

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 โดยมีการกำหนดรูปแบบการวิจัยประชากรที่ศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการวิจัย
2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. ระยะเวลาในการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การศึกษานี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบไม่ทดลอง ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) ทั้งนี้ เพราะเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ที่สุ่มตัวอย่างมาจากประชากรจำนวนมาก เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ณ ช่วงเวลาหนึ่งโดยเน้นการวัดครั้งเดียว และใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการวิเคราะห์จากแบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิด และการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการประจำศาล จำนวน 2 ศาล ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานประจำศาลจังหวัดไชยา และผู้อำนวยการประจำศาลจังหวัดหลังสวน

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ที่นำมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการและพนักงานราชการศาลยุติธรรมภาค 8 จำนวน 22 ศาล โดยมีของจำนวนข้าราชการและพนักงานราชการทั้งหมด จำนวน 690 คน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนข้าราชการของศาลแต่ละจังหวัด ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมภาค 8

ศาลยุติธรรมภาค 8	จำนวนข้าราชการ (คน)
ศาลแขวงนครศรีธรรมราช	35
ศาลแขวงสุราษฎร์ธานี	38
ศาลจังหวัดกระบี่	39
ศาลเยาวชนฯจังหวัดกระบี่	17
ศาลจังหวัดเกาะสมุย	32
ศาลจังหวัดชุมพร	36
ศาลเยาวชนฯจังหวัดชุมพร	21
ศาลจังหวัดไชยา	29
ศาลจังหวัดตะกั่วป่า	26
ศาลจังหวัดทุ่งสง	45
ศาลจังหวัดนครศรีธรรมราช	51
ศาลเยาวชนฯจังหวัดนครศรีธรรมราช	24
ศาลจังหวัดปากพนัง	30
ศาลจังหวัดพังงา	28
ศาลจังหวัดภูเก็ต	52
ศาลเยาวชนฯจังหวัดภูเก็ต	25
ศาลจังหวัดระนอง	30
ศาลเยาวชนฯจังหวัดระนอง	19
ศาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี	40
ศาลจังหวัดหลังสวน	29
ศาลเยาวชนฯจังหวัดพังงา	20
ศาลเยาวชนฯ จังหวัดสุราษฎร์ธานี	24
รวม	690

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 จำนวน 22 ศาล โดยจะทำการศึกษาวิจัยครอบคลุมทั้ง 22 ศาล

2.2.1 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะนำมาศึกษาวิจัย คำนวณได้จากจำนวนตัวแทนของแต่ละศาลในสังกัดศาลยุติธรรมภาค 8 คือ ข้าราชการและพนักงานราชการ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 690 คน โดยการใช้สูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรโดยใช้สูตรของทอโรยามาเน่ (Toro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 ดังสูตรต่อไปนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย e = ขนาดของความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการและพนักงานราชการของศาลในสังกัดศาลยุติธรรมภาค 8

$$n = \frac{690}{1 + 690(0.05)^2}$$

$$n = \frac{690}{1.7275}$$

$$n = 399.42$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการและพนักงานราชการของศาลในสังกัดศาลยุติธรรมภาค 8 ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 คน ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของแต่ละศาล

(หน่วย: คน)

ศาลยุติธรรมภาค 8	ประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ศาลแขวงนครศรีธรรมราช	35	20
ศาลแขวงสุราษฎร์ธานี	38	22
ศาลจังหวัดกระบี่	39	23
ศาลเยาวชนฯ จังหวัดกระบี่	17	10
ศาลจังหวัดเกาะสมุย	32	19
ศาลจังหวัดชุมพร	36	22
ศาลเยาวชนฯ จังหวัดชุมพร	21	12
ศาลจังหวัดไชยา	29	17
ศาลจังหวัดตะกั่วป่า	26	15
ศาลจังหวัดทุ่งสง	45	26
ศาลจังหวัดนครศรีธรรมราช	51	30
ศาลเยาวชนฯ จังหวัดนครศรีธรรมราช	24	13
ศาลจังหวัดปากพนัง	30	17
ศาลจังหวัดพังงา	28	16
ศาลจังหวัดภูเก็ต	52	30
ศาลเยาวชนฯ จังหวัดภูเก็ต	25	14
ศาลจังหวัดระนอง	30	17
ศาลเยาวชนฯ จังหวัดระนอง	19	11
ศาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี	40	23
ศาลจังหวัดหลังสวน	29	17
ศาลเยาวชนฯ จังหวัดพังงา	20	12
ศาลเยาวชนฯ จังหวัดสุราษฎร์ธานี	24	14
รวม	690	400

