

การพัฒนาบุคลากรศาลยุติธรรมในยุคดิจิทัล
กรณีศึกษาสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม*
Personnel Development of the Judicial Training Institute in the Digital Age Office of
the Judiciary

คณิงจิตร ไชยศิลป์**

Kanuengjit Chaisin

6414830030@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) การพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัลของสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม (2) ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัล สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. การพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัลของสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม มีการจัดการอบรมให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ด้านการศึกษา มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนสนับสนุนให้มีการขอรับทุนระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก จากสำนักงานศาลยุติธรรม และสนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกที่เป็นสถาบันการอบรมที่ได้มาตรฐาน ด้านการพัฒนา มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกขณะปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การดูงานนอกสถานที่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเป็นพี่เลี้ยง การสอนงาน การหมุนเวียนงาน และการเป็นวิทยากรในหน่วยงาน เป็นต้น ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีการนำเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระบบ Zoom ระบบ Facebook ระบบสแกน QR Code และ Google Form 2. ปัญหาและอุปสรรค ด้านการฝึกอบรม ได้แก่ หลักสูตรที่จัดฝึกอบรมในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรขาดการต่อเนื่อง และไม่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ด้านการศึกษา ได้แก่ งบประมาณที่ได้รับจัดสรรทุนการศึกษาไม่เพียงพอกับจำนวนบุคลากร ด้านการพัฒนา ได้แก่ บุคลากรบางส่วนขาดการมีส่วนร่วมและไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองให้ก้าวทันกับการใช้เทคโนโลยีและยังยึดติดกับการทำงานแบบเดิม ๆ ไม่เปิดใจรับกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือทางเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานยังไม่รองรับกับระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย

คำสำคัญ : การพัฒนาบุคลากร; ดิจิทัล; สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

Keywords : Personnel Development; Digital; Judicial Training Institute

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องการพัฒนาบุคลากรศาลยุติธรรมในยุคดิจิทัล กรณีศึกษาสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

การบริหารงานฝึกอบรมมีความจำเป็นสำหรับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ เพราะการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่สำคัญในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ทุกองค์กรหรือหน่วยงานทั้งภาครัฐหรือเอกชนให้ความสำคัญในการจัดฝึกอบรมมากขึ้น โดยจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง เพื่อให้สามารถดำเนินการจัดฝึกอบรมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดซึ่งสำนักงานศาลยุติธรรมได้มอบหมายให้สถาบันพัฒนาข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรมมีหน้าที่ในการจัดฝึกอบรมพัฒนาให้ความรู้แก่ข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลยุติธรรม รวมทั้งผู้บริหารกระบวนการยุติธรรมระดับสูง ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

ปัจจุบันเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าอย่างมาก สิ่งต่าง ๆ รอบตัวเรามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ส่งผลกระทบในระดับบุคคลและระดับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและภาคเอกชนในการบริการหรือการศึกษาการพัฒนาของเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด การเชื่อมต่อแบบไร้สาย ทำให้สังคมในยุคปัจจุบันแคบลง วิถีชีวิตเปลี่ยนไปจากเดิม เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม อันเป็นผลมาจากพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจการเมืองของโลก อีกทั้งรัฐบาลเองได้มีนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเป็นนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาต่าง ๆ ในสังคมยุคปัจจุบัน และจะเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) โดยกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่ง เพื่อให้การบริหารงานในองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น จึงได้นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดอบรม และศาลยุติธรรมได้ดำเนินนโยบายในองค์กร โดยกำหนดให้ปี พ.ศ. 2563 เป็นปีที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นศาลยุติธรรมดิจิทัล หรือ Digital Court 2020 เพื่อบริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนให้เข้าถึง ความยุติธรรมได้อย่างเป็นธรรม ด้วยความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการขับเคลื่อนเพื่อปรับเข้าสู่ศาลยุติธรรมดิจิทัล ซึ่งศาลยุติธรรมได้ปรับกระบวนการทำงานให้รวดเร็วขึ้นพร้อมใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานให้มีคุณภาพ มีคุณธรรมจริยธรรม โดยยึดหลักในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม คือ มุ่งมั่น ตั้งใจ ทুমเท

