

Scan

**การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและ
ครอบครัว สำนักงานศาลยุติธรรม**

นายสุทัศน์ สังข์ศรีทวงษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2551

**Management Administration for Resolving the Problems of the Office of
Juvenile and Family Court, Office of the Judiciary**

Mr.Sutas Sangsritavong

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2008

ชื่อวิทยานิพนธ์ การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว
สำนักงานศาลยุติธรรม

ผู้วิจัย นายสุทัศน์ สังข์ศรีทวงษ์ **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2) อาจารย์ พลเอกศิรินทร์ ชูปกกล้า
ปีการศึกษา 2551

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษา (1) สภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว (2) ปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว และ (3) แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว สำนักงานศาลยุติธรรม ทั้งนี้ โดยใช้ 11M เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผ่านการทดสอบ รวมทั้งผ่านการหาความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามที่ระดับ 0.91 สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวทั่วประเทศ รวม 1,200 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามเริ่มตั้งแต่วันที่ 13 ตุลาคม 2551 ถึง วันที่ 5 ธันวาคม 2551 ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 1,128 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.0 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที

ผลการศึกษาพบว่า (1) การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมีประสิทธิภาพสูง (2) ปัญหาที่สำคัญคือ การวางแผนและการปฏิบัติตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวยังขาดความเข้มงวดและต่อเนื่อง และ (3) แนวทางการปรับปรุงที่สำคัญคือ ควรให้ความสำคัญกับการวางแผน การนำแผนไปปฏิบัติ และการประเมินผลอย่างเคร่งครัดและต่อเนื่อง

คำสำคัญ การบริหารจัดการ สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว สำนักงานศาลยุติธรรม

Thesis title: Management Administration for Resolving the Problems of the Office of Juvenile and Family Court, Office of the Judiciary

Researcher: Mr.Sutas Sangsritavong; **Degree:** Master of Public Administration;

Thesis advisors: (1) Dr.Wiruch Wiruchnipawan, Associate Professor; (2) General Sirindra Dhupklum; **Academic year:** 2008

Abstract

The main objectives of this study were to (1) the situations of management administration for resolving the problems of the Office of Juvenile and Family Court, (2) the problems of management administration for resolving the problems of the Office of Juvenile and Family Court, and (3) the improvement of management administration guidelines for resolving the problems of the Office of Juvenile and Family Court, Office of the Judiciary. The conceptual framework of 11M was applied to this study.

This study was a survey research using questionnaire which was pre-tested and checked for validity, including reliability at level of 0.91. The samples of 1,200 were government officers and permanent employees of the Office of Juvenile and Family Court. The field data was collected during October 13, 2008 to December 5, 2008. 1,128 or 94.00% of total questionnaires distributed were gathered back. Percentage, mean, standard deviation, and t-test were employed as statistical tools for data analysis.

The study results showed that (1) the capacities of management administration for resolving the problems of the Office of Juvenile and Family Court were high; (2) the important problem was the lacks of strict and regular planning and implementation for resolving the problems of the Office of Juvenile and Family Court; and (3) the important improvement guideline was the Office should perform strict and regular planning, implementation, and evaluation.

Keywords: Management Administration, the Office of Juvenile and Family Court, Office of the Judiciary

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ อาจารย์ พลเอกศิริรินทร์ ฐูปเกล้า และอาจารย์อุตร ตันตีสุนทร ที่ได้กรุณา ให้คำแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่ง สำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่สำนักงานประจำศาลจังหวัดสระแก้วแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวที่ให้ความช่วยเหลือในการแจกแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงาน ประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ข้าราชการ และลูกจ้างทุกท่านที่เสียสละเวลา และให้ความร่วมมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ตลอดจนให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช พี่ และเพื่อนนักศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

สุทัศน์ ตั้งศรีทวงษ์

ธันวาคม 2551

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	7
ข้อจำกัดการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M (ตัวแปรอีสระ).....	21
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาล เยาวชนและครอบครัว (ตัวแปรตาม).....	27
ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและ ครอบครัว.....	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
ระยะเวลาการวิจัย.....	50

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ	50
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	54
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม	56
ส่วนที่ 3 ข้อเสนอที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากกลุ่มตัวอย่าง	100
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	122
สรุปการวิจัย	122
อภิปรายผล	132
ข้อเสนอแนะ	150
บรรณานุกรม	164
ภาคผนวก	168
ประวัติผู้วิจัย	177

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดในสำนักงานประจำศาลเยาวชนและ ครอบครัว 76 แห่งทั่วประเทศ จำแนกตามภาครวม 4 ภาค (หน่วย : คน)..... 43
ตารางที่ 3.2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมได้จริง จำแนกตามประเภทของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (หน่วย : คน)..... 44
ตารางที่ 3.3	แผนการดำเนินงานวิจัยตลอดโครงการ..... 53
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (n = 1,128) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล..... 57
ตารางที่ 4.2	ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการ เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบ แนวคิด11M ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์..... 58
ตารางที่ 4.3	ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการ เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบ แนวคิด11M ด้านการบริหารงบประมาณ..... 60
ตารางที่ 4.4	ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการ เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบ แนวคิด11M ด้านการบริหารงานทั่วไป..... 62
ตารางที่ 4.5	ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการ เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบ แนวคิด11M ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์..... 64
ตารางที่ 4.6	ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการ ของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด11M ด้านการบริหารคุณธรรม..... 66
ตารางที่ 4.7	ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการ ของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด11M ด้านการให้บริการประชาชน..... 68

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 4.8	ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการ เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบ แนวคิด 11M ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร.....	65
ตารางที่ 4.9	ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการ เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบ แนวคิด 11M ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค.....	67
ตารางที่ 4.10	ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการ เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบ แนวคิด 11M ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลา.....	68
ตารางที่ 4.11	ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการ เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบ แนวคิด 11M ด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม.....	70
ตารางที่ 4.12	ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการ เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบ แนวคิด 11M ด้านการวัดผลหรือการประเมินผล.....	72
ตารางที่ 4.13	ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมทั้งหมดของ สภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชน และครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ทั้ง 11 ด้าน.....	74
ตารางที่ 4.14	ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการ เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ตามกรอบแนวคิด 11 M.....	75
ตารางที่ 4.15	ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการปรับปรุง การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชน และครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11 M.....	81
ตารางที่ 4.16	ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในที่มี ส่วนสำคัญทำให้การปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของ สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวประสบผลสำเร็จ.....	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.17 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวประสบผลสำเร็จ.....	89
ตารางที่ 4.18 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว.....	90
ตารางที่ 4.19 ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11 M จำแนกตามเพศ คือ เพศชายกับเพศหญิง.....	92
ตารางที่ 4.20 ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11 M จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี กับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี.....	95
ตารางที่ 4.21 ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11 M จำแนกตามตำแหน่ง คือ ฝ่ายปฏิบัติการกับฝ่ายบริหาร.....	98
ตารางที่ 4.22 ค่าสถิติสรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ <u>หนึ่ง</u> สภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไข <u>สอง</u> ปัญหา <u>สาม</u> แนวทางการปรับปรุง <u>สี่</u> ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญต่อการปรับปรุงการบริหารจัดการ และ <u>ห้า</u> การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว.....	108

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้.....	7
ภาพที่ 2.1 การจัดกลุ่มปัญหาโดยนำปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ 3-11 ด้าน มาปรับใช้.....	23
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว.....	36
ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการทดสอบแบบสอบถาม.....	48
ภาพที่ 4.1 ค่าสถิติสรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหาร จัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ตามกรอบแนวคิด 11 M.....	106
ภาพที่ 5.1 ภาพรวมปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไข ปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ตามกรอบแนวคิด 11M โดยนำกรอบแนวคิดทางวิชาการที่เรียกว่า กระบวนการพิจารณา แก้ไขปัญหาที่ประกอบด้วยปัญหา สาเหตุ และแนวทางการปรับปรุง มาประยุกต์ใช้.....	146

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สืบเนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 275 บัญญัติให้ศาลยุติธรรมมีหน่วยงานธุรการของศาลยุติธรรมที่เป็นอิสระให้เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นผู้บังคับบัญชาขึ้นตรงต่อประธานศาลฎีกา และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 มาตรา 5 บัญญัติให้สำนักงานศาลยุติธรรมเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระ มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเมื่อกฎหมายมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2543 จึงถือว่าได้มีการแยกศาลยุติธรรมออกจากกระทรวงยุติธรรมนับแต่นั้นมา ถึงแม้ว่าศาลยุติธรรมได้แยกเป็นอิสระจากกระทรวงยุติธรรม แต่การบริหารจัดการของสำนักงานศาลยุติธรรมก็ดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในอันที่จะพัฒนาบุคลากรและหน่วยงานของสำนักงานศาลยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว เป็นหน่วยงานธุรการของศาลเยาวชนและครอบครัว ในสังกัดของสำนักงานศาลยุติธรรม โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในไว้ตามที่คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมกำหนด สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมีอำนาจหน้าที่สำคัญ สรุปได้ดังนี้ (1) บริหารจัดการงานธุรการคดีและกิจการของศาลยุติธรรม (2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านนิติการ เพื่อสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลยุติธรรม (3) ดำเนินการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการงานธุรการคดีในสำนักงานประจำศาล (4) ให้คำปรึกษา แนะนำ และบริการประชาชนเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาคดีของศาลยุติธรรม (5) ดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุอาคารสถานที่และยานพาหนะของสำนักงานประจำศาล (6) บริหารงานทั่วไปของสำนักงานประจำศาล (7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (8) บริหารงานบุคคล เบื้องต้นและงานสวัสดิการของสำนักงาน (9) ดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง ตรวจ เก็บรักษา เบิกจ่าย จัดทำทะเบียนคุมพัสดุและทรัพย์สิน ตลอดจนการซ่อมบำรุงและจำหน่ายพัสดุ และ (10) ดำเนินงานรักษาความปลอดภัย งานอาคารสถานที่และยานพาหนะรวมทั้งดูแลระบบสาธารณูปโภค เหล่านี้เป็นต้น

สืบเนื่องจากอำนาจหน้าที่ดังกล่าว ทำให้เห็นได้ว่า สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมีความสำคัญและจำเป็นต่อกระบวนการยุติธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนในด้านความยุติธรรมควบคู่ไปกับการสนับสนุนการปฏิบัติงานในการอำนวยความสะดวกของศาลเยาวชนและครอบครัวตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้

แต่อย่างไรก็ตาม ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของศาลเยาวชนและครอบครัวที่เป็นศาลพิเศษ จึงจำเป็นต้องปรับการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นอย่างเหมาะสมเพื่อให้ทันต่อกระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทั้งนี้ เพื่ออำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนได้รวดเร็วและเป็นธรรมมากที่สุด

ไม่เพียงเท่านั้น เท่าที่ผ่านมาสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวได้ประสบกับปัญหาการบริหารจัดการบางประการ ที่สำคัญเช่น (1) ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ หน่วยงานไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพบุคลากรและผู้บริหารบางส่วนของหน่วยงานไม่ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และหน่วยงานไม่บรรจุแต่งตั้งและใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับงาน (2) ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ คือ หน่วยงานไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพียงพอต่อการบริหารจัดการ การรายงานบริหารงบประมาณของหน่วยงานไม่ถูกต้องตามระเบียบ และหน่วยงานไม่ได้ใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คู้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด (3) ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป คือ หน่วยงานไม่มีการวางแผน และปฏิบัติตามแผน และประเมินผลแผนอย่างเป็นระบบ หน่วยงานไม่มีการบังคับบัญชาอย่างเป็นเอกภาพ ผู้บริหารของหน่วยงานไม่มีภาวะเป็นผู้นำ และไม่มีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ (4) ปัญหาด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ คือ หน่วยงานไม่มีวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน และหน่วยงานไม่ปฏิบัติตามระเบียบการพัสดุอย่างเคร่งครัด และ (5) ปัญหาด้านการให้บริการประชาชน คือ หน่วยงานไม่ได้ตอบสนองความต้องการของประชาชนเท่าที่ควร หน่วยงานไม่ประเมินความต้องการของประชาชน และหน่วยงานไม่ค้นหาข้อมูลเพื่อนำมาให้บริการประชาชน เหล่านี้เป็นต้น ผู้ศึกษาได้พิจารณาปัญหาการบริหารจัดการดังกล่าว เห็นว่าเป็นปัญหาสำคัญ และจำเป็นที่จะต้องได้รับแก้ไขเพื่อนำไปสู่การพัฒนาหรือปรับปรุงสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นในการอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนควบคู่ไปกับการทำหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่ศาลเยาวชนและครอบครัวตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้

ด้วยเหตุผลที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญ ความจำเป็น และตัวอย่างปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ประกอบกับผู้ศึกษาได้ปฏิบัติหน้าที่โดยตรงอยู่ในสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว จึงยิ่งทำให้ผู้ศึกษาสนใจทำการศึกษา เรื่อง “การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว สำนักงานศาลยุติธรรม” มากยิ่งขึ้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M” มาใช้เป็นกรอบแนวคิดสำคัญ โดยผลจากการศึกษาครั้งนี้ จะเกิดประโยชน์ทั้งในทางวิชาการและทางปฏิบัติอย่างชัดเจนต่อหน่วยงาน บุคลากรของหน่วยงาน และประชาชน

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์การวิจัย 4 ข้อ ดังนี้

2.1 ศึกษาสภาพการบริหารจัดการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวในศาลเยาวชนและครอบครัว สำนักงานศาลยุติธรรม

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้เช่นนี้ เพราะจะทำให้ทราบและเข้าใจสภาพการบริหารจัดการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวในศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ทั้ง 11 ด้าน ว่าเป็นอย่างไร ข้อมูลส่วนนี้ถือว่าเป็นข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง (fact) ซึ่งจะนำไปใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการเสนอแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2.2 ศึกษาปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้เช่นนี้ เพราะจะได้ทราบและเข้าใจปัญหาของการบริหารจัดการของสำนักงานประจำศาล เยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ข้อมูลส่วนนี้ถือว่าเป็นข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงซึ่งจะนำไปใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการเสนอแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวต่อไปได้อย่างตรงประเด็นมากยิ่งขึ้น

2.3 ศึกษาแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้เช่นนี้ เพราะจะทำให้ทราบและเข้าใจแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลและครอบครัว โดยนำข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้างต้นมาเป็นฐานในการเสนอแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M อย่างเป็นระบบ

ข้อมูลส่วนนี้ถือว่าเป็นข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น (opinion) ของผู้ศึกษาเป็นหลัก

2.4 ศึกษาปัจจัยภายในและภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวประสบผลสำเร็จ

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้เช่นนี้ เพราะจะได้ทราบและเข้าใจปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การปรับปรุงการบริหารจัดการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวประสบผลสำเร็จอย่างสูงสุดและมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ข้อมูลส่วนนี้จะมีส่วนช่วยทำให้การเสนอแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวบังเกิดผลในทางปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น

2.5 ศึกษาเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้เช่นนี้ เพราะจะได้ทราบ และเข้าใจการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต เพื่อจะได้นำข้อมูลส่วนนี้มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

ต่อจากนี้ไป ขอความว่า “สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวในศาลเยาวชนและครอบครัว สำนักงานศาลยุติธรรม” เรียกว่า “สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว”

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M” ของ **วิรัช วิรัชนิภาวรรณ** (เทคนิคการเขียนงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ 2551:13-14) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดสำคัญ 11M นั้น ประกอบด้วย (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) (2) การบริหารงบประมาณ (Money) (3) การบริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) การบริหารคุณธรรม (Morality) (6) การให้บริการประชาชน (Market) (7) การบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (Message) (8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (Method) (9) การบริหารเวลาหรือกรอบเวลา (Minute) (10) การประสานงานหรือการประนีประนอม (Mediation) และ (11) การวัดผลหรือการประเมินผล (Measurement) โดยผู้ศึกษาได้กำหนดให้ 11M เป็นตัวแปรอิสระ ขณะที่ “การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว” เป็นตัวแปรตาม ดังแสดงไว้ในภาพที่ 1.1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man)

- 1.1 การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ เป็นไปอย่างเหมาะสม
- 1.2 การเห็นความสำคัญและพัฒนาคุณภาพบุคคลเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ อย่างต่อเนื่อง

2. การบริหารงบประมาณ (Money)

- 2.1 การได้รับการจัดสรรงบประมาณเพียงพอสำหรับแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ
- 2.2 การสนับสนุนให้มีการตรวจสอบรายรับรายจ่ายของงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ

3. การบริหารงานทั่วไป (Management)

- 3.1 การวางแผนการปฏิบัติงานและปฏิบัติตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ
- 3.2 การมีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ

4. การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material)

- 4.1 การปฏิบัติตามระเบียบพัสดุเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ เครื่องครัด
- 4.2 การบำรุงรักษาพัสดุ และครุภัณฑ์ของสำนักงานฯ เป็นไปเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ

การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลศาลเยาวชนและครอบครัว

5. การบริหารคุณธรรม (Morality)

- 5.1 การนำหลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ สุจริตมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ
- 5.2 การมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ โดยเฉพาะเรื่องความรับผิดชอบ และการเอาใจใส่ งานอย่างสม่ำเสมอ

6. การให้บริการประชาชน (Market)

- 6.1 การเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ
- 6.2 การให้บริการจัดการหรือให้บริการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ได้ยึดถือประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

7. การบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (Message)

- 7.1 การเห็นถึงความสำคัญรวมทั้งนำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร มาใช้อย่างจริงจังเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ
- 7.2 การมีระบบควบคุมตรวจสอบข้อมูลข่าวสารอย่างมีมาตรฐาน เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ

8. วิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (Method)

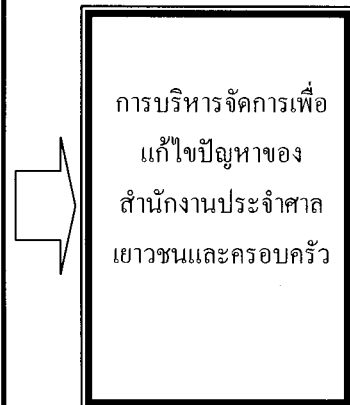
- 8.1 การบริหารจัดการบนพื้นฐานของกฎหมาย หรือยึดถือหลักนิติธรรมเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ
- 8.2 การยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบของการปฏิบัติราชการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ อย่างเคร่งครัด

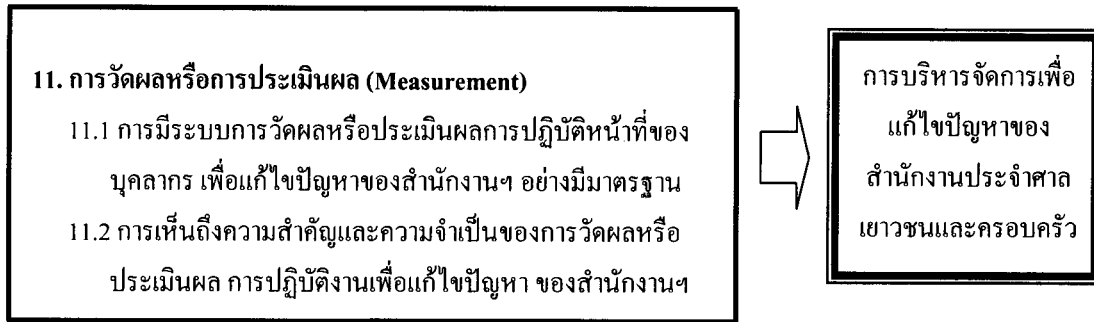
9. การบริหารเวลาหรือกรอบเวลา (Minute)

- 9.1 การมีนโยบายสนับสนุนการปฏิบัติราชการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้วยความรวดเร็วและทันเวลา
- 9.2 การลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการเพื่อให้งานหรือกิจกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ แล้วเสร็จโดยเร็ว

10. การประสานงานหรือการประนีประนอม (Mediation)

- 10.1 การประสานงานภายในเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ อย่างราบรื่น
- 10.2 การให้เวลาสำหรับการประสานงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ อย่างมากเพียงพอ





ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ
และตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษาเลือก “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M” มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากเป็นกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่มีความละเอียด ชัดเจน ครอบคลุมครบถ้วนถึง 11 ด้าน เข้าใจง่าย เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจทุกวันนี้ รวมทั้งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยด้วย

อย่างไรก็ตาม กรอบแนวคิดดังกล่าวนี้ย่อมมีข้อจำกัดบางประการ เช่น ข้อจำกัดทางด้านการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม หรือการเมือง ที่อาจทำให้กรอบแนวคิดนี้ครอบคลุมได้ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ประกอบกับเป็นกรอบแนวคิดที่นักวิชาการไทยได้แจ้งปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการไว้ 11 ด้าน แต่อาจไม่ได้รับการยอมรับจากนักวิชาการบางส่วน อีกทั้งข้อจำกัดของกรอบแนวคิดดังกล่าวนี้ ยังขึ้นอยู่กับความเชื่อ ทักษะ และความสนใจของผู้บริหารของหน่วยงานอีกด้วยว่าจะนำมาใช้หรือไม่เพียงใด

4. ขอบเขตการวิจัย

การศึกษานี้ขอบเขตการวิจัย ที่ประกอบด้วย 3 หัวข้อ ดังนี้

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างตามกรอบแนวคิด 11M ดังกล่าวมาแล้ว โดยมีเนื้อหาสาระครอบคลุมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำศาลเยาวชนและครอบครัวต่อสภาพการบริหารจัดการปัญหา แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการ ตลอดจนปัจจัยภายในและภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การปรับปรุงการบริหารจัดการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวทั่วประเทศเท่านั้น นอกจากนี้ยังทำการศึกษาเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการ

เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ทั้งนี้ ตามวัตถุประสงค์การวิจัย และขอบเขตการวิจัย

4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว 76 แห่งทั่วประเทศ

4.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น (รายละเอียดได้แสดงไว้ในบทที่ 3)

4.3.1 ประชากร คือ บุคคลเป้าหมายทั้งหมดที่ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ และลูกจ้างศาลยุติธรรมของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวทั่วประเทศจำนวน 1,200 คน (อ้างอิงจาก อัตรากำลัง โดยตรวจสอบจากกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม ในส่วนของศาลเยาวชนและครอบครัวทั่วประเทศ ข้อมูล ณ วันที่ 23 พฤษภาคม 2551)

4.3.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคคลที่เป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีจำนวน 1,200 คน สำหรับเหตุผลที่เลือกศึกษาเฉพาะข้าราชการและลูกจ้างดังกล่าว เนื่องจากเป็นผู้ปฏิบัติงานภายในสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการ และเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับการบริหารจัดการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว จึงมีแนวโน้มเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมมีคุณภาพและน่าเชื่อถือมาก

5. ข้อยกจัดการวิจัย

แบ่งการนำเสนอเป็น 3 ด้านเพื่อให้สอดคล้องกับหัวข้อ 4. ข้างบนนี้

5.1 ข้อยกจัดด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้มุ่งให้ความสำคัญกับการศึกษาเนื้อหาเฉพาะที่เป็นปัจจุบันและเนื้อหาที่เป็นความคิดเห็นในอนาคต จึงทำให้มุ่งศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับอดีต วิจารณ์การหรือความเป็นมาน้อยมาก เนื่องจากผู้ศึกษาประสงค์จะได้เนื้อหาเกี่ยวกับความคิดเห็นเป็นหลัก เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาหรือปรับปรุงการบริหารจัดการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวต่อไปในอนาคตมากกว่าการศึกษาเชิงประวัติศาสตร์ ดังนั้น สัดส่วนของเนื้อหาที่เกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงจึงมีมากเป็นพิเศษ นอกจากนี้ การศึกษาครั้งนี้ไม่ครอบคลุมไปถึงเรื่องกฎหมาย ภาวะผู้นำ อำนาจหน้าที่ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรื่องดังกล่าวนี้ แม้จะเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง แต่เนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณ เวลา รวมทั้งจะทำให้เนื้อหาและขอบเขตของการศึกษาครั้งนี้กว้างขวางมากเกินไป ผู้ศึกษาจึงไม่ได้ศึกษาเรื่องดังกล่าวนี้ด้วย

5.2 ข้อจำกัดด้านพื้นที่ การศึกษาครั้งนี้ให้ความสำคัญกับการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ทั่วประเทศโดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างซึ่งปฏิบัติงานในพื้นที่ของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจำนวน 76 แห่ง เท่านั้น โดยไม่ได้ครอบคลุมพื้นที่อื่น

5.3 ข้อจำกัดด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาครั้งนี้จำกัดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างดังกล่าวจำนวน 1,200 คนเท่านั้น โดยไม่ครอบคลุมประชากรและกลุ่มตัวอย่างอื่น เป็นต้นว่า ผู้พิพากษา อัยการ และเจ้าหน้าที่ตำรวจ เนื่องจากข้อจำกัดเรื่องเวลาและงบประมาณ

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญมาก รวมทั้งยังต้องเป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่ายด้วย ทั้งนี้เพราะความแตกต่างของแนวความคิด ความคิดเห็น มุมมอง ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของแต่ละคน ดังนั้น ในงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์จึงจำเป็นต้องกำหนดคำจำกัดความหรือกำหนดนิยามศัพท์ เฉพาะที่ใช้ในงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ไว้ด้วย เพื่ออธิบายและกำหนดขอบเขตของคำศัพท์ หรือคำสำคัญที่นำมาใช้เฉพาะในงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ให้ชัดเจนขึ้นและเพื่อสื่อให้ผู้อ่านเข้าใจคำจำกัดความหรือนิยามศัพท์แต่ละคำที่ใช้ในงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ตรงกันหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผู้ศึกษา รวมทั้งเพื่อให้ผู้ศึกษาไม่สับสน ไม่หลงประเด็น และสามารถศึกษาให้ตรงกับความหมายที่ได้ให้ไว้ในคำจำกัดความหรือนิยามศัพท์เฉพาะด้วย

6.1 การบริหารจัดการ (management administration) หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใด ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ตามกรอบแนวคิดที่เรียกว่า ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M ที่ประกอบด้วย 11 ด้าน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของหน่วยงาน

6.2 สำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัวหรือสำนักงานศาลจังหวัด
แผนกคดีเยาวชนและครอบครัว หมายถึง หน่วยงานที่นำมาศึกษาในที่นี้ โดยเป็นหน่วยงานในสังกัดของศาลเยาวชนและครอบครัวหรือศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว สำนักงานศาลยุติธรรม และเป็นหน่วยงานธุรการระดับกองที่มีหน้าที่ในการบริหารงานทั่วไป บริหารจัดการงานธุรการคดี และกิจกรรม ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านนิติการ เพื่อสนับสนุนการพิจารณาคดีของศาลเยาวชนและครอบครัว ให้คำปรึกษา แนะนำ และบริการประชาชน เกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาของศาลเยาวชนและครอบครัว รายงานเกี่ยวกับคดีหรือรายงานกิจการอื่นตามคำสั่งของผู้พิพากษา

ที่เป็นใหญ่ในเวลานั้น ๆ และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

6.3 ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M หมายถึง กรอบแนวคิดหรือตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยประกอบด้วย 11 ด้าน ดังนี้

6.3.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับบุคลากรของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวเป็นไปอย่างเหมาะสม และ (2) การเห็นความสำคัญและพัฒนาคุณภาพบุคคลเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวอย่างต่อเนื่อง

6.3.2 การบริหารงบประมาณ (Money) หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับงบประมาณของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การได้รับการจัดสรรงบประมาณเพียงพอสำหรับแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว และ (2) การสนับสนุนให้มีการตรวจสอบรายรับรายจ่ายของงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

6.3.3 การบริหารงานทั่วไป (Management) หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับเรื่องทั่วไปของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวเป็นไปอย่างเหมาะสม และ (2) การเห็นความสำคัญและพัฒนาคุณภาพบุคคลเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวอย่างต่อเนื่อง

6.3.4 การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การปฏิบัติตามระเบียบพัสดุเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวอย่างเคร่งครัด และ (2) การบำรุงรักษาพัสดุ และครุภัณฑ์ของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวเป็นไปเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

6.3.5 การบริหารคุณธรรม (Morality) หมายถึง ทศนคติ ค่านิยม อุดมการณ์ จิตวิญญาณ จิตสำนึก ของบุคลากรทุกฝ่าย รวมทั้งการปฏิบัติจริยธรรมที่พึงงามในการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชนของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การนำหลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ สุจริตมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว และ (2) การมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว โดยเฉพาะเรื่องความรับผิดชอบ และการเอาใจใส่งาน

อย่างสม่ำเสมอ

6.3.6 การให้บริการประชาชน (Market) หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการให้บริการประชาชนของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว และ (2) การให้บริการจัดการหรือให้บริการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวได้ยึดถือประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

6.3.7 การบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (Message) หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การเห็นถึงความสำคัญรวมทั้งนำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารมาใช้อย่างจริงจังเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว และ (2) การมีระบบควบคุมตรวจสอบข้อมูลข่าวสารอย่างมีมาตรฐานเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

6.3.8 วิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (Method) หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิคของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การบริหารจัดการบนพื้นฐานของกฎหมายหรือยึดถือหลักนิติธรรมเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว และ (2) การยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบของการปฏิบัติราชการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวอย่างเคร่งครัด

6.3.9 การบริหารเวลาหรือกรอบเวลา (Minute) หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับเวลาหรือกรอบเวลาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การมีนโยบายสนับสนุนการปฏิบัติราชการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวด้วยความรวดเร็วและทันเวลา และ (2) การลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการเพื่อให้งานหรือกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวแล้วเสร็จโดยเร็ว

6.3.10 การประสานงานหรือการประนีประนอม (Mediation) หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการประสานงานหรือการประนีประนอมของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การประสานงานภายในเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวอย่างราบรื่น และ (2) การใช้เวลาสำหรับการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานอย่างมากเพียงพอ

6.3.11 การวัดผลหรือการประเมินผล (Measurement) หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการวัดผลหรือการประเมินผลของของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การมีระบบการวัดผลหรือประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเพื่อแก้ไข

ปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวอย่างมีมาตรฐาน และ (2) การเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการวัดผลหรือประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในที่นี้ได้แบ่งการนำเสนอเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ องค์ความรู้ใหม่ ประโยชน์ในทางวิชาการ และประโยชน์ในทางปฏิบัติ ดังนี้

7.1 องค์ความรู้ใหม่ หมายถึง ระบบความคิด แนวทางหรือวิธีการทางวิชาการในการศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างมีเหตุผลที่ได้ทำการค้นคว้า ศึกษา และวิจัยขึ้นใหม่สำหรับการศึกษารุ่นนี้จะก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ คือทำให้หน่วยงานและบุคลากรได้ทราบและเข้าใจสภาพการบริหารจัดการ ปัญหา และแนวทางการปรับปรุง รวมตลอดทั้งปัจจัยภายในและภายนอกที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว โดยใช้กรอบแนวคิด 11M

7.2 ประโยชน์ในทางวิชาการ แบ่งเป็น 2 ข้อ

7.2.1 สถาบันการศึกษาและนักศึกษาจะได้รับความรู้ความเข้าใจทางวิชาการที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารจัดการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวเพื่อเป็นแนวทางในการเรียนการสอนและการศึกษาวิจัยของสถาบันการศึกษาและนักศึกษา

7.2.2 หน่วยงานและบุคลากร เช่น สำนักงานประจำศาลและบุคลากรในสังกัดได้ทราบและเข้าใจความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการ ปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการตลอดจนปัจจัยภายในและภายนอกที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวประสบผลสำเร็จ

7.3 ประโยชน์ในทางปฏิบัติ แบ่งเป็น 2 ข้อ ดังนี้

7.3.1 สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวทั่วประเทศ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเมื่อได้ศึกษาผลการศึกษานี้ อาจนำข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงและข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการ ปัญหา และแนวทางการปรับปรุงสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว รวมตลอดทั้งปัจจัยภายในและภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การปรับปรุงการบริหารจัดการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ โดยใช้กรอบแนวคิด 11M ไปปรับใช้ในทางปฏิบัติจริงได้

7.3.2 ประชาชนหากนำไปศึกษาที่อาจจะช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจว่า
หน่วยงานของศาลยุติธรรม ซึ่งเป็นหน่วยงานอิสระของรัฐและมีหน่วยงานธุรการที่แยกเป็นอิสระ
กับศาลได้ดำเนินการพัฒนาหรือปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์ของประชาชน เมื่อเป็น
เช่นนี้ประชาชนจะเกิดความมั่นใจหากได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น
ติดตาม ตรวจสอบ และสนับสนุนการอำนวยความสะดวกของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและ
ครอบครัวในศาลเยาวชนและครอบครัว สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม และสำนักงานประจำศาลอื่น
ในศาลยุติธรรม

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมีความสำคัญ และจำเป็นยิ่ง เพราะจะทำให้ผู้ศึกษาได้ทราบ และเข้าใจว่าเรื่องที่กำลังศึกษา ได้เคยมีใครศึกษาไว้ก่อนแล้วมากน้อยเพียงใด มีปัญหาใดบ้าง และมีแนวทางแก้ไขอย่างไรควรศึกษาซ้ำหรือศึกษาเรื่องอื่นใดเพิ่มขึ้น และหากไม่เคยมีใครศึกษา อาจารย์เริ่มศึกษาได้ นอกจากนั้น ข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมยังนำไปใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยที่ใช้ในการศึกษา การกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะการสร้างแบบสอบถาม และใช้เป็นแนวทางในการเสนอแนะ เป็นต้น อีกด้วย (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ บทความ เรื่อง “เทคนิคการเขียนงานวิจัยและวิทยานิพนธ์” ค้นคืนวันที่ 6 กรกฎาคม 2551 จาก <http://www.wiruch.com>)

การศึกษา เรื่อง “การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว สำนักงานศาลยุติธรรม” เป็นการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการปัญหา การแก้ไขปัญหา และแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการของสำนักงานประจำศาลเยาวชน และครอบครัวทั่วประเทศ ทั้งนี้ ตามวัตถุประสงค์การวิจัย และขอบเขตการวิจัย ผู้ศึกษาได้แบ่งหัวข้อเรียงลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M (ตัวแปรอิสระ)
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว (ตัวแปรตาม)
4. ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การศึกษารุ่นนี้ ผู้ศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการ จึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความหมายของการบริหารจัดการของนักวิชาการที่ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมมาเสนอไว้ในหัวข้อนี้ โดยเรียงตามปี พ.ศ. เก่าที่สุดถึงปีล่าสุด ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2543: 21-22) ในหนังสือ เรื่อง “องค์การและการบริหาร” ได้ กล่าวถึง ลักษณะของงานบริหารจัดการไว้ 3 ด้าน คือ

- 1) ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์การ
- 2) ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำงานบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การ และการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน
- 3) ในด้านของความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548: 5) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ” ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการ (management administration) การบริหารการพัฒนา (development administration) แม้กระทั่งการบริหารการบริการ (service administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วน คือ หนึ่ง ส่วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ สอง มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิด (thinking) หรือการวางแผน (planning) การดำเนินงาน (acting) และการประเมินผล (evaluating) และ สาม มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนานโยบาย แผน แผนงาน โครงการ (policy, plan, program, project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (บทความ เรื่อง “แนวคิด และความหมายของการบริหาร และการบริหารจัดการ” ค้นคืนวันที่ 6 กรกฎาคม 2551 จาก <http://www.wiruch.com>) ยังได้กล่าวต่อไปอีกว่า คำว่า การบริหาร และการบริหารจัดการ รวมทั้งคำอื่น ๆ อีก เป็นต้นว่า การปกครอง (government) การบริหารการพัฒนา การจัดการ และการพัฒนา (development) หรือแม้กระทั่งคำว่า การบริหารการบริการ (service administration) การบริหารจิตสำนึกหรือการบริหารความรู้จิตรู้ชอบ (consciousness administration) การบริหารคุณธรรม (morality administration) และการบริหารการเมือง (politics

administration) ที่เป็นคำในอนาคตที่อาจถูกนำมาใช้ได้ คำเหล่านี้ล้วนมีความหมายใกล้เคียงกัน ขึ้นอยู่กับผู้มีอำนาจในแต่ละยุคสมัยจะนำคำใดมาใช้โดยอาจมีจุดเน้นแตกต่างกันไปบ้าง อย่างไรก็ตาม ทุกคำที่กล่าวมานี้เฉพาะในภาครัฐ ล้วนหมายถึง (1) การดำเนินงาน การปฏิบัติงาน แนวทาง (guideline) วิธีการ (method) หรือมรรควิธี (means) ใดๆ (2) ที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการบริหารราชการหรือปฏิบัติงาน (3) ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และ (4) เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทาง (end หรือ goal) หรือการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม เช่น มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางเบื้องต้น (primary goal) คือ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ หรือช่วยเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติราชการให้เป็นไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม หรือมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางสูงสุด (ultimate goal) คือ การพัฒนาประเทศที่ประเทศชาติและประชาชนอยู่เย็นเป็นสุขอย่างยั่งยืน เป็นต้น และทุกคำดังกล่าวนี้ อาจมองในลักษณะที่เป็นกระบวนการ (process) ที่มีระบบและมีหลายขั้นตอนในการดำเนินงานก็ได้

นอกเหนือจากความหมายของคำว่า การบริหารจัดการ ที่นักวิชาการหรือผู้รู้ได้ให้ไว้แล้วข้างต้น ในที่นี้ขอความหมายของการบริหารจัดการของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ในบทความเรื่อง “ผู้ว่าฯ ซีอีโอค่านลบ” ในปี พ.ศ. 2546 มาเพิ่มเติมไว้ด้วย บทความนี้ได้สะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงาน การปฏิบัติงาน หรือการบริหารจัดการของ พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้ว่าฯ ซีอีโอ ด้วย คำว่า ผู้ว่าฯ ซีอีโอ นั้น ได้ถูกรัฐบาลภายใต้การนำของ พลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์ ยกเลิกหรือไม่นำมาใช้ตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2549 ภายหลังจากที่คณะทหารได้ยึดอำนาจการปกครองความหมายของการบริหารจัดการในบทความมีจำนวน 26 ประการดังต่อไปนี้

“.....ภายใต้รัฐบาลในปัจจุบันมีผลงานชิ้นโบว์แดงในระดับจังหวัดที่สามารถดำเนินงานสำเร็จ โดยไม่ได้้นำแนวคิดผู้ว่าฯ ซีอีโอไปใช้ เห็นได้อย่างชัดเจนและปฏิเสธได้ยาก คือ นโยบายปราบปรามยาเสพติดหรือยาบ้าในทุกจังหวัด ผู้ว่าราชการจังหวัดทั้ง 75 จังหวัดสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อนในประวัติศาสตร์ชาติไทย ทำให้ได้รับการยกย่องทั้งจากภายในและต่างประเทศ ความสำเร็จดังกล่าวมิได้เกิดจากการนำแนวคิดผู้ว่าฯ ซีอีโอไปใช้แม้แต่น้อย เบื้องหลังความสำเร็จนี้เกิดจากผู้นำรัฐบาลหรือนายกรัฐมนตรีเป็นหลัก รวมทั้งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้ควบคุมดูแลอย่างเข้มงวดและใกล้ชิด จึงยังไม่เห็นถึงความจำเป็นที่จะนำแนวคิดซีอีโอไปใช้ให้เสียชื่อเสียงเป็นที่เชื่อแน่ว่า ในอนาคตหากนายกรัฐมนตรีคนเดิมนี้ออกจากตำแหน่งไป มีแนวโน้มว่าแนวคิดนี้ก็จะต้องถูกยกเลิกไปด้วย หรือถ้าไม่ถูกยกเลิกก็จะถูกปล่อยปละละเลยความเข้มงวดเอาจริงเอาจังในการบริหารงานของนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีแต่ละคนก็ไม่เท่ากัน ความรู้ความสามารถและความเป็นมืออาชีพก็แตกต่างกัน แต่ผู้ที่ยังคงได้รับประโยชน์โดยตรงและถาวร คือ ผู้ว่าฯ ซีอีโอหรือกระทรวงมหาดไทย ด้วยเหตุผลเหล่านี้ แทนที่จะ

ให้มีผู้ว่าฯ ซีอีโอในทุกจังหวัด ควรที่จะให้ผู้ว่าราชการจังหวัดที่มีอยู่เดิมนี้ปฏิบัติงาน โดยยึดถือ วิสัยทัศน์หรือแนวทางการบริหารจัดการ 26 ประการ ของนายกรัฐมนตรีซึ่งเป็นบุคคลที่ไม่ธรรมดา (extraordinary person) แทน ก็น่าจะ ได้ผล ไม่แตกต่างกันทั้ง 26 ประการมีดังนี้