2.2.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) แบ่งตามขนาดของศาลหรือแบ่งตามประเภทของศาลออกเป็น 3 ประเภทคือ ศาลจังหวัดจำนวน 13 ศาล

ศาลแขวงจำนวน 2 ศาล และศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดจำนวน 7 ศาล ซึ่งเป็นศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมภาค 8 โดยในการเลือกตัวอย่างของแต่ละศาลและเทียบสัดส่วน เพื่อหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมในแต่ละศาล

$$\text{จำนวนตัวอย่างแต่ละศาล} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในศาล}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

เมื่อแทนค่าสูตรโดยใช้วิธีการคำนวณตามสัดส่วนของจำนวนประชากร ปรากฏว่าจะต้องใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยทั้งหมดเท่ากับ 400 คน และจำนวนประชากรทั้งหมดที่เป็นตัวแทนในการวิจัยเท่ากับ 690 คน ซึ่งแบ่งออกเป็น 22 ระดับชั้นภูมิของแต่ละศาล ดังนี้

ศาลแขวงนครศรีธรรมราช	= 20	(400x35)/690
ศาลแขวงสุราษฎร์ธานี	= 22	(400x38)/690
ศาลจังหวัดกระบี่	= 23	(400x39)/690
ศาลเยาวชนฯ จังหวัดกระบี่	= 10	(400x17)/690
ศาลจังหวัดเกาะสมุย	= 19	(400x32)/690
ศาลจังหวัดชุมพร	= 22	(400x36)/690
ศาลเยาวชนฯ จังหวัดชุมพร	= 12	(400x21)/690
ศาลจังหวัดไชยา	= 17	(400x29)/690
ศาลจังหวัดตะกั่วป่า	= 15	(400x26)/690
ศาลจังหวัดทุ่งสง	= 26	(400x45)/690
ศาลจังหวัดนครศรีธรรมราช	= 30	(400x51)/690
ศาลเยาวชนฯ จังหวัดนครศรีธรรมราช	= 13	(400x24)/690
ศาลจังหวัดปากพนัง	= 17	(400x30)/690
ศาลจังหวัดพังงา	= 16	(400x28)/690
ศาลจังหวัดภูเก็ต	= 30	(400x52)/690
ศาลเยาวชนฯ จังหวัดภูเก็ต	= 14	(400x25)/690
ศาลจังหวัดระนอง	= 17	(400x30)/690
ศาลเยาวชนฯ จังหวัดระนอง	= 11	(400x19)/690
ศาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี	= 23	(400x40)/690
ศาลจังหวัดหลังสวน	= 17	(400x29)/690

ศาลเยาวชนฯ จังหวัดพังงา	=12	(400x20)/690
ศาลเยาวชนฯ จังหวัดสุราษฎร์ธานี	=14	(400x24)/690

ดังนั้นจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละศาลดังตาราง 3.2 รวม = 400 คน และการสุ่มเลือกตัวแทนในแต่ละศาลเพื่อตอบแบบสอบถามใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้จากแต่ละศาล ตามตารางที่แสดงข้างต้น

3. เครื่องมือการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามข้อมูลและวัดระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 480 ชุด (เผื่อสำหรับการไม่ส่งแบบสอบถามกลับมาอีก 20% ของกลุ่มตัวอย่าง 400 คน) และแบบสัมภาษณ์จำนวน 1 ชุด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 แบบสอบถาม ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน อาชีพราชการ และศาล/จังหวัดที่ปฏิบัติงานอยู่ คำถามที่ถามเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) หรือคำถามปลายปิด

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 โดยแบ่งออกเป็น (1) ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management – RBM) ได้แก่ วัตถุประสงค์ (Objective) ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการหรือกิจกรรม (Process) (2) ปัจจัยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ได้แก่ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการระับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค และหลักมุ่งเน้นจันทามติ (3) การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ได้แก่ วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ประเด็นยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์ และแผนงาน/โครงการ (4) ปัจจัยคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ได้แก่ การนำองค์กร การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การจัดการกระบวนการ และผลลัพธ์การดำเนินการ (5) ตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ความรู้สึกของคนที่แสดงออกถึงความเต็มใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะงาน การยอมรับ

นับถือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ ความต้องการจะมีอำนาจ ความต้องการที่จะผูกพัน ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ เงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา ตำแหน่ง ฐานะ ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (6) กระบวนทัศน์วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของข้าราชการ (I AM READY) ได้แก่ I (Integrity) การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี หมายถึง เสียสละอุทิศตนเพื่อส่วนรวม เชื่อสัจย์ต่อหน้าที่การงาน A (Accountability) ขยันตั้งใจทำงาน หมายถึง มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติในเชิงบวก M (Morality) มีศีลธรรม คุณธรรม หมายถึง การยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงาน การยึดหลักความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง R (Relevancy) รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลกทันสังคม หมายถึง การปรับตัวพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพ การนำความรู้และวิทยาการสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน E (Efficiency) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ การวางแผนการทำงาน การประหยัดทรัพยากร การทำงานได้ทันเวลาที่กำหนด A (Accountability) ความรับผิดชอบต่อผลงาน ต่อสังคม หมายถึง ตระหนักในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน พร้อมรับการตรวจสอบความถูกต้อง D (Democracy) มีน้ำใจและมีการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วมโปร่งใส หมายถึง รับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การประสานสัมพันธ์ และ Y (Yield) มีผลงาน มุ่งเน้นผลงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายและเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน (7) ปัจจัยด้านสมรรถนะ (Competency) ได้แก่ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competency) และสมรรถนะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร โดยเป็นคำถามปลายปิด (Closed Form) ให้ผู้ถูกถามเลือกตอบ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเพื่อชี้วัดระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของของข้าราชการ ศาสดาธรรมภาค 8 ใน 4 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการ มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ และมิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร โดยเป็นคำถามปลายปิด (Closed Form) ให้ผู้ถูกถามเลือกตอบ

ทั้งนี้ ข้อคำถามทั้งหมดในส่วนที่ 2 และ 3 ใช้มาตราไลเกิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับเป็นมาตรวัดประกอบด้วยข้อความเชิงบวก โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

<u>ระดับความคิดเห็น</u>	<u>ระดับคะแนน</u>
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ส่วนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะที่จะทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ทั้งนี้ใน 4 ส่วน มีโครงสร้างของแบบสอบถามดังตารางต่อไปนี้
 ตารางที่ 3.3 โครงสร้างแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
ส่วนที่ 2		
ตัวแปรอิสระ ได้แก่		
1.ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management – RBM)		
1.1 วัตถุประสงค์ (Objective)	1. ระดับการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายไว้ชัดเจน	ข้อ 8
1.2 ปัจจัยนำเข้า (Input)	2.ระดับแผนงาน/โครงการด้านบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน	ข้อ 9
	3. ระดับการบริหารทรัพยากรอย่างประหยัด	ข้อ 10
	4. ระดับการมีบุคลากรที่เพียงพอต่อการทำงาน	ข้อ 11
	5. ระดับการได้รับงบประมาณที่เพียงพอต่อการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	ข้อ 12
	6. ระดับการได้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการทำงาน	ข้อ 13
	7. ระดับความพร้อมของระบบสารสนเทศ ในการเข้ามาสนับสนุนการทำงาน	ข้อ 14
1.3 กระบวนการ หรือกิจกรรม (Process)	8. ระดับการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิบัติงาน	ข้อ 15
	9.ความชัดเจนในขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ข้อ 16
2. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)		
2.1 หลัก ประสิทธิภาพ	10. ระดับผลการผลการดำเนินงานเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น	ข้อ 17

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
2.2 หลักประสิทธิภาพ	11. ระดับผลการปฏิบัติที่บรรลุตามเป้าหมาย ของแผนองค์การ	ข้อ 18
	13. ระดับการนำเทคนิคหรือหลักการบริหารราชการ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	ข้อ 19
	14. ระดับการใช้ทรัพยากร เช่น ต้นทุน แรงงาน และ เวลา เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน	ข้อ 20
2.3 หลักการตอบสนอง	15. ระดับการให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ ภายในระยะเวลาที่กำหนด	ข้อ 21
	16.ระดับการปฏิบัติงานที่สามารถสร้างความพึงพอใจ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ผู้รับบริการ	ข้อ 22
2.4 หลักการระบิผิชอบ	17. ระดับการสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมในการ ปฏิบัติงานขององค์การ	ข้อ 23
	18.ระดับการปฏิบัติงานที่ยึดหลักความรับผิดชอบต่อ สังคม	ข้อ 24
	19. ระดับความกระตือรือร้นในการปัญหาให้แก่ ประชาชน	ข้อ 25
2.5 หลักความโปร่งใส	20.ระดับการมีขั้นตอนการทำงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้	ข้อ 26
	21.ระดับการมีความพร้อมในการบริหารจัดการตาม หลักความโปร่งใส	ข้อ 27
	22.ระดับการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน ได้รับทราบ	ข้อ 28
2.6 หลักการมีส่วนร่วม	23.ระดับการได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ และร่วมรับประโยชน์ในองค์การ	ข้อ 29

