บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ เก็บรวมรวมข้อมูลจากข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 จำนวน 22 ศาล ส่วนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 5 ส่วน โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน อายุราชการ และศาล/จังหวัด ที่ปฏิบัติงานอยู่

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ ในเรื่องของค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management – RBM) การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ปัจจัยคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award -PMQA) ด้านแรงจูงใจ ด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) และด้านสมรรถนะ (Competency)

ส่วนที่ 3ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตาม ในเรื่องของค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8

ส่วนที่ 4ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

4.1 การทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 มีมากกว่าร้อยละ 80

4.2 การทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในแต่ละศาล

4.3 การทดสอบสมมติฐาน โดยในสมมติฐานกำหนดไว้ว่า ปัจจัยด้านการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของข้าราชการ และด้านสมรรถนะ อย่างน้อย 1 ปัจจัย มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8

ส่วนที่ 5ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะหรือเพิ่มเติม จากข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 รวมทั้งประเด็นของการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการประจำศาล ได้แก่

5.1 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ให้มีผลสัมฤทธิ์ที่เพิ่มสูงขึ้น

5.2 ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการประจำศาลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน อายุราชการ ระดับตำแหน่งงาน และศาล/จังหวัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 จำแนกตามข้อมูลทั่วไป (n = 400)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	77	19.2
หญิง	323	80.8
2.อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	9	2.3
25 – 30 ปี	72	18.0
31 – 35 ปี	116	29.3
36 – 40 ปี	76	19.0
41 – 45 ปี	45	11.4
มากกว่า 45 ปี	82	20.5
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย , ปวช.	18	4.4
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า , ปวส.	23	5.8
ปริญญาตรี	343	85.8
ปริญญาโท	16	4.0
สูงกว่าปริญญาโท	-	-

ตารางที่ 4.1 (ต่อ) (n = 400)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
4. เงินเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	30	7.4
10,000 – 20,000 บาท	216	54.0
20,001 - 30,000 บาท	111	27.8
30,001 – 40,000 บาท	32	8.0
มากกว่า 40,000 บาท	11	2.8
5. ระดับตำแหน่งงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	95	23.8
5 – 10 ปี	138	34.5
11 – 15 ปี	48	24.5
16 – 20 ปี	40	10.0
มากกว่า 20 ปี	29	7.2
6.ตำแหน่งในปัจจุบัน		
ปฏิบัติงาน	99	24.8
ปฏิบัติการ	129	32.3
ชำนาญการ	105	26.2
ชำนาญงาน	42	10.5
ชำนาญการพิเศษ	5	1.2
อื่น ๆ	20	5.0
7. สถานที่ทำงานในปัจจุบัน		
ศาลแขวงนครศรีธรรมราช	20	5.0
ศาลจังหวัดทุ่งสง	26	6.5
ศาลแขวงสุราษฎร์ธานี	22	5.5
ศาลเยาวชนฯ จังหวัดนครศรีธรรมราช	13	3.3
ศาลจังหวัดกระบี่	23	5.8
ศาลจังหวัดปากพนัง	17	4.3

ตารางที่ 4.1 (ต่อ) (n = 400)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
7. สถานที่ทำงานในปัจจุบัน (ต่อ)		
ศาลเยาวชนฯ จังหวัดกระบี่	0	2.5
ศาลจังหวัดพังงา	16	4.0
ศาลจังหวัดเกาะสมุย	19	4.8
ศาลจังหวัดภูเก็ต	30	7.5
ศาลจังหวัดชุมพร	22	5.5
ศาลเยาวชนฯ จังหวัดภูเก็ต	14	3.5
ศาลเยาวชนฯ จังหวัดชุมพร	12	3.0
ศาลจังหวัดระนอง	17	4.3
ศาลจังหวัดไชยา	17	4.3
ศาลเยาวชนฯ จังหวัดระนอง	11	2.8
ศาลจังหวัดตะกั่วป่า	15	3.8
ศาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี	23	5.8
ศาลจังหวัดนครศรีธรรมราช	30	7.5
ศาลจังหวัดหลังสวน	17	4.3
ศาลเยาวชนฯ จังหวัดสุราษฎร์ธานี	14	3.5
ศาลเยาวชนฯ จังหวัดพังงา	12	3.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 323 คน (ร้อยละ 80.3) มีอายุ 31-35 ปี (ร้อยละ 29.0) เมื่อพิจารณาถึงระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามแล้ว ส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 85.8) เงินเดือนที่ได้รับส่วนใหญ่ 10,000-20,000 บาท (ร้อยละ 54.0) ผู้ตอบแบบสอบสวนส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ 5-10 ปี (ร้อยละ 34.5) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปฏิบัติการมากที่สุด (ร้อยละ 32.3) และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ที่ศาลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ร้อยละ 7.5) และศาลจังหวัดภูเก็ต (ร้อยละ 7.5)

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน และปัจจัยด้านสมรรถนะ จะนำเสนอในภาพรวม และจำแนกรายด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระในภาพรวม

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระในภาพรวม เป็นการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 จำนวน 7 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน และปัจจัยด้านสมรรถนะ ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวแปรอิสระในภาพรวม (n=400)

ด้านที่	รายการ	ระดับความสำเร็จ		
		$\bar{X}$	**S.D.**	ระดับ
1	ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.77	.581	มาก
2	ปัจจัยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	3.78	.486	มาก
3	ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์	3.54	.582	มาก
4	ปัจจัยคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	3.59	.519	มาก
5	ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	3.62	.536	มาก
6	ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน	3.68	.546	มาก
7	ปัจจัยด้านสมรรถนะ	4.11	.370	มาก

จากตารางที่ 4.2 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรอิสระโดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าปัจจัยด้านสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย 4.11 รองลงมา คือ ปัจจัยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีค่าเฉลี่ย 3.78 ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

มีค่าเฉลี่ย 3.77 ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.68 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 3.62 ปัจจัยคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มีค่าเฉลี่ย 3.59 และปัจจัยปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ย 3.54 ตามลำดับ

2.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระจำแนกรายด้าน

2.2.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

สามารถอธิบายได้ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวแปรปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (n = 400)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	**S.D.**	ระดับ
1	ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายในแต่ละปีไว้ชัดเจน	3.60	.701	มาก
2	หน่วยงานมีการกำหนดแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน	3.72	.669	มาก
3	หน่วยงานมีการบริหารทรัพยากรอย่างประหยัด	3.45	.781	มาก
4	หน่วยงานมีบุคลากรที่เพียงพอต่อการทำงาน	2.96	.986	ปานกลาง
5	งบประมาณในแต่ละปีงบประมาณมีเพียงพอต่อการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในตัวชี้วัด	3.10	.784	ปานกลาง
6	หน่วยงานมีความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีเพียงพอต่อการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ในตัวชี้วัด	3.22	.823	ปานกลาง
7	หน่วยงานมีระบบสารสนเทศที่มีความพร้อมเพื่อเข้ามาสนับสนุนการทำงาน	3.21	.774	ปานกลาง
8	หน่วยงานเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ	3.15	.846	ปานกลาง
9	หน่วยงานมีการทำงานโดยยึดหลักผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	3.78	.678	มาก
	รวม	3.77	.581	มาก

จากตารางที่ 4.3 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีการทำงานโดยยึดหลักผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ มีเฉลี่ย 3.78 รองลงมา คือ หน่วยงานมีการกำหนดแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน มีค่าเฉลี่ย 3.72 ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายในแต่ละปีไว้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.60 หน่วยงานมีการบริหารทรัพยากรอย่างประหยัด มีค่าเฉลี่ย 3.45 ตามลำดับ ส่วนหน่วยงานมีความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีเพียงพอต่อการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ในตัวชี้วัด กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ย 2.96 หน่วยงานมีระบบสารสนเทศที่มีความพร้อมเพื่อเข้ามาสนับสนุนการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.21 งบประมาณในแต่ละปีงบประมาณมีเพียงพอต่อการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในตัวชี้วัด หน่วยงานเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.15 งบประมาณในแต่ละปีงบประมาณมีเพียงพอต่อการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในตัวชี้วัด มีค่าเฉลี่ย 3.10 และหน่วยงานมีบุคลากรที่เพียงพอต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.96 ตามลำดับ