- 1) มีผู้รับผิดชอบหรือมีเจ้าภาพในทุกกิจกรรมหรือในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน
- 2) ปฏิบัติงานอย่างท้าทายด้วยการกำหนดนโยบายหลักหรืองานชิ้นโบว์แดงที่ต้องทำ และพยายามทำให้สำเร็จ หรือปฏิบัติงานให้เสร็จก่อนกำหนดเวลาที่ได้ประกาศไว้
- 3) กำหนดกรอบเวลาในการทำงาน เช่น ระบุเวลาการปฏิบัติงานว่าจะแล้วเสร็จภายในกี่วันกี่เดือน หลีกเลี่ยงการพูดว่าจะพยายามให้เร็วที่สุด โดยไม่ระบุเวลา
- 4) ตั้งเป้าหมายหรือระบุจำนวนปริมาณงานที่จะทำให้สำเร็จไว้อย่างชัดเจน เช่น จะสร้างบ้านเอื้ออาทร หรือสร้างโรงเรียนจำนวนเท่าใด จะสร้างกลุ่มพลังประชาชนจำนวนกี่กลุ่ม
- 5) มุ่งผลสำเร็จของงานโดยเริ่มจากจิตใจที่มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานที่มุ่งความสำเร็จ (achievement consciousness) มิใช่มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานที่อยู่ภายใต้การครอบงำของระบบราชการ (bureaucracy consciousness) สำหรับการปฏิบัติงาน ต้องเป็นลักษณะมุ่งผลผลิต (product) เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ไม่ติดยึดอยู่กับกระบวนการ (process) หรือระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานมากเกินไป พร้อมกันนั้น ควรหลีกเลี่ยงการบริหารงานด้วยปากที่อ้างประชาชนพร่ำเพรื่อโดยผลงานไม่ปรากฏชัดเจน และพยายามหลีกเลี่ยงที่จะใช้คำพูดดังต่อไปนี้ "การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง" แต่ไม่ได้บอกว่าทั้งหมดมีกี่ระดับ "เรื่องนี้เป็นเรื่องละเอียดอ่อน ต้องใช้เวลามากในการแก้ไขปัญหา" หรือบริหารงานด้วยการตั้ง "คณะกรรมการซื้อเวลา" ขึ้นมาเพื่อถ่วงเวลาหรือปล่อยให้เวลาเป็นผู้แก้ไขปัญหาแทน
- 6) ยึดถือประชาชนหรือผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมเป็นเป้าหมายหลัก
- 7) แสดงลักษณะผู้นำที่กล้าได้กล้าเสีย ไม่แทงกั๊ก หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานแบบพบกันครึ่งทาง หรือมุ่งรับแต่ความชอบอย่างออกนอกหน้า โดยไม่กล้ารับผิดชอบเมื่อผิดพลาด กล้าให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้กระทำความดี เช่น ผู้แจ้งเบาะแส ผู้นำจับ และผู้เสียสละชีวิตเพื่อชาติ
- 8) กล้าคิด ตัดสินใจ และลงมือปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ลดขั้นตอน ลดพิธีการ ตลอดจนติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งในช่วงเวลาวิกฤตด้วย
- 9) กล้าคิดและทำนอกกรอบซึ่งอาจยึดถือคำกล่าวที่ว่า "ประวัติศาสตร์ของชาติบ้านเมืองจำนวนไม่น้อยเกิดขึ้นจากการกระทำของผู้แหกกฎ" (history is made by those who break the rules)
- 10) กล้าคาดการณ์หรือทำนายเหตุการณ์ล่วงหน้าเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นการแสดงความมั่นใจให้ปรากฏ

- 11) บริหารจัดการในเชิงรุกทั้งภายในและภายนอกประเทศด้วยความคิดริเริ่ม พร้อมนำเสนอสิ่งแปลกใหม่อยู่ตลอดเวลา โดยค่อย ๆ ปล่อยออกมาตามจังหวะเวลา
- 12) ประชาสัมพันธ์ผลงานอย่างสม่ำเสมอ โดยใช้มืออาชีพ (professional) มิใช่ ใช้มือสมัครเล่น (amateur)
- 13) ตอบโต้หรือสวนผู้ต่อต้านอย่างทันทีทันควันเพื่อสกัดกั้นและกำหนราบผู้ต่อต้านในเวลาเดียวกัน ก็เป็นการสร้างกำลังใจให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาและตนเองด้วย
- 14) จัดตั้งทีมตรวจสอบและติดตามผลงานของผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งทำวิจัยเพื่อตรวจสอบข้อมูล ความนิยม และความต้องการของประชาชน
- 15) เลือกผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาที่มีฝีมือและควบคุมสั่งการได้
- 16) วางตำแหน่งคนของตัวเองไว้ในตำแหน่งสำคัญและในทุกวงการ
- 17) ไม่เปิดโอกาสให้มีคู่แข่งหรือให้ใครมามีชื่อเสียงเทียบเท่าหรือมาทาบบารมี
- 18) นำข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้อย่างจริงจัง
- 19) มีไมตรีจิต (courtesy) ซึ่งครอบคลุมถึงการมีมารยาทความสุภาพ ความเอื้อเฟื้อ และมีธรรมาศยดี
- 20) มีการบริหารจัดการที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพ (professionalism) โดยนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ประกอบด้วย
- 21) เป็นที่ยอมรับ (respect) หรือได้รับความศรัทธาจากประชาชนส่วนใหญ่
- 22) มีความยืดหยุ่น (flexible) ซึ่งต้องเป็นการยืดหยุ่นเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมเท่านั้น
- 23) เสียสละประโยชน์และความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม และมีความเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ
- 24) ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่อย่างภาคภูมิใจ มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี
- 25) ให้เกียรติและยกย่องครอบครัว
- 26) คิดดิน ไม่สำรวย ไม่วางฟอร์ม วางก้าม ไม่ติดยึดกับตำแหน่ง รู้จักพอ และพร้อมที่จะลงจากตำแหน่ง ขณะเดียวกัน ก็ตั้งความปรารถนาสำหรับอนาคตของตนเองไว้ด้วย เช่น มิได้มุ่งเป็นแค่รัฐบุรุษ (statesman) หรือเป็นผู้นำของประเทศเท่านั้น แต่ปรารถนาที่จะเป็นมหาบุรุษของโลก (the greatman) ”

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (บทความ เรื่อง “การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหาร การจัดการ การบริหารการพัฒนา และการบริหารจัดการ” ค้นคืนวันที่ 6 มิถุนายน 2551 จาก <http://www.wiruch.com>) ในปี พ.ศ. 2550 ได้มีความเห็นเกี่ยวกับความหมายของคำว่า การบริหาร

จัดการว่า “การบริหารจัดการ” (management administration) นำไปใช้ทั้งในหน่วยงานและบุคลากรของภาครัฐและภาคเอกชน เป็นการผสมผสานแนวคิดการบริหารภาครัฐและการจัดการภาคเอกชนเข้าด้วยกัน ถ้านำคำนี้ไปใช้ในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้ชัดเจนมากขึ้น อาจใช้คำว่า การบริหารจัดการภาครัฐ (public management administration)

ในต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร และแคนาดา ได้นำคำว่า การบริหารจัดการ ซึ่งตรงกับคำว่า management administration มาใช้ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เช่น ใช้ในวงการศึกษาหรือมหาวิทยาลัย ในหน่วยงานของรัฐ และในหน่วยงานของเอกชน ตัวอย่างเช่น

1) หนังสือ เรื่อง “Union-Management Administration of Employee Training: the Experience of Tennessee Valley Authority” เขียนโดย William J. McGlothlin ในปี ค.ศ. 1943

2) หนังสือเรื่อง “Organizational Management Administration for Athletic Program” เขียนโดย Thomas M. Kinder จัดพิมพ์โดย Eddie Bowers Publishing, U.S.; พิมพ์ครั้งที่ 4, ธันวาคม ค.ศ. 1998

3) หนังสือ เรื่อง “Guide to Collection Development and Management Administration, Organization, and Staffing” เขียนโดย Mary H. Munroe, John M. Haar, Peggy Johnson จัดพิมพ์โดย Lanham, Md.: Scarecrow Press, 2001

4) วารสาร “Educational Management Administration & Leadership” Tony Bush (บรรณาธิการ) จาก University of Lincoln, UK (สหราชอาณาจักร) จัดพิมพ์โดย Sage Publications และได้ความร่วมมือจาก British Educational Leadership, Management & Administration Society, 2005-2007

5) มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้นำคำว่า Management Administration มาใช้ เช่น

(1) Fairleigh Dickinson University ในแวนคูเวอร์ (Vancouver) ประเทศแคนาดา

(2) Missouri State University ในมลรัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกา

(3) Villanova University ในมลรัฐเพนซิลวาเนีย สหรัฐอเมริกา

(4) University of Northwestern Connecticut ในมลรัฐคอนเนตทิคัต

สหรัฐอเมริกา

(5) University of West Texas A&M ในมลรัฐเท็กซัส สหรัฐอเมริกา

(6) University of Southwestern Medical Center ในดัลลัส (Dallas) มลรัฐเท็กซัส สหรัฐอเมริกา

6) หน่วยงานของรัฐหรือหน่วยราชการของสหรัฐอเมริกาได้นำมาใช้ เช่น

(1) กระทรวงสิ่งแวดล้อม (Department of the Environment) ในมลรัฐ
แมริแลนด์

(2) หน่วยการปกครองท้องถิ่น คือ Jackson County ในมลรัฐฟลอริดา

7) หน่วยงานของเอกชนในสหรัฐอเมริกาได้นำมาใช้ เช่น

(1) บริษัท Hewlet Packard

(2) บริษัท คอมพิวเตอร์ของเอกชน ชื่อ Novell

(3) บริษัท คอมพิวเตอร์ของเอกชน ชื่อ Knowledgestorm

(4) บริษัท Gemalto

(5) บริษัท ViaNett

สรุป ผู้ศึกษามีความเห็นที่ว่า คำว่า การบริหารจัดการอาจให้ความหมายอย่างกว้างและ
อย่างแคบได้ การให้ความหมายอย่างกว้างครอบคลุมไปถึงการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใด ๆ
ของหน่วยงานและบุคลากรของทุกภาค เช่น ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน และภาคหน่วยงานที่
ไม่สังกัดภาครัฐ (Non Government Organization หรือ NGO) เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางที่
กำหนดไว้ ความหมายอย่างกว้างนี้ เห็นตัวอย่างได้จากการบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมและ
การบริหารจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ที่ไม่จำกัดเฉพาะภาครัฐที่ประกอบด้วยหน่วยงาน
ของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐเท่านั้น แต่ได้ครอบคลุมไปถึงหน่วยงานและบุคลากรของภาคอื่น ๆ
ดังกล่าวด้วย โดยทุกภาคซึ่งรวมทั้งประชาชนแต่ละคนอาจนำการบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรม
และตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตประจำวัน ในครอบครัว หน่วยงาน ชุมชน
สังคม และประเทศชาติได้ด้วย สำหรับความหมายของการบริหารจัดการในความหมายอย่างแคบ
เช่น หมายถึง การบริหารจัดการภาครัฐเท่านั้น ซึ่งหมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ที่
เกี่ยวข้องกับงาน กิจการสาธารณะ หรือการให้บริการสาธารณะทั้งหลายของหน่วยงานของรัฐ และ/
หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติฝ่ายบริหาร และฝ่ายตุลาการ ในทุกระดับ ทั้งในราชการ
บริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางที่ได้กำหนดไว้
(บทความ เรื่อง “การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหาร การจัดการ การบริหารการ
พัฒนา และการบริหารจัดการ” ค้นคืนวันที่ 6 กรกฎาคม 2551 จาก <http://www.wiruch.com>)

นอกจากนี้ หลังจากได้พิจารณาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการข้างต้น ผู้ศึกษาได้นำ
แนวคิดที่เป็นความหมายของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ มาใช้เป็นพื้นฐานสำหรับกำหนดความหมายของ
คำว่า การบริหารจัดการที่ใช้ในที่นี้ โดยผู้ศึกษาได้กำหนดให้ การบริหารจัดการ หมายถึง การ
ดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใด ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

ตามกรอบแนวคิดที่เรียกว่า ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M ที่ประกอบด้วย 11 ด้าน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของหน่วยงาน สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษาเลือกนำแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวมาใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการกำหนดความหมายของคำว่า การบริหารจัดการที่ใช้ในที่นี้ เนื่องจากเป็นแนวทางการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ที่หน่วยงาน และ/หรือ บุคลากรของหน่วยงานนำมาใช้ในการปรับปรุงในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นความหมายที่ครอบคลุมกระบวนการบริหารจัดการของหน่วยงานและบุคลากรอย่างกว้างขวาง เข้าใจง่าย ชัดเจน และสามารถที่จะนำมาปรับใช้กับสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม

2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M (ตัวแปรอิสระ)

เนื่องจากวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ ให้ความสำคัญกับ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 11M” (ตัวแปรอิสระ) โดยนำมาเป็นกรอบแนวคิดหลักในการศึกษารั้งนี้ และถือว่าเป็นตัวแปรอิสระ เมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้ศึกษาจึงได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยดังกล่าวนี้

วิเชียร วิทษอุดม (2551: 2) ในหนังสือเรื่อง องค์การและการจัดการ กล่าวถึง ทรัพยากรในการบริหาร (Management Resources) ว่า โดยทั่วไปทรัพยากรในการบริหารหรือปัจจัยในการบริหารที่สำคัญมีอยู่ 4 ประการ ได้แก่ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการบริหาร (Management) หรือเรียกสั้น ๆ ว่า 4M's ทรัพยากรในการบริหารหรือปัจจัยในการบริหารเหล่านี้เป็นสิ่งที่จำเป็นหรือเป็นพื้นฐานในการบริหารที่จะขาดเสียมิได้ ถ้าขาดเสียแล้วไม่ว่าจะเป็นการบริหารราชการหรือการบริหารธุรกิจก็ตาม งานก็ไม่สามารถดำเนินไปได้ด้วยดี

วิลเลียม ที. กรีนวูด (William T. Greenwood) (2551: 2) อ่างในหนังสือ เรื่อง องค์การและการจัดการ ได้ให้ความเห็นว่า ทรัพยากรการบริหารหรือปัจจัยในการบริหารนั้นควรมีอย่างน้อย 7 ประการ ซึ่งมีความแตกต่างไปอีกแนวหนึ่งได้แก่ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (material) อำนาจหน้าที่ (Authority) เวลา (Time) ความตั้งใจในการทำงาน (Will) และความสะดวกต่าง ๆ (Facilities) ซึ่งเขาเน้นย้ำให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของอำนาจหน้าที่และเวลาในการบริหาร หากปราศจากเสียซึ่งอำนาจหน้าที่และละเลยในเรื่องคุณค่าของเวลา ตลอดจนไม่มีความสนใจในเรื่องความตั้งใจในการทำงานและความสะดวกต่าง ๆ แล้ว การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นการบริหารราชการหรือการบริหารธุรกิจก็จะไม่สามารถสัมฤทธิ์ผลได้ด้วยดี

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (บทความ เรื่อง “แนวทางการตอบข้อสอบและกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์ ฉบับย่อ” ค้นคืนวันที่ 6 กรกฎาคม 2551 จาก <http://wiruch.com>) ได้กล่าวถึงการจัด

กลุ่มปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ซึ่งขึ้นอยู่กับที่จะนำแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการส่วนใด หรือเรื่องใดมาจัดกลุ่ม เป็นต้นว่า

1) จัดกลุ่มปัญหาโดยนำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ” 3 ด้าน หรือ 3M มาใช้ ได้แก่

- (1) ปัญหาด้านการบริหารบุคลากร (Man)
- (2) ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ (Money)
- (3) ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป (Management)

2) จัดกลุ่มปัญหาโดยนำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ” 4 ด้าน หรือ 4M มาใช้ ได้แก่

- (1) ปัญหาด้านการบริหารบุคลากร (Man)
- (2) ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ (Money)
- (3) ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป (Management)
- (4) ปัญหาด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material)

3) จัดกลุ่มปัญหาโดยนำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ” 6 ด้าน หรือ 6M หรือ 7M มาใช้ อันได้แก่

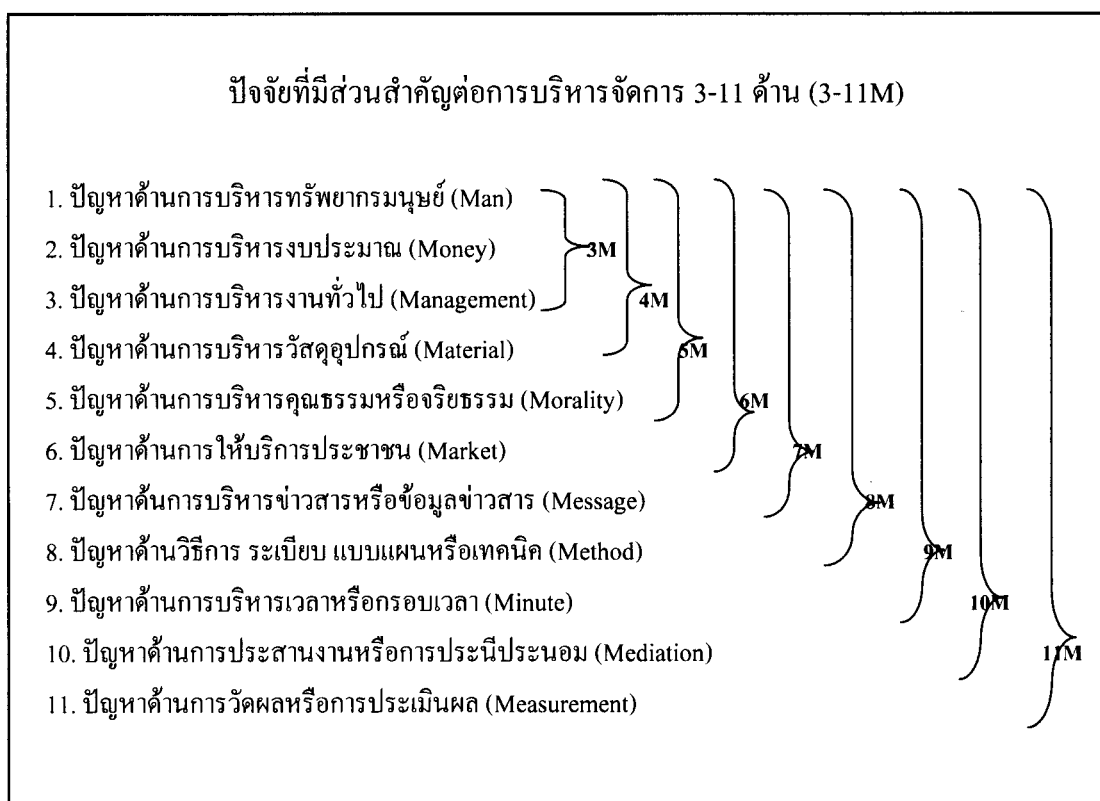
- (1) ปัญหาด้านการบริหารบุคลากร (Man)
- (2) ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ (Money)
- (3) ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป (Management)
- (4) ปัญหาด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material)
- (5) ปัญหาด้านการให้บริการประชาชน (Market)
- (6) ปัญหาด้านคุณธรรมหรือจริยธรรม (Morality)

4) จัดกลุ่มปัญหาโดยนำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ” 11 ด้าน หรือ 11M มาปรับใช้ อันได้แก่

- (1) ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man)
- (2) ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ (Money)
- (3) ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป (Management)
- (4) ปัญหาด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material)
- (5) ปัญหาด้านการบริหารคุณธรรมหรือจริยธรรม (Morality)
- (6) ปัญหาด้านการให้บริการประชาชน (Market)
- (7) ปัญหาด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (Message)

- (8) ปัญหาด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (Method)
- (9) ปัญหาด้านเวลาหรือกรอบเวลา (Minute)
- (10) ปัญหาด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม (Mediation)
- (11) ปัญหาด้านการวัดผลหรือการประเมินผล (Measurement)

ดั่งภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 การจัดกลุ่มปัญหาโดยนำปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ 3-11 ด้าน มาปรับใช้

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2551: 22-32) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐ : การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัด” ว่าปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการควรมีอย่างน้อย 11 ประการ หรือ 11 ด้าน โดยประกอบด้วย (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) (2) การบริหารงบประมาณ (Money) (3) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (4) การบริหารงานทั่วไปหรือการจัดการทั่วไป (Management) (5) การบริหารคุณธรรม (Morality) (6) การให้บริการประชาชน (Market) (7) การบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (Message) (8) วิธีการ ระเบียบแบบแผนหรือเทคนิค (Method) (9) การบริหารเวลาหรือกรอบเวลา (Minute) (10) การประสานงาน

หรือการประนีประนอม (Mediation) และ (11) การวัดผลหรือการประเมินผล (Measurement) ทั้ง 11 ด้านนั้น มีตัวอย่างตัวชี้วัด 5 ตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man)

- (1) หน่วยงานบรรจุแต่งตั้งและใช้บุคลากรอย่างเหมาะสมกับงาน
- (2) หน่วยงานเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรโดยให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาหรือการฝึกอบรมเป็นประจำ
- (3) หน่วยงานเชิญบุคคลภายนอก เช่น ผู้ประสบการณ์ เข้ามาช่วยพัฒนาหรือให้คำแนะนำ ปรึกษาแก่บุคลากรเป็นประจำ
- (4) หน่วยงานแลกเปลี่ยนหรือยืมตัวบุคลากรจากหน่วยงานอื่น
- (5) ผู้บริหารของหน่วยงานทำตัวเป็นแบบอย่างของที่ดีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น ไม่สนับสนุนระบบพวกพ้องหรือระบบอุปถัมภ์ เป็นต้น

2) การบริหารงบประมาณ (Money)

- (1) หน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณเพียงพอแก่การบริหารจัดการ
- (2) การรายงานการบริหารงบประมาณของหน่วยงานถูกต้องตามระเบียบ
- (3) หน่วยงานสนับสนุนให้ตรวจสอบภายในด้านงบประมาณอย่างเข้มงวด
- (4) หน่วยงานสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบงบประมาณ
- (5) หน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

3) การบริหารงานทั่วไป (Management)

- (1) หน่วยงานวางแผน ปฏิบัติตามแผน และ ประเมินผลแผนอย่างเป็นระบบ
- (2) หน่วยงานมีการบังคับบัญชาอย่างเป็นเอกภาพ
- (3) หน่วยงานประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง
- (4) ผู้บริหารของหน่วยงานมีภาวะผู้นำสูง เช่น กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกล้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลง
- (5) ผู้บริหารของหน่วยงานมีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ เช่น มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่ม ใช้ความรู้ในการปฏิบัติราชการ และคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material)

- (1) หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ และคอมพิวเตอร์ ที่มีคุณภาพเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

- (2) หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ เช่น โต้ะ แก้วอี้ และคอมพิวเตอร์มากเพียงพอ
- แก้การปฏิบัติงาน
- (3) หน่วยงานปฏิบัติตามระเบียบการพัสดุอย่างเคร่งครัด
- (4) หน่วยงานมีระบบการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์อย่างชัดเจน
- (5) ผู้บริหารของหน่วยงานมีความคิดริเริ่มที่จะนำวัสดุอุปกรณ์ใหม่มาใช้ใน
- หน่วยงาน
- 5) การให้บริการประชาชน (Market)
- (1) หน่วยงานเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น
- (2) หน่วยงานให้บริการในลักษณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน
- (3) หน่วยงานดำเนินงานโดยยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
- (4) หน่วยงานค้นหาข้อมูลเพื่อนำมาให้บริการประชาชน
- (5) หน่วยงานประเมินผลความต้องการของประชาชน
- 6) การบริหารคุณธรรม (Morality)
- (1) บุคลากรของหน่วยงานนำหลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริตมาใช้ในการ
- การปฏิบัติหน้าที่
- (2) บุคลากรของหน่วยงานมีจิตสำนึกที่คำนึงในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ
- รับผิดชอบ และเอาใจใส่งานอย่างสม่ำเสมอ
- (3) หน่วยงานวางตัวบุคลากรได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่
- (4) บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบวินัย
- อย่างเคร่งครัด
- (5) บุคลากรของหน่วยงานใช้ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่แสวงหา
- ผลประโยชน์ส่วนตนหรือให้พวกพ้อง
- 7) การข้อมูลข่าวสาร (Message)
- (1) หน่วยงานนำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่
- อย่างมากเพียงพอ
- (2) ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานเชื่อถือได้
- (3) หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการสนับสนุนการรับและ
- ส่งข้อมูลข่าวสาร
- (4) หน่วยงานแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเป็นเครือข่ายและเป็นระบบ
- (5) หน่วยงานมีระบบการควบคุมตรวจสอบข้อมูลข่าวสารอย่างมีมาตรฐาน

8) วิธีการระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (Method)

- (1) หน่วยงานบริหารจัดการบนพื้นฐานของกฎหมายหรือยึดถือหลักนิติธรรม
- (2) หน่วยงานยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบของการปฏิบัติราชการ

อย่างเคร่งครัด

(3) หน่วยงานเห็นถึงความสำคัญและได้พัฒนาวิธีการหรือเทคนิคในการปฏิบัติราชการอยู่ตลอดเวลา

(4) หน่วยงานจัดการฝึกอบรมบุคลากรเรื่องวิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติหน้าที่เป็นประจำ

(5) ผู้บริหารของหน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรนำวิธีการหรือเทคนิคมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

9) การบริหารเวลาหรือกรอบเวลา (Minute)

(1) หน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนการปฏิบัติราชการด้วยความรวดเร็วและทันเวลา

(2) หน่วยงานกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จที่ชัดเจนและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

(3) หน่วยงานลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการเพื่อให้งานหรือกิจกรรมแล้วเสร็จโดยเร็ว

(4) บุคลากรของหน่วยงานพักผ่อนหรือเลื่อนวันเวลาการปฏิบัติราชการเป็นประจำ

(5) ผู้บริหารของหน่วยงานให้ความสำคัญกับเวลาหรือความรวดเร็วในการปฏิบัติหน้าที่

10) การประสานงานหรือการประนีประนอม (Mediation)

(1) หน่วยงานประสานงานภายในและภายนอกของหน่วยงานอย่างชัดเจน

(2) หน่วยงานวางระบบการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อลดขั้นตอนและเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติราชการ

(3) หน่วยงานให้เวลาสำหรับการประสานกับหน่วยงานอื่นอย่างเพียงพอ

(4) หน่วยงานจัดการฝึกอบรมบุคลากรเรื่องการประสานงานในการปฏิบัติหน้าที่เป็นประจำ

(5) หน่วยงานปรึกษาหารือกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การปฏิบัติราชการที่ซ้ำซ้อนกันหรือคล้ายคลึงกันของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนขึ้น

11) การวัดผลหรือการประเมินผล (Measurement)

- (1) หน่วยงานมีระบบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานและชัดเจน
- (2) หน่วยงานเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- (3) หน่วยงานควบคุมตรวจสอบการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเคร่งครัด
- (4) หน่วยงานฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในเรื่องการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นประจำ
- (5) ผู้บริหารของหน่วยงานเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน

สรุป จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 11M ของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ช่างต้น ผู้ศึกษานำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนด ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M สำหรับใช้ในที่นี่โดยหมายถึง กรอบแนวคิดหรือตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่นำมาใช้ในการศึกษาคั้งนี้ โดยประกอบด้วย 11 ด้าน สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษาเลือกนำแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวมาใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการกำหนดความหมายของปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M ที่ใช้ในที่นี่ เนื่องจากเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการศึกษาคั้งนี้ อีกทั้งเป็นความหมายที่มีเนื้อหาสาระครอบคลุมการบริหารจัดการมากถึง 11 ด้าน มีความชัดเจน และนำมาปรับใช้กับวัตถุประสงค์การวิจัยของการศึกษานี้ได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม

3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว (ตัวแปรตาม)

เนื่องจากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว สำนักงานศาลยุติธรรมมีน้อยมาก ผู้ศึกษาจึงนำแนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาและของนักวิชาการมาเสนอไว้เพื่อเปรียบเทียบ ดังนี้

เสถียร เหลืองอร่าม (2530: 237) ได้กล่าวว่า การวางแผน คือการเลือกวิถีทางในอนาคตจากทางเลือกหลายทางสำหรับที่จะให้กิจการทั้งหมด หรือเฉพาะอย่างเป็นไปตามวิถีทางนั้น การวางแผนเป็นการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร จะทำอย่างไร จะทำเมื่อไร จะให้ใครทำ และจะมีวิธี

ทำอะไร การวางแผนจึงจะเป็นการทำกิจการไปสู่วัตถุประสงค์ที่เลือกไว้โดยวิธีทางที่ถูกหลักที่สุด

เนตรชนก จิระเกียรติ (2537: 204) ที่ได้ศึกษา เรื่อง “การให้บริการประชาชน : ศึกษากรณีงานทะเบียนสำนักงานเขตจตุจักร” ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ ว่า ควรจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ในสำนักงาน ให้มีความพร้อมที่จะให้บริการประชาชน รวมอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่เป็นเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องโทรสาร และเครื่องถ่ายเอกสาร ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น เครื่องปรับอากาศ เครื่องฟอกอากาศ โต๊ะ เก้าอี้ เป็นต้น

ยุพา ตั้งตน (2538: 174-178) ที่ได้ศึกษา เรื่อง “ประสิทธิผลของระบบและกระบวนการให้บริการของกรุงเทพมหานคร : ศึกษากรณีสำนักงานเขตมีนบุรี” ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้บริการที่สำคัญ สรุปได้ดังนี้ เจ้าหน้าที่ควรให้บริการอย่างตรงไปตรงมาโดยไม่มีการเรียกร้องประโยชน์อันมิพึงได้จากผู้รับบริการ มีความสนใจและตั้งใจในการให้บริการ เช่น สนใจไต่ถามผู้มารับบริการว่ามาติดต่อเรื่องอะไร นอกจากนี้ ควรให้บริการต่อประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ลำเอียง ไม่เห็นแก่พวกพ้อง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ปริญญา ลักขิตานนท์ และสมชาย หิรัญกิตติ (2538: 91- 92) ที่กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการทั้งความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติและผู้เกี่ยวข้อง

อรัญญา พัวพงษ์ไพโรจน์ (2538: 195-197) ที่ได้ศึกษา เรื่อง “ประสิทธิผลของการให้บริการของสำนักงานเขตชั้นกลาง กรุงเทพมหานคร : ศึกษากรณีสำนักงานเขตบางกอกน้อย” ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรการบริหารที่เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ไว้ว่า เครื่องมือ เครื่องใช้ หรืออุปกรณ์ทันสมัยและยานพาหนะที่ใช้ในการให้บริการของหน่วยงาน ควรมีความพร้อมและให้ความสำคัญในการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพด้วย

อรรถ แพทย์กุล (2539) ในวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารกรุงเทพมหานคร” ดำรงตำแหน่งประธานสภากรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2537-2539 ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการบริหารกรุงเทพมหานคร โดยชี้ให้เห็นถึงปัญหาและอุปสรรคในการบริหารที่มีจุดอ่อนด้านบุคลากรหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) และความรู้ความเชี่ยวชาญที่จำกัด ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ดำรงศักดิ์ แก้วเพ็ง (2540: 106) เรื่อง ประสิทธิภาพด้านการบริหารงานบุคลากร ที่ว่าการพัฒนาคุณภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถช่วยให้งานบริหารงานได้รวดเร็ว ทันเวลา และแก้ไขปัญหาของประชาชนได้ทันความต้องการ การคัดเลือกบุคลากรที่ดีเข้ามาทำงานแล้วมิได้หมายความว่า บุคลากรนั้นจะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้เต็มความสามารถ เพราะวิทยาการต่าง ๆ ก้าวหน้าอยู่เสมอ ดังนั้น หน่วยงานจึงควรพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ นอกจากนี้แล้ว ผู้ศึกษายังเห็นว่า การให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพบุคลากร เป็นประจำ เช่น การฝึกอบรมสัมมนา การประชุมชี้แจง การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานรวมทั้งการเชิญ บุคคลภายนอกมาช่วยพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นมาก ฉะนั้น การปรับปรุงการ ปฏิบัติงานบุคลากรของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จะเป็นการพัฒนาทักษะหรือความ ชำนาญของบุคลากร อีกทั้งยังจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอีกด้วย

อำนาจ แสงสว่าง (2540: 23) ได้นำเสนอไว้ในหนังสือ “การจัดการทรัพยากรมนุษย์”ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรพัฒนาทักษะของบุคลากร และมีการจัดระบบการส่งเสริมสนับสนุน ให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนาจัดระบบการทำงานแบบให้มีการรวมตัวกัน ซึ่งจะเป็นการสร้าง วัฒนธรรมที่เข้มแข็งขององค์กร โดยการเน้นการทำงานที่มีคุณภาพและการทำงานร่วมกัน มีการพัฒนาโดยการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการจัดฝึกอบรม

กนกพรรณ กัลยาณสูตร และรัชดา ไชโยธา (2545: บทคัดย่อ) ที่กล่าวไว้ว่า ด้านการจัด องค์กรและการบริหาร ควรพัฒนาระบบการคัดเลือกผู้บริหารและส่งเสริมให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มี ความรู้ ตลอดจนทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารงาน

อรพินธ์ อินทจักร (2545: 137) ในวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้ให้บริการในงานอุบัติเหตุฉุกเฉินกับการบริหารจัดการส่งตัวผู้ป่วย ในระบบประกันสุขภาพ ถิ่นหน้าของจังหวัดสุราษฎร์ธานี” อธิบายไว้ว่า การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายของ หน่วยงานจะสำเร็จได้จะต้องให้ความสำคัญกับการจัดสรรงบประมาณ หรือการบริหารงบประมาณ (Money) โดยควรจัดสรรงบประมาณให้แก่หน่วยงานให้เพียงพอและเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ ตลอดจนมีการควบคุมตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างต่อเนื่อง

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2546: 78) ได้กล่าวถึงลักษณะการให้บริการประชาชน สรุปได้ (1) การจัดบุคลากรต้อนรับและให้ความช่วยเหลือ (2) การให้ประชาชนเลือกรับบริการ (3) การเปิดกว้าง ช่องทางให้บริการ (4) การช่วยเหลือประชาชนผู้มีรายได้น้อย (5) การจัดหน่วยให้บริการเคลื่อนที่ เพื่อพบปะเยี่ยมเยียน (6) การให้บริการร่วมกันเสร็จสิ้นในจุดเดียว และ (7) การยึดหลักการให้บริการ สาธารณะประชาชนอย่างประทับใจ คล่องตัว รวดเร็ว ใกล้ชิด ทัวถึง โปร่งใส และตรวจสอบได้

สาวิตรี มุกสิกไชย (2546: 114-116) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง “การพัฒนาองค์กร : ศึกษา เฉพาะกรณี สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ” ที่กล่าวไว้ตอนหนึ่ง ว่า องค์กรควรให้ความสำคัญ ในเรื่องการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ โดยการฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน การศึกษาต่อทั้งในและ ต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2546: 78) ที่ว่า ควรสนับสนุนให้มีการควบคุมตรวจสอบด้านการเงิน ทั้งจากหน่วยงานภายใน เช่น ผู้มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายและภายนอก เช่น ภาคประชาชนใน

ท้องถิ่น รวมทั้งมีการชี้แจงการบริหารงบประมาณให้แก่ประชาชนทราบอย่างต่อเนื่องด้วย

ศิริินทร์ ชูปกกล้า (2548: 42) ในหนังสือ “ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารการพัฒนา” ได้อธิบายไว้ว่า ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาบุคลากร ควรเน้นที่การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรทุกสาย เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และควรจัดสรรงบประมาณด้านการฝึกอบรมให้เพียงพอ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549) ในหนังสือ “แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ : การประยุกต์ และการพัฒนา” ที่ว่า leader without leadership is not leader ซึ่งหมายถึง ผู้นำที่ไม่มีภาวะผู้นำ หรือไม่เป็นผู้นำมืออาชีพ ไม่ถือว่าเป็นผู้นำ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549: 246) ในหนังสือ “หลักรัฐประศาสนศาสตร์: แนวคิดและกระบวนการ” ที่ว่า แนวทางการพัฒนาความสามารถด้านการมนุษย์สัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน อาจดำเนินการโดยยึดแนวทางที่เรียกว่า รีเลชั่น (RELATION) ดังนี้ (1) Reality ความเป็นตัวของตัวเอง (2) Energetic ความกระตือรือร้น (3) Listening การเป็นผู้รับฟังที่ดี (4) Adaptability การปรับตัว เพื่อสร้างสมดุล และความสัมพันธ์กับผู้อื่น (5) Tolerance ความอดทน (6) Integrity ความซื่อสัตย์ (7) Oral Communication การมีวาจาไพเราะ(8) Networking การแสวงหาเครือข่าย นอกจากนี้ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในที่ตนเองเป็นผู้บังคับบัญชาอยู่

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (บทความ เรื่อง “แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ การประยุกต์ และพัฒนา” ค้นคืนวันที่ 5 พฤศจิกายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com>) ได้อธิบายไว้ว่า ผู้บริหารของหน่วยงานควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการ ในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารนั้น อาจดำเนินการ 10 ประการ ดังนี้

1) ต้องเป็นคนสุจริต และไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตอย่างเด็ดขาดโดยควรละความชั่ว หรือบริหารจัดการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และพยายามแสดงออกให้เห็นอย่างชัดเจนอย่างต่อเนื่อง เช่น ไม่เรียกร้องหรือรับทรัพย์สินเงินทอง รับส่วย รับผลประโยชน์ตอบแทนในทางมิชอบ และไม่ปกป้องคุ้มครองช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาที่ทุจริต

2) เสียสละประโยชน์และความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม

3) ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่อย่างภาคภูมิใจ มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีจรรยาบรรณ โดยควรระลึกและปฏิบัติในลักษณะที่ว่า เกียรติมาก่อน (honor comes first) เงินหรือผลประโยชน์ในทางมิชอบ

4) มีไมตรีจิต (courtesy) ซึ่งครอบคลุมถึงการมีมารยาท ความสุภาพ ความเอื้อเฟื้อ มีอัธยาศัย และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

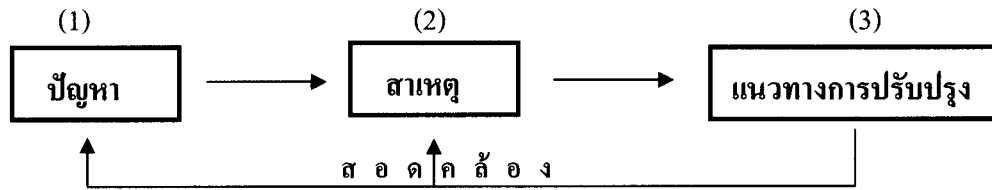
- 5) ทำตัวให้เป็นที่ยอมรับ (respect) หรือให้ได้รับความศรัทธาจากประชาชน
- 6) เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ และรู้จักพอ
- 7) สนับสนุนและยกย่องคนดีพร้อมทั้งดำเนินการกับคนไม่ดี เช่น ไม่ยกย่องนินทา และประณาม
- 8) มีความเป็นผู้เชี่ยวชาญและนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ และในการพัฒนาระบบราชการ

9) บริหารจัดการในลักษณะที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพ (professionalism) ซึ่งหมายถึง รู้จริง มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และสามารถปฏิบัติราชการเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพจริงและชัดเจน

10) มิใช่เป็นเพียงผู้นำเท่านั้น แต่เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง กล่าวที่จะเป็นผู้นำ และกล้าที่จะตัดสินใจ ดังสอดคล้องกับข้อความที่ว่า A leader without leadership is not a leader

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ยังได้อธิบายถึงหลักการให้บริการประชาชนที่เอื้อประโยชน์ต่อสังคมหรือส่วนรวมไว้ว่า ควรยึดหลักการให้บริการสาธารณะประชาชนอย่างประทับใจ คล่องตัว สะดวก รวดเร็ว ใกล้เคียง ทัวถึง น่าเชื่อถือ ถูกต้อง เสมอภาพ เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ การให้บริการในลักษณะเหล่านี้ ไม่เพียงมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานของรัฐเท่านั้น แต่ยังมีส่วนทำให้ประชาชนเกิดความเชื่อศรัทธาและยอมรับมากขึ้น

นอกจากได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้ศึกษาได้นำกรอบแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (บทความ เรื่อง “เทคนิคการเขียนงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์” คืบค้นวันที่ 3 กรกฎาคม 2551 จาก <http://wiruch.com>) ที่เรียกว่า “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน อันได้แก่ ปัญหา (problem) สาเหตุ (cause) และ แนวทางการแก้ไขหรือแนวทางการปรับปรุง (suggestion) โดยทั้ง 3 ขั้นตอนนี้มีความสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ ดังนี้



สาเหตุที่นำกระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหานี้มาประยุกต์ใช้ เพราะกระบวนการหรืออาจเรียกว่า กรอบแนวคิด นี้ ง่ายต่อการทำความเข้าใจ ค้นเคยกันทั่วไป รวมทั้งได้นำไปใช้และอ้างอิงกันพอสมควรและที่สำคัญคือ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้โดยตรงประเด็น กรอบคลุม และกว้างขวางในหลายสถานการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการวิเคราะห์ปัญหาและการเสนอแนวทางแก้ไขหรือการเสนอแนวทางการปรับปรุงหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยคำนึงถึงสาเหตุของปัญหาด้วย ในที่นี้ได้เขียนเป็นคำอธิบายอย่างละเอียดเพื่อช่วยเพิ่มความเข้าใจ ขณะเดียวกัน ก็ได้เสนอเทคนิคการนำกระบวนการนี้ไปประยุกต์ใช้ไว้ด้วยกระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหาคประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ที่สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ ดังนี้

ขั้นตอนที่หนึ่ง ปัญหา หมายถึง ปัญหาอุปสรรค เป็นสิ่งที่มีลักษณะไม่ดีไม่พร้อมหรือไม่สมควรซึ่งต้องได้รับการแก้ไขต่อไป เช่น ปัญหาการบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐ ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร หรือปัญหาการขาดการประสานงานของหน่วยงานของรัฐ เป็นต้น

ขั้นตอนที่สอง สาเหตุ หมายถึง ต้นเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา ซึ่งน่าจะเป็นขั้นตอนที่มาก่อนปัญหาเพราะถ้ามองว่าสิ่งใดเกิดก่อนแล้วสาเหตุจะต้องเกิดก่อนปัญหาอย่างแน่นอน แต่ในที่นี้ได้นำปัญหาขึ้นก่อนเพราะจะช่วยเพิ่มความชัดเจนและเข้าใจง่ายขึ้นเมื่อนำเสนอเป็นภาพ อีกทั้งข้อความ “ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการปรับปรุง” เป็นที่คุ้นเคยกันทั่วไป

