

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรมครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ 7 ขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและวิธีการพัฒนากาเวผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบและวิธีการพัฒนากาเวผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบ ยืนยันความถูกต้องและประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและวิธีการพัฒนากาเวผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษากาเวผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม

ขั้นตอนที่ 5 ตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ

ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบ ประเมินรูปแบบ สรุปลงรูปแบบและนำเสนอรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 6 ทดลองใช้และประเมินรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 7 สรุปลงรูปแบบและนำเสนอรูปแบบ

ในแต่ละระยะของวิธีดำเนินการวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

วิธีดำเนินการระยะที่ 1 : การศึกษาองค์ประกอบและวิธีการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้า
ศาลในศาลยุติธรรม เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1.1 แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ความหมายของ ภาวะผู้นำ
ความสำคัญของภาวะผู้นำ องค์ประกอบของภาวะผู้นำ คุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำ
ทฤษฎีภาวะผู้นำ และศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาล
ยุติธรรม ประกอบด้วย แบบการประเมินบุคคลและรายงานการปฏิบัติราชการของ
ข้าราชการตุลาการ ประมวลจริยธรรมข้าราชการตุลาการ คู่มือผู้พิพากษาหัวหน้าศาล
ระเบียบคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม เอกสารการฝึกอบรมหลักสูตรผู้พิพากษา
ผู้บริหารในศาลชั้นต้น เอกสารหลักเกณฑ์การโยกย้ายแต่งตั้งผู้พิพากษาในประเทศ
แคนาดา และเอกสารหลักเกณฑ์การโยกย้ายแต่งตั้งผู้พิพากษาในประเทศออสเตรเลีย

1.1.2 ความหมาย แนวคิด และทฤษฎีขององค์ประกอบภาวะผู้นำของ
ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ประกอบด้วย แบบการประเมินบุคคลและรายงาน
การปฏิบัติราชการของข้าราชการตุลาการ ประมวลจริยธรรมข้าราชการตุลาการ เอกสาร
หลักเกณฑ์การโยกย้ายแต่งตั้งผู้พิพากษาในประเทศแคนาดา เอกสารหลักเกณฑ์การ
โยกย้ายแต่งตั้งผู้พิพากษาในประเทศออสเตรเลียและงานวิจัยของนิธิมณี ดั่งขมณี
ยงเกียรติกานต์

1.1.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ ประกอบด้วย
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ และรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ จากเอกสารและงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้อง

1.1.4 บทบาท และอำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลใน ศาล
ยุติธรรม โดยศึกษาตั้งแต่ความหมายของผู้พิพากษาและผู้พิพากษาหัวหน้าศาล จำนวนผู้
พิพากษาหัวหน้าศาล บทบาท และอำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลใน ศาล
ยุติธรรม การอบรมหลักสูตรผู้พิพากษาหัวหน้าศาล โดยศึกษาจากคู่มือผู้พิพากษาหัวหน้า

ศาล เอกสารการฝึกอบรมหลักสูตรผู้พิพากษาผู้บริหารในศาลชั้นต้น รวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1.5 การวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย ความหมายของการวิจัยและพัฒนา ลักษณะของการวิจัยและพัฒนา ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ดังนี้

1.2.1 ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ข้าราชการตุลาการ และผู้พิพากษาอาวุโสในศาลยุติธรรม และนักวิชาการทางด้านกฎหมาย รวม 18 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

1.2.1.1 ข้าราชการตุลาการ และผู้พิพากษาอาวุโส ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์เคยผ่านการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาหัวหน้าศาลมาแล้ว ปัจจุบันไม่ได้อยู่ในตำแหน่งผู้พิพากษาหัวหน้าศาลและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์หรือเป็นที่ยอมรับของสังคมในด้านวิชาการหรือวิชาชีพ ได้แก่

