

# การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5

จันทร์มอญ คำลือ<sup>1</sup>

## บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 (2) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 (3) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 จำนวน 285 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุดและ (3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยี ด้านการพัฒนา และด้านการฝึกอบรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยีดิจิทัล ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, บุคลากรสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5

---

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ABSTRACT

This research study aims to The objectives were to (1) study the level of human resource development in the digital age of court personnel under the office of the court of justice region 5 (2) to study the level of operational efficiency of personnel under the office of the court of justice region 5 (3) to study the human resource development in the age of digital technology that affects the operational efficiency of personnel under the office of the court of justice region 5 groups The sample used in this study was 285 court personnel under the office of the court of justice region 5 The sample size was determined using Taro Yamane's formula, using convenient split sampling. Research tools were questionnaires. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. and multiple regression analysis.

The study found that (1) human resource development in the digital technology era of personnel under the office of the court of justice region 5 as a whole was at the highest level; (2) operational efficiency of personnel under the Bureau of Justice Region 5 Overall, it was at the highest level and and (3) Human resource development in the digital technology era consists of 3 aspects: technology utilization, development, and training. Affecting the performance efficiency of personnel under the office of the court of justice region 5 with statistical significance level of 0.05.

**Keywords:** human resource development, digital technology, operational efficiency, personnel under the office of the court of justice region 5

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญ

ปัจจุบันโลกกำลังเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลกำลังนำสังคมโลกเข้าสู่การวิวัฒนาการอย่างรวดเร็วแบบก้าวกระโดด มีความซับซ้อนเชื่อมโยงได้หลายมิติ ไร้พรมแดนและคาดการณ์ได้ยาก โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การโทรคมนาคม เครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมโยงไปทุกพื้นที่ สามารถส่งผ่านข้อมูลขนาดใหญ่ด้วยความเร็วสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นการเปลี่ยนผ่านจากยุคแอนะล็อกเข้าสู่ยุคดิจิทัล ทำให้กิจการต่างๆ ทุกภาคส่วนถูกพัฒนาโดยเทคโนโลยีให้มีความทันสมัย องค์กรต่างๆ ต้องปรับตัวให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์ เพราะมนุษย์จะเป็นผู้ที่กำหนดเป้าหมาย ตัดสินใจ รวมทั้งเป็นผู้ดำเนินงานต่างๆ ในการดำเนินงานองค์กรจะมีตัวแปรต่างๆ มากมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นเนื่องจากคน งาน และองค์กร มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งควรเริ่มตั้งแต่เมื่อบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรและต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของบุคลากร และช่วยให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร

หน่วยงานศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 เป็นหน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนงานศาลในด้านบริหารจัดการและด้านวิชาการ และเป็นหน่วยงานสนับสนุนการพิจารณาคดีของผู้พิพากษาด้านธุรการ รวมทั้งการประสานงานกับส่วนราชการต่างๆ ซึ่งจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญเหมาะสม โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงในยุคที่มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานมากขึ้น ทั้งในการให้บริการประชาชน การติดต่อราชการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานเท่าทันกับเทคโนโลยีดิจิทัลปัจจุบันให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 เพื่อที่จะสามารถนำผลของการวิจัยไปเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแนวทาง นโยบาย วิธีการต่างๆ และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับยุคเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อประโยชน์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5
3. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5

### สมมติฐานการวิจัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5

## ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการใช้เทคโนโลยี

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา ได้แก่ หน่วยงานศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ประกอบด้วย หน่วยงานศาลในจังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดลำปาง จังหวัดลำพูน จังหวัดเชียงราย จังหวัดน่าน จังหวัดพะเยา จังหวัดแพร่ และจังหวัดแม่ฮ่องสอน รวมทั้งสิ้น 27 หน่วยงาน

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ได้แก่ ข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว มีจำนวนทั้งหมด 986 คน ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2565 โดยใช้สูตร ในการคำนวณของทาโร่ ยามานะ (Yamane, 1973 อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2549, หน้า 88) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% กำหนดความคลาดเคลื่อนของการ สุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% จึงได้กลุ่มประชากรตัวอย่างอยู่ที่จำนวน 285 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2565 – เดือนธันวาคม 2565