ขั้นตอนที่สาม แนวทางการปรับปรุงอาจเรียกว่า แนวทางการพัฒนา หรือข้อเสนอแนะก็ได้ โดยต้องสอดคล้องกับสาเหตุและปัญหาในลักษณะที่สามารถแก้ไขที่สาเหตุและแก้ไขปัญหาได้

สำหรับเทคนิคการนำกระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหาไปประยุกต์ใช้ มีอย่างน้อย 5 ประการ

ประการที่หนึ่ง ปัญหาส่วนใหญ่จะเป็นข้อความที่แสดงออกในแง่ลบ เช่น ปัญหาการขาดประสิทธิภาพหรือการปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ดีเท่าที่ควร ปัญหาการขาดขวัญและกำลังใจ ตลอดจนปัญหาการประสานงานไม่ดีเท่าที่ควร

ประการที่สอง สาเหตุเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งที่ต้องค้นหา เพราะจะมีส่วนช่วยให้แก้ไขปัญหาก็ได้ตรงประเด็น รัดกุม ครอบคลุม และครบถ้วน หากพิจารณาศึกษาไม่ถี่ถ้วน อาจทำให้การหาสาเหตุผิดพลาดได้ง่ายอันจะนำไปสู่การเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาที่คลาดเคลื่อน เท่าที่ผ่านมามีปรากฏให้เห็นอยู่เสมอว่า ได้มีการนำกระบวนการนี้ไปประยุกต์ใช้กันอย่างคลาดเคลื่อนหรือมีข้อ

บทพร้อมที่สืบเนื่องมาจากการไม่เข้าใจถึงวิธีการหรือเทคนิคการเขียนสาเหตุ สำหรับเทคนิคการหาสาเหตุมีอย่างน้อย 6 ข้อ ดังนี้

- 1) สาเหตุต้องมียังน้อย 2 สาเหตุเสมอ เพราะข้อเท็จจริงที่ว่า “ไม่มีปัญหาใดในโลกที่เกิดจากสาเหตุเดียว”
- 2) สาเหตุต้องเกิดก่อนปัญหามาก่อนปัญหาหรือเป็นบ่อเกิดของปัญหา ตัวอย่างเช่น ถ้าปัญหา คือ ข้าราชการขาดขวัญและกำลังใจ สาเหตุของปัญหานี้ เช่น (1) ผู้บังคับบัญชาใช้วิธีการบริหารจัดการที่เข้มงวดมากเกินไป หรือ (2) ระบบราชการไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ (เพราะสนับสนุนระบบอุปถัมภ์) สาเหตุตามตัวอย่างนี้ ล้วนเกิดมาก่อน และเป็นบ่อเกิดของปัญหาทั้งสิ้น ดังนั้น เทคนิคในการเขียนสาเหตุข้อนี้ มีส่วนที่ต้องพิจารณาง่าย ๆ คือ ถ้าสาเหตุที่เขียนนั้น “ไม่ได้เกิดก่อนปัญหา” หรือ “เกิดขึ้นพร้อมกับปัญหา” ก็ไม่ถือว่าเป็นสาเหตุ แต่เป็น “อาการ”
- 3) ย่อหน้า “อาการ” มาเป็นสาเหตุ อาการหมายถึง ข้อความที่ขยายความหรืออธิบายปัญหา หรือข้อความที่มีความหมายเดียวกับปัญหา หรือข้อความที่เกิดขึ้นพร้อมกับปัญหาหรือเกิดขึ้นในเวลาเดียวกับปัญหา ข้อความที่เป็นอาการนั้น ไม่อาจเป็นสาเหตุได้ ตัวอย่างที่หนึ่ง ถ้าปัญหา คือ การเป็นหวัด อาการของการเป็นหวัด เช่น น้ำมูกไหล ไอ หรือจาม เป็นต้น ดังนั้น การมีน้ำมูกไหล ไอหรือจาม ไม่อาจนำมาเป็นสาเหตุได้ ตัวอย่างที่สอง ถ้าปัญหา คือ ผู้บริหารบริหารจัดการหรือควบคุมกำกับดูแลอย่างอ่อนแอ อาการของปัญหานี้ เช่น ผู้บริหารคนนั้นปล่อยปละละเลยผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารคนนั้นไม่เข้มงวดไม่ควบคุมตรวจสอบผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารคนนั้นไม่ต้องการสร้างผลงาน เป็นต้น
- 4) สาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากจิตใจ สาเหตุจำนวนมากเป็นเรื่องเกี่ยวกับจิตใจซึ่งสังเกตได้จากคำเหล่านี้ การขาดอุดมการณ์ ขาดจิตสำนึก ขาดจริยธรรม ขาดคุณธรรม ขาดจิตวิญญาณ ความรักความชอบและความไว้วางใจมากเกินไป เป็นต้น โดยจิตใจของคน ๆ หนึ่งย่อมมีส่วนสำคัญในการกำหนดการกระทำหรือพฤติกรรมของคน ๆ นั้นเอง ตัวอย่างที่หนึ่ง ถ้าปัญหา คือ เจ้าหน้าที่ไม่ให้บริการที่ดี และไม่อำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน สาเหตุที่เกิดจากจิตใจ เช่น เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี หรือเจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกของการให้บริการ เป็นต้น ตัวอย่างที่สอง ถ้าปัญหา คือ ผู้บริหารบริหารงานขาดประสิทธิภาพ สาเหตุที่เกิดจากจิตใจ เช่น ผู้บริหารไว้วางใจหรือรักลูกน้องมากเกินไป หรือผู้บริหารขาดจิตสำนึกในการรับใช้ชาติแผ่นดิน เป็นต้น ตัวอย่างที่สาม ถ้าปัญหา คือ ผู้นำมีลักษณะเผด็จการหรือบริหารจัดการอย่างรวบอำนาจ สาเหตุที่เกิดจากจิตใจ เช่น ผู้นำคนนั้นมีจิตใจที่มุ่งผลสำเร็จของงานเป็นหลัก หรือมีจิตวิญญาณที่ต้องการให้งานประสบผลสำเร็จอย่างรวดเร็วหรือไม่ไว้วางใจให้ลูกน้องปฏิบัติงานแทน เป็นต้น

5) สาเหตุบางอย่างมีความหมายเดียวกันตัวอย่างที่หนึ่งถ้าปัญหาคือเจ้าหน้าที่ให้บริการไม่ดีเท่าที่ควรสาเหตุของปัญหาดังกล่าว เช่น (1) เจ้าหน้าที่มีน้อยหรือ (2) หน่วยงานมีงานมาก ซึ่งหมายถึงมีประชาชนมาใช้บริการมากสาเหตุทั้ง 2 ข้อนี้ มีความหมายเดียวกัน ตัวอย่างที่สองถ้าปัญหา คือการจราจรติดขัดสาเหตุของปัญหานี้ เช่น (1) รถยนต์มีจำนวนมากหรือ (2) จำนวนถนนมีน้อยสาเหตุ 2 ข้อนี้ มีความหมายเดียวกัน

6) ไม่ควรมองสาเหตุเพียงด้านเดียวแต่ควรพิจารณาสาเหตุอย่างเป็นระบบหรือมองในวงกว้างหรือมีการ “จัดกลุ่ม” สาเหตุ เช่น สาเหตุที่เกิดจากด้านวัตถุและด้านจิตใจหรือสาเหตุที่เกิดจากตัวบุคคลและหน่วยงาน หรือสาเหตุที่เกิดจากตัวบุคคลและระบบ หรือสาเหตุด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการเมือง เหล่านี้เป็นต้น

ประการที่สาม ข้อความใดข้อความหนึ่งที่น่ามาใช้ อาจเป็นได้ทั้งปัญหาหรือสาเหตุ ขึ้นอยู่กับว่าจะนำข้อความนั้นไปใช้หรือมองในแง่ใด เช่น การประสานงาน ได้ดีเท่าที่ควรถือเป็นปัญหา แต่อาจนำไปใช้เป็นสาเหตุก็ได้ถ้ามองในแง่ที่ว่า การประสานงานไม่ดีเท่าที่ควรเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ เป็นต้น

ประการที่สี่ ในการระบุปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไขทุกครั้ง ควรใส่ประธานของประโยคกำกับในทุกประโยค มิฉะนั้นแล้ว จะทำให้การกำหนดปัญหา การหาสาเหตุและการเสนอแนวทางแก้ไขคลาดเคลื่อนและสับสนได้ง่าย

ประการที่ห้า แนวทางแก้ไขส่วนใหญ่จะเป็นไปในลักษณะตรงกันข้ามกับสาเหตุ เช่น สาเหตุเกิดจากข้าราชการขาดการฝึกอบรม หรือข้าราชการมีรายได้น้อย แนวทางแก้ไขคือ ส่งข้าราชการไปฝึกอบรม หรือสนับสนุนให้ข้าราชการมีรายได้เสริม ตามลำดับ เพื่อช่วยเพิ่มความเข้าใจและสามารถนำกระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหาหรือกรอบแนวคิด รวมทั้งนำปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ 11 ด้าน หรือ 11 M ดังกล่าวข้างต้นนี้ ไปประยุกต์ใช้ได้จริง

เฮนรี ฟาโยว์ (Henry Fayol)(1916) เฉพาะที่เกี่ยวกับหลักการบริหาร มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ การวางแผน การจัดการ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม

โรเบิร์ต เอส คาเพลน และ เดวิด พี นอร์ตัน (Robert S.Kaplan and david P. Norton) (1996) ที่ได้เสนอรูปแบบการวัดผลแบบสมดุล 4 ด้านประกอบด้วย ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านการจัดกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการเจริญเติบโต

เฮนรี ฟาโยว์ (Henry Fayol) (1949) มาสโลว์ และแม็กเกเกอร์ (Maslow and McGeger) ที่กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจในเรื่องค่าตอบแทนทางเงินเดือนที่เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญประการหนึ่งในหลายประการ

จี.เชอร์ม่อน (G.Shermon) (2004). ที่กล่าวถึง บุคคลจะทำงานสิ่งใดประสบความสำเร็จ ด้วยดีต้องประกอบด้วยหลักสมรรถนะเฉพาะของบุคคลในแต่ละงาน

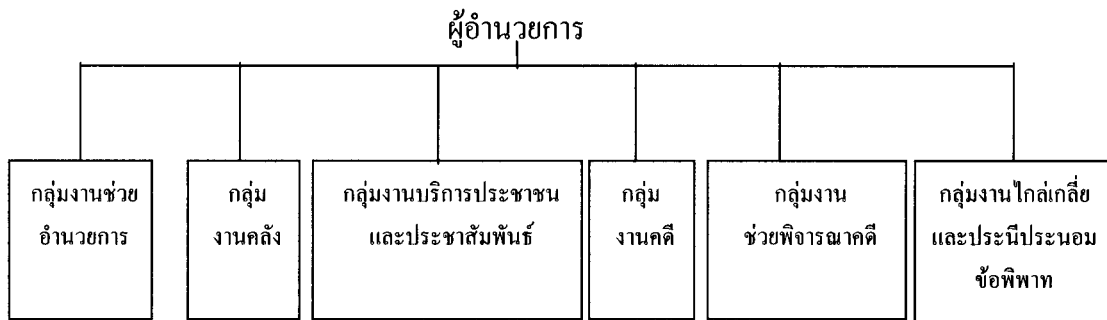
สรุป จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน และนักวิชาการข้างต้น ผู้ศึกษานำมาปรับใช้เป็นแนวทางในการศึกษาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง นำไปเป็นแนวทางในการ สร้างแบบสอบถาม รวมทั้งในการอภิปรายผล และการเสนอแนะในบทที่ 5 ต่อไป

4. ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

แบ่งการนำเสนอเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ ดังนี้

4.1 ความเป็นมา สืบเนื่องจากแผน โครงสร้างอัตรากำลัง และอำนาจหน้าที่ ของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวที่ใช้อยู่ทุกวันนี้ ไม่เหมาะสมกับภารกิจและหน้าที่ในการรองรับกับปริมาณคดีที่ขึ้นมาสู่ศาลเยาวชนและครอบครัวมากขึ้นตามประชากร และสภาพปัญหาสังคมที่ทวีความรุนแรงขึ้นเป็นลำดับ ดังนั้น เพื่อให้ภารกิจของศาลเยาวชนและครอบครัวสามารถตอบสนองต่อความต้องการในการใช้บริการด้านความยุติธรรมของประชาชนเป็น ไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานศาลยุติธรรมเล็งเห็นถึงความจำเป็น จึงได้จัดทำแผน โครงสร้างอัตรากำลัง และอำนาจหน้าที่เพื่ออำนวยการให้ทันกระแสโลกาภิวัตน์ เหมาะสมกับภารกิจและหน้าที่ในปัจจุบัน ทั้งนี้ เพื่อรองรับความต้องการของประชาชนในด้านการอำนวยความสะดวกของศาลเยาวชนและครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเสมอภาคทั่วประเทศ

4.2 โครงสร้าง โครงสร้างของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวเดิมนั้น มีด้วยกัน 5 ด้าน คือ กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานการเงินและบัญชี กลุ่มงานประชาสัมพันธ์ กลุ่มงานธุรการคดี และกลุ่มงานช่วยพิจารณาคดี แต่ด้วยสภาพในปัจจุบันที่ปริมาณคดีที่ขึ้นมาสู่ศาลเยาวชนและครอบครัวมีมากขึ้น ประกอบกับศาลเยาวชนและครอบครัวรวมทั้งนโยบายของประธานศาลฎีกาที่ต้องการให้ประชาชนมีทางเลือกในการเลือกใช้บริการให้ความยุติธรรมทางอื่นที่ดีกว่า และรวดเร็วกว่า โดยไม่ต้องมีฝ่ายใดแพ้ชนะ และมีผลทางจิตวิทยาทำให้เกิดความพึงพอใจด้วยกัน ทั้ง 2 ฝ่าย สำนักงานศาลยุติธรรม จึงได้จัดโครงสร้างของศาลเยาวชนและครอบครัว โดยเพิ่มกลุ่มงานไต่ถามและประนอมขอพิพาทขึ้นเป็นกลุ่มงานใหม่ที่มีความพร้อม และมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อเป็นทางเลือกใหม่ให้แก่ประชาชน ส่วนกลุ่มงานอื่นภารกิจยังเหมือนเดิม เพียงแต่เปลี่ยนชื่อให้มีความเหมาะสมกับศัพท์ทางวิชาการการบริหารยุคใหม่เท่านั้น ปรากฏดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

4.3 อำนาจหน้าที่ เพื่ออำนวยการให้เป็นไปตามโครงสร้างการบริหารใหม่ของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวที่กำหนดโดยความเห็นชอบของสำนักงานศาลยุติธรรมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นสำนักงานศาลยุติธรรมได้อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 จึงเห็นควรให้แบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวเป็นไปตามสภาวะการณ์ปัจจุบัน ดังนี้

- 1) บริหารจัดการงานธุรการคดีและกิจกรรมของศาลยุติธรรม
- 2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านนิติการเพื่อสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลยุติธรรม
- 3) ดำเนินการระงับข้อพิพาททางเลือกลูกมาใช้นอกเหนือจากการพิจารณาพิพากษาคดี
- 4) ดำเนินการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการงานธุรการคดีในสำนักงานประจำศาล
- 5) ให้คำปรึกษา แนะนำ และบริการประชาชนเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาคดีของศาลยุติธรรม
- 6) ดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะของสำนักงานประจำศาล
- 7) บริหารงานทั่วไปของสำนักงานประจำศาล

8) รายงานเกี่ยวกับคดีหรือรายงานกิจการอื่นตามคำสั่งของประธานศาลฎีกา ประธานศาลอุทธรณ์ ประธานศาลอุทธรณ์ภาค อธิบดีผู้พิพากษาศาลชั้นต้น อธิบดีผู้พิพากษาภาค และผู้พิพากษาหัวหน้าศาล

9) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนด

10) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมายแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่

(1) กลุ่มงานช่วยอำนวยการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

ก. ปฏิบัติงานสารบรรณทั่วไป และสารบรรณคดี

ข. บริหารงานบุคคลเบื้องต้น และงานสวัสดิการของสำนักงาน

ค. ดำเนินงานราชพิธี รัฐพิธี งานพิธีการ และงานเลขานุการผู้บริหาร

ง. ประสานความร่วมมือด้านการยุติธรรมตลอดจนการประชุมเกี่ยวกับการ

การบริหารจัดการด้านธุรการของศาล

จ. ดำเนินงานรับส่งประเด็น และ การส่งสำนวนให้คณะกรรมการ

วินิจฉัยชี้ขาด อำนาจหน้าที่ระหว่างศาล

ฉ. ดำเนินการออกหนังสือรับรอง การขอแรงทนาย การยืม และส่งสำนวน

ศาลสูง

ช. ปฏิบัติงานสารสนเทศ จัดทำข้อมูลสถิติ และดูแลระบบคอมพิวเตอร์

ของสำนักอำนวยการ

ซ. ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำ แผนงาน โครงการงานวิชาการของ

สำนักงาน

ฅ. ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาระบบงานศาล รวมทั้งจัดทำ

คำของบประมาณประจำปี

ฉ. ปฏิบัติงานห้องสมุดของสำนักงาน

ค. ดำเนินการเกี่ยวกับกิจการผู้พิพากษาสมทบ

ฌ. ดำเนินงานสงเคราะห์ บำบัด ฟื้นฟู และงานเครือข่ายดูแลเด็กและ

เยาวชน

(2) กลุ่มงานคลัง มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

ก. ดำเนินการเกี่ยวกับการเงินงบประมาณ และการเงินนอกงบประมาณ

ข. รับจ่ายเงินในคดี การสำรวจเงินกลางค้างจ่าย และการเก็บรักษาเงิน

และเอกสารทางการเงิน

ค. ปฏิบัติงานบัญชีงบประมาณ บัญชีนอกงบประมาณการจัดทำบเทียบยอดและการรายงานทางการเงิน

ง. ประสานการจัดทำคำของบประมาณประเภทงบประจำบริหารงบประมาณและการของบดำเนินการเพิ่มเติม

จ. ดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง ตรวจ เก็บรักษา เบิกจ่ายจัดทำทะเบียนคุมพัสดุ และ ทรัพย์สิน ตลอดจนการซ่อมบำรุงและจำหน่ายพัสดุ

ฉ. วิเคราะห์ ประเมินคุณภาพของพัสดุ บริหารสัญญาวางแผนการดำเนินงาน และจัดทำรายงานพัสดุประจำปี

ช. ดำเนินงานรักษาความปลอดภัย งานอาคารสถานที่ และยานพาหนะรวมทั้งดูแลระบบสาธารณูปโภค

(3) กลุ่มงานบริการประชาชนและประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

ก. ให้บริการเขียนคำร้อง คำขอ คำแถลง และคำคู่ความการขอลดโทษชั่วคราว รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำด้านกฎหมาย และสร้างความเข้าใจที่ดีแก่ประชาชน

ข. ดำเนินการเกี่ยวกับการบรรยายให้ความรู้ทางกฎหมาย และการเยี่ยมชมศึกษาดูงานศาล ตลอดจนการให้บริการข้อมูลข่าวสารตาม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร

ค. ดำเนินการประชาสัมพันธ์ และผลิตสื่อประชาสัมพันธ์

ง. ปฏิบัติงานติดตาม และสืบทรัพย์สินนายประกัน

จ. ดำเนินการในฐานะเจ้าหน้าที่ตามคำพิพากษา

(4) กลุ่มงานคดี มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

ก. ดำเนินการรับฟ้อง รับคำ คู่ความ ผัดฟ้อง ฝากขัง และการยื่นคำร้องขอฟื้นฟู

ข. ปฏิบัติงานตรวจสอบตัวผู้ต้องหาหรือจำเลย สอบคำให้การของผู้ต้องหาหรือจำเลย

ค. คำนวณค่าธรรมเนียม และรับรองบัญชีค่าค่าธรรมเนียม

ง. ดำเนินการออกหมายต่างๆ งานหมายจับ หมายค้นตามที่มีผู้ยื่นคำร้องในคดีอาญา และงานหมายชั้นอุทธรณ์ฎีกา รวมทั้งการประสานงานเกี่ยวกับการส่งตัวเด็กและเยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

จ. ดำเนินการรับส่งหมาย ติดตามผล บันทึกลงและแจ้งผลการส่งหมายปลด และจ่ายหมาย

ฉ. ดำเนินการส่งหมายทางไปรษณีย์ และ จัดทำบัญชีรับส่งหมายทางไปรษณีย์

ช. ดำเนินการเกี่ยวกับสารบบความ และสารบบคำพิพากษา

ซ. ดำเนินการโต้ตอบ รับคำร้องหลังคำพิพากษา งานสำนวนคดีหลังคำพิพากษา และการรับรองคดีถึงที่สุด

ฌ. ตรวจสอบ จัดเก็บ จ่าย และปลดทำลายสำนวนความ และเอกสาร เสนอติดตามจัดเก็บสำนวน รวมทั้งการให้บริการคัดสำเนาและรับรองเอกสาร

ฎ. ดำเนินการเก็บรักษาเอกสารสำนวน เก็บรักษา ตรวจค้นพยานเอกสาร ทรัพย์สิน และของกลางในคดี

ฏ. ดำเนินการเกี่ยวกับงานชั้นอุทธรณ์ฎีกา ได้แก่ การตรวจสอบสำนวน และสารบรรณการรายงานเพื่อส่งสำนวนก่อนส่งศาลสูง การเบิกตัวจำเลย การนัดฟังคำพิพากษา และ คำสั่งการขอทุเลาการบังคับ การขยายระยะเวลาระหว่างอุทธรณ์ฎีกาการปรับนายประกัน และการจัดทำสถิติคดีศาลสูง

(5) กลุ่มงานช่วยพิจารณาคดี มีหน้าที่ และ ความรับผิดชอบ ดังนี้

ก. ค้นคว้าทบทวนหมายและคำพิพากษาฎีกา บริการข้อมูลทางกฎหมายและวิชาการตลอดจนการเตรียมความพร้อมก่อนการพิจารณาพิพากษาคดี

ข. ปฏิบัติงานหน้าบัลลังก์และบันทึกคำพยาน การพิมพ์ และตรวจร่างคำพิพากษา

ค. ดำเนินการเตรียมสำนวน และตรวจสอบสำนวนก่อนวันนัดพิมพ์คำสั่ง เบิกตัวจำเลยเก็บรักษาคำพิพากษาศาลสูง และปฏิบัติตามคำสั่งศาลในรายงานกระบวนการพิจารณา

ง. ดำเนินการจัดทำแผนที่พิพาท และ เดินเผชิญสืบการสืบเสาะ และคุมประพฤติการสืบพยานเด็กและเยาวชน และการประสานงานเกี่ยวกับล่ามนักจิตวิทยา และนักสังคมสงเคราะห์

จ. ปฏิบัติงานศูนย์นัดความ และติดตามพยาน

ฉ. ดำเนินการพิมพ์หมายหลังคำพิพากษา และการบังคับคดีตามคำสั่งศาล

(6) กลุ่มงานไต่ล่เกลี้ยและประนอมข้อพิพาท มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

ก. ดำเนินการเกี่ยวกับการไต่ล่เกลี้ย และประนอมข้อพิพาท

ข. การคุ้มครองสิทธิประชาชนตามกฎหมาย

ค. การทำสัญญาประนีประนอมยอมความ

สรุป สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวเป็นหน่วยงานทำหน้าที่ทางธุรการ เพื่อให้การสนับสนุนการอำนวยความยุติธรรมของศาลเยาวชนและครอบครัวในการอำนวยความยุติธรรมแก่เด็กและเยาวชนรวมทั้งคดีครอบครัว ภายใต้หลักนิติธรรมและกระบวนการยุติธรรมทางเลือก ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการให้บริการประชาชนในขั้นตอนแรก ก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมในชั้นศาลให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม ทั้งนี้ ตาม โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศาลเยาวชนและครอบครัวดังที่ได้นำเสนอไว้ข้างต้นแล้ว โดยสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจำเป็นต้องมีอัตรากำลังที่เหมาะสมและมีอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน เพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลเกี่ยวกับ ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ ข้างต้นนี้มาใช้เป็นพื้นฐานในการอภิปรายผล และ ในข้อเสนอแนะ ในบทที่ 5

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัยมีความสำคัญและจำเป็นเพื่อช่วยให้การวิจัยหรือวิทยานิพนธ์บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การศึกษา เรื่อง “การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว สำนักงานศาลยุติธรรม” ในครั้งนี้ให้ความสำคัญกับวิธีการดำเนินการวิจัยอย่างยิ่งเนื่องจากครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) จึงจำเป็นต้องแสดงให้เห็นถึงระเบียบวิธีวิจัย หรือวิธีดำเนินการวิจัย (methodology) ไว้อย่างชัดเจน โดยผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีดำเนินการศึกษาไว้ 6 หัวข้อ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. ระยะเวลาการวิจัย
6. แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาขอเสนอโดยแบ่งเป็น 2 หัวข้อ คือ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 ประชากร หมายถึง จำนวนบุคลากรเป้าหมายทั้งหมดในเขตพื้นที่ที่ทำการศึกษ สำหรับประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวทั่วประเทศจำนวน 1,200 คน (อัตราค่าจ้าง กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม ในส่วนของศาลเยาวชนและครอบครัวทั่วประเทศข้อมูล ณ วันที่ 23 พฤษภาคม 2551) ซึ่งปฏิบัติงานในพื้นที่ของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจำนวน 76 แห่ง โดยสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวนั้น เป็นส่วนหนึ่งในสังกัดของสำนักงานศาลยุติธรรม

1.2 กลุ่มตัวอย่าง หมายถึง บุคลากรที่เป็นตัวแทนของประชากรดังกล่าวที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 1,200 คน อันเป็นลักษณะของการนำประชากรทั้งหมดดังกล่าวมาเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด สำหรับจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (จำนวน 1,200 คน) ในสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว 76 แห่งทั่วประเทศ ได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดในสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว
76 แห่งทั่วประเทศ จำแนกตามภาครวม 4 ภาค (หน่วย : คน)

ข้าราชการและลูกจ้างในสำนักงานประจำศาลเยาวชน และครอบครัว 76 แห่งทั่วประเทศรวม 4 ภาค	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
1. ภาคเหนือ	167	167
2. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	298	298
3. ภาคกลางและตะวันออก	330	330
4. ภาคใต้	405	405
รวม	1,200	1,200

หลังจากที่ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 1,200 ชุด แล้ว ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาได้จำนวน 1,128 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.0 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ดังแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมได้จริง
จำแนกตามประเภทของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (หน่วย : คน)

ประเภทของประชากรและ กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมดที่ต้องการ	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ เก็บรวบรวมได้จริง
ข้าราชการและลูกจ้างของ สำนักงานประจำศาลเยาวชน และครอบครัว	1,200	1,200	1,128
รวม	1,200	1,200	94.0
			(คิดเป็นร้อยละ 94.0 ของ แบบสอบถามทั้งหมด)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ซึ่งหมายถึง การวิจัยที่ใช้การเก็บข้อมูลสนามอย่างเป็นระบบจากประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (questionnaires) ซึ่งมีลักษณะแบบคำถามปลายปิด (closed-end question) ซึ่งหมายถึง คำถามที่มีคำตอบไว้ให้เลือกแล้ว และคำถามปลายเปิด (opened-end question) ซึ่งหมายถึง คำถามที่ไม่มีคำตอบเตรียมไว้ในหัวข้อเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ครอบคลุม 3 หัวข้อย่อย ได้แก่ หลักเกณฑ์การสร้างข้อคำถาม ลักษณะแบบสอบถาม และการทดสอบแบบสอบถาม

2.1 หลักเกณฑ์การสร้างข้อคำถาม ประกอบด้วย หลักเกณฑ์การสร้างข้อคำถามสำหรับแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสนาม มีดังนี้

2.1.1 แบบสอบถามต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและขอบเขตการวิจัยของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

2.1.2 ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นพื้นฐานทางทฤษฎีหรือแนวคิดในการตั้งคำถาม

2.1.3 ใช้ความรู้และประสบการณ์ของผู้ศึกษาเอง

2.1.4 ขอคำปรึกษา คำแนะนำ จากอาจารย์ที่ปรึกษาให้ช่วยตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม

2.2 ลักษณะแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามขึ้นตามวัตถุประสงค์การวิจัยและกรอบแนวคิดในการศึกษาโดยนำข้อมูลการศึกษามาจากทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดในบทที่ 2 มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด แบบสอบถามมีจำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา และอาชีพ มีจำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M มีจำนวน 34 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M มีจำนวน 11 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M มีจำนวน 11 ข้อ

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในและภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวประสบผลสำเร็จ มีจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 6 เป็นคำถามเกี่ยวกับการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว มีจำนวน 3 ข้อ

ดังที่ได้กล่าวแล้วว่าในการรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนามนั้น ได้ใช้แบบสอบถามและให้กลุ่มตัวอย่างตอบ เมื่อเป็นเช่นนี้ผู้ศึกษาได้เลือกสร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (rating scale) ตามแบบของ อาร์. เอ. ลิเคิร์ต (R. A. Likert) หรือ ลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) โดยกำหนดให้มีน้ำหนักเปรียบเทียบกัน เป็นการแบ่งมาตราส่วนประมาณค่าของการตีความความหมายออกเป็น 3 ระดับ พร้อมกันนี้ ได้จัดรูปแบบที่เอื้อต่อการประเมินผล รวมทั้งง่ายต่อผู้ตอบแบบสอบถามและการวิเคราะห์ผล โดยมีค่าน้ำหนักเปรียบเทียบกัน 3 ระดับ

ในส่วนของการวิเคราะห์ระดับแต่ละข้อ ได้ใช้การคำนวณช่วงการวัด ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best, 1977:174) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้ค่าคะแนนสูงสุดลบค่าคะแนนต่ำสุดแล้วนำมาหารด้วยจำนวนระดับการวัดที่ต้องการดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระยะของช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{3 - 1}{3} \\ &= 0.66 \end{aligned}$$

ได้กำหนดคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

3 เห็นด้วยระดับมาก	ช่วงคะแนน 2.34 - 3.00 คะแนน
2 เห็นด้วยระดับปานกลาง	ช่วงคะแนน 1.67 - 2.33 คะแนน
1 เห็นด้วยระดับน้อย	ช่วงคะแนน 1.00 - 1.66 คะแนน

ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ในการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราประเมินค่านั้น อาจแบ่งเป็น 3 ระดับ หรือ 5-6 ระดับก็ได้ แต่ในที่นี้เลือก 3 ระดับ สำหรับเหตุผลสำคัญที่เลือกสร้างแบบสอบถามแบบมาตราประเมินค่าที่แบ่งเป็น 3 ระดับนั้น มี ดังนี้

หนึ่ง ผู้ศึกษาไม่ต้องการใช้การประเมินความละเอียดในระดับที่มากจนเกินไป เช่น 5 หรือ 6 ระดับ ซึ่งเป็นระดับที่เกินความเป็นจริงเกินความจำเป็นผู้ตอบแบบสอบถามแยกแยะความเห็นหรือความรู้สึกของแต่ละระดับอย่างชัดเจนได้ยาก เกิดการโต้แย้งได้ง่าย ที่สำคัญคือ ไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์จริงและฝืนสภาพความเป็นจริง แต่ผู้ศึกษาต้องการใช้การประเมินความละเอียดที่อยู่ในระดับที่พอเหมาะที่ง่ายสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม คือ 3 ระดับ

สอง ประหยัดเวลาแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อแบบสอบถามมีจำนวนมากกว่า 50 ข้อ

สาม ผู้ตอบแบบสอบถามตัดสินใจได้สะดวก รวดเร็ว แยกแยะความรู้สึกได้ง่าย และไม่ฝืนความรู้สึก

สี่ ง่ายต่อผู้อ่านหรือผู้นำผลการศึกษาไปศึกษา

ห้า ทำให้ข้อมูลที่ได้รับเป็นกลุ่มก้อน ชัดเจน ถ้าเป็น 5 ระดับ ข้อมูลจะกระจายอีกทั้งเมื่อผู้ศึกษาเขียนบรรยาย ข้อมูลจะยึดเชื้อ ช้าชาก และเกินความจำเป็น ทำให้น่าเบื่อในการอ่านงานวิจัย

หก ทำให้ประหยัดเวลาและง่ายต่อการประมวลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงการนำเสนอหรือเขียนบรรยายข้อมูล

เจ็ด ในทางปฏิบัติ บ่อยครั้งที่เริ่มแรก ผู้ศึกษาได้กำหนดไว้ 5-6 ระดับ แต่หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว และนำข้อมูลมาประมวลและวิเคราะห์ ปรากฏว่า ข้อมูลมีลักษณะกระจายไม่เป็นกลุ่มก้อน บางระดับหรือหลายระดับไม่มีน้ำหนักมากเพียงพอ หรือบางระดับใกล้เคียงกันมาก ทำให้ในที่สุดจำเป็นต้องยุบรวมเป็น 3 ระดับ การยุบรวมเช่นนี้อาจส่งผลให้การวิเคราะห์ข้อมูลคลาดเคลื่อนไป

แปด มีนักวิชาการได้ใช้เพียง 3 ระดับอย่างแพร่หลาย และยอมรับการใช้แบบสอบถามที่เป็น 3 ระดับนี้ด้วย (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ ลัดดาวัลย์ รอดมณี และไพฑูรย์ ภัคดี 2529: 310-311; เอกสารการสอนชุดวิชาขอบข่ายและวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา 2539: 377; สมชัย ศรีสุทธยากร 2546:15) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตามทฤษฎีของเบสท์ (Best 1977: 174) และแนวคิดของแดเนียล (Daniel 1995:18-19) โดยใช้ค่าคะแนนสูงสุด ลบด้วยค่าคะแนนต่ำสุด และนำมาหารด้วยจำนวนกลุ่มหรือระดับที่ต้องการแบ่ง

2.3 การทดสอบแบบสอบถาม ดังกล่าวแล้วว่า การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการทำวิจัยสนาม ผู้ศึกษาจึงได้สร้างหรือออกแบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อคำถามและตัวชี้วัด (indicator) ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ขอบเขตการวิจัยและกรอบแนวคิดการวิจัยของการศึกษาครั้งนี้ โดยข้อคำถามหรือตัวชี้วัดแต่ละข้อในแบบสอบถามมีลักษณะหลายข้อข้างล่างนี้

ตามความเหมาะสม

- 1) มีมาตรฐาน (standard)
- 2) เป็นสากล (universalization)
- 3) เป็นระบบ (system) หรือสอดคล้องกันทั้งหมด
- 4) ได้รับความยอมรับ (acceptability)
- 5) มีความเป็นกลาง (neutrality)
- 6) ไม่ลำเอียง (non-bias)
- 7) อยู่บนพื้นฐานของความรู้และวิชาการที่พิสูจน์และทดสอบได้ (objectivity)
- 8) มิใช่ข้อคำถามและตัวชี้วัดที่สร้างหรือออกแบบขึ้นจากความรู้สึกนึกคิดของผู้ศึกษาเอง (subjectivity)
- 9) ตรงประเด็น (accuracy)
- 10) มีความเที่ยงตรง (validity)
- 11) มีความเชื่อถือได้ (reliability)
- 12) มีความไวต่อสิ่งที่จะวัด (sensitivity) ชี้วัดได้รวดเร็ว
- 13) มีความสามารถในการแยกแยะหรือชี้วัดความแตกต่าง (differentiation) ของสิ่งที่จะวัดได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ
- 14) มีความเป็นไปได้ในการวัด (feasibility)
- 15) มีความครอบคลุม (coverall)
- 16) เข้าใจง่ายและแปลความหมายได้ง่าย (meaningfulness and interpretability)
- 17) ประหยัด (economy)
- 18) สะดวกหรือง่ายต่อการนำมาใช้ (convenience) ในการศึกษา วิเคราะห์ วัดและประเมินผล

19) มีกระบวนการทดสอบตัวชี้วัดก่อนนำมาใช้จริง (pre-test)
 ในส่วนของผู้ศึกษา ได้ทำการตรวจสอบแบบสอบถามตาม 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้
 ขั้นตอนที่หนึ่ง การยกร่างแบบสอบถาม โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

และขอบเขตการวิจัย

ขั้นตอนที่สอง การตรวจสอบความเที่ยงตรง เป็นลักษณะของการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความสมบูรณ์ ความสอดคล้อง ตลอดจนเนื้อหาและถ้อยคำของแบบสอบถามให้รัดกุมและถูกต้อง ขั้นตอนนี้ดำเนินการโดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 คน ตรวจสอบ คือ (1) นายสุระพงษ์ แสงรัตนภรณ์ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานประจำศาลจังหวัด

กันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ และ (2) นายประพจน์ ศรีเทพ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานสภายุติธรรมประจำภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ นอกจากนี้ ยังได้นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จำนวน 2 คน ตรวจสอบด้วย คือ (1) รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ และ (2) อาจารย์ พลเอกศิริรินทร์ ชูปล้ำ เมื่อพบข้อบกพร่อง ผู้ศึกษาได้นำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่สาม การตรวจสอบความเชื่อถือได้ ดำเนินการโดยผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (pretest) เพื่อทดสอบหาความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริงในพื้นที่สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวในภาค 2 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) จำนวน 50 คน ต่อจากนั้น จึงเก็บรวบรวมแบบสอบถามจำนวนดังกล่าวนี้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ จากสูตรหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (L.J. Cronbach, 1951: 297-334) โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ คือ SPSS for PC ในการวิเคราะห์ได้กำหนดค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามดังกล่าวน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ ทั้งนี้ อาจคำนวณโดยใช้สูตร ดังนี้

$$a = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{s_i^2}{s_t^2} \right]$$

a = ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม

n = จำนวนข้อในแบบสอบถามทั้งหมด

s_i^2 = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

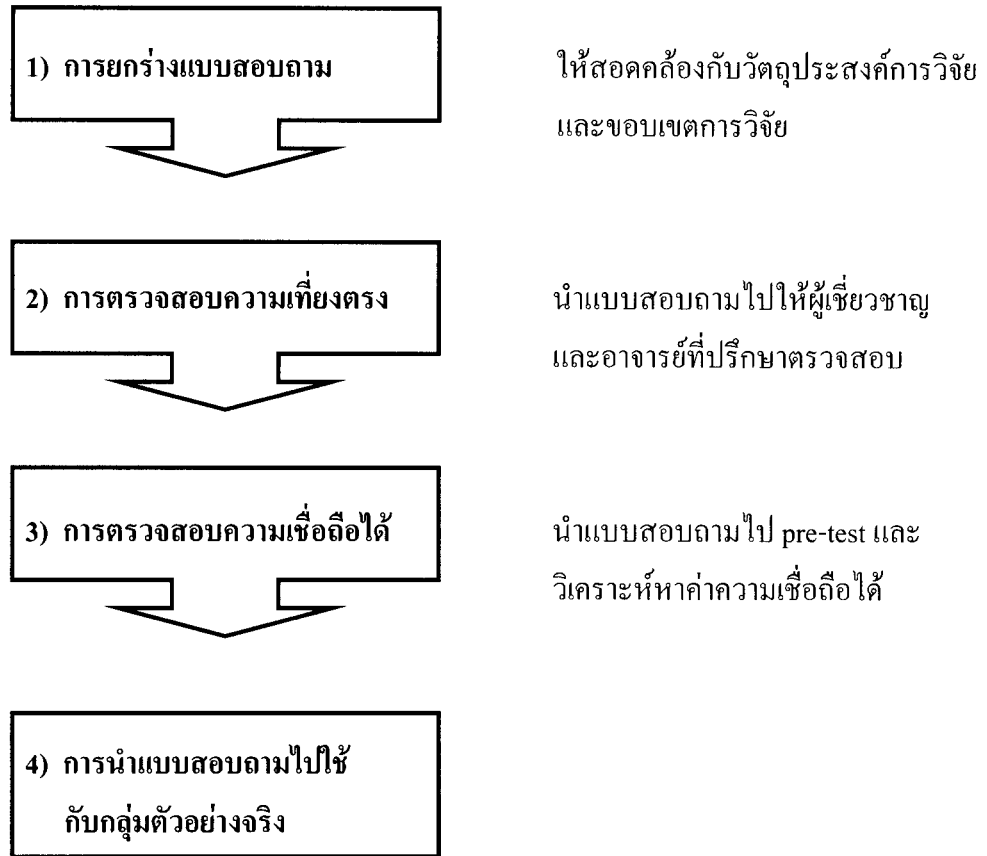
s_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวมของแบบทดสอบ

จากสูตรข้างต้น ผู้ศึกษาได้นำมาใช้ในการทดสอบหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามจำนวน 50 ชุดดังกล่าว ได้ค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.91 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

ขั้นตอนที่สี่ การนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง

ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ หากพบข้อบกพร่องในขั้นตอนใด ผู้ศึกษาก็จะนำไปปรับปรุงแก้ไขจนผ่านทุกขั้นตอน

การทดสอบแบบสอบถามทั้ง 4 ขั้นตอนข้างต้นนี้ สรุปไว้ในภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการทดสอบแบบสอบถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาขอแบ่งเป็น 2 หัวข้อ ดังนี้

3.1 การรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำรา หนังสือ รายงานการวิจัย สถิติ ตัวเลข และเอกสารการต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต (internet)

3.2 การรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม ผู้ศึกษาได้ประสานขอความร่วมมือจาก สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวทั่วประเทศ เพื่อแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างการ เก็บรวบรวมข้อมูลสนามตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2551 ถึง 1 ตุลาคม 2551 รวม 30 วัน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาขอแบ่งเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ (1) วิธีการประมวลข้อมูล (2) วิธีวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่นำมาใช้ และ (3) การนำเสนอข้อมูล ดังนี้