2.2.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สามารถอธิบายได้ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวแปรปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (n = 400)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	เมื่อเทียบกับหน่วยงานที่คล้ายคลึงกันหน่วยงานมีผลการดำเนินงานที่สูงกว่าหรือดีกว่า	3.68	.738	มาก
2	หน่วยงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผน	3.67	.738	มาก
3	หน่วยงานมีการนำเทคนิคหรือหลักการบริหารราชการสมัยใหม่มาใช้ในการ	3.56	.737	มาก
4	หน่วยงานใช้ทรัพยากร เช่น ต้นทุน แรงงาน และเวลา เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน	3.58	.745	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ) (n = 400)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
5	หน่วยงานให้บริการแก่ประชาชน ผู้มารับบริการต่าง ๆ ได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด	3.87	.623	มาก
6	หน่วยงานมีการปฏิบัติงานที่สามารถสร้างความพึงพอใจและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ	3.82	.589	มาก
7	หน่วยงานมีความรับผิดชอบต่อสังคมในการปฏิบัติงานขององค์การ	3.91	.616	มาก
8	หน่วยงานมีการปฏิบัติงานที่ยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม	4.01	.625	มาก
9	หน่วยงานมีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาของประชนผู้รับบริการ	4.00	.683	มาก
10	หน่วยงานมีขั้นตอนการทำงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้	4.18	.780	มาก
11	หน่วยงานมีความพร้อมในการบริหารจัดการตามหลักความโปร่งใส	4.06	.731	มาก
12	หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชนได้รับทราบ	3.75	.743	มาก
13	หน่วยงานเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ	3.22	.884	มาก
14	หน่วยงานมีการมอบอำนาจการตัดสินใจให้เจ้าหน้าที่ในด้านการให้บริการประชาชน เพื่อให้ความคล่องตัวและรวดเร็ว	3.64	.899	มาก
15	หน่วยงานมีการดำเนินงานในการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ	3.66	.689	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ) (n = 400)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
16	หน่วยงานมีความชัดเจนในการกำหนดกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.86	.757	มาก
17	หน่วยงานให้ความสำคัญต่อสิทธิและเสรีภาพของกฎหมาย กฎระเบียบ	4.08	.756	มาก
18	หน่วยงานมีการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้องของกฎหมาย	4.19	.746	มาก
19	ในภาพรวมเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานต่อประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	3.95	.710	มาก
20	ในภาพรวมหน่วยงานมีกลไกหรือเครื่องมือในการควบคุม การตรวจสอบเรื่องคุณธรรม จริยธรรมของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	3.66	.797	มาก
21	ในภาพรวมหน่วยงานปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลผู้มีส่วนได้เสีย	3.38	.817	ปานกลาง
22	หน่วยงานมีการปฏิบัติงานที่เป็นไปด้วยความราบรื่นไม่มีอุปสรรคหรือข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้	3.51	.785	มาก
	รวม	3.78	.486	มาก

จากตารางที่ 4.4 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.78 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า หน่วยงานมีการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้องของกฎหมายอยู่ในระดับมาก คือ มีเฉลี่ย 4.19 รองลงมา คือ หน่วยงานมีขั้นตอนการทำงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้โดยมีค่าเฉลี่ย 4.18 หน่วยงานให้ความสำคัญต่อสิทธิและเสรีภาพของกฎหมาย กฎระเบียบ มีค่าเฉลี่ย 4.08 หน่วยงานมีความพร้อมในการบริหารจัดการตามหลักความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ย 4.06 ตามลำดับ ส่วนหน่วยงานเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ย 3.22 ตามลำดับ

2.2.3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ สามารถอธิบายได้ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวแปรปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (n = 400)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	**S.D.**	ระดับ
1	หน่วยงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจนและมีความเป็นไปได้	3.71	.746	มาก
2	ในภาพรวมเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์	3.29	.873	ปานกลาง
3	หน่วยงานมีการกำหนดพันธกิจที่สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ขององค์การ	3.61	.794	มาก
4	หน่วยงานให้ความสำคัญต่อการประเมินสภาพแวดล้อม	3.38	.730	ปานกลาง
5	หน่วยงานมียุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่องค์การได้กำหนดไว้	3.73	.675	มาก
6	หน่วยงานเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำยุทธศาสตร์	2.79	.914	ปานกลาง
7	ในหน่วยงานยุทธศาสตร์มีความชัดเจน	3.62	.712	มาก
8	ในหน่วยงานมีการกำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.66	.765	มาก
9	หน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายให้แต่ละตัวชี้วัดไว้ชัดเจน	3.63	.787	มาก
10	หน่วยงานมีการกำหนดเป้าประสงค์หรือวัตถุประสงค์ไว้ชัดเจน	3.69	.745	มาก
11	หน่วยงานมีการกำหนดแนวทางหรือวิธีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย	3.71	.695	มาก
12	หน่วยงานมีการกำหนดแผนงาน โครงการที่มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับกลยุทธ์	3.68	.727	มาก
	รวม	3.54	.582	มาก

จากตารางที่ 4.5 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.54 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า หน่วยงานมียุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่องค์การได้กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก มีเฉลี่ย 3.73 รองลงมา คือ หน่วยงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจนและมีความเป็นไปได้โดยมีค่าเฉลี่ย 3.71 หน่วยงานมีการกำหนดแนวทางหรือวิธีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.71 หน่วยงานมีการกำหนดเป้าประสงค์หรือวัตถุประสงค์ไว้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.69 ตามลำดับ ส่วนหน่วยงานให้ความสำคัญต่อการประเมินสภาพแวดล้อม กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ย 3.38 ในภาพรวมเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ย 3.29 และหน่วยงานเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำยุทธศาสตร์ มีค่าเฉลี่ย 2.79 ตามลำดับ

2.2.4 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สามารถอธิบายได้ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวแปรปัจจัยด้านการบริหารภาครัฐ (n = 400)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	หน่วยงานมีการบริหารองค์การตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายที่วางไว้	3.68	.727	มาก
2	หน่วยงานมีการบริหารองค์การโดยการกระจายอำนาจการบริหารและการตัดสินใจ	3.47	.778	มาก
3	หน่วยงานมีการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติราชการชัดเจน	3.57	.664	มาก
4	หน่วยงานมีแผนปฏิบัติงานประจำปีสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์	3.74	.696	มาก
5	หน่วยงานมีความชัดเจนในการกำหนดกลุ่มผู้รับบริการ ,รับฟังข้อเสนอและเพื่อนำมาวางแผนในการให้บริการ	3.56	.838	มาก
6	หน่วยงานมีความชัดเจนในการวัดความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ	3.65	.773	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ) (n = 400)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
7	หน่วยงานมีความชัดเจนในการรวบรวม วิเคราะห์ผลการดำเนินการ	3.41	.710	มาก
8	หน่วยงานมีการให้ความสำคัญต่อการจัดการความรู้	3.62	.694	มาก
9	หน่วยงานมีการปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศ	3.53	.803	มาก
10	หน่วยงานมีความพร้อมในการใช้งานข้อมูลและสารสนเทศ	3.49	.826	มาก
11	หน่วยงานมีความชัดเจนของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลากร	3.41	.888	มาก
12	หน่วยงานมีความชัดเจนในการฝึกอบรมบุคลากรและพัฒนาบุคคลากร	3.55	.818	มาก
13	หน่วยงานมีการปรับปรุงสุขอนามัยและการป้องกันภัยต่อบุคคลากร	3.36	.705	ปานกลาง
14	หน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินที่อาจมีต่อบุคคลากร	3.29	.770	ปานกลาง
15	หน่วยงานมีการควบคุมเพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านการตรวจสอบและประเมินหน่วยงาน	3.43	.708	มาก
16	หน่วยงานมีขั้นตอนในการให้บริการแก่ผู้รับบริการที่เหมาะสม	3.80	.721	มาก
17	ภาพรวมในแผนกงานต่าง ๆ ช่วยสนับสนุนต่องานของฝ่ายตุลาการ	4.03	.656	มาก
18	หน่วยงานบริหารงานได้ประสบความสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้	3.74	.652	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ) (n = 400)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
20	หน่วยงานบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.76	.597	มาก
21	หน่วยงานมีการพัฒนาองค์การได้ประสบความสำเร็จ	3.72	.623	มาก
	รวม	3.54	.582	มาก