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

Nadler และ Wiggs (1989 อ้างถึงใน เอกสิทธิ์ สนามทอง, 2562, หน้า 68) อธิบายว่าการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เป็นขั้นตอนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ และพฤติกรรมที่ดี สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยมีเครื่องมือสำคัญให้บุคลากรเกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสูงตามที่ต้องการดำเนินการนั้นประกอบด้วย 3 เรื่องด้วยกัน คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา

สมคิด ผลนิล (2558, หน้า 31) ได้กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะ

ของบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

## 2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล

สุพรรณิรัตน์ รัตนโรจน์มงคล (2563) กล่าวว่า เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง กระบวนการที่มีการพัฒนาสิ่งที่อยู่จากเดิมให้มีความรวดเร็ว สะดวกสบาย ลดขั้นตอนยุ่งยาก และก่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ที่สามารถทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการสร้างผลผลิต จนก่อให้เกิดผลตอบแทนหรือกำไรที่เพิ่มขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560) อธิบายว่า ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือ Digital literacy หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนาการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

## 3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ (2560, หน้า 13) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงหมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต การมีคุณภาพและความสามารถในการผลิต เพื่อที่จะสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณมากรวมถึงคุณภาพที่ต้องการอย่างเหมาะสม มีต้นทุนในการดำเนินงานและมีข้อผิดพลาดน้อยที่สุด

Peterson and Plowman (1989 อ้างถึงใน สุพัตรา พรหมมา, 2564, หน้า 21) กล่าวถึงการวัดประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบว่า หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และในความหมายอย่างกว้างรวมถึงคุณภาพของการมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุด เมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้นแนวคิดของคำว่า การวัดประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจจึงมีองค์ประกอบ 4 อย่าง คือ คุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

## 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บัณฑิตา เพิ่มเดช (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับรายได้เฉลี่ย/เดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางต่างกัน และบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษาตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางไม่ต่างกัน นอกจากนี้การพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ด้านการศึกษาและด้านการพัฒนา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง

ณัฐวิวัฒน์ ภควันฉัตร, กฤติยา อิศวเรศตระกูล และวณิศญา ดาवाจิรัมย์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กร ของ พนักงานภาคเอกชน จังหวัดชลบุรีผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) พนักงานในองค์กร ภาคเอกชนจังหวัดชลบุรีที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับรายได้เฉลี่ย/เดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงาน ภาคเอกชนจังหวัดชลบุรีต่างกัน และพนักงานในองค์กรภาคเอกชนจังหวัดชลบุรีที่มีปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับ การศึกษา ตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชนจังหวัดชลบุรีไม่ต่างกัน นอกจากนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาและด้านการพัฒนาส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชนจังหวัดชลบุรี

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของหน่วยงานศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรม ประจำภาค 5 จังหวัดในภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วย ข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว รวมทั้งสิ้น 986 คน ข้อมูล ณ เดือน ตุลาคม 2565 (สำนักงานศาลยุติธรรม, Ephonebook ระบบค้นหาหมายเลขโทรศัพท์ของศาลยุติธรรม 2565 : Online) โดยการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนนับได้ (Finite Population) โดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน (Yamane, 1973 อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปริดาภิรุตสิทธ์ , 2549, หน้า 88)ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความ คลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คนเป็นตัวแทนของประชากรที่ ทำการศึกษา ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบสะดวก (Convenience Random Sampling) กล่าวคือ ผู้วิจัยการเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ ได้จำนวนตามต้องการโดยไม่มีหลักเกณฑ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 โดยรายละเอียดในแบบสอบถามสามารถแบ่ง ออกเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่ง

ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนา และด้านการใช้เทคโนโลยี จำนวน 19 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย จำนวน 16 ข้อ ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ส่วนที่ 2 และ 3 กำหนดให้ 5 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4 = ระดับความคิดเห็นมาก, 3 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 = ระดับความคิดเห็นน้อย, 1 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการข้อคำถามกับ วัตถุประสงค์การวิจัยด้วยค่า IOC ผลจากการพิจารณาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้เท่ากับ 0.981 ซึ่งมากกว่า 0.5 หมายความว่า ข้อคำถามมีความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา และครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งมีกำหนดค่ามากกว่า 0.70 และนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างสำหรับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วย Cronbrach's alpha ได้ค่าเท่ากับ 0.963