4.1 วิธีการประมวลข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามทุกข้อที่สมบูรณ์ถูกต้องแล้ว มาเปลี่ยนเป็นรหัสหรือตัวเลข แล้วพิมพ์ลงในตารางเอ็กเซล (excel) ในคอมพิวเตอร์ จากนั้น จึงนำไปวิเคราะห์ทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

4.2 วิธีวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่นำมาใช้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ ที่เรียกว่า SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Science) โดยสถิติที่เลือกนำมาใช้ คือ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) หรือ S.D. และการทดสอบค่าที (t-test)

สำหรับรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามแบ่งเป็น 6 ส่วน ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการ ดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง ข้อมูลส่วนนี้เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลเกี่ยวกับประเภทของกลุ่มตัวอย่าง เพศ อายุ และระดับการศึกษา ประกอบด้วยคำถาม 4 ข้อ ผู้ศึกษาได้นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบาย

ส่วนที่สอง ข้อมูลส่วนนี้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวในศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ประกอบด้วยคำถาม 34 ข้อ ผู้ศึกษาได้นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบาย

ส่วนที่สาม ข้อมูลส่วนนี้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ประกอบด้วยคำถาม 11 ข้อ ผู้ศึกษาได้นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบาย

ส่วนที่สี่ ข้อมูลส่วนนี้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ประกอบด้วยคำถาม 11 ข้อ ผู้ศึกษาได้นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบาย

ส่วนที่ห้า ข้อมูลส่วนนี้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในและภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำ

ศาลเยาวชนและครอบครัวประสบความสำเร็จ ประกอบด้วยคำถาม 6 ข้อ ผู้ศึกษาได้นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบาย

ส่วนที่หก ข้อมูลส่วนนี้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อ ผู้ศึกษาได้นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบาย

นอกจากข้างบนนี้แล้ว ผู้ศึกษายังนำข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมสภาพการบริหารจัดการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวในศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M มาวิเคราะห์เปรียบเทียบอีกด้วย โดยนำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบาย

4.3 การนำเสนอข้อมูล คือ นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดเสนอไว้ใน บทที่ 5 สรุปการวิจัยอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ต่อไป

5. ระยะเวลาการวิจัย

โครงการนี้ มีระยะเวลาทำการศึกษา 8 เดือน นับตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2551 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2552

6. แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ

แผนการดำเนินงานตลอดโครงการใช้เวลา 8 เดือน ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แผนการดำเนินงานวิจัยตลอดโครงการ

แผนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน 8 เดือน							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. การรวบรวมข้อมูลเอกสาร เช่น เอกสารเกี่ยวกับความเป็นมา ปัญหา และสภาพทั่วไปในการบริหารจัดการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวทั่วประเทศ รวมทั้งสถิติและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น	---	---						
2. การวิจัยสนามเพื่อสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์การวิจัยและขอบเขตการวิจัย			---	---	---			
3. ประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล						---		
4. เสนอผลการศึกษาและจัดทำเป็นรูปเล่มที่สมบูรณ์							---	---

หมายเหตุ ขณะศึกษา ผู้ศึกษาได้ปรับปรุงข้อมูลจากการวิจัยเอกสารให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่อง “การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว สำนักงานศาลยุติธรรม” เป็นการศึกษาทางรัฐประศาสนศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ (1) สภาพการบริหารจัดการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวในศาลเยาวชนและครอบครัว (2) ปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว (3) แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว (4) ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวประสบผลสำเร็จ และ (5) การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

ผู้ศึกษาได้นำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารการจัดการที่เรียกว่า 11M” มาใช้เป็นกรอบแนวความคิด 11M นั้น ประกอบด้วย (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) (2) การบริหารงบประมาณ (Money) (3) การบริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) การบริหารคุณธรรม (Morality) (6) การให้บริการประชาชน (Market) (7) การบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (Message) (8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผน เทคนิค (Method) (9) การบริหารเวลาหรือกรอบเวลา (Minute) (10) การประสานงานหรือการประนีประนอม (Mediation) และ (11) การวัดผลหรือการประเมินผล (Measurement) การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวทั่วประเทศ รวม 1,128 คน คิดเป็นร้อยละ 94.0 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (1,200 คน) ผู้ศึกษาได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ (SPSS for PC) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีบรรยายและแสดงตารางพร้อมคำบรรยาย ผู้ศึกษากำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอข้อมูลต่าง ๆ ไว้ดังนี้

- 1) n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
- 2) \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (mean)

3) S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

4) t แทน การทดสอบค่าที (t-test)

ในบทที่ 4 นี้ ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาจำนวนและค่าร้อยละ
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ประกอบด้วย 6 หัวข้อ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการ
เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M วิเคราะห์
โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการ
เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M วิเคราะห์
โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการปรับปรุงการ
บริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด
11M วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน

2.4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในและปัจจัย
ภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำ
ศาลเยาวชนและครอบครัวประสบผลสำเร็จ วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวม
การบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำ
ศาลเยาวชนและครอบครัว วิเคราะห์โดยนำข้อมูลแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อ
ภาพรวมการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบ
แนวคิด 11M วิเคราะห์โดยนำข้อมูลแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย เบี่ยงเบน
มาตรฐาน และการทดสอบค่าที

หมายเหตุ ในทุกตารางของหัวข้อข้างบนนี้ ได้นำเสนอค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานไว้ด้วย
เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล และสามารถนำไปใช้วิเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 2 หัวข้อ

3.1 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M เป็นการนำเสนอด้วยภาพ

3.2 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการ ปัญหา แนวทางการปรับปรุง ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว เป็นการนำเสนอด้วยตาราง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ผู้ศึกษานำเสนอข้อมูลเป็นจำนวนและค่าร้อยละ ได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (n = 1,128) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง		กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (n = 1,128)	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ประเภท	1.1 ฝ่ายบริหาร	289	25.6
	1.2 ฝ่ายปฏิบัติการ	838	74.4
	รวม	1,128	100.0
2. เพศ	2.1 ชาย	387	34.3
	2.2 หญิง	741	65.7
	รวม	1,128	100.0
3. ระดับการศึกษา	4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	379	33.6
	4.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	673	59.7
	4.3 สูงกว่าปริญญาตรี	76	6.7
	รวม	1,128	100.0

หมายเหตุ ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างข้างบนได้นำเสนอเฉพาะที่ใช้ในการวิเคราะห์เท่านั้น ส่วนที่ไม่ได้ใช้วิเคราะห์จะไม่นำเสนอ เช่น อายุ เป็นต้น

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.1 พบว่า (1) ในเรื่องประเภทของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 74.4) เป็นฝ่ายปฏิบัติการ และที่เหลือ (ร้อยละ 25.6) เป็นฝ่ายบริหาร (2) ในเรื่องเพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 65.7) เป็นหญิง และที่เหลือ (ร้อยละ 34.3) เป็นชาย และ (3) ในเรื่องระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 59.7) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา (ร้อยละ 33.6) มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า, และที่เหลือ (ร้อยละ 6.7) มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ส่วนดังกล่าวไว้แล้วข้างต้น ผู้ศึกษาได้นำเสนอเรียงลำดับ ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M แบ่งเป็น 12 หัวข้อ (ตั้งแต่หัวข้อที่ 2.1.1-2.1.12 หรือตั้งแต่ตารางที่ 4.2-4.13) ดังนี้

2.1.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

สภาพการบริหารจัดการการเพื่อแก้ไขปัญหา ของสำนักงานฯ ตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. สำนักงานฯ บรรจุแต่งตั้งบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ได้อย่างเหมาะสม	(230)	(743)	(155)	(1128)	2.07	0.513	ปานกลาง
2. สำนักงานฯ เห็นความสำคัญและพัฒนาคุณภาพบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ อย่างต่อเนื่อง	(298)	(729)	(101)	(1128)	2.18	0.569	ปานกลาง
3. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	(237)	(728)	(163)	(1128)	2.07	0.592	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม					2.100	0.558	ปานกลาง

หมายเหตุ สำหรับตารางที่ใช้สถิติค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือ S.D. การทดสอบค่าที่

- 1) ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05
- 2) ระดับความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ระดับ กำหนดคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

(1) เห็นด้วยมาก	ช่วงคะแนน 2.34 - 3.00 คะแนน
(2) เห็นด้วยปานกลาง	ช่วงคะแนน 1.67 - 2.33 คะแนน
(3) เห็นด้วยน้อย	ช่วงคะแนน 1.00 - 1.66 คะแนน
- 3) เนื่องจากค่า S.D. มีความสัมพันธ์ เชื่อมโยง และขยายรายละเอียดให้กับค่าเฉลี่ย (\bar{X})

และค่าร้อยละ (%) ดังนั้น ทุกตารางในหัวข้อ 2.1, หัวข้อ 2.3-2.6 บางตาราง จึงได้แสดงค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือค่า S.D. ไว้ด้วยถึงแม้ว่าผู้ศึกษาไม่ได้นำค่า S.D. มาใช้ในการวิเคราะห์หรือเขียนบรรยายใต้ตารางไว้ก็ตาม

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.07) ว่า สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.18) ว่า สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวเห็นความสำคัญและพัฒนาคุณภาพบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวอย่างต่อเนื่อง

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.07) ว่า ในภาพรวม สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.10)

2.1.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารงบประมาณ แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อ
แก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M
ด้านการบริหารงบประมาณ

สภาพการบริหารจัดการการเพื่อแก้ไขปัญหา ของสำนักงานฯ ตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารงบประมาณ	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. สำนักงานฯ ได้รับการจัดสรร งบประมาณเพียงพอสำหรับแก้ไขปัญหา ของสำนักงานฯ	(232)	(654)	(242)	(1128)	1.99	0.648	ปานกลาง
2. สำนักงานฯ สนับสนุนให้มีการ ตรวจสอบรายรับรายจ่ายของงบประมาณ เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ	(364)	(642)	(122)	(1128)	2.21	0.620	ปานกลาง
3. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพ สูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหา ของสำนักงานฯ ด้านการบริหาร งบประมาณ	(289)	(725)	(114)	(1128)	2.15	0.577	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม					2.12	0.615	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง
ต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตาม
กรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง
(ค่าเฉลี่ย 1.99) ว่า สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวได้รับการจัดสรรงบประมาณเพียงพอ
สำหรับแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวและ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย
ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.21) ว่า สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวสนับสนุนให้มี
การตรวจสอบรายรับรายจ่ายของงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและ
ครอบครัว

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.15) ว่า
ในภาพรวม สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อ
แก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหาร
งบประมาณ

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.12)

2.1.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารงานทั่วไป แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารงานทั่วไป

สภาพการบริหารจัดการการเพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานฯ ตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. สำนักงานฯ วางแผนการปฏิบัติงานและปฏิบัติตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานฯ	(278) 24.6	(743) 65.9	(107) 9.5	(1128) 100.0	2.15	0.564	ปานกลาง
2. ผู้บริหารของสำนักงานฯ มีลักษณะเป็นผู้นำมีอาชีพเพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานฯ	(294) 26.1	(707) 62.7	(127) 11.3	(1128) 100.0	2.14	0.592	ปานกลาง
3. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานฯ ด้านการบริหารงานทั่วไป	(290) 25.7	(730) 64.7	(10)8 9.6	(1128) 100.0	2.16	0.571	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม				2.17	0.576	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารงานทั่วไป (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.15) ว่า สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัววางแผนการปฏิบัติงานและปฏิบัติตามแผนเพื่อแก้ไข

ปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.14) ว่า ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.16) ว่าในภาพรวม สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารงานทั่วไป

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.17)

2.1.4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหาร วัตถุประสงค์ ได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไข
ปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการ
บริหารวัสดุอุปกรณ์

สภาพการบริหารจัดการการเพื่อแก้ไขปัญหา ของสำนักงานฯ ตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. สำนักงานฯ ได้ปฏิบัติตามระเบียบพัสดุ เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ อย่าง เคร่งครัด	(412)	(621)	(95)	(1128)	2.28	0.608	ปานกลาง
2. การบำรุงรักษาพัสดุ และครุภัณฑ์ของ สำนักงานฯ เป็นไปเพื่อแก้ไขปัญหาของ สำนักงานฯ	(366)	(616)	(146)	(1128)	2.19	0.645	ปานกลาง
3. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพ สูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหา ของสำนักงานฯ ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์	(300)	(697)	(131)	(1128)	2.19	0.645	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม					2.22	0.633	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.28) ว่า สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวได้ปฏิบัติตามระเบียบพัสดุเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวอย่างเคร่งครัด และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.19) ว่า การบำรุงรักษาพัสดุและครุภัณฑ์ของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวเป็นไปเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.19) ว่า ในภาพรวม สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.22)

2.1.5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารคุณธรรม ได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารคุณธรรม

สภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารคุณธรรม	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. บุคลากรส่วนใหญ่ของสำนักงานฯ ได้นำหลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริตมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ	(503) 44.6	(528) 46.8	(97) 8.6	(1128) 100.0	2.35	0.634	มาก
2. บุคลากรส่วนใหญ่ของสำนักงานฯ มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ โดยเฉพาะเรื่องความรับผิดชอบและการเอาใจใส่งานอย่างสม่ำเสมอ	(438) 38.8	(611) 54.2	(79) 7.0	(1128) 100.0	2.31	0.597	ปานกลาง
3. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหารคุณธรรม	(379) 23.6	(682) 60.5	(67) 5.9	(1128) 100.0	2.27	0.564	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม					2.31	0.598	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารคุณธรรม (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.35) ว่า บุคลากรส่วนใหญ่ของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวได้นำหลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.31) ว่า บุคลากรส่วนใหญ่ของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวโดยเฉพาะเรื่องความรับผิดชอบ และการเอาใจใส่งานอย่างสม่ำเสมอ

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.27) ว่า ในภาพรวม สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารคุณธรรม

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารคุณธรรม พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.31)

2.1.6 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการให้บริการประชาชน ได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการของ
สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการให้บริการ
ประชาชน

สภาพการบริหารจัดการการเพื่อแก้ไขปัญหา ของสำนักงานฯ ตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการให้บริการประชาชน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. สำนักงานฯ เปิดโอกาสให้ประชาชน แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร จัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ	(590) 52.3	(404) 35.8	(134) 11.9	(1128) 100.0	2.40	0.691	มาก
2. สำนักงานฯ ให้บริหารจัดการหรือ ให้บริการการเพื่อแก้ไขปัญหาของ สำนักงานฯ โดยยึดถือประโยชน์ของ ประชาชนเป็นหลัก	(579) 51.3	(480) 42.6	(69) 6.1	(1128) 100.0	2.45	0.608	มาก
3. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพ สูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหา ของสำนักงานฯ ด้านการให้บริการ ประชาชน	(548) 48.6	(517) 45.8	(63) 5.6	(1128) 100.0	2.43	0.597	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม					2.43	0.632	มาก

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการให้บริการประชาชน (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.40) ว่าสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.45) ว่าสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวให้บริหารจัดการหรือให้บริการการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวโดยยึดถือประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.43) ว่า ในภาพรวมสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการให้บริการประชาชน

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการให้บริการประชาชน พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 2.43)

2.1.7 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร ได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร

สภาพการบริหารจัดการการเพื่อแก้ไขปัญหา ของสำนักงานฯ ตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. สำนักงานฯ เห็นถึงความสำคัญรวมทั้ง นำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารมาใช้ อย่างจริงจังเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ	(382)	(649)	(97)	(1128)	2.25	0.600	ปานกลาง
2. สำนักงานฯ มีระบบควบคุมตรวจสอบ ข้อมูลข่าวสารอย่างมีมาตรฐานเพื่อ แก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ	(298)	(696)	(134)	(1128)	2.14	0.601	ปานกลาง
3. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพ สูงในการบริหารจัดการเพื่อ แก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการ บริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร	(297)	(721)	(110)	(1128)	2.16	0.577	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม				2.18	0.593	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.25) ว่าสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวเห็นถึงความสำคัญรวมทั้งนำข่าวสาร

หรือข้อมูลข่าวสารมาใช้อย่างจริงจังเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.14) ว่า สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมีระบบควบคุมตรวจสอบข้อมูลข่าวสารอย่างมีมาตรฐานเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.16) ว่า ในภาพรวม สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.18)

2.1.8 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค ได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไข
ปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M
ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค

สภาพการบริหารจัดการการเพื่อแก้ไข ปัญหาของสำนักงานฯ ตามกรอบ แนวคิด 11M ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n)	ปานกลาง (n)	น้อย (n)	รวม (n)			
1. สำนักงานฯ บริหารจัดการบน พื้นฐานของกฎหมาย หรือยึดถือหลัก นิติธรรมเพื่อแก้ไขปัญหาของ สำนักงานฯ	(475)	(607)	(44)	(1128)	2.38	0.560	มาก
2. สำนักงานฯ ยึดถือและปฏิบัติตาม กฎระเบียบของการปฏิบัติราชการ เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ อย่างเคร่งครัด	(555)	(508)	(65)	(1128)	2.43	0.60	มาก
3. ในภาพรวม สำนักงานฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้าน วิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค	(402)	(669)	(57)	(1128)	2.30	0.560	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม					2.37	0.573	มาก

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพ
การบริหารจัดการการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบ
แนวคิด 11M ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก
(ค่าเฉลี่ย 2.38) ว่า สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว บริหารจัดการบนพื้นฐานของกฎหมาย
หรือยึดถือหลักนิติธรรมเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว และ (2)
กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.43) ว่า สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว
ยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบของการปฏิบัติราชการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาล
เยาวชนและครอบครัวอย่างเคร่งครัด

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.30) ว่า ในภาพรวม การบริหารงบประมาณของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารข่าวสาร

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านวิธีการ ระเบียบแบบแผนหรือเทคนิค พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 2.37)

2.1.9 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลา ได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลา

สภาพการบริหารจัดการการเพื่อแก้ไขปัญหา ของสำนักงานฯ ตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลา	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. สำนักงานฯ มีนโยบายสนับสนุนการ ปฏิบัติราชการเพื่อแก้ไขปัญหาของ สำนักงานฯ ด้วยความรวดเร็วและ ทันเวลา	(422)	(590)	(116)	(1128)	2.27	0.635	ปานกลาง
2. สำนักงานฯ ลดขั้นตอนการปฏิบัติ ราชการเพื่อให้งานหรือกิจกรรมเพื่อแก้ไข ปัญหาของสำนักงานฯ แล้วเสร็จโดยเร็ว	(397)	(641)	(90)	(1128)	2.27	0.598	ปานกลาง
3. ในภาพรวม สำนักงานฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อ แก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการ บริหารเวลาหรือกรอบเวลา	(359)	(655)	(114)	(1128)	2.21	0.610	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม				2.25	0.614	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ต่อสภาพการบริหารจัดการการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตาม กรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลา (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.27) ว่า สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมีนโยบายสนับสนุนการปฏิบัติราชการ เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวด้วยความรวดเร็วและทันเวลา และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.27) ว่า สำนักงานประจำศาลเยาวชนและ ครอบครัวลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการเพื่อให้งานหรือกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำ ศาลเยาวชนและครอบครัวแล้วเสร็จโดยเร็ว

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.21) ว่า ในภาพรวม สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อ แก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหาร เวลาหรือกรอบเวลา

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการการเพื่อ แก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหาร เวลาหรือกรอบเวลา พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.25)

2.1.10 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อ แก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการ ประสานงานหรือหรือการประนีประนอม ได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อ
แก้ไขปัญหของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M
ด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม

สภาพการบริหารจัดการการเพื่อแก้ไข ปัญหาของสำนักงานฯ ตามกรอบ แนวคิด 11M ด้านการประสานงาน หรือการประนีประนอม	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. สำนักงานฯ ประสานงานภายใน เพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานฯ อย่างราบรื่น	(367) 32.5	(635) 56.3	(126) 11.2	(1128) 100.0	2.21	0.625	ปานกลาง
2. สำนักงานฯ ให้เวลาสำหรับการ ประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อ แก้ไขปัญหของสำนักงานฯ อย่าง มากเพียงพอ	(269) 23.8	(754) 66.8	(105) 9.3	(1128) 100.0	2.14	0.557	ปานกลาง
3. ในภาพรวม สำนักงานฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ เพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานฯ ด้าน การประสานงานหรือการ ประนีประนอม	(314) 27.8	(739) 65.5	(75) 6.6	(1128) 100.0	2.21	0.547	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม				2.19	0.576	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง
ต่อสภาพการบริหารจัดการการเพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตาม
กรอบแนวคิด 11M ด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับ
ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.21) ว่า สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวประสานงานภายในเพื่อแก้ไข
ปัญหของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวอย่างราบรื่น และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย
ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.14) ว่า สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวให้เวลาสำหรับ
การประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว
อย่างมากเพียงพอ

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.21) ว่า ในภาพรวม สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อ แก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการ ประสานงานหรือการประนีประนอม

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อ แก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการ ประสานงานหรือการประนีประนอม พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยใน ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.19)

2.1.11 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อ แก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้าน การวัดผล หรือการประเมินผล ได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อ
แก้ไขปัญหของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M
ด้านการวัดผลหรือการประเมินผล

สภาพการบริหารจัดการการเพื่อ แก้ไขปัญหของสำนักงานฯ ตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการวัดผลหรือการประเมินผล	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n)	ปานกลาง (n)	น้อย (n)	รวม (n)			
1. สำนักงานฯ มีระบบการวัดผล หรือประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ ของบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหของ สำนักงานฯ อย่างมีมาตรฐาน	(239)	(727)	(162)	(1128)	2.06	0.592	ปานกลาง
2. ผู้บริหารของสำนักงานฯ เห็นถึง ความสำคัญและความจำเป็นของ การวัดผลหรือประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหของ สำนักงานฯ	(315)	(703)	(110)	(1128)	2.18	0.586	ปานกลาง
3. ในภาพรวม สำนักงานฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหาร จัดการเพื่อแก้ไขปัญหของ สำนักงานฯ ด้านการวัดผลหรือ ประเมินผล	(260)	(755)	(113)	(1128)	2.13	0.560	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม				2.12	0.579	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง
ต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตาม
กรอบแนวคิด 11M ด้านการวัดผลหรือการประเมินผล (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง
(ค่าเฉลี่ย 2.06) ว่า สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมีระบบการวัดผลหรือประเมินผลการ
ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวอย่างมี
มาตรฐาน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.18) ว่า ผู้บริหารของ
สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการวัดผลหรือ
ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.13) ว่า ในภาพรวม สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมีประสิทธิภาพสูงในสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการวัดผลหรือประเมินผล

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการวัดผลหรือการประเมินผล พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.12)

2.1.12 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมทั้งหมดของสภาพการ
บริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตาม
กรอบแนวคิด 11M ทั้ง 11 ด้าน

ภาพรวมทั้งหมดของ สภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไข ปัญหาของสำนักงานฯ ตามกรอบ แนวคิด 11M ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n)	(n)	(n)	(n)			
	(%)	(%)	(%)	(%)			
ในภาพรวมทั้งหมด สำนักงานฯ มี	(292)	(768)	(68)	(1128)			
ประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ทั้ง 11 ด้าน ได้แก่ (1) การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ (2) การบริหาร งบประมาณ (3) การบริหารงานทั่วไป (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) การ บริหารคุณธรรม (6) การให้บริการ ประชาชน (7) บริหารข่าวสารหรือ ข้อมูลข่าวสาร (8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (9) การบริหาร เวลาหรือกรอบเวลา (10) การ ประสานงานหรือการประนีประนอม และ (11) การวัดผลหรือการ ประเมินผล	25.9	68.1	6.0	100.0	2.19	0.529	ปานกลาง
รวม					2.19	0.529	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง
ต่อภาพรวมทั้งหมดของสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและ
ครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.19) ว่า
ในภาพรวมทั้งหมด สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมีประสิทธิภาพสูงในการบริหาร
จัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M
ได้แก่ (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) การบริหารงบประมาณ (3) การบริหารงานทั่วไป (4) การ
บริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) การบริหารคุณธรรม (6) การให้บริการประชาชน (7) การบริหารข่าวสาร

หรือข้อมูลข่าวสาร (8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (9) การบริหารเวลาหรือกรอบเวลา (10) การประสานงานหรือการประนีประนอม และ (11) การวัดผลหรือการประเมินผล

2.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไข ปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไข ปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M

ปัญหาการบริหารจัดการ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากร มนุษย์							
ผู้บริหารของสำนักงานฯ บรรจุแต่งตั้ง	(185)	(269)	(314)	(1128)			
บุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงาน ฯ โดยไม่ได้ยึดหลักคุณธรรม เช่น ไม่ สามารถแต่งตั้งบุคลากรตรงตามความ ต้องการของสำนักงานฯ ที่ยึดหลัก ความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่ง และหลักอาวุโส	16.4	55.8	27.8	100.0	1.88	0.653	ปานกลาง
	รวม				1.88	0.653	ปานกลาง
2. ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ							
สำนักงานฯ ขาดความเข้มงวดในการ ควบคุมและตรวจสอบรายรับรายจ่าย ของงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาของ สำนักงานฯ ทำให้มีการใช้เงินไม่เป็นไป ตามแผนการใช้จ่ายเงินที่สำนักงานฯ กำหนดไว้	(229)	(569)	(330)	(1128)			
	20.3	50.4	29.3	100.0	1.91	0.699	ปานกลาง
	รวม				1.91	0.699	ปานกลาง

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการ ตามกรอบแนวคิด IIM	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
3. ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป							
การวางแผนและการปฏิบัติตามแผน	(223)	(627)	(223)	(1128)			
เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ	19.8	59.6	20.7	100.	1.99	0.636	ปานกลาง
ยังขาดความเข้มงวดและต่อเนื่อง							
	รวม				1.99	0.636	ปานกลาง
4. ปัญหาด้านการบริหารงานวัสดุอุปกรณ์							
สำนักงานฯ ใช้วัสดุอุปกรณ์เพื่อแก้ไข	(187)	(527)	(414)	(1128)			
ปัญหาของสำนักงานฯอย่างไม่ประหยัด	16.6	46.7	36.7	100.0	1.80	0.702	ปานกลาง
และไม่คุ้มค่า รวมทั้งจัดหาวัสดุอุปกรณ์							
ไว้เกินความจำเป็นในแต่ละปี							
	รวม				1.80	0.702	ปานกลาง
5. ปัญหาด้านการบริหารคุณธรรม							
บุคลากรบางส่วนของสำนักงานฯ	(204)	(423)	(501)	(1128)			
ขาดความซื่อสัตย์สุจริตในการ	18.1	37.5	44.4	100.0	1.74	0.746	ปานกลาง
ปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาของ							
สำนักงานฯ เช่น ใช้อำนาจหน้าที่							
แสวงหาประโยชน์ในทางมิชอบ							
	รวม				1.74	0.746	ปานกลาง
6. ปัญหาด้านการให้บริการประชาชน							
สำนักงานฯ ให้บริการเพื่อแก้ไขปัญหา	(209)	(471)	(448)	(1128)			
ของสำนักงานฯ โดยไม่ตอบสนอง	18.5	41.8	39.7	100.0	1.79	0.734	ปานกลาง
ความต้องการของประชาชน เช่น							
ไม่มีการจัดห้องและบุคลากรเพื่อให้							
คำแนะนำคู่ความหรือญาติของคู่ความ							
	รวม				1.79	0.734	ปานกลาง

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
7. ปัญหาด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร							
บุคลากรบางส่วนของสำนักงานฯ	(199)	(567)	(362)	(1128)			
ไม่นำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารมาใช้ ในการปฏิบัติราชการเพื่อแก้ไขปัญหา ของสำนักงานฯ อย่างมากเพียงพอโดย บุคลากรบางส่วนไม่ทราบว่ามีข้อมูล หรือมีข้อมูลแต่ไม่ทราบจะใช้อย่างไร หรือไม่ทราบประโยชน์ของข้อมูล	17.6	50.3	32.1	100.0	1.85	0.690	ปานกลาง
	รวม				1.85	0.690	ปานกลาง
8. ปัญหาด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค							
บุคลากรบางส่วนของสำนักงานฯ	(202)	(490)	(436)	(1128)			
ไม่ยึดถือปฏิบัติตามกฎระเบียบของ การปฏิบัติราชการเพื่อแก้ไขปัญหา ของสำนักงานฯ อย่างเคร่งครัด เช่น หลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ของทางราชการอย่างตรงไปตรงมา	17.9	43.4	38.7	100.0	1.79	0.723	ปานกลาง
	รวม				1.79	0.723	ปานกลาง
9. ปัญหาด้านการบริหารเวลาหรือ กรอบเวลา							
สำนักงานฯ ได้กำหนดระยะเวลาในการ	(198)	(543)	(387)	(1128)			
ปฏิบัติราชการแล้วเสร็จไว้อย่างชัดเจน เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ แต่ บุคลากรไม่อาจปฏิบัติตามได้	17.6	48.1	34.3	100.0	1.83	0.700	ปานกลาง
	รวม				1.83	0.700	ปานกลาง

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
10. ปัญหาด้านการประสานงานหรือ การประนีประนอม							
สำนักงานฯ ไม่ให้ความสำคัญกับการ ประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อแก้ไข ปัญหาของสำนักงานฯ อย่างมาก เพียงพอ เช่น การประสานงานกับ องค์การบริหารส่วนตำบลหรือองค์การ บริหารส่วนจังหวัด ในเรื่องปัญหาเด็ก และเยาวชนที่เป็นกลุ่มเสี่ยงที่จะกระทำ ความผิด	(199)	(546)	(383)	(1128)	1.83	0.699	ปานกลาง
	รวม				1.83	0.699	ปานกลาง
11. ปัญหาด้านการวัดผลหรือ ประเมินผล							
สำนักงานฯ ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชน หรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามี ส่วนร่วมในการวัดผลหรือประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อแก้ไข ปัญหาของสำนักงานฯ	(228)	(497)	(403)	(1128)	1.84	0.731	ปานกลาง
	รวม				1.84	0.732	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม				1.84	0.701	ปานกลาง

หมายเหตุ ปัญหาตามกรอบแนวคิด 11M ซึ่งประกอบด้วย 11 ด้านดังกล่าวข้างต้นนี้
ผู้ศึกษาได้นำไปใช้ศึกษาวิเคราะห์ใน "กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา" ในบทที่ 5 หัวข้อ

2. อภิปรายผล หัวข้อย่อย ปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการ

ผลการวิเคราะห์ ตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M มีดังนี้

1) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.88) ว่า ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว โดยไม่ได้ยึดหลักคุณธรรม เช่น ไม่สามารถแต่งตั้งบุคลากรตรงตามความต้องการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวที่ยึดหลักความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งและหลักอาวุโส

2) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.91) ว่า สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวขาดความเข้มงวดในการควบคุมและตรวจสอบรายรับรายจ่ายของงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ทำให้มีการใช้เงินไม่เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายเงินที่สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว กำหนดไว้

3) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.99) ว่า การวางแผนและการปฏิบัติตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวยังขาดความเข้มงวดและต่อเนื่อง

4) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.80) ว่า สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวใช้วัสดุอุปกรณ์เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวอย่างไม่ประหยัดและไม่คุ้มค่า รวมทั้งจัดหาวัสดุอุปกรณ์ไว้เกินความจำเป็นในแต่ละปี

5) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.74) ว่า บุคลากรบางส่วนของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวขาดความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว เช่น ใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาประโยชน์ในทางมิชอบ

6) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.79) ว่า สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวให้บริการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ โดยไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชน เช่น ไม่มีการจัดห้องและบุคลากรเพื่อให้คำแนะนำคู่ความหรือญาติของคู่ความ

7) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.85) ว่า บุคลากรบางส่วนของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและ

ครอบครัวไม่นำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวอย่างมากเพียงพอ โดยบุคลากรบางส่วนไม่ทราบว่ามีข้อมูล หรือมีข้อมูลแต่ไม่ทราบจะใช้อย่างไร หรือไม่ทราบประโยชน์ของข้อมูล

8) ปัญหาการบริหารจัดการด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.79) ว่า บุคลากรบางส่วนของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวไม่ยึดถือปฏิบัติตามกฎระเบียบของการปฏิบัติราชการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว อย่างเคร่งครัด เช่น หลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการอย่างตรงไปตรงมา

9) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลา กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.83) ว่า สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวได้กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จไว้อย่างชัดเจนเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว แต่บุคลากรไม่อาจปฏิบัติตามได้

10) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.83) ว่า สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวไม่ให้ความสำคัญกับการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว อย่างมากเพียงพอ เช่น การประสานงานกับองค์การบริหารส่วนตำบลหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเรื่องปัญหาเด็กและเยาวชนที่เป็นกลุ่มเสี่ยงที่จะกระทำความผิด

11) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการวัดผลหรือการประเมินผล กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.84) ว่า สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผลหรือประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 1.84)

2.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M

แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการ ของสำนักงานฯ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. แนวทางการปรับปรุงด้านการบริหาร							
ทรัพยากรมนุษย์							
ผู้บริหารของสำนักงานฯ ควรบรรจุแต่งตั้ง	(540)	(513)	(75)	(1128)			
บุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ โดยยึดหลักคุณธรรม เช่น แต่งตั้งบุคลากรที่มีอาวุโสและมีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งรวมทั้งควรมีหลักสูตรพัฒนาหรือฝึกอบรมมาตรฐานหรือความรู้ความสามารถของบุคลากรก่อนเข้าดำรงตำแหน่งด้วย	47.9	45.5	6.6	100.0	2.41	0.613	มาก
	รวม				2.41	0.613	มาก
2. แนวทางการปรับปรุงด้านการบริหารงบประมาณ							
สำนักงานฯ ควรเพิ่มความเข้มงวดในการควบคุมและตรวจสอบรายรับรายจ่ายของงบประมาณ โดยผู้มีความรู้และประสบการณ์ทางการเงินการคลังเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ	46.5	46.8	6.6	100.0	2.40	0.611	มาก
	รวม				2.40	0.611	มาก
3. แนวทางการปรับปรุงด้านการบริหารงานทั่วไป							
ผู้บริหารของสำนักงานฯ ควรให้ความสำคัญและดำเนินการวางแผนและการปฏิบัติตามแผนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	(591)	(481)	(56)	(1128)			
	52.4	42.6	5.0	100.0	2.47	0.591	มาก
	รวม				2.47	0.591	มาก

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการของ สำนักงานฯ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
4. แนวทางการปรับปรุงด้านการบริหารวัสดุ							
อุปกรณ์							
สำนักงานฯ ควรใช้วัสดุอุปกรณ์เพื่อแก้ไข	(588)	(482)	(58)	(1128)			
ปัญหาของสำนักงานฯ อย่างประหยัดและ	52.1	42.7	5.1	100.0	2.47	0.593	มาก
คุ้มค่า รวมทั้งจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในปริมาณที่							
สอดคล้องกับความต้องการใช้ของสำนักงานฯ							
	รวม				2.47	0.593	มาก
5. แนวทางการปรับปรุงด้านการบริหาร							
คุณธรรม							
ผู้บริหารของสำนักงานฯ ควรให้ความสนใจ	(535)	(541)	(52)	(1128)			
และเฝ้าติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มี	47.4	48.0	4.6	100.0	2.43	0.581	มาก
แนวโน้มนับปฏิบัติราชการอย่างไม่ซื่อสัตย์สุจริต							
เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ เช่น ใช้							
มาตรการป้องกันและไม่สนับสนุนให้บุคลากร							
ดังกล่าวอยู่ในตำแหน่งที่แสวงหาผลประโยชน์							
ได้ รวมทั้งใช้มาตรการลงโทษอย่างเฉียบขาด							
ทางวินัยและทางกฎหมาย							
	รวม				2.43	0.581	มาก
6. แนวทางการปรับปรุงด้านการให้บริการ							
ประชาชน							
สำนักงานฯ ควรให้บริการเพื่อแก้ไขปัญหา	(569)	(509)	(50)	(1128)			
ของสำนักงานฯ ที่ตอบสนองความต้องการ	50.4	45.1	4.4	100.0	2.46	0.581	มาก
ของประชาชนเพิ่มมากขึ้น เช่น จัดห้องและ							
บุคลากรเพื่อให้คำแนะนำคู่ความหรือญาติ							
ของคู่ความเป็นประจำ							
	รวม				2.46	0.581	มาก

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการของ สำนักงานฯ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
7. แนวทางการปรับปรุงด้านการบริหาร							
ข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร							
สำนักงานฯ ควรจัดการฝึกอบรมบุคลากรใน	(547)	(528)	(53)	(1128)			
เรื่องการนำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารเพื่อ	48.5	46.8	4.7	100.0	2.44	0.583	มาก
แก้ไขปัญหของสำนักงานฯ มาใช้ในการ							
ปฏิบัติงานรวมทั้งวิธีการค้นหาข้อมูลและ							
แหล่งข้อมูล							
	รวม				2.44	0.583	มาก
8. แนวทางการปรับปรุงด้านวิธีการ ระเบียบ							
แบบแผนหรือเทคนิค							
ผู้บริหารของสำนักงานฯ ควรประพฤติตัว	(596)	(466)	(66)	(1128)			
เป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในการยึดถือปฏิบัติ	52.8	41.3	5.9	100.0	2.47	0.605	มาก
กฎระเบียบของการปฏิบัติราชการเพื่อแก้ไข							
ปัญหาของสำนักงานฯ อย่างเคร่งครัด โดย							
ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างตรงไปตรงมา							
อย่างต่อเนื่อง							
	รวม				2.47	0.605	มาก
9. แนวทางการปรับปรุงด้านการบริหาร							
กรอบเวลาหรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน							
สำนักงานฯ ควรกำหนดระยะเวลาในการ	(588)	(480)	(60)	(1128)			
ปฏิบัติราชการแล้วเสร็จเพื่อแก้ไขปัญหของ	52.1	42.6	5.3	100.0	2.47	0.596	มาก
สำนักงานฯ ที่ชัดเจนและยึดถือปฏิบัติอย่าง							
เคร่งครัด							
	รวม				2.47	0.596	มาก

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการของ สำนักงานฯ ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
10. แนวทางการปรับปรุงด้านการ ประสานงานหรือการประนีประนอม							
สำนักงานฯ ควรให้ความสำคัญกับการ ประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อแก้ไขปัญหา ของสำนักงานฯ เพิ่มมากขึ้น เช่น จัดประชุม ร่วมกันเป็นประจำกับหน่วยงานอื่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลหรือองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด	(552)	(512)	(64)	(1128)			
	48.9	45.4	5.7	100.0	2.43	0.599	มาก
รวม					2.43	0.599	มาก
11. แนวทางการปรับปรุงด้านการวัดผลหรือ การประเมินผล							
สำนักงานฯ ควรมีนโยบายอย่างจริงจังและ ต่อเนื่องเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือ หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการ วัดผลหรือประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงาน	(518)	(529)	(71)	(1128)			
	45.9	47.8	6.3	100.0	2.40	0.604	มาก
รวม					2.40	0.604	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม					2.44	0.596	มาก

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ตามกรอบแนวคิด 11M มีดังนี้

1) แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.41) ว่า ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว โดยยึดหลักคุณธรรม เช่น แต่งตั้งบุคลากรที่มีอาวุโสและมีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งรวมทั้งควรมีหลักสูตรพัฒนาหรือฝึกอบรมมาตรฐานหรือความรู้ความสามารถของบุคลากรก่อนเข้าดำรงตำแหน่งด้วย

2) *แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ* กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.40) ว่า สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรเพิ่มความเข้มงวดในการควบคุมและตรวจสอบรายรับรายจ่ายของงบประมาณ โดยผู้มีความรู้และประสบการณ์ทางการเงินการคลังเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

3) *แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป* กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.47) ว่า ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวให้ความสำคัญและดำเนินการวางแผนและการปฏิบัติตามแผนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

4) *แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์* กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.47) ว่า สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรใช้วัสดุอุปกรณ์เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวอย่างประหยัดและคุ้มค่า รวมทั้งจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในปริมาณที่สอดคล้องกับความต้องการใช้ของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

5) *แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม* กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.43) ว่า ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวให้ความสนใจและเฝ้าติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีแนวโน้มปฏิบัติราชการอย่างไม่ซื่อสัตย์สุจริตเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว เช่น ใช้มาตรการป้องกันและไม่สนับสนุนให้บุคลากรดังกล่าวอยู่ในตำแหน่งที่แสวงหาผลประโยชน์ได้ รวมทั้งใช้มาตรการลงโทษทางวินัยและทางกฎหมายอย่างเฉียบขาด

6) *แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน* กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.46) ว่า สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรให้บริการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนเพิ่มมากขึ้น เช่น จัดห้องและบุคลากรเพื่อให้คำแนะนำคู่ความหรือญาติของคู่ความเป็นประจำ

7) *แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร* กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.44) ว่า สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรจัดการฝึกอบรมบุคลากรในเรื่องการนำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมาใช้ในการปฏิบัติงานรวมทั้งวิธีการค้นหาข้อมูลและแหล่งข้อมูล

8) *แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค* กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.47) ว่า ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในการยึดถือปฏิบัติกฎระเบียบของการปฏิบัติ

ราชการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวอย่างเคร่งครัด โดยปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างตรงไปตรงมาอย่างต่อเนื่อง

9) *แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลา*

กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.47) ว่า สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวที่ชัดเจนและยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