จากตารางที่ 4.6 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรปัจจัยด้านการบริหารการจัดการภาครัฐ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.59 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ภาพรวมในแผนกงานต่าง ๆ ช่วยสนับสนุนต่องานของฝ่ายตุลาการ อยู่ในระดับมาก มีเฉลี่ย 4.03 รองลงมา คือ หน่วยงานมีขั้นตอนในการให้บริการแก่ผู้รับบริการที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.80 ภาพรวมผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการให้บริการของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ย 3.78 หน่วยงานบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.76 ตามลำดับ ส่วนหน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินที่อาจมีต่อบุคคลากร กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 และหน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินที่อาจมีต่อบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.29 ตามลำดับ

2.2.5 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ สามารถอธิบายได้โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจ (n = 400)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	งานในหน่วยงานมีความท้าทายของงานที่รับผิดชอบ	3.70	.762	มาก
2	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.35	.860	มาก
3	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ	3.40	.765	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ) (n = 400)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
4	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความตั้งใจ เอาใจใส่ต่องานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	3.82	.665	มาก
5	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีการตื่นตัวต่อการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	3.61	.693	มาก
6	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	3.46	.762	มาก
7	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	3.31	.911	ปานกลาง
8	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความรักและความผูกพันต่อองค์การ	3.68	.805	มาก
9	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความตื่นตัวในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ	3.74	.684	มาก
10	การได้รับเงินเดือนในปัจจุบันของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความเหมาะสม	3.46	.819	มาก
11	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีการรับฟังข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นของผู้บังคับชา	3.78	.753	มาก
12	ในหน่วยงานมีความยุติธรรมและความเสมอภาคในการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.39	.954	ปานกลาง
13	หน่วยงานเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี	4.11	.746	มาก
14	หน่วยงานมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.04	.616	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ) (n = 400)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
15	หน่วยงานมีสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงานที่ดี	3.55	.877	มาก
16	หน่วยงานมีความชัดเจนของนโยบาย มีหลักในการทำงาน	3.66	.809	มาก
17	หน่วยงานมีความคล่องตัวของการบริหารงานในองค์การ	3.56	.757	มาก
18	หน่วยงานมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลภายในองค์กร สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี	3.65	.802	มาก
	รวม	3.62	.536	มาก

จากตารางที่ 4.7 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.62 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า หน่วยงานเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี อยู่ในระดับมาก มีเฉลี่ย 4.11 รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีการรับฟังข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นของผู้บังคับชา มีค่าเฉลี่ย 4.04 ในภาพรวมเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความตั้งใจ เอาใจใส่ต่องานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.82 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีการรับฟังข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.78 ตามลำดับ ส่วนในหน่วยงานมีความยุติธรรมและความเสมอภาคในการปกครองของผู้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ย 3.39 และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 3.31 ตามลำดับ

2.2.6 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน สามารถอธิบายได้ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวแปรปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (n = 400)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความทุ่มเทความอุตสาหะอุทิศตนในการปฏิบัติงานในหน้าที่ อย่างเต็มความสามารถ	3.71	.710	มาก
2	เจ้าหน้าที่ในหน่วยปฏิบัติงานโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก	3.68	.658	มาก
3	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.64	.683	มาก
4	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีทัศนคติในเชิงบวกในการทำงาน	3.59	.662	มาก
5	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานยึดหลักความเสมอภาคเท่าเทียมในการปฏิบัติงาน	3.51	.847	มาก
6	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความสนใจปรับตัวพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	3.58	.732	มาก
7	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีการนำความรู้และวิทยาการสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.58	.735	มาก
8	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.69	.665	มาก
9	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานตระหนักในความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ	3.77	.654	มาก
10	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความพร้อมรับการตรวจสอบ	3.83	.697	มาก
11	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีการประสานสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.62	.683	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ) (n = 400)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
12	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีการทำงานแบบมีส่วนร่วม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	3.90	.719	มาก
13	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทำงานโดยยึดผลสัมฤทธิ์	3.81	.672	มาก
	รวม	3.68	.546	มาก

จากตารางที่ 4.8 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ปฏิบัติตามตัวแปรด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.68 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีการทำงานแบบมีส่วนร่วม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมาก มีเฉลี่ย 3.90 รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความพร้อมรับการตรวจสอบ มีค่าเฉลี่ย 3.83 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทำงานโดยยึดผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ย 3.81 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานตระหนักในความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.77 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความทุมเทความอุตสาหะ อุทิศตนในการปฏิบัติงานในหน้าที่ อย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.71 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.69 เจ้าหน้าที่ในหน่วยปฏิบัติงานโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ย 3.68 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.64 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีการประสานสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 3.62 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีทัศนคติในเชิงบวกในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.59 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความสนใจปรับตัวพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีการนำความรู้และวิทยาการสมัยใหม่ มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.58 และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานยึดหลักความเสมอภาคเท่าเทียมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.52 ตามลำดับ

2.2.8 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านสมรรถนะ สามารถอธิบายได้โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวแปรปัจจัยด้านสมรรถนะ (n = 400)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	ในหน่วยงานปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จของการทำงาน	3.93	.639	มาก
2	ในหน่วยงานปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นในการให้บริการ	3.86	.658	มาก
3	ในหน่วยงานปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ	3.81	.643	มาก
4	ในหน่วยงานปฏิบัติงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต	4.12	.696	มาก
5	ในหน่วยงานปฏิบัติงาน มีการทำงานเป็นทีม	3.75	.735	มาก
6	ผู้บริหารหน่วยงานมีภาวะผู้นำในการบริหารงาน	3.81	.867	มาก
7	ผู้บริหารหน่วยงานมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน	3.83	.736	มาก
8	ผู้บริหารหน่วยงานมีความสามารถในการวางกลยุทธ์ได้ดี	3.76	.799	มาก
9	ผู้บริหารหน่วยงานมีศักยภาพเพื่อนำให้องค์การปรับเปลี่ยนการทำงาน	3.80	.736	มาก
10	ผู้บริหารหน่วยงานมีการควบคุมตนเอง เช่น การควบคุมอารมณ์	3.78	.828	มาก
11	ผู้บริหารหน่วยงานมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.71	.756	มาก
12	บุคลากรมีทักษะความสามารถในการคิดวิเคราะห์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่	3.72	.613	มาก
13	บุคลากรมีทักษะความสามารถในการค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน	3.71	.576	มาก
14	บุคลากรมีทักษะในการเข้าใจผู้อื่นในการปฏิบัติงาน	3.61	.655	มาก
15	บุคลากรมีทักษะความสามารถในการเข้าใจองค์การและระบบราชการ	3.85	.627	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ) (n = 400)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
16	บุคลากรมีทักษะความสามารถในการทำงานแบบเชิงรุก	3.46	.655	มาก
17	บุคลากรมีทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดความถูกต้อง	3.93	.634	มาก
	รวม	4.11	.370	มาก

จากตารางที่ 4.9 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรปัจจัยด้านสมรรถนะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.11 เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ในหน่วยงานปฏิบัติงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต อยู่ในระดับมาก มีเฉลี่ย 4.12 รองลงมา คือ ในหน่วยงานปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จของการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.93 ในหน่วยงานปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นในการให้บริการ มีค่าเฉลี่ย 3.86 บุคลากรมีทักษะความสามารถในการเข้าใจองค์การและระบบราชการ มีค่าเฉลี่ย 3.85 ผู้บริหารหน่วยงานมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานในหน่วยงานปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.83 ผู้บริหารหน่วยงานมีภาวะผู้นำในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย 3.81 และผู้บริหารหน่วยงานมีศักยภาพเพื่อนำให้องค์การปรับเปลี่ยนการทำงาน มีค่าเฉลี่ 3.80 ตามลำดับ