การปรับเข้าสู่การเป็นศาลยุติธรรมดิจิทัล ต้องมีอุปกรณ์และระบบโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อช่วยในการทำงานให้เกิดความรวดเร็ว รองรับเทคโนโลยีภายนอก ซึ่งในขณะเดียวกันบุคลากรในองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนตามกันไปด้วย โดยต้องปรับทั้งวิธีคิด กระบวนการทำงาน และความสามารถของบุคลากรให้มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพในการจัดการอบรม เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีพื้นฐาน และสามารถนำเทคโนโลยีที่มีอยู่สร้างผลผลิตการทำงานให้มากขึ้น โดยใช้เวลาน้อยลง ซึ่งเป้าหมายสำคัญขององค์กรต้องการให้มีสถานที่ทำงานยุคใหม่หรือที่เรียกว่าสถานที่ทำงานแบบดิจิทัล โดยการปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานภายในองค์กรเป็นแบบดิจิทัลเต็มรูปแบบเพื่อช่วยให้องค์กรเกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและรวดเร็วมากขึ้น ขณะเดียวกันก็ทันต่อการแข่งขันที่รวดเร็วของดิจิทัล ปัจจัยของการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลประกอบด้วย บุคลากรในยุคดิจิทัลจะต้องสามารถปฏิบัติงานได้ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนจะต้องทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารองค์กร สถานที่ปฏิบัติงานจะต้องสามารถทำงานได้ไม่ว่าอยู่ที่ไหนเมื่อไหร่ โดยเป็นการทำงานแบบยืดหยุ่นเทคโนโลยีสามารถเข้ามาช่วยแบ่งเบาในการปฏิบัติงานและทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

ปัจจุบันมีการใช้เครื่องมือทางออนไลน์หรือดิจิทัลเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากข้อมูลทุกอย่างถูกเชื่อมโยงอยู่ในโลกอินเทอร์เน็ตในฐานะบุคลากรขององค์กรจึงต้องนำระบบดิจิทัลมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างในด้านการบริหารงานให้เหมาะสมกับยุคสมัยและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของคนรุ่นใหม่ที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถ ทางด้านดิจิทัล ซึ่งสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานของระบบงานให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ รวมทั้งองค์กรส่งเสริมการเรียนรู้ในด้านดิจิทัลอย่างเต็มที่ จึงทำให้บุคลากรในองค์กรมีทักษะ ความรู้ความสามารถ คือ รู้ว่าตนเองจะเรียนรู้อย่างไร ซึ่งถือเป็นอุปนิสัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร และผลกัตันตนเองให้มีความรู้ทันต่อหน้าที่หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งแสวงหาองค์ความรู้เพื่อนำมาสนับสนุนส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป ส่งผลให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้อย่างไม่รู้จักจบ นั้นจึงถือว่าเป็นการพัฒนาที่แท้จริง และเมื่อองค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีขีดความสามารถ องค์กรก็จะสามารถดำเนินไปได้ตามเป้าหมายขององค์กร และทำให้องค์กรยังยืนอย่างต่อเนื่อง

ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ปฏิบัติงานอยู่ส่วนวิทยาลัยการยุติธรรมมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการฝึกอบรม จึงมีความสนใจที่จะวิจัยการพัฒนาบุคลากรศาลยุติธรรมในยุคดิจิทัล ศึกษาแนวทาง รูปแบบ และวิธีการพัฒนาบุคลากรศาลยุติธรรมในยุคดิจิทัล ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรศาลยุติธรรมในยุคดิจิทัล เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการพัฒนาบุคลากรศาลยุติธรรมในยุคดิจิทัลของสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการ บทความทางวิชาการ ตำรา วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ รายงานการประชุม คู่มือปฏิบัติงาน ระเบียบ คำสั่ง เอกสารทางราชการ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

2. การวิจัยสนาม (Field Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Formal Interview)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ผู้วิจัยได้กำหนดประชากร ได้แก่ บุคลากรภายในสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรศาลยุติธรรมในยุคดิจิทัล

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2565, หน้า 46) โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากบุคลากรภายในสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรศาลยุติธรรมในยุคดิจิทัล จำนวน 10 คน โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ระดับผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน

กลุ่มที่ 2 ระดับหัวหน้าส่วน จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 3 ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ และระดับปฏิบัติงาน จำนวน 6 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Formal Interview) ซึ่งลักษณะคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนทำ การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมายสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้าในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้ การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสาร ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เอกสารวิชาการ บทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกับพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม บรรณานุกรม เป็นต้น

1.3 งานวิจัย งานวิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้น ๆ อย่างละเอียด

1.4 เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้น เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น นโยบาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น

2. วิธีการรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Formal Interview) ซึ่งลักษณะคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนทำ การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมายสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้าในการสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์จะใช้ การจดบันทึกและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์ โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