- 1) นายชาติรี พงษ์อาภา ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลแรงงานภาค 2 ศาลแรงงานภาค 2 อดีตผู้พิพากษาหัวหน้าศาลศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสกลนคร ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัดจันทบุรี และผู้พิพากษาหัวหน้าคณะศาลแพ่ง
- 2) นายเชื้อชาย โพธิ์กลิ่น รองอธิบดีผู้พิพากษาภาค 9 สำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 9 อดีตผู้พิพากษาหัวหน้าศาลประจำสำนักงานอธิบดี ผู้พิพากษาภาค 4
- 3) นายดิเรก อิงคนินันท์ ประธานศาลฎีกา สำนักประธานศาลฎีกา ประธานกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมและประธานกรรมการบริหารศาลยุติธรรม
- 4) นายธนรัตน์ ทั้งทอง ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ประจำสำนักประธานศาลฎีกา สำนักประธานศาลฎีกา อดีตกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม
- 5) นายธานี สิงหนาท รองเลขาธิการศาลฎีกา สำนักประธานศาลฎีกา อดีตผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัดสกลนคร

6) นางนุจรินทร์ จันทร์พรายศรี ผู้พิพากษาศาลฎีกา ศาลฎีกา
กรรมการบริหารศาลยุติธรรม อดีตกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม

7) นายมน โสครีสาคร รองอธิบดีผู้พิพากษาภาค 4
สำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 4

8) นายวินัส สุนนท์ รองอธิบดีผู้พิพากษาภาค 4 สำนักงาน
อธิบดีผู้พิพากษาภาค 4

9) นายวิรัช ชินวินิจกุล รองประธานศาลฎีกา ศาลฎีกา
กรรมการตุลาการศาลยุติธรรม และอดีตเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม

10) นายวิรุฬห์ แย้มละม้าย รองอธิบดีผู้พิพากษาภาค 4
สำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 4 อดีตผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัดพระโขง ผู้พิพากษา
หัวหน้าศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสระบุรี ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัดสวาง
แดนดิน

11) นายสถาพร วงศ์ตระกูลรักษา รองอธิบดีผู้พิพากษาศาล
แพ่ง ศาลแพ่ง อดีตกรรมการบริหารศาลยุติธรรม

12) นายสมชาย เจริญเรือง ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์
ศาลอุทธรณ์ อดีตกรรมการบริหารศาลยุติธรรม

13) นายสรวิชัย เบญจกุล รองเลขาธิการสำนักงาน
ศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม อดีตผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัดสกลนครแผนกคดี
เยาวชนและครอบครัว

14) นายอนันต์ ธรรมราช รองอธิบดีผู้พิพากษาภาค 4
สำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 4 อดีตผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัดสกลนคร

15) นายอาเล็ก จรรยาทรัพย์กิจ อธิบดีผู้พิพากษา
ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง อดีตอธิบดีผู้พิพากษา
ภาค 4

1.2.1.2 นักวิชาการทางด้านกฎหมาย ซึ่งมีตำแหน่งทางวิชาการ
ตั้งแต่รองศาสตราจารย์ขึ้นไป ซึ่งมีผลงานทางวิชาการและมีชื่อเสียงเป็นที่ประจักษ์ได้แก่

1) ศาสตราจารย์พิเศษจรูญ ภักดีธนากุล ตุลาการ
ศาลรัฐธรรมนูญ ศาลรัฐธรรมนูญ อดีตผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ ปลัดกระทรวงยุติธรรม

2) ศาสตราจารย์ ดร.พล.ต.ต.จักรพงษ์ วิวัฒน์วานิช อาจารย์ประจำโรงเรียนนายร้อยตำรวจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

3) ศาสตราจารย์พิเศษธานีรินทร์ ทรัพย์วิเชียร องคมนตรี ทำเนียบองคมนตรี อดีตนายกรัฐมนตรี ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลฎีกา กรรมการ ตุลาการ

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ ได้แก่ วัน เดือน ปีที่สัมภาษณ์ และรายละเอียดส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ เป็นข้อคำถามปลายเปิด ซึ่งระบุประเด็นเนื้อหาในการสัมภาษณ์ ดังนี้

1) ท่านคิดว่าผู้พิพากษาหัวหน้าศาลควรมีภาวะผู้นำในด้านใดบ้าง เพราะเหตุใด

2) คำถามเพิ่มเพื่อขยายความ หรือคำถามที่เกิดขึ้นใหม่ระหว่างสัมภาษณ์

3) อื่นๆ

1.2.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อปรึกษาและขอคำแนะนำ แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม และผู้วิจัยส่งเอกสารทางไปรษณีย์ถึงบุคคลที่มีชื่อดังกล่าว ประกอบด้วย หนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร หนังสือของผู้วิจัยและแบบสัมภาษณ์ จากนั้นผู้วิจัยติดต่อทางโทรศัพท์โดยตรงเพื่อนัดหมายวันเวลาสัมภาษณ์ และสัมภาษณ์บุคคลดังกล่าวด้วยตนเอง หรือทางโทรศัพท์ หรือโดยการให้บุคคลดังกล่าวเขียนตอบแบบสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรมโดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และหาความสอดคล้องของข้อมูล เพื่อสรุปองค์ประกอบและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรมได้ ดังนี้