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยาย ลักษณะของตัวแปร ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) และการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) โดยวิธีทดสอบทางสถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

ข้อมูลพื้นฐานปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 36 – 45 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นประเภทตำแหน่งข้าราชการศาลยุติธรรม และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี

ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคเทคโนโลยีของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคเทคโนโลยีของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 พบว่าส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็นด้านการศึกษาเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็น ด้านการพัฒนา ด้านการใช้เทคโนโลยี และสุดท้ายคือ ด้านการฝึกอบรม

ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 พบว่าส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพของงานเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็น ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และสุดท้ายคือด้านปริมาณงาน

ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวนทั้งหมด 4 ด้าน มี 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ประกอบด้วย ด้านการใช้เทคโนโลยี ด้านการพัฒนา และด้านการฝึกอบรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักประจำศาลยุติธรรมประจำภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน ส่วนด้านการศึกษา ไม่ส่งผลต่อส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักประจำศาลยุติธรรมภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### อภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะอธิบายตามสมมติฐานดังนี้

จากสมมติฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักประจำศาลยุติธรรมภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านการฝึกอบรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักประจำศาลยุติธรรมภาค 5 เนื่องจากการที่บุคลากรได้รับการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง และให้ลงมือปฏิบัติจริงในขณะที่ฝึกอบรม ทำให้เข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler และ Wiggs (1989 อ้างถึงใน เอกสิทธิ์ สนามทอง, 2562) ได้อธิบายว่าการฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้างที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์กร อาจเป็นเพราะการ



จัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันผันแปรไปจากที่ได้คาดคะเนไว้ และสอดคล้องกับ งานวิจัยของกชพร สังข์โกมล (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากร บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในยุคดิจิทัล พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากร บุคลากรด้านการฝึกอบรม (Pearson's correlation = 0.607) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการ ทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรบุคลากรมีผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของสำนักงานศาลยุติธรรมในยุคดิจิทัล ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์ สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน โดยประสิทธิภาพในการทำงานมีระดับความสัมพันธ์สูง

ด้านการพัฒนา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนัก ประจำศาลยุติธรรมภาค 5 เนื่องจากการพัฒนาช่วยให้มีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น และลดข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานสนับสนุนในการพัฒนาตนเองตามความ ต้องการ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และทักษะต่างๆ เช่น ทักษะภาษาต่างประเทศ การใช้ระบบ และเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวิวัฒน์ ภควันฉัตร, กฤติยา อิศวเรศตระกูล และวณิชฌ ดาวาริรัมย์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กร ของพนักงานภาคเอกชนจังหวัดชลบุรี พบว่า การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาและด้านการพัฒนาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใน องค์กรของพนักงานภาคเอกชนจังหวัดชลบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัณฑิตา เพิ่มเดช (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง พบว่าด้านการศึกษาและด้านการพัฒนา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง

ด้านการใช้เทคโนโลยี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักประจำศาลยุติธรรมภาค 5 เนื่องจากการที่บุคลากรสามารถใช้โปรแกรมสำนักงานสำหรับ การทำงาน และสามารถใช้งานคอมพิวเตอร์พื้นฐาน โดยสามารถจัดการข้อมูลต่างๆ และสามารถใช้งานอินเทอร์เน็ต โดยสืบค้นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตาม เงื่อนไข และรวดเร็ว มีความรู้ความเข้าใจและทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีการใช้นาระบบ โปรแกรมของศาลยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกันตินันท์ อิ่มสำราญ (2562) ได้ ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลโคกตูม จังหวัด ลพบุรี พบว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกตูม ด้านการใช้ คอมพิวเตอร์พื้นฐาน ด้านการใช้อินเทอร์เน็ต ด้านการใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย ด้านการ ใช้โปรแกรมสำนักงานไมโครซอฟต์ออฟฟิศ และโปรแกรมสื่อดิจิทัล และด้านการทำงานร่วมกัน แบบออนไลน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยพบว่า การใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัลของ บุคลากรส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการใช้เทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 มากที่สุด หน่วยงานจะต้องฝึกอบรมส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรมีทักษะความรู้ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยียุคดิจิทัล ไม่ว่าจะเป็นทักษะขั้นพื้นฐาน ทักษะขั้นต้น สำหรับการปฏิบัติงาน และทักษะประยุกต์สำหรับการทำงาน โดยเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับการเลือกใช้งานเครื่องมือต่างๆ ด้านดิจิทัล ได้หลากหลายและประยุกต์ใช้ในงานได้มากขึ้น การนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสารการปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ สร้างการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการปรับเปลี่ยนองค์กร การใช้เทคโนโลยีระบบโปรแกรมต่างๆ ของศาลยุติธรรมในการปฏิบัติงาน และสร้างเครือข่ายการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรอยากพัฒนาทักษะและความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคและแนวทางการนำมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความคล่องตัวเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

2. ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน มีระดับต่ำกว่าด้านอื่น หน่วยงานศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ควรมีการจัดการมอบหมายภาระงานให้กับบุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึงและเหมาะสม ให้สอดคล้องกับปริมาณงานและตามอัตรากรอบกำลังที่ปฏิบัติงานนั้น มีการกำหนดแผนงานที่ชัดเจน มีการติดตามความคืบหน้าของงานอย่างสม่ำเสมอและเหมาะสม ให้การส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีปริมาณผลงานมากขึ้น เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะบุคลากรในหน่วยงานศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาบุคลากรของสำนักงานศาลยุติธรรมให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม

2. การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพประกอบด้วย เพื่อให้ทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัญหาและแนวทางในการปรับปรุงได้ครอบคลุมเพื่อการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ควรมุ่งเน้นปัจจัยอื่นที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิต การทำงานเป็นทีม เป็นต้น

## เอกสารอ้างอิง

- กชพร สังข์โกมล. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในยุคดิจิทัล. คั่นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กันตินันท์ อิมสำราญ. (2562). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลโคกตูม จังหวัดลพบุรี. คั่นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์. การคั่นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ณัฐวิวัฒน์ ภควันฉัตร, กฤติยา อิศวเรศตระกูล, และวณิศญา วาจิรัมย์. (2565). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชนจังหวัดชลบุรี. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์, 8(2), 29-38.
- บัณฑิตา เพิ่มเดช. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง. การคั่นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 4) กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- ประคอง กรรณสูต. (2538). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543. (2543, มิถุนายน 21). ราชกิจจานุเบกษา, 117 (59ก), 1-13
- มหาวิทยาลัยแม่โจ้. (2564). ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy). คั่นเมื่อ 15 ตุลาคม 2565. จาก <https://erp.mju.ac.th/articleDetail.aspx?qid=1246>
- ศาลยุติธรรม, (2562). หน่วยงานภายในศาลยุติธรรม. คั่นเมื่อ 10 ตุลาคม 2565, จาก <https://www.coj.go.th/th/content/category/detail/id/6/iid/121186>
- สมคิด ผลนิล. (2558). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษารมอทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2565). โครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (Digital Literacy Project). คั่นเมื่อ 10 ตุลาคม 2565, จาก <https://www.ocsc.go.th/DLProject/skill-dlp> และ <https://www.ocsc.go.th/DLProject/mean-dlp>

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล. ค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2565, จาก [https://www.ocsc.go.th/digital\\_skills](https://www.ocsc.go.th/digital_skills)
- สำนักงานศาลยุติธรรม, Ephonebook ระบบค้นหาหมายเลขโทรศัพท์ของศาลยุติธรรม. 2565. ค้นเมื่อ ตุลาคม 2565 จาก <https://phonebook.coj.go.th/>
- สุพรรณณี รัตนโรจน์มงคล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานธนาคารของรัฐขนาดใหญ่ ABC. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพัตรา พรหมมา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร. วารสารเกษมบัณฑิต, 20(1), 67-77.