บทสัมภาษณ์ คำถามข้อที่ 1 ท่านได้รับการพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัลอย่างไร ในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1.1 ด้านการฝึกอบรม

1.2 ด้านการศึกษา

1.3 ด้านการพัฒนา

1.4 ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

คำถามข้อที่ 2 ท่านคิดว่าหลังจากได้รับการพัฒนาบุคลากร ทำให้มีการพัฒนาในแต่ละด้านต่อไปนี้ อย่างไรบ้าง

2.1 ด้านทักษะ (Skill)

2.2 ด้านความรู้ (Knowledge)

2.3 ด้านทัศนคติที่ดีในการทำงาน (Attitudes)

คำถามข้อที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัลของสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการมีอะไรบ้าง

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างมาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็นคำถาม
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ที่แยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยการพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัล ปัญหาและอุปสรรค และแนวทางในการแก้ไขปัญหาในพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัลของสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและอภิปราย

ผลการวิจัย

จากการสัมภาษณ์สรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัลของสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม มีดังนี้

1.1 การฝึกอบรม มีการจัดการอบรมให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และการอบรมผ่านระบบบทเรียนออนไลน์ Facebook Lite รวมทั้งการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก ซึ่งเป็นสถาบันการอบรมที่ได้มาตรฐาน เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

1.2 การศึกษา มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนสนับสนุนให้เข้ารับทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก จากสำนักงานศาลยุติธรรม และทุนการศึกษาเพื่อไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกที่เป็นสถาบันการอบรมที่ได้มาตรฐาน เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัล

1.3 ด้านการพัฒนา มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกทักษะปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การดูงานนอกสถานที่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบ E-Learning การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การติดตามหัวหน้างาน การเป็นพี่เลี้ยง การมอบหมายงาน การสอนงาน การหมุนเวียนงาน การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ และการเป็นวิทยากรในหน่วยงาน การเรียนรู้จากการทำงาน (Learning by doing) รวมทั้งการพัฒนาในระยะเริ่มแรกโดยการเริ่มนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการใช้งาน ระยะกำลังพัฒนาเป็นการใช้ทรัพยากรดิจิทัลร่วมกัน และนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ ระยะสมบูรณ์โดยให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และสามารถเข้าถึงข้อมูลได้

1.4 ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีการนำเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน และเป็นการพัฒนาบุคลากรด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระบบ Zoom ระบบ Facebook ระบบสแกน QR Code และ Google Form รวมทั้งการส่งงานผ่านโปรแกรมต่าง ๆ งดใช้กระดาษ การจองห้องพักร้อนออนไลน์ จองห้องประชุมและโสตทัศนูปกรณ์ออนไลน์ หนังสือออนไลน์ การเก็บข้อมูลร่วมกัน และใช้งานข้อมูลร่วมกัน

สรุปได้ว่าการจากพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัลดังกล่าวข้างต้นเป็นรูปแบบ และวิธีการที่ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ในหน่วยงานได้มีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) และทัศนคติในการทำงาน (Attitudes) ซึ่งส่งผลให้หน่วยงานดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัลของสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม มีดังนี้

2.1 ด้านการฝึกอบรม ได้แก่ หลักสูตรที่จัดฝึกอบรมในด้านเทคโนโลยีให้กับบุคลากรขาดการต่อเนื่อง และไม่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน

2.2 ด้านการศึกษา ได้แก่ งบประมาณที่ได้รับจัดสรรทุนการศึกษาไม่เพียงพอกับจำนวนบุคลากร

2.3 ด้านการพัฒนา ได้แก่ บุคลากรบางส่วนขาดการมีส่วนร่วมและไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองให้ก้าวทันกับการใช้เทคโนโลยีและยังยึดติดกับการทำงานแบบเดิม ๆ ไม่เปิดใจรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี รวมทั้งบุคลากรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เนื่องจากไม่มีผลตอบแทนหรือรางวัลจูงใจ และไม่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน

2.4 ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ ทางเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานยังไม่รองรับกับระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย

อภิปรายผลการวิจัย

1. การพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัลของสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม มีประเด็นที่นำมาอภิปราย คือ รูปแบบ และวิธีการที่นำมาใช้พัฒนาบุคลากร