1.2.5.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ประกอบด้วย

1) ความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพผู้พิพากษา มี 4

องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1.1) ความรู้และประสบการณ์ในวิชากฎหมาย 1.2) ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ ประกาศ คำแนะนำ และข้อบังคับต่างๆ ในราชการศาลยุติธรรม 1.3) ความสามารถในงานคดี วิเคราะห์ สรุปเหตุผล ทำคำพิพากษาหรือคำสั่ง บริหารจัดการคดี บันทึกคำพยานและรายงานกระบวนการพิจารณา 1.4) ความรู้ความสามารถในทางวิชาการด้านอื่น

2) มนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพ มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

2.1) สามารถประสานงานกับบุคคลภายในองค์กร 2.2) สามารถประสานงานกับบุคคลภายนอกองค์กร 2.3) กิริยามารยาทดี สุภาพ อ่อนโยน ใช้วาจาเหมาะสม 2.4) วางตนเหมาะสมกับตำแหน่ง ฐานะและกาลเทศะ 2.5) การแต่งกายสะอาดเรียบร้อย ถูกกาลเทศะ

3) ความรู้และทักษะในการบริหาร มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

3.1) ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จัดระบบงานและการบริหารจัดการองค์กร 3.2) ความสามารถในการบริหารจัดการคดี 3.3) ความรู้เกี่ยวกับระเบียบการเงิน การบัญชี การจัดซื้อจัดจ้าง การวางแผนงบประมาณและการพัสดุ 3.4) มีวิสัยทัศน์ นโยบายและยุทธศาสตร์ในการบริหารงานศาลยุติธรรม

4) คุณธรรมและจริยธรรม มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

4.1) ความซื่อสัตย์สุจริต 4.2) ความประพฤติดี การดำรงตนและชื่อเสียงเกียรติคุณดี 4.3) ประสาทความยุติธรรมแก่ผู้มีอรรถคดีด้วยความเที่ยงธรรม ถูกต้องตามกฎหมายและนิติประเพณี 4.4) ยึดมั่นในระบบคุณธรรมจริยธรรม ยึดหลักธรรมมาภิบาล ความถูกต้องดีงาม และไม่แสวงหาตำแหน่ง ความดี ความชอบหรือประโยชน์อื่นใดโดยมิชอบ

1.2.5.2 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ประกอบด้วย

- 1) การฝึกฝนด้วยตนเอง
- 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม
- 3) การศึกษาดูงาน
- 4) การสอนแนะ
- 5) การใช้คู่มือพัฒนางาน
- 6) การติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบ ยืนยันความถูกต้องและประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

หลังจากศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ จนได้องค์ประกอบและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรมแล้ว จากนั้นนำองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลที่ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน พิจารณาให้ความเห็นชอบ ตรวจสอบ ยืนยันความถูกต้องและประเมินความเหมาะสมอีกชั้นหนึ่ง โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

2.1 ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ข้าราชการตุลาการ และผู้พิพากษาอาวุโสในศาลยุติธรรม ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์เคยผ่านการดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาหัวหน้าศาลมาแล้ว ปัจจุบันไม่ได้อยู่ในตำแหน่งผู้พิพากษาหัวหน้าศาลและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์เป็นที่ยอมรับของสังคมในด้านวิชาการหรือวิชาชีพได้แก่

2.1.1 นางสาวจิตตรา กาญจนะประเสริฐ ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลอุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์ กรรมการบริหารศาลยุติธรรม

2.1.2 นายเจริญ ดวงสุวรรณ ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลประจำสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 8 สำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 8 กรรมการตุลาการศาลยุติธรรม

2.1.3 นายณรัช อิมสุขศรี ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะศาลแพ่ง ศาลแพ่ง อดีตผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัดชัยภูมิ กรรมการตุลาการศาลยุติธรรม