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
2.7 หลักการ กระจายอำนาจ	24.ระดับการมอบอำนาจการตัดสินใจในการ ให้บริการประชาชน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและ รวดเร็ว	ข้อ 30
	25.ระดับการดำเนินการในการลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงานเพื่อสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ	ข้อ 31
2.8 หลักนิติธรรม	26.ระดับความชัดเจนของการกำหนดกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ข้อ 32
	27.ระดับการให้ความสำคัญต่อสิทธิและเสรีภาพของ กฎหมาย กฎระเบียบ	ข้อ 33
	28. ระดับการปฏิบัติงานขององค์กร โดยยึดหลัก ความถูกต้องของกฎหมาย	ข้อ 34
2.9 หลักความ เสมอภาค	29. ระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติต่อทุก คนอย่างเท่าเทียมกัน	ข้อ 35
	30. ระดับการมีกลไกหรือเครื่องมือในการควบคุม การตรวจสอบเรื่องคุณธรรม จริยธรรมของเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน	ข้อ 36
2.10 หลักมุ่งเน้น ฉันทามติ	31. ระดับการปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการเพื่อหา ข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับผลกระทบ	ข้อ 37
	32. ระดับการปฏิบัติงานขององค์กรที่เป็นไปด้วย ความราบรื่นไม่มีอุปสรรคหรือข้อกีดกันที่ยุติไม่ได้	ข้อ 38
3. ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management)		
3.1 วิสัยทัศน์ (Vision)	33. ระดับความชัดเจนและความเป็นไปได้ของการ กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร	ข้อ 39
	34. การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์	ข้อ 40
3.2 พันธกิจ (Mission)	35.ระดับความชัดเจนของการกำหนดพันธกิจ ที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร	ข้อ 41

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
3.3 ประเด็นยุทธศาสตร์	36.การให้ความสำคัญต่อการประเมินสภาพแวดล้อม	ข้อ 42
	37. ระดับความสอดคล้องของยุทธศาสตร์กับวิสัยทัศน์ที่องค์กรได้กำหนดไว้	ข้อ 43
	38. ระดับการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำยุทธศาสตร์	ข้อ 44
	39 ระดับความชัดเจนของการกำหนดยุทธศาสตร์	ข้อ 45
3.4 ตัวชี้วัด	40. ระดับความชัดเจนการกำหนดตัวชี้วัด ในการปฏิบัติงาน	ข้อ 46
3.5 เป้าหมาย	41. ระดับความชัดเจนการกำหนดเป้าหมาย ให้แต่ละตัวชี้วัด	ข้อ 47
	42. ระดับความชัดเจนของการกำหนดเป้าประสงค์หรือวัตถุประสงค์ไว้ชัดเจน	ข้อ 48
3.6 กลยุทธ์	43. ระดับความชัดเจนในการกำหนด หรือวิธีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย	ข้อ 49
3.7 แผนงาน / โครงการ	44.ระดับความชัดเจนของการกำหนดแผนงาน/โครงการที่มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับกลยุทธ์	ข้อ 50
4.ปัจจัยคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)		
4.1 การนำองค์กร	45.ระดับความชัดเจนของผู้บริหารในการบริหารองค์กรตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายที่วางไว้	ข้อ 51
	46.ระดับความชัดเจนของผู้บริหารต่อการบริหารองค์กรในการกระจายอำนาจการบริหารและการตัดสินใจ	ข้อ 52
4.2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์	47 ระดับความชัดเจนของผู้บริหารต่อการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ในการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน	ข้อ 53

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
	48 ระดับความชัดเจนของผู้บริหารต่อการจัดทำแผนปฏิบัติการและการนำไปปฏิบัติ	ข้อ 54
4.3 การให้ความสำคัญกับ ผู้รับบริการและผู้ มีส่วนได้ส่วนเสีย	49.ระดับความชัดเจนของผู้บริหารในการกำหนด กลุ่มผู้รับบริการ ,รับฟังข้อเสนอและเพื่อนำมา วางแผนในการให้บริการ	ข้อ 55
	50. ระดับความชัดเจนผู้บริหารในการวัดความพึง พอใจของประชาชนผู้รับบริการ	ข้อ 56
4.4 การวัด การ วิเคราะห์และการ จัดการความรู้	51. ระดับความชัดเจนผู้บริหารในการรวบรวม วิเคราะห์ ผลการดำเนินการ	ข้อ 57
	52. ระดับการให้ความสำคัญของผู้บริหารต่อการจัดการ ความรู้	ข้อ 58
	53. ระดับความชัดเจนของผู้บริหารในการปรับปรุง ข้อมูลสารสนเทศ	ข้อ 59
	54. ระดับความพร้อมของผู้บริหารในการใช้งาน ข้อมูล และสารสนเทศ	ข้อ 60
4.5 การมุ่งเน้น ทรัพยากรบุคคล	55. ระดับความชัดเจนของผู้บริหารต่อการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	ข้อ 61
	56. ระดับความชัดเจนของผู้บริหารต่อการฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากร	ข้อ 62
	57. ระดับความชัดเจนของผู้บริหารต่อการปรับปรุง สุขอนามัย การป้องกันภัยต่อบุคลากร	ข้อ 63
	58 ระดับความชัดเจนของผู้บริหารต่อการเตรียม ความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินที่อาจมีต่อบุคลากร	ข้อ 64
4.6 การจัดการ กระบวนการ	59. ระดับความชัดเจนในการควบคุมเพื่อลดค่าใช้จ่าย ด้านการตรวจสอบ และตรวจประเมินหน่วยงาน	ข้อ 65
	60. ระดับความชัดเจนของหน่วยงานในขั้นตอนการ ให้บริการแก่ผู้รับบริการที่เหมาะสม	ข้อ 66

