

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การกับการพัฒนาองค์การ
ดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Relationship Between the Organizational Management Factors with the
Digital Organizational Development of the Office of Chiang Mai
Juvenile and Family Court



Mr. HIRAN PHOOLKATE

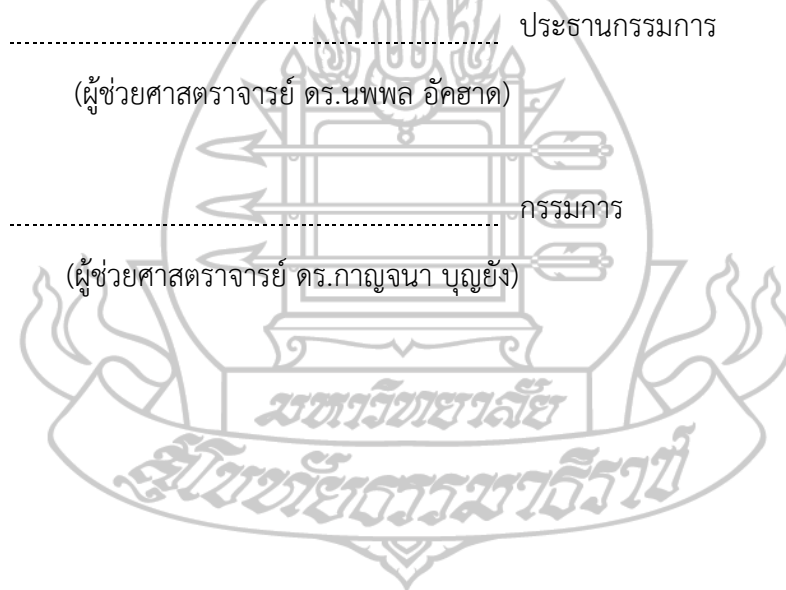
An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การกับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่
ชื่อและนามสกุล	นายหิรัญ พูลเกตต์
แขนงวิชา / วิชาเอก	บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพล อัครชาติ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คำนวณว่าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การกับการพัฒนา
องค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่
ผู้ศึกษา นายหิรัญ พูลเกตุ รหัสนักศึกษา 2643001742
ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพล อัครชาติ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับการบริหารจัดการองค์การของสำนักงานประจำศาล
เยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ (2) ระดับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและ
ครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การกับการพัฒนาองค์การดิจิทัล
ของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ และ(4) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์การที่
พร้อมรองรับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยมีประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือบุคลากรในสำนักงานประจำศาล
เยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ทั้งหมด จำนวน 32 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูล ทำการวิเคราะห์
ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบความสัมพันธ์
โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ มีกลุ่ม
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่
โดยวิธีเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 7 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และใช้การ
วิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการองค์การของสำนักงานประจำ
ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (2) ระดับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงาน
ประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (3) ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การมี
ความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ในทางบวกอยู่
ในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ (4) แนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการองค์การที่พร้อมรองรับ
การพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย ด้านค่านิยมร่วม
ด้านรูปแบบในการบริหาร และด้านบุคคล

คำสำคัญ การบริหารจัดการองค์การ การพัฒนาองค์การดิจิทัล สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว
จังหวัดเชียงใหม่

Independent Study title: “Relationship Between the Organizational Management Factors with the Digital Organizational Development of the Office of Chiang Mai Juvenile and Family Court”

Author: “Mr. HIRAN PHOOLKATE”; ID: “2643001742”;

Degree: Master of Public Administration

Independent Study Advisor: Dr. Noppon Akahat, Assistant Professor; Academic year: 2023

Abstract

This study aims to study: (1) the level of organizational management of the Office of Chiang Mai Juvenile and Family Court (2) the level of digital organization development of the Office of Chiang Mai Juvenile and Family Court (3) the relationship between organizational management factors and the digital organization development of the Office of Chiang Mai Juvenile and Family Court and (4) guideline for developing the organizational management that is ready to support the development of the digital organization of the Office of Chiang Mai Juvenile and Family Court.

This study is a mixed method research. The study population consisted of 32 participants in the Office of Chiang Mai Juvenile and Family Court. Questionnaires are data collection tools. Data analysis uses descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, standard deviation and correlation analysis by calculating the Pearson Product-Moment Correlation Coefficient. For a qualitative research, the key informants are the executives and personnel working in the Office of Chiang Mai Juvenile and Family Court, by selecting a purposive sample of 7 peoples from semi-structured interviews. A content analysis is data analysis.

The results of the study showed that (1) the overall level of opinion about the organizational management factors of the Office of Chiang Mai Juvenile and Family Court is at very high level, (2) the level of digital organization development of the Chiang Mai Juvenile and Family Court Office as a whole is at the highest level, (3) Organizational management factors are positively related to the development of the digital organization of the Office of Chiang Mai Juvenile and Family Court is at high, a statistical significance level of 0.05 and (4) guidelines for the development of organizational management that is ready to support the development of digital organizations of the Office of Chiang Mai Juvenile and Family Court consisted of shared values, style and staff..

Keywords : Organizational Management, Digital Organizational Development, Office of Chiang Mai Juvenile and Family Court

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การกับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ โดยผู้ศึกษาขอกล่าวถึงในที่นี้ เพื่อเป็นการแสดงความเคารพ และรำลึกถึงความชอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพล อัครชาติ อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้เสียสละเวลา ให้ความรู้ คำชี้แนะแนวทางการศึกษา ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนติดตามและช่วยกระตุ้นตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์อย่างใกล้ชิดมาโดยตลอด

กราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง กรรมการสอบ ที่ได้กรุณาให้แนวคิดและข้อแนะหลายประการที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไข ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และคณาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ทางวิชาการและให้คำแนะนำแก่ผู้ศึกษา

ขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ บุคลากรในหน่วยงานทุกคนที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามและสัมภาษณ์ เพื่อเป็นข้อมูลอันเป็นประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนครูบาอาจารย์ทุกท่าน ผู้ที่เคยประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ผู้ศึกษา หากไม่ได้รับความกรุณาของผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา และผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจ

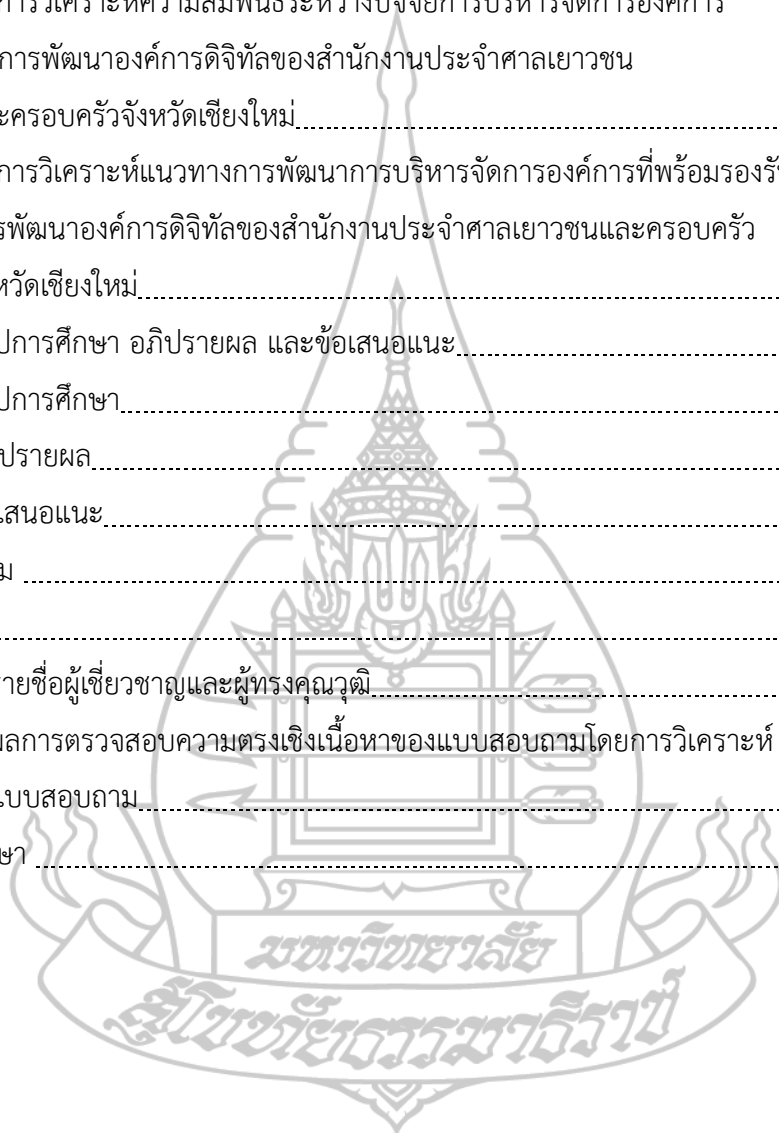
นายหิรัญ พูลเกต

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา.....	3
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	3
สมมุติฐานในการศึกษา.....	5
ขอบเขตของการศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การ.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การดิจิทัล (Digital Organization).....	12
นโยบาย แผนยุทธศาสตร์ ศาลยุดิธรรมและสำนักงานศาลยุดิธรรม ที่เกี่ยวข้อง.....	21
สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	32
การวิจัยเชิงปริมาณ.....	32
การวิจัยเชิงคุณภาพ.....	36
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	39
ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารจัดการองค์การของสำนักงาน ประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่.....	43
ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงาน ประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่.....	55

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชน และครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่.....	60
ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์การที่พร้อมรองรับ การพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว จังหวัดเชียงใหม่.....	68
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	77
สรุปการศึกษา.....	77
อภิปรายผล.....	82
ข้อเสนอแนะ.....	88
บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก.....	95
ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ.....	96
ข ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์ IOC.....	98
ค แบบสอบถาม.....	104
ประวัติผู้ศึกษา.....	115



สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ 2.1	แผนการดำเนินงานตามแผนที่นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของศาลยุติธรรม ตามแผนที่นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของศาลยุติธรรม พ.ศ. 2565 - 2568 ในแต่ละปีงบประมาณจะดำเนินงานตามมิติต่างๆ.....	25
ตารางที่ 3.1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	36
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	39
ตารางที่ 4.2	จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	39
ตารางที่ 4.3	จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	40
ตารางที่ 4.4	จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทตำแหน่ง.....	40
ตารางที่ 4.5	จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	41
ตารางที่ 4.6	จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามกลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน.....	42
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับ การบริหารจัดการองค์การของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว จังหวัดเชียงใหม่ในการบริหารจัดการองค์การ ในภาพรวม.....	43
ตารางที่ 4.8	ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับระดับการบริหารจัดการองค์การของสำนักงานประจำศาลเยาวชน และครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ด้านกลยุทธ์ (Strategy).....	44
ตารางที่ 4.9	ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับระดับการบริหารจัดการองค์การของสำนักงานประจำศาลเยาวชน และครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ด้านโครงสร้าง (Structure).....	46
ตารางที่ 4.10	ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับระดับการบริหารจัดการองค์การของสำนักงานประจำศาลเยาวชน และครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ด้านระบบ (System).....	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารจัดการองค์การของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ด้านบุคคล (Staff).....	48
ตารางที่ 4.12 ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารจัดการองค์การของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill).....	50
ตารางที่ 4.13 ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารจัดการองค์การของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ด้านรูปแบบในการบริหาร (Style).....	51
ตารางที่ 4.14 ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารจัดการองค์การของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values).....	53
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนางานองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวม.....	55
ตารางที่ 4.16 ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนางานองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทัศนคติและวิธีการคิดของคนในองค์การ (Digital Mindset).....	56
ตารางที่ 4.17 ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนางานองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ด้านระบบงานและกระบวนการ (Digital Processes).....	57
ตารางที่ 4.18 ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนางานองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ด้านความรู้ ความสามารถทักษะในการใช้เทคโนโลยี (Digital Skills).....	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.19 ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับระดับการพัฒนางานองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชน และครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง (Digital Culture).....	59
ตารางที่ 4.20 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การกับการพัฒนา องค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวม.....	60
ตารางที่ 4.21 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านกลยุทธ์ (Strategy) กับการพัฒนางานองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว จังหวัดเชียงใหม่.....	61
ตารางที่ 4.22 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านโครงสร้าง (Structure) กับการพัฒนางานองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชน และครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่.....	62
ตารางที่ 4.23 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านระบบ (System) กับการพัฒนางานองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชน และครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่.....	63
ตารางที่ 4.24 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านบุคคล (Staff) กับการพัฒนางานองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชน และครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่.....	64
ตารางที่ 4.25 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill) กับการพัฒนางานองค์การดิจิทัล ของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่.....	65
ตารางที่ 4.26 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านรูปแบบในการบริหาร (Style) กับการพัฒนางานองค์การดิจิทัล ของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่.....	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.27 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่.....	67
ตารางที่ 5.1 สรุปผลการศึกษาคือความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่.....	78



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	4
ภาพที่ 2.1 แสดงกรอบแนวคิด 7s Model ของ Mckinsey.....	11



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว หลายหน่วยงานในภาครัฐได้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ มาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกและสนับสนุนการให้บริการประชาชน โดยได้มีการขับเคลื่อนและปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติราชการเพื่อสนองนโยบายภาครัฐ Thailand 4.0 การจัดระบบองค์การให้มีความทันสมัย มีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกัน และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างเต็มรูปแบบ ดังที่ปรากฏในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นภาครัฐมีความทันสมัยโดยองค์การภาครัฐมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาประเทศ พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี ข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า กระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

สำนักงานศาลยุติธรรมก็เป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่ได้มีการขับเคลื่อนองค์การโดยได้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2565 - 2568 ซึ่งเป็นความท้าทายในการพัฒนาศาลยุติธรรมใน 4 ประเด็น ได้แก่ (1) ความเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง (2) การพัฒนามาตรฐานการอำนวยความสะดวกยุติธรรมของศาลยุติธรรมในระดับสากล (3) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (4) ภัยพิบัติโรคระบาดและสิ่งแวดล้อม และมีแผนพัฒนาดิจิทัลศาลยุติธรรม พ.ศ. 2565 - 2568 เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนและพัฒนางานตามภารกิจของศาลยุติธรรมและสำนักงานศาลยุติธรรมด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งในด้านการเสริมสร้างนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน การบริหารจัดการและการบูรณาการของข้อมูล เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมงานตุลาการ งานวิชาการ และงานสนับสนุนศาลยุติธรรม เพื่อให้การพิจารณาพิพากษาคดีเป็นไปโดยสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยสำนักงานศาลยุติธรรมและหน่วยงานภายในสังกัดเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัลภายในระยะเวลาที่รวดเร็วและยั่งยืนนั้นย่อมเป็นการสื่อสารต่อผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับถึงการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ภายในองค์การ

ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ เป็นศาลยุติธรรมชั้นต้น มีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในคดี ดังต่อไปนี้ (1) คดีอาญาที่มีข้อหาว่าเด็กหรือเยาวชนกระทำความผิด (2) คดีอาญาที่ ศาลซึ่งมีอำนาจพิจารณาคดีธรรมดาได้ออนมาตามมาตรา 97 วรรคหนึ่ง (3) คดีครอบครัว (4) คดีคุ้มครองสวัสดิภาพ และ (5) คดีอื่นที่มีกฎหมายบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของศาลเยาวชนและครอบครัว (“พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวฯ”, 2553) โดยได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงาน แต่การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ก็ยังมีปัญหา เรื่องระบบที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน ระบบการเชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ตในการสืบพยานข้ามศาลต่างจังหวัดมีความ ไม่เสถียร และที่ผ่านมามูลากรส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ในด้านทักษะดิจิทัลและยังเข้าไม่ถึงระบบงาน โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ เข้ามาใช้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยพบว่า ความพร้อมของบุคลากรอื่นๆ ในหน่วยงาน บุคลากรยังขาดความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่อีกมากจึงจำเป็นต้องได้รับการเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรเหล่านั้น (สถาบันวิจัยและพัฒนาทรัพยากรพิพัฒนศักดิ์, 2563 : 14) อย่างไรก็ตาม ไม่เพียงแต่อาศัยการพัฒนากระบวนการพัฒนากระบวนการเทคโนโลยีดิจิทัลเท่านั้นแต่ต้องพัฒนาบุคลากรควบคู่ไปด้วย ที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการคาดหวังไว้ จำเป็นที่จะต้องปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ให้มีความพร้อม เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยมีสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ เป็นหน่วยงานธุรการของศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ มีหน้าที่บริหารจัดการงานธุรการคดีและกิจการของศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ รวมไปถึงการดำเนินการนำและพัฒนา ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการงานธุรการต่างๆ ในสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างสะดวกเรียบร้อย

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์การดิจิทัลนั้น จะต้องมีความพร้อมของการบริหารจัดการองค์การที่ดี รวมถึงเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของประธานศาลฎีกาและแผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2565 - 2568 ยุทธศาสตร์ Tf (Transformation) เปลี่ยนผ่านสู่อนาคต สู่การเป็นองค์การนวัตกรรมอย่างเต็มรูปแบบ อีกทั้งเป็นการเพิ่มขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากรในสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ อันเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและเพื่อขับเคลื่อนสู่ยุคดิจิทัล ผ่านการผลักดันให้บุคลากรนำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมต่างๆ มาใช้เพื่อปฏิบัติงานมากขึ้น เมื่อเทคโนโลยีดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาขึ้น ก็นับเป็นความท้าทายให้ในสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ต้องปรับวิธีคิดและวิธีการทำงานเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาต่อยอดระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย

ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจในการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การกับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการองค์การ นำไปสู่การพัฒนาความรู้ความเข้าใจดิจิทัลที่เหมาะสม อีกทั้งยังเป็นความเป็นความรู้หรือข้อมูลที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการออกแบบในการสร้างแรงจูงใจให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ที่ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาองค์การดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ใช้เป็นกรอบการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐให้ดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่เป็นไปตามการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศได้อย่างยั่งยืน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปหาแนวทาง ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารจัดการองค์การของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่เพื่อยกระดับการสนับสนุนการอำนวยความสะดวกของศาลยุติธรรม ต่อไป

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการองค์การของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่

2.2 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การกับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่

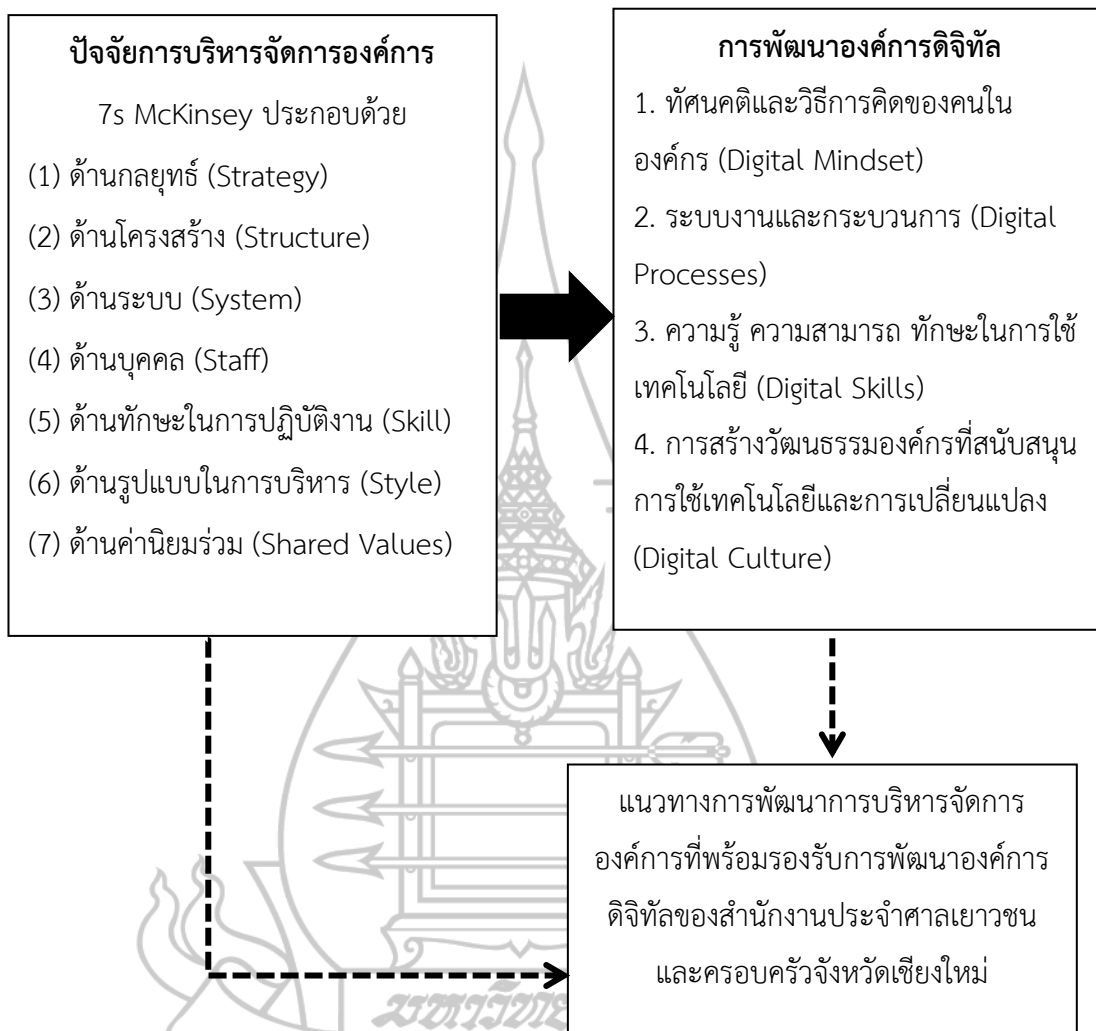
2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์การที่พร้อมรองรับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่

3. กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การกับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ได้มาจากการวิจัยนี้ได้นำแนวคิดที่กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญ โดยใช้กรอบแนวคิด 7s McKinsey ซึ่งนำเสนอความสัมพันธ์ของปัจจัย 7 ด้าน ที่จะนำพาองค์การไปสู่การพัฒนาองค์การดิจิทัล (Digital Organization) นำมาพัฒนาปรับปรุงกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

3. สมมุติฐานในการศึกษา

3.1 ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การกับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กัน ในทางบวก

3.2 ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านกลยุทธ์ (Strategy) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กัน ในทางบวก

3.3 ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านโครงสร้าง (Structure) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กัน ในทางบวก

3.4 ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านระบบ (System) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กัน ในทางบวก

3.5 ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านบุคคล (Staff) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กัน ในทางบวก

3.6 ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กัน ในทางบวก

3.7 ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านรูปแบบในการบริหาร (Style) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กัน ในทางบวก

3.8 ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กัน ในทางบวก

4. ขอบเขตของการศึกษา

4.1 **ขอบเขตด้านเนื้อหา** : การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การกับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีขอบเขตด้านตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรต้น ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ 7 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านกลยุทธ์ (Strategy) (2) ด้านโครงสร้าง (Structure) (3) ด้านระบบ (System) (4) ด้านบุคคล (Staff) (5) ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill) (6) ด้านรูปแบบในการบริหาร (Style) และ (7) ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values)

ตัวแปรตาม การพัฒนาองค์การดิจิทัล 4 ด้าน ประกอบด้วย (1) ทักษะคิดและวิธีการคิดของคนในองค์กร (Digital Mindset) (2) ระบบงานและกระบวนการ (Digital Processes) (3) ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี (Digital Skills) และ (4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง (Digital Culture)

4.2 ขอบเขตด้านประชากร : โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือข้าราชการศาลยุติธรรม และลูกจ้างในสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ทั้งหมด จำนวน 32 คน

4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา : เริ่มตั้งแต่เดือนธันวาคม 2566 ถึง กุมภาพันธ์ 2567

4.4 ขอบเขตด้านพื้นที่ดำเนินการ : สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

หน่วยงาน หมายถึง สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการศาลยุติธรรม พนักงานราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเหมาบริการ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่

องค์การดิจิทัล หมายถึง องค์การที่นำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลยุทธ์และเครื่องมือในการบริหาร โดยปรับปรุงการบริหารจัดการและการบูรณาการการทำงานและข้อมูล ให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

ด้านยุทธศาสตร์ (Strategy) หมายถึง นโยบายและแผนงาน โดยมุ่งเน้นในส่วนของการบริหารงานด้านดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่

ด้านโครงสร้าง (Structure) หมายถึง การแบ่งโครงสร้างบริหารงาน และตามสายบังคับบัญชา รวมถึงวัสดุและอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ด้านระบบ (System) หมายถึง ระบบที่ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ได้นำมาใช้ เช่น ระบบสารสนเทศสำนักงานคดีศาลเยาวชนและครอบครัว ระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดทำสารบบและสำนวนความอิเล็กทรอนิกส์ (E-CMS) เป็นต้น

ด้านบุคคล (Staff) หมายถึง ผู้บริหารและบุคลากร ที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการบริหารและปฏิบัติงาน ผู้บริหารจัดสรรบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามความรู้ ทักษะ ความสามารถ ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง รวมถึงการจูงใจและการส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่บุคลากร

ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill) หมายถึง ระดับของความรู้ ความสามารถและทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน

ด้านรูปแบบในการบริหาร (Style) หมายถึง ภาวะผู้นำและวิธีการจัดการหรือพฤติกรรมในการบริหารของผู้บริหาร ที่แสดงออกมาเพื่อกำกับดูแลและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values) หมายถึง ความเชื่อพื้นฐานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร รวมถึงความคาดหวังของสมาชิกที่มีต่อองค์กรที่ทำให้เกิดแรงผลักดันในการทำงาน

กระบวนคิดของคนในองค์กร (Digital Mindset) หมายถึง ทักษะคิดและวิธีการคิดของคนในองค์กรที่มีต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการรับรู้ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน

ระบบงานและกระบวนการ (Digital Processes) หมายถึง ระบบงานและกระบวนการภายในองค์กรที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Skills) หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการใช้เทคโนโลยี ในการใช้เทคโนโลยี

วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล (Digital Culture) หมายถึง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมแบบดิจิทัล การสร้างผลงานเชิงนวัตกรรม

6. ประโยชน์ที่ได้รับ

ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการองค์กรและการพัฒนาดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ รวมถึงแนวทางการพัฒนาองค์กรดิจิทัลอย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงาน สำหรับการพัฒนาองค์กรดิจิทัลในอนาคต ภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน รวมไปถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลที่ส่งเสริมการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล มุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่สะดวก รวดเร็ว ยืดหยุ่น เน้นการเรียนรู้ และความร่วมมือ โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การกับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้ทำการทบทวนวรรณกรรม จากการวิเคราะห์ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการศึกษามีดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การดิจิทัล (Digital Organization)
3. แผนยุทธศาสตร์ นโยบาย ศาสนาคุณธรรมและสำนักงานศาลยุติธรรม ที่เกี่ยวข้อง
4. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การ

1.1 ความหมายของการบริหารจัดการองค์การ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการไว้ ดังนี้
จรัล ภัคตินากุล (2551, น. 78) อธิบายว่าคำว่า “การบริหารจัดการ” มาจากภาษาละติน ดังนี้คำว่า “การบริหาร” หรือ “Administration” มาจากคำว่า “Minor” ต่อมาเป็น “Ministrare” หมายถึง “การรับใช้” (To Serve) และต่อมามีความหมายว่า “การปกครอง” (To Govern) ส่วนคำว่า “การจัดการ” หรือ “Management” มาจากคำว่า “Manus” หมายถึง “การควบคุมโดยมือ” (Control by Hand) ในแง่นี้แล้ว ความแตกต่างที่สำคัญของคำทั้งสองน่าจะอยู่ระหว่าง “การรับใช้” และ “การควบคุม”

มัลลิกา ต้นสอน (2544, น. 10) มีคำศัพท์ในภาษาอังกฤษ 2 คำ คือ “Administration” ซึ่งนิยมแปลเป็น ไทยว่า “การบริหาร” จะหมายถึงการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพและคำว่า “Management” ซึ่งนิยมแปลเป็นไทยว่า “การจัดการ” หมายถึงการกำหนด แนวทางหรือนโยบายการสั่งงาน การอำนวยการและการตรวจสอบให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงาน ให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการในทางปฏิบัติเราสามารถหาคำสองคำทดแทนกันได้แต่ทั้งสองคำก็มี ความแตกต่างในการใช้งานในระดับที่ มีนัยสำคัญ โดยการบริหารจะใช้กับ

การบริหารงานใน ระดับสูงที่ให้ความสำคัญกับการวางแผนและการกำหนดนโยบายหรือกรอบคลุ
 การดำเนินงานใน ระดับกว้างโดยเฉพาะการดำเนินงานของราชการ หรือสาธารณะตลอดจนการ
 บริหารงานส่วนกลางและธุรการการ ขณะที่การจัดการจะให้ความสนใจกับการดำเนินงานให้บรรลุ
 เป้าหมาย และใช้งานทั่วไปในระดับองค์การ เช่น การจัดการทางการเงิน การจัดการทางการตลาด
 เป็นต้น

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2552, น.5) อธิบายว่าการบริหารจัดการ หมายถึง วิธีปฏิบัติ
 เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยการพัฒนาและประยุกต์ใช้ ซึ่งทรัพยากรต่างๆ และการใช้ความมานะ
 พยายามในการบังคับบัญชางานและควบคุมงานของพนักงาน

สมคิด บางโม (2554, น.11) อธิบายว่าการบริหารจัดการ หมายถึงกระบวนการทำให้
 บุคคล ทำงานร่วมกันในกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือหมายถึง
 วิธีการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยใช้การวางแผน การจัดการกำลังคน การสั่งการหรือ
 ดำเนินการ การควบคุมกำลังคน สภาพแวดล้อม และข้อมูลขององค์การ

รังสรรค์ ปิ่นทอง (2555, น.44) อธิบายว่าการบริหารจัดการ หมายถึง การวางแผน
 และดำเนินการของหัวหน้างาน โดยรวมถึงการบริหารบุคคล การบริหารด้านเทคโนโลยี และการ
 จัดสรรงบประมาณ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โดยสรุป การบริหารจัดการหมายถึง กระบวนการสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกัน
 ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้
 ทรัพยากรการบริหารขององค์การอย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551, น.52) อธิบายว่า การบริหาร
 จัดการภาครัฐแนวใหม่ เป็นการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อส่วนรวมและประโยชน์สุขของประชาชน
 มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ โปร่งใส เป็นธรรม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ
 ในระดับสูงสามารถพิสูจน์ได้ในเชิงตัวเลข

ศุภชัย คล่องขยัน (2559, น.20) อธิบายว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ เป็น
 แนวคิดใหม่ทางการบริหารภาครัฐที่เป็นการนำเอาแนวคิด และแนวปฏิบัติของการจัดการภาครัฐกิจ
 มาปรับใช้ในองค์กรภาครัฐ

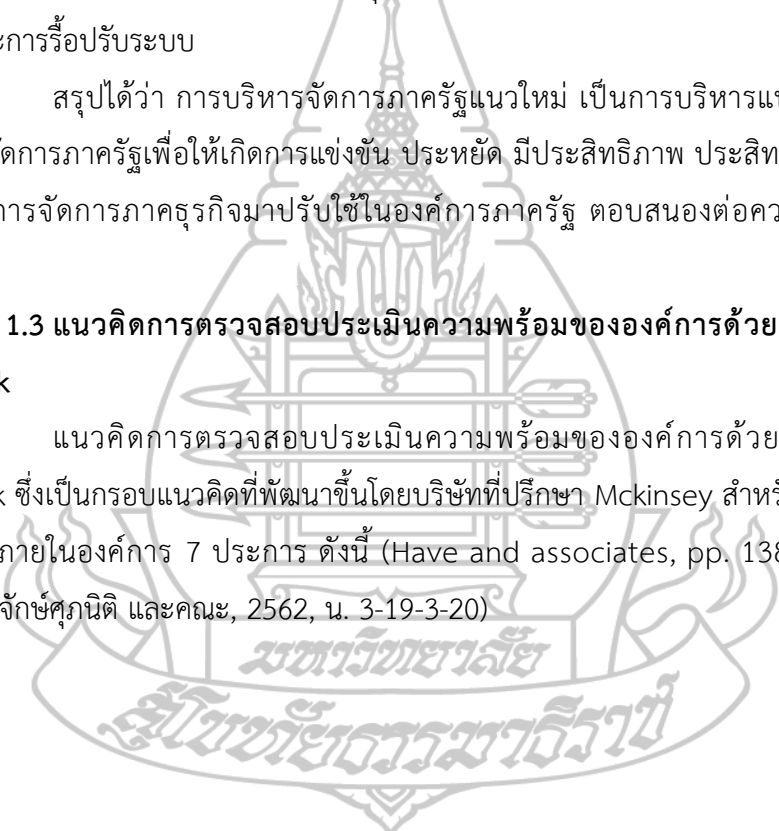
ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2553, น.218) การจัดการภาครัฐแนวใหม่หรือ New Public
 Management กล่าวได้ว่าเป็นพาราไดม์ (Paradigm) ที่สำคัญที่นักวิชาการทางรัฐประศาสนศาสตร์
 ให้การยอมรับในปัจจุบัน ว่าเป็นกรอบ แนวคิดที่ถูกนำ มาใช้ในการบริหารภาครัฐในปัจจุบันได้เป็น
 อย่างดี โดยที่แนวคิดการบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่ถูกมองว่าเป็นปรัชญาการบริหารที่รัฐบาล
 นำมาใช้ตั้งแต่ทศวรรษที่ 1980 โดยมี จุดประสงค์หลักเพื่อให้การบริหารภาครัฐมีความทันสมัย

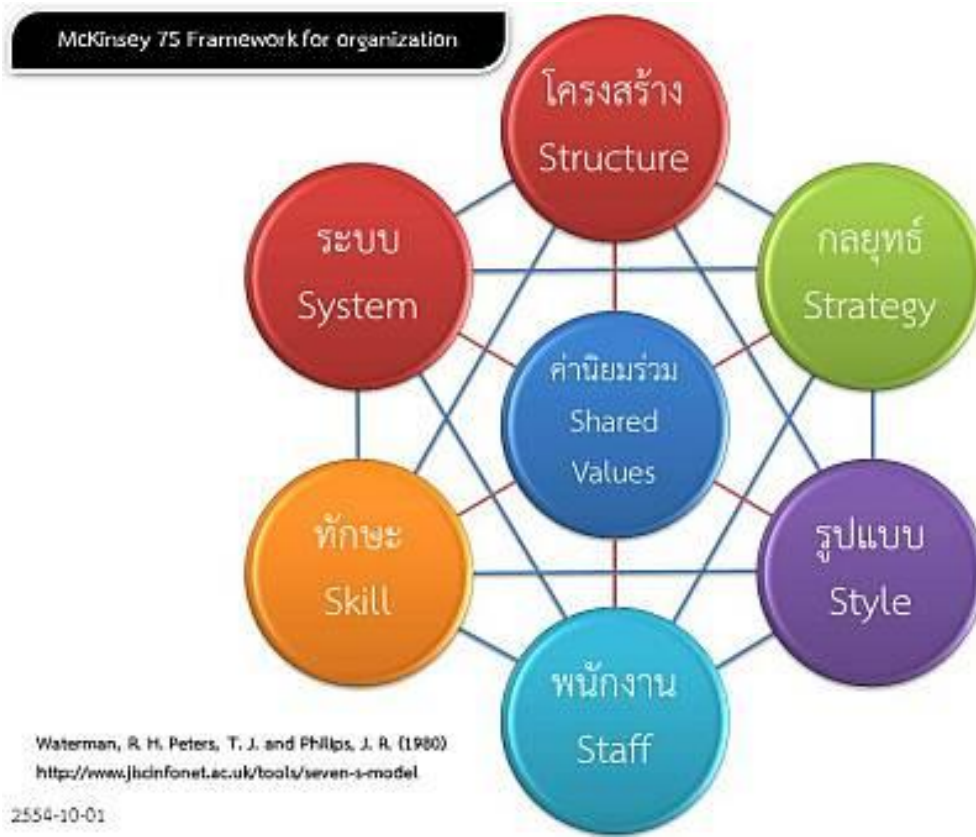
(New Public Management is a management philosophy used by Governments since 1980s to modernize the Public Sector) แนวความคิด ของการจัดการภาครัฐแนวใหม่หรือการจัดการนิยม (Managerialism) ตั้งอยู่บนสมมติฐานของ ความเป็นสากลของทฤษฎีการบริหารและเทคนิควิธีการจัดการว่าสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งการบริหารรัฐกิจและการบริหารธุรกิจ แนวความคิดดังกล่าวต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และวิธีการบริหารงานภาครัฐไปจากเดิมที่ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้าและอาศัยกฎระเบียบเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานทั้งในแง่ผลผลิตและผลลัพธ์และความคุ้มค่าของเงิน รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ โดยนำเอา เทคนิควิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้มากขึ้น เช่น การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การวัดและประเมินผลงาน การบริหารคุณภาพ โดยรวม และการรื้อปรับระบบ

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ เป็นการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อให้การจัดการภาครัฐเพื่อให้เกิดการแข่งขัน ประหยัด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำแนวปฏิบัติของการจัดการภาคธุรกิจมาใช้ในองค์การภาครัฐ ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

1.3 แนวคิดการตรวจสอบประเมินความพร้อมขององค์การด้วย Mckinsey 7s Framework

แนวคิดการตรวจสอบประเมินความพร้อมขององค์การด้วย Mckinsey 7s Framework ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดที่พัฒนาขึ้นโดยบริษัทที่ปรึกษา Mckinsey สำหรับนำมาประเมินความพร้อมภายในองค์การ 7 ประการ ดังนี้ (Have and associates, pp. 138-141 อ้างถึงใน ปภาวดี ประจักษ์ศุภานิติ และคณะ, 2562, น. 3-19-3-20)





ภาพที่ 2.1 แสดงกรอบแนวคิด 7s Model ของ Mckinsey

- องค์ประกอบด้านยุทธศาสตร์ (Strategy) เป็นการพิจารณาในระดับ วัตถุประสงค์ขององค์กร นโยบายและแผนงาน การจัดลำดับความสำคัญ และการจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ตลอดจนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
- องค์ประกอบด้านโครงสร้าง (Structure) เป็นการพิจารณาจัดแบ่งโครงสร้างภายในองค์กรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และตามสายบังคับบัญชาเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ
- องค์ประกอบด้านระบบ (System) เป็นการพิจารณาเกี่ยวกับระบบปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานให้มีความทันสมัยและคำนึงถึงประสิทธิภาพของการใช้งานเป็นหลัก
- องค์ประกอบด้านบุคคล (Staff) เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เช่น การคัดเลือก กรอบอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน การจูงใจ การส่งเสริมการเรียนรู้ เป็นต้น

5. องค์ประกอบด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill) คือ การส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะและสมรรถนะในการทำงานเพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์และการมุ่งตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์การร่วมกัน

6. องค์ประกอบด้านรูปแบบในการบริหาร (Style) เป็นสิ่งที่ผู้บริหารภายในองค์การใช้ลักษณะนิสัยและวิธีการต่างๆ ในการทำงานเพื่อมุ่งให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นสามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์

7. องค์ประกอบด้านค่านิยมร่วม (Shared Values) เป็นความเชื่อพื้นฐานร่วมกันของสมาชิกในองค์การ รวมถึงความคาดหวังของสมาชิกที่มีต่อองค์การที่ทำให้เกิดแรงผลักดันในการทำงาน

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำ กรอบแนวคิด 7s Model ของ Mckinsey มาใช้ในการศึกษาความพร้อมขององค์การเนื่องจาก เป็นปัจจัยในการบริหารจัดการองค์การในการประเมินความพร้อม ซึ่งจะช่วยให้เราได้รับรู้สภาพความเป็นจริงขององค์การว่ามีความพร้อมหรือไม่ การประเมินสมรรถนะขององค์การจะทำให้การพัฒนาองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ ซึ่งแนวทางการบริหารจัดการองค์การทั้ง 7 ด้านนั้น จะช่วยทำให้ให้องค์การเกิดการพัฒนามีการเรียนรู้ร่วมกัน เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรมใหม่ๆ สามารถรับมือกับความท้าทายและปรับเปลี่ยนองค์การให้สามารถดำรงอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วได้อย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของกรอบแนวคิดการบริหารจัดการองค์การ ทั้ง 7 ด้าน คือ กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ รูปแบบการบริหาร บุคคล ทักษะ และค่านิยมร่วม

2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การดิจิทัล (Digital Organization)

2.1 ความหมายและองค์ประกอบขององค์การดิจิทัล

จันทร์จิรา เหลลราช (2564) บทความเรื่อง ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนสู่องค์การดิจิทัล Success Factors for Transforming into a Digital Organization อธิบายความหมายของ องค์การดิจิทัล (Digital organization) หมายถึง องค์การที่มีการพัฒนาเทคโนโลยีและปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานขององค์การได้อย่างรวดเร็ว ต่อเนื่อง ด้วยการนำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ในทุกกระบวนการทั้งภายในและภายนอก มีการปรับโครงสร้างพื้นฐานขององค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน ปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดของผู้ปฏิบัติงาน ปรับเปลี่ยนรูปแบบแข่งขัน การใช้ประโยชน์ จากการวิเคราะห์ข้อมูลอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานและสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่ลูกค้า ซึ่งองค์การดิจิทัลนั้นไม่ได้เป็นเพียงแค่องค์การที่มีการจัดหาอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยเท่านั้น (Rouse, 2011) หากแต่เป็นองค์การที่มีสมรรถนะดิจิทัล (Digital capability) ที่มีความสามารถ

ในการบูรณาการเทคโนโลยีกับการดำเนินงานภายในทั้งการติดต่อสื่อสาร การนำทักษะความรู้มาใช้ร่วมกันทั้งองค์กร การพัฒนาสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังของลูกค้าที่มีความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และเป็นองค์กรที่มีความคล่องแคล่วทางดิจิทัล (Digital dexterity) โดยสามารถเลือกเทคโนโลยีและอุปกรณ์ดิจิทัลสมัยใหม่มาใช้ประโยชน์และแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วเหมาะสม ทันท่วงทีสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งยังสามารถปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ วิธีการปฏิบัติงาน และสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ทุนส่วนธุรกิจตลอดจนลูกค้าหรือผู้บริโภค นอกจากนี้ องค์กรดิจิทัลยังมีแนวคิด (Mindset) ที่เปิดรับเทคโนโลยีและอุปกรณ์ดิจิทัลใหม่ๆ โดยมุ่งพัฒนาความสามารถ 3 ด้าน คือ ประสบการณ์ของลูกค้า ประสิทธิภาพในการดำเนินงานและความสามารถด้านดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงาน (Soule et al., 2016)

ชัยทวี เสนะวงศ์ (2563, บทความออนไลน์) กล่าวว่า คุณลักษณะของ องค์กรดิจิทัล “Digital Organization” ว่า การที่จะอยู่รอดและประสบความสำเร็จใน Digital Economy องค์กรต่างๆ จะต้องมีการเตรียมความพร้อมในการแปลงโฉมองค์กร (Digital Transformation) ให้มีขีดความสามารถ มีศักยภาพ พัฒนาองค์กรให้เป็น Digital Organization หรือ Smart Enterprise ซึ่งกำลังเป็นประเด็นท้าทายขององค์กรต่างๆ ที่มีแนวคิดที่จะปฏิรูประบบองค์กรให้เป็น องค์กรดิจิทัล ในปัจจุบันว่า ทำไมองค์กรจึงจะต้องพัฒนาเป็นองค์กรดิจิทัล องค์กรดิจิทัลนั้น หมายถึงอะไร มีลักษณะอย่างไร ถ้าจะพัฒนาองค์กรให้เป็นดิจิทัลจะต้องมีขั้นตอนในการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง จะต้องปรับแนวคิด และพัฒนาพนักงานให้มีสมรรถนะใหม่อย่างไร และที่สำคัญจะบริหารองค์กรดิจิทัลให้ประสบความสำเร็จยั่งยืนได้อย่างไร การที่จะตอบคำถามเหล่านี้ได้อย่างชัดเจน ผู้เกี่ยวข้องในการออกแบบหรือแปลงโฉมองค์กรใหม่ จะต้องรู้จักและทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งกับองค์กรดิจิทัลเสียก่อน เพื่อกำหนดจุดอ้างอิง (Benchmark) และทำการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) ในสถานะขององค์กรปัจจุบัน แล้วค่อยมากำหนดกลยุทธ์ในการแปลงโฉม องค์กรให้เป็นองค์กรดิจิทัล

จากรายงานการวิจัยเมื่อปี ค.ศ. 2016 ของ MTT Center for Digital Business ร่วมกับบริษัทที่ปรึกษา Capgemini ชื่อ “Becoming a Digital Organization: The Journey to Digital Dexterity” ที่ใช้เวลาประมาณ 2 ปี ไปศึกษา สัมภาษณ์ผู้บริหาร ประมาณ 150 องค์กรที่มีลักษณะเป็นองค์กรดิจิทัล เช่น Samsung, airbnb, Taco Bell, Apple, Boeing, intel, Roche, Nike เป็นต้น

1. ความหมายขององค์กรดิจิทัล: องค์กรดิจิทัลจะหมายถึงมิติในการพัฒนา องค์กรในสองมิติ คือ

1.1 Digital Capability: ความสามารถขององค์กรในการเลือกสรรหาเทคโนโลยีดิจิทัลต่างๆ เช่น Social Media, Mobile Device, Cloud Computing, Artificial Intelligence, Augmented, Reality, Virtual Reality เป็นต้น มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการปฏิบัติการในองค์กร เพื่อเป็นการผูกใจพนักงานและลูกค้า ปรับปรุงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มผลผลิตในการดำเนินงานขององค์กร หรือ ปรับเปลี่ยนโมเดลธุรกิจ เป็นต้น

1.2 Digital Dexterity: เป็นความสามารถขององค์กรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เลือกและสรรหามาให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามแผนกลยุทธ์ขององค์กร หรือเพิ่มคุณค่าต่อกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรซึ่ง Digital Dexterity นี้จะถือว่าเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรดิจิทัล

2. องค์กรดิจิทัลจะมีคุณลักษณะที่แตกต่างไปจากองค์กรอนาล็อก (Analog) ในภาพใหญ่ๆ ที่เรียกว่า “M - PWR” ดังมีรายละเอียดคร่าวๆต่อไปนี้

2.1 Mindset (M) : เป็นความมุ่งมั่น ชัดเจน ขององค์กรที่จะต้องมีแนวคิดแบบ “Digital - First” ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรทุกภาคส่วนมีแนวคิดหรือความต้องการที่จะใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นพื้นฐานในการขับเคลื่อน พัฒนาองค์กร ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้มากขึ้น ลดความสูญเสีย เพิ่มความเร็ว และพัฒนาคนให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ผสมผสานกับเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Co-Creation) ในการรังสรรค์นวัตกรรม เพื่อให้เห็นภาพที่เป็นรูปธรรมมากขึ้นกับการมีแนวคิดในการปฏิรูปองค์กรดิจิทัล จะขอตัวอย่างกรณีศึกษาของบริษัทฟูจิตสี ที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยเร่งการปฏิรูปและขับเคลื่อน

2.2 Practices (P): องค์กรดิจิทัลจะมีบรรทัดฐาน (norms) ในกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มคุณค่าและสร้างความแตกต่าง จากองค์กรอื่นๆ ใน 3 มิติหลักๆ คือ

2.2.1 Digitized Operations : กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรดิจิทัลจะต้องออกแบบมาให้เป็นกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นวิทยาศาสตร์ มีตรรกะที่เป็นเหตุเป็นผลที่อธิบายได้ การใช้ความคิดในการปฏิบัติงานจะต้องเป็นไปในลักษณะ Critical Thinking หรือ Systematic Thinking ลดการใช้ดุลยพินิจ มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ โดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นพื้นฐาน (Platform) เช่น การเป็น Paperless Office การนำเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ ประเภท Blog, Intranet, Line, Whatsapp, Social Media ต่างๆมาใช้ในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร การใช้เทคโนโลยีประเภท AI, VR, AR มาเป็นกลยุทธ์ทางการตลาด นำหุ่นยนต์หรือระบบอัตโนมัติต่างๆมาช่วยการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในเรื่องต้นทุน เพิ่มความเร็ว และสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างความแตกต่างซึ่งจะนำมาซึ่งการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันตามมา

2.2.2 Collaborative Learning : การปฏิบัติงานจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ มองภาพกว้าง ลดการทำงานแบบอาณาจักร ตัดสินใจแบบไซโล พร้อมสำหรับการทำงานข้ามสายอาชีพเพื่อสร้างนวัตกรรม การแก้ปัญหาและตัดสินใจที่รวดเร็วบนพื้นฐานของข้อมูล การจะเป็นเช่นนี้ได้อาศัยการจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น เน้นการทำงานร่วมกันในแนวราบ ลดขั้นตอนการทำงาน เพิ่มอำนาจการตัดสินใจ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระหว่างผู้ปฏิบัติงาน นำข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานมาเป็นบทเรียนในการพัฒนางานในครั้งต่อไป กระตุ้นให้คนกล้าคิดสร้างสรรค์

2.2.3 Data-Driven Decision : พื้นฐาน (Platform) ของกระบวนการพัฒนางาน การแก้ปัญหา ตัดสินใจขององค์กรดิจิทัลจะต้องมีวัฒนธรรมการทำงานที่อ้างอิง เชื่อมโยงกับข้อมูล (Data Driven Culture) เสมอๆ พนักงานจะต้องทำตัวเป็นนักวิทยาศาสตร์ข้อมูล (Data Scientist) ที่จะต้องเริ่มด้วยการสรรหา รวบรวมข้อมูลลักษณะ Big Data สร้างตัวชี้วัด (Data Metric) วิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytic) เปรียบเทียบกับสิ่งที่ต้องการอ้างอิง วิเคราะห์ช่องว่างของข้อมูล (Gap Analysis) ระหว่างข้อมูลปัจจุบันกับข้อมูลอ้างอิง ปรึกษาหารือกันเพื่อพัฒนางานสร้างบรรทัดฐานใหม่ (New Normal) เพื่อเพิ่มคุณค่าของงาน ยกตัวอย่างเช่น Tesco Lotus ในอังกฤษที่มีสาขา กว่า 3,500 สาขา แต่ละสาขามีสินค้ามากกว่า 40,000 รายการ เทสโก้ให้ความสำคัญกับการเก็บข้อมูลพฤติกรรมซื้อของลูกค้าเป็นอย่างมาก จึงพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลแบบทันที (Real Time Data Analytics) เพื่อให้เข้าใจพฤติกรรมของลูกค้าแต่ละราย ทำให้เทสโก้สามารถพยากรณ์ยอดขายได้อย่างใกล้เคียงความเป็นจริงกว่าในอดีต ส่งผลให้เทสโก้สามารถลดต้นทุนในการสต็อกสินค้า ออกแบบชั้นวางสินค้าที่กระตุ้นการตัดสินใจซื้อได้ดีขึ้น และยังเพิ่มประสิทธิภาพในการขนส่งสินค้า (Logistic) ที่ช่วยให้ประหยัดพลังงาน รักษาสิ่งแวดล้อม ในแต่ละสาขาลงได้ อย่างมาก

