

การรับรู้ของบุคลากรศาลยุติธรรม เพื่อการขับเคลื่อนสู่ศาลดิจิทัล (Digital Court) 2020 ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

Judicial Personnel Perception toward the transformation to Digital Court 2020

: focusing on the Judicial Personnel in Bangkok area

ปวีณา ไชยธรรม¹ ดร.ปริญญากรณ์ พจน์อริยะ²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการรับรู้ของบุคลากรศาลยุติธรรม เพื่อการขับเคลื่อนสู่ศาลดิจิทัล (Digital Court) 2020 2) เพื่อศึกษาทัศนคติและทักษะเกี่ยวกับศาลดิจิทัล (Digital Court) 2020 ที่ส่งผลต่อการรับรู้ของบุคลากรศาลยุติธรรม เพื่อการขับเคลื่อนสู่ศาลดิจิทัล (Digital Court) 2020 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติวิเคราะห์ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กลุ่มตัวอย่างด้วยวิธี (LSD)

ผลการศึกษาพบว่า 1) ด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มี ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากรและระดับชั้นศาลที่แตกต่างกันทำให้เกิดการรับรู้ของบุคลากรศาลยุติธรรม เพื่อการขับเคลื่อนสู่ศาลดิจิทัล (Digital Court) 2020 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่ม/ส่วนที่ปฏิบัติราชการ อาชีพ และหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดการรับรู้ของบุคลากรศาลยุติธรรมไม่แตกต่างกัน 2) ด้านทัศนคติเกี่ยวกับ Digital Court 2020 ของบุคลากรศาลยุติธรรมที่แตกต่างกันทำให้เกิดการรับรู้ของบุคลากรศาลยุติธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 3) ด้านทักษะเกี่ยวกับ Digital Court 2020 ของบุคลากรศาลยุติธรรมที่แตกต่างกันทำให้เกิดการรับรู้ของบุคลากรศาลยุติธรรมไม่แตกต่างกัน

Abstract

The objective of this study is 1) to study the personal factors affecting perception of the personnel of the Court of Justice for driving toward Digital Court 2020, and 2) to study the attitude and skill in Digital Court 2020 affecting perception of the personnel of the Court of Justice for driving toward Digital Court 2020. The sample is the personnel of the Court of Justice in Bangkok zone for 400 persons. The finding of

¹ นักศึกษาโครงการพิเศษ หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ (M.B.A. for Visionary Leaders) รุ่นที่ 17

² อาจารย์ที่ปรึกษาคณะวิชาวินิต บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

the studying result indicated that 1) personal factors in different educational level, type of personnel, and level of the court caused different perception of the personnel of the Court of Questionnaire is used as instrument of data collection, and the statistics applied in data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way Anova, F-test, and pairwise mean comparison of the sample using LSD.

Justice for driving toward Digital Court 2020 at statistical significance of 0.05; and personal factors, such as, gender, age, average salary, group/division, duration of employment, and responsibilities, caused indifferent perception of the personnel of the Court of Justice, 2) different attitude of the personnel of the Court of Justice in Digital Court 2020 caused different perception of the personnel of the Court of Justice at statistical significance of 0.05, and 3) different skill of the personnel of the Court of Justice in Digital Court 2020 caused indifferent perception of the personnel of the Court of Justice.

Keywords : Perception, Digital Court, Personnel of the Court of Justice

บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของมนุษย์อย่างเห็นได้ชัดเจน และเป็นยุคแห่งการติดต่อสื่อสารไร้พรมแดนมีการประดิษฐ์คิดค้น พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์มีความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทำให้สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น มนุษย์จึงได้เห็นความสำคัญของข้อมูลและใช้เสริมปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ได้เป็นอย่างดีความเจริญก้าวหน้าที่ไม่หยุดยั้งของเทคโนโลยีทำให้มนุษย์ต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนตนเองให้ทันต่อวิทยาการใหม่ ๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคตเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างรวดเร็วทั้งด้านการศึกษา เศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม บทบาทเหล่านี้มีแนวโน้มที่สำคัญในการพัฒนาประเทศองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างโอกาสใหม่ๆ ให้แก่องค์กรเช่น การปรับเปลี่ยน โครงสร้างดำเนินงานขององค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและการบริการ สร้างความสัมพันธ์และการแข่งขัน องค์กรต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มนุษย์ทุกคนควรเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นกำลังในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในประเทศให้ก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผลจากการพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้องค์กรหรือหน่วยงานต้องเรียนรู้และนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและทันสมัย เข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในองค์กรหรือหน่วยงานของตน เทคโนโลยีสารสนเทศจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานอย่างมาก (เอกราช เกรือศรี.2558: 203)

ยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2561-2564 และนโยบายประธานศาลฎีกาได้กำหนดกรอบทิศทางบริหารงานศาลยุติธรรม โดยการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยและมีความเหมาะสมมาใช้เป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการคดีและเพื่อให้การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมรวดเร็วขึ้น ง่ายขึ้น และเสียค่าใช้จ่ายน้อยลง ประกอบกับนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งเน้นการพัฒนาประเทศให้เป็นดิจิทัลไทยแลนด์ และการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ส่งผลให้ศาลยุติธรรมต้องปรับวิถีคิดและวิธีการทำงาน เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนา ขับเคลื่อนให้ศาลยุติธรรมและสำนักงานศาลยุติธรรมเปลี่ยนผ่านเป็น Digital Court 2020 ที่เป็นมาตรฐานสากล ทั้งในด้านความปลอดภัย โปร่งใส รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำสามารถบูรณาการแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งภายใน/ภายนอกหน่วยงาน อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สามารถส่งมอบบริการและการอำนวยความสะดวกยุติธรรมแก่ประชาชนให้เข้าถึงการอำนวยความสะดวกยุติธรรมโดยสะดวก รวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่าย สำนักงานศาลยุติธรรมจึงได้จัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลศาลยุติธรรม พ.ศ. 2562-2564 ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ของประเทศไทย แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนและพัฒนางานตามภารกิจของศาลยุติธรรมด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งในด้านการเสริมสร้างนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับอำนวยความสะดวกยุติธรรมแก่ประชาชน การบริหารจัดการและบูรณาการข้อมูลการปรับกระบวนการทัศน์และยกระดับศักยภาพบุคลากรศาลยุติธรรมให้มีทักษะในการจัดการและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างฉลาด คุ่มค่า รวมถึงการสร้างเสริมโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของศาลยุติธรรมที่มีมาตรฐานและมีความมั่นคงปลอดภัย ทั้งนี้เพื่อให้ศาลยุติธรรมเป็น Digital Court 2020 อย่างสมบูรณ์ (สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานศาลยุติธรรม, 2562)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการรับรู้ของบุคลากรศาลยุติธรรม เพื่อการขับเคลื่อนสู่ศาลดิจิทัล Digital Court (2020)
2. เพื่อศึกษาทัศนคติและทักษะเกี่ยวกับศาลดิจิทัล (Digital Court) 2020 ที่ส่งผลต่อการรับรู้ของบุคลากรศาลยุติธรรม เพื่อการขับเคลื่อนสู่ศาลดิจิทัล (Digital Court) 2020

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทำให้เกิดการรับรู้ของบุคลากรศาลยุติธรรม เพื่อการขับเคลื่อนสู่ศาลดิจิทัล (Digital Court) 2020 แตกต่างกัน
2. ทัศนคติเกี่ยวกับ Digital Court 2020 ที่แตกต่างกันทำให้เกิดการรับรู้ของบุคลากรศาลยุติธรรม เพื่อการขับเคลื่อนสู่ศาลดิจิทัล (Digital Court) 2020 แตกต่างกัน
3. ทักษะเกี่ยวกับ Digital Court 2020 ที่แตกต่างกันทำให้เกิดการรับรู้ของบุคลากรศาลยุติธรรม เพื่อการขับเคลื่อนสู่ศาลดิจิทัล (Digital Court) 2020 แตกต่างกัน

วิธีการดำเนินงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็น แบบสอบถาม เรื่องการรับรู้ของบุคลากรศาลยุติธรรม เพื่อการขับเคลื่อนสู่ศาลดิจิทัล (DigitalCourt) 2020 ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

การวิจัยครั้งนี้มีการกำหนดข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามบุคลากรศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการศึกษาจากข้อมูลที่มีผู้ศึกษาและเก็บรวบรวมไว้แล้ว ซึ่งเป็นเอกสารประเภทรายงานวิจัย บทความวิจัย รายงานทางวิชาการ วารสารเอกสารวิชาการต่าง ๆ ตลอดจนการสืบค้นข้อมูลจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ตต่าง ๆ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS) โดยเลือกใช้สถิติดังนี้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ร้อยละ 95 ($\alpha = 0.05$) กรณีพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ในระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัย

ตาราง 1

จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของบุคลากรศาลยุติธรรม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
เพศ		
ชาย	137	34.25
หญิง	263	65.75
อายุ		
21-30 ปี	92	23.00
31-40 ปี	166	41.50
41-50 ปี	110	27.50
51 ปีขึ้นไป	32	8.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย	3	0.75
ปวช./ปวท.	20	5.00
ปวส.	16	4.00
ปริญญาตรี	272	68.00
ปริญญาโท	86	21.50
อื่น ๆ	3	0.75
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 20,000 บาท	113	28.25
20,001 - 30,000 บาท	164	41.00
30,001 - 40,000 บาท	74	18.50
40,001 - 50,000 บาท	33	8.25
มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป	16	4.00
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการศาลยุติธรรม	318	79.50
พนักงานราชการ	46	11.50
ลูกจ้างประจำ	2	0.50
ลูกจ้างชั่วคราว	34	8.50
ระดับชั้นศาลที่ท่านทำงานอยู่		
ศาลชั้นต้น	263	65.75
ศาลชั้นอุทธรณ์	86	21.50
ศาลฎีกา	51	12.75

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
กลุ่ม/ส่วนที่ปฏิบัติ		
ส่วนช่วยอำนวยความสะดวก	58	14.50
ส่วนคลัง	52	13.00
ส่วนบริการประชาชนและประชาสัมพันธ์	27	6.75
ส่วนบริหารจัดการคดี	53	13.25
ส่วนไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท	20	5.00
ส่วนช่วยพิจารณาคดี	60	15.00
ส่วนจัดการงานคดี	28	7.00
ส่วนนิติการ	59	14.75
อื่น ๆ ไปรกระบุ	43	10.75
อายุงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	158	39.50
6-10 ปี	79	19.75
11-15 ปี	80	20.00
16-20 ปี	33	8.25
21 ปีขึ้นไป	50	12.50
หน้าที่ความรับผิดชอบ		
เป็นผู้ปฏิบัติงาน	346	86.50
เป็นหัวหน้าส่วน/กลุ่ม	54	13.50
รวม	400	100.00

จากตาราง 1 พบว่าบุคลากรศาลยุติธรรมที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 65.75 และเพศชาย จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 34.25

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 รองลงมาคืออายุ 41-50 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 อายุ 21-30 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จบระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 68 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 ระดับการศึกษาปวช./ปวท. จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ระดับการศึกษาปวส. จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4 ระดับการศึกษามัธยมศึกษา

ตอนปลาย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.75 และระดับการศึกษาอื่น ๆ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.75 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 รองลงมาคือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 113 คนคิดเป็นร้อยละ 28.25 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-50,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4 ตามลำดับ

ประเภทบุคลากร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการสาขาศึกษานิเทศกรรม จำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ 79.50 รองลงมาคือ พนักงานราชการ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 และลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ตามลำดับ

ระดับชั้นศาล พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ศาลชั้นต้น จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 65.75 รองลงมาคือ ทำงานอยู่ศาลชั้นอุทธรณ์ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 และทำงานอยู่ศาลฎีกา จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 12.75 ตามลำดับ

กลุ่ม/ส่วนที่ปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานส่วนช่วยพิจารณาคดี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15 รองลงมาคือ ส่วนนิติการ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 ส่วนช่วยอำนวยความสะดวก จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 ส่วนบริหารจัดการคดี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13.25 ส่วนคลัง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13 ส่วนอื่น ๆ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75 ส่วนจัดการงานคดี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7 ส่วนบริการประชาชนและประชาสัมพันธ์ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.75 และส่วนใกล้เคียงและประណอมข้อพิพาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ

อายุงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 รองลงมาคือ อายุงาน 11-15 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20 อายุงาน 6-10 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.75 อายุงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และอายุงาน 16.20 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25 ตามลำดับ

หน้าที่ความรับผิดชอบ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 346 คน คิดเป็นร้อยละ 86.50 และเป็นหัวหน้าส่วน/กลุ่มงาน จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50

ผลการวิเคราะห์ทัศนคติเกี่ยวกับ Digital Court 2020

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรศาลยุติธรรม ด้านทัศนคติเกี่ยวกับ Digital Court 2020