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
	61. ระดับความชัดเจนของภาพรวมในแผนกต่าง ๆ ที่สนับสนุนต่อการทำงานของฝ่ายตุลาการ	ข้อ 67
4.7 ผลลัพธ์การดำเนินการ		
1) มิติด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ	62.ระดับความสำเร็จของยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ใช้อยู่	ข้อ 68
2) มิติด้านคุณภาพการให้บริการ	63.ระดับผลความพึงพอใจของผู้รับบริการในด้านการให้บริการของหน่วยงาน	ข้อ 69
3) มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ	64.ระดับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่วางไว้	ข้อ 70
4) มิติด้านการพัฒนาองค์กร	65. ระดับผลการพัฒนาองค์กรได้ประสบความสำเร็จ	ข้อ 71
กลุ่มปัจจัยด้านบุคคล		
5. กลุ่มปัจจัยแรงจูงใจ		
5.1 ลักษณะงาน	66. ระดับความท้าทายของงานที่รับผิดชอบ	ข้อ 72
5.2 การยอมรับนับถือ	67. ระดับการได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน	ข้อ 73
5.3 ความก้าวหน้า	68. ระดับของการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพไว้ชัดเจน	ข้อ 74
5.4 ความรับผิดชอบ	69. ระดับความตั้งใจ เอาใจใส่ต่องานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย	ข้อ 75

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
5.5 ความสำเร็จ	70. ระดับการตื่นตัวต่อการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	ข้อ 76
5.6 ความต้องการที่จะมีอำนาจ	71. ระดับการมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ 72. ระดับการมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	ข้อ 77 ข้อ 78
5.7 ความต้องการที่จะผูกพัน	73. ระดับความรักและความผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อองค์กร	ข้อ 79
5.8 ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ	74. ระดับความตื่นตัวในการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ	ข้อ 80
5.9 เงินเดือน	75. ระดับการได้รับเงินเดือนในปัจจุบันมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	ข้อ 81
5.10 การปกครองบังคับบัญชา	76. ระดับการเปิดรับฟังข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน 77. ระดับความยุติธรรมในการทำงานของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน	ข้อ 82 ข้อ 83
5.11 ตำแหน่งฐานะ	78. ระดับการเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	ข้อ 84
5.12 ความมั่นคงในงาน	79. ระดับความมั่นคงในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่	ข้อ 85
5.13 สภาพการทำงาน	80. ระดับสภาวะแวดล้อม บรรยากาศ ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว	ข้อ 86
5.14 นโยบายและการบริหาร	81. ระดับความชัดเจนของนโยบายหลักในการทำงาน 82. ระดับความคล่องตัวของการบริหารงานในองค์กร	ข้อ 87 ข้อ 88

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
5.15 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	83. ระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในหน่วยงานมีลักษณะกลมเกลียวเป็นกันเองและมีความอบอุ่น ทั้งต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ข้อ 89
6. กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ของข้าราชการ (I AM READY)		
6.1 I (Integrity) การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี	84. ระดับการทุ่มเทความอดสาหัส อุทิศตนในการปฏิบัติงานในหน้าที่ อย่างเต็มความสามารถ	ข้อ 90
	85. ระดับการปฏิบัติงานโดยยึดประโยชน์ส่วนรวม	ข้อ 91
6.2 A (Activeness) ขยันตั้งใจทำงาน	86. ระดับการมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	ข้อ 92
	87. ระดับการมีทัศนคติในเชิงบวกในการทำงาน	ข้อ 93
6.3 M (Morality) มีศีลธรรมและคุณธรรม	88. ระดับการยึดหลักความเสมอภาคเท่าเทียมในการปฏิบัติงาน	ข้อ 94
6.4 R (Relevancy) รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลก ทันสังคม	89. ระดับความสนใจปรับตัวพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	ข้อ 95
	90. ระดับการนำความรู้และวิทยาการสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	ข้อ 96
6.5 E (Efficiency) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ	91. ระดับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ข้อ 97
6.6 A (Accountability) รับผิดชอบผลงานต่อสังคม	92. ระดับการตระหนักในความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ	ข้อ 98
	93. ระดับความพร้อมรับการตรวจสอบ	ข้อ 99

