

การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4

INFORMATION TECHNOLOGY PERSONNEL DEVELOPMENT UNDER

THE OFFICE OF THE COURT OF JUSTICE REGION 4

สุขสันต์ แซ่จ้าว

Suksan Saejao

โกศล สอดส่อง

Koson Sodsong

วิทยาลัยพินิจบัณฑิต

Pitchayabundit College

E-mail: cojnbljc@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 4 มิถุนายน 2566

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 17 มิถุนายน 2566

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 17 มิถุนายน 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4 จำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ประกอบไปด้วยเนื้อหา 3 ส่วน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ T - test และ F - test สำหรับเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{x} = 3.74$) รองลงมา คือ ด้านศักยภาพในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.70$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{x} = 3.68$) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4 ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงาน โดยภาพรวมบุคลากรศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4 ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอ แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 4 ได้แก่ ควรมีการจัดอบรมสัมมนาให้กับบุคลากรศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 4 ให้ได้รับความรู้ความเข้าใจทั้งด้านทฤษฎี และด้านปฏิบัติ ด้านฮาร์ดแวร์ ด้านซอฟต์แวร์ และด้านเครือข่าย และการสื่อสาร เป็นประจำทุกๆ ปี

คำสำคัญ : การพัฒนาบุคลากร, เทคโนโลยีสารสนเทศ, สำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 4

ABSTRACT

The main objectives of this research were to study the development of information technology personnel under the Office of the Court of Justice Region 4. The sample group used in the research was 270 court personnel under the Office of the Court of Justice Region 4, the instrument used in data collection. Is a questionnaire consisting of 3 parts, statistics used in data analysis are descriptive statistics such as number, percentage, mean and standard deviation. For general information on the sample inferential statistics, including T-test and F-test for comparing information technology personnel development under the Office of the Court of Justice Region 4.

The results showed that Development of Information Technology Personnel under the Provincial Court of Justice 4 Overall, it was at a high level ($\bar{x} = 3.70$), and when considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was the development of information technology capabilities ($\bar{x} = 3.74$), followed by the potential for applying information technology. In performance ($\bar{x} = 3.70$) and the aspect with the least mean was information technology readiness ($\bar{x} = 3.68$). The results of a comparative analysis of information technology personnel development under the Office of the Court of Justice Region 4 classified by gender, age, level study work experience and job position Overall, the personnel of the Court of Justice under the Office of the Court of Justice Region 4 have different genders. Information technology has been developed. The difference was statistically significant at the 0.05 level. Work experience and job positions are different. There are developments in information technology. No different offer analysis results Guidelines for promoting the development of information technology personnel under the Office of the Court of Justice Region 4 include: there should be training and seminars for court personnel under the Office of the Court of Justice Region 4 to gain knowledge and understanding in both theory and practice. And practical hardware side Software and network and communication every year.

Keywords: Personnel Development, Information Technology, Office of the Court of Justice Region 4

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเจริญก้าวหน้าทางระบบข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศได้กลายเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิตของคนไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่สังคมโลกตระหนักถึงความสำคัญของข้อมูล สารสนเทศ การแสวงหาสารสนเทศและการใช้สารสนเทศได้เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตของ มนุษย์ในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้าน การศึกษาค้นคว้า การจัดการธุรกิจ การปกครอง ความมั่นคง ของชาติ ตลอดจนการส่งเสริมสุขภาพของประชาชนให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ปัจจุบันสามารถ ค้นคว้าข้อมูลได้จากแหล่งสารสนเทศต่างๆ ทั่วโลกและสามารถติดต่อกับบุคคล ชุมชน สถาบัน หรือองค์กรต่างๆ ได้อย่างไร้พรมแดน และกล่าวได้ว่าปัจจุบันอยู่ในสังคมสารสนเทศ หรือสังคมข่าวสาร (Information society) ซึ่งเป็นสัญลักษณ์แห่งโลกยุคโลกาภิวัตน์ เพราะมนุษย์ในสังคมทุกมุมโลกสามารถติดต่อสื่อสารรับทราบข่าวสารข้อมูลถึงกันได้อย่างไม่มีอุปสรรคและพรมแดน เป็นสังคมที่มีการใช้สารสนเทศในหลากหลายรูปแบบ ใช้ประกอบการตัดสินใจ ทั้งระดับส่วนตนและส่วนรวม (ศันสนีย์ สวงนสินธุ์, 2548)

ปัจจุบันการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานของหน่วยงาน หรือองค์กรต่างๆ ได้มีการนำระบบเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ การสื่อสาร การเชื่อมโยงระบบข้อมูล และระบบสารสนเทศมาใช้อย่างแพร่หลาย เนื่องจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ทำให้สามารถติดตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและทันทั่วถึง หรือการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้าไปช่วยในการทำงานนั้นๆ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

โดยศาลยุติธรรมและสำนักงานศาลยุติธรรมได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2561-2564 ประกอบกับแผนพัฒนาดิจิทัลศาลยุติธรรม พ.ศ. 2562-2564 เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลขับเคลื่อนและพัฒนางาน ตามภารกิจของศาลยุติธรรม ทั้งในด้านการเสริมสร้างนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน การบริหารจัดการและการบูรณาการข้อมูล การปรับกระบวนการทศน์และยกระดับศักยภาพบุคลากรศาลยุติธรรมให้มีทักษะในการจัดการและใช้เทคโนโลยี

เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับนโยบายและการขับเคลื่อนของศาลยุติธรรม ศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4 จึงได้นำเทคโนโลยีที่สำนักงานศาลยุติธรรมได้พัฒนาขึ้นมาเพื่อให้ศาลทั่วประเทศนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัล การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการงานคดี เพื่อลดขั้นตอนในการทำงานของบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และอำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการ งานคดีภายในองค์กร และเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนสามารถเข้าถึง กระบวนการยุติธรรมได้อย่างรวดเร็วขึ้น ง่ายขึ้น และเสียค่าใช้จ่ายน้อยลง

ดังนั้น จึงเป็นสาเหตุที่จะศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4 อีกทั้งเพื่อสำรวจถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4 ทั้งนี้ ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นข้อเสนอแนะและใช้เป็นแนวทางต่อผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ และส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลต่อบุคลากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4 ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงาน
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4

3. ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4 การแบ่งตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 การพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อศักยภาพในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน

กลุ่มที่ 2 การพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยี สารสนเทศที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กลุ่มที่ 3 ศักยภาพในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กลุ่มที่ 4 การพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านศักยภาพในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่อยู่ในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4 จำนวน 829 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่อยู่ในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4 จำนวน 270 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการวิจัย

พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เขตพื้นที่ในความรับผิดชอบสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4 จำนวน 12 จังหวัด

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการระหว่างเดือน สิงหาคม 2565 – กันยายน 2565

4. ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4

2. ผลการวิจัยครั้งนี้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4 ให้ดียิ่งขึ้น

5. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4 จำนวน 30 หน่วยงาน จำนวนประชากร 829 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4 จำนวน 30 หน่วยงาน โดยใช้แนวคิดการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973: 125) (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด 2538: 40) และการกำหนดความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คน

6. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง และแบบสอบถาม ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งงานซึ่งคำถาม มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Check List) โดยให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในสังกัดสำนักศาลยุติธรรม ประจำภาค 4 โดยสอบถามเกี่ยวกับความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ ระบบเครือข่าย และโปรแกรมต่างๆ แบบสอบถามในส่วนนี้เป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) โดยมี ลักษณะแบบสอบถามเป็นวิธีการให้คะแนนรวม(R ating scale method: Likert scale question) ใช้ระดับ การวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนประกอบด้วย

มากที่สุด	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ 5 คะแนน
มาก	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ 4 คะแนน
ปานกลาง	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ 3 คะแนน
น้อย	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ 2 คะแนน
น้อยที่สุด	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ 1 คะแนน

การกำหนดเกณฑ์เฉลี่ยของระดับความเห็น โดยใช้เกณฑ์ประเมินดังต่อไปนี้

อันตรภาคชั้น (Interval) = $\frac{\text{พิสัย (Range)}}{\text{จำนวนชั้น (Class)}}$

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

$$= 0.80$$

ดังนั้น ค่าเฉลี่ยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท อันตรภาคชั้น (Interval) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยของความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อธิบายความหมายได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง มีความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง มีความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง มีความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง มีความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง มีความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4

7. การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและทดสอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาจัดการระบบข้อมูลและสารสนเทศของหน่วยงานภาครัฐ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย นำมาปรับปรุงจัดทำร่างแบบสอบถาม
2. จัดทำแบบสอบถามที่ประกอบด้วยคำถามที่ต้องการเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ครบถ้วนและครอบคลุมเนื้อหา
3. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญประเมินสอดคล้องของข้อความคำถาม (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ มีจำนวน 3 ท่าน นำเครื่องมือที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Content Validity) โดยคำนวณหาค่า IOC โดยคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 เป็นต้นไป เป็นข้อที่นำไปทดลองใช้
5. นำแบบสอบถามที่ได้จากการปรับปรุงแก้ไขของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้ปฏิบัติงานในศาลจังหวัดภูเก็ต จำนวน 30 คน
6. นำผลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์ หาค่าความเชื่อมั่นความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbac's Alpha Coefficient) (ทองใบ สุตขารี, 2549:131)
7. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปเก็บรวบรวมกับกลุ่มกลุ่มตัวอย่างต่อไป

8. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถามจะถูกส่งทางไปรษณีย์ไปยังศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4 และขอความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ร่วมมือตอบแบบสอบถาม โดยขอความร่วมมือผู้ตอบแบบสอบถามให้ส่งคืนผู้วิจัยภายใน 2 สัปดาห์
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่รับคืน
3. ตรวจสอบให้คะแนนการตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

9. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์แบบสอบถาม ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป และระดับการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4 ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) แทน $\bar{x}$ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แทน S.D.

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบแบบที (t-test) กรณีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการทดสอบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไปด้วยสถิติ F - test

10. ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 56.30 และเป็นเพศชาย จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 43.70 อายุอยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 61.11 มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 35.93 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานข้าราชการ จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 77.04 รองลงมา คือ พนักงานราชการ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.74 และน้อยที่สุด คือ มีลูกจ้างประจำ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.81

2. การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.62) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ ด้านศักยภาพในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.78) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.74) และวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.74) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 7. ความสะดวกในการเข้าระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ของหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.82) รองลงมา คือ ข้อ 9. ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไร้สาย (Wi-Fi) ได้ทุกพื้นที่ขององค์กร ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = 0.82) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 1. เครื่องมือและอุปกรณ์เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.40$, S.D. = 1.05)

2.2 ด้านการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.79) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 10. องค์กรของท่านมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเพียงพอ ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.92) รองลงมา คือ ข้อ 11. องค์กรของท่านได้สนับสนุนและส่งเสริมในการเข้ารับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 1.10) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 14.

องค์กรของท่านมีการจัดอบรมให้ความรู้เรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 1.15)

2.3 ด้านศักยภาพในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.78) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 20. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเบื้องต้นเมื่อโปรแกรมหรืออุปกรณ์เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศเกิดปัญหา ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.90) รองลงมา คือ ข้อ 17. ท่านได้นำทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.91) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 19. ท่านมีความสามารถในการค้นหาข้อมูลผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อช่วยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = 1.15)

2.4 ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$, S.D. = 0.71) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 21. ท่านสามารถทำงานให้คุณภาพตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่น มีความถูกต้องครบถ้วนและมีความน่าเชื่อถือ ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 0.88) รองลงมา คือ ข้อ 22. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.95) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 25. ท่านมีการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ($\bar{x} = 3.37$, S.D. = 1.02)

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 4 ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงาน โดยภาพรวมบุคลากรศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 4 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 4 ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอ แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 4 ได้แก่

- ควรมีการจัดอบรมสัมมนาให้กับบุคลากรศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 4 ให้ได้รับความรู้ความเข้าใจทั้งด้านทฤษฎี และด้านปฏิบัติ ด้านฮาร์ดแวร์ ด้านซอฟต์แวร์ และด้านเครือข่าย และการสื่อสารเป็นประจำทุกๆ ปี

- ควรจัดทำโครงการอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านโปรแกรมพื้นฐาน เป็นต้น

- ควรมีการบริหารระบบสารสนเทศ ให้คำปรึกษา แนะนำอบรม เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ในด้านต่างๆ แก่บุคคล และติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

11. การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.62) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการ

พัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{x} = 3.74$, S.D.= 0.79) รองลงมา คือ ด้านศักยภาพในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.70$, S.D.= 0.78) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{x} = 3.68$, S.D.= 0.74) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประวีร์ เขียววิจิตร (2561) วิจัยเรื่องความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานผ่านศักยภาพในการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยภาพรวมของความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับมาก เหตุผลที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร มีความสอดคล้องต่อการใช้งานและการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อาจเนื่องมาจากกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาให้ความสำคัญกับการพัฒนาในด้านต่างๆ และตระหนักถึงประโยชน์ของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือสนับสนุนในการบริหารภายในองค์กร และมีอุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ และเพียงพอต่อการใช้งาน โดยนาแนวคิดของ ซาลินี บุญยะศัพท์ (2556) ความพร้อมทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารได้ คือ การมีสภาพของอุปกรณ์และระบบปฏิบัติการ ทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีทุกอย่างครบครัน สามารถที่จะใช้งานจากอุปกรณ์และระบบปฏิบัติการได้โดยทันที เมื่อเกิดความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารแล้ว จึงจำเป็นต้องมีผู้บริหารจัดการหรือมีผู้ที่มีความสามารถต่อด้านการใช้งานจากอุปกรณ์และระบบปฏิบัติการเพื่อการปฏิบัติงานที่มีความรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ และให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยภาพรวมของการพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับมาก เนื่องจากกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาให้การส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรเกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเป็นการผสมผสานระหว่างการปฏิบัติงานกับการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพทั้งองค์กรและตัวบุคคลเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทางผู้วิจัยได้ทำการศึกษาพบว่า การพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ โสรัง แสนศิริพันธ์ (2527) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้ การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้บุคลากร มีขวัญกำลังใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ช่วยให้การปฏิบัติงานต่างๆ บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ๆ มีผลต่อการบริหารงานในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งทำให้องค์กรมีความทันสมัยตลอดเวลาทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ได้อีกด้วย

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4 ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงาน โดยภาพรวมบุคลากรศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาล

ยุติธรรมประจำภาค 4 ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า 1) ประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4 ด้าน ประกอบด้วย การบรรลุวัตถุประสงค์ การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศ ประสิทธิภาพในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ประสิทธิภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และทักษะความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

12. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4 ควรมีการจัดอบรมสัมมนาให้กับบุคลากรศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4 ให้ได้รับความรู้ความเข้าใจทั้งด้านทฤษฎี และด้านปฏิบัติ ด้านฮาร์ดแวร์ ด้านซอฟต์แวร์ และด้านเครือข่าย และการสื่อสาร เป็นประจำทุกๆ ปี

1.2 สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4 ควรมีการบริหารระบบสารสนเทศ ให้คำปรึกษา แนะนำอบรม เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ในด้านต่างๆ แก่บุคลากร และติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

1.3 อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ควรมีคุณภาพที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และมีจำนวนเพียงพอต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ และอุปกรณ์เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศควรมีสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4

2.2 ควรศึกษาถึงรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4 โดยการวิจัยแบบมีส่วนร่วม

บรรณานุกรม

กัลยา นิมสกุล. (2534). *ความรู้พื้นฐานทางคอมพิวเตอร์*. กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์เซ็นเตอร์.

เชมนิจ ปรีเปรม. (2554). *สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับการบริหารระบบสารสนเทศของผู้บริหาร*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เจนวิทย์ สิทธิวงศ์. (2555). *อิทธิพลของการเรียนรู้และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านสมรรถนะของบุคลากร บริษัท โพรเกรส เซอร์วิส ซัพพอร์ท จำกัด*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ชาลินี บุญยาศัพพ์. (2556). ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารงานของบุคลากร ในเทศบาลนันทบุรี จังหวัดนันทบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง. (2558). ประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสาร Veridian e-journal 8, 3: 1051-1062.
- สถาพร แสงสุโพธิ์ และสมคิด แก้วทิพย์. (2557). การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาเศรษฐกิจ ชุมชนกรณีศึกษาสถาบันการเงินชุมชนจังหวัดเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of psychological testing**. (5th ed.). New York: Harper & Row.
- Kaplan, R. S. and Norton, D. P. (1996). **The Balanced Scorecard: translating strategy in action**. Boston: Harvard Business School Publishing Corporation.
- Taro Yamane. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rd Ed. New York: Harper and Row Publications.