

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการศาลยุติธรรม
ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

The factors that affect to information technology development
of Judicial Service Officers of the Court of Justice
in Mueang Chiang Mai District Chiang Mai Province

อุทุมพร ใจจิตร

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการศาลยุติธรรม (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการศาลยุติธรรมกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ มีจำนวนทั้งหมด 301 คน ใช้วิธีแจกแบบสอบถามให้ทุกคน ให้เป็นแบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 258 คนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 37 - 52 ปี (Gen X 2508 - 2523) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม อายุราชการ (ตั้งแต่เริ่มบรรจุราชการครั้งแรก) มากกว่า 10 ปี (2) ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (3) การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (4) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการศาลยุติธรรมที่มีเพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษาอายุราชการ (ตั้งแต่เริ่มบรรจุราชการครั้งแรก) ต่างกันให้มีความสำคัญในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกันให้มีความสำคัญในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (5) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีกับการพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : การพัฒนา, เทคโนโลยีสารสนเทศ, ข้าราชการศาลยุติธรรม

ABSTRACT

The purposes of this research is to recognize the factors that affect the information technology development to Judicial Service Officers of the Court of Justice in Mueang Chiang Mai District Chiang Mai Provinceare (1) To study problems and obstacles that affect toinformation technology development of Judicial Service Officers of the Court of Justice. (2) To study factors that affect toinformationtechnologydevelopment of Judicial Service Officers of the Court of Justice. The sample groups for this research are the followings. A group of Judicial Service Officers of the Court of Justice in Mueang Chiang Mai from seven locations which consists of 301 people. Therefore Questionnaires is the method used as a tool to collect data. The resultsquestionnaires from 258 samples, are mostly female with the age range of 37 - 52 years. (Gen X 2508 - 1980) , current positions of them are the Judicial Service Officers of the court of Justice, duration of work (from the commencement of work) have worked more than 10 years.(2) The factors that affect accepting to information technology of Judicial Service Officers of the Court of Justice overall is at a very high level when considering each aspect found that it is at a high level in all aspects. (3) Information technology development of Judicial Service Officers of the Court of Justice overall is at a very high level. When considering each aspect, it is at a high level in all aspects. (4) Personal factor analysis results of the respondents that affect the development of information technology of Judicial Service Officers of the Court of Justice with different sexes, ages, levels of education and lengths of work (from commencement of work) have the same emphasis on importance of information technology development both general and personal aspects. Whereas Judicial Service Officers of the Court of Justice in Muang Chiang Mai, Chiang Mai District who hold different positions at the present put importance on the information technology development differently in general, statistically significant at the level of .05 (5) Analysis results of the relationship between factors that affect the acceptance of technology and information technology development of Judicial Service Officers of the Court of Justice in Muang Chiang Mai, Chiang Mai Province, both overall and each aspects have a moderate level of positive correlation with statistic significance at the level of .01

Key word : Development, information technology, Judicial Service Officers of the Courts of Justice

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐบาลไทยได้กำหนดนโยบายการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ภายใต้โมเดลเศรษฐกิจใหม่ “ไทยแลนด์ 4.0” ทำให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องเร่งปรับตัวรองรับกับนโยบายและวิสัยทัศน์ของรัฐบาลด้วยการจัดระบบระเบียบการให้บริการประชาชนให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ภายใต้วิสัยทัศน์ของรัฐบาล “มุ่งมั่นให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วในศตวรรษที่ 21

ศาลยุติธรรม เป็นหน่วยงานอิสระที่ถือเป็นส่วนหนึ่งของระบบราชการไทย นำระบบบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Management) มาใช้เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยมีแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Plan) เป็นเครื่องมือในการกำหนดกรอบทิศทางการบริหารงานของศาลยุติธรรม แต่พบว่ายังเกิดข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการศาลยุติธรรมเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการศาลยุติธรรม และเป็นข้อมูลเพื่อให้บุคคลอื่นที่สนใจนำไปเป็นความรู้เพิ่มเติม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการศาลยุติธรรม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการศาลยุติธรรม

สมมติฐานของการวิจัย

การยอมรับเทคโนโลยีมีผลต่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลที่ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล ของข้าราชการศาลยุติธรรม ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ข้อมูลปัจจัยเหตุแห่งการยอมรับเทคโนโลยี

และการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการศาลยุติธรรม ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่แล้วนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่กลุ่มข้าราชการศาลยุติธรรม ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 7 ศาล ซึ่งมีจำนวนข้าราชการศาลยุติธรรมทั้งหมด 301 คน ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ทำการวิจัยเริ่มตั้งแต่วันที่ 25 พฤศจิกายน 2562 ถึงวันที่ 16 ธันวาคม 2562