2.2.9 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ประเภทตำแหน่งบริหารหรือตำแหน่งอำนวยการต่อปัจจัยด้านสมรรถนะ สามารถอธิบายได้โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ประเภทตำแหน่งบริหารหรือตำแหน่งอำนวยการต่อปัจจัยด้านสมรรถนะ (n = 400)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารหน่วยงานมีภาวะผู้นำในการบริหารงาน	3.81	.867	มาก
2	ผู้บริหารหน่วยงานมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน	3.83	.736	มาก
3	ผู้บริหารหน่วยงานมีความสามารถในการวางกลยุทธ์ได้ดี	3.76	.799	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ) (n = 400)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
4	ผู้บริหารหน่วยงานมีศักยภาพเพื่อนำให้องค์การปรับเปลี่ยนการทำงาน	3.80	.736	มาก
5	ผู้บริหารหน่วยงานมีการควบคุมตนเอง เช่น การควบคุมอารมณ์	3.78	.828	มาก
6	ผู้บริหารหน่วยงานมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.71	.756	มาก
	รวม	3.77	.712	มาก

จากตารางที่ 4.10 กลุ่มตัวอย่างข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ประเภทตำแหน่งบริหารหรือตำแหน่งอำนวยการต่อปัจจัยด้านสมรรถนะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.77 เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ผู้บริหารหน่วยงานมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก มีเฉลี่ย 3.83 รองลงมา คือ ผู้บริหารหน่วยงานมีภาวะผู้นำในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย 3.81 ผู้บริหารหน่วยงานมีศักยภาพเพื่อนำให้องค์การปรับเปลี่ยนการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.80 ผู้บริหารหน่วยงานมีการควบคุมตนเอง เช่น การควบคุมอารมณ์ มีค่าเฉลี่ย 3.78 ผู้บริหารหน่วยงานมีความสามารถในการวางกลยุทธ์ได้ดี มีค่าเฉลี่ย 3.76 และผู้บริหารหน่วยงานมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.71 ตามลำดับ

2.2.10 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ประเภทตำแหน่งวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป ต่อปัจจัยด้านสมรรถนะ สามารถอธิบายได้โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ประเภทตำแหน่งวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไปต่อปัจจัยด้านสมรรถนะ (n = 400)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	บุคลากรมีทักษะความสามารถในการคิดวิเคราะห์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่	3.72	.613	มาก
2	บุคลากรมีทักษะความสามารถในการค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน	3.71	.576	มาก
3	บุคลากรมีทักษะในการเข้าใจผู้อื่นในการปฏิบัติงาน	3.61	.655	มาก
4	บุคลากรมีทักษะความสามารถในการเข้าใจองค์การและระบบราชการ	3.85	.627	มาก
5	บุคลากรมีทักษะความสามารถในการทำงานแบบเชิงรุก	3.46	.655	มาก
6	บุคลากรมีทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดความถูกต้อง	3.93	.634	มาก
	รวม	3.56	.328	มาก

จากตารางที่ 4.11 กลุ่มตัวอย่างข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไปต่อปัจจัยด้านสมรรถนะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.56 เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า บุคลากรมีทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดความถูกต้อง อยู่ในระดับมาก มีเฉลี่ย 3.93 รองลงมา คือ บุคลากรมีทักษะความสามารถในการเข้าใจองค์การและระบบราชการ มีค่าเฉลี่ย 3.85 บุคลากรมีทักษะความสามารถในการคิดวิเคราะห์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 3.72 บุคลากรมีทักษะความสามารถในการค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.71 บุคลากรมีทักษะในการเข้าใจผู้อื่นในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.61 และบุคลากรมีทักษะความสามารถในการทำงานแบบเชิงรุก มีค่าเฉลี่ย 3.46 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตาม

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตาม คือ ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 จะนำเสนอโดยจำแนกตามมิติทั้ง 4 ด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 เป็นการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ทั้ง 4 มิติ โดยสามารถจำแนกตามรายด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ

3.1.1 ระดับความสำเร็จของการพิจารณาพิพากษาคดีในการลดปริมาณคดีคงค้างคงเหลือในรอบปีเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา

3.1.2 ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานธุรการคดีของหน่วยงาน

3.1.3 ระดับความสำเร็จในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

มิติที่ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการ

3.1.4 ระดับการให้บริการของเจ้าหน้าที่ในแต่ละงาน

3.1.5 ระดับการให้บริการของพนักงานต้อนรับประจำศาล

3.1.6 ร้อยละของระดับความพึงใจต่อการให้บริการในหน่วยงาน

มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

3.1.7 ระดับความสำเร็จในการประสานความร่วมมือระหว่างศาลกับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

มิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร

3.1.8 ระดับความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น บุคลากรได้รับการฝึกอบรม/พัฒนา ทั้งจากภายในหน่วยงาน และหน่วยงานภายนอก

3.1.9 ระดับความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 (n = 400)

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
	มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ			
1	ระดับความสำเร็จของการพิจารณาพิพากษาคดีในการลดปริมาณคดีคงค้างคงเหลือในรอบปีเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา	3.80	.698	มาก
2	ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานธุรการคดีของหน่วยงาน	3.91	.554	มาก
3	ระดับความสำเร็จในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท	3.90	.636	มาก
	มิติที่ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการ			
4	ระดับการให้บริการของเจ้าหน้าที่ในแต่ละงาน	3.85	.607	มาก
5	ระดับการให้บริการของพนักงานต้อนรับประจำศาล	3.79	.732	มาก
6	ระดับความพึงใจของประชาชนต่อการให้บริการในหน่วยงาน	3.82	.610	มาก
	มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ			
7	ระดับความสำเร็จในการประสานความร่วมมือระหว่างศาลกับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	3.70	.664	มาก
	มิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร			
8	ระดับความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น บุคลากรได้รับการฝึกอบรม/พัฒนา ทั้งจากภายในหน่วยงาน และหน่วยงานภายนอก	3.48	.785	มาก
9	ระดับความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.58	.800	มาก
	รวม	3.75	.511	มาก

จากตารางที่ 4.12 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.75 โดยในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าระดับความสำเร็จในการดำเนินงานธุรการคดีของหน่วยงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 ระดับความสำเร็จในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท มีค่าเฉลี่ย 3.90 และระดับความสำเร็จของการพิจารณาพิพากษาคดีในการลดปริมาณคดีคงค้างคงเหลือในรอบปีเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ย 3.80 ตามลำดับ

มิติที่ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ระดับการให้บริการของเจ้าหน้าที่ในแต่ละงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 ระดับความพึงใจของประชาชนต่อการให้บริการในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.82 และระดับการให้บริการของพนักงานต้อนรับประจำศาล มีค่าเฉลี่ย 3.79 ตามลำดับ

มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าระดับความสำเร็จในการประสานความร่วมมือระหว่างศาลกับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70

มิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าระดับความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ย 3.58 และระดับความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น บุคลากรได้รับการฝึกอบรม/พัฒนา ทั้งจากภายในหน่วยงาน และหน่วยงานภายนอก มีค่าเฉลี่ย 3.48 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการทดสอบสมมติฐาน ออกเป็น 3 ส่วน คือ (1) การทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 มีมากกว่าร้อยละ 80 (2) การทดสอบสมมติฐาน โดยมีการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ในแต่ละศาล (3) การทดสอบสมมติฐาน โดยในสมมติฐานกำหนดไว้ว่า ปัจจัยด้านการบริหารภาครัฐแนวใหม่ และปัจจัยด้านบุคคล : การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน และ ปัจจัยด้านสมรรถนะ มีอิทธิพล

ต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 โดยวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามลำดับดังนี้

4.1 การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัยว่า "ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 มีมากกว่าร้อยละ 80" ใช้การวิเคราะห์ One Sample t-test โดยได้นำมากำหนดสมมติฐานว่าง (H_o) และสมมติฐานทางเลือก (H_a) ของการวิจัยได้ดังนี้

(H_o) ค่าเฉลี่ยระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 80 ($\leq$ 80)

(H_a) ค่าเฉลี่ยระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 มากกว่า 80 (> 80)