10) *แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม*

กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.43) ว่า สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรให้ความสำคัญกับการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวเพิ่มมากขึ้น เช่น จัดประชุมร่วมกันเป็นประจำกับหน่วยงานอื่น เช่น องค์กรบริหารส่วนตำบลหรือองค์กรบริหารส่วนจังหวัด

11) *แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการวัดผลหรือประเมินผล*

กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.40) ว่า สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรมีนโยบายอย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผลหรือประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 2.44)

2.4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวประสบผลสำเร็จ แบ่งเป็น 2 หัวข้อ ดังนี้

2.4.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในที่มีส่วนสำคัญทำให้การปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวประสบผลสำเร็จ

2.4.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวประสบผลสำเร็จ

**2.4.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในที่มีส่วนสำคัญ
ทำให้การปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว
ประสบความสำเร็จ** ได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในที่มีส่วนสำคัญทำให้
การปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชน
และครอบครัวประสบความสำเร็จ

ปัจจัยภายในที่มีส่วนสำคัญทำให้การปรับปรุง การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของ สำนักงานฯ ประสบความสำเร็จ	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. ผู้บริหารของสำนักงานฯ เช่น การมีความรู้ ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการ และ ความสามารถในการลดปัญหาความขัดแย้ง เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ	(527) 46.7	(518) 45.9	(83) 7.3	(1128) 100.0	2.40	0.616	มาก
2. คำตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากร ของสำนักงานฯ เช่น การที่หน่วยงานให้การ สนับสนุนคำตอบแทนและสวัสดิการสำหรับ การแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ที่ สอดคล้อง กับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	(476) 42.2	(502) 44.5	(150) 13.3	(1128) 100.0	2.29	0.687	ปานกลาง
3. บุคลากรของสำนักงานฯ เช่น การมีจิตสำนึก และความมุ่งมั่นในการ ปฏิบัติราชการเพื่อ แก้ไขปัญหาของ สำนักงานฯ	(517) 45.8	(534) 47.3	(77) 6.8	(1128) 100.0	2.39	0.612	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม					2.36	0.638	มาก

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัย
ภายในที่มีส่วนสำคัญทำให้การปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำ
ศาลเยาวชนและครอบครัวประสบความสำเร็จ โดยเรียงตามระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1)
กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.40) ต่อปัจจัยภายในที่เกี่ยวกับผู้บริหารของสำนักงาน
ประจำศาลเยาวชนและครอบครัว เช่น การมีความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการ และความสามารถ
ในการลดปัญหาความขัดแย้งเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

(2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.39) ต่อปัจจัยภายในที่เกี่ยวกับบุคลากรของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว เช่น การมีจิตสำนึกและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว และ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.29) ต่อปัจจัยภายในที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว เช่น การที่หน่วยงานให้การสนับสนุนค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับการแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในที่มีส่วนสำคัญทำให้การปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ประสบผลสำเร็จ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 2.36)

2.4.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ประสบผลสำเร็จ ได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญ
ทำให้การปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาล
เยาวชนและครอบครัวประสบความสำเร็จ

ปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การปรับปรุง การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของ สำนักงานฯ ประสบความสำเร็จ	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลาง เช่น การจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอสำหรับ พัฒนาบุคลากร อาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ	(470) 41.7	(555) 49.2	(103) 9.1	(1128) 100.0	2.32	0.634	ปานกลาง
2. นโยบายจากส่วนกลาง เช่น การกำหนด นโยบายที่ชัดเจนและต่อเนื่องเพื่อนำไปปฏิบัติ ในการแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ	(427) 37.9	(633) 56.1	(68) 6.0	(1128) 100.0	2.31	0.581	ปานกลาง
3. ประชาชนผู้มาใช้บริการของสำนักงานฯ เช่น การที่ประชาชนยอมรับและศรัทธาการปฏิบัติงาน ของบุคลากรของสำนักงานฯ ที่แก้ไขปัญหาของ สำนักงานฯ รวมทั้งอำนวยความสะดวกและ ให้บริการประชาชนได้	(511) 45.3	(569) 50.4	(48) 4.3	(1128) 100.0	2.41	0.572	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม					2.34	0.596	มาก

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ
ปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงาน
ประจำศาลเยาวชนและครอบครัวประสบความสำเร็จ โดยเรียงตามระดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้
(1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.41) ต่อปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวกับประชาชนผู้มาใช้
บริการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว เช่น การที่ประชาชนยอมรับและศรัทธาการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวที่แก้ไขปัญหาของสำนักงาน
ประจำศาลเยาวชนและครอบครัว รวมทั้งอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนได้ (2) กลุ่ม
ตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.32) ต่อปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณ
จากส่วนกลาง เช่น การจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอสำหรับพัฒนาบุคลากร อาคารสถานที่ และ
วัสดุอุปกรณ์เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว และ (3) กลุ่มตัวอย่าง

เห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.31) ต่อปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวกับนโยบายจากส่วนกลาง เช่น การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและต่อเนื่องเพื่อนำไปปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญ ทำให้การปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ประสบผลสำเร็จ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 2.34)

2.5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. ในภาพรวม การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ในปัจจุบันมีประสิทธิภาพสูงกว่าในอดีต	(480)	(607)	(41)	(1128)	2.39	0.557	มาก
2. ในภาพรวม การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ในอนาคตมีแนวโน้มที่สนองตอบความต้องการของประชาชนมากกว่าปัจจุบัน	(546)	(546)	(36)	(1128)	2.45	0.558	มาก
3. ในภาพรวม การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ในอนาคตมีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพมากกว่าในปัจจุบัน	(529)	(559)	(40)	(1128)	2.43	0.562	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม				2.42	0.559	มาก

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.39) ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวในปัจจุบันมีประสิทธิภาพสูงกว่าในอดีต (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.45) ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวในอนาคตมีแนวโน้มที่สนองตอบความต้องการของประชาชนมากกว่าปัจจุบัน และ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.43) ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวในอนาคตมีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพมากกว่าในปัจจุบัน

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 2.42)

2.6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11 M แบ่งเป็น 4 หัวข้อ ดังนี้

2.6.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามเพศ คือ เพศชายกับเพศหญิง

2.6.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี

2.6.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามตำแหน่ง คือ ฝ่ายปฏิบัติกับฝ่ายบริหาร

2.6.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามเพศ คือ เพศชายกับเพศหญิง ได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวม การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามเพศ คือ เพศชายกับเพศหญิง

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อภาพรวมการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหา สำนักงานฯ ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามเพศ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1128)				T	Sig. (2-tailed)
	เพศชาย (n = 387)		เพศหญิง (n = 741)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการ บริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	2.09	0.612	2.05	0.581	1.106	0.269 ^{n.s.}
2. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการ บริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหารงบประมาณ	2.11	0.567	2.17	0.581	-1.867	0.062 ^{n.s.}
3. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการ บริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหารงานทั่วไป	2.18	0.630	2.15	0.539	0.789	0.430 ^{n.s.}
4. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการ บริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์	2.11	0.577	2.16	0.611	-1.276	0.202 ^{n.s.}
5. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการ บริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหารคุณธรรม	2.28	0.586	2.27	0.553	0.328	0.743 ^{n.s.}
6. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการ บริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการให้บริการประชาชน	2.33	0.637	2.47	0.570	-3.609	0.000*
7. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการ บริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร	2.11	0.599	2.19	0.564	-1.947	0.049 *
8. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการ บริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค	2.24	0.543	2.33	0.566	-2.542	0.011*

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อภาพรวมการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหา สำนักงานฯ ตามกรอบแนวคิด 11 M จำแนกตามเพศ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1128)				T	Sig. (2-tailed)
	เพศชาย (n = 387)		เพศหญิง (n = 741)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
9. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการ บริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลา	2.10	0.527	2.27	0.642	-4.631	0.000*
10. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการ บริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม	2.16	0.532	2.23	0.554	-2.090	0.037*
11. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการ บริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการวัดผลหรือประเมินผล	2.09	0.571	2.14	0.553	-1.392	0.164 ^{n.s.}
ค่าเฉลี่ยรวม	2.16	0.580	2.22	0.570	-1.549	

หมายเหตุ หลักเกณฑ์การการวิเคราะห์เปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม หรือ t-test ผู้ศึกษาได้ยึดถือแนวทางการวิเคราะห์ดังนี้

1) การวิเคราะห์หรือการทดสอบค่าที (t-test) เป็นการทดสอบผลต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 กลุ่มเท่านั้น เช่น ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงต่อคำถามที่นำมาวิเคราะห์ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ สำหรับในที่นี้ได้พิจารณาจากค่า Sig.(2-tailed) กล่าวคือ ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม **แตกต่างกัน** ค่า Sig.(2-tailed) จะน้อยกว่า α หรือเขียนว่า Sig.(2-tailed) < α (ในตารางได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ ซึ่งหมายถึง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) แต่ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม **ไม่แตกต่างกัน** ค่า Sig.(2-tailed) จะมากกว่าหรือเท่ากับ α หรือเขียนว่า Sig.(2-tailed) > α หรือ Sig.(2-tailed) = α (ในตารางได้ใส่เครื่องหมาย ^{n.s.} ไว้ ซึ่งหมายถึง non significant หรือ ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

2) t หมายถึง ค่าสถิติที่คำนวณได้จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

3) Sig.(2-tailed) หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมุติฐาน (หมายถึง ข้อคิดเห็นหรือข้อความที่ใช้เป็นมูลฐานของการหาเหตุผลของการวิจัย) ในกรณีนี้ หมายถึง แตกต่าง หรือ ไม่แตกต่างกัน

4) ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) ที่ใช้เป็นเกณฑ์สำหรับการยอมรับหรือปฏิเสธสมมุติฐาน ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันหรือไม่แตกต่างกัน ในที่นี้กำหนดให้ $\alpha = 0.05$ หรือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05 หรือ 95%

5) * หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกัน (Sig.(2-tailed) < α)

6) ^{n.s.} หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน (Sig.(2-tailed) > α)

7) เนื่องจากค่า t และค่า S.D. มีความสัมพันธ์ เชื่อมโยง และขยายรายละเอียดให้กับค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าร้อยละ (%) ดังนั้น ทุกตารางในหัวข้อ 2.6 จึงได้แสดงค่า S.D. ไว้ด้วย และบางตารางจึงได้แสดงค่า t ไว้ด้วย ถึงแม้ว่าในทุกตาราง ผู้ศึกษาไม่ได้นำค่า t และค่า S.D. มาใช้ในการวิเคราะห์หรือเขียนบรรยายใต้ตารางไว้ก็ตาม

จากตารางที่ 4.19 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงต่อภาพรวมการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M พบว่า มี 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการให้บริการประชาชน (2) ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (3) ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (4) ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลา และ (5) ด้านการประสานงานหรือการประนีประนอมแตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000, 0.049, 0.011, 0.000 และ 0.037 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็น เพศชายกับเพศหญิงต่อภาพรวมการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 5 ด้าน ดังกล่าว

สำหรับอีก 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) ด้านการบริหารงบประมาณ (3) ด้านการบริหารงานทั่วไป (4) ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) ด้านการบริหารคุณธรรม และ (6) ด้านการวัดผลหรือการประเมินผล ไม่แตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย ^{n.s.} ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.269, 0.062, 0.430, 0.202, 0.743 และ 0.164 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงต่อภาพรวมการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 6 ด้าน ดังกล่าว

สรุป การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็น เพศชาย กับเพศหญิงต่อภาพรวมสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชน และครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M พบว่า ไม่แตกต่างกันจำนวน 6 ด้าน และแตกต่างกันจำนวน 5 ด้าน

2.6.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี กับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามระดับการศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1052)				t	Sig. (2-tailed)
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 379)		ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี (n = 673)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	2.02	0.563	2.07	0.596	-1.480	0.139 ^{n.s.}
2. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหารงบประมาณ	2.17	0.576	2.13	0.588	1.178	0.239 ^{n.s.}
3. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหารงานทั่วไป	2.15	0.606	2.17	0.570	-0.674	0.500 n.s.
4. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์	2.09	0.637	2.17	0.589	-1.994	0.046*

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อภาพรวมการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของ สำนักงานฯ ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามระดับการศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1052)				t	Sig. (2-tailed)
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (n = 379)		ปริญญาตรีและ สูงกว่าปริญญาตรี (n = 673)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
5. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการ บริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหารคุณธรรม	2.28	0.574	2.26	0.563	0.612	0.541 ^{n.s.}
6. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการ บริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการให้บริการประชาชน	2.49	0.588	2.41	0.596	2.137	0.033*
7. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการ บริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร	2.19	0.593	2.13	0.575	1.416	0.157 ^{n.s.}
8. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการ บริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค	2.33	0.519	2.30	0.592	0.835	0.404 ^{n.s.}
9. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการ บริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลา	2.13	0.620	2.26	0.613	-3.140	0.002*
10. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการ บริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม	2.19	0.525	2.21	0.568	-0.690	0.490 ^{n.s.}
11. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการ บริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการวัดผลหรือประเมินผล	2.12	0.544	2.13	0.590	-0.238	0.812 ^{n.s.}
ค่าเฉลี่ยรวม	2.20	0.580	2.20	0.590	-0.185	

จากตารางที่ 4.20 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบตามความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีต่อภาพรวมของการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M พบว่า มี 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (2) ด้านการให้บริการประชาชน และ (3) ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน **แตกต่างกัน** โดยค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.046, 0.033 และ 0.002 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีต่อภาพรวมสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว **แตกต่างกัน** (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 3 ด้าน ดังกล่าว

สำหรับอีก 8 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) ด้านการบริหารงบประมาณ (3) ด้านการบริหารงานทั่วไป (4) ด้านการบริหารคุณธรรม (5) บริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (6) วิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (7) การประสานงานหรือการประนีประนอม และ (8) ด้านการวัดผลหรือการประเมินผล **ไม่แตกต่างกัน** โดยค่า Sig.(2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย ^{n.s.} ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.139, 0.239, 0.500, 0.541, 0.157, 0.404, 0.490 และ 0.812 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีต่อภาพรวมการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว **ไม่แตกต่างกัน** (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 8 ด้าน ดังกล่าว

สรุป การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีต่อภาพรวมสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M พบว่า ไม่แตกต่างกันจำนวน 8 ด้าน และแตกต่างกันจำนวน 3 ด้าน

2.6.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามตำแหน่ง คือ ฝ่ายปฏิบัติการกับฝ่ายบริหาร ได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวม การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตาม กรอบแนวคิด 11M จำแนกตามตำแหน่ง คือ ฝ่ายปฏิบัติการกับฝ่ายบริหาร

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อภาพรวมการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของ สำนักงานฯ ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามตำแหน่ง	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1127)				t	Sig. (2-tailed)
	ฝ่ายปฏิบัติการ (n = 838)		ฝ่ายบริหาร (n = 289)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหาร จัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	2.07	0.599	2.02	0.570	-1.295	0.196 ^{n.s.}
2. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหาร จัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหาร งบประมาณ	2.16	0.598	2.13	0.510	-0.845	0.398 ^{n.s.}
3. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหาร จัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหารงาน ทั่วไป	2.15	0.551	2.18	0.628	0.820	0.413 ^{n.s.}
4. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหาร จัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์	2.16	0.579	2.10	0.655	-1.375	0.169 ^{n.s.}
5. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหาร จัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหาร คุณธรรม ปฏิบัติงาน	2.27	0.560	2.28	0.578	0.151	0.880 ^{n.s.}
6. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหาร จัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการให้บริการ ประชาชน	2.42	0.597	2.43	0.597	0.101	0.919 ^{n.s.}
7. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหาร จัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหาร ข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร	2.18	0.583	2.09	0.556	-2.415	0.016*
8. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหาร จัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค	2.31	0.564	2.27	0.545	-1.001	0.317 ^{n.s.}

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อภาพรวมการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของ สำนักงานฯ ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามตำแหน่ง	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1127)				t	Sig. (2-tailed)
	ฝ่ายปฏิบัติการ (n = 838)		ฝ่ายบริหาร (n = 289)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
9. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลา	2.22	0.581	2.19	0.688	-0.806	0.421 ^{n.s.}
10. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม	2.22	0.515	2.18	0.632	-0.906	0.365 ^{n.s.}
11. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการวัดผลหรือประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.13	0.552	2.13	0.580	0.006	0.995 ^{n.s.}
ค่าเฉลี่ยรวม	2.21	0.570	2.18	0.590	-0.688	

จากตารางที่ 4.21 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีตำแหน่งฝ่ายปฏิบัติการกับฝ่ายบริหารต่อภาพรวมของสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M พบว่า มี 1 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร แตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.016) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งฝ่ายปฏิบัติการกับฝ่ายบริหารต่อภาพรวมการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 1 ด้าน ดังกล่าว

สำหรับอีก 10 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารบุคลากร (2) ด้านการบริหารงบประมาณ (3) ด้านการบริหารงานทั่วไป (4) ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) ด้านการบริหารคุณธรรม (6) ด้านการให้บริการประชาชน (7) ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (8) ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน (9) ด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม และ (10) ด้านการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) มากกว่า α

(ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย ^{n.s.} ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.196, 0.398, 0.413, 0.169, 0.880, 0.919, 0.317, 0.421, 0.365 และ 0.995 ตามลำดับ) เช่นนี้ หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งฝ่ายปฏิบัติการกับฝ่ายบริหารต่อภาพรวม การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 10 ด้าน ดังกล่าว

สรุป การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีตำแหน่ง ฝ่ายปฏิบัติการกับฝ่ายบริหารต่อภาพรวมการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำ ศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ทั้ง 11 ด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันจำนวน 10 ด้าน และแตกต่างกันจำนวน 1 ด้าน

ส่วนที่ 3 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 3 นี้ ประกอบด้วย 2 หัวข้อ

3.1 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อ แก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M

3.2 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการ ปัญหา แนวทางการปรับปรุง ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวม แนวโน้มการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาและสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

3.1 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อ แก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M แสดงไว้ใน ภาพที่ 4.1

สภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไข ปัญหาของสำนักงานประจำ ศาลเยาวชนและครอบครัว ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับ ความเห็นด้วย			ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเฉลี่ย รวม		
	มาก (%)	ปาน กลาง (%)	น้อย (%)				
1. สภาพการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์							
1.1 สำนักงานฯ บรรจุแต่งตั้งบุคลากร เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ได้อย่างเหมาะสม	20.4	<u>65.9</u>	13.7	2.07	2.10	→	การบริหาร จัดการเพื่อ แก้ไขปัญหา ของ สำนักงาน ศาลเยาวชน และ ครอบครัว
1.2 สำนักงานฯ เห็นความสำคัญและ พัฒนาคุณภาพบุคลากรเพื่อแก้ไข ปัญหาของสำนักงานฯ อย่างต่อเนื่อง	26.4	<u>64.6</u>	9	2.18			
1.3 ในภาพรวม สำนักงานฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหาร	21.0	<u>64.5</u>	14.5	2.07			
2. สภาพการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ							
2.1 สำนักงานฯ ได้รับการจัดสรร งบประมาณเพียงพอสำหรับแก้ไข ปัญหาของสำนักงานฯ	20.6	<u>58.0</u>	21.5	1.99	2.12	→	
2.2 สำนักงานฯ สนับสนุนให้มีการ ตรวจสอบรายรับรายจ่ายของ งบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาของ สำนักงานฯ	32.3	<u>56.9</u>	10.18	2.11			
2.3 ในภาพรวม สำนักงานฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหารงบประมาณ	25.6	<u>64.3</u>	10.1	2.15			

สภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไข ปัญหาของสำนักงานประจำ ศาลเยาวชนและครอบครัว ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับ ความเห็นด้วย			ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเฉลี่ย รวม		
	มาก	ปาน กลาง	น้อย				
	(%)	(%)	(%)				
3. การบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป							
3.1 สำนักงานฯ วางแผนการ ปฏิบัติงานและปฏิบัติตามแผนเพื่อ แก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ	24.6	65.9	9.5	2.15	2.17	→	การบริหาร จัดการเพื่อ แก้ไขปัญหา ของ สำนักงาน ศาลเยาวชน และ ครอบครัว
3.2 ผู้บริหารของสำนักงานฯ มี ลักษณะเป็นผู้นำมีอาชีพเพื่อแก้ไข ปัญหาของสำนักงานฯ	26.1	62.7	11.3	2.14			
3.3 ในภาพรวม สำนักงานฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหารงานทั่วไป	25.7	64.7	9.6	2.16			
4. การบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์							
4.1 สำนักงานฯ ได้ปฏิบัติตาม ระเบียบพัสดุเพื่อแก้ไขปัญหาของ สำนักงานฯ เครื่องครัด	36.5	55.1	8.4	2.28	2.22	→	
4.2 การบำรุงรักษาพัสดุ และครุภัณฑ์ ของสำนักงานฯ เป็น ไปเพื่อแก้ไข ปัญหาของสำนักงานฯ	32.4	54.6	12.9	2.19			
4.3 ในภาพรวม สำนักงานฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์	26.6	61.8	11.6	2.19			

สภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไข ปัญหาของสำนักงานประจำ ศาลเยาวชนและครอบครัว ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับ ความเห็นด้วย			ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเฉลี่ย รวม		
	มาก (%)	ปาน กลาง (%)	น้อย (%)				
5.การบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม							
5.1 บุคลากรส่วนใหญ่ของสำนักงาน ฯ ได้นำหลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ สุจริต มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อ แก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ	44.6	46.8	8.6	2.35			
5.2 บุคลากรส่วนใหญ่ของสำนักงาน ฯ มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อ แก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ โดยเฉพาะเรื่องความรับผิดชอบ และ การเอาใจใส่งานอย่างสม่ำเสมอ	38.8	54.2	7.0	2.31			
5.3 ในภาพรวม สำนักงานฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหารคุณธรรม	23.6	60.5	5.9	2.27			
6. สภาพการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน							
6.1 สำนักงานฯ เปิดโอกาสให้ ประชาชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหา ของสำนักงานฯ	52.3	35.8	11.9	2.40			
6.2 สำนักงานฯ ให้บริหารจัดการหรือ ให้บริการการเพื่อแก้ไขปัญหาของ สำนักงานฯ โดยยึดถือประโยชน์ ของประชาชนเป็นหลัก	51.3	42.6	6.1	2.45	2.43		
6.3 ในภาพรวม สำนักงานฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการให้บริการประชาชน	48.6	45.8	5.6	2.43			



การบริหาร
จัดการเพื่อ
แก้ไขปัญหา
ของ
สำนักงาน
ศาลเยาวชน
และ
ครอบครัว



สภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไข ปัญหาของสำนักงานประจำ ศาลเยาวชนและครอบครัว ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับ ความเห็นด้วย			ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเฉลี่ย รวม		
	มาก (%)	ปาน กลาง (%)	น้อย (%)				
7. การบริหารจัดการด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร							
7.1. สำนักงานฯ เห็นถึงความสำคัญ รวมทั้งนำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร มาใช้อย่างจริงจังเพื่อแก้ไขปัญหา ของสำนักงานฯ	33.9	57.5	8.6	2.25	2.18	→	การบริหาร จัดการเพื่อ แก้ไขปัญหา ของ สำนักงาน ศาลเยาวชน และ ครอบครัว
7.2 สำนักงานฯ มีระบบควบคุม ตรวจสอบข้อมูลข่าวสารอย่างมี มาตรฐานเพื่อแก้ไขปัญหของ สำนักงานฯ	26.4	61.7	11.9	2.14			
7.3 ในภาพรวม สำนักงานฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ เพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานฯ ด้าน การบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร	26.3	63.9	9.8	2.16			
8. การบริหารจัดการด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค							
8.1 สำนักงานฯ บริหารจัดการ บนพื้นฐานของกฎหมาย หรือยึดถือ หลักนิติธรรมเพื่อแก้ไขปัญหของ สำนักงานฯ	42.3	53.8	3.9	2.38	2.37	→	
8.2 สำนักงานฯ ยึดถือและปฏิบัติตาม กฎระเบียบของการปฏิบัติราชการ เพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานฯ อย่างเคร่งครัด	49.2	45.0	5.8	2.43			
8.3 ในภาพรวม สำนักงานฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ เพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานฯ ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือ เทคนิค	35.6	59.3	5.1	2.30			

สภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไข ปัญหาของสำนักงานประจำ ศาลเยาวชนและครอบครัว ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับ ความเห็นด้วย			ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเฉลี่ย รวม		
	มาก (%)	ปาน กลาง (%)	น้อย (%)				
9.การบริหารจัดการด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลา							
9.1 สำนักงานฯ มีนโยบายสนับสนุน การปฏิบัติราชการเพื่อแก้ไขปัญหา ของสำนักงานฯ ด้วยความรวดเร็ว และทันเวลา	37.4	52.3	10.3	2.27	2.25	→	การบริหาร จัดการเพื่อ แก้ไขปัญหา ของ สำนักงาน ศาลเยาวชน และ ครอบครัว
9.2 สำนักงานฯ ลดขั้นตอนการปฏิบัติ ราชการเพื่อให้งานหรือกิจกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ แล้วเสร็จ โดยเร็ว	35.2	56.8	8.0	2.27			
9.3 ในภาพรวม สำนักงานฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลา	31.8	58.1	10.1	2.21			
10. การบริหารจัดการด้าน การประสานงานหรือการประนีประนอม							
10.1 สำนักงานฯ ประสานงานภายใน เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ อย่างราบรื่น	32.5	56.3	11.2	2.21	2.19	→	
10.2 สำนักงานฯ ให้ความสำคัญ การประสานงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ อย่างมากเพียงพอ	23.8	66.8	9.3	2.14			
10.3 ในภาพรวม สำนักงานฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการประสานงานหรือการ ประนีประนอม	27.8	65.5	6.6	2.21			

สภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไข ปัญหาของสำนักงานประจำ ศาลเยาวชนและครอบครัว ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับ ความเห็นด้วย			ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเฉลี่ย รวม		
	มาก	ปาน กลาง	น้อย				
	(%)	(%)	(%)				
11. การบริหารจัดการการวัดผลหรือการประเมินผล							
11.1 สำนักงานฯ มีระบบการวัดผล หรือประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ ของบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหา ของสำนักงานฯ อย่างมีมาตรฐาน	21.2	<u>64.5</u>	14.4	2.06	2.12	→	การบริหาร จัดการเพื่อ แก้ไขปัญหา ของ สำนักงาน ศาลเยาวชน และ ครอบครัว
11.2 ผู้บริหารของสำนักงานฯ เห็นถึง ความสำคัญและความจำเป็นของการ วัดผลหรือประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ	27.9	<u>62.3</u>	9.8	2.18			
11.3 ในภาพรวม สำนักงานฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการวัดผลหรือการประเมินผล การปฏิบัติงาน	23.0	<u>66.9</u>	10.0	2.13		→	

ภาพที่ 4.1 ค่าสถิติสรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการ
เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M

หมายเหตุ ในภาพที่ 4.1 ข้างบน และตารางที่ 4.17 ข้างล่าง ได้นำเสนอแสดงเฉพาะค่า
ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเฉลี่ยรวม เนื่องจากค่าดังกล่าวมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกัน
อีกทั้งในตารางค่าสถิติการวิเคราะห์ข้างต้นได้นำค่าดังกล่าวมาใช้เป็นหลักในการวิเคราะห์

จากภาพที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงาน
ประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ที่ประกอบด้วย 11 ด้าน ๆ ละ 2 ข้อ (หรือ
2 ข้อคำถาม) มีดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ทั้ง 2 ข้อ มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการ
ให้บริการประชาชน และด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค

- 2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก 1 ข้อ และเห็นด้วยในระดับปานกลาง 1 ข้อ มีจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารคุณธรรม
- 3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ทั้ง 2 ข้อ มีจำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร ด้านบริหารเวลาหรือกรอบเวลา ด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม และด้านการวัดผลหรือการประเมินผลงาน
- 4) ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M

3.2 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการปัญหาแนวทางการปรับปรุง ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาและสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว แสดงไว้ในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ค่าสถิติสรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ หนึ่ง สภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไข สอง ปัญหา สาม แนวทางการปรับปรุง สี่ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญต่อการปรับปรุงการบริหารจัดการ และห้า การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

หนึ่ง สภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว				
1. การบริหารจัดการ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
1.1 สำนักงานฯ บรรจุแต่งตั้งบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ได้อย่างเหมาะสม	20.4	65.9	13.7	2.07
1.2 สำนักงานฯ เห็นความสำคัญและพัฒนาคุณภาพบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ อย่างต่อเนื่อง	26.4	64.6	9.0	2.18
1.3 ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	21.0	64.5	14.5	2.07
ค่าเฉลี่ยรวม				2.10
สอง				
2. การบริหารจัดการ ด้านการบริหารงบประมาณ	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
2.1 สำนักงานฯ ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพียงพอสำหรับแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ	20.6	58.0	21.5	1.99
2.2 สำนักงานฯ สนับสนุนให้มีการตรวจสอบรายรับรายจ่ายของงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ	32.3	56.9	10.8	2.21
2.3 ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหารงบประมาณ	25.6	64.3	10.1	2.15
ค่าเฉลี่ยรวม				2.12

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

หนึ่ง สภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว				
3. การบริหารจัดการ ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3.1 สำนักงานฯ วางแผนการปฏิบัติงานและปฏิบัติตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ	24.6	65.9	9.5	2.15
3.2 ผู้บริหารของสำนักงานฯ มีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ	26.1	62.7	11.3	2.14
3.3 ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหารงานทั่วไป	25.7	64.7	9.6	2.16
ค่าเฉลี่ยรวม				2.17
4.1 สำนักงานฯ ได้ปฏิบัติตามระเบียบพัสดุเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ อย่างเคร่งครัด	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
4.1 สำนักงานฯ ได้ปฏิบัติตามระเบียบพัสดุเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ อย่างเคร่งครัด	36.5	55.1	8.4	2.28
4.2 การบำรุงรักษาพัสดุ และครุภัณฑ์ของสำนักงานฯ เป็นไปเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ	32.4	54.6	12.9	2.19
4.3 ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์	26.6	61.8	11.6	2.19
ค่าเฉลี่ยรวม				2.22

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

หนึ่ง สภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว				
5. การบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
5.1 บุคลากรส่วนใหญ่ของสำนักงานฯ ได้นำหลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริตมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ	44.6	46.8	8.6	2.35
5.2 บุคลากรส่วนใหญ่ของสำนักงานฯ มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ โดยเฉพาะเรื่องความรับผิดชอบและการเอาใจใส่งานอย่างสม่ำเสมอ	38.8	54.2	7.0	2.31
5.3 ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหารคุณธรรม	23.6	60.5	5.9	2.27
ค่าเฉลี่ยรวม				2.31
6. การบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
6.1 สำนักงานฯ เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ	52.3	35.8	11.9	2.40
6.2 สำนักงานฯ ให้บริหารจัดการหรือให้บริการการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ โดยยึดถือประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก	51.3	42.6	6.1	2.45
6.3 ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการให้บริการประชาชน	48.6	45.8	5.6	2.43
ค่าเฉลี่ยรวม				2.43

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

หนึ่ง สภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว				
7. การบริหารจัดการด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
7.1 สำนักงานฯ เห็นถึงความสำคัญรวมทั้งนำข่าวสารหรือข้อมูล ข่าวสารมาใช้อย่างจริงจังเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ	33.9	57.5	8.6	2.25
7.2 สำนักงานฯ มีระบบควบคุมตรวจสอบข้อมูลข่าวสารอย่างมี มาตรฐานเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ	26.4	61.7	11.9	2.14
7.3 ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูล ข่าวสาร	26.3	63.9	9.8	2.16
ค่าเฉลี่ยรวม				2.18
8. การบริหารจัดการด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
8.1 สำนักงานฯ บริหารจัดการบนพื้นฐานของกฎหมาย หรือยึดถือ หลักนิติธรรมเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ	42.3	53.8	3.9	2.38
8.2 สำนักงานฯ ยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบของการปฏิบัติ ราชการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ อย่างเคร่งครัด	49.2	45.0	5.8	2.43
8.3 ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือ เทคนิค	35.6	59.3	5.1	2.30
ค่าเฉลี่ยรวม				2.37

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

หนึ่ง สภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว				
9. การบริหารจัดการด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลา	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
9.1 สำนักงานฯ มีนโยบายสนับสนุนการปฏิบัติราชการเพื่อแก้ไข ปัญหาของสำนักงานฯ ด้วยความรวดเร็วและทันเวลา	37.4	52.3	10.3	2.27
9.2 สำนักงานฯ ลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการเพื่อให้งานหรือกิจกรรม เพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานฯ แล้วเสร็จโดยเร็ว	35.2	56.8	8.0	2.27
9.3 ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ เพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานฯ ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลา	31.8	58.1	10.1	2.21
ค่าเฉลี่ยรวม				2.25
10. การบริหารจัดการด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
10.1 สำนักงานฯ ประสานงานภายในเพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงาน ฯ อย่างราบรื่น	32.5	56.3	11.2	2.21
10.2 สำนักงานฯ ให้ความสำคัญสำหรับการประสานงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานฯ อย่างมากเพียงพอ	23.8	66.8	9.3	2.14
10.3 ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ เพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานฯ ด้านการประสานงานหรือการ ประนีประนอม	27.8	65.5	6.6	2.21
ค่าเฉลี่ยรวม				2.19

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

หนึ่ง สภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว				
	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
11. การบริหารจัดการด้านการวัดผลหรือการประเมินผล				
11.1 สำนักงานฯ มีระบบการวัดผลหรือประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ อย่างมีมาตรฐาน	21.2	64.5	14.4	2.06
11.2 ผู้บริหารของสำนักงานฯ เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการวัดผลหรือประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงาน	27.9	62.3	9.8	2.18
11.3 ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการวัดผลหรือการประเมินผล	23.0	66.9	10.0	2.13
	ค่าเฉลี่ยรวม			2.12
สอง ปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาและสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว				
	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
1. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์				
ผู้บริหารของสำนักงานฯ บรรจุแต่งตั้งบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ โดยไม่ได้ยึดหลักคุณธรรม เช่น ไม่สามารถแต่งตั้งบุคลากรตรงตามความต้องการของสำนักงานฯ ที่ยึดหลักความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งและหลักอาวุโส	16.4	55.8	27.8	1.88
	ค่าเฉลี่ยรวม			1.88
	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
2. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ				
สำนักงานฯ ขาดความเข้มงวดในการควบคุมและตรวจสอบรายรับรายจ่ายของงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ทำให้มีการใช้เงินไม่เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายเงินที่สำนักงานฯ กำหนดไว้	20.3	50.4	29.3	1.91
	ค่าเฉลี่ยรวม			1.91

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

สอง ปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว				
3. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
การวางแผนและการปฏิบัติตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ยังขาดความเข้มงวดและต่อเนื่อง	19.8	59.6	20.7	1.99
ค่าเฉลี่ยรวม				1.99
4. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
สำนักงานฯ ใช้วัสดุอุปกรณ์เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ อย่าง ไม่ประหยัดและไม่คุ้มค่า รวมทั้งจัดหาวัสดุอุปกรณ์ไว้เกินความ จำเป็นในแต่ละปี	16.6	46.7	36.7	1.80
ค่าเฉลี่ยรวม				1.80
5. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
บุคลากรบางส่วน of สำนักงานฯ ขาดความซื่อสัตย์สุจริตในการ ปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ เช่น ใช้อำนาจหน้าที่ แสวงหาประโยชน์ในทางมิชอบ	18.1	37.5	44.4	1.74
ค่าเฉลี่ยรวม				1.74
6. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
สำนักงานฯ ให้บริการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ โดย ไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชน เช่น ไม่มีการจัดห้อง และบุคลากรเพื่อให้คำแนะนำคู่ความหรือญาติของคู่ความ	18.5	41.8	39.7	1.79
ค่าเฉลี่ยรวม				1.79

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

สอง ปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว				
7. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
บุคลากรบางส่วนของสำนักงานฯ ไม่นำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ อย่างมากเพียงพอโดยบุคลากรบางส่วนไม่ทราบว่า มีข้อมูล หรือมีข้อมูล แต่ไม่ทราบจะใช้อย่างไร หรือไม่ทราบประโยชน์ของข้อมูลความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ เช่น การเข้ารับการศึกษาบางหลักสูตรจะต้องสอบแข่งขัน และจำกัดจำนวน	17.6	50.3	32.1	1.85
ค่าเฉลี่ยรวม				1.85
8. ปัญหาการบริหารจัดการด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
บุคลากรบางส่วนของสำนักงานฯ ไม่ยึดถือปฏิบัติตามกฎระเบียบของการปฏิบัติราชการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ อย่างเคร่งครัด เช่น หลีกเลียงการปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการอย่างตรงไปตรงมา	17.9	43.4	38.7	1.79
ค่าเฉลี่ยรวม				1.79
9. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลา	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
สำนักงานฯ ได้กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จไว้อย่างชัดเจนเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ แต่บุคลากรไม่อาจปฏิบัติตามได้	17.6	48.1	34.3	1.83
ค่าเฉลี่ยรวม				1.83

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

สอง ปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว				
10. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน หรือการประนีประนอม	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
สำนักงานฯ ไม่ให้ความสำคัญกับการประสานงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ อย่างมากเพียงพอ เช่น การ ประสานงานกับองค์การบริหารส่วนตำบลหรือองค์การบริหารส่วน จังหวัดในเรื่องปัญหาเด็กและเยาวชนที่เป็นกลุ่มเสี่ยงที่จะกระทำ ความผิด	17.5	48.4	34.1	1.83
	ค่าเฉลี่ยรวม			1.83
11. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการวัดผลหรือการประเมินผล	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
สำนักงานฯ ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือหน่วยงานภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผลหรือประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ควบคุมและตรวจสอบ การใช้จ่ายงบประมาณ	20.2	44.1	35.7	1.84
	ค่าเฉลี่ยรวม			1.84

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

สาม แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว				
1. แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
ผู้บริหารของสำนักงานฯ ควรบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ โดยยึดหลักคุณธรรม เช่น แต่งตั้งบุคลากรที่มีอาวุโสและมีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่ง รวมทั้งควรมีหลักสูตรพัฒนาหรือฝึกอบรมมาตรฐานหรือความรู้ความสามารถของบุคลากรก่อนเข้าดำรงตำแหน่งด้วย	47.9	45.5	6.6	2.41
2. แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ				
สำนักงานฯ ควรเพิ่มความเข้มงวดในการควบคุมและตรวจสอบรายรับรายจ่ายของงบประมาณโดยผู้มีความรู้และประสบการณ์ทางการเงินการคลังเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ	46.5	46.8	6.6	2.40
3. แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป				
ผู้บริหารของสำนักงานฯ ควรให้ความสำคัญและดำเนินการวางแผนและการปฏิบัติตามแผนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	52.4	42.6	5.0	2.47
4. แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์				
สำนักงานฯ ควรใช้วัสดุอุปกรณ์เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ อย่างประหยัดและคุ้มค่า รวมทั้งจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในปริมาณที่สอดคล้องกับความต้องการใช้ของสำนักงานฯ	52.1	42.7	5.1	2.47
5. แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม				
ผู้บริหารของสำนักงานฯ ควรให้ความสนใจและเฝ้าติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีแนวโน้มปฏิบัติราชการอย่างไม่ซื่อสัตย์สุจริตเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ เช่น ใช้มาตรการป้องกันและไม่สนับสนุนให้บุคลากรดังกล่าวอยู่ในตำแหน่งที่แสวงหาผลประโยชน์ได้ รวมทั้งใช้มาตรการลงโทษอย่างเด็ดขาดทางวินัยและทางกฎหมาย	47.4	48.0	4.6	2.43
6. แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน				
สำนักงานฯ ควรให้บริการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนเพิ่มมากขึ้น เช่น จัดห้องและบุคลากรเพื่อให้คำแนะนำคู่ความหรือญาติของคู่ความเป็นประจำ	50.4	45.1	4.4	2.46

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

สาม แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว				
7. แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการ ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
สำนักงานฯ ควรจัดการฝึกอบรมบุคลากรในเรื่องการนำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ มาใช้ในการปฏิบัติงานรวมทั้งวิธีการค้นหาข้อมูลและแหล่งข้อมูล	48.5	46.8	4.7	2.44
8. แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการ ด้านวิธีการ ระเบียบ แผนแบบหรือเทคนิค				
ผู้บริหารของสำนักงานฯ ควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในการยึดถือปฏิบัติกฎระเบียบของการปฏิบัติราชการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ อย่างเคร่งครัด โดยปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างตรงไปตรงมาอย่างต่อเนื่อง	52.8	41.3	5.9	2.47
9. แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการกรอบเวลา ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลา				
สำนักงานฯ ควรกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ที่ชัดเจนและยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	52.1	42.6	5.3	2.47
10. แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการประสานงาน				
สำนักงานฯ ควรให้ความสำคัญกับการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ เพิ่มมากขึ้น เช่น จัดประชุมร่วมกันเป็นประจำกับหน่วยงานอื่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด	48.9	45.4	5.7	2.43
11. แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการ ด้านการวัดผลหรือการประเมินผล				
สำนักงานฯ ควรมีนโยบายอย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงาน	45.9	47.8	6.3	2.40