2.3 Workforce (W): องค์กรดิจิทัลจะมีมุมมองต่อพนักงานที่กว้างขวางกว่าเดิม จากองค์กรอนาล็อกที่มีมุมมองว่าพนักงานเป็นเพียงผู้รับจ้าง (Employee) ที่องค์กรจ้างมาปฏิบัติงานไปวันๆ มาสู่มุมมองที่มองว่าพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร พนักงานทุกๆ คนเป็นเจ้าของงานที่มีส่วนสำคัญในผลสำเร็จขององค์กรเพราะฉะนั้นองค์กรดิจิทัลจะต้องสร้างบรรยากาศที่ผสมผสานอย่างลงตัวระหว่างการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว เริ่มด้วยการให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันประสบความสำเร็จ (Co-Creation) นโยบาย โครงสร้างองค์กร สำนักงานและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานต่างๆ ต้องออกแบบมาเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่มีลักษณะของความยืดหยุ่นสูง เน้นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มผลิตภาพ องค์กรดิจิทัลจะต้องมีกระบวนการคิดที่ว่าต้องส่งเสริมให้คนกล้านำเสนอความคิดใหม่ๆ อย่างมีเหตุผลด้วยความเชื่อมั่นจากความเชี่ยวชาญในประสบการณ์ของตน

กล้ารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ด้วยความใส่ใจในรายละเอียดเพื่อให้เกิดการเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง กล้าที่จะมองแตกต่างจากคนอื่น กล้าที่จะท้าทาย สมมุติฐาน ความเชื่อเดิมๆ ด้วยข้อมูลชุดใหม่ๆ ประสบการณ์ที่แตกต่าง กล้าแลกเปลี่ยนแบ่งปัน เรียนรู้ ประสบการณ์ ความรู้ ระวังกันในมุมมองที่หลากหลาย แตกต่าง ด้วยความกระตือรือร้น อยากรู้ อยากเห็น ดีกว่าการไม่ทำอะไรเลย จะทำให้องค์กรอยู่กับที่รอวันตายในอนาคต ลักษณะเด่นๆ ในความแตกต่างขององค์การดิจิทัลในการบริหารคนจะมีดังนี้

2.3.1 Technology Experience: องค์การดิจิทัลจะต้องวางพื้นฐานการพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถด้านดิจิทัล (Digital Literacy) ให้เท่าเทียมกันในทุกๆ กลุ่ม และช่วงอายุ ไม่เพียงแต่เน้นการพัฒนาให้พนักงานมีความรู้ในเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น Analytics, Artificial Intelligence, Machine Learning, Social and Mobile Technology, Internet of things เป็นต้น แต่เพียงอย่างเดียว แต่จะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีประสบการณ์ด้วยการลงมือปฏิบัติในเทคโนโลยีเหล่านั้นด้วย ต้องกล้าที่จะส่งเสริมให้คนกล้าที่จะลองผิด ลองถูกได้ แต่ต้องรู้จักควบคุมและมีวิธีการบริหารความเสี่ยงในความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น

2.3.2 Digital Skills: องค์การดิจิทัลจะต้องพัฒนาให้พนักงานมีทักษะมีตรรกะ เป็นเหตุเป็นผล ที่จะตระหนักได้ว่าใน กลยุทธ์ด้านต่างๆ ที่องค์การออกแบบมา กระบวนการปฏิบัติงานใดๆ หรือในการแก้ปัญหาในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จะต้องใช้ข้อมูลชุดไหน เทคโนโลยีดิจิทัลอะไรมาช่วยในช่วงเวลาไหน และเมื่อเลือกใช้เทคโนโลยีได้แล้วองค์การจะต้องพัฒนาให้พนักงานมีความพร้อม มีทักษะ มั่นใจ ที่จะใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเหล่านั้นอย่างผู้ชำนาญการ เพื่อประหยัดเวลาในการปฏิบัติงาน และเพื่อควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.3.3 High Engagement: ด้วยในโลกดิจิทัลงานประจำซ้ำๆ งานง่ายๆ ส่วนมากจะถูกแทนที่ด้วยระบบอัตโนมัติ หุ่นยนต์ และเทคโนโลยี งานที่เหลือที่จะต้องให้คนทำงาน จะต้องการคนที่มีทักษะ ต่างๆ เหล่านี้ มีความคิดเชิงวิเคราะห์ สามารถแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนได้ มีความคิดสร้างสรรค์ บริหารอารมณ์ตนเองได้ดี สามารถทำงานประสานงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีความคิดเชิงบวก มีจิตใจที่ใส่ใจในการบริการ มีการเจรจาต่อรองที่ดี และมีความยืดหยุ่นทางความคิด ซึ่งการจะพัฒนาให้คนมีทักษะดังกล่าวได้จะไม่ใช่แค่การพัฒนาให้คนมีความรู้ทางหลักการ วิชาการ แต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่จะต้องพัฒนา ออกแบบ กระบวนการผูกใจคน (Workforce Engagement) ที่มีประสิทธิภาพ ทั้งทางกาย สติปัญญา จิตใจ และจิตวิญญาณ โดยเฉพาะทางด้านจิตใจ และจิตวิญญาณ จะต้องดูแลให้คนเป็นอย่างดีที่สุดไม่ใช่ด้วยผลประโยชน์ตอบแทนทางการเงินแต่เพียงอย่างเดียว แต่จะต้องดูแลจนถึงจิตใจ เช่น การให้เกียรติ ให้ความรัก เอื้ออาทรต่อกัน สร้างบรรยากาศในที่ทำงานที่ให้ความมีอิสระ ยืดหยุ่น มีวัฒนธรรมองค์การที่คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของคน เปิดโอกาสให้แสดงและเคารพในความคิดเห็น เป็นต้น จนคนมีความคิดว่าเขาเป็นเจ้าของงานที่มีส่วนสำคัญต่อการประสบความสำเร็จหรือ

ลัมเหลวขององค์การไม่ใช่เป็นแค่ลูกจ้างทำงานกินเงินเดือนไปวันๆ ถ้าองค์การสามารถดูแลให้พนักงานมีความคิดเช่นนี้ได้ คนจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน เป็นไปในลักษณะเชิงบวกที่มีแรงจูงใจ ความรับผิดชอบ ด้วยตนเอง และถ้าองค์การพัฒนาในเรื่องของสติปัญญาเพิ่มเข้าไป จะทำให้คนผูกใจไว้กับงาน ไม่ใช่เอาร่างกายมาทำงานไปวันๆ การทำงานก็จะประสบผลสำเร็จไปได้ด้วยดี

2.4 Resources (R): นอกเหนือไปจากคน (พนักงาน) แล้ว เทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลจะเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างมากต่อองค์การดิจิทัล ทรัพยากรเหล่านี้จะส่งผลต่อการ สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งในเบื้องต้นองค์การดิจิทัลจะต้องพัฒนาให้องค์การมีความพร้อมใน 3 ด้าน คือ

2.4.1 Real-Time Customer Data: การมีข้อมูลเกี่ยวกับลูกค้าที่ ถูกต้องเหมาะสม ทันกาล จะเป็นประเด็นสำคัญในการออกแบบกลยุทธ์ทางการตลาด องค์การดิจิทัลจะต้องเร่งพัฒนานวัตกรรม ในการเสาะหา และวิเคราะห์ข้อมูลของลูกค้าแบบทันกาล (Real-Time Data Analytics) เพื่อให้เข้าใจในพฤติกรรมของลูกค้า และสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการตัดสินใจของลูกค้าได้ จะพัฒนามาสู่การสร้าง ความผูกใจของลูกค้า (Customer Engagement) นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อการผลิตสินค้า การสต็อกสินค้า ช่วยลดต้นทุน เพิ่มประสิทธิภาพของการขนส่ง รักษาสิ่งแวดล้อม

2.4.2 Integrated Operations Data: ลักษณะเด่นอย่างหนึ่งขององค์การดิจิทัลคือการตัดสินใจในการแก้ปัญหา ปรับปรุงงาน ที่ต้องมีความรวดเร็ว ทันกาล (Real-Time Decision Making) ด้วยการใช้ข้อมูลเป็นศูนย์กลาง (Data-Centric) ระบุ วิเคราะห์ นำเสนอทางเลือกในการแก้ปัญหา การจะทำเช่นนี้ได้ องค์การจะต้องสร้างฐานข้อมูลของกระบวนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ขององค์การที่เชื่อมโยงกัน สะดวก รวดเร็ว ต่อการเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานต่างๆ เช่น ระบบการบริหารห่วงโซ่อุปทานโดยเชื่อมโยงของคำสั่งซื้อของลูกค้าส่งมายังโรงงานอัจฉริยะ (Smart Factory) ที่ เครื่องจักรสามารถสื่อสารกับเครื่องจักรด้วยตัวเองได้ในกระบวนการผลิต โดยไม่ต้องรอคำสั่งจากคน จะนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพ และเมื่อผลิตสินค้าเสร็จสินค้าก็จะถูกจัดส่งไปให้ลูกค้า โดยทันที สามารถลดสินค้าคงคลัง และสร้างความพึงพอใจในการบริการให้ลูกค้าได้ เป็นต้น

2.4.3 Collaborative Tools: เพื่อสนับสนุนการติดต่อสื่อสาร การทำงานร่วมกันในแนวราบ การให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงานอย่างรวดเร็วทันกาล องค์การดิจิทัลจะต้องมีความสามารถในการสรรหาและเลือกใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ ต่างๆ มาทดแทนการติดต่อสื่อสารแบบเดิมที่เป็นไซโล เกิดเป็นการทำงานรูปแบบใหม่ที่ไร้ ลด ลำดับชั้น เช่น E-mail, Social Media, Application ต่างๆ เป็นต้น ที่สามารถเชื่อมต่อได้กับทุกอุปกรณ์ ทุกที่ ทุกเวลา (Any Device, Any Where, Any Time) เป็นต้น มาเป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารเพื่อการทำงานร่วมกันของพนักงาน บุคคลภายนอก ที่ต้องบูรณาการกันระหว่างการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว และการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงาน

จำลักษณะ ขุนพลแก้ว (2560,บทความออนไลน์) 4 หัวใจสำคัญ เพื่อพัฒนาองค์การไปสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Organization) ดังนี้

1. Digital Mindset ชุดความคิดของคนในองค์การ ในทุกระดับชั้น และแน่นอนสำคัญที่สุดก็ต้องเริ่มจากคณะผู้บริหาร และผู้บริหารสูงสุด ที่จะต้องไม่ใช่แค่แสดงออกเท่านั้น หากแต่ตนเองจะต้องทำให้เห็นว่าการคิดในเชิงธุรกิจจะต้องเป็นดิจิทัล งบประมาณและโครงสร้างพื้นฐานต้องพร้อม

2. Digital Processes ระบบงานและกระบวนการภายใน จะต้องสิ้นไหลแบบไร้รอยต่อ ข้อมูลต่างๆภายในองค์การจะไม่ถูกจัดเก็บแบบต่างคนต่างเก็บ ต่างคนต่างใช้ หากแต่อยู่ในระบบฐานข้อมูลกลาง เพื่อลดความซ้ำซ้อน เชื่อถือได้ว่าทุกคนจะใช้ข้อมูลที่ใหม่อยู่เสมอ และที่สำคัญคือเป็นข้อมูลชุดเดียวกัน สำหรับโรงงานอุตสาหกรรมที่ยังเป็น 2.0 และคิดว่าจะก้าวไปเป็น 3.0 หรือ 4.0 ในอนาคต โดยใส่เซนเซอร์และระบบอัตโนมัติเข้าไปให้ดูยิ่งใหญ่ไฮเทคนั้น ขอบอกว่านั่นเป็นแค่ด้านเดียว เพราะเป็นการยกระดับอัปเดตเฉพาะระบบการผลิต (Physical Flow) ในความเป็นจริงจะต้องคำนึงถึงการไหลของข้อมูลและการประมวลผล (Information Flow) เพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผนและตัดสินใจในทุกจุดของโรงงานด้วย

3. Digital Skills ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการใช้เทคโนโลยี ระบบควบคุม สมองกลฝั่งตัว การเชื่อมต่อทั้งแบบมีสายและไร้สาย และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ ในการประมวลข้อมูลและคำสั่งได้อย่างรวดเร็ว เพราะองค์การแบบใหม่จะไร้กระดาษ ทุกอย่างอยู่ในระบบ ถ้าไม่มีทักษะในการดึงข้อมูลมาใช้ให้เป็นรูปแบบรายงานต่างๆ ได้ ก็ไม่มีประโยชน์อะไร

4. Digital Culture เป็นส่วนสุดท้ายที่ไม่ทำก็ไม่ยั่งยืน กำลังจะบอกว่าวัฒนธรรมการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องในแบบโคเซ็น หรือการสร้างผลงานแบบก้าวกระโดดในเชิงนวัตกรรมนั้น อาจจะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ถ้าขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมแบบดิจิทัล เพราะช่วยลดปัญหาอุปสรรคที่เป็นข้อจำกัดเดิม ๆ ไปได้อย่างสิ้นเชิง อาทิ ผู้บริหารเซ็นอนุมัติเอกสารสำคัญไม่ได้เพราะไปต่างประเทศ คนทำงานว่าไม่ตรงกันจึงไม่ได้ประชุมเสียที ข้อมูลกระดาษมากมายเก็บไว้จนล้นห้อง จัดทำรายงานแต่ละครั้งต้องใช้เวลาเป็นสัปดาห์ ไม่รู้สถานะเครื่องจักรและการผลิต เป็นต้น

2.2 ความหมายของการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล (Digital transformation)

แนวคิดการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล (Digital transformation) แนวคิดการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลได้รับความสนใจอย่างสูงจากองค์กรและหน่วยงานต่างๆ ทั่วโลก โดยเฉพาะองค์กรธุรกิจ เนื่องจากการพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัลที่แทรกซึมเข้าสู่ทุกภาคส่วน องค์กรหลายแห่งจึงตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สามารถยืนหยัด อยู่ได้ในทุกการแข่งขัน ซึ่งการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลเป็นกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยสนับสนุน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับทิศทางการทำงานในทุกๆ พื้นที่ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ต้องเริ่มจากผู้บริหารระดับสูงตระหนักถึงความสำคัญและวางแผนการทำงาน ด้วยการผลักดันและ

สร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากรในการสร้างแนวคิด (Mindset) ใหม่ๆ เพื่อให้ เกิดการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ [สวทช], 2562) และสามารถดำเนินงานภายใต้ สถานการณ์พลิกผันทางดิจิทัล ตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงประสบการณ์ที่ดี ของลูกค้าและส่งผลต่อการ ตัดสินใจซื้อ การเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ๆ และการก้าวไปถึงการเปลี่ยนแปลงโมเดลธุรกิจขององค์กรให้มี ทิศทางในการดำเนินงานรูปแบบใหม่ ได้ (ธนาชาติ นุ่มนนท์, 2563, 2565) ทั้งนี้ การปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล เป็นการกำหนดรูปแบบการ ดำเนินงานครั้งใหญ่ขององค์กรที่มีความซับซ้อน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กร ต้องมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจนและเหมาะสมในทุกกระบวนการ เนื่องจากองค์กรอาจ ประสบปัญหาในการ ดำเนินงาน จึงควรตรวจสอบอย่างละเอียด และต้องมีผู้รับผิดชอบการดำเนินงาน ปรับเปลี่ยนมี ประสบการณ์อย่างเพียงพอ (Matt et al, 2015)

ทั้งนี้ ธนาชาติ นุ่มนนท์ (2563) กล่าวว่า Boston Consulting Group (BCG) อธิบาย ถึง องค์ประกอบของการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลและแนะนำให้องค์กรต่างๆ ตระหนักถึงองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ (1) การกำหนดและวางแผนเกี่ยวกับกลยุทธ์เชิงธุรกิจที่ขับเคลื่อนโดยเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นการวางแผนกลยุทธ์ธุรกิจขององค์กร ซึ่งต้องเป็นหนึ่งเดียวกับกลยุทธ์ดิจิทัลและต้องให้ ความสำคัญ กับแนวโน้มด้านดิจิทัลที่จะมีผลต่อการดำเนินงาน เช่น การตระหนักว่าการวิเคราะห์และ ใช้ข้อมูล จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงสินค้าและบริการได้อย่างไร ระบบอัตโนมัติจะส่งผลอย่างไรใน การดำเนินงานขององค์กร รวมถึงองค์กรจะพัฒนาและปรับเปลี่ยนสินค้าและบริการที่อยู่ในรูปแบบ ดิจิทัลได้ อย่างไร (2) การปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีดิจิทัลเป็นแกนหลักเป็นการปฏิบัติงานด้วยระบบ ดิจิทัลที่จะทำให้ องค์กรมีความแข็งแกร่งมากขึ้น เช่น การพัฒนาระบบบริหารลูกค้าสัมพันธ์ (Customer relationship management) หรือระบบวางแผนและจัดการองค์กร (Enterprise resource planning) ขณะเดียวกัน ยังต้องนำระบบดิจิทัลเข้ามาปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อสร้าง ประสบการณ์ที่ดีของลูกค้า (3) การหาผลิตภัณฑ์และบริการที่สามารถเติบโตด้วยดิจิทัลและรูปแบบ การดำเนินธุรกิจใหม่ด้วย ผลิตภัณฑ์หรือบริการที่เกิดจากการพัฒนานวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งบางครั้งอาจกระทบต่อการ ลงทุนธุรกิจรูปแบบเดิมๆ โดยการลงทุนนั้นอาจต้องสร้างหน่วยธุรกิจ ใหม่ (Growth hacker) หรือผ่าน พันธมิตรในระบบนิเวศขององค์กร (4) ตัวขับเคลื่อนซึ่งเป็น องค์ประกอบย่อยที่จะช่วยผลักดัน การปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลให้ประสบความสำเร็จได้ คือ บุคลากรและ องค์กร ข้อมูลและการวิเคราะห์ เทคโนโลยีและระบบนิเวศ เป็นต้น

2.3 การปรับตัวขององค์กรในยุคดิจิทัล

ธัชกรณ วชิรมน (2561: บทความออนไลน์) กล่าวว่า กระแสการมาของยุคดิจิทัล เปรียบเสมือนคลื่นลูกใหญ่ที่ถาโถมเข้ามาอย่างรวดเร็ว บางองค์กรมองเห็นวิกฤติเป็นโอกาส วางแผน เตรียมพร้อมรับมือและปรับตัวได้อย่างเหมาะสม ในขณะที่บางองค์กรถูกคลื่นซัดพังเสียหาย

เพราะปรับตัวไม่ทัน คำถามที่เกิดขึ้นคือ ผู้ประกอบการธุรกิจจะอยู่อย่างไรให้รอดในขณะที่การถูก “Disrupt” จากเทคโนโลยีเกิดขึ้นอยู่ทุกขณะและเกิดได้กับแทบทุกวงการธุรกิจ

ไม่ว่าองค์กรขนาดเล็กหรือใหญ่ต่างก็ต้องเผชิญวิกฤติยุคดิจิทัลในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน แต่ความแตกต่างของขนาดองค์กรก็ส่งผลต่อความรวดเร็วในการปรับตัว จากผลการสำรวจพบว่าองค์กรยักษ์ใหญ่ 500 อันดับแรกของโลก มีอายุเฉลี่ยน้อยลงจาก 60 ปี เหลือเพียง 15 ปี ซึ่งสาเหตุเกิดจากการขยับตัวที่ล่าช้าเนื่องจากมีกระบวนการที่เยอะและซับซ้อน อีกทั้งองค์กรใหญ่มักขาดสิ่งที่เรียกว่า “Survival instinct” หรือสัญชาตญาณความต้องการเอาตัวรอดอย่างที่บริษัทขนาดเล็กมี เนื่องจากมีรายได้ที่ค่อนข้างคงตัว มีชื่อเสียงที่สั่งสมมาเป็นเวลานาน ส่งผลให้มองไม่เห็นความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง เพราะมองว่าสิ่งที่ทำอยู่นั้นดีเพียงพออยู่แล้ว ซึ่งเป็นอันตรายอย่างยิ่งต่อธุรกิจในยุคดิจิทัล

กล่าวได้ว่า “Change or Die” ไม่เปลี่ยนคุณก็ไม่รอด แนวทางการเอาตัวรอดสำหรับองค์กร ขนาดใหญ่จึงหนีไม่พ้นต้องปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัล ซึ่งควรคำนึงถึง 4 องค์ประกอบ คือ

1. จุดแข็งขององค์กร โดยองค์กรใหญ่ที่มีชื่อเสียงและอยู่มานานย่อมมีบางอย่างที่เป็นจุดแข็งการต่อยอดจุดแข็งนั้นและเสริมสร้างความเป็นเอกลักษณ์ (Unique) ให้แก่แบรนด์จึงยังคงเป็นสิ่งสำคัญไม่ว่าจะผ่านไปกี่ยุคก็สมัย
2. วิสัยทัศน์ของผู้นำองค์กร วิสัยทัศน์ที่ผู้นำควรมีคือสนใจเรียนรู้และกล้าลองเสี่ยงกับสิ่งใหม่ๆ ยอมรับความผิดพลาดได้และไม่ยึดติดกับความคิดเดิมของตนเองว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องเสมอความเก่งอย่างเดียวไม่เป็นตัวประกันความสำเร็จในยุคนี้ แต่ต้องเป็นคนที่เข้าใจวิธีในการสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ด้วย
3. การหาพันธมิตร การปรับตัวโดยเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กรขนาดใหญ่เป็นเรื่องที่ไม่ง่ายเพราะต้องใช้เงินลงทุนและรับความเสี่ยงสูง มีองค์กรใหญ่หลายแห่งทั่วโลกที่ตัดสินใจใช้วิธีนี้แล้วล้มครืนลงทันที ดังนั้นการหาพันธมิตรเข้ามาช่วยโดยหาองค์กรขนาดเล็กที่ทันสมัยและมีรูปแบบธุรกิจใกล้เคียงกัน หรือองค์กรที่เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีโดยเฉพาะมาช่วยส่งเสริมธุรกิจของคุณก็ถือเป็นวิธีหนึ่งในการปรับตัว
4. การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่มาปรับใช้ ก่อนจะนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาใช้ต้องมีความเข้าใจและรู้ว่าจะนำเทคโนโลยีอะไรมาเพื่อพัฒนาสิ่งใดในองค์กร เพื่อให้สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมและตรงเป้าหมาย

เมื่อเทคโนโลยีถูกนำมาใช้ในชีวิตประจำวันมากขึ้น เทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทช่วยการทำงานแทนมนุษย์ในหลายๆ ด้านจนทำให้การผลิตสินค้าและบริการที่สร้างโดยเครื่องจักรมีราคาต่ำลง ในขณะที่แรงงานมนุษย์จะกลายเป็นจุดขายระดับพรีเมียมที่ผู้บริโภคในยุคนี้ต้องการมากขึ้นตัวอย่างเช่น ในอนาคตอาหารทั้งหมดจะถูกปรุงขึ้นโดยเซฟที่เป็นหุ่นยนต์ แต่หากลูกค้าต้องการลิ้มรสอาหารจากเชฟระดับโลกที่เป็นมนุษย์ ก็ให้เป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่มีราคาสูงกว่าเมื่อถึงเวลานั้นการปรับตัวขององค์กรทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ต้องเกิดขึ้นอีกครั้ง เพราะโลกของเรามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เราจึงต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง

อาจกล่าวได้ว่า การปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรในยุคปัจจุบัน ที่จะต้องได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนในการองค์กร ซึ่งการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลนั้นไม่ได้เป็นเพียง แค่การนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรเพื่อให้มีกระบวนการปฏิบัติงานที่ทันสมัยเท่านั้น การปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัลควรเป็น ส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานขององค์กรรูปแบบกระบวนการดำเนินงาน ความรู้ความสามารถและวัฒนธรรมการทำงาน ที่สอดคล้องรูปแบบการทำงานที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานและดำเนินการเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยแนวทางการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กร เมืองประกอบสำคัญ 4 ประการดังนี้ (1) Digital Mindset ชุดความคิดของคนในองค์กร (2) Digital Processes ระบบงานและกระบวนการภายใน (3) Digital Skills ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการใช้เทคโนโลยี (4) Digital Culture วัฒนธรรมการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง หรือการสร้างผลงานแบบก้าวกระโดดในเชิงนวัตกรรม ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการเปลี่ยนภาครัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล คือต้องพัฒนาคนและสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลก่อน