ทัศนคติเกี่ยวกับ Digital Court 2020	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
1. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการขับเคลื่อนไปสู่ศาลดิจิทัล (Digital Court) 2020	4.36	.73	มากที่สุด
2. ท่านคิดว่า หน่วยงานมีความพร้อมด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ และ โครงข่ายอินเทอร์เน็ต ในการขับเคลื่อนไปสู่ศาลดิจิทัล	3.51	.86	มาก
3. บุคลากรในองค์กรมีความพร้อมในการขับเคลื่อนไปสู่ศาลดิจิทัล	3.50	.80	มาก
4. การขับเคลื่อนสู่ศาลดิจิทัลจำเป็นต้องใช้งบประมาณเพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม	4.16	.75	มาก
5. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน จะเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อประชาชนมากขึ้น	4.28	.69	มากที่สุด
6. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีขั้นตอนการใช้งานยุ่งยาก ไม่สะดวก ไม่คล่องตัว	3.36	1.03	ปานกลาง
7. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานมีความรวดเร็วขึ้น	4.10	.77	มาก
8. ท่านรู้สึกไม่เชื่อมั่นหรือไม่มั่นใจเมื่อต้องทำงานกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.20	1.04	ปานกลาง
9. ระบบสารสนเทศช่วยให้การจัดเก็บข้อมูลภายในมีความปลอดภัย	3.74	.78	มาก
ภาพรวม	3.42	.40	มาก

จากตาราง 2 พบว่าทัศนคติของบุคลากรศาลยุติธรรมเกี่ยวกับ Digital Court 2020 ที่มีต่อการรับรู้เพื่อการขับเคลื่อนไปสู่ศาลดิจิทัล (Digital Court) 2020 มีทัศนคติภาพรวมอยู่ในระดับมาก $\bar{X}= 3.42$ S.D.=.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีทัศนคติในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการขับเคลื่อนไปสู่ศาลดิจิทัล (Digital Court) 2020 $\bar{X}= 4.36$

S.D.=.73 และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน จะเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อประชาชนมากขึ้น $\bar{X}= 4.28$ S.D.=.69 ข้อที่มีทัศนคติในระดับมากได้แก่ ท่านคิดว่า หน่วยงานมีความพร้อมด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ และ โครงข่ายอินเทอร์เน็ตในการขับเคลื่อนไปสู่ศาลดิจิทัล $\bar{X}= 3.51$ S.D.=.86 บุคลากรในองค์กรมีความพร้อมในการขับเคลื่อนไปสู่ศาลดิจิทัล $\bar{X}=3.50$ S.D.=.80 การขับเคลื่อนสู่ศาลดิจิทัลจำเป็นต้องใช้งบประมาณเพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม $\bar{X}= 4.16$ S.D.=.75 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานมีความรวดเร็วมากขึ้น $\bar{X}= 4.10$ S.D.=.77 และระบบสารสนเทศช่วยให้การจัดเก็บข้อมูลภายในมีความปลอดภัย $\bar{X}= 3.74$ S.D.=.78 ข้อที่มีทัศนคติในระดับปานกลาง ได้แก่ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีขั้นตอนการใช้งานยุ่งยาก ไม่สะดวก ไม่คล่องตัว $\bar{X} 3.36$ S.D.=1.03 และลำดับสุดท้ายคือ ท่านรู้สึกไม่เชื่อมั่นหรือไม่มั่นใจเมื่อต้องทำงานกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ $\bar{X}= 3.20$ S.D.=1.04

ตาราง 3

ร้อยละของคำถามที่ตอบถูกของบุคลากรศาลยุติธรรม ด้านทักษะเกี่ยวกับ Digital Court 2020

ทักษะเกี่ยวกับ Digital Court 2020	ร้อยละ	ระดับ
1. ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูล	66.00	ปานกลาง
2. ความรู้	51.57	ปานกลาง
3. ทักษะการใช้เทคโนโลยี	43.00	ปานกลาง
ภาพรวม	54.69	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่าทักษะเกี่ยวกับ Digital Court 2020 ของบุคลากรศาลยุติธรรมที่มีต่อการรับรู้เพื่อการขับเคลื่อนไปสู่ศาลดิจิทัล (Digital Court) 2020 มีทักษะภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 54.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรศาลยุติธรรมมีทักษะเกี่ยวกับ Digital Court 2020 ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสามารถในการเข้าถึง คิดเป็นร้อยละ 66 ด้านความรู้ คิดเป็นร้อยละ 51.57 และด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 43 ตามลำดับ