2.1.4 นายธานีศ เกศวิทักษ์ ผู้พิพากษาอาวุโสในศาลฎีกา ศาลฎีกา อธิบดีรองประธานศาลฎีกา กรรมการตุลาการศาลยุติธรรม

2.1.5 นางนิจรินทร์ องค์กรพิสุจน์ ผู้พิพากษาอาวุโสในศาลแพ่งธนบุรี ศาลแพ่งธนบุรี อธิบดีผู้พิพากษาหัวหน้าคณะศาลอุทธรณ์ภาค 9

2.1.6 นายปกรณ์ สุวรรณพรหม ผู้พิพากษาศาลฎีกา ศาลฎีกา กรรมการบริหารศาลยุติธรรม อธิบดีอธิบดีผู้พิพากษาภาค 4

2.1.7 นายประคอง เตกฉัตร รองอธิบดีผู้พิพากษาภาค 8 สำนักงาน อธิบดีผู้พิพากษาภาค 8 อธิบดีกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม รองอธิบดี ผู้พิพากษา ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง

2.1.8 นายภัทรศักดิ์ วรรณแสง เลขาธิการสำนักงาน ศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม เลขานุการคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม และเลขานุการ คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม อธิบดีอธิบดีผู้พิพากษาศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง เลขาธิการศาลฎีกา

2.1.9 นายวิบูลย์ แสงชมพู ประธานแผนกคดีสิ่งแวดล้อมในศาล อุทธรณ์ภาค 7 ศาลอุทธรณ์ภาค 7 กรรมการตุลาการศาลยุติธรรม

2.1.10 นายสบโชค สุขารมณ ผู้พิพากษาอาวุโสในศาลฎีกา ศาลฎีกา อธิบดีประธานศาลฎีกา อธิบดีประธานกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม และอธิบดีประธาน กรรมการบริหารศาลยุติธรรม

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็น ยืนยันความถูกต้องและประเมินความเหมาะสมเกี่ยวกับ องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาล ตามที่ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์มา โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบ เป็นทางการ (Formal Interview) แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) แบบสัมภาษณ์ ที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ ได้แก่ วัน เดือน ปีที่สัมภาษณ์ และรายละเอียดส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ เป็นข้อคำถามปลายเปิด ซึ่งระบุ ประเด็นเนื้อหาในการสัมภาษณ์ ดังนี้

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่อง "รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม" แล้วนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้น ในฐานะที่ท่านมีความรอบรู้ มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องนี้ ท่านมีความคิดเห็นในประเด็นต่างๆ ต่อไปนี้เป็นอย่างไร

- 1.1 ภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้
 - 1.1.1 ความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพผู้พิพากษา
 - 1.1.2 มนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพ
 - 1.1.3 ความรู้และทักษะในการบริหาร
 - 1.1.4 คุณธรรมและจริยธรรม
 จากองค์ประกอบหลักดังกล่าวท่านเห็นด้วยหรือไม่อย่างไร
- 1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก ภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม
 - 1.2.1 องค์ประกอบหลักด้านความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพผู้พิพากษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้
 - 1) ความรู้และประสบการณ์ในวิชากฎหมาย
 - 2) ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ ประกาศ คำแนะนำ และข้อบังคับต่างๆ ในราชการศาลยุติธรรม
 - 3) ความความสามารถในงานคดี วิเคราะห์ สรุปเหตุผล ทำคำพิพากษาหรือคำสั่ง บริหารจัดการคดี บันทึกคำพยานและรายงานกระบวนการพิจารณา
 - 4) ความรู้ความสามารถในทางวิชาการด้านอื่น
 จากองค์ประกอบย่อยดังกล่าวท่านเห็นด้วยหรือไม่อย่างไร
 - 1.2.2 องค์ประกอบหลักด้านมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย ดังนี้
 - 1) สามารถประสานงานกับบุคคลภายในองค์กร
 - 2) สามารถประสานงานกับบุคคลภายนอกองค์กร
 - 3) กิริยามารยาทดี สุภาพ อ่อนโยน ใช้วาจาเหมาะสม
 - 4) วางตนเหมาะสมกับตำแหน่ง ฐานะและกาลเทศะ