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
6.7 D (Democracy) มีน้ำใจและการกระทำที่เป็น	94. ระดับการประสานสัมพันธ์ในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น	ข้อ 100
ประชาธิปไตยมีส่วนร่วม โปร่งใส	95. ระดับของการทำงานแบบมีส่วนร่วม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	ข้อ 101
6.8 Y (Yield) มีผลงาน มุ่งเน้นผลงาน	96. ระดับการปฏิบัติงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน	ข้อ 102
7.สมรรถนะ (Competency)		
สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง กลุ่มสมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรต้องมีเหมือนกัน เพื่อส่งผลให้การทำงานบรรลุผล		
7.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	97. ระดับการปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จของการทำงาน	ข้อ 103
7.2 การบริการที่ดี	98. ระดับการมีความมุ่งมั่นในการให้บริการ	ข้อ 104
7.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	99. ระดับการมีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ	ข้อ 105
7.4 จริยธรรม	100. ระดับการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	ข้อ 106
7.5 ความร่วมแรงร่วมใจ	101. ระดับการทำงานเป็นทีม	ข้อ 107
สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competency) หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับสายงานในแต่ละด้านเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น		
7.8 สภาวะผู้นำ (Leadership)	102. ระดับการมีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน	ข้อ 108

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
7.9 วิสัยทัศน์ (Visioning)	103. ระดับการมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน	ข้อ 109
7. 10 การวางกลยุทธ์ (Strategic Orientation)	104. ระดับการมีส่วนร่วมในการวางกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน	ข้อ 110
7.13 ศักยภาพเพื่อนำการปรับ-เปลี่ยน (Change Leadership)	105. ระดับการมีศักยภาพเพื่อนำให้องค์กรปรับเปลี่ยนการทำงาน	ข้อ 111
7.14 การควบคุมตนเอง (Self Control)	106. ระดับการควบคุมตนเองในการปฏิบัติงาน	ข้อ 112
7.15 การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Others)	107. ระดับการให้อำนาจแก่ผู้อื่นในการปฏิบัติงาน	ข้อ 113
7.16 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)	108. ระดับการคิด และการวิเคราะห์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่	ข้อ 114
7.18 การค้นคว้าหาข้อมูล (Information Seeking)	109. ระดับการค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อพัฒนาตนเอง ในการปฏิบัติงาน	ข้อ 115
7.19 ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)	110. ระดับความเข้าใจผู้อื่นในการปฏิบัติงาน	ข้อ 116
7.20 ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)	111. ระดับความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	ข้อ 117
7.21 การดำเนินการเชิงรุก (Proactive ness)	112. ระดับการทำงานแบบเชิงรุกในการปฏิบัติงาน	ข้อ 118
7.22 ความถูกต้องของงาน (Concern for Order)	113. ระดับความถูกต้องของงานที่ปฏิบัติ	ข้อ 119

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
ส่วนที่ 3		
8. ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน		
มิติที่ 1 ด้าน	หมายถึง ผลลัพธ์ของประสิทธิผลตามแผน	
ประสิทธิผลตาม	ยุทธศาสตร์ความสำเร็จในการบรรลุเป้าประสงค์ของ	
แผนปฏิบัติ	ส่วนราชการ	
ราชการ	114.ระดับความสำเร็จของการพิจารณาพิพากษาคดีในการลดปริมาณคดีค้างกองเหลือในรอบปีเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อ 120
	115.ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานธุรการคดีของหน่วยงาน	ข้อ 121
	116. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการด้านการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท	ข้อ 122
มิติที่ 2 ด้าน	หมายถึง ผลลัพธ์ของผลการดำเนินการมุ่งเน้น	
คุณภาพการ	ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย หรือทำให้ผู้รับบริการได้รับบริการในทางที่ดี	
ให้บริการ	117. ระดับการให้บริการของเจ้าหน้าที่ในแต่ละงาน	ข้อ 123
	115.ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานธุรการคดีของหน่วยงาน	ข้อ 121
	118 ระดับการให้บริการของพนักงานต้อนรับประจำศาล	ข้อ 124
	120. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มาติดต่องานศาลที่มีต่อการให้บริการ	ข้อ 125