1. การฝึกอบรม มีการจัดการอบรมให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน 2. การศึกษา มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนสนับสนุนให้มีการขอรับทุนจากสำนักงานศาลยุติธรรม และสนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกที่เป็นสถาบันการอบรมที่ได้มาตรฐาน 3. ด้านการพัฒนา มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกขณะปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การดูงานนอกสถานที่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบ E-Learning การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การติดตามหัวหน้างาน การเป็นพี่เลี้ยง การมอบหมายงาน การสอนงาน การหมุนเวียนงาน การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ และการเป็นวิทยากรในหน่วยงาน 4. ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีการนำเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน และเป็นการพัฒนาบุคลากรด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระบบ Zoom ระบบ Facebook ระบบสแกน QR Code และ Google Form รวมทั้งการส่งงานผ่านโปรแกรมต่าง ๆ งดใช้กระดาษ การจองห้องพักร้อนออนไลน์ จองห้องประชุมและโสตทัศนูปกรณ์ออนไลน์ หนังสือออนไลน์ การเก็บข้อมูลร่วมกันและใช้งานข้อมูลร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler และ Wiggs (เนตรชนก ดวนใหญ่, 2562, หน้า 9) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ

เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงครอบคลุม 3 เรื่องด้วยกัน คือ 1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบันมุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร 2. การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต 3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ช่วยให้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้แสดงขีดความสามารถของตน ได้แสดงความคิดเห็นรวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ ศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา และสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรและแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม (2565) ที่มุ่งเน้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลากหลายวิธี ไม่ว่าจะเป็นฝึกอบรมและการพัฒนาด้วยวิธีอื่น ๆ อีก 12 วิธี คือ 1. การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) 2. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) 3. การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) 4. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) 5. การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar) 6. การติดตามหัวหน้า (Work Shadow) 7. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) 8. การมอบหมายงาน (Job Assignment) 9. การสอนงาน (Coaching) 10. การหมุนเวียนงาน Job Rotation) / การให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น 11. การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart) 12. การเป็นวิทยากรภายในหน่วยงาน (In-House Instructor) อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ ดวงงาม (2564) ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในงานคดีของสำนักงานอัยการสูงสุด : กรณีศึกษาสำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในงานคดี เช่น ระบบงานภายในสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ ระบบสารสนเทศ เพื่อรองรับการเชื่อมต่อกระบวนการยุติธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด AGO-NSW ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ และยังมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับประยุกต์ใช้กับการประชุมอบรมออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน ZOOM การส่งการผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (Line) รวมทั้งการบันทึกข้อมูลคดีให้อยู่ในรูปแบบข้อมูลดิจิทัลทำให้ค้นหาข้อมูลคดีได้รวดเร็ว ลดความผิดพลาด ลดขั้นตอน สามารถบริการประชาชนและผู้มีส่วนได้เสียอย่างรวดเร็วเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ่มค่า เกิดประโยชน์มากที่สุด

2. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัล สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านการฝึกอบรม ได้แก่ หลักสูตรที่จัดฝึกอบรมในด้านเทคโนโลยีให้กับบุคลากรขาดการต่อเนื่อง และไม่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทารัตน์ แทนหลาบ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเลขานุการ สำนักงานการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล คือ ไม่มีการจัดอบรมทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภายในหน่วยงานมีเพียงส่งบุคลากรไปเข้ารับการอบรมตามหน่วยงานต่าง ๆ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและงบประมาณไม่เพียงพอ และไม่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นการเฉพาะทำให้ไม่มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน และขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากร บุคลากรบางส่วนขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของตนเอง

2.2 ด้านการศึกษา ได้แก่ ด้านการศึกษา ได้แก่ งบประมาณที่ได้รับจัดสรรทุนการศึกษาไม่เพียงพอ กับจำนวนบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรศักดิ์ ไชยพล (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ งบประมาณไม่เพียงพอ บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง หรือไม่ได้นำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ขาดความเท่าเทียมกันในการพัฒนาความรู้ของบุคลากร

2.3 ด้านการพัฒนา ได้แก่ บุคลากรบางส่วนขาดการมีส่วนร่วมและไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองให้ก้าวทันกับการใช้เทคโนโลยีและยังยึดติดกับการทำงานแบบเดิม ๆ ไม่เปิดใจรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี รวมทั้งบุคลากรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เนื่องจากไม่มีผลตอบแทนหรือรางวัลจูงใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของนัฐพล สุขผล (2564) ศึกษาเรื่อง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการงานคดีแพ่งของสำนักงานอัยการสูงสุด : กรณีศึกษา สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแพ่งพระโขนง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรบางส่วน ขาดความรู้ ความชำนาญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง บุคลากรมีหลายวัยแตกต่างกัน บางคนกลัวความผิดพลาดจากการใช้งานไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงติดกับการทำงานรูปแบบเดิมไม่กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม ควรประชุมหารือ ปรับทัศนคติ สร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์อย่างถูกต้อง ควรพัฒนาส่งเสริมอบรมโดยฝึกปฏิบัติจริงกับเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา สุริน (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเปลี่ยนสู่ยุคดิจิทัล : กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาล สำนักงานศาล ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ยึดติดกับการปฏิบัติแบบเดิม ขาดการวางแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง ขาดงบประมาณในการส่งบุคลากรไปฝึกอบรม ควรสร้างการมีส่วนร่วม สร้างแรงจูงใจและสร้างทัศนคติที่ดีในการพัฒนาตนเองของบุคลากร

