

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8
ชื่อและนามสกุล นางสาวนิภาพร เขียนเลียน
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร. เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์
2. รองศาสตราจารย์ ดร. สุรพร เลี่ยนสลาย

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2555

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. จุมพล หนิมพานิช)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุรพร เลี่ยนสลาย)

.....ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(ศาสตราจารย์ ดร. สิริวรรณ ศรีพหล)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาขายุทธวิธีภาค 8
ผู้วิจัย นางสาวนิภาพร เกียนเลี่ยน รหัสนักศึกษา 2533005035 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร. เทพศักดิ์ บุญรัตน์ (2) รองศาสตราจารย์ ดร. สุรพร เกียนสลาย
ปีการศึกษา 2555

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาขายุทธวิธีภาค 8 (2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาขายุทธวิธีภาค 8 แต่ละศาลในภาค 8 (3) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาขายุทธวิธีภาค 8 (4) ศึกษาแนวทางในการสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาขายุทธวิธีภาค 8

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ศึกษาคือ ข้าราชการสาขายุทธวิธีภาค 8 จำนวน 22 ศาล 690 คน กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเที่ยงอยู่ในช่วงระหว่าง 0.7669 ถึง 0.9582 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาขายุทธวิธีภาค 8 อยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 80 (2) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาขายุทธวิธีภาค 8 ของแต่ละศาลแตกต่างกัน (3) ปัจจัยด้านคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน และปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาขายุทธวิธีภาค 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) แนวทางในการสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาขายุทธวิธีภาค 8 ได้แก่ ควรนำการบริหารกิจการภาครัฐแนวใหม่ กระบวนทัศน์ใหม่ รวมทั้งวัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน มาใช้อย่างจริงจัง นอกจากนั้นควรนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนตำแหน่ง และสร้างแรงจูงใจเพื่อปรับเปลี่ยนค่านิยมในการทำงานของข้าราชการสาขายุทธวิธีภาค 8 เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

คำสำคัญ ผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน ข้าราชการสาขายุทธวิธีภาค 8

Thesis title: Factors Influencing the Achievement of the Performance of Official Justice, Sector 8

Researcher: Miss Nipaporn Cheanlean; **ID:** 2533005035;

Degree: Master of Public Administration;

Thesis advisors: (1) Dr.Theppasak Boonyarataphan, Associate Professor; (2) Dr.Suraporn Sian-salai, Associate Professor; **Academic year:** 2012

Abstract

The objectives of the study were to (1) investigate the operational achievement of Officials of Court of Justice, Sector 8, (2) compare the operational achievement of Officials of each Court of Justice in Sector 8 (3) study factors affecting the operational achievement of Officials of Court of Justice, Sector 8 (4) find out the guidelines to enhance the operational achievement of Officials of Court of Justice, Sector 8.

This research was a survey research. Population included 690 officials from 22 courts of justice in sector 8. Samples were 400 officials. Instrument used was questionnaire with validity value ranged from 0.7669 to 0.9582. Statistical tools employed were frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression.

Research result revealed that (1) level of operational achievement of Officials of Court of Justice, Sector 8 was more than 80 percent, (2) the operational achievements of Officials of each Court of Justice in Sector 8 were different (3) public sector quality management, competency, paradigm, culture, value, and motivation factors; positively influenced the operational achievement of Officials of Justice, Sector 8 with .05 level of statistical significance (4) guidelines to enhance the operational achievement were: the organizations should put more emphasis on the implementation of new public management, new administrative paradigm, culture and value in the operation; together with the application of competency system in personnel performance appraisal; work motivation should as well be elevated so consequently personnel value changes could be expected which would finally lead to the increase of achievement in the operation of the Officials of Court of Justice, Sector 8 as a whole.

Keywords : Achievement, Work Operation, Officials of Court of Justice, Sector 8

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก
รองศาสตราจารย์ ดร. เทพศักดิ์ บุญขรต์พันธุ์ (รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนาระบบงาน)
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ท่านได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ รวมทั้งติดตามการทำ
วิทยานิพนธ์ครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมาจนถูกต้องและสมบูรณ์ ทั้งที่ท่านไม่ได้มีเวลามากมายก็ตาม
แต่ท่านก็ได้เสียสละเวลาให้ และขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความรู้ รวมทั้งให้
กำลังใจตลอดระยะเวลาการศึกษา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง

นอกจากนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานประจำศาลจังหวัด
หลังสวน ผู้อำนวยการสำนักงานประจำศาลจังหวัดไชยา และข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ทุกท่าน
ที่ได้กรุณาเสียสละเวลา และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัย และ
ขอขอบพระคุณผู้พิพากษาทุกท่าน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ทุกท่าน ที่ได้
กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา อันส่งผลให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ
ลุล่วงได้ด้วยดี