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

สี่ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวประสบความสำเร็จ				
1. ปัจจัยภายใน	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
1.1 ผู้บริหารของสำนักงานฯ เช่น การมีความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการ และความสามารถในการลดปัญหาความขัดแย้งเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ	46.7	45.9	7.3	2.40
1.2 ค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรของสำนักงานฯ เช่น การที่หน่วยงานให้การสนับสนุนค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับการแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	42.2	44.5	13.3	2.29
1.3 บุคลากรของสำนักงานฯ เช่น การมีจิตสำนึกและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ	45.8	47.3	6.8	2.39
2. ปัจจัยภายนอก	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
2.1 การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลาง เช่น การจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอสำหรับพัฒนาบุคลากร อาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ	41.7	49.2	9.1	2.32
2.2 นโยบายจากส่วนกลาง เช่น การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและต่อเนื่องเพื่อนำไปปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ	37.9	56.1	6.0	2.31
2.3 ประชาชนผู้มาใช้บริการของสำนักงานฯ เช่น การที่ประชาชนยอมรับและศรัทธาการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานฯ ที่แก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ รวมทั้งอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนได้	45.3	50.4	4.3	2.41

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

การเปรียบเทียบภาพรวมในการบริหารจัดการ	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
1. ในภาพรวม การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ในปัจจุบันมีประสิทธิภาพสูงกว่าในอดีต	42.6	53.8	3.6	2.39
2. ในภาพรวม การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ในอนาคตมีแนวโน้มที่สนองตอบความต้องการของประชาชน มากกว่าในปัจจุบัน	48.4	48.4	3.2	2.45
3. ในภาพรวม การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ในอนาคตมีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพมากกว่าในปัจจุบัน	46.9	49.6	3.5	2.43

จากตารางที่ 4.22 สรุปได้ว่า

หมายเหตุ จากตารางนี้หัวข้อ หนึ่ง สภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ได้สรุปไว้แล้วได้ภาพที่ 4.1 ข้างต้น จึงไม่นำมาสรุปซ้ำอีก โดยจะสรุปจากตารางนี้เฉพาะหัวข้อ สอง ถึง ห้า เท่านั้น

1) สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ทั้ง 11 ด้าน โดยแต่ละด้านประกอบด้วย 1 ข้อ (หรือ 1 ข้อคำถาม) พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ทั้ง 11 ข้อ มีจำนวน 11 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) ด้านการบริหารงบประมาณ (3) ด้านการบริหารงานทั่วไป (4) ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) ด้านการบริหารคุณธรรม (6) ด้านการให้บริการประชาชน (7) ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (8) ด้านวิธีการ ระเบียบแบบแผนหรือเทคนิค (9) ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลา (10) ด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม และ (11) ด้านการวัดผลหรือการประเมินผล

2) สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M 11 ด้าน โดยแต่ละด้านประกอบด้วย 1 ข้อ (หรือ 1 ข้อคำถาม) พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก จำนวน 11 ด้าน

3) สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวประสบผลสำเร็จ พบว่า

(1) ปัจจัยภายใน พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากต่อผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว และบุคลากรของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวและ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

(2) ปัจจัยภายนอก พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากต่อประชาชนผู้มาใช้บริการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อการจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางและนโยบายจากส่วนกลาง

4) สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว พบว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับมาก ว่า ในภาพรวม (1) การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ในปัจจุบันมีประสิทธิภาพสูงกว่าในอดีต (2) ในอนาคตมีแนวโน้มที่สนองตอบความต้องการของประชาชนมากกว่าในปัจจุบัน และ (3) ในอนาคตมีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพมากกว่าในปัจจุบัน

นอกจากนี้ จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M สรุปได้ว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม เมื่อจำแนกตาม (1) เพศชายกับเพศหญิง พบว่า ไม่แตกต่างกัน 6 ด้าน และแตกต่างกัน 5 ด้าน (2) ตำแหน่งฝ่ายปฏิบัติการกับตำแหน่งฝ่ายบริหาร พบว่า ไม่แตกต่างกัน 10 ด้าน และแตกต่างกัน 1 ด้าน และ (3) การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าหรือสูงกว่า พบว่า ไม่แตกต่างกัน 8 ด้าน และแตกต่างกัน 3 ด้าน

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง “การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว สำนักงานศาลยุติธรรม” ในบทนี้ ผู้ศึกษาได้นำเสนอสรุปผลการศึกษาที่สำคัญ โดยแบ่งเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

ประกอบด้วย 3 หัวข้อ ได้แก่ วัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย แบ่งเป็น 5 ข้อ ดังนี้

1.1.1 ศึกษาสภาพการบริหารจัดการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวในศาลเยาวชนและครอบครัว สำนักงานศาลยุติธรรม

1.1.2 ศึกษาปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

1.1.3 ศึกษาแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

1.1.4 ศึกษาปัจจัยภายในและภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวประสบผลสำเร็จ

1.1.5 ศึกษาเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

ต่อจากนี้ไป ข้อความว่า “สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวในศาลเยาวชนและครอบครัว สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม” จะเรียกย่อว่า “สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว”

ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำ 11M มาเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการศึกษาครั้งนี้ โดยกรอบแนวคิด 11M ประกอบด้วย 11 ด้าน ได้แก่ (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) (2) การบริหารงบประมาณ (Money) (3) การบริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) การบริหารคุณธรรม (Morality) (6) การให้บริการประชาชน (Market) (7) การบริหาร

ข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (Message) (8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (Method) (9) การบริหารเวลาหรือกรอบเวลา (Minute) (10) การประสานงานหรือการประนีประนอม (Mediation) และ (11) การวัดผลหรือการประเมินผล (Measurement)

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ (1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และ (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการประจำ และลูกจ้างของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวทั่วประเทศ รวม 1,200 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผ่านการทดสอบแบบสอบถาม จำนวน 50 ชุด และผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรง และความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามซึ่งมีระดับค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามพร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดในการตอบแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยเริ่มเก็บข้อมูลในระหว่างวันที่ 13 ตุลาคม 2551 ถึง วันที่ 5 ธันวาคม 2551 รวมทั้งหมด 49 วัน และสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์ได้มีจำนวน 1,128 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.0 ของแบบสอบถามทั้งหมด 1,200 ชุด

ในการวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วผู้ศึกษาได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลต่อจากนั้น นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์สำหรับสถิติที่นำมาใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05 ทั้งนี้ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการบรรยายประกอบตาราง

1.3 ผลการวิจัย ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิจัย โดยแบ่งเป็น 7 หัวข้อ ดังนี้

1.3.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

1.3.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M

1.3.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M

1.3.4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M

1.3.5 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวประสบความสำเร็จ

1.3.6 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

1.3.7 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M

1.3.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.1) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี และสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี

1.3.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ที่ประกอบด้วย 11 ด้าน โดยแต่ละด้านประกอบด้วย 3 คำถาม ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง 9 ด้าน และเห็นด้วยในระดับมาก 2 ด้าน (ได้แก่ ด้านการให้บริการประชาชน และด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค) ทั้งนี้ พิจารณาจาก “ค่าเฉลี่ยรวม” ของแต่ละด้านในบทที่ 4 ตารางที่ 4.2-4.12 ดังนี้

1) **สภาพการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์** (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.2) กลุ่มตัวอย่างเห็นส่วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 3 คำถาม เช่น สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม

2) **สภาพการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ** (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.3) กลุ่มตัวอย่างเห็นส่วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 3 คำถาม เช่น สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวได้รับการจัดสรรงบประมาณเพียงพอสำหรับแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

3) **สภาพการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป** (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.4) กลุ่มตัวอย่างเห็นส่วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 3 คำถาม เช่น สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัววางแผนการปฏิบัติงานและปฏิบัติตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาล

เยาวชนและครอบครัว

4) *สภาพการบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์* (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.5) กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 3 คำถาม เช่น สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวได้ปฏิบัติตามระเบียบพัสดุเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวเคร่งครัด

5) *สภาพการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม* (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.6) กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง 2 คำถาม เช่น บุคลากรส่วนใหญ่ของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว โดยเฉพาะเรื่องความรับผิดชอบ และการเอาใจใส่งานอย่างสม่ำเสมอ (อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก 1 คำถาม ได้แก่ บุคลากรส่วนใหญ่ของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวได้นำหลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว)

6) *สภาพการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน* (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.7) กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับมากทั้ง 3 คำถาม เช่น สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

7) *สภาพการบริหารจัดการด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร* (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.8) กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 3 คำถาม เช่น สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวเห็นถึงความสำคัญรวมทั้งนำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารมาใช้อย่างจริงจังเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

8) *สภาพการบริหารจัดการด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค* (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.9) และกลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับมาก 2 คำถาม เช่น สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวบริหารจัดการบนพื้นฐานของกฎหมาย หรือยึดถือหลักนิติธรรมเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว (อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง 1 คำถาม ได้แก่ ในภาพรวม สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค)

9) *สภาพการบริหารจัดการด้านบริหารกรอบเวลาหรือรอบเวลา* (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.10) กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 3 คำถาม เช่น สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมีนโยบายสนับสนุนการปฏิบัติราชการเพื่อแก้ไขปัญหาของ

สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวด้วยความรวดเร็วและทันเวลา

10) สภาพการบริหารจัดการด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.11) กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 3 คำถาม เช่น สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวประสานงานภายในเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวอย่างราบรื่น

11) สภาพการบริหารจัดการด้านการวัดผลหรือการประเมินผล (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.12) กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 3 คำถาม เช่น สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมีระบบการวัดผลหรือประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวอย่างมีมาตรฐาน

นอกจากนี้แล้ว ในภาพรวมทั้งหมด (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.13) กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวมทั้งหมด สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M

1.3.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M โดยแต่ละด้านประกอบด้วย 1 คำถาม (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.14) โดยกลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 11 ด้าน ๆ ละ 1 คำถาม ดังนี้

1) **ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์** คือ ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวโดยไม่ได้ยึดหลักคุณธรรม เช่น ไม่สามารถแต่งตั้งบุคลากรตรงตามความต้องการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวที่ยึดหลักความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งและหลักอาวุโส

2) **ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ** คือ สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวขาดความเข้มงวดในการควบคุมและตรวจสอบรายรับรายจ่ายของงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ทำให้มีการใช้เงินไม่เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายเงินที่สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวกำหนดไว้

3) **ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป** คือ การวางแผนและการปฏิบัติตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวยังขาดความเข้มงวดและต่อเนื่อง

4) **ปัญหาด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์** คือ สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวใช้วัสดุอุปกรณ์เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวอย่างไม่ประหยัดและไม่คุ้มค่า รวมทั้งจัดหาวัสดุอุปกรณ์ไว้เกินความจำเป็นในแต่ละปี

5) **ปัญหาด้านการบริหารคุณธรรม** คือ บุคลากรบางส่วนของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวขาดความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว เช่น ใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาประโยชน์ในทางมิชอบ

6) **ปัญหาด้านการให้บริการประชาชน** คือ สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวให้บริการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานโดยไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชน เช่น ไม่มีการจัดห้องและบุคลากรเพื่อให้คำแนะนำคู่ความหรือญาติของคู่ความ

7) **ปัญหาด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร** คือ บุคลากรบางส่วนของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวไม่นำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวอย่างมากเพียงพอ โดยบุคลากรบางส่วนไม่ทราบว่า มีข้อมูล หรือมีข้อมูลแต่ไม่ทราบจะใช้อย่างไร หรือไม่ทราบประโยชน์ของข้อมูล

8) **ปัญหาด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค** คือ บุคลากรบางส่วนของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวไม่ยึดถือปฏิบัติตามกฎระเบียบของการปฏิบัติราชการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวอย่างเคร่งครัด เช่น หลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการอย่างตรงไปตรงมา

9) **ปัญหาด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลา** คือ สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวได้กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จไว้อย่างชัดเจนเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว แต่บุคลากรไม่อาจปฏิบัติตามได้

10) **ปัญหาด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม** คือ สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวไม่ให้ความสำคัญกับการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวอย่างมากเพียงพอ เช่น การประสานงานกับองค์การบริหารส่วนตำบลหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเรื่องปัญหาเด็กและเยาวชนที่เป็นกลุ่มเสี่ยงที่จะกระทำความผิด

11) **ปัญหาด้านการวัดผลหรือการประเมินผล** คือ สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผลหรือประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

1.3.4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด IIM โดยแต่ละด้านประกอบด้วย 1 คำถาม (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.15) โดยกลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับมากถึง 11 ด้าน ๆ ละ 1 คำถาม ดังนี้

1) **แนวทางการปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์** คือ ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวโดยยึดหลักคุณธรรม เช่น แต่งตั้งบุคลากรที่มีอาวุโสและมีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งรวมทั้งควรมีหลักสูตรพัฒนาหรือฝึกอบรมที่มีมาตรฐานเพื่อให้ความรู้และทักษะแก่บุคลากรก่อนเข้าดำรงตำแหน่งด้วย

2) **แนวทางการปรับปรุงด้านการบริหารงบประมาณ** คือ สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรเพิ่มความเข้มงวดในการควบคุมและตรวจสอบรายรับรายจ่ายของงบประมาณ โดยผู้มีความรู้และประสบการณ์ทางการเงินการคลังเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

3) **แนวทางการปรับปรุงด้านการบริหารงานทั่วไป** คือ ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวให้ความสำคัญและดำเนินการวางแผนและการปฏิบัติตามแผนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

4) **แนวทางการปรับปรุงด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์** คือ สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรใช้วัสดุอุปกรณ์เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวอย่างประหยัดและคุ้มค่า รวมทั้งจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในปริมาณที่สอดคล้องกับความต้องการใช้ของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

5) **แนวทางการปรับปรุงปัญหาด้านการบริหารคุณธรรม** คือ ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวให้ความสนใจและเฝ้าติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีแนวโน้มปฏิบัติราชการอย่างไม่ซื่อสัตย์สุจริตเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว เช่น ใช้มาตรการป้องกันและไม่สนับสนุนให้บุคลากรดังกล่าวอยู่ในตำแหน่งที่แสวงหาผลประโยชน์ได้ รวมทั้งใช้มาตรการลงโทษทางวินัยและทางกฎหมายอย่างเฉียบขาด

6) **แนวทางการปรับปรุงปัญหาด้านการให้บริการประชาชน** คือ สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรให้บริการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนเพิ่มมากขึ้น เช่น จัดห้องและบุคลากรเพื่อให้คำแนะนำคู่ความหรือญาติของคู่ความเป็นประจำ

7) **แนวทางการปรับปรุงด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร** คือ สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรจัดการฝึกอบรมบุคลากรในเรื่องการนำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งวิธีการค้นหาข้อมูลและแหล่งข้อมูล

8) **แนวทางการปรับปรุงด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค** คือ ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในการยึดถือปฏิบัติกฎระเบียบของการปฏิบัติราชการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวอย่างเคร่งครัด โดยปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างตรงไปตรงมาอย่างต่อเนื่อง

9) **แนวทางการปรับปรุงด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลา** คือ สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวที่ชัดเจนและยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

10) **แนวทางการปรับปรุงปัญหาด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม** คือ สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวให้ความสำคัญกับการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวเพิ่มมากขึ้น เช่น จัดประชุมร่วมกันเป็นประจำกับหน่วยงานอื่น เช่น องค์กรบริหารส่วนตำบลหรือองค์กรบริหารส่วนจังหวัด

11) **แนวทางการปรับปรุงปัญหาด้านการวัดผลหรือการประเมินผล** คือ สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรมีนโยบายอย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผลหรือประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

1.3.5 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวประสบผลสำเร็จ (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.16-4.17) ดังนี้

1) **ปัจจัยภายใน** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากต่อปัจจัยภายในที่มีส่วนสำคัญทำให้การปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวประสบผลสำเร็จ ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว เช่น การมีความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการและมีความสามารถในการลดปัญหาความขัดแย้งเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว และ (2) บุคลากรของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว เช่น การมีจิตสำนึกและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อคำตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว เช่น การที่หน่วยงานให้การสนับสนุนคำตอบแทนและสวัสดิการสำหรับการแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2) *ปัจจัยภายนอก* กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากต่อประชาชนผู้มาใช้บริการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว เช่น การที่ประชาชนยอมรับและศรัทธาการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวที่แก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว รวมทั้งอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนได้

นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวประสบผลสำเร็จ ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลาง เช่น การจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอสำหรับพัฒนาบุคลากร อาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว และ (2) นโยบายจากส่วนกลาง เช่น การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและต่อเนื่องเพื่อนำไปปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

1.3.6 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.18) กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับมากว่า (1) ในภาพรวม การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวในปัจจุบันมีประสิทธิภาพสูงกว่าในอดีต (2) ในภาพรวม การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวในอนาคตมีแนวโน้มที่สนองตอบความต้องการของประชาชนมากกว่าปัจจุบัน และ (3) ในภาพรวม การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวในอนาคตมีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพมากกว่าในปัจจุบัน

1.3.7 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.19-4.21) ดังนี้

ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ตามกรอบแนวคิด 11M ทั้ง 11 ด้าน แบ่งเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

1) เมื่อจำแนกตามเพศชายกับเพศหญิง สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม มีความเห็นไม่แตกต่างกัน 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) ด้านการบริหารงบประมาณ (3) ด้านการบริหารงานทั่วไป (4) ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) ด้านการบริหารคุณธรรม และ (6) ด้านการวัดผลหรือการประเมินผล ในเวลาเดียวกัน กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม มีความเห็นแตกต่างกัน 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการให้บริการประชาชน (2) ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (3) ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (4) ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลา และ (5) ด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม

2) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นไม่แตกต่างกัน 9 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) ด้านการบริหารงบประมาณ (3) ด้านการบริหารงานทั่วไป (4) ด้านการบริหารคุณธรรม (5) บริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (6) วิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (7) การประสานงานหรือการประนีประนอม และ (8) ด้านการวัดผลหรือการประเมินผล ในเวลาเดียวกัน กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นแตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (2) ด้านการให้บริการประชาชน และ (3) ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลา

3) เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่ง คือ ฝ่ายปฏิบัติกับฝ่ายบริหาร สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นไม่แตกต่างกัน 10 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) ด้านการบริหารงบประมาณ (3) ด้านการบริหารงานทั่วไป (4) ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) ด้านการบริหารคุณธรรม (6) ด้านการให้บริการประชาชน (7) ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (8) ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลา (9) ด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม และ (10) ด้านการวัดผลหรือการประเมินผล ในเวลาเดียวกัน กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นแตกต่างกัน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร

สรุปได้ว่า ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มที่ จำแนกตาม (1) เพศ (2) ระดับการศึกษา และ (2) ระดับตำแหน่ง รวม 3 หัวข้อที่ผ่านมานี้ กลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 2 กลุ่มล้วนมีความเห็นต่อภาพรวมการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ทั้ง 11 ด้าน ที่ไม่แตกต่างกันเป็นส่วนใหญ่

2. อภิปรายผล

ในการอภิปรายผลผู้ศึกษาได้นำความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M มาอภิปรายหรือแสดงความคิดเห็น โดยแบ่งเป็น 5 หัวข้อ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

2.1 สภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M

2.2 ปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M (เป็นการนำปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการมาอภิปรายผลควบคู่กัน ใน “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญห” หรือในภาพที่ 5.1)

2.3 ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวประสบผลสำเร็จ

2.4 การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

2.5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M

2.1 สภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M

ผลการศึกษาตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง 9 ด้าน (โดยพิจารณาจาก “ค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละด้าน” ดังได้วิเคราะห์ไว้แล้วในบทที่ 4 ตารางที่ 4.2-4.6, 4.8 และ 4.10-4.12) ได้แก่ (1) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) ด้านการบริหารงบประมาณ (3) ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (4) ด้านการบริหารงานทั่วไป (5) ด้านการบริหารคุณธรรม (6) ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (7) ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลา (8) ด้านการประสานงานหรือประนีประนอม และ (9) ด้านการวัดผลหรือการประเมินผล ในเวลาเดียวกัน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก 2 ด้าน (โดยพิจารณาจาก “ค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละด้าน” ดังได้วิเคราะห์ไว้แล้วในบทที่ 4 ตารางที่ 4.7 และ 4.9) ได้แก่ (1) ด้านการให้บริการประชาชน และ (2) ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค ผู้ศึกษาได้อภิปรายผลหรือแสดงความคิดเห็นไว้ด้วยทั้ง 11 ด้าน ดังนี้

2.1.1 การบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก สืบเนื่องมาจากสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรน้อย เช่น การฝึกอบรม การเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาให้ความรู้ ยิ่งไปกว่านั้น การศึกษาดูงานเพื่อช่วยพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน ตลอดจนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรไม่เหมาะสมในบางส่วน การจัดสัมมนา ฝึกอบรม หรือศึกษาดูงานที่เหมาะสมถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารจัดการด้านต่าง ๆ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้ สอดคล้องกับผลงานของ **อัสยูธ สุทธิธวิล** (2538: 161-162) ได้ศึกษา เรื่อง “ประสิทธิผลของการให้บริการของสำนักงานเขตชั้นใน กรุงเทพมหานคร : ศึกษากรณีสำนักงานเขตราษฎร์เทพวิ” ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า สำนักงานเขตควรที่จะพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาการทำงานให้บริการในหน้าที่ประจำ เช่น การจัดสัมมนา ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และพหุเทียบเคียงได้กับแนวคิดของ **อูตม ตันติสุนทร** (หนังสือพิมพ์มติชน วันที่ 16 มิถุนายน 2549) ในเรื่องการพัฒนาบุคลากร โดยกล่าวไว้ว่า รัฐบาลควรให้ความสำคัญแก่ท้องถิ่น โดยเฉพาะ องค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีการจัดอบรม สัมมนาให้ความรู้แก่นายก องค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น วิชาการผังเมือง วิธีการกำจัดขยะ การบำบัดน้ำเสีย การสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี ตลอดจนการร่วมมือกับครู ร่วมมือกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ร่วมมือกับเจ้าหน้าที่เกษตร และเมื่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้ในการดูแลทุกข์สุขของประชาชนอย่างใกล้ชิดแล้ว ประชาชนก็จะเริ่มหวงสิทธิ อำนาจของตนมากขึ้น

2.1.2 การบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก สืบเนื่องมาจากสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมีระบบการควบคุมตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เช่น การตรวจสอบด้านการเงินทั้งจากหน่วยงานภายใน รวมทั้งการชี้แจงการบริหารงบประมาณให้แก่ประชาชนทราบอย่างต่อเนื่องยังไม่มี ความชัดเจน นอกจากนี้ สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอสำหรับการจัดกิจกรรมในโครงการต่าง ๆ ทั้งนี้ สอดคล้องกับผลงานของ **วิรัช วิรัชนิภาวรรณ** (2546: 78) ที่ได้ให้ความเห็นไว้ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารและการจัดการเทศบาลในยุคปฏิรูปการเมือง” ว่า ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาควรมีอย่างน้อย 6 ประการ ประกอบด้วย (1) คน (Man) (2) เงิน (Money) (3) วัสดุอุปกรณ์ (Material) (4) การจัดการทั่วไป

(Management) (5) ผู้รับบริการหรือประชาชน (Market) (6) จริยธรรมของบุคลากร (Morality) ปัจจัยทั้ง 6 ประการนี้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารของหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ได้กล่าวถึงการบริหารงบประมาณ (Money) ว่า ประกอบด้วย (1) การสนับสนุนให้มีการตรวจสอบด้านการเงินทั้งจากหน่วยงานภายใน เช่นผู้มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย และภายนอก เช่นประชาชนในท้องถิ่น รวมทั้งมีการชี้แจงบริหารงบประมาณให้แก่ประชาชนทราบอย่างต่อเนื่องด้วย (2) การชี้แจงการบริหารงบประมาณของตนให้ประชาชนทราบอย่างต่อเนื่อง (3) การระดมทุนเพื่อให้การบริหารของเทศบาลอย่างต่อเนื่อง และ (4) การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีและสร้างรายได้ เช่น การนำแผนที่ภาษีมาใช้เพื่อช่วยให้การจัดเก็บภาษีครอบคลุมและเต็มเม็ดเต็มหน่วย รวมทั้งการให้เข้าวัสดุอุปกรณ์ และสถานที่ในการทำกิจกรรมของเอกชน

2.1.3 การบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก สืบเนื่องมาจากสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมีการวางแผนการปฏิบัติงานและปฏิบัติตามแผนไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรหรือไม่มีการวางแผนเลย และผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวส่วนมากไม่ใช่ผู้นำมืออาชีพ สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรให้ความสำคัญในการวางแผนปฏิบัติงานและปฏิบัติตามแผนอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การบริหารจัดการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะในการบริหารจัดการให้เข้มแข็ง ทั้งนี้ สอดคล้องกับผลงานของ **อรัญญา พัวพงษ์ไพโรจน์** (2538: 195-197) ที่ได้ศึกษา เรื่อง “ประสิทธิผลของการให้บริการของสำนักงานเขตชั้นกลางกรุงเทพมหานคร : ศึกษากรณีสำนักงานเขตบางกอกน้อย” ให้ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการให้บริการ ว่า สำนักงานเขตควรปรับปรุงในด้านการจัดการให้มีประสิทธิภาพในการให้บริการยิ่งขึ้น เช่น กรณีที่ต้องมีการประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และยังคงสอดคล้องกับ **ลือชัย เจริญทรัพย์** (2538: 231-233) ที่ได้ศึกษา เรื่อง “ประสิทธิผลของการให้บริการของสำนักงานเขตชั้นกลาง กรุงเทพมหานคร : ศึกษากรณีสำนักงานเขตบางเขน” ผลการศึกษาพบว่า สำนักงานเขตมีปัญหาในด้านการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำให้เกิดความล่าช้าในการแก้ไขปัญหา และได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปรับปรุง ว่า สำนักงานเขตควรเน้นการประสานงาน และการประชาสัมพันธ์ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลงานของ **วิรัช วิรัชนิภาวรรณ** (2546: 78) ที่ได้ให้ความเห็นไว้ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารและการจัดการเทศบาลในยุคปฏิรูปการเมือง” ว่า ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาควรมีอย่างน้อย 6 ประการดังได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น ปัจจัยทั้ง 6 ประการนี้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารของ

หน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ได้กล่าวถึงการบริหารการพัฒนาด้านการบริหารงานทั่วไป (Management) ที่น่าสนใจ เช่น การระดมความคิดเห็นให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของประชาชน การสร้างทางเลือกให้กับประชาชนโดยไม่ยึดความคิดเห็นของผู้บริหารแต่ฝ่ายเดียวเป็นหลัก การชักชวนความร่วมมือหรือประสานงานกับบุคคลภายนอก เช่น ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา สื่อมวลชน ตลอดจนประชาชนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนหรือช่วยเหลือ โดยการทำกิจกรรมร่วมกันให้เกิดประโยชน์กับประชาชนอย่างต่อเนื่อง

2.1.4 การบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก สืบเนื่องมาจากสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ขาดการวางแผนการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ และมีได้ปฏิบัติตามระเบียบพัสดุอย่างเคร่งครัดเท่าที่ควร รวมทั้งขาดการบำรุงรักษา ควบคุมตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ สอดคล้องกับผลงานของ **อรัญญา พัวพงษ์ไพโรจน์** (2538: 195-197) ที่ได้ศึกษา เรื่อง “ประสิทธิผลของการให้บริการของสำนักงานเขตชั้นกลาง กรุงเทพมหานคร : ศึกษากรณีสำนักงานเขตบางกอกน้อย” ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรการบริหารที่เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ไว้ว่า เครื่องมือ เครื่องใช้ หรืออุปกรณ์ทันสมัยและยานพาหนะที่ใช้ในการให้บริการของหน่วยงาน ควรมีความพร้อมและให้ความสำคัญในการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพด้วย และยังสอดคล้องกับผลงานของ **เนตรชนก จิระเกียรติ** (2537: 204) ที่ได้ศึกษา เรื่อง “การให้บริการประชาชน: ศึกษากรณีงานทะเบียนสำนักงานเขตจตุจักร” ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ ว่า ควรจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน ให้มีความพร้อมที่จะให้บริการประชาชน รวมอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เป็นเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องโทรสาร และเครื่องถ่ายเอกสาร ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น เครื่องปรับอากาศ เครื่องฟอกอากาศ โต๊ะ เก้าอี้ เป็นต้น

2.1.5 การบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารคุณธรรม อยู่ในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก แม้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่ของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจะยึดถือหลักความสุจริตมาใช้ในการปฏิบัติงาน สืบเนื่องมาจากบุคลากรบางส่วนของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวไม่นำหลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริตมาใช้ในการปฏิบัติงาน และขาดจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน เช่น ขาดความอดทน ความสุภาพและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน การบิดเบือน

ข้อมูลข่าวสารราชการ และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ทั้งนี้ สอดคล้องกับผลงานของ **ยุพา ตั้งตน** (2538: 174-178) ที่ได้ศึกษา เรื่อง “ประสิทธิผลของระบบและกระบวนการให้บริการของ กรุงเทพมหานคร : ศึกษากรณีสำนักงานเขตมีนบุรี” ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้บริการที่สำคัญ สรุปได้ดังนี้ เจ้าหน้าที่ควรให้บริการอย่างตรงไปตรงมาโดยไม่มีการเรียกร้องประโยชน์อันมิพึงได้จาก ผู้รับบริการ มีความสนใจและตั้งใจในการให้บริการ เช่น สนใจไต่ถามผู้มารับบริการว่ามาติดต่อเรื่องอะไร นอกจากนี้ ควรให้บริการต่อประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ลำเอียง ไม่เห็นแก่พวกพ้อง และยังคงสอดคล้องกับผลงานของ **วิรัช วิรัชนิภาวรรณ** (2546: 78) ที่ได้ให้ความเห็นไว้ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารและการจัดการเทศบาลในยุคปฏิรูปการเมือง” ว่า ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร การพัฒนาควรมีอย่างน้อย 6 ประการ ดังได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น ปัจจัยทั้ง 6 ประการนี้ ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการบริหารของหน่วยงาน โดยกล่าวถึงการบริหารการพัฒนาด้านจริยธรรมหรือ คุณธรรม (Morality) เช่น (1) การนำหลักธรรมมาใช้บริการ โดยเฉพาะในเรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต อุดมทุน สุภาพ มีเมตตาธรรม (2) การไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาผลประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ของตนเองหรือของผู้อื่น เช่น การใช้ตำแหน่งหน้าที่ เรียกร้องผลประโยชน์ในทาง มิชอบ เรียกร้องของกำนัล ของขวัญ หรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นเพื่อแลกกับการบริการ (3) การไม่ใช้และไม่บิดเบือนข้อมูลข่าวสารของราชการเพื่อให้ประชาชนเข้าใจผิดโดยมุ่งหวัง ผลประโยชน์สำหรับตนเอง และ (4) การแสดงความรับผิดชอบในการบริหารงานผิดพลาด เช่น เมื่อมีการบริหารงานผิดพลาดหรือตัดสินใจผิดก็ออกมาขอโทษประชาชนหรือชี้แจงทำความเข้าใจ รวมทั้งแสดงความรับผิดชอบโดยการย้ายหรือลาออกจากตำแหน่ง

2.1.6 การบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่ม ตัวอย่างเห็นด้วย ว่า การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและ ครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการให้บริการประชาชน อยู่ในระดับมาก แทนที่จะเห็นด้วย ในระดับปานกลางหรือในระดับน้อย สืบเนื่องมาจากผู้บริหารและบุคลากรส่วนใหญ่ของสำนักงาน ประจำศาลเยาวชนและครอบครัวเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นหรือให้บริการโดย ยึดถือประชาชนเป็นหลักตลอดมา ทั้งนี้ สอดคล้องกับผลงานของ **วิรัช วิรัชนิภาวรรณ** (2546: 78) ได้กล่าวถึงลักษณะการให้บริการประชาชน สรุปได้ (1) การจัดบุคลากรต้อนรับและให้ความ ช่วยเหลือ (2) การให้ประชาชนเลือกรับบริการ (3) การเปิดกว้างช่องทางให้บริการ (4) การช่วยเหลือ ประชาชนผู้มีรายได้น้อย (5) การจัดหน่วยให้บริการเคลื่อนที่เพื่อพบปะเยี่ยมเยียน (6) การให้บริการ ร่วมกันเสร็จสิ้นในจุดเดียว และ (7) การยึดหลักการให้บริการสาธารณะประชาชนอย่างประทับใจ คล่องตัว รวดเร็ว โกสจริต ทัวถึง โปร่งใส และตรวจสอบได้ แนวคิดหรือแนวทางการให้บริการ ประชาชนดังกล่าวนี้ ยังสอดคล้องกับ **คู่มือการจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ**

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2546: 1-73) ที่ว่า หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปรับใช้ (หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีประกอบด้วย 6 หลัก หลักการมีส่วนร่วม เป็นหลักการ 1 ใน 6) โดยอย่างน้อยต้องมีหลักเกณฑ์ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วย

2.1.7 การบริหารจัดการด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก สืบเนื่องมาจากผู้บริหารและบุคลากรบางส่วนของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวไม่เห็นถึงความสำคัญในการนำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารมาใช้อย่างจริงจัง และขาดระบบควบคุมตรวจสอบข้อมูลข่าวสารอย่างมีมาตรฐานเท่าที่ควร

2.1.8 การบริหารจัดการด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค อยู่ในระดับมาก แทนที่จะเห็นด้วยในระดับปานกลางหรือในระดับน้อย สืบเนื่องมาจากบุคลากรส่วนใหญ่ของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวบริหารจัดการบนพื้นฐานของกฎหมาย หรือบริหารจัดการควบคู่ไปกับหลักนิติธรรมรวมทั้งปฏิบัติตามกฎระเบียบของการปฏิบัติราชการอย่างเคร่งครัด

2.1.9 การบริหารจัดการด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลา ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลา อยู่ในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก สืบเนื่องมาจากผู้บริหารและบุคลากรบางส่วนของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวไม่ให้ความสำคัญและไม่ทำตามนโยบายจากส่วนกลางที่สนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติราชการด้วยความรวดเร็วและภายใต้กรอบเวลาที่กำหนด และไม่ค้นหาวิธีการลดขั้นตอนและแก้ไขเหตุแห่งการปฏิบัติราชการที่ทำให้ล่าช้า

2.1.10 การบริหารจัดการด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการประสานงานหรือประนีประนอม อยู่ในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก สืบเนื่องมาจากผู้บริหารและบุคลากรบางส่วนของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวยังขาดการประสานงานภายในและภายนอกที่ดี และไม่เห็นความสำคัญของการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้มาปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมากเพียงพอ

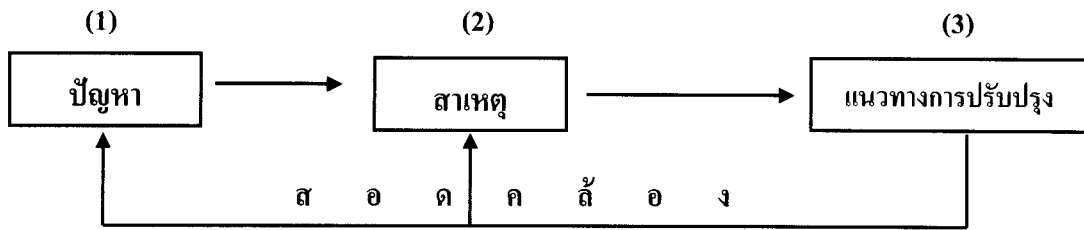
2.1.11 การบริหารจัดการด้านการวัดผลหรือการประเมินผล ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ด้านการวัดผลหรือการประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก สืบเนื่องมาจากผู้บริหารและบุคลากรบางส่วนของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวไม่มีระบบการวัดผลหรือการประเมินผล การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรอย่างมีมาตรฐาน และไม่เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการวัดผลหรือการประเมินผล การปฏิบัติราชการเท่าที่ควร รวมทั้งขาดความรู้ความเข้าใจวิธีการวัดผลหรือการประเมินผลที่ดีพอ นอกจากนี้ ส่วนกลางไม่มีนโยบายให้บุคคลภายนอกเข้ามาวัดผลหรือประเมินผลงานของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

2.2 ปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M

ในการอภิปรายผลหัวข้อนี้ ผู้ศึกษาได้นำเสนอโดยนำ ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ “ปัญหา” และ “แนวทางการปรับปรุง” การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ที่ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมมาจากการวิจัยสนามซึ่งผ่านการประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว มาเป็นพื้นฐานในการอภิปรายผล โดยผู้ศึกษาได้นำเสนอ “สาเหตุ” 2 สาเหตุ และ “แนวทางการปรับปรุง” การบริหารจัดการ 2 แนวทาง ควบคู่ไปด้วย เพื่อให้การศึกษวิเคราะห์เป็นระบบ พร้อมทั้งนำกรอบแนวคิดทางวิชาการ ที่เรียกว่า “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” ของ **วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548: 25-29)** ในหนังสือ เรื่อง “แนวทางการตอบข้อสอบและกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์” มาปรับใช้ กรอบแนวคิดทางวิชาการนี้ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ปัญหา (problem) สาเหตุ (cause) และแนวทางแก้ไขหรือแนวทางการปรับปรุง (suggestion) ทั้งนี้ แต่ละขั้นตอนมีความสอดคล้องกัน ดังได้นำเสนอไว้ในภาพที่ 5.1 ดังนี้

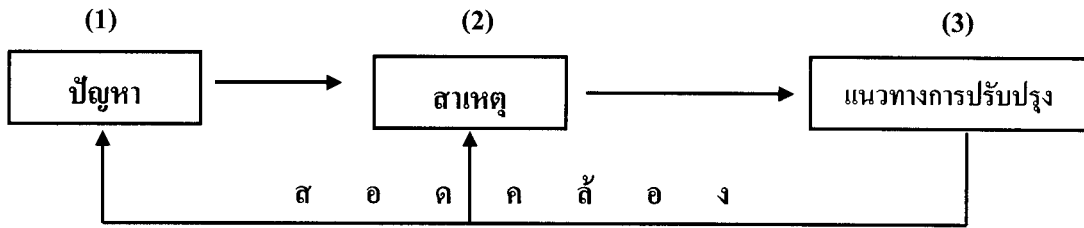
หมายเหตุ สำหรับปัญหาแต่ละข้อในภาพที่ 5.1 ข้างล่างนี้ ผู้ศึกษาได้นำมาจากบทที่ 4 ตารางที่ 4.14 ซึ่งประกอบด้วยด้านละ 1 ปัญหา สำหรับแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการในตารางที่ 4.15 นั้น ผู้ศึกษาได้นำไปใช้ปรับใช้ในหัวข้อ 3. ข้อเสนอแนะ หัวข้อย่อย 3.1.1 ข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิด 11M

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา



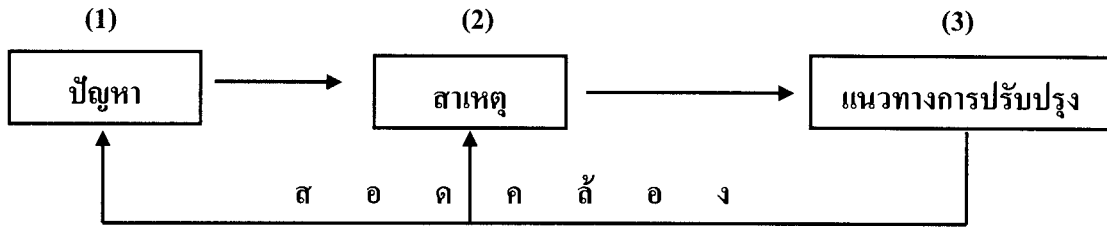
<p>1. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) คือ ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวแต่งตั้งบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวโดยไม่ได้ยึดหลักคุณธรรม เช่น ไม่สามารถแต่งตั้งบุคลากรตรงตามความต้องการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวที่ยึดหลักความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งและหลักอาวุโส</p>	<p>1.1 สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวขาดข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการแต่งตั้งบุคลากรมีความรู้และทักษะตรงตามตำแหน่งที่ดีเพียงพอ</p> <p>1.2 สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวขาดการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้ทันกับความต้องการตามตำแหน่ง</p>	<p>1.1 ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรมีข้อมูลบุคคลในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่สมบูรณ์และเพียงพอ น่าเชื่อถือได้</p> <p>1.2 สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรเร่งพัฒนาและมีแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง</p>
---	---	--

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



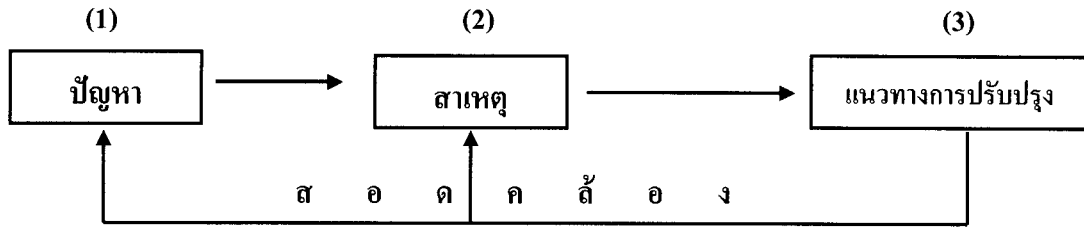
<p>2. ด้านการบริหาร งบประมาณ (Money) คือ สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวขาดความเข้มงวดในการควบคุมและตรวจสอบรายรับรายจ่ายของงบประมาณ ทำให้มีการใช้เงินไม่เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายเงินที่สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวกำหนดไว้</p>	<p>2.1 ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวขาดมาตรการที่ชัดเจนและขาดความรู้ทางการเงินการบัญชีในการควบคุมและตรวจสอบรายรับรายจ่ายของงบประมาณ ทำให้มีการใช้เงินไม่เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายเงินที่สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวกำหนดไว้</p> <p>2.2 บุคลากรงานคลังประจำศาลเยาวชนและครอบครัวขาดแคลนและบุคลากรบางส่วนที่มีอยู่ขาดความรู้และความชำนาญในการทำรายรับรายจ่ายงบประมาณที่ดีพอ</p>	<p>2.1 สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรมีมาตรการตรวจสอบที่ชัดเจนและให้ความรู้ด้านงานคลังให้แก่ผู้บริหารในการควบคุมและตรวจสอบรายรับรายจ่ายของงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2.2 สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรจัดหาบุคลากรและอบรมให้ความรู้และความชำนาญด้านงานคลังที่ดีอย่างเพียงพอก่อนนำมาปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดให้มีเจ้าหน้าที่ของสำนักงานตรวจสอบภายในหรือสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเข้าตรวจสอบและแนะนำเจ้าหน้าที่การเงินและงานคลังอย่างสม่ำเสมอ</p>
---	---	---