3. นโยบาย แผนยุทธศาสตร์ ศาลยุติธรรมและสำนักงานศาลยุติธรรม ที่เกี่ยวข้อง

3.1 นโยบายประธานศาลฎีกา

โชติวัฒน์ เหลืองประเสริฐ ประธานศาลฎีกาคคนที่ 48 ได้มอบนโยบายประธานศาลฎีกา พ.ศ. 2565 - 2566 แก่ผู้พิพากษาและข้าราชการศาลยุติธรรมทั่วประเทศ “รักศาล ร่วมใจ รับผิดชอบต่อประชาชน” (Solidarity, Unity, and Public Service) ภายหลังเข้าดำรงตำแหน่งเมื่อวันที่ 1 ต.ค. 2565 ดังนี้

1. รักศาล เสริมสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรในองค์กรศาลยุติธรรม ทั้งข้าราชการตุลาการ ข้าราชการศาลยุติธรรม พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ ผู้พิพากษาสมทบ ผู้ประนีประนอม ตลอดจน

บุคคลภายนอกที่เข้าร่วมงานกับศาลยุติธรรม มีความรักความผูกพันในองค์กร โดยมุ่งเน้นการสร้าง ความสามัคคี การทำงานเป็นทีม การสร้างทัศนคติและสภาวะแวดล้อมที่ดี ในการทำงาน รวมทั้งมุ่ง พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานของศาลยุติธรรมในการ ให้บริการประชาชน

2. ร่วมใจ มุ่งเน้นให้บุคลากรในองค์กรศาลยุติธรรมร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่อย่าง มุ่งมั่น ตั้งใจ โปรงใส มีความรับผิดชอบ มีจิตใจบริการ พร้อมอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้แก่ประชาชน ด้วยความรวดเร็ว เป็นธรรม อย่างทั่วถึงและมีมาตรฐานเดียวกัน บนระบบการทำงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์ และประโยชน์ส่วนรวม

3. รับผิดชอบต่อประชาชน ยกกระตือรือร้นการอำนวยความสะดวกยุติธรรมและการคุ้มครองสิทธิและ เสรีภาพ ของประชาชนมุ่งให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันให้บริการประชาชน อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มกำลังความสามารถ โดยถือความต้องการของประชาชนผู้รับบริการเป็น ศูนย์กลาง เน้นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมใหม่มาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน เพื่อให้ ประชาชนเข้าถึงบริการของศาลยุติธรรมโดยง่าย สะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเท่าเทียม เพื่อธำรงความเชื่อมั่นและศรัทธาของประชาชนต่อองค์กรศาลยุติธรรม

โดยจะเห็นได้ว่า นโยบายในข้อ “รับผิดชอบต่อประชาชน” เป็นนโยบายที่มุ่งเน้นยกระดับ การอำนวยความสะดวกยุติธรรมและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและ นวัตกรรมใหม่มาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการของศาลยุติธรรมได้โดยง่าย สะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเท่าเทียม

3.2 แผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2565 - 2568 ¹

วิสัยทัศน์

“ศาลยุติธรรมยึดมั่นหลักนิติธรรมด้วยความเชื่อมั่นและศรัทธาจากประชาชน”

พันธกิจ

1. อำนวยความสะดวกยุติธรรมให้เป็นที่ประจักษ์ในความบริสุทธิ์ ยุติธรรม
2. คุ้มครองสิทธิเสรีภาพและลดความเหลื่อมล้ำของประชาชนให้ได้รับความเป็น ธรรมอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
3. พัฒนาระบบการอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้เกิดสังคมสันติสุข และการพัฒนาทาง เศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืน

¹ สำนักงานศาลยุติธรรม, “แผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2565 - 2568” สืบค้นเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2566 <https://drive.google.com/file/d/15LfqqFNOxZdNsGZIEG6dCh8nyQvnsZVo/view>

4. เสริมสร้างความเข้มแข็งความเชื่อมั่นศรัทธาและการมีส่วนร่วมของประชาชนในระบบงาน ศาลยุติธรรมให้เป็นที่ประจักษ์ในนานาอารยประเทศ

เพื่อให้ศาลยุติธรรมบรรลุตามวิสัยทัศน์ “ศาลยุติธรรมยึดมั่นหลักนิติธรรมด้วยความเชื่อมั่นและศรัทธาจากประชาชน” จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศาลยุติธรรมระยะ 4 ปีที่จะทำให้ ศาลยุติธรรมสามารถอำนวยความสะดวกและปฏิบัติการกิจกรรมตามที่กฎหมายกำหนดให้แก่ประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เท้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร ในทุกรูปแบบ โดยประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ (TRUST) ได้แก่

1. ยุทธศาสตร์ T เชื้อมั่นศรัทธาการอำนวยความสะดวกยุติธรรม (Trusted Justice)

เป้าประสงค์ ประชาชนมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในการอำนวย ความยุติธรรมของศาลยุติธรรม เพื่อเสริมสร้าง ความสงบเรียบร้อยและสันติสุขให้เกิดขึ้นกับสังคม

2. ยุทธศาสตร์ R เชื่อถือในระดับสากล (Reliability)

เป้าประสงค์ การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนของศาลยุติธรรมเป็นที่ไว้วางใจและการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานสากล

3. ยุทธศาสตร์ U การดำเนินงานอันเป็นมาตรฐานไปในทิศทางเดียวกัน (Uniformity)

เป้าประสงค์ ยกระดับการดำเนินงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว

4. ยุทธศาสตร์ S พัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainability)

เป้าประสงค์ ศาลยุติธรรมมีระบบงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน

5. ยุทธศาสตร์ T เปลี่ยนผ่านสู่อนาคต (Transformation)

เป้าประสงค์ นวัตกรรมของศาลยุติธรรมเสริมสร้างการอำนวย ความยุติธรรมและการคุ้มครองสิทธิของประชาชน ที่สะดวก รวดเร็ว ประหยัดและเป็นธรรม

3.3 แผนพัฒนาดิจิทัลศาลยุติธรรม พ.ศ. 2565 – 2568

วิสัยทัศน์แผนพัฒนาดิจิทัลศาลยุติธรรม พ.ศ. 2565 - 2568 ²

“ความยุติธรรมที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล”

โดยมีความหมายของคำสำคัญดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงองค์การสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) หมายถึง การนำเทคโนโลยีทาง ด้านดิจิทัลมาประยุกต์ใช้กับทุกภาคส่วนขององค์การ ตั้งแต่การออกแบบ และสร้าง

² แผนพัฒนาดิจิทัลศาลยุติธรรม พ.ศ. 2565-2568 สืบค้นเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2566

นวัตกรรม (Product, Process and Service Innovation) การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) เพื่อกำหนดกลยุทธ์และสร้างรายได้เปรียบในการดำเนินงาน (Competitive Advantage) รวมทั้ง การสื่อสาร และทำความเข้าใจความต้องการของผู้ใช้บริการ (User Insight) เพื่อที่จะสามารถสร้าง ประสบการณ์ที่ยอดเยี่ยมให้กับผู้ให้บริการ (User Experience)

2. ใช้งานง่าย (Intuitive) หมายถึง มี Online Platform ที่ใช้งานง่าย และสามารถ ปรับแต่งให้เหมาะกับความต้องการของผู้ใช้บริการแต่ละประเภท

3. ขอข้อมูลเพียงครั้งเดียว (One-time) หมายถึง ผู้ใช้บริการสามารถให้หรือขอ ข้อมูลเพียงครั้งเดียวและข้อมูลหรือคำขอที่เกี่ยวข้องจะถูกแบ่งปันกับหน่วยงานที่ถูกต้องในเวลา ที่เหมาะสม

4. สะดวกในการทำงาน (Convenience) หมายถึง บุคลากรมีความสะดวกในการ ทำงานด้วยระบบงานที่ไร้กระดาษ ตั้งแต่ต้นจนจบ เข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลา และทุกอุปกรณ์

5. มีความมั่นใจ (Assurance) หมายถึง ทำให้ผู้ให้บริการ และบุคลากรเกิดความ มั่นใจได้ว่าข้อมูล มีความปลอดภัย

พันธกิจด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของศาลยุติธรรม

พันธกิจที่ 1 ปรับกระบวนการทัศน์พัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลแก่บุคลากรศาล ยุติธรรม และส่งเสริมการกำกับดูแลด้านดิจิทัล

พันธกิจที่ 2 ประยุกต์และพัฒนาระบบงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

พันธกิจที่ 3 บริหารจัดการ และนำองค์การด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

พันธกิจที่ 4 ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

แผนที่นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของศาลยุติธรรม (Roadmap) พ.ศ. 2565 – 2568

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ดังในรายงานการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และการสำรวจ ปัญหาการใช้งาน ความต้องการความคิดเห็น แนวทางการดำเนินงานด้านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของ ศาลยุติธรรม และสำนักงานศาลยุติธรรมทั่วประเทศ ที่จะมุ่งสู่องค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยดิจิทัลให้เป็น องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) องค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยดิจิทัล ประยุกต์ จากมติที่ 5 ของการเปลี่ยนแปลงองค์การสู่ดิจิทัลของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2560, หน้า 30-31) ที่ประกอบด้วย

มิติที่ 1 รู้เท่าทัน และใช้เทคโนโลยีเป็น เน้นให้บุคลากรทุกระดับของศาลยุติธรรม และสำนักงานศาลยุติธรรม เข้าใจ และมีทักษะด้านดิจิทัล เพื่อสามารถประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยี ดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มติที่ 2 เข้าใจนโยบาย กฎหมาย และมาตรฐาน เน้นให้บุคลากรของศาลยุติธรรม และสำนักงานศาลยุติธรรม มีความสามารถในการควบคุม กำกับ และปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล

มติที่ 3 ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา เน้นการออกแบบกระบวนการ และการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล เพื่อให้ระบบงานของศาลยุติธรรม และสำนักงานศาลยุติธรรม ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานและพัฒนา/ปรับปรุงเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพขององค์กร รวมทั้งการวิเคราะห์สถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture) ที่เชื่อมโยงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และเทคโนโลยีเข้าด้วยกัน

มติที่ 4 ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผนบริหารจัดการองค์กร เน้นให้ศาลยุติธรรม และสำนักงานศาลยุติธรรมใช้ข้อมูลในการขับเคลื่อน (Data-Driven Organization) เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่บริหารด้วยข้อมูล (Manage by Fact) รวมทั้งศาลยุติธรรม และสำนักงานศาลยุติธรรมยึดเอาการเปลี่ยนองค์กรสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญขององค์กร

มติที่ 5 ใช้เทคโนโลยีเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์ เน้นให้เป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมในการสร้างนวัตกรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป มี Online Platform ที่รวมทุกบริการของศาลยุติธรรม และสำนักงานศาลยุติธรรม มุ่งสู่การขับเคลื่อนความยุติธรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ตารางที่ 2.1 แผนการดำเนินงานตามแผนที่นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของศาลยุติธรรม ตามแผนที่นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของศาลยุติธรรม พ.ศ. 2565 - 2568 ในแต่ละปีงบประมาณ จะดำเนินงานตามมติต่างๆ

มติ	ปีงบประมาณ			
	2565	2566	2567	2568
มติที่ 1 รู้เท่าทัน และใช้เทคโนโลยีเป็น	✓	✓	✓	
มติที่ 2 เข้าใจนโยบาย กฎหมาย และมาตรฐาน	✓	✓		
มติที่ 3 ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์ และพัฒนา	✓	✓	✓	✓
มติที่ 4 ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผนบริหารจัดการ และนำองค์กร	✓	✓	✓	✓
มติที่ 5 ใช้เทคโนโลยีเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์	✓	✓	✓	✓

4. สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่

4.1 ประวัติศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่³

ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ เดิมชื่อ “ศาลคดีเด็กและเยาวชนจังหวัดเชียงใหม่” จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลคดีเด็กและเยาวชน พ.ศ. 2513 เปิดทำการครั้งแรกเมื่อวันที่ 21 สิงหาคม พ.ศ. 2513 โดยพระราชกฤษฎีกากำหนดวันเปิดทำการศาลคดีเด็กและเยาวชนจังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ. 2513 มีนายไกร บุญญะกิติ ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาหัวหน้าศาลคนแรก อาคารที่ทำการเดิมเป็นตึก 3 ชั้น ทรงสเปน ตั้งอยู่ที่ถนนสุขุเปอริไฮเวย์ ตำบลวัดเกต อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

ต่อมาปี 2534 มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2534 กฎหมายฉบับนี้ให้จัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ขึ้นในปี 2535 โดยให้มีเขตอำนาจตลอดจังหวัดเชียงใหม่ และให้โอนอำนาจหน้าที่รวมตลอดถึงกิจการ ทรัพย์สิน หนี้ ข้าราชการ ลูกจ้าง และเงินงบประมาณของศาลคดีเด็กและเยาวชนไปเป็นของศาลเยาวชนและครอบครัวที่ตั้งขึ้นแทน ศาลคดีเด็กและเยาวชนจังหวัดเชียงใหม่จึงปรับฐานะเป็นศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่นับแต่นั้นเป็นต้นมา

การที่อาคารที่ทำการศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ตั้งอยู่ในตัวเมืองใกล้สถานีขนส่งจังหวัดเชียงใหม่ และมีพื้นที่กว้างขวาง ต่อมาจึงมีโครงการจัดสร้างเป็นที่ทำการของศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ศาลแขวงเชียงใหม่ สำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 5 สำนักงานบังคับคดีและสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเชียงใหม่ โดยได้รับงบประมาณในการรื้อถอนอาคาร 3 ชั้นเดิม และสร้างเป็นอาคารขนาดใหญ่ 5 ชั้น แต่ขณะทำการก่อสร้างมีการออกกฎหมายแยกศาลออกจากกระทรวงยุติธรรม สำนักงานบังคับคดีและสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งยังคงสังกัดกระทรวงยุติธรรมจึงไม่ได้ใช้อาคารใหม่เป็นที่ทำการ โดยมีการปรับเพิ่มชั้น 6 และชั้น 7 ใช้เป็นที่ทำการศาลอุทธรณ์ภาค 5 แทน เมื่อก่อสร้างแล้วเสร็จศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่จึงย้ายเข้ามาใช้อาคารหลังใหม่ ตั้งแต่วันที่ 24 กันยายน 2547 เป็นต้นมา

ต่อมาปี 2560 ศาลอุทธรณ์ภาค 5 และสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 5 ย้าย ไปยังอาคารที่ทำการของตนเองที่สร้างขึ้นใหม่ และวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2560 มีการจัดตั้งศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบภาค 5 ขึ้น โดยใช้พื้นที่บริเวณชั้น 3 ชั้น 4 (บางส่วน) และชั้น 7 เป็นที่ทำการ กระทั่งปี 2564 ได้ย้ายไปยังอาคารที่ทำการแห่งใหม่ จึงคงเหลือเพียงศาลเยาวชนและครอบครัว

³ ประวัติศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ สืบค้นเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2566

จังหวัดเชียงใหม่ใช้อาคารร่วมกับศาลแขวงเชียงใหม่จนถึงปัจจุบัน โดยตั้งอยู่ที่เลขที่ 242 ถนนแก้ววรัฏฐ ตำบลวัดเกต อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ เป็นศาลชั้นต้น สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ตั้งอยู่เลขที่ 242 ถนนแก้ววรัฏฐ ตำบลวัดเกต อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ 50000 มีเขตอำนาจศาลตลอดจังหวัดเชียงใหม่ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2534 มาตรา 8 (4) ยกเว้น 3 อำเภอ คือ อำเภอฝาง อำเภอไชยปราการ และอำเภอแม่เมาะ ศาลจังหวัดฝางเป็นผู้พิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัวในพื้นที่ดังกล่าว เพื่ออำนวยความสะดวกยุติธรรมให้แก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง ซึ่งได้แก่

- | | | |
|------------------------|-----------------------|-------------------|
| 1. อำเภอเมืองเชียงใหม่ | 9. อำเภอดอยเต่า | 17. อำเภอจอมทอง |
| 2. อำเภอสันกำแพง | 10. อำเภอสันป่าตอง | 18. อำเภอเวียงแหง |
| 3. อำเภอแม่แตง | 11. อำเภอกัลยาณิวัฒนา | 19. อำเภออมก๋อย |
| 4. อำเภอแม่ว้าง | 12. อำเภอสารภี | 20. อำเภอพร้าว |
| 5. อำเภอหางดง | 13. อำเภอแมริม | 21. อำเภอแม่อน |
| 6. อำเภอสะเมิง | 14. อำเภอแม่แจ่ม | 22. อำเภอดอยหล่อ |
| 7. อำเภอเชียงดาว | 15. อำเภอสันทราย | |
| 8. อำเภอฮอด | 16. อำเภอดอยสะเก็ด | |

4.2 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่

ตามประกาศคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมโดยความเห็นชอบของประธานศาลฎีกา มีผู้อำนวยการสำนักงานเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่เป็นกอง โดยอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล และคำสั่งให้ปฏิบัติราชการตามกฎหมายของอธิบดีผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง และผู้พิพากษาหัวหน้าศาลสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด และสำนักงานประจำศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. บริหารจัดการงานธุรการคดีและกิจกรรมของศาลยุติธรรม
2. ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านนิติการ เพื่อสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลยุติธรรม
3. ดำเนินการนำระบบการระงับข้อพิพาททางเลือกมาใช้ นอกเหนือจากการพิจารณาพิพากษาคดี

4. ดำเนินการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการงาน
ธุรการคดีในสำนักงานประจำศาล

5. ให้คำปรึกษา แนะนำ และบริการประชาชนเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาคดีของ
ศาลยุติธรรม

6. ดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ อาคารสถานที่และ
ยานพาหนะของสำนักงานประจำศาล

7. บริหารงานทั่วไปของสำนักงานประจำศาล

8. รายงานเกี่ยวกับคดีหรือรายงานกิจการอื่นตามคำสั่งของประธานศาลฎีกา
ประธานศาลอุทธรณ์ ประธานศาลอุทธรณ์ภาค อธิบดีผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง
อธิบดีผู้พิพากษามาตร และผู้พิพากษาหัวหน้าศาล

9. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนด

10. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ
ที่ได้รับมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการภายในทางธุรการของสำนักงานศาลเยาวชนและ
ครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ แบ่งโครงสร้างภายในออกเป็น 7 กลุ่มงาน ได้แก่

1. กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวก
2. กลุ่มงานคลัง
3. กลุ่มงานบริการประชาชนและประชาสัมพันธ์
4. กลุ่มงานคดี
5. กลุ่มงานช่วยพิจารณาคดี
6. กลุ่มงานไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท
7. กลุ่มงานเจ้าพนักงานตำรวจศาล

มีอัตรากำลังข้าราชการศาลยุติธรรมและลูกจ้างรวม 32 คน ดังนี้

1. ข้าราชการศาลยุติธรรม	24	คน
2. ลูกจ้างประจำ	1	คน
3. พนักงานราชการ	2	คน
4. พนักงานจ้างเหมาบริการ	5	คน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปิยนุช รักสัทย์ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเตรียมความพร้อมของบุคลากรกรมคุมประพฤติสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล การวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมของบุคลากรกรมคุมประพฤติสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล รวมทั้งศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมของบุคลากรตลอดจนแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมคุมประพฤติสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการศึกษาพบว่า กรมคุมประพฤติมีการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาของบุคลากรที่จะขึ้นเป็นผู้บริหารระดับสูง มีการสร้างเสริมกำลังคนและปรับโครงสร้างกรอบอัตรากำลังแต่ยังไม่เพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ แม้จะมีการสรรหาบุคลากรเข้าบรรจุเพื่อปฏิบัติราชการ และอบรมความรู้และทดสอบทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรรวมถึงปรับเปลี่ยนการทำงานในแต่ละภารกิจ แต่ยังไม่ครอบคลุมกระบวนการที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นผู้บริหารจึงได้กำหนดกรอบทิศทางในการพัฒนาและจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมคุมประพฤติ พร้อมทั้งพยายามสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีแหล่งเรียนรู้ที่เป็นระบบแต่ไม่สามารถขับเคลื่อนได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากประสบกับปัญหาด้านงบประมาณ ในการอบรมความรู้ และขาดอุปกรณ์ด้านคอมพิวเตอร์ที่จะมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน ดังนั้น กรมคุมประพฤติจึงได้เน้นย้ำให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือผ่านช่องทางระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สื่อสังคมออนไลน์ต่างๆ รวมทั้งมีการจัดอบรมให้ความรู้แบบออนไลน์

กฤตบุญ แก้วโชติ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการอัยการ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการอัยการ และศึกษาปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการอัยการ โดยการวิจัยนี้เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน (Mixed Method) ซึ่งประกอบไปด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งจะเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการตุลาการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการอัยการจำนวน 45 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งจะเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานคณะกรรมการอัยการ จำนวน 7 คน โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาด้วยตารางแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัล วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการอัยการ เพื่ออธิบายและวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสร้างข้อสรุปด้วยการวิเคราะห์ประเด็นสำคัญต่างๆ แล้วนำมาอธิบายข้อสรุปให้กับงานวิจัยในครั้งนี้

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร (2) ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และ (3) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการอัยการ และในส่วนของ (1) ความรู้และทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร และ (2) ความพร้อมเกี่ยวกับงบประมาณและโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัล เป็นปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการอัยการ

โกศล จิตวิรัตน์ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลไทยแลนด์ 4.0 ในศตวรรษที่ 21 การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อวิเคราะห์และอธิบายปัจจัยแห่งความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลไทยแลนด์ 4.0 ในศตวรรษที่ 21 (2) เพื่อพัฒนาปัจจัยแห่งความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลไทยแลนด์ 4.0 ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยระบบออนไลน์จากองค์กรธุรกิจที่มีการปรับตัวสู่องค์กรดิจิทัลไทยแลนด์ 4.0 จำนวน 256 ราย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ หลังจากนั้นนำผลการวิจัยไปพัฒนาต่อด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากองค์กรธุรกิจที่มีการปรับตัวสู่องค์กรดิจิทัลไทยแลนด์ 4.0 จำนวน 421 ราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัยปรากฏปัจจัยแห่งความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลไทยแลนด์ 4.0 สามารถอธิบายได้ด้วย 7 องค์ประกอบที่สำคัญดังนี้ บทบาทผู้นำ โครงสร้างองค์กร การเตรียมคนรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล ความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในกระบวนการทำงาน การเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับตัว ความมุ่งมั่น และวัฒนธรรมองค์กร

นฤมล เพ็ชรพรายพริ้ง (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการพัฒนาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล (2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล (3) เปรียบเทียบความคิดเห็นการพัฒนาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (4) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติหน้าที่ส่วนกลาง จำนวนทั้งสิ้น 768 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยการใช้สูตรของทาโร ยามาเน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 263 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนาโดยการหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร การปรับกระบวนการทำงานเป็นแบบดิจิทัลและการพัฒนาทักษะดิจิทัล (2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลที่สำคัญ ได้แก่ ด้านการนำองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านนโยบายและการนำไปปฏิบัติด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการเป็นระบบราชการ 4.0 (3) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (4) ปัญหาสำคัญที่พบ ได้แก่ ขั้นตอนการทำงานซ้ำซ้อน บุคลากรขาดทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีส่วนข้อเสนอแนะในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ได้แก่ การปรับทัศนคติแบบก้าวหน้า ปรับใช้ระบบดิจิทัลในการปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอนการทำงาน การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอยู่เสมอและติดตามประเมินผลเป็นระยะ การสร้างวัฒนธรรมองค์การเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรและสร้างองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

พระจิตรี โสมะภีร์ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ภายใต้นโยบาย Thailand 4.0 กรณีสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ภายใต้นโยบาย Thailand 4.0 (2) เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรค ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ภายใต้นโยบาย Thailand 4.0 (3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ภายใต้นโยบาย Thailand 4.0 ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมใช้วิธีวิจัยเอกสารร่วมกับการวิจัยสนาม โดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ภายใต้นโยบาย Thailand 4.0 ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มีหลายปัจจัยที่สามารถทำให้นโยบายนี้ขับเคลื่อนไปได้ ดังนี้ (1) แหล่งที่มาของนโยบายและความชัดเจนของนโยบาย (2) การสนับสนุนนโยบาย (3) ความซับซ้อนในการบริหาร (4) สิ่งจูงใจสำหรับผู้ปฏิบัติ (5) การจัดสรรทรัพยากร ปัญหาและอุปสรรคในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติราชการ คือ (1) บุคลากร (2) กฎ ระเบียบ ของการปฏิบัติราชการ (3) ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีดังนี้ (1) ต้องมีการกำหนดแผนงาน หรือ แนวทางในการปฏิบัติงาน (2) การพัฒนาบุคลากร (3) งบประมาณ (4) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษา เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การกับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Research Methods) ระหว่างระเบียบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีเพื่อศึกษา (1) ระดับการบริหารจัดการองค์การของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ (2) ระดับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การกับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ และ (4) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์การที่พร้อมรองรับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ตามลำดับต่อไปนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ มีดังนี้

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือข้าราชการและลูกจ้างในสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ทั้งหมด จำนวน 32 คน

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการกับการพัฒนาองค์การดิจิทัล ของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบคำถาม มีลักษณะเป็นคำถามแบบสำรวจรายการ (Check list) เกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และกลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการองค์การของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ด้านการบริหารจัดการองค์การ 7s McKinsey ประกอบด้วย (1) ด้านกลยุทธ์ (Strategy) (2) ด้านโครงสร้าง