2.4 ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ ทางเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ยังไม่รองรับกับระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิกร คุ่มศรีมูล (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานเขตมีนบุรี ในยุคดิจิทัล ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในยุคดิจิทัล ได้แก่ งบประมาณที่ได้รับจัดสรรสำหรับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของหน่วยงานยังไม่เพียงพอ อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานบางส่วนยังไม่ทันสมัย รองรับระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย บุคลากรในหน่วยงานบางส่วนยังขาดการให้ความร่วมมือในการพัฒนาศักยภาพตนเอง และบุคลากรในหน่วยงานมีไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. หน่วยงานควรส่งเสริมและเน้นให้เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองมากขึ้น รวมถึงการสำรวจความต้องการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร เพื่อนำไปมาใช้ในแผนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรมี ประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน
2. หน่วยงานควรสร้างการมีส่วนร่วม สร้างแรงจูงใจและสร้างทัศนคติที่ดีในการพัฒนาตนเองของ บุคลากรและกำหนดมาตรการหรือข้อบังคับให้บุคลากรในองค์กรต้องพัฒนาทักษะความรู้ความเข้าใจและ การใช้เทคโนโลยีอย่างจริงจัง
3. หน่วยงานควรส่งเสริมการจัดการความรู้ (Knowledge Management) รวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถ เข้าถึงความรู้อันได้
4. หน่วยงานควรจัดการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำ เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น
5. ควรขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติม เพื่อให้เพียงพอต่อการจัดสรรทุนการศึกษา และ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่ใช้ในการ วิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรระดับผู้อำนวยการ ระดับหัวหน้าส่วน ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ และระดับ ปฏิบัติงาน จำนวนเพียง 10 คน ควรขยายขอบเขต กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งต่อไปให้ครอบคลุมมาก ยิ่งขึ้น ควรเพิ่มการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณควบคู่ไปด้วย เพื่อจะได้เห็นข้อมูลสถิติเชิงปริมาณนำมาวิเคราะห์ ร่วมด้วย เพื่อที่จะจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายยุติธรรมในยุคดิจิทัลของสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ ศาลยุติธรรม ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด
2. ควรศึกษาความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรของสถาบัน พัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม นอกจากทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในงานประจำวันแล้ว อาจจะมี เทคโนโลยีดิจิทัลอื่น ๆ ที่เฉพาะเจาะจงซึ่งบุคลากรอาจจะต้อง การเพิ่มทักษะความรู้ในส่วนนี้เพิ่มขึ้น เพื่อพัฒนาบุคลากรของตัวเองให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอิง

จันทร์รัตน์ แทนหลาบ. (2564). *การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กร ดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการ สำนักการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระการค้นคว้า อิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- ธีรศักดิ์ ไชยพล. (2564). การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครอง จังหวัดสุพรรณบุรี. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นิตยา สุริน. (2562). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเปลี่ยนสู่ยุคดิจิทัล. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นัฐพล สุขผล.(2564). การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการงานคดีแพ่งของสำนักงานอัยการสูงสุด : กรณีศึกษา สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแพ่งพระโขนง 1. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- เนตรชนก ดวนใหญ่. (2562). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของศาลอาญาในยุคดิจิทัล. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- รัชนิกร คุ่มศรีมูล. (2563). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานเขตมีนบุรี ในยุคดิจิทัล. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2565). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิเคราะห์เบี่ยงวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
- ศิริวรรณ ดวงงาม. (2564). การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในงานคดีของสำนักงานอัยการสูงสุด : กรณีศึกษา สำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม. (2565). แนวทางการพัฒนาบุคลากรและแผนพัฒนารายบุคคล. ค้นเมื่อ 22 มกราคม 2566, จาก <https://sites.google.com/view/idp-jti/home#h.3btpp9twjjsn>