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



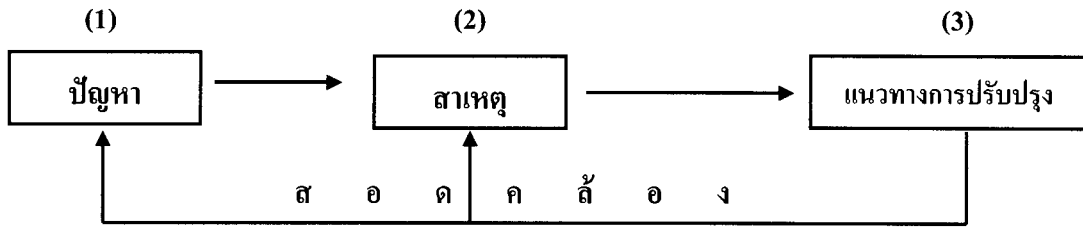
<p>3. ด้านการบริหารงานทั่วไป (Management) คือ การวางแผนและการปฏิบัติตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ยังขาดความเข้มงวดและต่อเนื่อง</p> <p>(Management)</p>	<p>3.1 สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวขาดการกำหนดนโยบายและมาตรการที่ให้ความสำคัญกับการวางแผนและการปฏิบัติตามแผนอย่าง</p> <p>3.2 ผู้บริหารบางส่วนของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวไม่สนใจและไม่เข้าใจและขาดความรู้ความสามารถในเรื่องการวางแผนและการนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>3.1 สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรกำหนดนโยบายและมาตรการที่ให้ความสำคัญกับการวางแผนและการปฏิบัติตามแผนอย่างเคร่งครัดและต่อเนื่อง รวมทั้งมีการประเมินผลว่า นุคลากรได้ดำเนินการวางแผนและปฏิบัติตามแผนหรือไม่เพียงใด</p> <p>3.2 ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรให้ความสำคัญและดำเนินการวางแผนและการปฏิบัติตามแผนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรเข้ารับการพัฒนาฝึกอบรม หรือดูงานหลักสูตรที่เกี่ยวกับความสำคัญและความจำเป็นของการวางแผน การนำไปปฏิบัติ และการประเมินผลแผนด้วย</p>
<p>4. ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) คือ สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวใช้วัสดุอุปกรณ์เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ อย่างไม่ประหยัดและไม่คุ้มค่า รวมทั้งจัดหาวัสดุอุปกรณ์ไว้เกินความจำเป็นในแต่ละปี</p>	<p>4.1 สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวขาดมาตรการเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อย่างมีประสิทธิภาพและไม่สามารถควบคุมวัสดุคงเหลือได้อย่างเป็นมาตรฐานเพียงพอ</p> <p>4.2 สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวขาดการวางแผนการใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>4.1 สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัด รวมทั้งควบคุมวัสดุคงเหลืออย่างมีมาตรฐานอย่างละเอียดรอบคอบ</p> <p>4.2 สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรจัดให้มีการวางแผนการจัดซื้อวัสดุและอุปกรณ์ในปริมาณที่สอดคล้องกับความต้องการใช้ของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวในแต่ละปี</p>

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



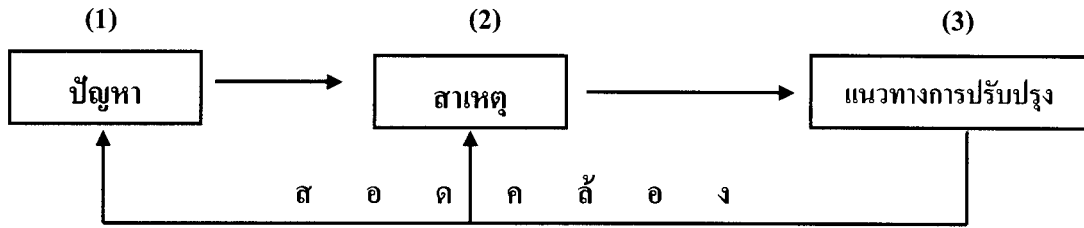
<p>5. ด้านการบริหารคุณธรรม (Morality) คือ บุคลากร บางส่วนของสำนักงาน ประจำศาลเยาวชนและ ครอบครัวขาดความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติงานเพื่อ แก้ไขปัญหาของสำนักงาน ฯ เช่น ใช้อำนาจหน้าที่ แสวงหาประโยชน์ในทาง มิชอบ</p>	<p>5.1 ผู้บริหารบางส่วน ของ สำนักงานประจำศาลเยาวชนและ ครอบครัวไม่สนใจและเฝ้า ติดตามการปฏิบัติงานของ บุคลากรที่มีแนวโน้มปฏิบัติ ราชการอย่างไม่ซื่อสัตย์สุจริต</p> <p>5.2 ผู้บริหารบางส่วน ของ สำนักงานประจำศาลเยาวชนและ ครอบครัวไม่ให้ความสำคัญที่จะ วางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีและ อบรมผู้บังคับบัญชาอย่าง ต่อเนื่อง</p>	<p>5.1 ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชน และครอบครัวควรให้ความสนใจและเฝ้า ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มี แนวโน้มปฏิบัติราชการอย่างไม่ซื่อสัตย์สุจริต เช่น ใช้มาตรการป้องกันและไม่สนับสนุนให้ บุคลากรดังกล่าวอยู่ในตำแหน่งที่แสวงหา ผลประโยชน์ได้ รวมทั้งใช้มาตรการลงโทษ อย่างเฉียบขาดทางวินัยและทางกฎหมาย</p> <p>5.2 ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชน และครอบครัวควรเป็นแบบอย่างที่ดี และให้ การอบรมผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติอยู่ใน คุณธรรมความดี อย่างสม่ำเสมอ</p>
<p>6. ด้านการให้บริการ ประชาชน (Market) คือ สำนักงานฯ ให้บริการเพื่อ แก้ไขปัญหาของสำนักงาน ประจำศาลเยาวชนและ ครอบครัว โดยไม่ ตอบสนองความต้องการ ของประชาชน เช่น ไม่มี การจัดห้องและบุคลากร เพื่อให้คำแนะนำคู่ความ หรือญาติของคู่ความ</p>	<p>6.1 บุคลากรบางส่วน ของ สำนักงานประจำศาลเยาวชนและ ครอบครัวขาดจิตสำนึกในการ ให้บริการเพื่อตอบสนองความ ต้องการของประชาชน</p> <p>6.2 ผู้บริหารของสำนักงาน ประจำศาลเยาวชนและ ครอบครัวไม่ให้ความสนใจที่จะ ทราบถึงความต้องการที่แท้จริง ของประชาชนที่มาติดต่อใช้ บริการอย่างเพียงพอ</p>	<p>6.1 สำนักงานประจำศาลเยาวชนและ ครอบครัวควร อบรมเพื่อปลูกจิตสำนึกในการ ให้บริการแก่ ข้าราชการอย่างต่อเนื่องในการที่จะตอบสนอง ความต้องการของประชาชนเพิ่มมากขึ้น เช่น จัดห้องและบุคลากรเพื่อให้คำแนะนำคู่ความ หรือญาติของคู่ความเป็นประจำ</p> <p>6.2 ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชน และครอบครัวควรจัดให้มีการสำรวจความ ต้องการของประชาชนที่มาติดต่อสำนักงาน ประจำศาลเยาวชนและครอบครัวอย่าง ต่อเนื่องและจริงจัง</p>

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



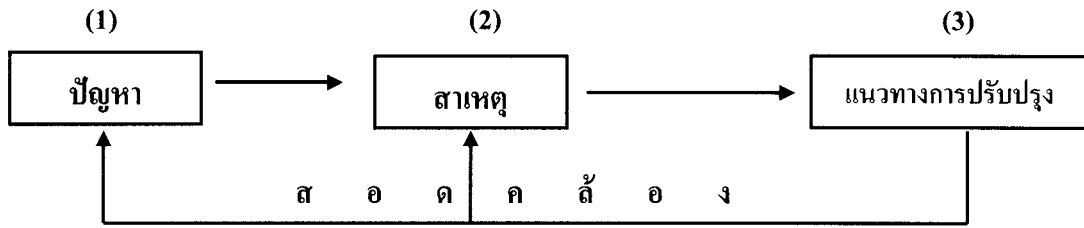
<p>7. ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (Message) คือ บุคลากรบางส่วนของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวไม่นำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ อย่างมากเพียงพอ โดยบุคลากรบางส่วน ไม่ทราบว่า มีข้อมูล หรือมีข้อมูลแต่ไม่ทราบจะใช้อย่างไร หรือไม่ทราบประโยชน์ของข้อมูล</p>	<p>7.1 บุคลากรบางส่วนของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวไม่ให้ความสำคัญ และรู้จักประโยชน์ของการนำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความถูกต้องและรวดเร็ว</p> <p>7.2 ผู้บริหารบางส่วนของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวไม่ให้ความสำคัญหรือขาดการส่งเสริมให้บุคลากรใช้ประโยชน์จากการนำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความถูกต้องและรวดเร็วอย่างชัดเจน</p>	<p>7.1 สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรจัดการฝึกอบรมบุคลากรในเรื่องการนำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมาใช้ในการปฏิบัติงานรวมทั้งวิธีการค้นหาข้อมูลและแหล่งข้อมูล</p> <p>7.2 ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรสนใจศึกษาและส่งเสริมให้บุคลากรนำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความถูกต้องและรวดเร็วอย่างจริงจังและต่อเนื่อง รวมทั้งให้บริการข้อมูลแก่ประชาชน เช่น ทำการรวบรวมคำพิพากษา หรือนำคำพิพากษาศาลชั้นต้นขึ้นเว็บไซต์เพื่ออำนวยความสะดวกให้คู่ความนำไปใช้ในการอุทธรณ์หรือฎีกาต่อไป</p>
---	---	--

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



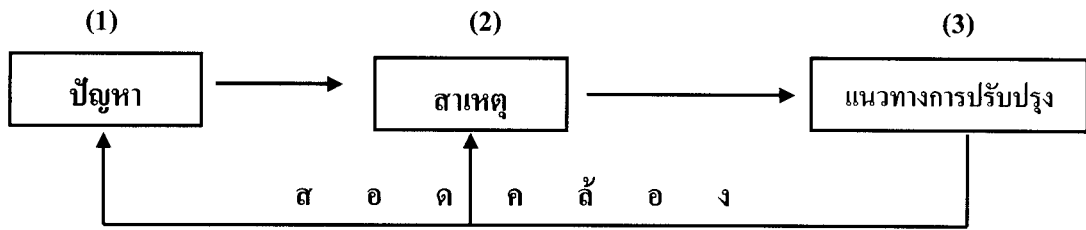
<p>8. ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (Method) คือ บุคลากรบางส่วนของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวไม่ยึดถือปฏิบัติตามกฎระเบียบของการปฏิบัติราชการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ อย่างเคร่งครัด เช่น หลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการอย่างตรงไปตรงมา</p>	<p>8.1 บุคลากรบางส่วนของบุคลากรบางส่วน of สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวขาดความรู้ความเข้าใจกฎระเบียบของทางราชการอย่างลึกซึ้ง หรือจงใจหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการ</p> <p>8.2 ผู้บริหารบางส่วน of สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวขาดการส่งเสริมหรือให้ความสำคัญกับบุคลากรในการยึดถือปฏิบัติตามกฎระเบียบของการปฏิบัติราชการหรือวินัยของราชการ อย่างเคร่งครัด</p>	<p>8.1 ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในการยึดถือปฏิบัติกฎระเบียบของการปฏิบัติราชการ โดยปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างตรงไปตรงมาอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมและให้ความรู้เรื่องกฎระเบียบของทางราชการแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p> <p>8.2 ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบของการปฏิบัติราชการ และวินัยอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบและวินัยของทางราชการอย่างตรงไปตรงมา</p>
<p>9. ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลา (Minute) คือ สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวได้กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จไว้อย่างชัดเจนเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ แต่บุคลากรไม่อาจปฏิบัติตามได้</p>	<p>9.1 บุคลากรบางส่วน of สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวขาดการสนใจในการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จ ภายในเวลาที่กำหนด</p> <p>9.2 ผู้บริหารบางส่วน of สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวขาดการสนใจการเร่งรัดหรือมีการแก้ไขปัญหาอุปสรรค เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จ ภายในเวลาที่กำหนด</p>	<p>9.1 ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรจัดให้มีมาตรการทำให้บุคลากรเอาใจใส่และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานแล้วเสร็จ ภายในเวลาที่กำหนดอย่างชัดเจนและต้องยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดตลอดไป</p> <p>9.2 ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรมีมาตรการเร่งรัดและช่วยแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอ</p>

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



<p>10. ด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม (Mediation) คือ สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ไม่ให้ความสำคัญกับการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวอย่างมากเพียงพอ เช่น การประสานงานกับองค์กรบริหารส่วนตำบลหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเรื่องปัญหาเด็กและเยาวชนที่เป็นกลุ่มเสี่ยงที่จะกระทำความผิด</p>	<p>10.1 ผู้บริหารบางส่วนของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวไม่เข้าใจถึงประโยชน์หรือให้ความสำคัญของการประสานงานอื่นอย่างเพียงพอและเกรงว่าจะไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องผลประโยชน์กับนักการเมืองท้องถิ่นทำให้ภาพลักษณ์ของศาลเยาวชนและครอบครัวเสียหาย</p> <p>10.2 ผู้บริหารบางส่วนของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวไม่ให้ความสำคัญที่จะทำความรู้จักหน่วยงานอื่นหรือไม่สนใจติดต่อกับหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ</p>	<p>10.1 ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรให้ความสำคัญกับการประสานงานกับหน่วยงานอื่นมากขึ้นโดยไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับนักการเมืองท้องถิ่นที่ประพฤติมิชอบ เช่น จัดประชุมร่วมกันเป็นประจำกับหน่วยงานอื่น เช่น องค์กรบริหารส่วนตำบลหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นประจำโดยคำนึงถึงประโยชน์ของเด็กและเยาวชนเป็นหลักหรือศูนย์กลาง</p> <p>10.2 ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรหมั่นเข้าไปทำความรู้จักและขอความร่วมมือ และช่วยเหลือกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานไปในทิศทางเดียวกันให้มากขึ้นอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง รวมทั้งสรรหาบุคลากรผู้ทรงคุณวุฒิมาไว้เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำในการคิดและวางแผนในการปฏิบัติงานหรือช่วยงานที่สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวขาดความชำนาญ เช่น งาน ไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท และงานวางแผนงาน</p>
--	--	---

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



<p>11. ด้านการวัดผลหรือการประเมินผล (Measurement) คือ สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว</p>	<p>11.1 สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวขาดนโยบายหรือให้ความสนใจหรือมองเห็นประโยชน์และความสำคัญที่ประชาชนหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว</p> <p>11.2 ผู้บริหารบางส่วนของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวขาดความรู้ความเข้าใจและไม่ทราบถึงวิธีการให้ประชาชนหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว</p>	<p>11.1 สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรมีนโยบายอย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงาน</p> <p>11.2 ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรได้รับความรู้และวิธีการในการเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานอย่างสม่ำเสมอ</p>
---	---	---

ภาพที่ 5.1 ภาพรวมปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ตามกรอบแนวคิด 11M โดยนำกรอบแนวคิดทางวิชาการที่เรียกว่า กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหาที่ประกอบด้วย ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการปรับปรุง มาประยุกต์ใช้

2.3 ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวประสบผลสำเร็จ มีดังนี้

2.3.1 ปัจจัยภายใน ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก จำนวน 2 คำถาม ว่า (1) ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว เช่น การมีความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการ และมีความสามารถในการลดปัญหาความขัดแย้งเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว และ (2) บุคลากรของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว เช่น การมีจิตสำนึกและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว เนื่องจากผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมีส่วนอย่างมากที่จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และในขณะเดียวกัน บุคลากรของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวต้องมีคุณภาพ โดยมีจิตสำนึกและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการอย่างเต็มความสามารถ

นอกจากนี้ ผู้ศึกษายังเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง จำนวน 1 คำถาม ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว เช่น การที่หน่วยงานให้การสนับสนุนค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับการแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เนื่องจากบุคลากรของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวในระดับปฏิบัติบางส่วนเพิ่งเริ่มรับราชการต้องเช่าบ้านพัก และเบิกค่าเช่าบ้านไม่ได้ ทำให้ค่าใช้จ่ายกับรายรับของบุคลากรสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวขาดสมดุล โดยที่สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวไม่สามารถจัดหารายได้อื่นชดเชยให้ได้

2.3.2 ปัจจัยภายนอก ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก จำนวน 1 คำถาม ว่า ประชาชนผู้มาใช้บริการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว เช่น การที่ประชาชนยอมรับและศรัทธาการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวที่แก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว รวมทั้งอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนได้ เนื่องจากการให้บริการประชาชนของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวถือเป็นหน้าที่หลักและเป็นนโยบายสำคัญของของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวที่จะต้องให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกสุด

นอกจากนี้ ผู้ศึกษายังเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง จำนวน 2 คำถาม ว่า (1) การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลาง เช่น การจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอสำหรับพัฒนาบุคลากร อาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว และ (2) นโยบายจากส่วนกลาง เช่น การกำหนดนโยบายที่ชัดเจน

และต่อเนื่องเพื่อนำไปปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว เนื่องจากการจัดสรรงบประมาณ ได้ถูกบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ ฉบับปี 2540 และปี 2550 ว่ารัฐ จะต้องจัดสรรงบประมาณให้ศาลยุติธรรมอย่างเพียงพอ ส่วนในเรื่องนโยบายจากส่วนกลางจะมี นโยบายรวม ๆ ของศาลยุติธรรมเพียงแต่ไม่มีนโยบายเฉพาะสำหรับศาลเยาวชนและครอบครัวเท่านั้น

2.4 การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับมาก จำนวน 3 คำถามว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว (1) ในปัจจุบันมีประสิทธิภาพสูงกว่าในอดีต (2) ในอนาคตมีแนวโน้มที่สนองตอบความต้องการของประชาชนมากกว่าปัจจุบัน และ (3) ในอนาคตมีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพมากกว่าในปัจจุบัน เนื่องจากในปัจจุบันกับในอดีตมีการปฏิรูประบบราชการและมีการควบคุมตรวจสอบการบริหารจัดการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวเข้มงวดมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวได้เปลี่ยนรูปแบบการให้บริการที่อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนมากกว่าอดีต โดยเฉพาะการให้บริการประชาชนแบบเสร็จสิ้นในจุดเดียว (one stop service) ทำให้ประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็ว และไม่ต้องเสียเวลามาก เช่น การทำบัตรประชาชน นอกจากนี้ ในภาพรวม การบริหารจัดการสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ในอนาคตมีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพสูงกว่าในปัจจุบัน เพราะในอนาคตมีปัจจัยสำคัญหลายอย่างที่จะทำให้มีการปฏิรูประบบราชการเพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐ เช่น การเรียกร้องของประชาชน สถานการณ์บ้านเมือง นโยบายรัฐบาล ตลอดจนการแข่งขันระหว่างประเทศ ด้านเศรษฐกิจ และเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงมีแนวโน้มว่าการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าในปัจจุบัน นอกจากนี้ ในภาพรวม การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ในอนาคตมีแนวโน้มที่เป็นไปในทิศทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น ผู้ศึกษามีความเห็นที่ สืบเนื่องมาจากในอนาคตจะมีการปฏิรูประบบราชการ การบริหารการพัฒนาภาครัฐให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง และในอนาคตการพัฒนาภายในหน่วยงานจะทันสมัยยิ่งขึ้นและผลประโยชน์ตกอยู่กับผู้รับบริการ เนื่องจากมี เทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้การปฏิบัติงานให้บริการประชาชนสะดวกสบาย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

2.5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ตามกรอบแนวคิด 11M

กล่าวได้ว่า ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ที่จำแนกตาม (1) เพศ (2) ระดับการศึกษา และ (2) ระดับตำแหน่ง รวม 3 หัวข้อข้างล่างนี้ กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ล้วนมีความเห็นต่อภาพรวมการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ที่ไม่แตกต่างกันเป็นส่วนใหญ่ โดยผู้ศึกษาได้อภิปรายผล และแสดงความคิดเห็นไว้ ดังนี้

2.5.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นเพศชายกับเพศหญิง พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นไม่แตกต่างกัน 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) ด้านการบริหารงบประมาณ (3) ด้านการบริหารงานทั่วไป (4) ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) ด้านการบริหารคุณธรรม และ (6) ด้านการวัดผลหรือการประเมินผล ในเวลาเดียวกัน กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นแตกต่างกัน 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการให้บริการประชาชน (2) ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (3) ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (4) ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลา และ (5) ด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม

เมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้ศึกษาจึงสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มดังกล่าวมีความเห็นหรือมีมุมมองในเรื่องการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ทั้ง 11 ด้าน ไม่แตกต่างกันเป็นส่วนใหญ่ สำหรับเหตุผลสำคัญที่เป็นเช่นนี้สืบเนื่องมาจากผู้บริหารและบุคลากรระดับปฏิบัติทั้งชายและหญิงของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวล้วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวทั้งสิ้น จึงทำให้ความคิดเห็นในเรื่องการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวปรากฏออกมาไม่แตกต่างกันเป็นส่วนใหญ่

2.5.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นไม่แตกต่างกัน 9 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) ด้านการบริหารงบประมาณ (3) ด้านการบริหารงานทั่วไป (4) ด้านการบริหารคุณธรรม (5) บริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (6) วิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (7) การประสานงานหรือการประนีประนอม และ (8) ด้านการวัดผลหรือการประเมินผล ในเวลาเดียวกัน กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นแตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (2) ด้านการให้บริการประชาชน และ (3) ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลา

เมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้ศึกษาจึงสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มดังกล่าวมีความเห็นหรือมีมุมมองในเรื่องการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ทั้ง 11 ด้าน ไม่แตกต่างกันเป็นส่วนใหญ่ สำหรับเหตุผลสำคัญที่เป็นเช่นนี้สืบเนื่องมาจากระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีของระดับปริญญาตรีของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความสำคัญมากเพียงพอที่จะทำให้การแสดงความคิดเห็นในเรื่องการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวแตกต่างกันอย่างชัดเจนได้

2.5.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นระดับตำแหน่ง คือ ฝ่ายปฏิบัติกับฝ่ายบริหาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นไม่แตกต่างกัน 10 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) ด้านการบริหารงบประมาณ (3) ด้านการบริหารงานทั่วไป (4) ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) ด้านการบริหารคุณธรรม (6) ด้านการให้บริการประชาชน (7) ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (8) ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลา (9) ด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม และ (10) ด้านการวัดผลหรือการประเมินผล ในเวลาเดียวกัน กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นแตกต่างกัน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร

เมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้ศึกษาจึงสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มดังกล่าวมีความเห็นหรือมีมุมมองในเรื่องการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M ทั้ง 11 ด้าน ไม่แตกต่างกันเป็นส่วนใหญ่ สำหรับเหตุผลสำคัญที่เป็นเช่นนี้สืบเนื่องมาจากฝ่ายปฏิบัติการกับฝ่ายบริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวล้วนปฏิบัติงานร่วมกันตลอดมา ทำให้แต่ละฝ่ายทราบและเข้าใจถึงปัญหาที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวไม่แตกต่างกันเป็นส่วนใหญ่

3. ข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษาแบ่งการนำเสนอเป็น 2 หัวข้อตามลำดับ ได้แก่ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิด 11M และข้อเสนอแนะอื่น ดังต่อไปนี้

3.1.1 ข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิด 11M เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิด 11M ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงนำเสนอข้อเสนอแนะ ตามกรอบแนวคิดนี้ด้วย

หมายเหตุ ข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิด 11M ข้างล่างนี้ ผู้ศึกษาได้นำมาจาก 3 ทาง กล่าวคือ หนึ่ง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวตามกรอบแนวคิด 11M (บทที่ 4 ตารางที่ 4.15) สอง แนวทางการปรับปรุง ในภาพที่ 5.1 ในบทที่ 5 นี้ และ สาม ข้อมูลที่ผู้ศึกษาได้เขียนเพิ่มเติมขึ้น

1) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่สำคัญเช่น (1) สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับภายในหน่วยงานให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต อุปกรณ์สำนักงานต่าง ๆ เนื่องจากบุคลากรบางส่วนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูงและบุคลากรเพิ่งบรรจุใหม่แต่ยังขาดความรู้ความสามารถทางด้านการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยในปัจจุบันและต่อไปในอนาคต การบริหารงานภาครัฐจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้งาน และควรทำควบคู่ไปกับการส่งเสริม ปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมด้วย (2) ผู้บริหารและหัวหน้างานต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่าง และต้องเป็นผู้มีคุณธรรมด้วย (3) ผู้บริหารและบุคลากรควรมีการให้ความรู้ ความเข้าใจกับประชาชนในเรื่องต่าง ๆ ที่ประชาชนควรทราบด้วย เช่น กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับเด็กและเยาวชน รวมถึงกฎหมายครอบครัวและทำให้ประชาชนทั่วไปเข้าใจเจตนารมณ์ของการจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัว (4) ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรมีข้อมูลบุคคลในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่สมบูรณ์และเพียงพอน่าเชื่อถือได้เพื่อจะได้แต่งตั้งบุคลากรได้ตรงตามตำแหน่งและมีประสิทธิภาพสูงสุด และ (5) สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรมีการเร่งพัฒนาและมีแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งนี้ สอดคล้องกับผลงานของ อำนวยการแสงสว่าง (2540: 23) ได้นำเสนอไว้ในหนังสือ เรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรพัฒนาทักษะหรือความชำนาญของบุคลากร และมีการจัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนาจัดระบบการทำงานแบบให้มีการรวมตัวกันซึ่งจะเป็นการสร้างวัฒนธรรมที่เข้มแข็งขององค์กร โดยการเน้นการทำงานที่มีคุณภาพและการทำงานร่วมกัน มีการพัฒนาโดยการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการจัดฝึกอบรม

อย่างไรก็ตามสำนักงานศาลยุติธรรมควรจะต้องเร่งสร้างนักบริหารมืออาชีพ เพื่อรองรับงานที่นับวันจะมากและซับซ้อนยิ่งขึ้นทุกขณะอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน เช่น ก่อนแต่งตั้งผู้บริหาร หรือก่อนจะมาเป็นผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ต้องผ่านหลักสูตรที่สำนักงานศาลยุติธรรมกำหนดเพิ่มให้ มีวุฒิภาวะ ความรู้และความชำนาญ รวมทั้งประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น หรือใช้หลักเกณฑ์ตามหลักสมรรถนะ (competency) เป็นตัวกำหนด

นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการศึกษาสูงในระดับมหาบัณฑิตทางการบริหารจัดการ รวมทั้งจะต้องเร่งสร้างนักบริหารมืออาชีพที่เป็นผู้รู้รอบ รู้ลึก รู้แจ้ง และรู้จริง และมีคุณธรรมให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมโดยเร็ววัน เพื่อให้ก้าวทันเทคโนโลยีและระบบการปฏิบัติงานที่นับวันยิ่งซับซ้อนขึ้นทุกขณะ และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือต้องทันเวลาและความต้องการ ทั้งนี้เพื่อความเจริญก้าวหน้าในด้านการอำนวยความสะดวกต่อไปอย่างไม่หยุดยั้งให้ทันกระแสโลกาภิวัตน์ เช่นนี้ สอดคล้องกับเอกสารของ **ดำรงศักดิ์ แก้วเพ็ง** (2540: 106) เรื่อง ประสิทธิภาพด้านการบริหารงานบุคลากร ที่ว่า การพัฒนาคุณภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถช่วยให้บริหารจัดการ ได้รวดเร็ว ทันเวลา และแก้ไขปัญหาของประชาชนได้ทันความต้องการ การคัดเลือกบุคลากรที่ดีเข้ามาปฏิบัติงานแล้วมิได้หมายความว่า บุคลากรนั้นจะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้เต็มความสามารถ เพราะวิทยาการต่าง ๆ ก้าวหน้าอยู่เสมอ ดังนั้น หน่วยงานจึงควรพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้แล้ว ผู้ศึกษาเห็นว่า การให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพบุคลากรเป็นประจำ เช่น การฝึกอบรมสัมมนา การประชุมชี้แจง การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานรวมทั้งการเชิญบุคคลภายนอกมาช่วยพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นมาก ฉะนั้น การปรับปรุงการปฏิบัติงานบุคลากรของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จะเป็นการพัฒนาทักษะหรือความชำนาญของบุคลากร อีกทั้งยังจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอีกด้วย ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ **บีช** (Beach:54-55) ที่กล่าวว่า การบริหารบุคคลต้องมีการวางแผนนโยบาย การกำหนดแผนงาน การเลือกสรร การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน การจัดอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจ การสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับผลงานของ **จี. เซอร์มอน (G.Shermon)** (2004) ที่กล่าวถึง บุคคลจะทำงานสิ่งใดประสบความสำเร็จด้วยดีต้องประกอบด้วยหลักสมรรถนะเฉพาะของบุคคลในแต่ละงาน

อย่างไรก็ดี ควรส่งเสริมบุคลากรมีวิธีการคิดวางแผนอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง โดยมีหลักสูตรที่ชัดเจน และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้ รวมทั้งการเลื่อนระดับให้สูงขึ้นของข้าราชการสายคุณวุฒิธรรม ต้องให้มีความซัดมากกว่าปัจจุบันในเรื่องของหลักเกณฑ์การคัดเลือกและคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งในระดับสูง ทั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **สาวิตรี มุกสิกไทย** (2546: 114-116) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง “การพัฒนาองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ” ที่กล่าวไว้ตอนหนึ่งว่า องค์การควรให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ โดยการฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน การศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง และสอดคล้องกับผลงานของ **ศิริพันธ์ ฐปกล้า** (2548: 42) ในหนังสือ “ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารการพัฒนา”

ได้อธิบายไว้ว่า ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาบุคลากร ควรเน้นที่การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรทุกสาย เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และควรจัดสรรงบประมาณด้านการฝึกอบรมให้เพียงพอ

2) **ด้านการบริหารงบประมาณ** ที่สำคัญเช่น (1) สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรมีการปรับปรุงระบบการควบคุม ตรวจสอบ และวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้รัดกุม เพื่อไม่ให้งบประมาณรั่วไหล การใช้เงินผิดประเภท รวมทั้งการจ่ายเงินงบประมาณเป็นไปตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณในแต่ละปีอย่างถูกต้อง (2) ประชาชนต้องได้รับผลประโยชน์จากการใช้จ่ายงบประมาณ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการควบคุม ตรวจสอบ และควรมีการชี้แจงการใช้จ่ายงบประมาณของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวอย่างต่อเนื่อง และ (3) สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมีมาตรการที่ชัดเจนในการให้ความรู้ ด้านงานคลังให้แก่ผู้บริหารในการควบคุมและตรวจสอบรายรับรายจ่ายของงบประมาณ รวมทั้งจัดหาบุคลากรพร้อมทั้งอบรมให้ความรู้และความชำนาญด้านงานคลังเป็นอย่างดีและเพียงพอให้สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว และให้สำนักงานตรวจสอบภายในเข้าตรวจสอบและแนะนำเจ้าหน้าที่การเงินและงานคลังอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ ทั้งนี้ เพื่อป้องกันการผิดพลาดทางการเงินที่จะเกิดแก่สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวในอนาคต ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับ เอกสารระบบการควบคุมภายใน ของ **สำนักงานศาลยุติธรรม ปีงบประมาณ 2551** ในเรื่องของการขอตั้งงบประมาณและการวางแผนใช้จ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับในแต่ละปี ไม่เพียงพอและไม่เป็นไปตามแผนที่ขอตั้งไว้ มีการปรับแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับจำเป็นต้องของงบประมาณเพิ่มเติมระหว่างปี ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายแต่ละครั้ง ทำให้การตรวจสอบการใช้จ่ายต้องปรับให้เป็นไปตามแผน เกิดความล่าช้าและการตรวจสอบใบสำคัญในการเบิกจ่ายยังพบข้อผิดพลาด เนื่องจากค่าใช้จ่ายบางรายการที่นำมาเบิกจ่ายบางครั้งไม่ตรงกับหมวดการเบิก อีกทั้งหลักฐานประกอบการเบิกจ่ายก็ไม่ถูกต้องครบถ้วน ทำให้ต้องใช้เวลาในการตรวจสอบที่รัดกุมมากยิ่งขึ้น และยังสอดคล้องกับผลงานของ **วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2546: 78)** ที่ว่า ควรสนับสนุนให้มีการควบคุมตรวจสอบด้านการเงิน ทั้งจากหน่วยงานภายใน เช่น ผู้มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย และจากภายนอก เช่น ภาคประชาชนในท้องถิ่น รวมทั้งมีการชี้แจงการบริหารงบประมาณให้แก่ประชาชนทราบอย่างต่อเนื่องด้วย อย่างไรก็ตาม ในด้านงบประมาณสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ควรได้รับอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงบประมาณด้านโครงการตามแผนงานที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาคดีเด็กและเยาวชน และการลดปริมาณคดีของเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดอาญ่าบ้านเมือง และงบประมาณด้านการพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่นำมาใช้กับงานศาลเยาวชนและครอบครัว รวมทั้งงบประมาณพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3) *ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์* ที่สำคัญเช่น (1) สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรปรับปรุงระบบการบริหารวัสดุอุปกรณ์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เริ่มตั้งแต่การวางแผนขั้นตอนจัดซื้อจัดจ้างที่ดี ต้องมีความโปร่งใส มีการควบคุม ตรวจสอบ บำรุงรักษา วัสดุอุปกรณ์ โดยเฉพาะการบำรุงรักษา (2) สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวให้ความสำคัญในการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์เพื่อยืดอายุการใช้งาน เป็นการช่วยประหยัดงบประมาณ และเป็นการใช้จ่ายงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด และ (3) ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรให้ความสำคัญกับการวางแผนการจัดซื้อวัสดุและอุปกรณ์ในปริมาณที่สอดคล้องกับความต้องการใช้ของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวในแต่ละปีด้วย และให้ความสนใจเป็นพิเศษในการจัดให้บุคลากรที่มีหน้าที่โดยตรงทำการควบคุม วัสดุคงเหลือเป็นไปตามระเบียบพัสดุอย่างเคร่งครัด รวมทั้งจัดหาเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์ และเป็นมืออาชีพที่มีความสามารถประจำงานพัสดุและให้มีการวางแผนการใช้วัสดุอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ **เสถียร เหลืองอร่าม** (2530: 237) ได้กล่าวว่า การวางแผน คือการเลือกวิถีทางในอนาคต จากทางเลือกหลายทางสำหรับที่จะให้กิจการทั้งหมด หรือ เฉพาะอย่างหนึ่ง ไปตามวิถีทางนั้น การวางแผนเป็นการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร จะทำอย่างไร จะทำเมื่อไร จะให้ใครทำ และจะมีวิธีทำอย่างไร การวางแผนจึงจะเป็นการทำกิจการไปสู่วัตถุประสงค์ ที่เลือกไว้โดยวิถีทางที่ถูกหลักที่สุด อย่างไรก็ตามสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ด้านอาคารสถานที่ สำนักงานประจำศาลบางแห่งไม่มีอาคารสถานที่เป็นเอกเทศ ต้องเช่าจากเอกชนหรืออาศัยอาคารของศาลจังหวัดเป็นที่ทำการชั่วคราว ทำให้เกิดความไม่สะดวกในการปฏิบัติงานและไม่สามารถพัฒนา หรืออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนได้เต็มที่ สำนักงานศาลยุติธรรมควรเร่งดำเนินการจัดสร้าง ที่ทำการศาลเยาวชนและครอบครัวให้ครบทั่วประเทศ เพื่อสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจะได้พัฒนาการบริหารจัดการได้อย่างเต็มรูปแบบอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ในด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ควรจัดให้มีอย่างเพียงพอและเหมาะสมไม่มากไม่น้อยจนเกินไป โดยใช้หลักการบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ ด้วยวิธีควบคุมวัสดุคงเหลือให้เป็นปัจจุบัน พร้อมทั้งจัดเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีความรู้ความชำนาญเข้าปฏิบัติหน้าที่ประจำและให้การทำงานอย่างต่อเนื่อง

4) *ด้านการบริหารงานทั่วไป* ที่สำคัญเช่น (1) สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรนำระบบการบริหารงานภาคเอกชนเข้ามาใช้ เช่น การปฏิบัติงานที่เน้นผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง การทำงานที่มุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน เป็นต้น ส่งเสริม สนับสนุนให้เอกชน ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แผนพัฒนาโครงการด้านต่าง ๆ ปรับปรุงระบบการประสานงานภายในและภายนอกหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ (2) ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำ

มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวเป็นอย่างดี การบริหารที่มีประสิทธิภาพหรือไม่ประชาชนจะดูจากผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการต่าง ๆ เป็นหลัก เช่น ปัญหาเด็ก เยาวชนและครอบครัวลดลง ปริมาณคดีของศาลเยาวชนและครอบครัวลดลง และ (3) ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรให้ความสำคัญและดำเนินการวางแผนและการปฏิบัติตามแผนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง รวมทั้งจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้บริหารในเรื่องขั้นตอนการวางแผนและนำแผนไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ ได้สอดคล้องกับ วารสาร กนอ. ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 (2524: 9-11) เรื่อง “การวางแผนนั้นสำคัญไฉน” ที่ว่า ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการวางแผนทุกระยะและนำแผนที่วางไว้มาปฏิบัติอย่างรอบคอบและเคร่งครัด จึงจะสามารถเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ จึงจะเป็นผู้บริหารที่มีสมรรถภาพ และสมควรได้รับการยกย่องว่าเป็นนักบริหารที่แท้จริง และสอดคล้องกับแนวคิดของ **วิรัช วิรัชนิภาวรรณ** (2549) ในหนังสือ เรื่อง “แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ : การประยุกต์และการพัฒนา” ที่ว่า leader without leadership is not leader ซึ่งหมายถึง ผู้นำที่ไม่มีภาวะผู้นำ หรือไม่เป็นผู้นำมืออาชีพ ไม่ถือว่าเป็นผู้นำ อย่างไรก็ตาม ด้านการบริหารงานทั่วไปสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ควรให้ความสำคัญกับการคิดและวางแผนงาน โครงการต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า 3-4 ปีแล้วดำเนินการตามแผนที่วางไว้ และส่งเสริมให้มีโปรแกรมของศาลชั้นต้น และโปรแกรมบัญชีที่ใช้สำหรับงานศาลเยาวชนและครอบครัวเพื่อใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง จะต้องมีการส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างจริงจัง โดยให้การติดต่อส่งข้อมูลข่าวสารทางอีเมลในการติดต่อกับส่วนราชการต่าง ๆ ให้มากขึ้น ซึ่งจะทำให้สามารถประหยัด สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพกว่าปัจจุบันมาก ซึ่งสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่ให้หน่วยงานราชการลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการ เพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการบริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5) **ด้านการบริหารคุณธรรม** ที่สำคัญเช่น (1) สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรจัดอบรมปลูกฝังจิตสำนึกรักงานบริการเอาใจใส่และเสียสละเพื่อส่วนรวม ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานจากหน่วยงานภายนอก ผู้บริหารควรควบคุม ดูแลการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดและเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารเองก็ต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการมีคุณธรรมจริยธรรมด้วย และ (2) ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวต้องให้ความสนใจและเฝ้าติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีแนวโน้มปฏิบัติราชการอย่างไม่ซื่อสัตย์สุจริต เช่น ใช้มาตรการป้องกันและไม่สนับสนุนให้บุคลากรดังกล่าวอยู่ในตำแหน่งที่แสวงหาผลประโยชน์ได้ รวมทั้งใช้มาตรการลงโทษอย่างเฉียบขาดทางวินัยและทางกฎหมาย