(Structure) (3) ด้านระบบ (System) (4) ด้านบุคคล (Staff) (5) ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill) (6) ด้านรูปแบบในการบริหาร (Style) และ (7) ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การดิจิทัล เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ประกอบด้วย (1) ทักษะคิดและวิธีการคิดของคนในองค์กร (Digital Mindset) (2) ระบบงานและกระบวนการ (Digital Processes) (3) ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี (Digital Skills) (4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง (Digital Culture)

เป็นคำถามแบบเลือกตอบโดยใช้มาตรวัดแบบ Rating scale 5 ระดับ ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's scale)

ระดับ	5	หมายถึง	มากที่สุด
ระดับ	4	หมายถึง	มาก
ระดับ	3	หมายถึง	ปานกลาง
ระดับ	2	หมายถึง	น้อย
ระดับ	1	หมายถึง	น้อยที่สุด

เกณฑ์การแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

$$\text{ช่วงห่างของคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0.80$$

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	มากที่สุด
ช่วงคะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	มาก
ช่วงคะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	ปานกลาง
ช่วงคะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	น้อย
ช่วงคะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อสอบถามเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความพร้อมของบุคลากรในสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่

1.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนต่อไปนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การกับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่

2. การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตามที่กำหนดในกรอบและแนวความคิดในการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การกับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. วิเคราะห์ข้อคำถาม เพื่อสร้างแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า (Rating scale)

4. นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

5. นำแบบสอบถามที่เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องแล้วนำไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิผู้มีความเชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) เพื่อให้เกิดค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

6. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถามโดยใช้ Google Forms ในการสร้างแบบสอบถามออนไลน์นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรทั้งหมด จัดส่งแบบสอบถามออนไลน์ให้กับประชากรทั้งหมด 32 คน ผ่านทางข้อความในแอปพลิเคชัน Line โดยบุคลากรเป็นผู้ให้ข้อมูลด้วยตัวเอง ผู้ให้ข้อมูลต้องลงชื่อเข้าใช้เท่านั้น เพื่อจำกัดให้ตอบได้เพียงคนละ 1 ครั้ง ป้องกันการให้ข้อมูลซ้ำ และนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับทาง Google Forms โดยผู้ศึกษาได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของผลการตอบแบบสอบถาม จากนั้นจึงได้ Export ข้อมูลจาก Google Forms ให้เป็นไฟล์ Excel ก่อนนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

1.5 การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ บันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2. นำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาวิจัย ดังนี้
ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรต้นที่เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการองค์การกับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบความสัมพันธ์ ของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การกับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, น. 314) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามโดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีการกำหนดการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, น. 316) ไว้ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	แปลผล
0.91 - 1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.71 - 0.90	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.31 - 0.70	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.01 - 0.30	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก หมายความว่าตัวแปร มีลักษณะเพิ่มหรือลดในทิศทางเดียวกัน แต่ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ หมายความว่าตัวแปร มีลักษณะเพิ่มหรือลดในทิศทางตรงข้ามกัน

3. นำเสนอข้อมูลเป็นข้อความบรรยาย

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ มีดังนี้

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการศึกษาครั้งนี้ มีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ (1) ผู้บริหารหน่วยงาน จำนวน 1 คน (2) หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 3 คน และ (3) เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน จำนวน 3 คนจำนวนทั้งสิ้น 7 คน ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบไปด้วย เพศ และตำแหน่ง โดยได้จำแนกข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้สัมภาษณ์	เพศ	ตำแหน่ง
ผู้บริหารหน่วยงาน A	ชาย	ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่
ข้าราชการหัวหน้ากลุ่มงาน B	หญิง	นิติกรชำนาญการพิเศษ
ข้าราชการหัวหน้ากลุ่มงาน C	หญิง	เจ้าพนักงานศาลยุติธรรมชำนาญการพิเศษ
ข้าราชการหัวหน้ากลุ่มงาน D	หญิง	เจ้าพนักงานศาลยุติธรรมชำนาญการพิเศษ
ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน E	หญิง	เจ้าพนักงานศาลยุติธรรมปฏิบัติการ
ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน F	หญิง	เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมชำนาญงาน
ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน G	หญิง	เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมชำนาญงาน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เป็นแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์การที่พร้อมรองรับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ลักษณะคำถามแบบปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ โดยการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกับการพัฒนาองค์การดิจิทัลโดยชี้แจงให้ทราบถึงจุดมุ่งหมายในการศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลและทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ และความสอดคล้องของคำตอบ ในแบบสัมภาษณ์ทุกประเด็น นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปดำเนินการสรุป

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยวิธีแบบวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยสรุปและวิเคราะห์เนื้อหาจากการแสดงความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และนำเสนอข้อมูลด้วยการพรรณนา เพื่อนำมาบรรยายเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกับการพัฒนาองค์การดิจิทัลรองรับสู่การปรับเปลี่ยนสู่องค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์และนำเสนอการศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับการบริหารจัดการองค์การของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ (2) ระดับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การกับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ และ (4) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์การที่พร้อมรองรับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ประชากรที่ใช้ ได้แก่ บุคลากรทั้งหมดในสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ โดยการศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) และเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 วิธี คือการวิจัยเชิงปริมาณด้วยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารจัดการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่
3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการเป็นองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่
4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การกับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่
5. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์การที่พร้อมรองรับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งตามคุณลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และกลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน จำนวน 32 คน โดยแสดงจำนวนค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่างๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4.1 - 4.6

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

(N=32)			
เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	
ชาย	8	25.00	
หญิง	24	75.00	
รวม	32	100.00	

จากตารางที่ 4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 75 และเป็นเพศชาย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

(N=32)			
อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	
20 - 35 ปี	4	12.50	
36 - 45 ปี	14	43.75	
46 - 55 ปี	9	28.12	
56 - 60 ปี ขึ้นไป	5	15.63	
รวม	32	100.00	

จากตารางที่ 4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 รองลงมาคือช่วงอายุระหว่าง 46 - 55 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 28.12 อายุ 56 - 60 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 15.63 และอายุ 20 - 35 ปี ขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

(N=32)

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	9.37
ปริญญาตรี	23	71.88
สูงกว่าปริญญาตรี	6	18.75
รวม	32	100.00

จากตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 71.88 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 9.37 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

(N=32)

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ข้าราชการศาลยุติธรรม	24	75.00
พนักงานราชการศาลยุติธรรม	2	6.25
ลูกจ้างประจำ/ชั่วคราว	1	3.12
พนักงานจ้างเหมาบริการ	5	15.63
รวม	32	100.00

จากตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภทข้าราชการศาลยุติธรรม จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมาคือ ตำแหน่งพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 15.63 ตำแหน่งประเภทพนักงานราชการศาลยุติธรรม จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 และตำแหน่งประเภทลูกจ้าง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.12 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

(N=32)		
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่เกิน 5 ปี	6	18.75
6 - 10 ปี	6	18.75
11 - 15 ปี	1	3.12
16 - 20 ปี	8	25.00
21 - 25 ปี	3	9.38
มากกว่า 25 ปี	8	25.00
รวม	32	100.00

จากตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี และระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 25 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 25 รองลงมาคือ ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 21 - 25 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 9.38 และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.12 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามกลุ่มงาน
ที่ปฏิบัติงาน

(N =32)

กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวก	6	18.75
กลุ่มงานคลัง	5	15.62
กลุ่มงานบริการประชาชนและประชาสัมพันธ์	4	12.50
กลุ่มงานงานคดี	4	12.50
กลุ่มงานช่วยพิจารณาคดี	10	31.25
กลุ่มงานไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท	2	6.25
กลุ่มงานเจ้าพนักงานตำรวจศาล	1	3.13
รวม	32	100.00

จากตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานช่วยพิจารณาคดีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 รองลงมาคือกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 กลุ่มงานคลัง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 15.62 กลุ่มงานบริการประชาชนและประชาสัมพันธ์และกลุ่มงานงานคดี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 กลุ่มงานไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 และกลุ่มงานเจ้าพนักงานตำรวจศาล จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.13 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารจัดการองค์การของสำนักงาน ประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบริหารจัดการองค์การของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ในการบริหารจัดการองค์การ 7s McKinsey ประกอบด้วย (1) ด้านกลยุทธ์ (Strategy) (2) ด้านโครงสร้าง (Structure) (3) ด้านระบบ (System) (4) ด้านบุคคล (Staff) (5) ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill) (6) ด้านรูปแบบในการบริหาร (Style) และ (7) ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values) ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม ดังตารางที่ 4.7 - 4.14

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารจัดการองค์การของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ในการบริหารจัดการองค์การ ในภาพรวม

(N = 32)

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การ	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
ด้านกลยุทธ์ (Strategy)	4.32	.49	มากที่สุด	2
ด้านโครงสร้าง (Structure)	3.95	.67	มาก	6
ด้านระบบ (System)	3.94	.70	มาก	7
ด้านบุคคล (Staff)	4.23	.54	มากที่สุด	4
ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill)	4.10	.67	มาก	5
ด้านรูปแบบในการบริหาร (Style)	4.40	.60	มากที่สุด	1
ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values)	4.31	.58	มากที่สุด	3
รวม	4.19	.50	มาก	

จากตารางที่ 4.7 บุคลากรของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ได้แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ 7 ด้าน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.19 ($\sigma = 0.50$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านรูปแบบในการบริหาร (Style) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.40 ($\sigma = 0.60$) รองลงมา คือ ด้านกลยุทธ์ (Strategy)

อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.32 ($\sigma = 0.49$) ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.31 ($\sigma = 0.58$) ด้านบุคคล (Staff) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.23 ($\sigma = 0.54$) ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.10 ($\sigma = 0.67$) ด้านโครงสร้าง (Structure) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.95 ($\sigma = 0.49$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านระบบ (System) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.94 ($\sigma = 0.70$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารจัดการองค์กรของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ด้านกลยุทธ์ (Strategy)

(N = 32)

ด้านกลยุทธ์ (Strategy)	ร้อยละ (ความถี่) ระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.หน่วยงานมีนโยบายที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล เน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	34.38 (11)	56.25 (18)	9.38 (3)	0	0	4.25	.61	มากที่สุด	3
2.หน่วยงานมีการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์อย่างชัดเจน เพื่อมุ่งที่จะเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล	40.63 (13)	50.00 (16)	9.38 (3)	0	0	4.31	.63	มากที่สุด	2
3.หน่วยงานมีการจัดทำแผนที่มีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนแผนต่างๆ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	40.75 (14)	53.13 (17)	3.13 (1)	0	0	4.41	.55	มากที่สุด	1

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

(N = 32)

ด้านกลยุทธ์ (Strategy)	ร้อยละ (ความถี่)					μ	σ	แปลผล	ลำดับ
	ระดับความคิดเห็น								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
4.หน่วยงานมีการสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	43.75 (14)	46.88 (15)	6.25 (2)	3.13 (1)	0	4.31	.73	มากที่สุด	2
รวม						4.32	.49	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.8 บุคลากรของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ได้แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การ ด้านกลยุทธ์ (Strategy) ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.32 ($\sigma = 0.49$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานมีการจัดทำแผนที่มีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนแผนต่างๆ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.41 ($\sigma = 0.55$) รองลงมา คือ หน่วยงานมีการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์อย่างชัดเจนเพื่อมุ่งที่จะเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.31 ($\sigma = 0.63$) และหน่วยงานมีการสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.31 ($\sigma = 0.73$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีนโยบายที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล เน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.25 ($\sigma = 0.61$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารจัดการองค์การของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ด้านโครงสร้าง (Structure)

ด้านโครงสร้าง (Structure)	ร้อยละ (ความถี่)					μ	σ	แปลผล	ลำดับ
	ระดับความคิดเห็น								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.หน่วยงานมีโครงสร้างองค์การที่เหมาะสมต่อการดำเนินการขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลไว้ชัดเจน	28.13 (9)	53.13 (17)	15.63 (5)	3.13 (1)	0	4.06	.75	มาก	1
2.หน่วยงานมีสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อการเรียนรู้งานอย่างเป็นระบบ	28.13 (9)	34.38 (11)	21.88 (7)	15.63 (5)	0	3.75	1.03	มาก	3
3.หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่พร้อมเพียงพอในการปฏิบัติงาน	28.13 (9)	46.88 (15)	25.00 (8)	0	0	4.03	.73	มาก	2
รวม						3.95	.67	มาก	

จากตารางที่ 4.9 บุคลากรของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ได้แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การ ด้านโครงสร้าง (Structure) ภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.95 ($\sigma = 0.67$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานมีโครงสร้างองค์การที่เหมาะสมต่อการดำเนินการขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลไว้ชัดเจน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 ($\sigma = 0.75$) รองลงมา คือ หน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่พร้อมเพียงพอในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 ($\sigma = 0.73$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

คือ หน่วยงานมีสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อการเรียนรู้งานอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 ($\sigma = 1.03$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารจัดการองค์การของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ด้านระบบ (System)

(N = 32)

ด้านระบบ (System)	ร้อยละ (ความถี่)					μ	σ	ระดับ	ลำดับ
	ระดับความคิดเห็น								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.หน่วยงานมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่พร้อมในการปฏิบัติงาน	28.13 (7)	56.25 (18)	18.75 (6)	0	3.13 (1)	3.94	.83	มาก	3
2.หน่วยงานมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	18.75 (6)	50.00 (16)	28.13 (9)	3.13 (1)	0	3.84	.75	มาก	4
3.หน่วยงานมีระบบการทำงานที่สามารถปรับเปลี่ยนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	25.00 (8)	56.25 (18)	15.63 (5)	3.13 (1)	0	4.03	.73	มาก	1
4.หน่วยงานมีระบบการทำงานที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันและมีความยืดหยุ่นในการทำงาน	21.88 (7)	56.25 (18)	21.88 (7)	0	0	4.00	.66	มาก	2
5.หน่วยงานมีระบบที่สามารถช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน	25.00 (8)	43.75 (14)	25.00 (8)	3.13 (1)	3.13 (1)	3.84	.94	มาก	4
รวม						3.93	.70	มาก	

จากตารางที่ 4.10 บุคลากรของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ได้แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การ ด้านระบบ (System) ภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 ($\sigma = 0.70$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานมีระบบการทำงานที่สามารถปรับเปลี่ยนพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 ($\sigma = 0.73$) รองลงมา คือ หน่วยงานมีระบบการทำงานที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันและมีความยืดหยุ่นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 ($\sigma = 0.66$) หน่วยงานมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่พร้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 ($\sigma = 0.83$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 ($\sigma = 0.75$) และหน่วยงานมีระบบสามารถช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 ($\sigma = 0.94$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารจัดการองค์การของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ด้านบุคคล (Staff)

(N = 32)

ด้านบุคคล (Staff)	ร้อยละ (ความถี่)					μ	σ	ระดับ	ลำดับ
	ระดับความคิดเห็น								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.หน่วยงานมีการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	43.75 (14)	43.75 (14)	12.50 (4)	0	0	4.31	.68	มากที่สุด	2
2.หน่วยงานส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล	40.63 (13)	43.75 (14)	15.63 (5)	0	0	4.25	.71	มากที่สุด	3

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

(N = 32)

ด้านบุคคล (Staff)	ร้อยละ (ความถี่)					μ	σ	ระดับ	ลำดับ
	ระดับความคิดเห็น								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
3.บุคลากรในหน่วยงานมีการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้อง	31.25 (10)	50.00 (16)	18.75 (6)	0	0	4.13	.70	มาก	5
4.บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบที่เกี่ยวข้องในงานที่ปฏิบัติ	25.00 (8)	62.25 (20)	12.50 (4)	0	0	4.13	.60	มาก	5
5.บุคลากรในหน่วยงานเต็มใจและพร้อมที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล	28.13 (9)	65.63 (21)	6.25 (2)			4.22	.54	มากที่สุด	4
6.หน่วยงานมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	46.88 (15)	43.75 (14)	9.38 (3)	0	0	4.38	.65	มากที่สุด	1
รวม						4.23	.54	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.11 บุคลากรของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ได้แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การ ด้านบุคคล (Staff) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.23 ($\sigma = 0.54$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.38 ($\sigma = 0.65$) รองลงมา คือ หน่วยงานมีการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย

4.31 ($\sigma = 0.68$) หน่วยงานส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.25 ($\sigma = 0.71$) บุคลากรในหน่วยงานเต็มใจและพร้อมที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.22 ($\sigma = 0.54$) และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานมีการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้อง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 ($\sigma = 0.70$) และบุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบที่เกี่ยวข้องในงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 ($\sigma = 0.60$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารจัดการองค์การของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill)

(N = 32)

ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill)	ร้อยละ (ความถี่) ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.ท่านมีความรู้และทักษะที่ดีในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	28.13 (9)	46.88 (15)	25.00 (8)	0	0	4.03	.73	มาก	2
2.ท่านสามารถประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลายเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	34.38 (11)	59.38 (19)	6.25 (2)	0	0	4.28	.57	มากที่สุด	1
3.ท่านสามารถแก้ปัญหาการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างถูกต้อง	34.38 (11)	34.38 (11)	28.13 (9)	3.13 (1)	0	4.00	.87	มาก	3
รวม						4.10	.67	มาก	

จากตารางที่ 4.12 บุคลากรของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด เชียงใหม่ ได้แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill) ภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 ($\sigma = 0.67$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลายเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.28 ($\sigma = 0.57$) รองลงมา คือ ท่านมีความรู้และทักษะที่ดีในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 ($\sigma = 0.73$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถแก้ปัญหาการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างถูกต้อง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 ($\sigma = 0.87$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารจัดการองค์กรของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ด้านรูปแบบในการบริหาร (Style)

(N = 32)

ด้านรูปแบบในการบริหาร (Style)	ร้อยละ (ความถี่)					μ	σ	ระดับ	ลำดับ
	ระดับความคิดเห็น								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.ผู้บริหารหน่วยงานเล็งเห็นถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	50 (16)	40.63 (13)	9.38 (3)	0	0	4.41	.65	มากที่สุด	2
2.ผู้บริหารหน่วยงานเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ได้บังคับบัญชา	46.88 (15)	40.63 (13)	12.50 (4)	0	0	4.34	.69	มากที่สุด	3
3.ผู้บริหารหน่วยงานมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	43.75 (14)	46.88 (15)	9.38 (3)	0	0	4.34	.64	มากที่สุด	3

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

(N = 32)

ด้านรูปแบบในการ บริหาร (Style)	ร้อยละ (ความถี่)					μ	σ	ระดับ	ลำดับ
	ระดับความคิดเห็น								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
4.ผู้บริหารหน่วยงาน ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับ การพัฒนาทักษะด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล	53.13 (17)	43.75 (14)	3.13 (1)	0	0	4.50	.56	มาก ที่สุด	1
รวม						4.40	.60	มาก ที่สุด	

จากตารางที่ 4.13 บุคลากรของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ได้แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การ ด้านรูปแบบในการบริหาร (Style) ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.40 ($\sigma = 0.60$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารหน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.50 ($\sigma = 0.56$) รองลงมา คือ ผู้บริหารหน่วยงานเล็งเห็นถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.41 ($\sigma = 0.65$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารหน่วยงานเป็นตัวอย่างเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.34 ($\sigma = 0.69$) และผู้บริหารหน่วยงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.34 ($\sigma = 0.64$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ระดับการบริหารจัดการองค์การของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว
จังหวัดเชียงใหม่ ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values)

(N = 32)

ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values)	ร้อยละ (ความถี่)					μ	σ	ระดับ	ลำดับ
	ระดับความคิดเห็น								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.บุคลากรในหน่วยงาน ให้ความสำคัญกับการ ปฏิบัติงานโดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	43.75 (14)	40.63 (13)	15.63 (5)	0	0	4.28	0.72	มากที่สุด	4
2.หน่วยงานพร้อมที่จะ ทำงานเป็นทีม โดยเปิด กว้างและรับฟังความ คิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ	40.63 (13)	40.63 (13)	6 (18.75)	0	0	4.22	0.74	มากที่สุด	5
3.หน่วยงานส่งเสริมให้มี การพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง เตรียมพร้อมรับ การเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	37.50 (12)	56.25 (18)	6.25 (2)	0	0	4.31	0.58	มากที่สุด	3
4.ผู้บังคับบัญชาและ บุคลากรในหน่วยงาน ใ้ การสนับสนุนและร่วมมือ ในการปฏิบัติงานด้วย ความเต็มใจ	40.63 (13)	50.00 (16)	6.25 (2)	3.13 (1)	0	4.28	0.72	มากที่สุด	4
5.หน่วยงานส่งเสริมให้มี ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการ ทำงาน พร้อมที่จะ ปรับปรุงพัฒนาและเพิ่ม ผลงานให้บรรลุผล สัมฤทธิ์	46.88 (15)	46.88 (15)	6.25 (2)			4.41	0.61	มากที่สุด	1

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

(N = 32)

ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values)	ร้อยละ (ความถี่)					μ	σ	ระดับ	ลำดับ
	ระดับความคิดเห็น								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
6.บุคลากรในหน่วยงาน ปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้วย ความมุ่งมั่น ทุ่มเท อุทิศ และความ พยายามเพื่อให้งาน บรรลุผลสัมฤทธิ์	46.88 (15)	43.75 (14)	9.38 (3)	0	0	4.38	0.65	มาก ที่สุด	2
รวม						4.31	0.58	มาก ที่สุด	

จากตารางที่ 4.14 บุคลากรของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด
เชียงใหม่ ได้แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร ด้านค่านิยมร่วม (Shared
Values) ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.31 ($\sigma = 0.58$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานส่งเสริมให้
มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน พร้อมทั้งปรับปรุงพัฒนาและเพิ่มผลงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ อยู่ใน
ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.41 ($\sigma = 0.61$) รองลงมา คือ บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานในหน้าที่
ด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท อุทิศ และความพยายามเพื่อให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด
มีค่าเฉลี่ย 4.38 ($\sigma = 0.65$) หน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เตรียมพร้อมรับ
การเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.31 ($\sigma = 0.58$) บุคลากรในหน่วยงาน
ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.28 ($\sigma = 0.72$) และผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในหน่วยงาน
ให้การสนับสนุนและร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.28
($\sigma = 0.72$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานพร้อมที่จะทำงานเป็นทีม โดยเปิดกว้างและรับ
ฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.22 ($\sigma = 0.74$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงาน ประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่

ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การดิจิทัล ประกอบด้วย (1) ทักษะและวิธีการคิดของคนในองค์การ (Digital Mindset) (2) ระบบงานและกระบวนการ (Digital Processes) (3) ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี (Digital Skills) และ (4) การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง (Digital Culture) ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม ดังตารางที่ 4.15 - 4.19

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่
ในภาพรวม

(N = 32)

ปัจจัยการพัฒนาองค์การดิจิทัล	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
ทัศนคติและวิธีการคิดของคนในองค์การ (Digital Mindset)	4.36	.60	มากที่สุด	1
ระบบงานและกระบวนการ (Digital Processes)	4.29	.58	มากที่สุด	4
ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี (Digital Skills)	4.35	.55	มากที่สุด	2
การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง (Digital Culture)	4.31	.63	มากที่สุด	3
รวม	4.33	.52	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.15 บุคลากรของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ได้แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.33 ($\sigma = 0.52$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทักษะและวิธีการคิดของคนในองค์การ (Digital Mindset) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.36 ($\sigma = 0.60$) รองลงมา คือ ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี (Digital Skills) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.35

($\sigma = 0.55$) การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง (Digital Culture) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.31 ($\sigma = 0.63$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ระบบงานและกระบวนการ (Digital Processes) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.29 ($\sigma = 0.58$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนางานองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทัศนคติและวิธีการคิดของคนในองค์การ (Digital Mindset)

(N = 32)

ด้านทัศนคติและวิธีการ คิดของคนในองค์การ (Digital Mindset)	ร้อยละ (ความถี่)					μ	σ	ระดับ	ลำดับ
	ระดับความคิดเห็น								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านเข้าใจและมีมุมมอง ในการปรับเปลี่ยนไปสู่ องค์การดิจิทัล	50.00 (16)	40.63 (13)	9.38 (3)	0	0	4.41	.65	มากที่สุด	1
2. หน่วยงานของท่านมี ความพร้อมต่อการ ปรับเปลี่ยนไปสู่องค์การ ดิจิทัล	43.75 (14)	43.75 (14)	12.50 (4)	0	0	4.31	.68	มากที่สุด	3
3. ท่านมีความพร้อมใน การปฏิบัติงานใน องค์การดิจิทัล	53.13 (17)	31.25 (10)	15.63 (5)	0	0	4.38	.74	มากที่สุด	2
รวม						4.36	.60	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.16 บุคลากรของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ได้แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานองค์การดิจิทัล ด้านทัศนคติและวิธีการคิดของคนในองค์การ (Digital Mindset) ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.36 ($\sigma = 0.60$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเข้าใจและมีมุมมองในการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.41 ($\sigma = 0.65$) รองลงมา คือ ท่านมีความพร้อมในการปฏิบัติงานในองค์กรดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.38 ($\sigma = 0.74$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีความพร้อมต่อการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรดิจิทัล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.31 ($\sigma = 0.68$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาองค์กรดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ด้านระบบงานและกระบวนการ (Digital Processes)