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย (1) เพศ (2) ช่วงอายุ (3) ระดับการศึกษา (4) ตำแหน่งงาน (5) อายุราชการ และปัจจัยแห่งการยอมรับด้านเทคโนโลยีทั้งหมด 5 คุณลักษณะ ได้แก่ (1) คุณลักษณะประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ (2) คุณลักษณะที่เข้ากันได้ (3) คุณลักษณะความยุ่งยากซับซ้อน (4) คุณลักษณะสามารถทดลองใช้ได้ (5) คุณลักษณะสามารถสังเกตได้ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศาลในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้นมีอยู่มากมายหลายศาลกระจายกันอยู่ตามกระทรวง กรมต่างๆ และมีหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีต่างพระเนตรพระกรรณแทนพระมหากษัตริย์ต่อมาเมื่อ บ้านเมืองมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น เพื่อให้การพิจารณาพิพากษาคดีดำเนินไปด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องเหมาะสมจนกระทั่ง ได้มีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 แยกศาลยุติธรรมออกจากกระทรวงยุติธรรมตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2543 จึงถือว่าศาลยุติธรรมแยกออกจากกระทรวงยุติธรรมนับแต่นั้นเป็นต้นมา (ศาลยุติธรรม, 2562)

สำนักงานศาลยุติธรรม (2562) ได้รายงานไว้ว่า ศาลยุติธรรมได้ใช้แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศศาลยุติธรรม พ.ศ. 2558 - 2561 เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานและพัฒนาาระบบสารสนเทศ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ภายในศาล เพื่อให้เป็นไปในแนวทางการดำเนินงานที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ของประเทศไทย โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของศาลยุติธรรม “ศาลยุติธรรมใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาให้บริการประชาชน เพื่อเข้าถึงการอำนวยความสะดวกยุติธรรม โดยสะดวก รวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่าย”

พันธกิจด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของศาลยุติธรรม (1) พัฒนาระบบ ส่งเสริมการใช้ และเสริมสร้างนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับอำนวยความสะดวกยุติธรรม (2) บริหารจัดการและบูรณาการข้อมูล เพื่อสนับสนุนงานศาลยุติธรรม และใช้ประโยชน์ ข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายในศาลยุติธรรม และหน่วยงานภายนอก (3) ปรับกระบวนการทัศน์และยกระดับศักยภาพบุคลากร

ศายุติธรรมให้มีทักษะในการจัดการ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ (4)สร้างความเข้มแข็งโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของศายุติธรรม ที่มีมาตรฐาน และมีความมั่นคงปลอดภัย

ความหมายของเทคโนโลยีดิจิทัล(Digital literacy) คือ ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือ Digital literacy หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับหน่วยงานราชการ Digital literacy หรือทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานที่จะเป็นตัวช่วยสำคัญ สำหรับข้าราชการในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในลักษณะ “ทำน้อย ได้มาก” หรือ “Work less but get more impact” และช่วยส่วนราชการสร้างคุณค่า (Value Co-creation) และความคุ้มค่าในการดำเนินงาน (Economy of Scale) เพื่อการก้าวไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือช่วยให้ข้าราชการ สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับโอกาสการทำงานที่ดีและเติบโตก้าวหน้าในอาชีพราชการ (Learn and Growth) (สำนักงาน ก.พ., 2561)

สมคิด บางโม (2553) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่จะ เพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็น ไปในทางที่ดีให้มีกำลังใจ รักงาน และให้มีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

สมาน รังสิโยภุชฎ์ (2552) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการ ดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

วิจิตร อาวะกุล (2540) รายงานว่า การพัฒนาศักยภาพหมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรเพิ่มความรู้ และทักษะ มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากร จึงหมายถึง การนำเอาความสามารถที่ซ่อนเร้นภายในร่างกายนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีกระบวนการ และพบว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) เป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคลากร ในองค์กรให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรอันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตนเองและองค์กร

Nadler (1980) และ ดนัย เทียนพุด (2537) ได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ (1) การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ ถูกออกแบบขึ้น

เพื่อให้บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น (2) การศึกษาต่อ (Education) การศึกษาต่อเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุกๆ ด้านให้กับบุคลากร (3) การพัฒนาตนเอง (Development) เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้เตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดในอนาคต มุ่งเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามหน่วยงานที่ต้องการ

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถทำได้หลายวิธี เพื่อให้บุคลากรนั้นๆ สามารถปฏิบัติงานหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ผูกพันกับองค์กรและมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

กรณีการ กงพะลิ (2555) ศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 7 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และเปรียบเทียบระดับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานด้านคุณลักษณะประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ ด้านคุณลักษณะที่เข้ากันได้ ด้านคุณลักษณะความยุ่งยากซับซ้อน ด้านคุณลักษณะสามารถทดลองใช้สังเกตได้ และด้านประโยชน์จากเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก กลุ่มบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 5-10 ปี ประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยี 6 ปีขึ้นไปและเข้าฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 5 ครั้งขึ้นไป มีการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานมากที่สุด