6) **ด้านการให้บริการประชาชน** ที่สำคัญเช่น (1) สำนักงานประจำศาล

เยาวชนและครอบครัวควรมีการคำนวณอัตรากำลังคนให้เพียงพอกับจำนวนผู้รับบริการในแต่ละวัน แต่ละช่วงเวลาเพื่อให้การบริการที่รวดเร็วยิ่งขึ้น ควรมีการขยายช่องทางการให้บริการเพิ่มขึ้น รวมทั้งการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ อำนวยความสะดวกในการติดต่อ เช่น โทรศัพท์สายด่วน อีเมลล์ จัดทำเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ และที่สำคัญซึ่งผู้ให้บริการสามารถเข้าไปค้นหาข้อมูลได้ทุกเรื่อง นอกจากนี้ จะต้องจัดให้มีการสำรวจความต้องการของประชาชนที่มาติดต่อสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวอย่างต่อเนื่องและจริงจังตลอดเวลา และ (2) ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรจัดให้มีการอบรมเพื่อปลูกจิตสำนึกในการให้บริการแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องในการที่จะตอบสนองความต้องการของประชาชนเพิ่มมากขึ้นในทุกด้านอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ สอดคล้องกับผลงานของ **วิรัช วิรัชนิภาวรรณ** (2546: 78) ได้กล่าวถึงลักษณะการให้บริการประชาชน สรุปได้ (1) การจัดบุคลากรต้อนรับและให้ความช่วยเหลือ (2) การให้ประชาชนเลือกรับบริการ (3) การเปิดกว้างช่องทางการให้บริการ (4) การช่วยเหลือประชาชนผู้มีรายได้น้อย (5) การจัดหน่วยให้บริการเคลื่อนที่เพื่อพบปะเยี่ยมเยียน (6) การให้บริการร่วมกันเสรีจัสต์ในจุดเดียว และ (7) การยึดหลักการให้บริการสาธารณะประชาชนอย่างประทับใจ คล่องตัว รวดเร็ว ใกล้เคียง ทัวถึง โปร่งใส และตรวจสอบได้ แนวคิดหรือแนวทางการให้บริการประชาชนดังกล่าวนี้ ยังสอดคล้องกับ **คู่มือการจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** (2546: 1-73) ที่ว่า หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปรับใช้ (หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีประกอบด้วย 6 หลัก หลักการมีส่วนร่วม เป็นหลักการ 1 ใน 6) โดยอย่างน้อยต้องมีหลักเกณฑ์ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วย นอกจากนี้ ด้านการให้บริการประชาชนนั้น สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ควรจัดให้มีการบริการด้านต่างๆเริ่มตั้งแต่ก่อนการเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมจนถึงสิ้นสุดกระบวนการยุติธรรม โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การรับคำฟ้อง คำร้องคัดฟ้อง คำร้องฝากขัง คัดคำพิพากษา การขอหมายค้นหมายจับและฟื้นฟูผู้เสียหายเสพคดี ทางอีเมลล์ หรือเว็บไซต์ของศาลเยาวชนและครอบครัว เป็นต้นด้วย เช่นนี้ พอเทียบเคียงได้กับแนวคิดของ **ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ปริญ ลักขิตานนท์ และสมชาย หิรัญภิตติ** (2538: 91-92) ที่กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการทั้งความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติและผู้เกี่ยวข้อง

7) **ด้านการบริการข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร** ที่สำคัญเช่น (1) ผู้บริหาร

ของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรมีการสนับสนุนและอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับการค้นหาข้อมูลข่าวสารจากสื่ออินเทอร์เน็ต และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ที่สำคัญจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานในสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวอย่างเป็นระบบและสามารถนำมาใช้ในทันทีได้อย่างรวดเร็วตามที่ต้องการทุกขณะ และ (2) ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรให้ความสนใจเป็นพิเศษเกี่ยวกับการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารและสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งให้บริการแก่ประชาชนได้จริงอย่างเป็นรูปธรรมตลอดไป และมีการพัฒนาการจัดเก็บข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยตลอดเวลา รวมทั้งจัดหาบุคลากรมารับผิดชอบอย่างถาวร

8) *ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค* ที่สำคัญเช่น (1) สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรให้ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวประพฤติตัวเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในการยึดถือปฏิบัติกฎระเบียบของการปฏิบัติราชการ โดยปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างตรงไปตรงมาอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมและให้ความรู้เรื่องกฎระเบียบของทางราชการแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบของการปฏิบัติราชการ และวินัยอย่างสม่ำเสมอ และ (2) ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวปฏิบัติตามกฎระเบียบและวินัยของทางราชการอย่างตรงไปตรงมา

9) *ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลา* ที่สำคัญเช่น (1) สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรให้ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมีมาตรการในการการจูงใจเพื่อให้บุคลากรเอาใจใส่และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานแล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนดอย่างชัดเจนและต้องยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดด้วยความเต็มใจและยินดีตลอดไป และ (2) ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวเร่งรัดและช่วยแก้ปัญหาและอุปสรรคเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จ ภายในเวลาที่กำหนดด้วยความรวดเร็วอย่างเอาใจใส่ ตลอดจนจัดเตรียมเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้พร้อมทุกประการ

10) *ด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม* ที่สำคัญเช่น (1) สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรให้ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวเข้าใจความสำคัญกับการประสานงานกับหน่วยงานอื่นมากขึ้น โดยไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับนักการเมืองท้องถิ่นที่ประพฤติมิชอบ และจัดประชุมร่วมกันเป็นประจำกับหน่วยงานอื่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยคำนึงถึงประโยชน์ของเด็กและเยาวชนเป็นหลักหรือศูนย์กลาง และ (2) ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรหมั่นเข้าไปติดต่อทำความรู้จักและขอความร่วมมือ และขอความช่วยเหลือกับหน่วยงานอื่นให้ช่วยปฏิบัติงานที่มีลักษณะการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันให้มากขึ้นอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ทั้งนี้ สอดคล้องกับผลงานของ เฮนรี ฟาโยว์ (Henry Fayol) (1916) ที่ได้นำเสนอผลงานเกี่ยวกับ หลักการบริหาร ซึ่งต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ การวางแผน การจัดการ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม โดยที่ เฮนรี ฟาโยว์ ได้ให้ความสำคัญกับการประสานงานด้วย นอกจากนี้ ในด้านการประสานงานหรือการประนีประนอมระหว่างผู้อำนวยการสำนักงานประจำ ศาลเยาวชนและครอบครัวกับผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเยาวชนและครอบครัวควรร่วมมือกันคิดและ วางแผนการปฏิบัติงานด้วยกัน รวมทั้งแบ่งกันปฏิบัติงานตามแผนที่ร่วมกันวางไว้อย่างมีมิติ มิตร ต่อกัน โดยปราศจากการถือตัวถือตน และสร้างความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ซึ่งกันและกัน รวมทั้ง ต้องปฏิบัติต่อกันอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และทั้ง 2 ฝ่ายควรระลึกเสมอว่า ทุกคนมีเป้าหมายเดียวกัน คือต้องอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรม โดยต่างฝ่ายต่างสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิด ของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549: 246) ในหนังสือ เรื่อง “หลักรัฐประศาสนศาสตร์ : แนวคิดและ กระบวนการ” ที่ว่า แนวทางการพัฒนาความสามารถด้านการมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน อาจ ดำเนินการโดยยึดแนวทางที่เรียกว่า รีเลชัน (RELATION) ดังนี้ (1) Reality ความเป็นตัวของตัวเอง (2) Energetic ความกระตือรือร้น (3) Listening การเป็นผู้รับฟังที่ดี (4) Adaptability การปรับตัว เพื่อสร้างสมดุล และความสัมพันธ์กับผู้อื่น (5) Tolerance ความอดทน (6) Integrity ความซื่อสัตย์ (7) Oral Communication การมีวาจาไพเราะ และ (8) Networking การแสวงหาเครือข่าย นอกจากนี้ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ภายในที่ตนเองเป็นผู้บังคับบัญชาอยู่ อย่างไรก็ตามการบริหารจัดการ ด้านการประสานงานของ สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของประชาชน ควรนำ แนวคิดเกี่ยวกับสหการ หรือการร่วมมือกันปฏิบัติงานมาใช้ เช่น ประสานความร่วมมือกับศาลจังหวัด ศาลแขวง ในจังหวัดเดียวกันบางเรื่อง ได้แก่ งานการเงิน หรืองานคลัง งานช่วยอำนวยความสะดวก นอกจากนี้ ผู้บริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวยังควรแสวงหาความร่วมมือกับหน่วยงาน ภายนอกให้มากยิ่งขึ้น เพื่อมาร่วมมือกันทำงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันและสามารถร่วมกันทำงาน ได้เป็นไปได้ในทิศทางเดียวกันอย่างต่อเนื่องและตลอดไป

11) ด้านการวัดผลหรือการประเมินผล ที่สำคัญเช่น (1) สำนักงานประจำ ศาลเยาวชนและครอบครัวควรให้สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมีนโยบายอย่างจริงจัง และต่อเนื่องในการเปิด โอกาสให้ประชาชนหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และ (2) ผู้บริหารระดับสูงจากส่วนกลางจัดอบรม เพื่อให้แนวคิด ประโยชน์ ความสำคัญของการวัดผลหรือการประเมินผล รวมถึงวิธีการในการเปิด โอกาสให้ประชาชนหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผลหรือการประเมินผลการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อทราบและเข้าใจปัญหาและแนวทางการแก้ไขหรือการพัฒนาของสำนักงานอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องอย่างไม่หยุดยั้งตลอดไป ทั้งนี้ สอดคล้องกับผลงานของ โรเบิร์ต เอส คาแพลน และ เดวิด พี. นอร์ตัน (Robert Kaplan and David P. Norton) (1996) ที่ได้เสนอรูปแบบการวัดผลหรือการประเมินผลแบบสมดุล 4 ด้านประกอบด้วย ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านการจัดกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการเจริญเติบโตขององค์กร

3.1.2 ข้อเสนอแนะอื่น ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะอื่นเพิ่มเติมอีก 3 ข้อดังนี้

1) ด้านรูปแบบองค์กร โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมีรูปแบบและโครงสร้างการบริหารแบ่งออกเป็น 6 กลุ่มงาน ได้แก่ (1) กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวก (2) กลุ่มงานคลัง (3) กลุ่มงานบริการประชาชนและประชาสัมพันธ์ (4) กลุ่มงานคดี (5) กลุ่มงานช่วยพิจารณา กลุ่มงาน (6) และใกล้เคียงและประนามข้อพิพาท ผู้ศึกษามีความเห็น ว่า รูปแบบและโครงสร้างการบริหารของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวเหมาะสมกับปริมาณงานในปัจจุบัน แต่ทางสำนักงานศาลยุติธรรมไม่สามารถจัดหาบุคลากรที่เหมาะสมมาบรรจุตามตำแหน่งได้ครบถ้วนและบุคลากรส่วนใหญ่บรรจุใหม่ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือบุคลากรที่ย้ายมาใหม่ไม่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติทำงานในสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ทำให้ภาพรวมการปฏิบัติงานของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวขาดประสิทธิภาพและไร้เสถียรภาพ นอกจากนี้ยังมีการเคลื่อนไหวของบุคลากรด้วยการโยกย้ายบ่อย ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานอย่างมาก รวมทั้งผู้อำนวยการสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวขาดความสนใจในการตัดสินใจ จึงทำให้การบริหารงานของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวยังขาดความเป็นอิสระเท่าที่ควร แต่อย่างไรก็ตาม ปัญหานี้สามารถแก้ไขได้ ถ้าผู้อำนวยการสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ต้องเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้านบริหารจัดการ และด้านกฎหมายอย่างลึกซึ้ง รวมทั้งเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และรอบรู้รอบด้าน เพื่อปิดจุดอ่อนของผู้อำนวยการสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวให้ได้ แม้อำนาจผู้อำนวยการสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจะถูกแบ่งแยกอำนาจค่อนข้างชัดเจน แต่อำนาจบางเรื่องก็คาบเกี่ยวกับอำนาจอื่น ทำให้เกิดความสับสนกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในระดับหนึ่ง ผู้ศึกษาเชื่อว่าในอนาคตเมื่อผู้บริหารระดับสูงหากมีความรู้ความเข้าใจในปัญหาดังกล่าวจะสามารถแก้ไขได้โดยไม่มียาก หากว่าทั้ง 2 ฝ่ายเข้าใจปัญหาและเห็นประโยชน์ของส่วนรวมหรือยึดหลักประชาชนเป็นศูนย์กลางโดยพร้อมใจร่วมกันแก้ปัญหาก็จะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานต่างๆ ดีขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ถ้าผู้อำนวยการสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว และข้าราชการตุลาการปฏิบัติงานร่วมมือกันคิดและวางแผนการทำงานอย่างสอดคล้องประสานกันมีความเป็นมิตรไว้วางใจซึ่งกันและกันก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว เจริญก้าวหน้าเป็นที่

ยอมรับของประชาชนอย่างสูงสุดต่อไป สมกับคำว่า ศาลเป็นที่พึ่งสุดท้ายของประชาชนอย่างแท้จริง รวมทั้งสามารถคานอำนาจซึ่งกันและกันได้ ในยามที่อีกฝ่ายหนึ่งกระทำหน้าที่เกินอำนาจหน้าที่

เมื่อเป็นเช่นนี้ สำนักงานศาลยุติธรรมควรกำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวให้ชัดเจน และให้ความสำคัญให้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งให้มีอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และเงินประจำตำแหน่งที่ใกล้เคียงกับของข้าราชการตุลาการ ทั้งนี้ เพื่อป้องกันคนเก่ง คนดี สมอง ไหลไปเป็นข้าราชการตุลาการจนขาดนักบริหารที่ดีระดับวงการ ดังคำที่ว่า เราเสียผู้บริหารที่ดีไป แต่ไปได้ตุลาการที่ไม่ดีมา หรือในทางกลับกัน ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ เฮนรี ฟาโยว์ (1949) มาสโลว์ และแม็กเกรเกอร์ (Maslow and McGregor) ที่กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจในเรื่องค่าตอบแทนทางเงินเดือนที่เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญประการหนึ่งในหลายประการ

นอกจากนี้ สำนักงานศาลยุติธรรมควรสนับสนุนให้ผู้อำนวยการสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวมีอำนาจตัดสินใจในการบริหารจัดการสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวให้มากยิ่งขึ้นและเป็นรูปธรรม เพื่อให้ผู้อำนวยการสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวเกิดความภาคภูมิใจและกล้าตัดสินใจในการบริหารจัดการ และสามารถพัฒนาไปเป็นผู้บริหารมืออาชีพต่อไป ทั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพรรณ กัลยาณสูตร และรัชดา ไชโยธธา (2545: บทคัดย่อ) ที่กล่าวไว้ว่า ด้านการจัดองค์การและการบริหาร ควรพัฒนาระบบการคัดเลือกผู้บริหารและส่งเสริมให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีความรู้ ตลอดจนทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการ

2) การนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรนำหลักการของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ทั้งในระดับบุคคล ชุมชนและระดับองค์กร โดยสำนักงานศาลประจำศาลเยาวชนและครอบครัว จะต้องปฏิบัติให้เห็นเป็นแบบอย่าง หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สรุปได้ดังนี้ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2550 บทความ เรื่อง “การพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ” คืบค้นวันที่ 3 ธันวาคม 2551 จาก <http://www.wiruch.com>)

(1) ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไป และไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ การจัดทำโครงการต้องคำนึงถึงทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัด เช่น งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์

(2) ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวอย่างรอบคอบ เช่น การสำรวจ ศึกษาความ

ต้องการของประชาชนตามสภาพความเป็นจริง และคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละชุมชน รวมทั้งการใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดด้วย

(3) การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบ และการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล เช่น การสร้างศูนย์การเรียนรู้ชุมชน การให้คำแนะนำ การประชาสัมพันธ์เพื่อให้ประชาชนทราบขั้นตอนการให้บริการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว การให้ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตามโครงการต่าง ๆ การรวมกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมร่วมกันในชุมชน เช่น การต่อต้านยาเสพติดและการป้องกันอาชญากรรม เป็นต้น

นอกจากนี้ ในการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้จะต้องมีองค์ประกอบอื่นด้วย ได้แก่ **องค์ประกอบด้านความรู้** ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน รวมถึงความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาชาวบ้านด้วย ใช้ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกันเพื่อประกอบการวางแผน และความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ **องค์ประกอบด้านคุณธรรม** ที่จะต้องเสริมสร้างประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีความอดทน ความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต ไม่โลภ องค์ประกอบทั้ง 2 อย่างนี้รวมเรียกว่า “ความรู้คู่คุณธรรม” การนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ คือ การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี และเพื่อให้ประชาชน ชุมชนมีความเข้าใจเกี่ยวกับการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวให้ประสบผลสำเร็จ แล้วจึงมีการขยายผลให้สำนักงานประจำศาลอื่นศึกษาเป็นแบบอย่างต่อไป สิ่งสำคัญที่ผู้ศึกษาอยากเน้นย้ำ คือ การนำหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะหลักความโปร่งใส และหลักความมีส่วนร่วม มาใช้อย่างจริงจังจะช่วยให้การบริหารจัดการด้านต่างๆ ของสำนักงานประจำศาลมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เช่น การมีส่วนร่วมของประชาชนในการควบคุมตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ เป็นต้น

3) *ทศพิศราชธรรม* (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2550 บทความ เรื่อง “การพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ” ค้นคืนวันที่ 3 ธันวาคม 2551 จาก <http://www.wiruch.com>) สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรนำหลักทศพิศราชธรรมมาปรับประยุกต์ใช้ในการพัฒนาข้าราชการที่เป็นแกนนำหรือผู้นำในการปฏิบัติงาน โดยพัฒนาทุกระดับเพื่อสนับสนุนให้การพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารพัฒนาตามแนวทางคุณธรรมมีลักษณะเป็นวิชาการและวิชาชีพที่ชัดเจนเพิ่มมากขึ้น หลักทศพิศราชธรรม ประกอบด้วย 10 ประการ ได้แก่

- (1) ทาน คือ การให้นอกเหนือจากการบริจาคเป็นทรัพย์สินหรือสิ่งของแก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ตกทุกข์ได้ยากแล้ว อาจจะให้น้ำใจแก่ผู้อื่นได้ด้วย
- (2) คีต คือ ความประพฤติที่ดีงาม ตามหลักศาสนาของแต่ละคน เป็นต้นว่า ยึดถือศีล 5 ตามหลักพระพุทธศาสนา
- (3) บริจาค คือ ความเสียสละ หมายถึง การเสียสละความสุขส่วนตน เพื่อความสุขหรือประโยชน์ของส่วนรวม
- (4) ความซื่อตรง คือ การดำเนินชีวิตและปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
- (5) ความอ่อนโยน คือ ความสุภาพอ่อนโยน มีอัธยาศัยไมตรี ไม่เย่อหยิ่งถือตัว และไม่ติดยึดกับระบบเจ้าขุนมูลนาย คนทั่วไปก็จะต้อนรับ เพราะอยู่ใกล้แล้วสบายใจ
- (6) ความเพียร คือ หลักธรรมที่สอนให้ไม่ย่อท้อ แต่ให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความมุมานะ ฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายจนประสบความสำเร็จ
- (7) ความไม่โกรธ คือ การไม่โมโหหรือโกรธง่าย ถึงแม้ในหลายสถานการณ์จะทำได้ยาก
- (8) ความไม่เบียดเบียน คือ การไม่บีบบังคับกดขี่ผู้อื่น รวมทั้งการไม่ใช้อำนาจไปบังคับ หรือหาเหตุกลั่นแกล้งผู้อื่นด้วย
- (9) ความอดทน หรือ ขันติ คือ การทนต่อความยากลำบาก ไม่ท้อถอย และไม่หมดกำลังใจ กำลังใจที่จะดำเนินชีวิตด้วยความหนักแน่น ไม่เอนเอียงหวั่นไหวด้วยคำพูด อารมณ์ หรือลาภสักการะใด
- (10) ความเที่ยงธรรม คือ ความยุติธรรม ความถูกต้อง ความหนักแน่น ไม่เอนเอียง ไม่หวั่นไหว ด้วยอารมณ์ ไม่หวั่นไหว ด้วยอารมณ์ คำพูด หรือ สินจ้างรางวัลใดๆ
- กล่าวได้ว่า ที่สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวควรนำเศรษฐกิจพอเพียงและการบริหารจัดการตามหลักทศพิธราชธรรมมาปรับใช้ด้วย โดยเน้นการพัฒนาคนให้มีความดีทั้งคุณภาพและคุณธรรม นอกจากนี้ควรมีซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ พร้อมกับสร้างคุณค่า ต่อตนเอง ชุมชน สังคม และประเทศชาติให้เกิดประโยชน์ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อันจะนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาประเทศชาติให้เกิดความเจริญและประชาชนอยู่เย็นเป็นสุขอย่างมั่นคงอย่างยั่งยืน

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ในการศึกษาที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวครั้งต่อไปควรมีการดำเนินการ ดังนี้

3.2.1 การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำกรอบแนวคิด 11M มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการศึกษาวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ตลอดจนการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวในปัจจุบันกับในอดีตและอนาคต เป็นต้น เช่นนี้ ทำให้ได้ทราบและเข้าใจการบริหารจัดการเรื่องดังกล่าวอย่างเป็นระบบ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรมานำกรอบแนวคิดนี้ไปประยุกต์หรือปรับใช้กับหน่วยงานอื่นตามความเหมาะสม ซึ่งจะเป็นการพิสูจน์หรือยืนยันว่า กรอบแนวคิดนี้มีเนื้อหาสาระครอบคลุมแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์หรือการบริหารจัดการมากน้อยเพียงใด

3.2.2 ศึกษาโดยนำกรอบแนวคิดอื่นมาใช้ในการศึกษา เช่น แนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (good governance) ซึ่งประกอบด้วย 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

3.2.3 ศึกษาแนวเจาะลึกในแต่ละด้าน เช่น ด้านการบริหารคุณธรรม และด้านการให้บริการประชาชน หรือศึกษาวิจัยควบคู่กันหลายรูปแบบ เช่น การวิจัยเชิงสำรวจ ควบคู่กับการสัมภาษณ์

3.2.4 ศึกษาความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวในมุมมองของประชาชนฝ่ายเดียว เช่น การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวในด้านของภาคประชาชน

3.2.5 ศึกษาวิจัยต่อยอดโดยเพิ่มหรือลดจำนวนกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการวิจัยว่ามีความคล้ายคลึงหรือแตกต่างกัน

3.2.6 ศึกษาแนวเจาะลึกในแต่ละด้านอย่างเจาะจง เช่น การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวในด้านการบริหารนโยบาย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤษณะ นามงาม (2549) “แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการ ของฝ่ายซ่อมบำรุงใหญ่ อากาศยาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- คำรงค์ศักดิ์ แก้วเพ็ง (2540) “การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารการพัฒนาของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ธงชัย สันติวงษ์ (2543) *องค์การและการจัดการ* พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- นิพนธ์ เสือก้อน (2546) การบริหารและจัดการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน สารสังเขป ออนไลน์ ค้นคืนวันที่ 6 กรกฎาคม 2551 จาก <http://www.moe.go.th/wijai.sbm.htm>
- เนตรชนก จิระเกียรติ (2537) “การให้บริการประชาชน : ศึกษากรณีงานทะเบียน สำนักงานเขตจตุจักร” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ปกรณ์ ปรียากร (2528) “ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนา” ใน อุทัย เลหาวิเชียร บรรณาธิการ *การบริหารการพัฒนา* หน้า 25-26 กรุงเทพมหานคร สามเจริญพานิช
- ยุพา ตั้งตน (2538) “ประสิทธิผลของระบบและกระบวนการให้บริการของกรุงเทพมหานคร: ศึกษากรณีสำนักงานเขตมีนบุรี” ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ลือชัย เจริญทรัพย์ (2538) “ประสิทธิผลของการให้บริการของสำนักงานเขตชั้นกลาง กรุงเทพมหานคร : ศึกษากรณีสำนักงานเขตบางเขน” วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกการวิเคราะห์และวางแผนทางสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548) “ภาพรวมปัญหาแนวทางการพัฒนา และแนวโน้มของการบริหารการพัฒนา” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารการพัฒนา* หน่วยที่ 15 หน้า 361-363 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2546) *การบริหารและการจัดการเทศบาลในยุคปฏิรูปการเมือง*

กรุงเทพมหานคร โฟร์เพช

_____. (2551) “บทความ เรื่อง แนวคิดและความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ”
 คืบค้นวันที่ 6 กรกฎาคม 2551 จาก <http://www.wiruch.com>

_____. (2551) “บทความ เรื่อง การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหาร
 การจัดการ การบริหารการพัฒนา และการบริหารจัดการ” คืบค้นวันที่ 6 มิถุนายน 2551
 จาก <http://www.wiruch.com>

_____. (2551) “บทความ เรื่อง แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ การประยุกต์ และพัฒนา”
 คืบค้นวันที่ 6 กรกฎาคม 2551 จาก <http://www.wiruch.com>

_____. (2551) “บทความ เรื่อง เทคนิคการเขียนงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์” คืบค้นวันที่
 6 กรกฎาคม 2551 จาก <http://www.wiruch.com> ที่เรียกว่า “กระบวนการพิจารณาแก้ไข
 ปัญหา”

_____. (2534) *การบริหารการพัฒนาชนบทเปรียบเทียบ:การบริหารการพัฒนาชนบท
 ตามทางแผ่นดินธรรม แผ่นดินทอง ความจำเป็นพื้นฐานและ โครงการอีสานเขียว*
 กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์

วีระนาถ มานะกิจ และพรณี ประเสริฐวงศ์ (2519) *การจัดองค์การและการบริหาร* นนทบุรี
 สถานสงเคราะห์หญิงปากเกร็ด กรมประชาสงเคราะห์

สมพงษ์ เกษมสิน (2521) *หลักการบริหาร* กรุงเทพมหานคร อักษรเจริญทัศน์

_____. (2514) *การบริหาร* กรุงเทพมหานคร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สาวิตรี มุกสิกไชย (2546) “การพัฒนาองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานคณะกรรมการวิจัย
 แห่งชาติ” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ ลัดดาวัลย์ รอดมณี และไพฑูรย์ ภักดี (2529) *ระเบียบวิธีการวิจัยทาง
 สังคมศาสตร์* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ภาพพิมพ์

อนันต์ เกตุวงศ์ (2523) *การบริหารการพัฒนา* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อรพินธ์ อินทจักร (2545) “การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ให้บริการในงานอุบัติเหตุ
 จุกจิกกับการบริหารจัดการส่งตัวผู้ป่วย ในระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้าของจังหวัด
 สุราษฎร์ธานี” วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
 สาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- อรัญญา พัวพงษ์ไพโรจน์ (2538) “ประสิทธิผลของการให้บริการของสำนักงานเขตชั้นกลาง กรุงเทพมหานคร : ศึกษากรณีสำนักงานเขตบางกอกน้อย” วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกการวิเคราะห์และวางแผนทางสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- อัสยุทธ์ สุทธิถวิล (2538) “ประสิทธิผลของการให้บริการของสำนักงานเขตชั้นใน กรุงเทพมหานคร : ศึกษากรณีสำนักงานเขตราชเทวี” วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกการวิเคราะห์และวางแผนทางสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- อานวย แสงสว่าง (2540) *การจัดการทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพมหานคร อักษราพิพัฒน์
 อูคร ตันติสุนทร (2549, 1 กรกฎาคม) “คนคืออยู่ที่ไหน” มติชน : 9
 _____ (2549, 16 มิถุนายน) “ช่วยกันสร้างประชาธิปไตย โดยช่วยกันสร้างท้องถิ่นให้เข้มแข็ง” หน้า 7
- Cronbach, L.J. (1951). *“Coefficient alpha and the internal structure of tests Psychometrika: 16*
 Daniel, W. Wayne. (1995). *Applied Nonpanametric Statistics.*” 2nd ed.
 PWS – KENT Publishing.
- Edward W. Weidner. (1970). *“Development Administration in Asia.”* Derham, North Carolina: Duke University อ้างถึงใน ดิน ปรัชญพฤทธิ์ (2537) *การบริหารการพัฒนา: ความหมาย เนื้อหาแนวทางและปัญหา* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- Gant, G.F. (1979). *“Development Administration: Concepts, Goal, Methods.”* Madison, Wisconsin : The University of Wisconsin. P.20 อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2534) *การบริหารการพัฒนาชนบทเปรียบเทียบ : การบริหารการพัฒนาชนบทตามทางแผ่นดินธรรม แผ่นดินทอง ความจำเป็นพื้นฐานและโครงการอีสานเขียว* กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์
- R. Kaplan P Norton. (1966). *The Balanced Scorecard.* HBS.
- Shermon, G. (2004). *Competency based HRM.* New Delhi : McGraw-Hill Publishing.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถาม เรื่อง “การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว สำนักงานศาลยุติธรรม” นี้ เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้ศึกษาต้องการทราบข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาหรือการปรับปรุงการบริหารจัดการของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ในศาลเยาวชนและครอบครัว สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ผู้ศึกษาจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบคำถามตามเป็นจริง เพื่อจะได้ผลการศึกษาที่ใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด อันจะเป็นประโยชน์แก่ท่านและสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวในอนาคต ข้อมูลที่กรุณาตอบจะใช้ประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถาม ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในและภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวประสบผลสำเร็จ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ท่านเลือก

- | | | |
|------------------|---|--|
| 1. เพศ | <input type="checkbox"/> (1) ชาย | <input type="checkbox"/> (2) หญิง |
| 2. อายุ | <input type="checkbox"/> (1) ต่ำกว่า 30 ปี | <input type="checkbox"/> (2) 31-40 ปี |
| | <input type="checkbox"/> (3) 41- 50 ปี | <input type="checkbox"/> (4) 51- 60 ปี |
| 3. ระดับการศึกษา | <input type="checkbox"/> (1) ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> (2) ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า |
| | <input type="checkbox"/> (3) สูงกว่าปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> (4) อื่น ๆ ระบุ..... |
| 4. ตำแหน่ง | <input type="checkbox"/> (1) ฝ่ายบริหาร | <input type="checkbox"/> (2) ฝ่ายปฏิบัติงาน |

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านขวามือของแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงเครื่องหมายเดียว

สำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว หมายถึง หน่วยงาน และ/หรือ ข้าราชการหรือบุคลากรของสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ในศาลเยาวชนและครอบครัว สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ในที่นี้ เรียกว่า “สำนักงานฯ”

2.1 การบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
1. สำนักงานฯ บรรจุแต่งตั้งบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ได้อย่างเหมาะสม			
2. สำนักงานฯ เห็นความสำคัญและพัฒนาคุณภาพบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ อย่างต่อเนื่อง			
3. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์			
2.2 การบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ			
4. สำนักงานฯ ได้รับความจัดสรรงบประมาณเพียงพอสำหรับแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ			
5. สำนักงานฯ สนับสนุนให้มีการตรวจสอบรายรับรายจ่ายของงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ			
6. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหารงบประมาณ			
2.3 การบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป			
7. สำนักงานฯ วางแผนการปฏิบัติงานและปฏิบัติตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ			
8. ผู้บริหารของสำนักงานฯ มีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ			
9. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหารงานทั่วไป			
2.4 การบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์			
10. สำนักงานฯ ได้ปฏิบัติตามระเบียบพัสดุเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ อย่างเคร่งครัด			
11. การบำรุงรักษาพัสดุ และครุภัณฑ์ของสำนักงานฯ เป็น ไปเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ			
12. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์			
2.5 การบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม			
13. บุคลากรส่วนใหญ่ของสำนักงานฯ ได้นำหลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ			

2.5 การบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
14. บุคลากรส่วนใหญ่ของสำนักงานฯ มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ โดยเฉพาะเรื่องความรับผิดชอบ และการเอาใจใส่งานอย่างสม่ำเสมอ			
15. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหารคุณธรรม			
2.6 การบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน			
16. สำนักงานฯ เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ			
17. สำนักงานฯ ให้บริหารจัดการหรือให้บริการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ โดยยึดถือประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก			
18. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการให้บริการประชาชน			
2.7 การบริหารจัดการด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร			
19. สำนักงานฯ เห็นถึงความสำคัญรวมทั้งนำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารมาใช้อย่างจริงจังเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ			
20. สำนักงานฯ มีระบบควบคุมตรวจสอบข้อมูลข่าวสารอย่างมีมาตรฐานเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ			
21. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร			
2.8 การบริหารจัดการด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค			
22. สำนักงานฯ บริหารจัดการบนพื้นฐานของกฎหมาย หรือยึดถือหลักนิติธรรมเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ			
23. สำนักงานฯ ยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบของการปฏิบัติราชการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ อย่างเคร่งครัด			
24. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค			
2.9 การบริหารจัดการด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลา			
25. สำนักงานฯ มีนโยบายสนับสนุนการปฏิบัติราชการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้วยความรวดเร็วและทันเวลา			
26. สำนักงานฯ ลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการเพื่อให้งานหรือกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ แล้วเสร็จโดยเร็ว			
27. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลา			

2.10 การบริหารจัดการด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
28. สำนักงานฯ ประสานงานภายในเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ อย่างราบรื่น			
29. สำนักงานฯ ให้ความสำคัญกับการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ อย่างมากเพียงพอ			
30. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม			
2.11 การบริหารจัดการด้านการวัดผลหรือการประเมินผล			
31. สำนักงานฯ มีระบบการวัดผลหรือประเมินผลการปฏิบัติงานที่ของบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ อย่างมีมาตรฐาน			
32. ผู้บริหารของสำนักงานฯ เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการวัดผลหรือประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ			
33. ในภาพรวม สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ด้านการวัดผลหรือการประเมินผล			
34. ในภาพรวมทั้งหมด สำนักงานฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ทั้ง 11 ด้าน ได้แก่ (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) การบริหารงบประมาณ (3) การบริหารงานทั่วไป (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) การบริหารคุณธรรม (6) การให้บริการประชาชน (7) การบริการข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (9) การบริหารเวลาหรือรอบเวลา (10) การประสานงานหรือการประนีประนอม และ (11) การวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน			

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ

3.1 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
35. ผู้บริหารของสำนักงานฯ บรรจุแต่งตั้งบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ โดยไม่ได้ยึดหลักคุณธรรม เช่น ไม่สามารถแต่งตั้งบุคลากรตรงตามความต้องการของสำนักงานฯ ที่ยึดหลักความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งและหลักอาวุโส			
3.2 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ			
36. สำนักงานฯ ขาดความเข้มงวดในการควบคุมและตรวจสอบรายรับรายจ่ายของงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ทำให้มีการใช้เงินไม่เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายเงินที่สำนักงานฯ กำหนดไว้			
3.3 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป			
37. การวางแผนและการปฏิบัติตามแผนเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ยังขาดความเข้มงวดและต่อเนื่อง			

3.4 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
38. สำนักงานฯ ใช้วัสดุอุปกรณ์เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ อย่างไม่ประหยัดและไม่คุ้มค่า รวมทั้งจัดหารวัสดุอุปกรณ์ไว้เกินความจำเป็นในแต่ละปี			
3.5 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม			
39. บุคลากรบางส่วนของสำนักงานฯ ขาดความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ เช่น ใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาประโยชน์ในทางมิชอบ			
3.6 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน			
40. สำนักงานฯ ให้บริการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ โดยไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชน เช่น ไม่มีการจัดห้องและบุคลากรเพื่อให้คำแนะนำหรือญาติของคู่ความ			
3.7 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร			
41. บุคลากรบางส่วนของสำนักงานฯ ไม่นำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ อย่างมากเพียงพอ โดยบุคลากรบางส่วนไม่ทราบว่า มีข้อมูล หรือมีข้อมูล แต่ไม่ทราบจะใช้อย่างไร หรือไม่ทราบประโยชน์ของข้อมูล			
3.8 ปัญหาการบริหารจัดการด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค			
42. บุคลากรบางส่วนของสำนักงานฯ ไม่ยึดถือปฏิบัติตามกฎระเบียบของการปฏิบัติราชการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ อย่างเคร่งครัด เช่น หลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการอย่างตรงไปตรงมา			
3.9 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลา			
43. สำนักงานฯ ได้กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จไว้อย่างชัดเจนเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ แต่บุคลากรไม่อาจปฏิบัติตามได้			
3.10 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม			
44. สำนักงานฯ ไม่ให้ความสำคัญกับการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ อย่างมากเพียงพอ เช่น การประสานงานกับองค์การบริหารส่วนตำบลหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเรื่องปัญหาเด็กและเยาวชนที่เป็นกลุ่มเสี่ยงที่จะกระทำความผิด			
3.11 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการวัดผลหรือการประเมินผล			
45. สำนักงานฯ ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ			

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ

4.1 แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
46. ผู้บริหารของสำนักงานฯ ควรบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ โดยยึดหลักคุณธรรม เช่น แต่งตั้งบุคลากรที่มีอาวุโสและมีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งรวมทั้งควรมีหลักสูตรพัฒนาหรือฝึกอบรมมาตรฐานหรือความรู้ความสามารถของบุคลากรก่อนเข้าดำรงตำแหน่งด้วย			
4.2 แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ			
47. สำนักงานฯ ควรเพิ่มความเข้มงวดในการควบคุมและตรวจสอบรายรับรายจ่ายของงบประมาณโดยผู้มีความรู้และประสบการณ์ทางการเงินการคลังเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ			
4.3 แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป			
48. ผู้บริหารของสำนักงานฯ ควรให้ความสำคัญและดำเนินการวางแผนและการปฏิบัติตามแผนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง			
4.4 แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์			
49. สำนักงานฯ ควรใช้วัสดุอุปกรณ์เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ อย่างประหยัดและคุ้มค่า รวมทั้งจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในปริมาณที่สอดคล้องกับความต้องการใช้ของสำนักงานฯ			
4.5 แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม			
50. ผู้บริหารของสำนักงานฯ ควรให้ความสนใจและเฝ้าติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีแนวโน้มปฏิบัติราชการอย่างไม่ซื่อสัตย์สุจริตเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ เช่น ใช้มาตรการป้องกันและไม่สนับสนุนให้บุคลากรดังกล่าวอยู่ในตำแหน่งที่แสวงหาผลประโยชน์ได้ รวมทั้งใช้มาตรการลงโทษทางวินัยและทางกฎหมายอย่างเด็ดขาด			
4.6 แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน			
51. สำนักงานฯ ควรให้บริการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนเพิ่มมากขึ้น เช่น จัดห้องและบุคลากรเพื่อให้คำแนะนำนำคู่ความหรือญาติของคู่ความเป็นประจำ			
4.7 แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร			
52. สำนักงานฯ ควรจัดการฝึกอบรมบุคลากรในเรื่องการนำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ มาใช้ในการปฏิบัติงานรวมทั้งวิธีการค้นหาข้อมูลและแหล่งข้อมูล			
4.8 แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค			
53. ผู้บริหารของสำนักงานฯ ควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในการยึดถือปฏิบัติกฎระเบียบของการปฏิบัติราชการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ อย่างเคร่งครัด โดยปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างตรงไปตรงมาอย่างต่อเนื่อง			
4.9 แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการบริหารเวลาหรือกรอบเวลา			
54. สำนักงานฯ ควรกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ที่ชัดเจนและยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด			

4.10 แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการประสานงานหรือการประนีประนอม	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
55. สำนักงานฯ ควรให้ความสำคัญกับการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ เพิ่มมากขึ้น เช่น จัดประชุมร่วมกันเป็นประจำกับหน่วยงานอื่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลหรือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด			
4.11 แนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการวัดผลหรือประเมินผล			
56. สำนักงานฯ ควรมีนโยบายอย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือหน่วยงาน ภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อแก้ไข ปัญหาของสำนักงาน			

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในและภายนอกที่มีส่วนสำคัญทำให้การปรับปรุงการบริหาร จัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ประสบผลสำเร็จ

5.1 ปัจจัยภายใน	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
57. ผู้บริหารของสำนักงานฯ เช่น การมีความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการและความสามารถในการ ลดปัญหาความขัดแย้งเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ			
58. ค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรของสำนักงานฯ เช่น การที่หน่วยงานให้การสนับสนุน ค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับการแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ ในปัจจุบัน			
59. บุคลากรของสำนักงานฯ เช่น การมีจิตสำนึกและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการเพื่อแก้ไขปัญหา ของสำนักงานฯ			
5.2 ปัจจัยภายนอก			
60. การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลาง เช่น การจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอสำหรับพัฒนา บุคลากร อาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์เพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ			
61. นโยบายจากส่วนกลาง เช่น การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและต่อเนื่องเพื่อนำไปปฏิบัติในการแก้ไข ปัญหาของสำนักงานฯ			
62. ประชาชนผู้มาใช้บริการของสำนักงานฯ เช่น การที่ประชาชนยอมรับและศรัทธาการปฏิบัติงานของ บุคลากรของสำนักงานฯ ที่แก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ รวมทั้งอำนวยความสะดวกและให้บริการ ประชาชนได้			
การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการ และภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ			
63. ในภาพรวม การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ในปัจจุบันมี ประสิทธิภาพสูงกว่าในอดีต			
64. ในภาพรวม การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ในอนาคตมีแนวโน้มที่สนองตอบ ความต้องการของประชาชนมากกว่าในปัจจุบัน			
65. ในภาพรวม การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาของสำนักงานฯ ในอนาคตมีแนวโน้มที่จะมี ประสิทธิภาพมากกว่าในปัจจุบัน			

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมอื่น ๆ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณากรอกแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายสุทัศน์ สังข์ศรีทวงษ์
วัน เดือน ปีเกิด	21 พฤษภาคม 2503
สถานที่เกิด	อำเภอบางกล่ำ จังหวัดฉะเชิงเทรา
ประวัติการศึกษา	ส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์บัณฑิต (ส.ส.บ.) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ.2531 นิติศาสตรบัณฑิต (น.บ.) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ.2535 เนติบัณฑิตไทย (น.บ.ท.) สมัยที่ 51 พ.ศ.2541 สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตสภา
สถานที่ทำงาน	สำนักงานประจำศาลจังหวัดสระแก้วแผนกเยาวชนและครอบครัว
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการสำนักงานประจำศาลจังหวัดสระแก้วแผนกเยาวชนและครอบครัว