(N = 32)

ด้านระบบงานและ กระบวนการ (Digital Processes)	ร้อยละ (ความถี่) ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.หน่วยงานมี กระบวนการทำงานที่ พร้อมจะปรับเปลี่ยน ไปสู่องค์กรดิจิทัล	40.63 (13)	50.00 (16)	9.38 (3)	0	0	4.31	.63	มากที่สุด	2
2.ท่านเข้าใจระบบและ กระบวนการทำงาน ภายในที่จะปรับเปลี่ยน ไปสู่องค์กรดิจิทัล	28.13 (9)	62.20 (20)	9.38 (3)	0	0	4.19	.58	มาก	3
3.หน่วยงานมีการนำ ระบบงานและ กระบวนการที่เป็น ดิจิทัลมาใช้ทำให้การ ทำงานมีประสิทธิภาพ	46.88 (15)	40.63 (13)	12.50 (4)	0	0	4.34	.69	มากที่สุด	1
	รวม					4.28	.57	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.17 บุคลากรของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ได้แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรดิจิทัล ด้านระบบงานและกระบวนการ (Digital Processes) ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.28 ($\sigma = 0.57$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานมีการนำระบบงานและกระบวนการที่เป็นดิจิทัลมาใช้ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.34 ($\sigma = 0.69$) รองลงมาคือ หน่วยงานมีกระบวนการทำงานที่พร้อมจะปรับเปลี่ยนไปสู่องค์การดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.31 ($\sigma = 0.63$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านเข้าใจระบบและกระบวนการทำงานภายในที่จะปรับเปลี่ยนไปสู่องค์การดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.19 ($\sigma = 0.58$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี (Digital Skills)

(N = 32)

ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี (Digital Skills)	ร้อยละ (ความถี่) ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ	ลำดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
	1.ท่านมีความรู้และทักษะ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พร้อมในการปรับเปลี่ยน ไปสู่องค์การดิจิทัล	37.50 (12)	40.63 (13)	21.88 (7)	0				
2.ท่านต้องการพัฒนา ความรู้และทักษะด้าน ดิจิทัล ในการปรับเปลี่ยน ไปสู่องค์การดิจิทัล	53.13 (17)	43.75 (14)	3.13 (1)	0	0	4.50	0.56	มากที่สุด	1
3.หน่วยงานมีการส่งเสริม การพัฒนาความรู้และ ทักษะด้านดิจิทัลของ บุคลากร	46.88 (15)	46.88 (15)	6.25 (2)	0	0	4.41	0.61	มากที่สุด	2
รวม						4.35	0.55	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.18 บุคลากรของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ได้แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์การดิจิทัลด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี (Digital Skills) ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.35 ($\sigma = 0.55$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านต้องการพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัล ในการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.50 ($\sigma = 0.56$) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.41 ($\sigma = 0.61$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พร้อมในการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรดิจิทัล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16 ($\sigma = 0.75$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาองค์กรดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง (Digital Culture)

(N = 32)

ด้านการสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่สนับสนุนการ ใช้เทคโนโลยีและการ เปลี่ยนแปลง (Digital Culture)	ร้อยละ (ความถี่) ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1.หน่วยงานมีวัฒนธรรม องค์กรในการ ปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กร ดิจิทัล	31.25 (10)	40.36 (19)	9.38 (3)	0	0	4.22	.60	มากที่สุด	2
2.หน่วยงานยอมรับ วัฒนธรรมการปรับปรุง การทำงาน ในการ ปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กร ดิจิทัล	53.13 (17)	34.38 (11)	12.50 (4)	0	0	4.41	.70	มากที่สุด	1
3.หน่วยงานมีการสร้าง วัฒนธรรมที่สนับสนุน การใช้เทคโนโลยีมีผลต่อ การปรับเปลี่ยนไปสู่ องค์กรดิจิทัล	34.38 (11)	50.00 (16)	15.63 (5)	0	0	4.19	.68	มาก	3
รวม						4.27	.62	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.19 บุคลากรของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ได้แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์การดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง (Digital Culture) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 ($\sigma = 0.62$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานยอมรับวัฒนธรรมการปรับปรุงการทำงาน ในการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์การดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.41 ($\sigma = 0.70$) รองลงมาคือ หน่วยงานมีวัฒนธรรมองค์การในการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์การดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.22 ($\sigma = 0.60$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีการสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีมีผลต่อการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์การดิจิทัล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.19 ($\sigma = 0.68$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว จังหวัดเชียงใหม่

การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การกับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ดังแสดงรายละเอียดตามตารางที่ 4.20 - 4.27

ตารางที่ 4.20 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การกับการพัฒนาองค์การดิจิทัล
ของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวม

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการ องค์การกับการพัฒนาองค์การดิจิทัล	ปัจจัยการบริหาร จัดการองค์การ	การพัฒนา องค์การดิจิทัล
ปัจจัยการบริหาร จัดการองค์การ	Pearson Correlation	.840**
	Sig. (2-tailed)	.001*
	N	32
การพัฒนาองค์การ ดิจิทัล	Pearson Correlation	.840**
	Sig. (2-tailed)	.001*
	N	32
แปลผล	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง	

* P-value = 0.05

จากตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารจัดการองค์การกับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่า 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับค่าสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารจัดการองค์การกับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ภาพรวม ในทางบวก อยู่ในระดับสูง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.840)

ตารางที่ 4.21 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านกลยุทธ์ (Strategy) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านกลยุทธ์ (Strategy) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัล		ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านกลยุทธ์(Strategy)	การพัฒนาองค์การดิจิทัล
ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านกลยุทธ์(Strategy)	Pearson Correlation	1	.613**
	Sig. (2-tailed)		.001*
	N	32	32
การพัฒนาองค์การดิจิทัล	Pearson Correlation	0.613**	1
	Sig. (2-tailed)	.001*	
	N	32	32
แปลผล มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง			

* P-value = 0.05

จากตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านกลยุทธ์ (Strategy) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่า 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับค่าสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารจัดการองค์การด้านกลยุทธ์ (Strategy) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.613)

ตารางที่ 4.22 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านโครงสร้าง (Structure) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านโครงสร้าง (Structure) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัล		ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านโครงสร้าง (Structure)	การพัฒนาองค์การดิจิทัล
ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านโครงสร้าง (Structure)	Pearson Correlation	1	.667**
	Sig. (2-tailed)		.001*
	N	32	32
การพัฒนาองค์การดิจิทัล	Pearson Correlation	.667**	1
	Sig. (2-tailed)	.001*	
	N	32	32
แปลผล		มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง	

* P-value = 0.05

จากตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านโครงสร้าง (Structure) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่า 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารจัดการองค์การด้านโครงสร้าง (Structure) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.667)

ตารางที่ 4.23 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านระบบ (System) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านระบบ (System) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัล		ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านระบบ(System)	การพัฒนาองค์การดิจิทัล
ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านระบบ(System)	Pearson Correlation	1	.468**
	Sig. (2-tailed)		.007*
	N	32	32
การพัฒนาองค์การดิจิทัล	Pearson Correlation	.468**	1
	Sig. (2-tailed)	.007*	
	N	32	32
แปลผล		มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง	

* P-value = 0.05

จากตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านระบบ (System) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่า 0.007 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารจัดการองค์การด้านด้านระบบ (System) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.468)

ตารางที่ 4.24 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านบุคคล (Staff) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชน และครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านบุคคล (Staff) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัล		ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านบุคคล(Staff)	การพัฒนาองค์การดิจิทัล
ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านบุคคล(Staff)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 32	.742** .001* 32
การพัฒนาองค์การดิจิทัล	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.742** .001* 32	1 32
แปลผล		มีความสัมพันธ์ในระดับสูง	

* P-value = 0.05

จากตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านบุคคล (Staff) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่า 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารจัดการองค์การด้านบุคคล (Staff) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ในทางบวก อยู่ในระดับสูง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.742)

ตารางที่ 4.25 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัล		ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill)	การพัฒนาองค์การดิจิทัล
ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill)	Pearson Correlation	1	.597**
	Sig. (2-tailed)		.001*
	N	32	32
การพัฒนาองค์การดิจิทัล	Pearson Correlation	.597**	1
	Sig. (2-tailed)	.001*	
	N	32	32
แปลผล		มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง	

* P-value = 0.05

จากตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่า 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.597)

ตารางที่ 4.26 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านรูปแบบในการบริหาร (Style) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านรูปแบบในการบริหาร (Style) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัล		ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านรูปแบบในการบริหาร (Style)	การพัฒนาองค์การดิจิทัล
ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านรูปแบบในการบริหาร (Style)	Pearson Correlation	1	.849**
	Sig. (2-tailed)		.001*
	N	32	32
การพัฒนาองค์การดิจิทัล	Pearson Correlation	.849**	1
	Sig. (2-tailed)	.001*	
	N	32	32
แปลผล มีความสัมพันธ์ในระดับสูง			

* P-value = 0.05

จากตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านรูปแบบในการบริหาร (Style) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่า 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านรูปแบบในการบริหาร (Style) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ในทางบวก อยู่ในระดับสูง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.849)

ตารางที่ 4.27 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัล		ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values)	การพัฒนาองค์การดิจิทัล
ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values)	Pearson Correlation	1	.880**
	Sig. (2-tailed)		.001*
	N	32	32
การพัฒนาองค์การดิจิทัล	Pearson Correlation	.880**	1
	Sig. (2-tailed)	.001*	
	N	32	32
แปลผล มีความสัมพันธ์ในระดับสูง			

* P-value = 0.05

จากตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การด้านค่านิยมร่วม (Shared Values) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. ที่ได้มีค่า 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ในทางบวก อยู่ในระดับสูง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.880)

5. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์การที่พร้อมรองรับ การพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว จังหวัดเชียงใหม่

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษาได้ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยผู้ศึกษาได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนสามารถให้ความรู้ได้เป็นอย่างดี และมีความเกี่ยวข้องใกล้เคียงต่อประเด็นที่ต้องการวิจัย เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือเกี่ยวกับที่มาของผลการวิจัย ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญผ่านการสัมภาษณ์ จำนวน 7 ราย ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้อธิบายและให้ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาความพร้อมของบุคลากรที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงสู่องค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ โดยสามารถจำแนกดังต่อไปนี้

1. ด้านกลยุทธ์ (Strategy)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาความพร้อมของบุคลากรที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงสู่องค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ด้านกลยุทธ์ (Strategy) พบข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้

“...ผู้บริหารควรมีการประชุมหารือกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบสภาพปัญหาและร่วมกันวางแผนนโยบาย รวมถึงตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล ในการยกระดับหน่วยงานสู่องค์การดิจิทัล จากนั้นจึงแปลงนโยบายดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติงานที่เหมาะสม...”

ผู้บริหารหน่วยงาน A (สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2567)

“...นำนโยบายของสำนักงานศาลยุติธรรมและนโยบายของท่านประธานศาลฎีกา มาใช้ทุกๆ ด้านรวมถึงต้องมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ดี เพราะว่าจะมีการลดขั้นตอนการทำงานหรือการอำนวยความสะดวกหรือการอำนวยความสะดวกทุกอย่าง จะมีความแตกต่างจากวิธีการทำงานเดิมเยอะเลย...”

ข้าราชการหัวหน้ากลุ่มงาน B (สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ควรสรรหาวิธีการ กลยุทธ์หรือเทคนิคที่นำมาใช้ในการสร้างจิตสำนึก สร้างวัฒนธรรมองค์การในการเรียนรู้ ให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเอง เพื่อให้ใช้งานระบบต่างๆ ในทุกๆ ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และสร้างความรับผิดชอบในการใช้งานระบบร่วมกับบุคลากรและกลุ่มงานอื่นๆ...”

ข้าราชการหัวหน้ากลุ่มงาน C (สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารของศาลซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบายเพื่อใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ นั้นมีความสำคัญมาเปรียบเหมือนกับต้นเรือ ที่จะหันหัวเรือพาหน่วยงานไปในทิศทางไหน ดังนั้น ควรคิดให้รอบครอบและรอบด้าน คำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสีย...”

ข้าราชการหัวหน้ากลุ่มงาน D (สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2567)

จากผลสัมภาษณ์ที่ยกมาข้างต้นชี้ให้เห็นว่า นโยบายที่ดีผู้บริหารหน่วยงาน ควรมีการวางแผนและกำหนดแนวทางที่ชัดเจน มีการจัดประชุม รับฟังความคิดเห็น เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น รวมถึงการผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการนำนโยบายของสำนักงานศาลยุติธรรมและนโยบายของท่านประธานศาลฎีกาไปสู่การปฏิบัติ โดยแปลงเป็นแนวทาง แผนงาน โครงการหรือกิจกรรมให้เป็นรูปธรรม ที่เหมาะสมกับหน่วยงาน

2. ด้านโครงสร้าง (Structure)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาความพร้อมของบุคลากรที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ด้านโครงสร้าง (Structure) พบข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้

“...ในแต่ละกลุ่มงานควรมีบุคลากรอย่างน้อย 1 คนที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสูง โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตงานของตน และค่อยๆ พัฒนาถ่ายทอดความรู้และทักษะให้บุคลากรทั้งหมด มีความรู้ ความชำนาญในทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล...”

ผู้บริหารหน่วยงาน A (สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการผลักดันให้ส่วนกลางเพิ่มกรอบอัตรากำลัง โดยเพิ่มกลุ่มงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ หรือจัดสรรบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีมาบรรจุแต่งตั้งในแต่ละศาล ให้มีอัตรากำลังอย่างต่ำ 2 คน ขึ้นไป...”

ข้าราชการหัวหน้ากลุ่มงาน C (สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ปรับปรุงโครงสร้างองค์การให้เหมาะสมกับการดำเนินงานในยุคดิจิทัล โดยการสร้างหรือปรับปรุงแผนกหรือทีมงานที่มีความเชี่ยวชาญในด้านดิจิทัล...”

ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน E (สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2567)

“...สร้างทีมงานในการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรเพื่อให้เหมาะสมกับการดำเนินงานและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการสร้างการมีส่วนร่วมและความเข้าใจ ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานกันในบางตำแหน่ง เพื่อให้ทำงานทดแทนกันได้...”

ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน F (สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2567)

จากผลสัมภาษณ์ที่ยกมาข้างต้นชี้ให้เห็นว่า ควรปรับปรุงโครงสร้างให้เหมาะสม โดยการเพิ่มอัตรากำลังบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีดิจิทัล โดยจัดสรรบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานหรือเพิ่มกลุ่มงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้สามารถพัฒนาและบริหารจัดการด้านดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านระบบ (System)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาความร่วมมือของบุคลากรที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ด้านระบบ (System) พบข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้

“...ทยอยนำระบบการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทดแทนการทำงานด้วยมือ และปรับเปลี่ยนการจัดเก็บข้อมูลเป็นรูปแบบดิจิทัล ซึ่งจะทำให้สะดวกและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และการเชื่อมโยงข้อมูล...”

ผู้บริหารหน่วยงาน A (สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารควรสะท้อนปัญหาที่แท้จริงที่เกิดขึ้นจากการใช้งานระบบต่างๆ ที่ส่วนกลางส่งมาให้ศาลใช้ ควรทดลองกับศาลที่มีคดีเยอะๆ ที่สามารถทดลองใช้งานโปรแกรมได้ครบทุกฟังก์ชัน จะได้แก้ไขปรับปรุงระบบให้นำไปใช้งานได้จริงๆ ก่อนที่จะตรวจรับงานจากบริษัทที่รับจ้าง เพราะเมื่อนำมาใช้จริงกับศาลทั่วประเทศแล้วเกิดปัญหา ติดขัด แล้วแก้ไขไม่ได้ เจ้าหน้าที่ศาลก็ต้องแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเอง ทำให้การปฏิบัติงานจากที่ควรจะเร็วขึ้นกับช้าลง...”

ข้าราชการหัวหน้ากลุ่มงาน C (สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ถ้าเอาระบบใหม่มาให้ใช้ แล้วทำงานไม่สะดวกสบาย ทำให้ทำงานช้าลงกว่าเดิม กลับไปใช้แบบเดิมดีกว่า ควรทำให้ระบบงานมีประสิทธิภาพและตอบโจทย์การทำงานมากกว่านี้...”

ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน F (สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2567)

“...การรายงานสถิติข้อมูลต่างๆ ยังช้าช้อนอยู่บ้าง รายงานแล้วรายงานอีก รายงานไปทั้งส่วนกลางและสำนักงานอธิบดีภาค 5 ด้วย ทำไม่ไม่ทำให้ทั้ง 2 ที่ สามารถดึงข้อมูลได้เองเลย...”

ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน G (สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2567)

จากผลสัมภาษณ์ที่ยกมาข้างต้นชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาระบบงานควรพัฒนาระบบงานให้ใช้งานง่าย สะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอน ไม่ซ้ำซ้อน เชื่อมโยงข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงมีความยืดหยุ่นและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ใช้งาน ควรมีการทดสอบประสิทธิภาพของระบบให้ดีกว่าก่อนนำมาใช้งานจริงและมีการติดตามผลการใช้งานระบบโดยการประเมินผลความพึงพอใจของผู้ใช้งาน

4. ด้านบุคคล (Staff)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาความพร้อมของบุคลากรที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ด้านบุคคล (Staff) พบข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้

“...บุคลากรของศาลทุกตำแหน่งควรได้รับการส่งเสริมพัฒนาและฝึกอบรมทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอและทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถใช้ทักษะนี้ในการปฏิบัติงานในสายงานได้อย่างคล่องแคล่วและสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว...”

ผู้บริหารหน่วยงาน A (สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2567)

จากผลสัมภาษณ์ที่ยกมาข้างต้นชี้ให้เห็นว่า บุคลากรของศาลทุกตำแหน่งควรได้รับการฝึกอบรมทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรในหน่วยงานควรสามารถทำงานแทนกันได้

5. ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาความพร้อมของบุคลากรที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill) พบข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้

“...ควรจัดให้มีการฝึกอบรมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ โดยวิทยากรภายในและภายนอกหน่วยงาน...”

ผู้บริหารหน่วยงาน A (สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2567)

“...อยากให้มีการพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการทำงาน อย่างสม่ำเสมอ เพราะเดี๋ยวนี้เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไปไวมากๆ ทักษะด้านดิจิทัลเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะเป็นตัวช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น...”

ข้าราชการหัวหน้ากลุ่มงาน B (สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ถ้ามีการพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจะดีมาก ทุกวันนี้เทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาเร็ว การพัฒนาทักษะด้านการเรียนรู้เทคโนโลยี โดยเฉพาะทักษะการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลด้วยตัวเองที่ถูกต้องและนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน...”

ข้าราชการหัวหน้ากลุ่มงาน C (สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ควรฝึกและพัฒนาทักษะให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเท่าเทียมกันและทำงานแทนกันได้เสมอ...”

ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน F (สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2567)

จากผลสัมภาษณ์ที่ยกมาข้างต้นชี้ให้เห็นว่า ควรพัฒนาทักษะดิจิทัลพื้นฐาน ทักษะเฉพาะทาง ทักษะการเรียนรู้ สร้างระบบสนับสนุนเพื่อให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะการค้นหาข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง

6. ด้านรูปแบบในการบริหาร (Style)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาความพร้อมของบุคลากรที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ด้านรูปแบบในการบริหาร (Style) พบข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้

“...ผู้บริหารต้องปรับตัวและเฝ้ารู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมต่างๆ และพยายามนำมาปรับใช้ในหน่วยงาน รวมถึงต้องถึงพยายามผลักดันให้บุคลากรปรับเปลี่ยนตาม นิสัยการทำงานจากการใช้มือเป็นใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแทน...”

ผู้บริหารหน่วยงาน A (สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารควรสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนการดำเนินงานและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยการเปิดกว้างรับฟังและส่งเสริมนวัตกรรมและการทำงานร่วมกัน...”

ข้าราชการหัวหน้ากลุ่มงาน B (สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินการ รับฟังความคิดเห็น ปัญหาและอุปสรรคจากผู้ปฏิบัติงาน...”

ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน F (สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2567)

จากผลสัมภาษณ์ที่ยกมาข้างต้นชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารควรศึกษาและเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมใหม่ๆ อยู่เสมอ เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เน้นการมีส่วนร่วมและสนับสนุนการนำนวัตกรรมใหม่ๆ และผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงวัฒนธรรมองค์การและค่านิยมร่วมที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

7. ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาความพร้อมของบุคลากรที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values) พบข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้

“...เมื่อผู้บริหารดำเนินการตามแนวข้างต้นอย่างสม่ำเสมอ พร้อมแสดงให้เห็นถึงประโยชน์ของเทคโนโลยี เช่นสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วขึ้น ก็จะค่อยๆสร้างเป็นค่านิยมร่วมของสมาชิกในองค์กรขึ้น...”

ผู้บริหารหน่วยงาน A (สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2567)

“...สร้าง ส่งเสริมค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมในองค์กรที่สนับสนุนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและพัฒนาการเรียนรู้อย่างยั่งยืน...”

ข้าราชการหัวหน้ากลุ่มงาน C (สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2567)

“...สร้างค่านิยมร่วมในองค์กร ที่เน้นการพัฒนาตนเองและกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง...”

ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน F (สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2567)

จากผลสัมภาษณ์ที่ยกมาข้างต้นชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาค่านิยมร่วม จะช่วยสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ควรส่งเสริมค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมในองค์กรการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมให้ตระหนักถึงประโยชน์และความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล

สำหรับการพัฒนาองค์กรดิจิทัลควรดำเนินการดังนี้

1. ทักษะและวิธีการคิดของคนในองค์กร (Digital Mindset)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาความพร้อมของบุคลากรที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ด้านทัศนคติและวิธีการคิดของคนในองค์กร (Digital Mindset) พบข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้

“...จัดศึกษาดูงานศาลที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และทยอยส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงานเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล ที่นำมาใช้ในระบบงานของศาล เพื่อจะได้เห็นถึงประโยชน์และตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นองค์กรดิจิทัล...”

ผู้บริหารหน่วยงาน A (สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ส่งเสริมทัศนคติที่เปิดกว้างและพร้อมที่จะเรียนรู้ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง...”

ข้าราชการหัวหน้ากลุ่มงาน C (สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ควรยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและชีวิตประจำวัน...”

ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน E (สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2567)

จากผลสัมภาษณ์ที่ยกมาข้างต้นชี้ให้เห็นว่า ควรส่งเสริมทัศนคติที่เปิดกว้าง ยอมรับการเปลี่ยนแปลง พร้อมที่จะเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. ระบบงานและกระบวนการ (Digital Processes)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาความพร้อมของบุคลากรที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ด้านระบบงานและกระบวนการ (Digital Processes) พบข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้

“...หลังจากได้ดำเนินการตามแผนได้ระยะหนึ่งแล้ว ก็ควรประชุมปรึกษาหารือกับหัวหน้ากลุ่มงานและผู้ปฏิบัติงานผ่านการอบรมหรือประชุม เพื่อนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในระบบงานและกระบวนการทำงานต่างๆ ในลักษณะค่อยๆ ทอยดำเนินการ...”

ผู้บริหารหน่วยงาน A (สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ควรมีการปรับปรุงระบบงานและกระบวนการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดการผิดพลาด...”

ข้าราชการหัวหน้ากลุ่มงาน D (สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2567)

“...กระบวนการทำงานที่ดีควรง่ายต่อการทำงาน ไม่ซับซ้อน เป็นระบบและพร้อมเรียกใช้งานได้ ช่วยลดขั้นตอนกระบวนการการทำงาน...”

ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน F (สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2567)

จากผลสัมภาษณ์ที่ยกมาข้างต้นชี้ให้เห็นว่า ควรดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไป ทดลองปรับใช้เทคโนโลยีในระบบงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง รวมถึงพัฒนา ปรับปรุงระบบงานและกระบวนการทำงานให้ให้มีประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน พร้อมใช้งานเสมอ

3. ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี (Digital Skills)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาความพร้อมของ บุคลากรที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว จังหวัดเชียงใหม่ ด้านระบบงานและกระบวนการ (Digital Processes) พบข้อมูลสำคัญจากการ สัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้

“...การจัดอบรมภายในศาล โดยผู้ที่ผ่านการอบรมจากภายนอกมาถ่ายทอดความรู้ และประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคคลอื่น...”

ผู้บริหารหน่วยงาน A (สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ควรมีการจัดฝึกอบรมเพิ่มความรู้และการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับพนักงาน ทุกคนในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ...”

ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน E (สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2567)

“...สนับสนุนการเพิ่มทักษะให้เชี่ยวชาญ ชำนาญ เพื่อลดการผิดพลาดในการทำงาน โดยวิธีการต่างๆ เช่น การจัดอบรม การสอนงาน หรืออาจจะเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง...”

ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน G (สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2567)

จากผลสัมภาษณ์ที่ยกมาข้างต้นชี้ให้เห็นว่า ควรสนับสนุนการเพิ่มทักษะ โดยวิธีการ ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มทักษะให้เชี่ยวชาญ ชำนาญ เพื่อลด การผิดพลาดในการทำงาน

4. การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง (Digital Culture)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาความพร้อมของ บุคลากรที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง (Digital Culture) พบข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้

“...มีใบประกาศเกียรติคุณหรือรางวัลให้กลุ่มงานที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ใน
ขอบเขตงานของตนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแบ่งปัน
ความรู้ ทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล...”