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
8. ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (ต่อ)		
มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ	หมายถึง ผลลัพธ์การดำเนินการด้านการปฏิบัติราชการที่สำคัญของส่วนราชการ เพื่อให้ส่วนราชการบรรลุคุณภาพการให้บริการและประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ	
	121. ระดับความสำเร็จในการประสานความร่วมมือ สานกับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมหรือ ระหว่างหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้อ 126
มิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร	หมายถึง ผลลัพธ์ในการพัฒนาองค์กร เป็นองค์กรที่มีจริยธรรมรวมทั้งการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เพิ่มผลิตภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้ และเอื้ออาทรให้แก่บุคลากรทั้งหมด	
	122. ระดับความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น บุคลากรได้รับการฝึกอบรม/พัฒนา ทั้งจากภายในหน่วยงานและหน่วยงานภายนอก	ข้อ 127
	123. ระดับความสำเร็จในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด	ข้อ 128

3.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นชุดคำถามที่ผู้สัมภาษณ์ใช้ถามและบันทึกคำตอบของผู้ให้สัมภาษณ์โดยใช้แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง (Structures Interview) โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis มีประเด็นคำถามเกี่ยวกับ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางที่จะทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น โดยดำเนินการสัมภาษณ์แบบเจาะจง (Focus Interview) จากผู้อำนวยการประจำศาล จำนวน 2 คน ได้แก่ผู้อำนวยการสำนักงานประจำศาลจังหวัดไชยา และผู้อำนวยการสำนักงานประจำศาลจังหวัดหลังสวน เหตุผลที่เลือก

สัมภาษณ์ผู้อำนวยการทั้งสองท่านนี้เนื่องจากเป็นผู้บริหารองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหาร องค์กร มีความสามารถด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยตรง

3.3 การสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องจากหนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดขอบเขตของเนื้อหาที่จะสร้างแบบสอบถาม เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาและรายละเอียดที่จะศึกษาวิจัยในครั้งนี้

3.3.2 ยกร่างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับเนื้อหา และรายละเอียดที่กำหนดไว้ รวมทั้งตรวจสอบแก้ไขความถูกต้องของการใช้ภาษา และความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

3.3.3 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ในแบบสอบถาม หลังจากยกร่างแบบสอบถามเสร็จแล้ว จึงนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาด้านงานวิจัย ปรับปรุงและตรวจสอบ เมื่อพบข้อบกพร่อง ผู้ศึกษาได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาแก้ไข ไปทดสอบก่อนนำไปใช้จริง (pre test) กับข้าราชการสาขาศึกษานิเทศกรรม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 30 คน เพื่อทดสอบความ น่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

3.3.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาทำการหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของบรอนบาส (Cronbach, 1951 อ้างในวรรณคดี แสงประทีปทอง 2548:143) ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_i^2}{\sum s_x^2} \right)$$

เมื่อ α คือความเชื่อมั่น

k จำนวนข้อคำถาม

$\sum_i^2$ ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

$\sum s_x^2$ ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ทั้งนี้ เมื่อคำนวณตามสูตรดังกล่าว หากได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตั้งแต่ 0.07 ขึ้นไปจึงจะถือว่าแบบสอบถามดังกล่าวมีความสมบูรณ์ เที่ยงตรง และเชื่อถือได้ พร้อมทั้งจะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ ซึ่งสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

1) นำแบบสอบถาม ส่วนที่ 2, 3, 4 ซึ่งประกอบด้วย จำนวนข้อในแบบสอบถามทั้งหมด มาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาในแต่ละส่วน โดยกำหนดให้การให้คะแนนระดับความคิดเห็นมี 5 ระดับ

2) เลือกจำนวนข้อที่ต้องการทดสอบในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2, 3, 4 เพื่อคำนวณหาค่า Alpha ด้วยคำสั่งในคอมพิวเตอร์ หากมีค่ามากกว่า 0.70 ถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้และหากพบข้อบกพร่องในขั้นตอนใด ผู้ศึกษาจะนำไปปรับปรุงแก้ไขจนผ่านทุกขั้นตอน

3) ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามในด้านการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ปรากฏผลว่า Reliability Coefficients ของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในช่วงระหว่าง .7669 ถึง .9582 ดังตาราง