จารุเนตร เกือกศักดิ์ (2559) ศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาความต้องการ และแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยจากทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัญหาในการดำเนินการด้านการศึกษามีปัญหาและมีความต้องการพัฒนามากที่สุด

ทัยกิจ แซ่เจี๋ย (2560) ศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับศักยภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ด้านความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านเจตคติเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผลการวิจัยพบว่าศักยภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.50

ผดุงศิลป์ สุยะ (2552) ศึกษาระดับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดพะเยา และเปรียบเทียบระดับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดพะเยา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดตำรวจภูธรพะเยาที่มีอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และการศึกษาอบรมที่เกี่ยวข้องต่างกัน มีระดับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีของข้าราชการศาลยุติธรรมโดยปัจจัยที่ทำการศึกษาประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี ทั้งนี้เป็นการศึกษาในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการเชิงสำรวจ (Survey) โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลประชากรกลุ่มตัวอย่างคือกลุ่มข้าราชการศาลยุติธรรม ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 7 ศาล รวมจำนวนทั้งหมด 301 คน แล้วนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) โดยใช้หลักการสุ่มของ Yamane โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และยอมรับความคลาดเคลื่อนได้ที่ 5% หรือ 0.05 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 258 ฉบับซึ่งเป็นจำนวนมากกว่าจำนวนที่คำนวณตามสูตรของ Yamane จึงเชื่อได้ว่าเป็นจำนวนที่สามารถยอมรับได้

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 185 คน (ร้อยละ 71.71) อยู่ในช่วงอายุ 37 - 52 ปี (Gen X 2508 – 2523) จำนวน 149 คน (ร้อยละ 57.75) จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 178 คน (ร้อยละ 68.99) ตำแหน่งงานในปัจจุบันตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมจำนวน 113 คน (ร้อยละ 43.80) อายุราชการ (ตั้งแต่เริ่มบรรจุราชการครั้งแรก) มากกว่า 10 ปี จำนวน 119 คน (ร้อยละ 46.13)
2. ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีของข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีเพศต่างกัน อยู่ในช่วงอายุต่างกัน มีระดับการศึกษาต่างกันอายุราชการ (ตั้งแต่เริ่มบรรจุราชการครั้งแรก) ต่างกันให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันส่วนข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกันให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีกับการพัฒนาสภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีที่มีต่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า Digital literacy หรือทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานที่จะเป็นตัวช่วยสำคัญ สำหรับข้าราชการในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในลักษณะ “ทำน้อย ได้มาก” หรือ “Work less but get more impact” และช่วยส่วนราชการสร้างคุณค่า (Value Co-creation) และความคุ้มค่าในการดำเนินงาน (Economy of Scale) เพื่อก้าวไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือช่วยให้ข้าราชการ สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับโอกาสการทำงานที่ดีและเติบโตก้าวหน้าในอาชีพราชการ (Learn and Growth) (สำนักงาน ก.พ., 2561)

2. การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากการสนับสนุนจากสำนักงานศาลยุติธรรมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองทั้งทางด้านการฝึกอบรม (Training) โดยจัดให้มีการฝึกอบรมโดยวิธีการต่างๆ เช่น การอบรมผ่านระบบ Streaming มีการสนับสนุนด้านการศึกษา (Education) โดยสนับสนุนทุนการศึกษาทั้งในประเทศและทุนการศึกษาต่างประเทศ

มีการสนับสนุนให้มีการพัฒนา (Development) ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของศาลยุติธรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่องสามารถรองรับการปฏิบัติงานของศาลยุติธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ที่แตกต่างกัน ให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน ยกเว้นข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ที่มีเพศต่างกันให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการฝึกอบรม (Training) ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกันให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการศึกษา (Education) และด้านการพัฒนา (Development) ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะได้รับมอบหมายภาระงานแตกต่างกันทำให้เกิดความชำนาญในงาน แนวคิดและทัศนคติที่แตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีมีผลต่อการพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องจากสำนักงานศาลยุติธรรมสนับสนุนการปฏิบัติงานทั้งในรูปแบบระบบงานศาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Court) และระบบบริหารสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (e-Office) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพหลายด้านรวมถึงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบกับผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 37 – 52 ปี อยู่ในช่วง Generation X ซึ่งมีลักษณะเป็นผู้มีความกระตือรือร้น ชอบแสวงหาความรู้ใหม่ มีความคิดเปิดกว้างและชอบพัฒนาตนเอง ไม่หยุดนิ่ง แต่เนื่องจากปัจจุบันเทคโนโลยียังมีความซับซ้อนในการใช้งาน ระบบการใช้งานอินเทอร์เน็ตยังไม่เสถียร ไม่รวดเร็ว และยังมีปัญหากฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านต่างๆ