ซึ่งการที่จะปฏิเสธ (H_o) จะต้องเข้าเงื่อนไข 2 ประการ คือ

1) $\frac{\text{Sig. (2-tailed)}}{2} < .05$ และ

2) $t > 0$

ส่วนผลการวิเคราะห์ One Sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ t-test เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 มีมากกว่าร้อยละ 80

ตัวแปร	N	$\overline{X}$	S.D.	Std. Error Mean	t	Sig. (2-tailed)	Sig. (1-tailed)
ผลสัมฤทธิ์	400	3.75	.511	.025	21.817	.000*	.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.13 ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 เมื่อวิเคราะห์โดยใช้สถิติ t-test ได้ค่า Sig. (1-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 (Sig.(1-tailed)< .05) และค่าของ t เท่ากับ 21.817 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_o หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งยืนยันสมมติฐาน H_a จึงสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 อยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4.1

4.2 การทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8

เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมติฐานการวิจัยว่า “ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 แต่ละศาลแตกต่างกัน” ใช้การวิเคราะห์ F-test (One way ANOVA) โดยได้นำมากำหนดสมมติฐานว่าง (H_0) และสมมติฐานทางเลือก (H_a) ของการวิจัยไว้ดังนี้

H_0 ค่าเฉลี่ยระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 แต่ละศาล มีความไม่แตกต่างกัน ($\mu_1= \mu_2= \mu_3= \mu_4= \mu_5= \mu_6= \mu_7= \mu_8= \mu_9= \mu_{10}= \mu_{11}= \mu_{12}= \mu_{13}= \mu_{14}= \mu_{15}= \mu_{16}= \mu_{17}= \mu_{18}= \mu_{19}= \mu_{20}= \mu_{21}= \mu_{22}$)

H_a ค่าเฉลี่ยระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 แต่ละศาล มีความแตกต่างกัน ($\mu_1\# \mu_2\# \mu_3\# \mu_4\# \mu_5\# \mu_6\# \mu_7\# \mu_8\# \mu_9\# \mu_{10}\# \mu_{11}\# \mu_{12}\# \mu_{13}\# \mu_{14}\# \mu_{15}\# \mu_{16}\# \mu_{17}\# \mu_{18}\# \mu_{19}\# \mu_{20}\# \mu_{21}\# \mu_{22}$)

μ_1	หมายถึง	ศาลแขวงนครศรีธรรมราช
μ_2	หมายถึง	ศาลแขวงสุราษฎร์ธานี
μ_3	หมายถึง	ศาลจังหวัดกระบี่
μ_4	หมายถึง	ศาลเยาวชนฯจังหวัดกระบี่
μ_5	หมายถึง	ศาลจังหวัดเกาะสมุย
μ_6	หมายถึง	ศาลจังหวัดชุมพร
μ_7	หมายถึง	ศาลเยาวชนฯจังหวัดชุมพร
μ_8	หมายถึง	ศาลจังหวัดไชยา
μ_9	หมายถึง	ศาลจังหวัดตะกั่วป่า
μ_{10}	หมายถึง	ศาลจังหวัดทุ่งสง
μ_{11}	หมายถึง	ศาลจังหวัดนครศรีธรรมราช
μ_{12}	หมายถึง	ศาลเยาวชนฯจังหวัดนครศรีธรรมราช
μ_{13}	หมายถึง	ศาลจังหวัดปากพนัง
μ_{14}	หมายถึง	ศาลจังหวัดพังงา
μ_{15}	หมายถึง	ศาลจังหวัดภูเก็ต

μ_{16} หมายถึง ศาลเยาวชนฯจังหวัดภูเก็ต

μ_{17} หมายถึง ศาลจังหวัดระนอง

μ_{18} หมายถึง ศาลเยาวชนฯจังหวัดระนอง

μ_{19} หมายถึง ศาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี

μ_{20} หมายถึง ศาลจังหวัดหลังสวน

μ_{21} หมายถึง ศาลเยาวชนฯจังหวัดพังงา

μ_{22} หมายถึง ศาลเยาวชนฯ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ส่วนผลการวิเคราะห์ F-test (One way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 แต่ละศาล แสดงได้ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ F-test (One way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 แต่ละศาล

ศาล	**N**	$\overline{X}$	**S.D.**	F	Sig.(2-tailed)
ศาลแขวงนครศรีธรรมราช	20	3.91	.523	2.103	.003*
ศาลแขวงสุราษฎร์ธานี	22	3.83	.308		
ศาลจังหวัดกระบี่	23	3.78	.408		
ศาลเยาวชนฯจังหวัดกระบี่	10	4.01	.579		
ศาลจังหวัดเกาะสมุย	19	3.40	.827		
ศาลจังหวัดชุมพร	22	3.82	.324		
ศาลเยาวชนฯจังหวัดชุมพร	12	3.86	.396		
ศาลจังหวัดไชยา	17	3.79	.671		
ศาลจังหวัดตะกั่วป่า	15	3.97	.486		
ศาลจังหวัดทุ่งสง	26	3.38	.381		
ศาลจังหวัดนครศรีธรรมราช	30	3.77	.779		
ศาลเยาวชนฯจังหวัดนครศรีธรรมราช	13	3.62	.580		
ศาลจังหวัดปากพนัง	17	3.88	.352		
ศาลจังหวัดพังงา	16	3.65	.534		
ศาลจังหวัดภูเก็ต	30	3.74	.311		

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ศาล	N	$\overline{X}$	S.D.	F	Sig.(2-tailed)
ศาลเยาวชนฯจังหวัดภูเก็ต	14	3.64	.425		
ศาลจังหวัดระนอง	17	3.73	.404		
ศาลเยาวชนฯจังหวัดระนอง	11	3.96	.344		
ศาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี	23	3.83	.317		
ศาลจังหวัดหลังสวน	17	3.58	.648		
ศาลเยาวชนฯจังหวัดพังงา	12	3.85	.483		
ศาลเยาวชนฯ จังหวัดสุราษฎร์ธานี	14	3.93	.207		

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ F-test (One way ANOVA) เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยของระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 แต่ละศาล ดังจะเห็นได้จากผลวิเคราะห์โดยใช้สถิติ F-test (One way ANOVA) ได้ค่า Sig. เท่ากับ .003 และค่า F เท่ากับ 2.103 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig.< .05) นั่นหมายถึงว่า ปฏิเสธสมมติฐาน H_o หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งยืนยันสมมติฐาน H_a ที่กำหนดว่าระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 แต่ละศาลแตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องมีการทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างว่าค่าเฉลี่ยของแต่ละศาลใดแตกต่างกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Different) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า

ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ศาลจังหวัดเกาะสมุย (มีค่าเฉลี่ย 3.40) น้อยกว่าศาลแขวงนครศรีธรรมราช (มีค่าเฉลี่ย 3.91)

ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ศาลจังหวัดเกาะสมุย (มีค่าเฉลี่ย 3.40) มากกว่า ศาลจังหวัดทุ่งสง (มีค่าเฉลี่ย 3.38)

ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ศาลจังหวัดหลังสวน (มีค่าเฉลี่ย 3.58) น้อยกว่า ศาลเยาวชนฯจังหวัดกระบี่ (มีค่าเฉลี่ย 4.01) ศาลจังหวัดตะกั่วป่า (มีค่าเฉลี่ย 3.97) ศาลเยาวชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี (มีค่าเฉลี่ย 3.93) และศาลแขวงนครศรีธรรมราช (มีค่าเฉลี่ย 3.91) และศาลเยาวชนฯจังหวัดระนอง (มีค่าเฉลี่ย 3.73)

ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ศาลจังหวัดปากพนัง (มีค่าเฉลี่ย 3.88) ศาลเยาวชนฯจังหวัดชุมพร(มีค่าเฉลี่ย 3.86) ศาลเยาวชนฯจังหวัดพังงา (มี