ตารางที่ 3.4 ค่า Reliability Coefficients ของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น
ตัวแปรอิสระ	
ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	.8954
ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	.9479
ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์	.9582
ปัจจัยคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	.7669
ปัจจัยแรงจูงใจ	.9087
ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของข้าราชการ (I AM READY)	.9126
ปัจจัยด้านสมรรถนะ (Competency)	.9030
ตัวแปรตาม	
ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8	.9336

จากผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ในช่วงระหว่าง .7669 ถึง .9582 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการ เอกสารของศาลยุติธรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

4.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 จำนวน 22 ศาล ที่ส่งคืนมาให้แก่ผู้ศึกษาโดยตรง

โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.2.1 ขออนุญาตหน่วยงานโดยทำหนังสือจากสาขาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากบุคลากรในศาลยุติธรรมภาค 8 รวม 22 ศาล

4.2.2 ส่งแบบสอบถามไปให้ศาลยุติธรรมภาค 8 รวม 22 ศาล จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ส่งเพื่อไป 20% รวมจำนวนแบบสอบถามที่ส่งทั้งสิ้น 480 ฉบับ พร้อมระบุข้อความขอให้ส่งแบบสอบถามคืนผู้ศึกษาภายในเวลาที่กำหนด และติดตามแบบสอบถามที่ไม่ส่งกลับโดยโทรศัพท์ขอความร่วมมือให้เจ้าหน้าที่ในแต่ละศาลช่วยติดตามแบบสอบถามด้วย

4.2.3 เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทั้งหมด ตามที่กำหนดหมายเลขประจำแบบสอบถามแต่ละชุดไว้แล้ว มาบันทึกการคำตอบต่าง ๆ ลงในคู่มือรหัสแบบฟอร์มมาตรฐาน และทำการบันทึกข้อมูลแบบสอบถามที่เป็นรหัส แล้วจึงนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ตอบกลับมาทุกชุดก่อนจะนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ โดยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ตามรายละเอียด ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ในการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ และมีการวิเคราะห์ใน 2 ส่วนคือ (1) การวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา (2) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน

5.1.1 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา จะใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อพรรณนาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน อายุราชการ และศาล/จังหวัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ และการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยมีหลักเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษารวบรวมคะแนนทั้งหมด เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างด้วยการอิงเกณฑ์ ซึ่งแบ่งระดับออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้วิธีการคำนวณความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{(5 - 1)}{5} = 0.8$$

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย เพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ย ออกเป็นช่วงดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.20-5.00	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.40-4.19	หมายถึง	มาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.60-3.39	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.80-2.59	หมายถึง	น้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00-1.79	หมายถึง	น้อยที่สุด

5.1.2 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1) การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สมมติฐานกำหนดไว้ว่า “ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 มีมากกว่าร้อยละ 80” ใช้ t-test

2) การทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ในแต่ละศาลใช้ One-Way ANOVA

3) การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สมมติฐานกำหนดไว้ว่า “ปัจจัยด้านการบริหารภาครัฐแนวใหม่ และปัจจัยด้านบุคคล อย่างน้อย 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัย การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management-RBM), ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance), ปัจจัยด้านแรงจูงใจ, ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) และ ปัจจัยด้านสมรรถนะ (Competency)” มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ โดยใช้ F-test

ตารางที่ 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

สมมติฐาน	สถิติ
1. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาละสุตธรรมภาค 8	t-test
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาละสุตธรรม แต่ละศาลในภาค 8	One-Way ANOVA การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาละสุตธรรมภาค 8	การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

การวิเคราะห์ t-test ใช้สำหรับการวิเคราะห์ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาละสุตธรรมภาค 8 ว่ามีมากกว่าร้อยละ 80

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้สำหรับการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาละสุตธรรม แต่ละศาลในภาค 8

การวิเคราะห์ ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาละสุตธรรมภาค 8

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพมีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา จากการค้นคว้าเอกสาร และจากการแสดงความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการประจำศาล เกี่ยวกับ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางที่จะทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการสาละสุตธรรมภาค 8 มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น โดยผู้วิจัยจะทำการจัดกลุ่มคำตอบที่ได้ และวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาตามกรอบของ SWOT

6. ระยะเวลาในการวิจัย

ตารางที่ 3.6 ระยะเวลาดำเนินการวิจัย 12 เดือน (เดือนกรกฎาคม ถึงเดือนมิถุนายน 2555 ดังนี้)

กิจกรรม	ระยะเวลาทำการวิจัย 12 เดือน							
	1-2	3-4	5-6	7-8	9	10	11	12
1. ศึกษาเอกสาร/ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	↔							
2. สร้างเครื่องมือ/ทดลองใช้		↔						
3. เก็บรวบรวมข้อมูล			←			→		
4. วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล						↔		
5. และจัดทำรายงาน							↔	↔