ผู้บริหารหน่วยงาน A (สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2567)

“...หน่วยงานเรา มีวัฒนธรรมองค์การที่ดี คือ มีอะไรก็ช่วยเหลือกัน มีปัญหาระบบ
โปรแกรมอะไรก็ตามๆกัน แบบพี่น้อง หากเราเริ่มที่จะปรับเปลี่ยนการทำงานในรูปแบบใหม่
การได้รับความช่วยเหลือหรือร่วมมือกัน สามารถทำได้ง่ายกว่า...”

ข้าราชการหัวหน้ากลุ่มงาน B (สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ศาลเราอะหออ มีอะไรก็ช่วยเหลือกัน มีปัญหาระบบโปรแกรมอะไรก็ตามๆกัน
แบบพี่น้อง หากเราเริ่มที่จะปรับเปลี่ยนองค์การในรูปแบบใหม่ การได้รับความช่วยเหลือหรือ
ร่วมมือกันเปลี่ยนแปลงสามารถทำได้ง่ายกว่า...”

ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน G (สัมภาษณ์, 8 กุมภาพันธ์ 2567)

จากผลสัมภาษณ์ที่ยกมาข้างต้นชี้ให้เห็นว่า หน่วยงานมีวัฒนธรรมองค์การที่ดี คือ
การทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือเกื้อกูลและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน มีการสนับสนุนให้
บุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่
สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง (Digital Culture) ที่ดีจะช่วยสร้างบรรยากาศ
การทำงานที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การกับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับการบริหารจัดการองค์การของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ (2) ระดับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การกับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ และ (4) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์การที่พร้อมรองรับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สรุปการศึกษา

จากการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การกับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้นำมาสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1.1 สรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 32 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 มีช่วงอายุระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 71.88 ปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภทข้าราชการศาลยุติธรรม จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี และมากกว่า 25 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ปฏิบัติงานในกลุ่มงานช่วยพิจารณาคดี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25

1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยการบริหารจัดการกับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการองค์การของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่องค์การดิจิทัล

พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.19 ($\sigma = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านรูปแบบในการบริหาร (Style) อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 4.40 ($\sigma = 0.60$) รองลงมา คือ ด้านกลยุทธ์ (Strategy) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.32 ($\sigma = 0.49$) ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.31 ($\sigma = 0.58$) ด้านบุคคล (Staff) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.23 ($\sigma = 0.54$) ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 ($\sigma = 0.67$) ด้านโครงสร้าง (Structure) มีค่าเฉลี่ย 3.95 ($\sigma = 0.49$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านระบบ (System) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 ($\sigma = 0.70$) ตามลำดับ

1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยการพัฒนาดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.33 ($\sigma = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทักษะคิดและวิธีการคิดของคนในองค์กร (Digital Mindset) อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 4.36 ($\sigma = 0.60$) รองลงมา คือ ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี (Digital Skills) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.35 ($\sigma = 0.55$) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง (Digital Culture) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.31 ($\sigma = 0.63$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ระบบงานและกระบวนการ (Digital Processes) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.29 ($\sigma = 0.58$) ตามลำดับ

1.4 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรกับการพัฒนาดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรกับการพัฒนาดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่

สมมุติฐาน	Pearson Correlation	สอดคล้องกับสมมุติฐาน	
		สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง
1. ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรกับการพัฒนาดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กัน ในทางบวก	0.840	✓	

P-value = 0.05

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

สมมุติฐาน	Pearson Correlation P-value = 0.05	สอดคล้องกับสมมุติฐาน	
		สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง
2. ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านกลยุทธ์ (Strategy) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กัน ในทางบวก	0.613	✓	
3. ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านโครงสร้าง (Structure) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กัน ในทางบวก	0.667	✓	
4. ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านระบบ (System) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กัน ในทางบวก	0.468	✓	
5. ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านบุคคล (Staff) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กัน ในทางบวก	0.742	✓	
6. ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กัน ในทางบวก	0.597	✓	
7. ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านรูปแบบในการบริหาร (Style) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กัน ในทางบวก	0.849	✓	

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

สมมุติฐาน	Pearson Correlation P-value = 0.05	สอดคล้องกับสมมุติฐาน	
		สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง
8. ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values) กับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กัน ในทางบวก	0.880	✓	

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การกับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ค่า Sig ที่ได้มีค่า 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารจัดการองค์การกับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ภาพรวม ในทางบวก อยู่ในระดับสูง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.840) และปัจจัยการบริหารจัดการองค์การทั้ง 7 ด้าน มีความสัมพันธ์ ในทางบวก อยู่ในระดับปานกลางและสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.468 - 0.880 ที่ระดับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

1.5 สรุปผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์การที่พร้อมรองรับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์การที่พร้อมรองรับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาความพร้อมของบุคลากรที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงสู่องค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ โดยสามารถจำแนกปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การ ดังต่อไปนี้

1. ด้านกลยุทธ์ (Strategy) ควรมีการวางแผนและกำหนดแนวทางที่ชัดเจน รับฟังความคิดเห็น เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างมีส่วนร่วม รวมถึงการให้ความสำคัญในการนำนโยบายของสำนักงานศาลยุติธรรมและนโยบายของประธานศาลฎีกาไปสู่การปฏิบัติ โดยแปลงเป็นแนวทาง แผนงาน โครงการหรือกิจกรรมให้เป็นรูปธรรม

2. ด้านโครงสร้าง (Structure) ควรปรับปรุงโครงสร้างโดยการเพิ่มอัตรากำลังบุคลากรด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีดิจิทัล โดยจัดสรรบุคลากรเพิ่มเข้าสู่หน่วยงาน เพิ่มกลุ่มงานหรือทีมงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

3. ด้านระบบ (System) ควรพัฒนาระบบงานควรพัฒนาระบบงานให้ใช้งานง่าย สะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอน เชื่อมโยงข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงมีความยืดหยุ่นและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ใช้งาน ควรมีการทดสอบประสิทธิภาพของระบบให้ดีกว่าก่อนนำมาใช้งานจริงและการติดตามผลการใช้งานระบบโดยการประเมินผลความพึงพอใจของผู้ใช้งาน

4. ด้านบุคคล (Staff) ควรส่งเสริมการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้บุคลากรทุกตำแหน่ง อย่างสม่ำเสมอ และควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยให้รางวัลบุคลากรที่คิดนวัตกรรมหรือใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill) ควรพัฒนาทักษะดิจิทัลพื้นฐาน ทักษะเฉพาะทาง ทักษะการเรียนรู้ สร้างระบบสนับสนุนเพื่อให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะการค้นหาข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง

6. ด้านรูปแบบในการบริหาร (Style) ผู้บริหารควรศึกษาและเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมใหม่ๆ อยู่เสมอ เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เน้นการมีส่วนร่วมและสนับสนุนการนำนวัตกรรม มาใช้ในการปฏิบัติงานและผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงสร้างวัฒนธรรมองค์การและค่านิยมร่วมที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

7. ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values) ควรส่งเสริมค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมในองค์การการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมให้ตระหนักถึงประโยชน์และความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล

การพัฒนาองค์การดิจิทัลควรดำเนินการดังนี้

1. ทักษะคิดและวิธีการคิดของคนในองค์การ (Digital Mindset) ควรส่งเสริมทัศนคติที่เปิดกว้าง ยอมรับการเปลี่ยนแปลง พร้อมที่จะเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้บุคลากรสามารถศึกษาและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

2. ระบบงานและกระบวนการ (Digital Processes) ควรดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไป ทดลองปรับใช้เทคโนโลยีในระบบงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง รวมถึงพัฒนาปรับปรุงระบบงานและกระบวนการทำงานให้ให้มีประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน พร้อมใช้งานเสมอ

3. **ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี (Digital Skills)** ควรสนับสนุนการเพิ่มทักษะ โดยวิธีการต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มทักษะให้เชี่ยวชาญ เพื่อลดการผิดพลาดในการทำงาน

4. **การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง (Digital Culture)** ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง (Digital Culture) ที่ดีจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม และพัฒนาองค์การดิจิทัลที่ประสบความสำเร็จ

2. อภิปรายผล

การศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การกับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ระดับการบริหารจัดการองค์การของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่

จากการวิเคราะห์ระดับการบริหารจัดการองค์การของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการองค์การของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ 7 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.19 ($\sigma = 0.50$) เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับการบริหารจัดการองค์การสูงสุด คือด้านรูปแบบในการบริหาร (Style) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.40 ($\sigma = 0.60$) อาจเป็นเพราะ การที่ผู้บริหารหน่วยงานเล็งเห็นถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นแสวงหาความรู้ การสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงผู้บริหารหน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาส และ อโวลีโอ (Bass & Avolio 1994, p. 213) 4 ประการ ได้แก่ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นการมีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารอารมณ์และจริยธรรมเป็นแบบอย่างและตัวอย่างที่ดี (2) การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานโดยการสร้างแรงจูงใจภายในตัวบุคคล เพื่อพาทีม พาองค์กรไปสู่จุดหมาย (3) การกระตุ้นทางปัญญา เป็นการกระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามเพื่อให้เกิดการสร้างสิ่งใหม่อย่างสร้างสรรค์ เพิ่มความตระหนักรู้ในเรื่องของปัญหา กระตุ้นให้แก้ปัญหาย่างเป็นระบบ และ

(4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการปฏิบัติต่อบุคคลในฐานะเป็นปัจเจกชน เอาใจใส่ดูแล คำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายของทั้ง ส่วนตนและส่วนรวมได้ การที่ผู้บริหารหน่วยงานมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะสามารถทำให้บรรลุ เป้าหมายของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ จันทรจิรา เหลลราช (2565) ที่ศึกษา เรื่อง ตัวแบบของการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล ที่ได้กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลเป็นกลยุทธ์ การเปลี่ยนแปลงองค์การ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยสนับสนุน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับทิศ ทางการดำเนินงานในทุกๆ พื้นที่ทั้งภายในและภายนอกองค์การที่ต้องเริ่มจากผู้บริหารระดับสูง ตระหนักถึงความสำคัญและวางแผนการดำเนินงานด้วยการผลักดันและสร้างแรงบันดาลใจแก่ บุคลากรในการสร้างแนวคิด (Mindset) ใหม่ๆ เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และนฤมล เพ็ชรพราย พริ้ง (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็น องค์กรดิจิทัล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลที่สำคัญ ได้แก่ ด้านการนำองค์การ ด้านโครงสร้าง องค์กร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านนโยบายและการนำไปปฏิบัติด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ และ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการเป็นระบบราชการ 4.0 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับการบริหารจัดการ องค์กรต่ำที่สุด คือ ด้านระบบ (System) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 ($\sigma = 0.70$) อาจเป็น เพราะ ในขณะที่ทำการศึกษาเป็นช่วงที่สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่มี การเปลี่ยนระบบการทำงานหลักของสำนักงาน คือ ระบบสารสนเทศสำนักงานคดีศาลเยาวชนและ ครอบครัว ทำให้ระบบการทำงานติดขัด เนื่องจากระบบที่นำมาใช้นั้นเป็นระบบที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ ยังไม่สมบูรณ์เพียงพอ ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าในเกือบทุกขั้นตอน ควรเร่งแก้ไขพัฒนาระบบให้มีความพร้อมต่อการใช้งาน ตรงตามความต้องการของผู้ใช้งานและความถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับ นอกจากนี้ยังควรบูรณาการระบบข้อมูลสารสนเทศสำนักงานคดีให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลคดีของศาล ยุติธรรมทั่วประเทศได้ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ช่วยลดขั้นตอนการทำงานของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ไม่ต้องทำงานซ้ำซ้อนยุ่งยากในการรายงานข้อมูลต่างๆ ผู้บริหารควรสะท้อนปัญหาที่ เกิดขึ้นจากการใช้งานระบบ เพื่อให้ดำเนินการเร่งแก้ไขปัญหาโดยเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจน์วริน สิทธิปรีชาพงษ์ (2564) ที่ศึกษาเรื่อง ความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์ พบว่า ความต้องการการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัย (NSRU MIS) ระดับบุคคล เป็นรายด้านระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด คือ ด้านความ สะดวกและง่ายต่อการใช้งานระบบ รองลงมา คือ ด้านความปลอดภัยของระบบ อยู่ในระดับเห็นด้วย มาก ด้านข้อมูลที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ และนฤมล เพ็ชรพรายพริ้ง (2564) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ผลการศึกษา

พบว่า ปัญหาสำคัญที่พบ คือ ขั้นตอนการทำงานซ้ำซ้อน ควรปรับใช้ระบบดิจิทัลในการปฏิบัติงาน เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน

2.2 ระดับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่

จากการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยปัจจัยการพัฒนาองค์การดิจิทัล 4 ด้าน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.33 ($\sigma = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีระดับการพัฒนาองค์การดิจิทัล สูงที่สุดคือ ด้านทัศนคติและวิธีการคิดของคนในองค์การ (Digital Mindset) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.36 ($\sigma = 0.60$) อาจเป็นเพราะการที่บุคลากรในหน่วยงานเข้าใจและมีมุมมองในการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์การดิจิทัล ตอบสนองต่อการใช้เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างมีส่วนร่วมและมีความเชื่อมั่นในความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล มีความพร้อมต่อการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์การดิจิทัล และมีความพร้อมในการปฏิบัติงานในองค์การดิจิทัล การพัฒนา ด้านทัศนคติและวิธีการคิดของคนในองค์การ (Digital Mindset) ในองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์การมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัลด้วยองค์ความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลและการทำงานในรูปแบบดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดุสิตา ยอดเรือน และ พิเศษ ชัยดิเรก (2564) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการใช้เทคโนโลยีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านทัศนคติของบุคลากร ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านนวัตกรรม ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ด้านระบบฐานข้อมูลและเครือข่ายด้านคุณภาพของเครื่องมือและอุปกรณ์ และด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับการพัฒนาองค์การดิจิทัลต่ำที่สุด คือ ระบบงานและกระบวนการ (Digital Processes) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.29 ($\sigma = 0.58$) อาจเป็นเพราะ ความไม่พร้อมใช้งานของระบบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สาเหตุเช่นเดียวกับการบริหารจัดการองค์การ ด้านระบบ (System) ที่กล่าวมาข้างต้น

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การกับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การกับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันและในทางบวก อยู่ในระดับสูง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.840) ที่ระดับนัยสำคัญทาง

สถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง คือ ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.880 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อาจเป็นเพราะ หน่วยงานมีการสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีมีผลต่อการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรดิจิทัล ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการคิดริเริ่มและสร้างนวัตกรรม บุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทำงานเป็นทีม โดยเปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น อยู่เสมอ มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน พร้อมทั้งจะปรับปรุงพัฒนาและเพิ่มผลงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ทำให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรดิจิทัลมีผลต่อการพัฒนาองค์กรดิจิทัล ซึ่งส่งผลดีต่อความสามารถในการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน ตามภาวะการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบัน ดังนั้น ผลที่สำคัญที่อาจเกิดขึ้นสำหรับการพัฒนาองค์กรดิจิทัล ได้แก่ การสนับสนุนการคิดริเริ่มและการสร้างนวัตกรรมภายในหน่วยงาน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความมั่นใจในการดำเนินงาน ตัวอย่างเช่น การใช้โปรแกรมและเครื่องมือดิจิทัลในการจัดการข้อมูล และงานภาระสามารถช่วยลดเวลาในการดำเนินการและเพิ่มความแม่นยำในการทำงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่เปิดกว้างและสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคลากร จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาและการเรียนรู้ร่วมกันภายในหน่วยงาน การพัฒนาตนเองและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จะช่วยสร้างพนักงานที่มีความตั้งใจที่จะปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของตนเองและองค์กร การสนับสนุนให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของตนเองและองค์กร เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรดิจิทัลมีผลที่สำคัญต่อการพัฒนาและปรับปรุงองค์กรดิจิทัลให้เติบโตและประสบความสำเร็จในสภาพแวดล้อมธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับ จันทรจิรา เหลลราช (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล ซึ่งเป็นการศึกษาโดยใช้วิธีการปริทัศน์วรรณกรรม สืบค้นวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้กระบวนการวิเคราะห์เนื้อหา ผลของการศึกษาพบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล คือ วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งค่านิยมร่วมจะมีผลโดยตรงต่อวัฒนธรรมองค์กรเพราะ ค่านิยมร่วมคือความเชื่อพื้นฐานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร รวมถึงความคาดหวังของสมาชิกที่มีต่อองค์กรที่ทำให้เกิดแรงผลักดันในการทำงานและเมื่อมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ก็จะกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่กำหนดรูปแบบในการปฏิบัติงาน ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values) จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรดิจิทัล ช่วยให้บุคลากรมีเป้าหมายร่วมกัน ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง ด้านที่มีความสัมพันธ์รองลงมา

มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง คือ ด้านรูปแบบในการบริหาร (Style) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.880 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อาจเป็นเพราะ การที่ผู้บริหารหน่วยงานเล็งเห็นถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นแสวงหาความรู้ การสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงผู้บริหารหน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้การพัฒนาองค์การดิจิทัลมีประสิทธิภาพ เมื่อผู้บริหารหน่วยงานเล็งเห็นถึงความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัลและส่งเสริมให้บุคลากรมีความสนใจและความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การที่ผู้บริหารที่เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานจะส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่ นอกจากนี้ การเป็นตัวอย่างในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานจะเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้วยเช่นกัน การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานส่งผลให้การพัฒนาระบบการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่สำคัญมากขึ้น ผู้บริหารที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานจะสร้างช่องทางให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสวงหาวิธีการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ดียิ่งขึ้น การสนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ กฤษฎา แก้วโชติ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการอัยการ ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร (2) ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน และ (3) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการอัยการ และโกศล จิตวิรัตน์ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลไทยแลนด์ 4.0 ในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยปรากฏปัจจัยแห่งความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลไทยแลนด์ 4.0 สามารถอธิบายได้ด้วย 7 องค์ประกอบที่สำคัญดังนี้ บทบาทผู้นำ โครงสร้างองค์การเตรียมคนรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล ความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ กระบวนการทำงาน การเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับตัว ความมุ่งมั่น และวัฒนธรรมองค์การ ด้านรูปแบบในการบริหาร (Style) จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การดิจิทัล รูปแบบในการบริหารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน และด้านที่มีความสัมพันธ์รองลงมา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง คือ ด้านบุคคล (Staff) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.742 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อาจเป็นเพราะ หน่วยงานมีการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง หลากหลายวิธี ได้แก่ การฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การศึกษาผ่านการเรียนการสอนออนไลน์ผ่านระบบ E-learning การอบรมออนไลน์ต่างๆ ที่สำนักงานศาลยุติธรรมจัดขึ้น การออกไปศึกษาดูงานภายนอกหน่วยงาน ไปจนถึงการถ่ายทอดประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ในการปฏิบัติงานระหว่างกัน มีการวางแผนพัฒนารายบุคคล (IDP : Individual Development Plan) ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น อบรมในห้องเรียนหรือการพัฒนาศักยภาพบุคคลในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการอื่นๆ ตามแนวทางที่สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมกำหนด โดยจะต้องมีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรศาลยุติธรรม พ.ศ. 2565 - 2568 ปีละไม่ต่ำกว่า 20 ชั่วโมง ตามหนังสือสำนักงานศาลยุติธรรม ที่ ศย 004/ว114 (ป) ลงวันที่ 13 กันยายน 2566 ทำให้บุคลากรมีเป้าหมายและทิศทางในการพัฒนาทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่ชัดเจน และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาแล้วก็จะเป็นส่วนต่อประสานต่อหน่วยงานในการพัฒนาองค์การดิจิทัลต่อไป ซึ่งเป็นประโยชน์ที่สำคัญที่ผู้บริหารควรสนับสนุนให้เกิดขึ้นในองค์การของตน โดยต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ อริสรา โห่งบุญล้อม (2566) ศึกษาเรื่องรูปแบบปัจจัยที่เอื้อต่อการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ดิจิทัล จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบปัจจัยที่เอื้อต่อการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ดิจิทัล มีทั้งสิ้น 8 รูปแบบปัจจัย ได้แก่ พนักงาน ผู้นำเทคโนโลยี เป้าหมายและทิศทาง วัฒนธรรมองค์กร กระบวนการ โครงสร้างองค์กร และปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยด้านพนักงาน เป็นเรื่องของความคิดทัศนคติและพฤติกรรม ความสามารถและการประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการเรียนรู้ การพัฒนาความรู้และทักษะ การบริหารบุคคล การให้รางวัล การสื่อสารและมีส่วนร่วม และการแต่งตั้งตัวแทนหรือคณะทำงาน จากระดับปัจจัยการบริหารจัดการองค์การของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และปัจจัยการพัฒนาองค์การดิจิทัลในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์การที่มีระดับการดำเนินงานในระดับสูง จะส่งผลให้สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ มีระดับการพัฒนาองค์การดิจิทัลในระดับที่สูงเช่นกัน ดังนั้น การพัฒนาการบริหารจัดการองค์การที่เหมาะสม จะทำให้สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่เกิดความพร้อมในการพัฒนาองค์การดิจิทัลมากยิ่งขึ้น

2.4 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการองค์การที่พร้อมรองรับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่

แนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการองค์การที่พร้อมรองรับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ จากผลการศึกษา พบว่ามี 3 ปัจจัย มีความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการองค์การและปัจจัยการพัฒนาองค์การดิจิทัลอยู่ในระดับสูง เป็นปัจจัยที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม ได้แก่ ด้านรูปแบบในการบริหาร (Style) ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values) และ ด้านบุคคล (Staff) ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการองค์การที่พร้อมรองรับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้

2.4.1 ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values) สร้างและส่งเสริมค่านิยมที่สอดคล้องกับการพัฒนาองค์กรดิจิทัล เช่น การเปิดโอกาสให้กับความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบและความสำเร็จร่วมกัน สร้างพื้นที่ที่เปิดกว้างสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างบุคลากรที่มีเป้าหมายในการพัฒนาองค์กร นำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

2.4.2 ด้านรูปแบบในการบริหาร (Style) สร้างและส่งเสริมการบริหารด้วยรูปแบบที่เป็นระบบและอยู่ในแนวคิดของการบริหารจัดการองค์กรดิจิทัล โดยให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นและความรวดเร็วในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรดิจิทัล

2.4.3 ด้านบุคคล (Staff) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับบุคลากร โดยการจัดอบรมและการฝึกอบรมที่เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การจูงใจด้วยรางวัลสำหรับบุคลากรที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน รวมถึงสร้างระบบการประเมินและส่งเสริมผลงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะและการเจริญเติบโตของบุคลากรในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

3.1.1 สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ มีปัจจัย 3 ด้านเป็นด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 ลำดับ เป็นด้านที่ควรพัฒนา ได้แก่ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill) ควรส่งเสริมพัฒนาทักษะการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการเรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ด้วยตนเองและการพัฒนาทักษะด้วยตนเอง เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ในอนาคต ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy) โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) เป็นทักษะที่สำคัญที่องค์กรดิจิทัลควรส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากร เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและท้าทายในสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัลปัจจุบันและอนาคต ด้านโครงสร้าง (Structure) โดยการสร้างทีมงานดิจิทัล มีหน้าที่รับผิดชอบหลักในการขับเคลื่อนนโยบายและกลยุทธ์ด้านดิจิทัลของสำนักงาน รวมถึงการพัฒนาทักษะและความรู้ให้บุคลากรในหน่วยงานด้วย และด้านระบบ (System) ต้องพัฒนาให้การทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นไปอย่างสะดวก

และรวดเร็วขึ้น หน่วยงานควรจัดหาเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการใช้งาน รวมถึงการจัดทำคู่มือและแนวทางการใช้งานให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง

3.1.2 สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ควรพัฒนาระบบงานและกระบวนการ (Digital Processes) ภายในหน่วยงานโดยการวิเคราะห์และการออกแบบกระบวนการ ด้วยการทำการวิเคราะห์กระบวนการทำงานปัจจุบันเพื่อให้เข้าใจสิ่งที่กำลังเกิดขึ้น จากนั้นองค์กรสามารถออกแบบกระบวนการใหม่ที่มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น การเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อรองรับกระบวนการทำงานแบบดิจิทัล เช่น ระบบคลาวด์ (cloud), ฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และซอฟต์แวร์ต่างๆ ที่สามารถปรับใช้กับความต้องการขององค์กรได้ การออกแบบกระบวนการทำงานที่ยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม การใช้วิธีการ Agile สามารถช่วยให้การพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการได้รวดเร็วขึ้น รวมถึงการให้ความสนับสนุนและการฝึกอบรม เตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรเพื่อให้มีความเข้าใจและสามารถใช้งานกระบวนการทำงานแบบดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

3.1.3 สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ควรพัฒนาปัจจัยด้านค่านิยมร่วม (Shared Values) ด้านรูปแบบในการบริหาร (Style) และ ด้านบุคคล (Staff) เนื่องจากการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรกับการพัฒนาองค์กรดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ดังนั้นหากต้องการพัฒนาองค์กรดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ จำเป็นต้องพัฒนาปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรในด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านที่มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับที่สูง

3.1.4 สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ควรพัฒนา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง 3 ปัจจัย ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values) โดยการสร้างและส่งเสริมค่านิยมที่สอดคล้องกับการพัฒนาองค์กรดิจิทัล เช่น การเปิดโอกาสให้กับความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ และความสำเร็จร่วมกัน สร้างพื้นที่ที่เปิดกว้างสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างบุคลากรที่มีเป้าหมายในการพัฒนาองค์กร ด้านรูปแบบในการบริหาร (Style) โดยการสร้างและส่งเสริมการบริหารด้วยรูปแบบที่เป็นระบบและอยู่ในแนวคิดของการบริหารจัดการดิจิทัล โดยให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นและความรวดเร็วในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรดิจิทัล และด้านบุคคล (Staff) โดยการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับบุคลากร โดยการจัดอบรมและการฝึกอบรมที่เน้นการใช้เทคโนโลยีและการบริหารจัดการองค์กร สร้างระบบการประเมินและส่งเสริมผลงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะและการเจริญเติบโตของบุคลากรในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

3.2.1 การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Research Methods) ซึ่งใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลทำให้ไม่ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากนัก ควรมีการศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพิ่มเติม เพื่อให้การศึกษามีข้อมูลที่สมบูรณ์และชัดเจนยิ่งขึ้น

3.2.2 การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาจากประชากร คือ บุคลากรสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาข้อมูลของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างในศาลอื่น ในหน่วยงานของสำนักศาลยุติธรรม มาเปรียบเทียบกันเพื่อจะให้เห็นข้อมูลที่สมบูรณ์และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏ

บรรณานุกรม

- กฤตบุญ แก้วโชต. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการอัยการ*. (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- โกศล จิตวิรัตน์. (2562). ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลไทยแลนด์ 4.0 ในศตวรรษที่ 21. *Veridian E-Journal Silpakom University: Humanities, Social Sciences and Arts*, 12(6), 1796-1816.
- ชัยทวี เสนะวงศ์. (2563). คุณลักษณะของ “Digital Organization”. สืบค้นเมื่อ 30 กันยายน 2566 จาก <https://www.khonatwork.com/post/คุณลักษณะของ-digital-organization>.
- จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว. (2560). 4 หัวใจสำคัญ เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Organization). สืบค้นเมื่อ 30 กันยายน 2566 จาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/uptraining/2017/08/22/entry-1>.
- จันทร์จิรา เหลลราช. (2565). ตัวแบบของการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล. *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ* ปีที่ 32 ฉบับที่ 2, 173-185.
- _____. (2564). ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล Success Factors for Transforming into a Digital Organization. *วารสารวารสารเทคโนโลยีศาสตร์*, ปีที่ 39 (ฉบับที่ 4 (ตุลาคม - ธันวาคม 2564)).
- _____. (2564). การปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลและผลกระทบต่อองค์กร. *มนุษยศาสตร์สาร*, 22(1), 227-240.
- ชาลินี ศรีอำม. (2562). *การจัดการองค์การสู่การปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล กรณีศึกษา: กรมประชาสัมพันธ์*. (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ดุสิตา ยอดเรือน และพิเศษ ชัยดิเรก. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7.วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, กรุงเทพฯ.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2549). เรื่อง การบริหารราชการแนวใหม่: บริบทและเทคนิควิธี (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิชั่น พรินท์แอนด์มีเดีย.
- ธัชกรณ์ วชิรมน. (2561). องค์กรใหญ่ปรับตัวอย่างไรให้อยู่รอดในยุคดิจิทัล. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2566 จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/645281>.