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านคุณลักษณะประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ ข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ เห็นว่าเทคโนโลยีจะมีประโยชน์มากขึ้นหากบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง การนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจะต้องมีการเตรียมความ

พร้อมทุกด้าน มีการกำหนดนโยบายหรือแผนงานด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน มีการเพิ่มพูนความรู้และจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

2. ด้านคุณลักษณะที่เข้ากันได้ ข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ เห็นว่าเทคโนโลยีสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร โดยการพัฒนาเทคโนโลยี ควรทำอย่างมีระบบและมีขั้นตอนการพัฒนาที่ชัดเจนรวมถึงมีการสนับสนุนให้มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและทั่วถึง

3. ด้านคุณลักษณะความยุ่งยากซับซ้อน ข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ เห็นว่าเทคโนโลยีที่ดีต้องง่ายต่อการใช้งาน และเทคโนโลยีถ้าไม่ซับซ้อนมาก จะนำมาใช้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นเช่นก่อนการเปลี่ยนการใช้ใช้งานโปรแกรมการบันทึกข้อมูลแบบเก่าเป็นการบันทึกข้อมูลโดยใช้โปรแกรมใหม่ ให้ทำการโอนย้ายข้อมูลโดยผู้ปฏิบัติไม่ต้องทำการบันทึกข้อมูลเข้าไปใหม่ เป็นการลดการทำงานที่ซ้ำซ้อนได้

4. ด้านคุณลักษณะสามารถทดลองใช้ได้ ข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ เห็นว่าสามารถนำเทคโนโลยีมาทดลองใช้ในงานบางส่วนและปรับปรุงให้สามารถใช้งานได้เพิ่มขึ้นถึงแม้ในระยะแรกอาจเกิดความล่าช้าเนื่องจากต้องปฏิบัติงานทั้งระบบเก่าและระบบใหม่ควบคู่กัน แต่หลังจากที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเข้าใจและได้ปฏิบัติอย่างคล่องแล้ว เทคโนโลยีก็จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

5. ด้านคุณลักษณะสามารถสังเกตได้ ข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ เห็นว่าเทคโนโลยีสามารถจะพัฒนาไปได้ตลอดเวลาไม่สิ้นสุด เทคโนโลยีจึงมีความจำเป็นในการปฏิบัติงานในปัจจุบันอย่างมาก ผู้ปฏิบัติงานจึงควรเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโดยการหมั่นเรียนรู้และเปิดรับเทคโนโลยีอยู่เสมอ

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปทางผู้วิจัยมีความเห็นว่าควรทำการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการศาลยุติธรรมเพื่อนำไปพัฒนารูปแบบ วิธีการ การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้ตรงกับภาระงานในแต่ละด้านของสำนักงานศาลยุติธรรม เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานประจำวันและเกิดความพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและปริมาณงานที่อาจเพิ่มขึ้นในอนาคต

2. ทำการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อทราบความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ว่าต้องการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญด้านใด และจัดทำแผนการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้ตรงกับความต้องการจำเป็นและความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ กงพะลี. (2555). การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. โครงการวิจัย ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- จารุเนตร เกื้อภักดี. (2559) แนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทักษิณ แซ่เจ็ย. (2560). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- ผดุงศิลป์ สุขะ. (2552). ระดับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการตำรวจ สังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดพะเยา. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วิจิตร อาวะกุล. (2540). การฝึกอบรมและพัฒนานักการ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์. ศาลยุติธรรม. (2562). ประวัติศาลยุติธรรม. ค้นเมื่อ 21 พฤศจิกายน 2562. จาก <https://www.coj.go.th/th/content/page/index/id/3>.
- สมคิด บางโม. (2553). องค์การและการจัดการ: *Organization and management*.: ศึกษาเฉพาะกรณี. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมาน รังสิโยภยกุล. (2552). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ประชาชน.
- สำนักงาน ก.พ. (2561). *Digital literacy Project*. ค้นเมื่อ 21 พฤศจิกายน 2562. จาก <https://www.ocsc.go.th/DLProject/mean-dlp>
- สำนักงานศาลยุติธรรม. (2562). แผนพัฒนาดิจิทัลศาลยุติธรรม พ.ศ. 2562 - 2564. ค้นเมื่อ 21 พฤศจิกายน 2562. จาก <https://www.coj.go.th/>.
- Nadler, L. (1980). *Corporate Human Resource Development: A Management Tool*. Housto: Gulf.