ค่าเฉลี่ย 3.85) ศาลแขวงสุราษฎร์ธานี (มีค่าเฉลี่ย 3.83) ศาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (มีค่าเฉลี่ย 3.83) ศาลจังหวัดชุมพร(มีค่าเฉลี่ย 3.82) ศาลจังหวัดไชยา (มีค่าเฉลี่ย 3.79) ศาลจังหวัดกระบี่ (มีค่าเฉลี่ย 3.78) ศาลจังหวัดนครศรีธรรมราช (มีค่าเฉลี่ย 3.77) ศาลจังหวัดภูเก็ต (มีค่าเฉลี่ย 3.74) และศาลจังหวัดระนอง (มีค่าเฉลี่ย 3.73) มากกว่า ศาลจังหวัดพังงา (มีค่าเฉลี่ย 3.65)

ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ศาลเยาวชนฯ จังหวัดนครศรีธรรมราช (มีค่าเฉลี่ย 3.62) น้อยกว่า ศาลเยาวชนฯจังหวัดกระบี่ (มีค่าเฉลี่ย 4.01) ศาลจังหวัดตะกั่วป่า (มีค่าเฉลี่ย 3.97) ศาลเยาวชนฯจังหวัดสุราษฎร์ธานี (มีค่าเฉลี่ย 3.93)ศาลแขวงนครศรีธรรมราช (มีค่าเฉลี่ย 3.91) ศาลจังหวัดปากพนัง (มีค่าเฉลี่ย 3.88) ศาลเยาวชนฯจังหวัดชุมพร (มีค่าเฉลี่ย 3.86) ศาลเยาวชนฯจังหวัดพังงา (มีค่าเฉลี่ย 3.85) ศาลแขวงสุราษฎร์ธานี และศาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (มีค่าเฉลี่ย 3.83) ศาลจังหวัดชุมพร (มีค่าเฉลี่ย 3.82) ศาลจังหวัดไชยา (มีค่าเฉลี่ย 3.79) ศาลจังหวัดกระบี่ (มีค่าเฉลี่ย 3.78) ศาลจังหวัดนครศรีธรรมราช (มีค่าเฉลี่ย 3.77) ศาลจังหวัดภูเก็ต และศาลจังหวัดระนอง (มีค่าเฉลี่ย 3.73)

ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ศาลเยาวชนฯ จังหวัดภูเก็ต (มีค่าเฉลี่ย 3.74) น้อยกว่า ศาลเยาวชนฯจังหวัดกระบี่ (มีค่าเฉลี่ย 4.01) ศาลจังหวัดตะกั่วป่า (มีค่าเฉลี่ย 3.97) ศาลเยาวชนฯจังหวัดสุราษฎร์ธานี (มีค่าเฉลี่ย 3.93) ศาลแขวงนครศรีธรรมราช (มีค่าเฉลี่ย 3.91) ศาลจังหวัดปากพนัง (มีค่าเฉลี่ย 3.88) ศาลเยาวชนฯจังหวัดชุมพร (มีค่าเฉลี่ย 3.86) ศาลแขวงสุราษฎร์ธานีและศาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (มีค่าเฉลี่ย 3.83) ศาลจังหวัดชุมพร (มีค่าเฉลี่ย 3.82) ศาลจังหวัดไชยา (มีค่าเฉลี่ย 3.79) ศาลจังหวัดกระบี่ (มีค่าเฉลี่ย 3.78) และ ศาลจังหวัดนครศรีธรรมราช (มีค่าเฉลี่ย 3.77)

ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ศาลจังหวัดพังงา (มีค่าเฉลี่ย 3.65) น้อยกว่า ศาลเยาวชนฯจังหวัดกระบี่ (มีค่าเฉลี่ย 4.01) ศาลจังหวัดตะกั่วป่า (มีค่าเฉลี่ย 3.97) ศาลเยาวชนฯจังหวัดสุราษฎร์ธานี (มีค่าเฉลี่ย 3.93) ศาลแขวงนครศรีธรรมราช (มีค่าเฉลี่ย 3.91) ศาลจังหวัดปากพนัง (มีค่าเฉลี่ย 3.88) ศาลเยาวชนฯจังหวัดชุมพร (มีค่าเฉลี่ย 3.86) ศาลเยาวชนฯจังหวัดพังงา (มีค่าเฉลี่ย 3.85) ศาลแขวงสุราษฎร์ธานีและศาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (มีค่าเฉลี่ย 3.83) ศาลจังหวัดชุมพร (มีค่าเฉลี่ย 3.82) ศาลจังหวัดไชยา (มีค่าเฉลี่ย 3.79) ศาลจังหวัดกระบี่ (มีค่าเฉลี่ย 3.78) ศาลจังหวัดนครศรีธรรมราช (มีค่าเฉลี่ย 3.77) ศาลจังหวัดภูเก็ต (มีค่าเฉลี่ย 3.74) และศาลจังหวัดระนอง (มีค่าเฉลี่ย 3.73) ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่โดยวิธี SLD ของผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ภาค 8 ในแต่ละศาล

ศาล	N	$\overline{X}$	S.D.	ศาล																					
				ศ.แขวงนครฯ	ศ.แขวงสุราษฯ	ศ.จ. กระบี่	ศยชฯ จ.กระบี่	ศ. จ.เกาะสมุย	ศาล จ.ชุมพร	ศยชฯ จ.ชุมพร	ศ. จ.ไชยา	ศ.จ.ตะกั่วป่า	ศ.จ.ทุ่งสง	ศ.จ.นครฯ	ศยชฯ จ.นครฯ	ศ. จ.ปากพนัง	ศ. จ.พังงา	ศ. จ.ภูเก็ต	ศยชฯ จ.ภูเก็ต	ศ. จ.ระนอง	ศยชฯ จ.ระนอง	ศ. จ.สุราษฯ	ศ. จ.หลังสวน	ศยชฯ จ.พังงา	ศยชฯจ.สุราษฯ
ศาลแขวงนครฯ	20	3.91	.523					*					*										*		
ศาลแขวงสุราษฯ	22	3.38	.308					*					*												
ศาล จ.กระบี่	23	3.78	.408					*					*												
ศาลเขาวชนฯ จ.กระบี่	10	4.01	.579					*					*										*		
ศาล จ.เกาะสมุย	19	3.40	.827	*	*	*	*	*	*	*	*	*			*	*		*		*	*	*		*	*
ศาล จ.ชุมพร	22	3.82	.324					*					*												
ศาลเขาวชน จ.ชุมพร	12	3.86	.396					*					*												
ศาล จ.ไชยา	17	3.79	.671					*					*												
ศาล จ.ตะกั่วป่า	15	3.97	.486					*					*										*		
ศาล จ.ทุ่งสง	26	3.38	.381	*	*	*	*		*	*	*	*		*		*		*		*	*	*		*	*
ศาล จ.นครฯ	30	3.77	.779					*					*												
ศาลเขาวชนฯ จ.นครฯ	13	3.62	.580																						
ศาล จ.ปากพนัง	17	3.88	.352					*					*												
ศาล จ.พังงา	16	3.65	.534																						
ศาล จ.ภูเก็ต	30	3.74	.311					*					*												

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ศาล	N	$\bar{X}$	S.D.	ศาล																			
				ศ.แขวงกระบี่	ศ.แขวงสุราษฎร์ฯ	ศ.จ. กระบี่	ศยชฯ จ.กระบี่	ศ. จ.เกาะสมุย	ศาล จ.ชุมพร	ศยชฯ จ. ชุมพร	ศ. จ. ไชยา	ศ.จ.ตะกั่วป่า	ศ.จ.ทุ่งสง	ศ.จ.นครฯ	ศยชฯ จ.นครฯ	ศ. จ.ปากพนัง	ศ. จ.พังงา	ศ. จ.ภูเก็ต	ศยชฯ จ.ภูเก็ต	ศ. จ ระนอง	ศยชฯ จ. ระนอง	ศ. จ สุราษฎร์ฯ	ศ. จ.หลังสวน	ศยชฯ จ.พังงา	ศยชฯจ.สุราษฎร์ฯ
ศาลเยาวชนฯ จ.ภูเก็ต	14	3.64	.425																*						
ศาล จ.ระนอง	17	3.73	.404					*					*												
ศาลเยาวชนฯ จ.ระนอง	11	3.96	.344					*					*										*		
ศาล จ.สุราษฎร์ฯ	23	3.83	.317					*					*												
ศาล จ.หลังสวน	17	3.58	.468	*			*					*									*				*
ศาลเยาวชนฯ จ.พังงา	12	3.85	.483					*					*												
ศาลเยาวชนฯ จ.สุราษฎร์ฯ	14	3.93	.207					*					*										*		