ตาราง 4

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีต่อการรับรู้ของบุคลากรศาลยุติธรรม เพื่อการขับเคลื่อนสู่ศาลดิจิทัล (Digital Court) 2020 ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร นำเสนอในภาพรวม

การรับรู้ของบุคลากรศาลยุติธรรม เพื่อการขับเคลื่อนสู่ศาลดิจิทัล (Digital Court) 2020	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
1. ด้านแหล่งข้อมูล	4.07	.55	มาก
2. ด้านประโยชน์การใช้งาน	4.12	.62	มาก
รวม	4.09	.53	มาก

จากตาราง 4 พบว่า บุคลากรศาลยุติธรรมส่วนใหญ่มีระดับความเห็นด้วยต่อการรับรู้เพื่อการขับเคลื่อนสู่ศาลดิจิทัล (Digital Court) 2020 ภาพรวมในระดับความเห็นด้วยมาก ที่ระดับ $\bar{X}= 4.09$ S.D.=.53 เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า มีการรับรู้ด้านประโยชน์การใช้งานมากที่สุด ที่ระดับ $\bar{X}= 4.12$ S.D.=.62 และด้านแหล่งข้อมูลมีระดับความเห็นด้วยมาก ที่ระดับ $\bar{X} = 4.07$ S.D.=.55

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ประเภทบุคลากรและระดับชั้นศาลที่แตกต่างกัน มีผลต่อการเกิดการรับรู้ของบุคลากรศาลยุติธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่ม/ส่วนที่ปฏิบัติราชการอายุงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน มีผลต่อการรับรู้ของบุคลากรศาลยุติธรรมไม่แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 สรุปได้ว่า ด้านทัศนคติเกี่ยวกับ Digital Court 2020 ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการรับรู้ของบุคลากรศาลยุติธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

การทดสอบสมมติฐานที่ 3 สรุปได้ว่า ด้านทักษะเกี่ยวกับ Digital Court 2020 ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการรับรู้ของบุคลากรศาลยุติธรรมไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษา

1. ผลวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและร้อยละของบุคลากรศาลยุติธรรมผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า บุคลากรศาลยุติธรรมผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 65.75 มีช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 272 คิดเป็นร้อยละ 68 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 41 ประเภทบุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการศาลยุติธรรม จำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ 79.50 ทำงานอยู่ระดับศาลชั้นต้น จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 65.75 ปฏิบัติงานส่วนช่วยพิจารณาคดี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15 มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 มีหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 346 คน คิดเป็นร้อยละ 86.50

2. ผลการวิเคราะห์ทัศนคติเกี่ยวกับ Digital Court 2020 ของบุคลากรศาลยุติธรรมที่มีต่อการรับรู้เพื่อการขับเคลื่อนไปสู่ศาลดิจิทัล (Digital Court) 2020 มีทัศนคติภาพรวมอยู่ในระดับมาก $\bar{X}= 3.42$ S.D.=.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีทัศนคติในระดับมากที่สุดได้แก่ ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการขับเคลื่อนไปสู่ศาลดิจิทัล (Digital Court) 2020 $\bar{X}= 4.36$ S.D.=.73 และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน จะเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อประชาชนมากขึ้น $\bar{X}= 4.28$ S.D.=.69 และข้อลำดับท้ายสุดคือ ท่านรู้สึกไม่เชื่อมั่นหรือไม่มั่นใจเมื่อต้องทำงานกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ $\bar{X}= 3.20$ S.D.=1.04 มีผลอยู่ระดับปานกลาง

3. ผลการวิเคราะห์ทักษะเกี่ยวกับ Digital Court 2020 ของบุคลากรศาลยุติธรรมที่มีต่อการรับรู้เพื่อการขับเคลื่อนไปสู่ศาลดิจิทัล (Digital Court) 2020 มีทักษะภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 54.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรศาลยุติธรรมมีทักษะเกี่ยวกับ Digital Court 2020 ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสามารถในการเข้าถึง คิดเป็นร้อยละ 66 ด้านความรู้ คิดเป็นร้อยละ 51.57 และด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 43 ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการรับรู้ของบุคลากรศาลยุติธรรม เพื่อการขับเคลื่อนสู่ศาลดิจิทัล (Digital Court) 2020 ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความเห็นด้วยต่อการรับรู้เพื่อการขับเคลื่อนสู่ศาลดิจิทัล (Digital Court) 2020 ภาพรวมในระดับความเห็นด้วยมาก ที่ระดับ $\bar{X}= 4.09$ S.D.=.53 เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า มีการรับรู้ด้านประโยชน์การใช้งานมากที่สุด ที่ระดับ $\bar{X}= 4.12$ S.D.=.62 และด้านแหล่งข้อมูลมีระดับความเห็นด้วยมาก ที่ระดับ $\bar{X}= 4.07$ S.D.=.55

5. ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า สมมติฐานที่ 1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระดับชั้นศาล ที่แตกต่างกันทำให้เกิดการรับรู้ของบุคลากรศาลยุติธรรม เพื่อการขับเคลื่อนสู่ศาลดิจิทัล (Digital Court) 2020 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่ม/ส่วนที่ปฏิบัติราชการอายุงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน มีผลต่อการรับรู้ของบุคลากรศาลยุติธรรมไม่แตกต่างกันสมมติฐานที่ 2 ด้านทัศนคติเกี่ยวกับ Digital Court 2020 ของบุคลากรศาลยุติธรรมที่แตกต่างกันทำให้เกิดการรับรู้ของบุคลากรศาลยุติธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สมมติฐานที่ 3 ด้านทักษะเกี่ยวกับ Digital Court 2020 ของบุคลากรศาลยุติธรรมที่แตกต่างกันทำให้เกิดการรับรู้ของบุคลากรศาลยุติธรรมไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การรับรู้ของบุคลากรศาลยุติธรรม เพื่อการขับเคลื่อนสู่ศาลดิจิทัล (Digital Court) 2020 ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีข้อค้นพบและประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะประชากร พบว่า บุคลากรศาลยุติธรรมส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมาคือ ปริญญาโท จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับการศึกษา มีผลต่อการรับรู้ของบุคลากรศาลยุติธรรม เพื่อการขับเคลื่อนสู่ศาลดิจิทัล (Digital Court) 2020 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

การวิจัยนั้นคือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทำให้เกิดการรับรู้ของบุคลากรสายยุติธรรม เพื่อการขับเคลื่อนสู่ศาลดิจิทัล (Digital Court) 2020 แตกต่างกัน ซึ่งตรงกับทฤษฎีการรับรู้ ที่ว่าระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ คือ จากอิทธิพลของการศึกษาที่ช่วยให้บุคคลมีศักยภาพในการคิดตัดสินใจวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ข้อมูลหรือสิ่งเร้าได้อย่างดีหรือมีเหตุผลถูกต้อง ซึ่งในผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีการเรียนรู้หรือรับรู้ได้ดีกว่าในผู้ที่มีการศึกษาดำกว่า กล่าวว่าการศึกษช่วยให้บุคคลมีสติปัญญาในการเลือกรับรู้ในสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองได้

2. ผลการวิเคราะห์ด้านทัศนคติเกี่ยวกับ Digital Court 2020ของบุคลากรสายยุติธรรมที่มีผลต่อการรับรู้เพื่อการขับเคลื่อนไปสู่ศาลดิจิทัล (Digital Court) 2020 นั้นเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยนั้นคือ ทัศนคติเกี่ยวกับ Digital Court 2020 ที่แตกต่างกันทำให้เกิดการรับรู้ของบุคลากรสายยุติธรรม เพื่อการขับเคลื่อนสู่ศาลดิจิทัล (Digital Court) 2020 แตกต่างกัน โดยบุคลากรสายยุติธรรมเห็นด้วยกับนโยบายการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการขับเคลื่อนไปสู่ศาลดิจิทัล (Digital Court) และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน จะเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อประชาชนมากขึ้น ที่ระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญชัย อรรถผาคี (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติในการยอมรับในเทคโนโลยีคลาวด์คอมพิวเตอร์ เพื่อประยุกต์ใช้ในการให้บริการระบบบัญชีออนไลน์ สำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในมุมมองของผู้ทำบัญชี พบว่า ผู้ทำบัญชีมีทัศนคติต่อการยอมรับมากที่สุด ในการเลือกใช้ระบบบัญชีออนไลน์ว่าจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดทำบัญชีให้มีความถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และด้านการรับรู้เทคโนโลยีจากทัศนคติของผู้ทำบัญชี จากการรับรู้ในเทคโนโลยีทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านความสะดวกในการใช้งาน (Convenience to use) ด้านการยอมรับระบบ (System Security) ด้านการปฏิบัติตาม (Compliance) และด้านความปลอดภัยจากระบบ (System Acceptance) พบว่าผู้ทำบัญชีมีทัศนคติด้านการยอมรับมากที่สุดในการยอมรับระบบ (System Acceptance) ซึ่งเห็นว่าการนำเทคโนโลยีคลาวด์คอมพิวเตอร์มาประยุกต์ในโปรแกรมบัญชีสำเร็จรูป ในรูปแบบการทำบัญชีผ่านระบบออนไลน์นั้น จะสามารถทดแทนการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปบัญชีที่ใช้อยู่เดิม