นิภาพร เขียนเขียน

กันยายน 2555



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
ปัญหาการวิจัย	13
วัตถุประสงค์การวิจัย	14
ขอบเขตของการศึกษา	14
กรอบแนวคิดการวิจัย	17
สมมติฐานการวิจัย	17
นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	18
ข้อจำกัดในการศึกษา	26
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	26
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	27
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่	27
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	30
แนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	39
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์	56
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐ	70
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน	75
แนวคิดกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน	79
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ	86
โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของศาลยุติธรรมภาค 8	103
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	111
สรุปกรอบแนวคิด	117

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	121
รูปแบบการวิจัย	121
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	121
เครื่องมือการวิจัย	126
การเก็บรวบรวมข้อมูล	142
การวิเคราะห์ข้อมูล	142
ระยะเวลาในการวิจัย	145
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	146
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	147
ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ	150
ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตาม	167
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน	169
ส่วนที่ 5 ข้อเสนอที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะเพิ่มเติม	180
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	186
สรุปการวิจัย	186
อภิปรายผลการวิจัย	196
ข้อเสนอแนะ	209
บรรณานุกรม	218
ภาคผนวก	223
ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	225
ข แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์	226
ประวัติผู้วิจัย	250

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	ปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจิตใจ.....78
ตารางที่ 2.2	ระดับสมรรถนะของสมรรถนะหลัก.....95
ตารางที่ 2.3	ระดับสมรรถนะของสมรรถนะสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง ประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ.....98
ตารางที่ 2.4	ระดับสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....99
ตารางที่ 3.1	จำนวนข้าราชการของศาลแต่ละจังหวัด ในสังกัดสำนักงาน ศาลยุติธรรมภาค 8.....122
ตารางที่ 3.2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของแต่ละศาล.....124
ตารางที่ 3.3	โครงสร้างแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของ.....128
ตารางที่ 3.4	ค่า Reliability Coefficients ของแบบสอบถาม.....141
ตารางที่ 3.5	การวิเคราะห์ข้อมูล.....144
ตารางที่ 3.5	ระยะเวลาดำเนินการวิจัย 12 เดือน.....145
ตารางที่ 4.1	จำนวนร้อยละของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 จำแนกตามข้อมูลทั่วไป.....147
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวแปร อิสระในภาพรวม.....150
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวแปร ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์.....151
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวแปร ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี.....152
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวแปร ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์.....155
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวแปร ปัจจัยด้านการบริหารภาครัฐ.....156
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวแปร ปัจจัยด้านแรงจูงใจ.....158

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวแปรปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน.....	161
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวแปรปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก.....	163
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ประเภทตำแหน่งบริหารหรือตำแหน่งอำนวยการต่อปัจจัยด้านสมรรถนะ.....	164
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ประเภทตำแหน่งวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไปต่อปัจจัยด้านสมรรถนะ.....	166
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8.....	168
ตารางที่ 4.13	ผลการวิเคราะห์ t-test เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 มีมากกว่าร้อยละ 80.....	170
ตารางที่ 4.14	ผลการวิเคราะห์ F-test (One way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 แต่ละศาล.....	172
ตารางที่ 4.15	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่โดยวิธี SLD ของผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ในแต่ละศาล.....	175
ตารางที่ 4.16	ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่ และปัจจัยด้านบุคคล มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8.....	178
ตารางที่ 4.17	ค่าความถี่และร้อยละความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อจุดแข็งที่เป็นตัวเสริมต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8.....	160
ตารางที่ 4.18	ค่าความถี่และร้อยละความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อจุดอ่อนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข.....	181

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.19	ความถี่และร้อยละความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อโอกาสในการนำไปปรับปรุง หรือพัฒนาให้ข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8 มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	182
ตารางที่ 4.20	ความถี่และร้อยละความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีอุปสรรคต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมภาค 8	183



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 การจัดทำระบบการวัดผล/ประเมินผลของศาลยุติธรรมอย่างครบวงจร.....	8
ภาพที่ 1.2 การประเมินผลการปฏิบัติราชการในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ปี 2554.....	9
ภาพที่ 1.3 การประเมินผลการปฏิบัติราชการในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ปี 2554.....	10
ภาพที่ 1.4 การประเมินผลการปฏิบัติราชการในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ปี 2554.....	10
ภาพที่ 1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
ภาพที่ 2.1 การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	32
ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	33
ภาพที่ 2.3 ขั้นตอนการพัฒนาระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	36
ภาพที่ 2.4 กระบวนการบริหารยุทธศาสตร์ที่ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกัน.....	57
ภาพที่ 2.5 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์.....	76
ภาพที่ 2.6 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง.....	89
ภาพที่ 2.7 โครงสร้างลักษณะงานของศาลยุติธรรม.....	107
ภาพที่ 2.8 แผนผังโครงสร้างศาลยุติธรรม.....	108
ภาพที่ 2.9 แผนผังโครงสร้างสำนักงานศาลยุติธรรม.....	109
ภาพที่ 2.10 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานศาลยุติธรรมภาค 8.....	110
ภาพที่ 2.11 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	117
ภาพที่ 2.12 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	118