*คู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

สรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ในแต่ละศาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ข้อที่ 4.2

4.3 การทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ว่า ปัจจัยด้านการบริหารภาครัฐแนวใหม่ และปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management – RBM) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ปัจจัยคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award -PMQA) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) และปัจจัยด้านสมรรถนะ (Competency)

การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัยที่ว่า “ปัจจัยด้านการบริหารภาครัฐแนวใหม่ และปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management – RBM) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ปัจจัยคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) และปัจจัยด้านสมรรถนะ (Competency) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) ซึ่งเป็นวิธีการเพิ่มตัวแปรที่อธิบายความผันแปรเพิ่มได้มากที่สุดมาใช้ ซึ่งได้กำหนดสมมติฐานว่าง (H_0) และสมมติฐานทางเลือก (H_a) ของการวิจัยไว้ดังนี้

H_0 ปัจจัยด้านการบริหารภาครัฐแนวใหม่ และปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management – RBM) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ปัจจัยคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) และปัจจัยด้านสมรรถนะ (Competency) ไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8

H_a ปัจจัยด้านการบริหารภาครัฐแนวใหม่ และปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management – RBM) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ปัจจัยคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) และปัจจัยด้านสมรรถนะ (Competency) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8

ซึ่งผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่ และปัจจัยด้านบุคคล มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8

ตัวแปรอิสระ	ลำดับที่ของสมการถดถอย (Model)			
	1	2	3	4
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ X_5	0.684	0.405	0.166	0.068
ปัจจัยด้านสมรรถนะ X_7		0.377	0.348	0.281
ปัจจัยด้านคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ X_4			0.333	0.342
ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน X_6				0.175
Constant	1.277	0.824	0.599	0.544
R	0.718	0.768	0.794	0.800
R^2	0.515	0.589	0.630	0.640
R^2 Change	0.515	0.074	0.041	0.010
Std. Error of the Estimate	0.356	0.328	0.312	0.308
F	423.175	284.633	224.474	175.714
Sig (2 tailed)	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ถดถอย พบว่า ปัจจัย ด้านแรงจูงใจ เป็นตัวแปรลำดับแรกที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ได้ร้อยละ 51.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 (R^2=.515, Sig< .05) ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นลำดับที่ 2 คือ ปัจจัยด้านสมรรถนะมีความสามารถอธิบายเพิ่มได้เพียงร้อยละ 7.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 (R^2 Change =.589, Sig< .05) ตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นลำดับที่ 3 คือ ปัจจัยด้านคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่เข้าสู่สมการถดถอยเพิ่มได้เพียงร้อยละ 4.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 (R^2 Change =.630, Sig< .05) และตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นตัวสุดท้าย ได้แก่ ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน มีความสามารถอธิบายเพิ่มได้เพียง ร้อยละ 1.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ.05 (R^2 Change =.308, Sig< .05) และเมื่อรวมตัวแปรทั้ง 4 ตัว เข้าด้วยกันแล้วปรากฏว่าสามารถ

อธิบายความผันแปรเรื่องผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ได้ร้อยละ 64.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 (R^2=.640, Sig< .05)

เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักในการอธิบายตัวแปรอิสระในการอธิบายความผันแปรเรื่องผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร พบว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว ตัวแปรที่มีอิทธิพลและอธิบายความผันแปรเรื่องผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ได้จากมากไปหาน้อย เรียงตามลำดับได้ดังนี้ (1) ปัจจัยด้านคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Beta=.342) (2) ปัจจัยด้านสมรรถนะ (Beta=0.281) (3) ปัจจัยด้านปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (Beta= 0.175) และ (4) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Beta= 0.068) โดยพบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว คือ ปัจจัยด้านคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน และปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 กล่าวอีกนัยหนึ่งถ้าข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 มีการบริหารการบริหารจัดการภาครัฐ มีสมรรถนะ มีกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน และมีแรงจูงใจสูง ก็จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานดีขึ้นด้วย

ทั้งนี้ สามารถแสดงเป็นสมการถดถอยความผันแปรของตัวแปรตามได้ ดังนี้

สมการถดถอย $\hat{Y} = .0.544 + .071\ X_5 + .298\ X_7 + .343\ X_4 + .187\ X_6$

โดยที่ $\hat{Y}$ คือ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8

X_5 คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

X_7 คือ ปัจจัยด้านสมรรถนะ

X_4 คือ ปัจจัยด้านคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

X_6 คือ ปัจจัยด้านปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และปัจจัยด้านบุคคลอย่างน้อย 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award -PMQA) ปัจจัยด้านสมรรถนะ (Competency) ปัจจัยด้านปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) และปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4.3

ส่วนที่ 5 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

จากข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดที่ได้จากความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 รวมทั้งประเด็นของการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการประจำศาลจำนวน 2 ศาล ซึ่งข้อสรุปที่ได้ดังกล่าว แบ่งเป็น 4 ส่วนคือ

5.1 จุดแข็งที่เป็นตัวเสริมต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมศาลยุติธรรมได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็งที่เป็นตัวเสริมต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม จำนวนทั้งสิ้น 190 ราย ดังรายละเอียดตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าความถี่และร้อยละความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อจุดแข็งที่เป็นตัวเสริมต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8

ข้อ	จุดแข็ง	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
1	องค์กรอิสระในการบริหาร	7	3.21
2	ความสามัคคี ความเสียสละ	18	8.26
3	ความเสมอภาคความเท่าเทียม	12	5.50
4	เป็นองค์กรที่ประชาชนให้ความเชื่อถือ	20	9.18
5	คุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์	53	24.31
6	ความเชี่ยวชาญในตำแหน่ง	10	4.59
7	ระบบสารสนเทศภายในหน่วยงาน	5	2.29
8	ความพร้อมในการให้บริการประชาชน	93	42.66
	รวม	218	100

จากตารางที่ 4.17 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า จุดแข็งที่เป็นตัวเสริมต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 คือ ข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 มีความพร้อมในการให้บริการประชาชน (ร้อยละ 41.50) รองลงมา ได้แก่ มีคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์ (ร้อยละ 22.50) เป็นองค์กรที่ประชาชนให้ความเชื่อถือ (ร้อยละ 10.00) ตามลำดับ ส่วนจุดแข็งที่เป็นตัวเสริมและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญน้อยที่สุด คือ มีระบบสารสนเทศภายในหน่วยงาน (ร้อยละ 2.50)

5.2 จุดอ่อนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดอ่อนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข จำนวนทั้งสิ้น 205 ราย ดังรายละเอียดตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าความถี่และร้อยละความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อจุดอ่อนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข

ข้อ	จุดอ่อน	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
1	บุคลากรไม่เพียงพอ	112	32.66
2	งบประมาณไม่เพียงพอ	8	2.34
3	การฝึกอบรมบุคลากรยังไม่ทั่วถึง	43	12.54
4	หน่วยงานยังขาดแคลนวัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	7	2.04
5	ขาดการสื่อสารภายในองค์กร	31	9.03
6	มีปัญหาด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม เช่น ภาวะมลพิษ เสียงรบกวน พื้นที่จำกัดของอาคาร ฯลฯ	35	10.20
7	ขาดความชัดเจนด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์กร	14	4.09
9	การให้บริการประชาชนยังทำได้ไม่ทั่วถึง	12	3.49
10	ระบบข้อมูลสารสนเทศมีไม่ทั่วถึงทั้งองค์กร	9	2.62
11	ขาดการบริหารจัดการภายในองค์การ	72	20.99
	รวม	343	100

จากตารางที่ 4.18 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าจุดอ่อนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข คือ บุคลากรมีไม่เพียงพอ (ร้อยละ 32.66) รองลงมา ได้แก่ขาดการบริหารจัดการภายในองค์การ (ร้อยละ 20.99) การฝึกอบรมบุคลากรยังไม่ทั่วถึง (ร้อยละ 12.54) ตามลำดับ ส่วนจุดอ่อนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญน้อยที่สุด คือ หน่วยงานขาดแคลนวัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 2.04)