- ธนาชาติ นุ่มนนท์. (2559). Digital Skill ที่คนไทยควรมีถ้าจะต้องก้าวไปสู่ Thailand 4.0. สืบค้นเมื่อ 30 กันยายน 2566 จาก <https://thanachart.org/2016/11/06/digital-skill>
- นฤมล เพ็ชรพรายพริ้ง. (2564). *การพัฒนาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล*. (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ปภาวดี ประจักษ์สุภานิติ และคณะ. (2562). การบริหารองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 6). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. : นนทบุรี.
- พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553. (2553, พุทธศักราช 16). ราชกิจจานุเบกษา, 127 (72ก), 16.
- พงษ์วัตร บุญสนองโชคยิ่ง. (2563). การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเลขานุการ สำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร. ค้นเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2567, จาก <http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/index.php/abstractData/viewIndex/358>.
- ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่. (2561). ประวัติศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ สืบค้นเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2566 จาก <https://cmijc.coj.go.th/th/content/page/index/id/56>
- ศุภชัย คล่องขยัน. (2559). การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาล จังหวัดเพชรบูรณ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ : เพชรบูรณ์.
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ [สวทช]. (2562). Digital transformation กับ Digital worker และ Digital workforce สืบค้นเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2566 จาก https://www.nstda.or.th/home/knowledge_post/dx-digital-worker-work/.
- สำนักงานศาลยุติธรรม. (2565). แผนพัฒนาดิจิทัลศาลยุติธรรม พ.ศ. 2565 - 2568. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2566 จาก <https://techno.coj.go.th/th/content/category/detail/id/21/iid/296275>.
- _____. (2565). แผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2565 - 2568. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2566 จาก <https://drive.google.com/file/d/15LfqqFNOxZdNsGZIEG6dCh8nyQvnsZVo/view>.
- _____. (2564). คู่มือการขับเคลื่อนนวัตกรรม D – Court สู่ Smart Court. สืบค้นเมื่อ 19 มกราคม 2567 จาก <https://online.flipbuilder.com/rtpv/ckrb/>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). รายงานการวิจัยเรื่องการสำรวจการรับรู้ทัศนคติต่อโครงการปฏิรูประบบราชการ และระดับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมฯ.
- ภาพิมล ชัยจันทร์. (2560). *การบริหารงานด้านเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล ตามแผนนโยบาย Thailand 4.0 ของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง*. (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

อริสรา โหงวบุญล้อม. (2566). รูปแบบปัจจัยที่เอื้อต่อการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ดิจิทัล.

(สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษาระดับบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.

Bass, B.M & Avolio, B.J. (1994). Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership. Thousand Oaks: Sage.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

1. นางสาววันรัตน์ ตนานนท์

เจ้าพนักงานศาลยุติธรรมชำนาญการพิเศษ

สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่

2. นายอนุสรณ์ พันธุ์พัฒน์

เจ้าพนักงานศาลยุติธรรมชำนาญการพิเศษ

สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดเชียงใหม่

3. นางสาวหทัยชนก คำพรหม

เจ้าพนักงานศาลยุติธรรมปฏิบัติการ

สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่





ภาคผนวก ข

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์ IOC

ตารางที่ ข ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การกับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่โดยการวิเคราะห์ค่า IOC

ข้อ	คำถามเดิม	คำถามปรับปรุง	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปรผล
			1	0	-1		
ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การ							
ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร							
1	หน่วยงานมีนโยบายที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์การดิจิทัล เน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	คงเดิม	3			1	ใช้ได้
2	หน่วยงานมีการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์อย่างชัดเจนเพื่อมุ่งที่จะเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นองค์การดิจิทัล	คงเดิม	3			1	ใช้ได้
3	หน่วยงานมีการจัดทำแผนที่มีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนแผนต่างๆ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	คงเดิม	3			1	ใช้ได้
4	หน่วยงานมีการสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	คงเดิม	3			1	ใช้ได้
ด้านโครงสร้าง (Structure)							
5	หน่วยงานมีโครงสร้างองค์การที่เหมาะสมต่อการดำเนินการขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์การดิจิทัลไว้ชัดเจน	คงเดิม	3			1	ใช้ได้
6	หน่วยงานมีสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อการเรียนรู้กันอย่างเป็นระบบ	คงเดิม	3			1	ใช้ได้
7	หน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่พร้อมเพียงพอในการปฏิบัติงาน	คงเดิม	3			1	ใช้ได้

ข้อ	คำถามเดิม	คำถาม ปรับปรุง	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IO C	แปรผล
			1	0	-1		
ด้านระบบ (System)							
8	หน่วยงานมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่พร้อมในการปฏิบัติงาน	คงเดิม	3			1	ใช้ได้
9	หน่วยงานมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	คงเดิม	3			1	ใช้ได้
10	หน่วยงานมีระบบการทำงานที่สามารถปรับเปลี่ยนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	คงเดิม	3			1	ใช้ได้
11	หน่วยงานมีระบบการทำงานที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันและมีความยืดหยุ่นในการทำงาน	คงเดิม	2	1		0.6 7	ใช้ได้
12	หน่วยงานมีระบบสามารถช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน	คงเดิม	2	1		0.6 7	ใช้ได้
ด้านบุคคล (Staff)							
13	หน่วยงานมีการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	คงเดิม	3			1	ใช้ได้
14	หน่วยงานส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในการปรับเปลี่ยนสู่องค์การดิจิทัล	คงเดิม	3			1	ใช้ได้
15	บุคลากรในหน่วยงานมีการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้อง	คงเดิม	3			1	ใช้ได้
16	บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบที่เกี่ยวข้องในงานที่ปฏิบัติ	คงเดิม	3			1	ใช้ได้
17	บุคลากรในหน่วยงานเต็มใจและพร้อมที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล	คงเดิม	3			1	ใช้ได้

ข้อ	คำถามเดิม	คำถามปรับปรุง	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IO C	แปรผล
			1	0	-1		
18	หน่วยงานมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	คงเดิม	3			1	ใช้ได้
ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill)							
19	ท่านมีความรู้และทักษะที่ดีในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	คงเดิม	3			1	ใช้ได้
20	ท่านสามารถประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลายเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	คงเดิม	3			1	ใช้ได้
21	ท่านสามารถแก้ปัญหาการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างถูกต้อง	คงเดิม	3			1	ใช้ได้
ด้านรูปแบบในการบริหาร (Style)							
22	ผู้บริหารหน่วยงานเล็งเห็นถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	คงเดิม	3			1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารหน่วยงานเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	คงเดิม	3			1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารหน่วยงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	คงเดิม	3			1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารหน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	คงเดิม	3				ใช้ได้
ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values)							
26	บุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	คงเดิม	3			1	ใช้ได้

ข้อ	คำถามเดิม	คำถาม ปรับปรุง	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IO C	แปรผล
			1	0	-1		
27	หน่วยงานพร้อมที่จะทำงานเป็นทีม โดยเปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ	คงเดิม	3			1	ใช้ได้
28	หน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	คงเดิม	3			1	ใช้ได้
29	ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในหน่วยงาน ให้การสนับสนุนและร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	คงเดิม	3			1	ใช้ได้
30	หน่วยงานส่งเสริมให้มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน พร้อมทั้งจะปรับปรุงพัฒนาและเพิ่มผลงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์	คงเดิม	3			1	ใช้ได้
31	บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท อุตสาหะ และความพยายามเพื่อให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์	คงเดิม	3			1	ใช้ได้
การพัฒนาองค์การดิจิทัล							
ทัศนคติและวิธีการคิดของคนในองค์การ (Digital Mindset)							
32	ท่านเข้าใจและมีมุมมองในการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์การดิจิทัล	คงเดิม	3			1	ใช้ได้
33	หน่วยงานของท่านมีความพร้อมต่อการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์การดิจิทัล	คงเดิม	3			1	ใช้ได้
34	ท่านมีความพร้อมในการปฏิบัติงานในองค์การดิจิทัล	คงเดิม	3			1	ใช้ได้
ระบบงานและกระบวนการ (Digital Processes)							
35	หน่วยงานมีกระบวนการทำงานที่พร้อมจะปรับเปลี่ยนไปสู่องค์การดิจิทัล	คงเดิม	3			1	ใช้ได้

ข้อ	คำถามเดิม	คำถาม ปรับปรุง	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IO C	แปรผล
			1	0	-1		
36	ท่านเข้าใจระบบและกระบวนการทำงานภายในที่จะปรับเปลี่ยนไปสู่องค์การดิจิทัล	คงเดิม	3			1	ใช้ได้
37	หน่วยงานมีการนำระบบงานและกระบวนการที่เป็นดิจิทัลมาใช้ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	คงเดิม	3			1	ใช้ได้
ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี (Digital Skills)							
38	ท่านมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พร้อมในการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์การดิจิทัล	คงเดิม	3			1	ใช้ได้
39	ท่านต้องการพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัล ในการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์การดิจิทัล	คงเดิม	3			1	ใช้ได้
40	หน่วยงานมีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร	คงเดิม	3			1	ใช้ได้
การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง (Digital Culture)							
41	หน่วยงานมีวัฒนธรรมองค์การในการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์การดิจิทัล	คงเดิม	3			1	ใช้ได้
42	หน่วยงานยอมรับวัฒนธรรมการปรับปรุงการทำงาน ในการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์การดิจิทัล	คงเดิม	3			1	ใช้ได้
43	หน่วยงานมีการสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีมีผลต่อการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์การดิจิทัล	คงเดิม	3			1	ใช้ได้



ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชบุรี

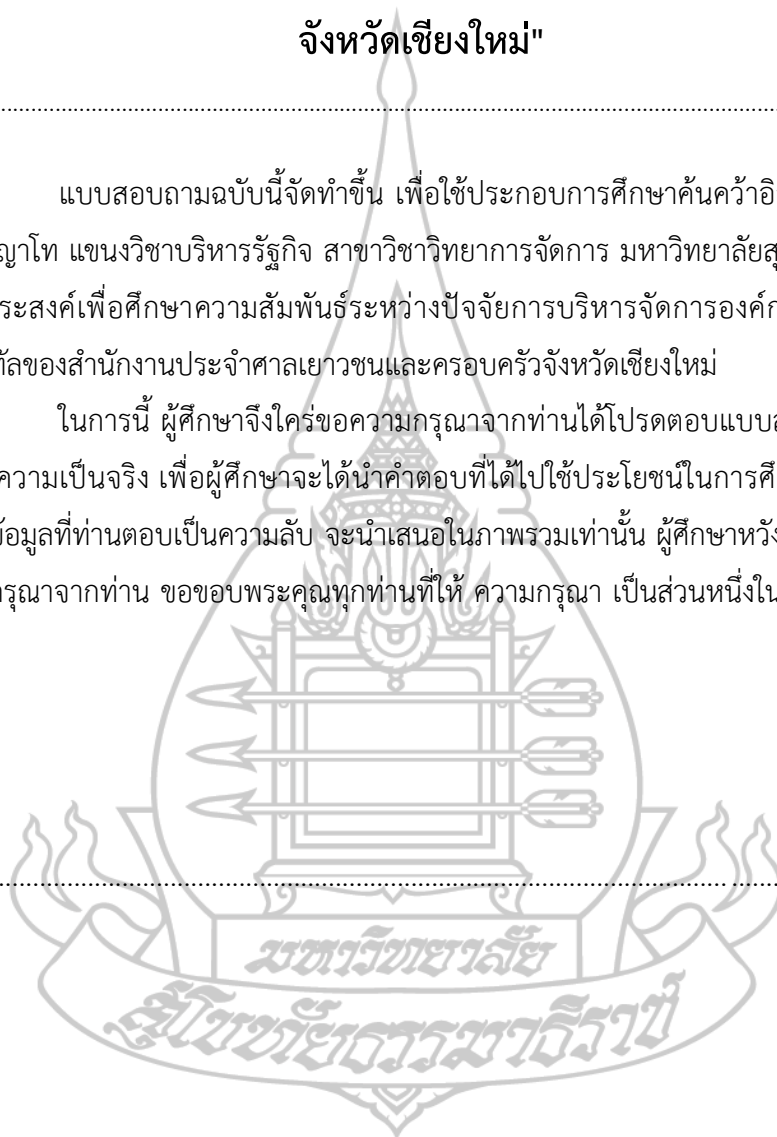
มหาวิทยาลัยราชบุรี

แบบสอบถามประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การกับการพัฒนา
องค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว
จังหวัดเชียงใหม่”

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น เพื่อใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษา
 ระดับปริญญาโท แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การกับการพัฒนา
 องค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่

ในการนี้ ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามในทุกข้อ
 คำถามตามความเป็นจริง เพื่อผู้ศึกษาจะได้นำคำตอบที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 และจะเก็บข้อมูลที่ท่านตอบเป็นความลับ จะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะ
 ได้รับความกรุณาจากท่าน ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ ความกรุณา เป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาค้นคว้า
 ในครั้งนี้

hirat ฟูลเกตุ
 นักศึกษา



คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่เกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การ 7s McKinsey ประกอบด้วย (1) ด้านกลยุทธ์ (Strategy) (2) ด้านโครงสร้าง (Structure) (3) ด้านระบบ (System) (4) ด้านบุคคล (Staff) (5) ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill) (6) ด้านรูปแบบในการบริหาร (Style) (7) ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values) ลักษณะคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

ส่วนที่ 3 การสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การดิจิทัล ประกอบด้วย (1) ทักษะและวิธีการคิดของคนในองค์การ(Digital Mindset) (2) ระบบงานและกระบวนการ(Digital Processes) (3) ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการใช้เทคโนโลยี(Digital Skills) (4) การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง(Digital Culture) ลักษณะคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารจัดการองค์การที่พร้อมรองรับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ลักษณะคำถามแบบปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ



แบบสอบถามประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การกับการพัฒนา
องค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว
จังหวัดเชียงใหม่”

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง และได้โปรดตอบคำถามตามความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

20 - 35 ปี 36 - 45 ปี
 46 - 55 ปี 56 - 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประเภทตำแหน่ง

ข้าราชการศาลยุติธรรม พนักงานราชการศาลยุติธรรม
 ลูกจ้างประจำ/ชั่วคราว พนักงานจ้างเหมาบริการ

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ไม่เกิน 5 ปี 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี 16 - 20 ปี
 21 - 25 ปี มากกว่า 25 ปี

6. กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน

กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวก กลุ่มงานคลัง กลุ่มงานบริการประชาชนและประชาสัมพันธ์
 กลุ่มงานงานคดี กลุ่มงานช่วยพิจารณาคดี
 กลุ่มงานไต่ถามและประนอมข้อพิพาท กลุ่มงานเจ้าพนักงานตำรวจศาล

ส่วนที่ 2 ถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว
จังหวัดเชียงใหม่เกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การ 7s McKinsey ประกอบด้วย
(1) ด้านกลยุทธ์ (Strategy) (2) ด้านโครงสร้าง (Structure) (3) ด้านระบบ (System)
(4) ด้านบุคคล (Staff) (5) ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill) (6) ด้านรูปแบบในการบริหาร
(Style) (7) ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values)

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในช่องความคิดเห็นของแต่ละด้านโดยพิจารณาจากสภาพความเป็นจริงที่
ท่านพบเห็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับ
ระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์การประเมิน 5 ระดับ

ระดับคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ที่	ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านกลยุทธ์ (Strategy)						
1	หน่วยงานมีนโยบายที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล เน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
2	หน่วยงานมีการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์อย่างชัดเจนเพื่อมุ่งที่จะ เปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล					
3	หน่วยงานมีการจัดทำแผนที่มีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนแผน ต่างๆ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น					
4	หน่วยงานมีการสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม					
ด้านโครงสร้าง (Structure)						
1	หน่วยงานมีโครงสร้างองค์การที่เหมาะสมต่อการดำเนินการขับเคลื่อน สู่การเป็นองค์กรดิจิทัลไว้ชัดเจน					
2	หน่วยงานมีสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อการเรียนรู้งานอย่างเป็นระบบ					
3	หน่วยงานมีวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่พร้อมเพียงพอในการ ปฏิบัติงาน					

ที่	ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์กร	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ด้านระบบ (System)						
1	หน่วยงานมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่พร้อมในการปฏิบัติงาน					
2	หน่วยงานมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
3	หน่วยงานมีระบบการทำงานที่สามารถปรับเปลี่ยนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง					
4	หน่วยงานมีระบบการทำงานที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันและมีความยืดหยุ่นในการทำงาน					
5	หน่วยงานมีระบบสามารถช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน					
ด้านบุคคล (Staff)						
1	หน่วยงานมีการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้					
2	หน่วยงานส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล					
3	บุคลากรในหน่วยงานมีการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้อง					
4	บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบที่เกี่ยวข้องในงานที่ปฏิบัติ					
5	บุคลากรในหน่วยงานเต็มใจและพร้อมที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล					
6	หน่วยงานมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill)						
1	ท่านมีความรู้และทักษะที่ดีในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
2	ท่านสามารถประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลายเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน					
3	ท่านสามารถแก้ปัญหาการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างถูกต้อง					
ด้านรูปแบบในการบริหาร (Style)						
1	ผู้บริหารหน่วยงานเล็งเห็นถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน					

ที่	ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การ	ระดับ				
		5	4	3	2	1
2	ผู้บริหารหน่วยงานเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
3	ผู้บริหารหน่วยงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
4	ผู้บริหารหน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล					
ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values)						
1	บุคลากรในหน่วยงาน ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
2	หน่วยงานพร้อมที่จะทำงานเป็นทีม โดยเปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ					
3	หน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
4	ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในหน่วยงาน ให้การสนับสนุนและร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					
5	หน่วยงานส่งเสริมให้มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน พร้อมที่จะปรับปรุงพัฒนาและเพิ่มผลงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์					
6	บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท อุทิศสาคะ และความพยายามเพื่อให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์					



ส่วนที่ 3 การสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การดิจิทัล ประกอบด้วย (1) ทักษะคิดและวิธีการคิดของคนในองค์การ(Digital Mindset) (2) ระบบงานและกระบวนการ(Digital Processes) (3) ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี(Digital Skills) (4) การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง(Digital Culture)

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในช่องความคิดเห็นของแต่ละด้านโดยพิจารณาจากสภาพความเป็นจริงที่ท่านพบเห็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์การประเมิน 5 ระดับ

ระดับคะแนน	5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับคะแนน	4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับคะแนน	2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย

ที่	การเป็นองค์การดิจิทัล	ระดับ				
		5	4	3	2	1
ทัศนคติและวิธีการคิดของคนในองค์การ Digital Mindset						
1	ท่านเข้าใจและมีมุมมองในการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์การดิจิทัล					
2	หน่วยงานของท่านมีความพร้อมต่อการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์การดิจิทัล					
3	ท่านมีความพร้อมในการปฏิบัติงานในองค์การดิจิทัล					
ระบบงานและกระบวนการ Digital Processes						
1	หน่วยงานมีกระบวนการทำงานที่พร้อมจะปรับเปลี่ยนไปสู่องค์การดิจิทัล					
2	ท่านเข้าใจระบบและกระบวนการทำงานภายในที่จะปรับเปลี่ยนไปสู่องค์การดิจิทัล					
3	หน่วยงานมีการนำระบบงานและกระบวนการที่เป็นดิจิทัลมาใช้ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ					
ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการใช้เทคโนโลยี Digital Skills						
1	ท่านมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พร้อมในการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์การดิจิทัล					
2	ท่านต้องการพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัล ในการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์การดิจิทัล					

ที่	การเป็นองค์การดิจิทัล	ระดับ				
		5	4	3	2	1
3	หน่วยงานมีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร					
การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง Digital Culture						
1	หน่วยงานมีวัฒนธรรมองค์การในการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์การดิจิทัล					
2	หน่วยงานยอมรับวัฒนธรรมการปรับปรุงการทำงาน ในการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์การดิจิทัล					
3	หน่วยงานมีการสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีมีผลต่อการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์การดิจิทัล					



แบบสัมภาษณ์

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการองค์การกับการพัฒนาองค์การดิจิทัลของ
สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่”

สัมภาษณ์เมื่อวันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ (เพิ่มเติม)

4.1 ท่านคิดว่าปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ 7s McKinsey ประกอบด้วย (1) ด้านกลยุทธ์ (Strategy) (2) ด้านโครงสร้าง (Structure) (3) ด้านระบบ (System) (4) ด้านบุคคล (Staff) (5) ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill) (6) ด้านรูปแบบในการบริหาร (Style) (7) ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values) เพื่อยกระดับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์การดิจิทัลของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ควรออกแบบอย่างไรบ้าง

ด้านกลยุทธ์ (Strategy)

.....

ด้านโครงสร้าง (Structure)

.....

ด้านระบบ (System)

.....

ด้านบุคคล (Staff)

.....

ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill)

.....

ด้านรูปแบบในการบริหาร (Style)

.....

ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values)

.....

4.2 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาสู่องค์กรดิจิทัล ของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและ
ครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ 4 ด้านในแต่ละด้านท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรบ้าง

(1) ทักษะและวิธีการคิดของคนในองค์กร (Digital Mindset)

.....

(2) ระบบงานและกระบวนการ (Digital Processes)

.....

(3) ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการใช้เทคโนโลยี (Digital Skills)

.....

(4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง (Digital
Culture)

.....

ขอขอบคุณอย่างยิ่ง



หิรัญ พูลเกตุ

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นายหิรัญ พูลเกตุ
วัน เดือน ปี เกิด	3 มกราคม 2528
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
ประวัติการศึกษา	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมคอมพิวเตอร์) มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พ.ศ. 2549
ประวัติการทำงาน	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ

