฏิบัติงาน ที่ทำให้เกิด ความพอใจ ต่อมนุษย์ และได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย และความพึงพอใจนั้น หมายถึง ความพึงพอใจในให้บริการ (Satisfactory Service) ซึ่งพิจารณาจากการให้บริการที่เท่าเทียมกัน (Equitable service) การให้บริการรวดเร็วทันเวลา (Timely service) มีการให้บริการที่เพียงพอ (Ample service) การให้บริการที่ต่อเนื่อง (Continuous service) การให้บริการที่ก้าวหน้า (Progressive service)

## กรอบแนวความคิดการวิจัย

การจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาล  
ยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมาที่มีประสิทธิผล

### ตัวแปรอิสระ

ด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. ตำแหน่ง
4. ระดับการศึกษา
5. ประสบการณ์การทำงานของบุคลากร

ด้านองค์กร ได้แก่

1. ด้านกลยุทธ์และนโยบาย
2. ด้านเทคโนโลยี
3. ความสามารถขององค์กร

ด้านทักษะและความเข้าใจของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

### ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพในการ  
ปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

โดยการแบ่งเป็นตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาการดำเนินการวิจัย การจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมาที่มีประสิทธิผล

การกำหนดประชากร ตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง ศึกษาจากบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย ข้าราชการศาลยุติธรรม พนักงานราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้างเหมาบริการรายบุคคล ทั้งหมดจำนวน 428 คน (สำนักงานศาลยุติธรรม, Ephonebook ระบบค้นหาหมายเลขโทรศัพท์ของศาลยุติธรรม 2563 : Online) ซึ่งประกอบด้วย ศาลอุทธรณ์ภาค 3 ศาลแรงงานภาค 3 สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 ศาลจังหวัดนครราชสีมา ศาลแขวงนครราชสีมา ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดนครราชสีมา ศาลจังหวัดบัวใหญ่ ศาลจังหวัดสีคิ้ว ศาลจังหวัดสีคิ้ว (ปากช่อง) ศาลจังหวัดพิมาย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดให้ใช้แบบสอบถาม เพื่อเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ทบทวนวัตถุประสงค์
2. ศึกษาการสร้างแบบสอบถามจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำราทางวิชาการ เว็บไซต์ เพื่อศึกษาและเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. การสร้างแบบสอบถาม ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง
4. ทำการแจกแบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่าง

การทดสอบเครื่องมือ ผู้ศึกษาสรุปการให้ค่าคะแนนจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน จากนั้นจึงนำมา วิเคราะห์หาค่าความสอดคล้อง (IOC : Index of item objective congruence) โดยภาพรวมของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์ โดยมีค่า IOC เท่ากับ 0.9204 มีความเที่ยงตรงตามช่วงเกณฑ์สามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างแบบสอบถาม จำนวน 40 ตัวอย่าง ต่อไป

ค่าความเชื่อมั่น จากการทดสอบแบบสอบถาม จำนวน 40 ชุด ได้ค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ .930 (ไม่ควรต่ำกว่า .80) เพราะฉะนั้น จึงถือว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีความน่าเชื่อถือและ สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลกับขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 375 ตัวอย่าง ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการกรอกข้อมูลแบบสอบถาม โดยการสร้างแบบสอบถามด้วย Google form
2. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามด้วย Google form ผ่านระบบออนไลน์ไปยังศาลในจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย ศาลอุทธรณ์ภาค 3 ศาลแรงงานภาค 3 สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 ศาลจังหวัด

นครราชสีมา ศาลแขวงนครราชสีมา ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดนครราชสีมา ศาลจังหวัดบัวใหญ่ ศาลจังหวัดสีคิ้ว ศาลจังหวัดสีคิ้ว (ปากช่อง) ศาลจังหวัดพิมาย

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับตอบกลับแบบสอบถามคืนมาตรวจความสมบูรณ์ และได้ครบจำนวน 375 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จึงนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการตามขั้นตอน การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติวิเคราะห์ t-test และ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่าง ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation) เพื่อใช้วัดความสัมพันธ์ของตัวแปร

### ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 375 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 55.47 และเพศชาย จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 44.53 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 40.53 ตำแหน่งงานประเภทข้าราชการศาลยุติธรรม จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 73.0 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 72.53 และมีประสบการณ์การทำงาน 3-5 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 31.73 ตามลำดับ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลองค์กร ด้านทักษะและความเข้าใจในการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมาอยู่ในระดับมากทุกด้าน และปัจจัยด้านประชากรศาสตร์พบว่า ปัจจัยด้านอายุมีผลต่อการพัฒนาการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกัน ปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน และปัจจัยด้านทักษะและความเข้าใจของบุคลากรมีความสัมพันธ์ต่อการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน



## อภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมาที่มีประสิทธิผล มีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผลได้ตามลำดับดังนี้

ผลการศึกษารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมาที่มีประสิทธิผล พบว่า การจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมาที่มีประสิทธิผลเกี่ยวกับด้านองค์กร ได้แก่ ด้านการวางแผนกลยุทธ์และนโยบายของสำนักงานศาลยุติธรรม โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) ของศาลยุติธรรมในภารกิจต่างๆในส่วนของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการประชาชนทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดด้านทักษะและความเข้าใจของบุคลากร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สำนักงานศาลยุติธรรมได้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาให้บริการประชาชนเพื่อเข้าถึงการอำนวยความสะดวก โดยสะดวก รวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่าย มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ด้านความสามารถขององค์กร โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การแก้ไขปัญหาให้สามารถใช้งานระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมาที่มีประสิทธิผล พบว่า การจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมาที่มีประสิทธิผลเกี่ยวกับด้านทักษะและความเข้าใจของบุคลากร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้เป็นอย่างดี เช่น การใช้งานคอมพิวเตอร์ การใช้งานอินเทอร์เน็ต และการใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ผลการศึกษารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมาที่มีประสิทธิผล พบว่า การจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมาที่มีประสิทธิผลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เทคโนโลยีดิจิทัลสามารถทำงานได้รวดเร็วลดข้อผิดพลาดและมีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น ในระดับความคิดเห็นที่มากที่สุด

จากผลการศึกษาข้างต้น พบว่า สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการศาลยุติธรรม พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว (หนังสือสำนักงานศาลยุติธรรม ที่ ศย 004/ว 74 (ป) ลงวันที่ 17 เมษายน

2562 สำนักงานศาลยุติธรรมได้จัดทำแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการศาลยุติธรรม พนักงานราชการศาลยุติธรรม และลูกจ้างชั่วคราว โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน ดังนี้

- 1..ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม
- 2..ด้านการปฏิบัติราชการโดยใช้ระบบงานต่างๆ ทางเทคโนโลยี

จากการศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันมีผลต่อการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมาที่มีประสิทธิผลแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีผลต่อการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมาไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกันมีผลต่อการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมาที่มีประสิทธิผลแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี มีการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมาที่มีประสิทธิผล มากกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41- 50 ปี บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี และบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันนั้น มีสาเหตุจาก บุคลากรในแต่ละช่วงอายุมีการเปลี่ยนแปลงและกล้ายอมรับสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และแต่ละช่วงอายุมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ทำให้ช่วงอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในระดับที่น้อยที่สุด เพราะช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไปจะไม่อยากพัฒนาตนเอง เพราะคิดว่าเหลืออายุราชการหรือการปฏิบัติงานอีกไม่นาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พงศ์สิทธิ์ อูทุม. (2559) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า อายุของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

จากการศึกษาปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ความสัมพันธ์ด้านองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ ( $r=.326$ ) อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนาชัย ชีรพัฒน์วงศ์. (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อยุทธศาสตร์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารภาครัฐ ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อยุทธศาสตร์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารภาครัฐ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อดิจิทัลเพื่อการบริหารภาครัฐ คือ ยุทธศาสตร์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหาร

ภาครัฐ สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก ทุกด้านนั้นมีความสัมพันธ์กับการจัดการผลการปฏิบัติงาน ซึ่งกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม จะมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมพัฒนาและดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารการอุดมศึกษา การสถิติและราชการอื่นใดตามที่กฎหมายต่างๆ กำหนด และได้นำปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารภาครัฐโดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ไปสู่การปฏิบัติได้

จากการศึกษาปัจจัยด้านทักษะและความเข้าใจของบุคลากรมีความสัมพันธ์ต่อการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา พบว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ ( $r=.473$ ) อย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ  $0.01$  ซึ่งสอดคล้องกับทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือ Digital literacy (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2563) หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แทปเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ทักษะดังกล่าวครอบคลุมความสามารถ 4 มิติ ได้แก่ การใช้ (Use) เข้าใจ (Understand) การสร้าง (create) เข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมาที่มีประสิทธิผล มีความคิดเห็นในการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักงานศาลยุติธรรมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น เพื่อให้การจัดจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมาที่มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นสำนักงานศาลยุติธรรมควรให้ความสำคัญและกำหนดนโยบายเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัลให้ครอบคลุมการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยนำข้อเสนอแนะของผู้กรอกแบบสอบถามมาประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย ซึ่งข้อเสนอแนะดังกล่าว ได้แก่ การจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานการใช้โปรแกรมต่างๆ การพัฒนาระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงานให้ครบกระบวนการทำงานเพื่อลดความซับซ้อนในการปฏิบัติงาน

## เอกสารอ้างอิง

- เด่นพงษ์ สุดภักดี. (2557). ทักษะการรู้ดิจิทัล. สืบค้นเมื่อวัน พฤศิกายน30,2563 จาก  
[https://cms.pblthai.com/admin/files/atth/62101904211311/3341300294401\\_20190701130920.pdf](https://cms.pblthai.com/admin/files/atth/62101904211311/3341300294401_20190701130920.pdf)
- ธนาชัย ชีรพัฒน์วงศ์, (2561). ปัญหาทุทธศาสตร์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อบริหารภาครัฐ. สืบค้นเมื่อวัน  
พฤศิกายน20,2563. จาก [http://acad.vru.ac.th/Journal/journal%208\\_1/8\\_1\\_07.pdf](http://acad.vru.ac.th/Journal/journal%208_1/8_1_07.pdf)
- พฤษสิทธิ์ อุทุม, (2561). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
สระแก้ว. สืบค้นเมื่อวัน ธันวาคม 1,2563 จาก  
[http://digital\\_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/58930188.pdf](http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/58930188.pdf)
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). ประสิทธิภาพ. สืบค้นเมื่อวัน พฤศิกายน5,2563.จาก  
<https://dictionary.sanook.com/search/dict-th-th-royal-institute>
- แหวตา เตษาทวิวรรณ, (2559). การประเมินการรู้ดิจิทัลของนักศึกษาปริญญาตรีในเขตกรุงเทพและ  
ปริมณฑล. สืบค้นเมื่อวัน ธันวาคม1,2563. จาก  
<https://www.car.chula.ac.th/display7.php?bib=b2130717>
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2555) การจัดการ. สืบค้นเมื่อวัน ธันวาคม 1,2563 จาก  
<http://library2.tni.ac.th/ulib/dublin.php?ID=12966#.YGQ8Iq8zbIU>
- สิงหะ จิวีสุข และสุนันทา วงศ์จตุรภัทร. (2555). ทฤษฎีรวมการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี สืบค้น  
เมื่อวัน พฤศิกายน15,2563. จาก  
[http://www.it.kmitl.ac.th/~journal/index.php/main\\_journal/article/view/2](http://www.it.kmitl.ac.th/~journal/index.php/main_journal/article/view/2)
- สำนักข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักศาลยุติธรรม. (2563). แผนพัฒนาดิจิทัล สำนักงานศาลยุติธรรม  
สืบค้นเมื่อวัน ธันวาคม1, 2563. จาก  
<https://ojoc.coj.go.th/th/page/item/index/id/1>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563) ทักษะดิจิทัล. สืบค้นเมื่อวัน ธันวาคม 5,2563 จาก  
<https://www.ocsc.go.th/DLProject/skill-dlp>
- Ephonebook ระบบค้นหาหมายเลขโทรศัพท์ของศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม. (2563) สืบค้น  
เมื่อวัน พฤศิกายน 30, 2563 จาก  
<https://phonebook.coj.go.th/>