5.3 โอกาสที่นำไปปรับปรุงหรือพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ให้มีผลสัมฤทธิ์เพิ่มขึ้น ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสที่นำไปปรับปรุงหรือพัฒนาให้ข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จำนวนทั้งสิ้น 96 รายดังรายละเอียดตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ความถี่และร้อยละความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อโอกาสในการนำไปปรับปรุงหรือพัฒนาให้ข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

ข้อ	โอกาส	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
1	พัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ	11	8.59
2	พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ	9	7.01
3	การเผยแพร่ความรู้เรื่องกฎหมายให้กับประชาชน	23	18.01
4	เพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารกับประชาชน	7	5.46
5	การช่วยเหลือสังคม	6	4.68
6	พัฒนาข้าราชการให้มีจิตสำนึกในการให้บริการ	72	56.25
	รวม	128	100

จากตารางที่ 4.19 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าโอกาสที่จะนำไปปรับปรุงหรือพัฒนาให้ข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น คือ การพัฒนาส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ข้าราชการมีจิตสำนึกในการให้บริการ (ร้อยละ 56.25) รองลงมา ได้แก่ การเผยแพร่ความรู้เรื่องกฎหมายให้กับประชาชน (ร้อยละ 18.01) พัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ (ร้อยละ 8.59) ตามลำดับ ส่วนโอกาสที่นำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ให้มีผลสัมฤทธิ์เพิ่มขึ้น กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญ น้อยที่สุด คือการช่วยเหลือสังคม (ร้อยละ 4.68)

5.4 อุปสรรคในปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 กลุ่มตัวอย่างได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปสรรคต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 จำนวนทั้งสิ้น 173 รายดังรายละเอียดตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ความถี่และร้อยละความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีอุปสรรคต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8

ข้อ	อุปสรรค	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
1	การไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคคลภายนอก เช่น การมาเป็นพยานศาล การนำส่งหมายของเจ้าหน้าที่	66	19.02
2	การไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันต่อเวลาและเหตุการณ์ ทำให้กระบวนการทำงานต้องล่าช้า	45	12.96
3	ความล่าช้าในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรมด้วยกัน เช่น การสืบสวน สอบสวน จับกุมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ หรือการยื่นฟ้องคดีต่อศาลของพนักงานอัยการ	97	27.95
4	ไม่มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานศาลกับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	85	24.52
5	ประชาชนไม่เข้าใจกระบวนการทำงานของศาล	23	6.62
6	ปัญหาด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม	31	8.93
	รวม	347	100

จากตารางที่ 4.20 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าอุปสรรคต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 คือ ความล่าช้าในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรมด้วยกัน เช่น การสืบสวน สอบสวน จับกุมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ หรือการยื่นฟ้องคดีต่อศาลของพนักงานอัยการ (ร้อยละ 27.95) รองลงมา ได้แก่ ไม่มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานศาลกับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (ร้อยละ 24.52) การไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคคลภายนอก เช่น การมาเป็นพยานศาล การนำส่งหมายของเจ้าหน้าที่ (ร้อยละ 19.02) ตามลำดับ ส่วนอุปสรรคในปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญน้อยที่สุด คือ ประชาชนไม่เข้าใจกระบวนการทำงานของศาล (ร้อยละ 6.62)

5.5 ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการประจำศาลยุติธรรมภาค 8

จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการประจำศาลจังหวัดไชยา และสำนักงานประจำศาลจังหวัดหลังสวน ในประเด็นที่เกี่ยวกับความคิดเห็นด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่จะทำให้ข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 มีการทำงานเกิดผลสัมฤทธิ์เพิ่มขึ้นในอนาคต ของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 โดยแบ่งประเด็นความคิดเห็นในแต่ละหัวข้อออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคดี ด้านธุรการศาล และด้านการไกล่เกลี่ย

5.5.1 ประเด็นด้านจุดแข็งในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 มีความเห็นว่า ด้านคดี ข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง และความอาญา และข้อกำหนดของกฎหมายทำให้ประชาชนที่มาใช้บริการได้รับบริการโดยเท่าเทียมกัน ด้านธุรการศาล เป็นองค์กรหรือหน่วยงานอิสระโดยมีคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม (กบศ.) เป็นผู้ออกกฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารงานราชการได้เอง และด้านการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทนั้นมีบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์เข้ามาช่วยในการดำเนินการไกล่เกลี่ยคดี หรือที่เรียกว่าผู้ไกล่เกลี่ยหรือผู้ประนีประนอมประจำศาล

5.5.2 ประเด็นด้านจุดอ่อนหรือปัญหาการทำงานในด้านต่าง ๆ ของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 มีความเห็นว่า ด้านคดี ผู้ติดต่อราชการที่มาฟ้องคดีต้องปฏิบัติตามแบบฟอร์มที่ศาลกำหนด และต้องมาติดต่อที่ศาลเท่านั้น ด้านธุรการศาล การบริการประชาชนยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และด้านการไกล่เกลี่ย การประชาสัมพันธ์ยังไม่ทั่วถึงทำให้ประชาชนยังไม่รู้จักระบบการไกล่เกลี่ยของศาลอย่างแพร่หลาย

5.5.3. ประเด็นด้านโอกาสที่ควรปรับปรุงหรือพัฒนางาน ที่ส่งผลต่อการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 นั้น มีความเห็นว่า ด้านคดี ควรเพิ่มช่องทางในการบริการหรือติดต่อสื่อสารโดยทางไปรษณีย์ หรือทางอินเตอร์เน็ท ด้านธุรการศาล ควรเพิ่มหลักสูตรฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในแต่ละงานให้มีทักษะ ความรู้ ความชำนาญในการทำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน และด้านการไกล่เกลี่ย ควรส่งเสริมให้มีการอบรม พัฒนา และเพิ่มทักษะผู้ประนีประนอมให้เป็นที่เชื่อถือและประชาชนยอมรับ

5.5.4. ประเด็นด้านอุปสรรคจากภายนอก ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 นั้นมีความเห็นว่า ด้านคดี ปัญหาทางด้านสังคม ปัญหายาเสพติดที่เพิ่มขึ้น ปัญหาการว่างงาน และการเลียนแบบวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้มีประมาณคดีเข้าสู่ศาลเพิ่มมากขึ้น ด้านธุรการศาล การยื่นฟ้องหรือยื่นคำร้องขอผัดฟ้องฝากขังของหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรมต่อศาลของแต่ละวันในเวลากระชั้นชิดใกล้หมดเวลาราชการทำให้การยื่นคำร้องขอปล่อยชั่วคราวของผู้ต้องหรือจำเลยล่าช้า ทำให้ประชาชนที่มาติดต่อราชการไม่เข้าใจใน

ขั้นตอนและกระบวนการทำงานของศาล และด้านการไกล่เกลี่ย เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ประนีประนอมประจำศาลซึ่งเป็นบุคคลภายนอกหน่วยงานต้องให้อิสระในการปฏิบัติงานของผู้ประนีประนอมประจำศาล

5.5.5. ประเด็นข้อเสนอแนะที่จะทำให้ข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 มีการทำงานเกิดผลสัมฤทธิ์เพิ่มขึ้นในอนาคต มีความเห็นว่า ด้านคดี ผู้บริหารหน่วยงานควรมีการร่วมประชุมปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการดำเนินคดีเข้าสู่ศาลกับหน่วยงานในกระบวนยุติธรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น ตำรวจ พนักงานอัยการ ฯลฯ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการฟ้องคดีในแต่ละวัน ทำให้ประชาชนไม่ต้องรอนาน ด้านธุรการ มีความเห็นว่า ข้าราชการศาลยุติธรรามควรทำงานโดยยึดหลักผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน และด้านการไกล่เกลี่ย มีความเห็นว่า หน่วยงานควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับเรื่องการนำคดีเข้าสู่การไกล่เกลี่ยให้ประชาชนทราบ เช่น การประสานงานกับผู้นำท้องถิ่น เพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารกับประชาชนเพื่อลดประมาณคดีที่เข้าสู่ศาล ซึ่งจะทำให้ข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติที่เพิ่มขึ้นในอนาคต