3. ผลการวิเคราะห์ด้านทักษะเกี่ยวกับ Digital Court 2020 ของบุคลากรสายยุติธรรมที่มีผลต่อการรับรู้เพื่อการขับเคลื่อนไปสู่ศาลดิจิทัล (Digital Court) 2020 นั้นไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยนั้นคือ ทักษะเกี่ยวกับ Digital Court 2020 ที่แตกต่างกันทำให้เกิดการรับรู้ของบุคลากรสายยุติธรรม เพื่อการขับเคลื่อนสู่ศาลดิจิทัล (Digital Court) 2020 ไม่แตกต่างกัน อีกทั้ง แวตตา เตชาทวิวรรณ (2559) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการรู้ดิจิทัล ไว้ว่า การรู้ดิจิทัลเป็นทักษะของบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเข้าถึงและการสื่อสารกันใช้ในจัดการ วิเคราะห์ ประเมินผลสารสนเทศ เพื่อนำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่ และสื่อสารไปยังผู้อื่นได้ ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างมากเนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นการเปิดโอกาสของการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้แบบใหม่ มีผลต่อสังคมโดยรวมในการสร้างโอกาสการเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ เกิดความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม ทักษะการรู้ดิจิทัลเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการรู้สารสนเทศ (Information Literacy) ที่ผู้ใช้

ควรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อค้นหา ประเมิน สร้าง และสื่อสารสารสนเทศดิจิทัล โดยใช้ทั้งทักษะพุทธิพิสัยและทักษะทางเทคนิค โคนเป็นการใช้งานอย่างมีวิจารณญาณและมีความตระหนักรู้ทางสังคม

ข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ผลการวิจัยเรื่องการรับรู้ของบุคลากรศาลยุติธรรม เพื่อการขับเคลื่อนสู่ศาลดิจิทัล (Digital Court) 2020 ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. พัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถทักษะดิจิทัลให้กับบุคลากรศาลยุติธรรมในทุกระดับและทุกหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการเข้าสู่ศาลยุติธรรมดิจิทัล (Digital Court) อย่างเต็มรูปแบบในอนาคต
2. องค์กรควรให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรศาลยุติธรรม สร้างความรู้ความเข้าใจ ให้รับรู้ถึงประโยชน์ที่จะได้รับเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการให้เกิดประสิทธิภาพ และสร้างความเชื่อมั่นในความปลอดภัยของข้อมูล รวมทั้งตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในปัจจุบัน ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น จัดการฝึกอบรม สื่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาถึงพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร เพื่อนำมาใช้วางแผนและพัฒนาบุคลากรทุกประเภทและทุกระดับในองค์กรให้มีความรู้และทักษะที่เหมาะสม และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติเกี่ยวกับ Digital Court กับการรับรู้ของบุคลากรศาลยุติธรรม เพื่อการขับเคลื่อนสู่ศาลดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

- ชาญชัย อรรถผาติ. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติในการยอมรับในเทคโนโลยีคราฟต์คอมพิวเตอร์ เพื่อประยุกต์ใช้ในการให้บริการระบบบัญชีออนไลน์ สำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในมุมมองของผู้ทำบัญชี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- แหวดดา เตชชาติวิวัฒน์. (2559). *การรู้สารสนเทศสำหรับการเรียบเรียงโครงการงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานศาลยุติธรรม. (2562). *แผนพัฒนาดิจิทัลศาลยุติธรรม พ.ศ. 2562-2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลยุติธรรม.
- เอกราช เกรือศรี. (2558). *การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 32*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.