5) การแต่งกายสะอาดเรียบร้อย ถูกกาลเทศะ

จากองค์ประกอบย่อยดังกล่าวท่านเห็นด้วยหรือไม่อย่างไร

1.2.3 องค์ประกอบหลักด้านความรู้และทักษะในการบริหาร

ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1) ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จัดระบบงานและการบริหารจัดการองค์กร

2) ความสามารถในการบริหารจัดการคดี

3) ความรู้เกี่ยวกับระเบียบการเงิน การบัญชี การจัดซื้อจัดจ้าง การวางแผนงบประมาณและการพัสดุ

4) มีวิสัยทัศน์ นโยบายและยุทธศาสตร์ในการบริหารงานศาลยุติธรรม

จากองค์ประกอบย่อยดังกล่าวท่านเห็นด้วยหรือไม่อย่างไร

1.2.4 องค์ประกอบหลักด้านคุณธรรมและจริยธรรม ประกอบด้วย

4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1) ความซื่อสัตย์สุจริต

2) ความประพฤติดี การดำรงตนและชื่อเสียง

เกียรติคุณดี

3) ประสาทความยุติธรรมแก่ผู้มีอรรถคดีด้วยความเที่ยงธรรม ถูกต้องตามกฎหมายและนิติประเพณี

4) ยึดมั่นในระบบคุณธรรมจริยธรรม ยึดหลักธรรมมาภิบาล ความถูกต้องดีงาม และไม่แสวงหาตำแหน่ง ความดีความชอบหรือประโยชน์อื่นใดโดยมิชอบ

จากองค์ประกอบย่อยดังกล่าวท่านเห็นด้วยหรือไม่อย่างไร

1.3 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลประกอบด้วย

การฝึกฝนด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม การศึกษาดูงาน การสอนแนะ การใช้คู่มือการพัฒนางาน และการติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ท่านเห็นด้วยหรือไม่อย่างไร

1.4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในชั้นตอนนี้

ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อ
ปรึกษาและขอคำแนะนำ แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้เป็น
ผู้เชี่ยวชาญในการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม
โดยใช้การสัมภาษณ์ และผู้วิจัยส่งเอกสารทางไปรษณีย์ถึงบุคคลที่มีชื่อดังกล่าว โดย
เอกสารที่ส่งประกอบด้วย หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการยืนยัน
องค์ประกอบจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร หนังสือของผู้วิจัย และ
แบบสัมภาษณ์ จากนั้นผู้วิจัยติดต่อทางโทรศัพท์โดยตรงเพื่อนัดหมายวันเวลาสัมภาษณ์
และสัมภาษณ์บุคคลดังกล่าวด้วยตนเอง หรือทางโทรศัพท์ หรือโดยการให้บุคคลดังกล่าว
เขียนตอบแบบสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณและ
ความเหมาะสมของผู้รับการพัฒนาซึ่งเป็นผู้พิพากษาหัวหน้าศาล ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีการ
พัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม 4 วิธี คือ 1) การฝึกฝนด้วย
ตนเอง 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม 3) การใช้คู่มือพัฒนางาน 4) การตรวจสอบ
ผลการปฏิบัติงาน โดยเลือกวิธีการฝึกฝนด้วยตนเองเป็นหลัก จากนั้นได้บูรณาการวิธีการ
พัฒนาภาวะผู้นำแบบอื่น ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม การใช้คู่มือพัฒนางาน
และการติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกฝนด้วยตนเอง
ด้วย แต่ไม่ได้นำวิธีการพัฒนาโดยการศึกษาดูงานมาใช้เนื่องจากเห็นว่าในช่วงอบรม
หลักสูตร “ผู้พิพากษาผู้บริหารในศาลชั้นต้น” ผู้เข้ารับการอบรมได้ไปศึกษาดูงานทั้งใน
และต่างประเทศมาแล้ว และการสอนแนะก็ไม่เหมาะที่จะนำมาใช้ เนื่องจากผู้รับการพัฒนา
ตนเองเป็นผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจึงไม่เหมาะที่ผู้วิจัยซึ่งดำรงตำแหน่งที่ต่ำกว่าจะไปสอน
แนะงาน สำหรับการฝึกฝนด้วยตนเองนั้นเป็นการศึกษาหาความรู้จากคู่มือการพัฒนา
โดยให้ผู้รับการพัฒนาตนเองศึกษาและฝึกฝนด้วยตนเองเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำใน
องค์ประกอบต่างๆ ให้มีมากขึ้น ส่วนการติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานโดยการ
ประเมิน ได้แก่ การประเมินภาวะผู้นำตนเองของผู้รับการพัฒนาตนเอง การประเมินโดย
ผู้บังคับบัญชา และการประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งก่อนการพัฒนา ระหว่างการ
พัฒนา และหลังการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม

โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

3.1 นำข้อมูลสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ มาสร้างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม โดยสร้างข้อคำถามของแต่ละตัวแปรตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และสอดคล้องกับค่านิยมคัมภีร์

3.2 สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อปรึกษาและขอคำแนะนำ แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.3 หลังจากปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำร่างแบบสอบถามไปนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย การเลือกผู้เชี่ยวชาญเป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) นักวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดีเป็นที่ยอมรับในกลุ่มวิชาชีพ และมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา และ 2) กลุ่มนักปฏิบัติ ได้แก่ ข้าราชการตุลาการ ที่มีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับในกลุ่มวิชาชีพ ผ่านการเป็นผู้พิพากษามาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีในสาขาวิชานิติศาสตร์ และเนติบัณฑิต ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อพิจารณาและให้ความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพของเครื่องมือ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1) รองศาสตราจารย์ ดร. ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) นายเกษมพล ณ ถลาง ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ศาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3) นายชูชาติ เทพวีระ ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเลย ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเลย

4) นายชัยรัตน์ จันทะอุ่มเหม้า ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะชั้นต้นในศาลจังหวัดกาฬสินธุ์ ศาลจังหวัดกาฬสินธุ์

5) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชัยวัฒน์ ศิริวัฒน์กุล ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะชั้นต้นในศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดอุดรธานี ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดอุดรธานี

เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construction Validity) หาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ตลอดจนภาษาที่ใช้ของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยพิจารณาความสอดคล้อง (Item Objective Congruence :IOC) ระหว่างข้อกับกรอบแนวคิดเป็นรายข้อตามแนวคิดของ Rovinelli and Hamleton แล้วพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC. Index ตั้งแต่ 0.50–1.00 (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 62) มาใช้ เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ใช้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน จึงเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.60–1.00

3.4 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอนแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำร่างแบบสอบถามเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง จากนั้นนำร่างแบบสอบถามที่ได้จากการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับข้าราชการตุลาการและผู้พิพากษาอาวุโส ผู้อำนวยการประจำศาล และหัวหน้าส่วน/หัวหน้ากลุ่มงาน ในศาลจังหวัด ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด และศาลแขวง จำนวน 40 คน โดยการเลือกแบบเจาะ (Purposive Sampling) ซึ่งมีเกณฑ์ในการเลือก คือ ศาลจังหวัด ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด และศาลแขวง สังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษามา 4 จำนวน 10 ศาล ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

3.5 นำร่างแบบสอบถามที่ได้จากการทดลองใช้ดังกล่าวมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item-total Correction=r) ตามวิธีการของ Pearson, Karl คัดข้อคำถามที่มีค่า r ตั้งแต่ 0.33 ขึ้นไปไว้ใช้ แล้วนำข้อคำถามที่คัดเลือกไว้ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธี Cronbach's Alpha Coefficient (วาริเพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 199, 206, 213) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง .49 - .99 และได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .98

3.6 นำร่างแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำอีกครั้ง จากนั้นจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่ม

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

3.7 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ได้แก่ ข้าราชการตุลาการและ ผู้พิพากษาอาวุโส ผู้อำนวยการประจำศาล และหัวหน้าส่วน/หัวหน้ากลุ่มงาน ใน ศาลจังหวัด ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด และศาลแขวง ทั่วประเทศ ที่ไม่ใช่ศาลที่นำ แบบสอบถามไปทดลองใช้เก็บข้อมูล (Try out) รวม 209 ศาล จำนวน 350 คน ในการ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ตารางของ Krejcie and Morgan

3.7.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.7.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ในศาลจังหวัด ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด และศาลแขวง ทั่วประเทศ รวม 219 ศาล ได้แก่ ข้าราชการตุลาการและผู้พิพากษาอาวุโส จำนวน 2,183 คน ผู้อำนวยการประจำศาล จำนวน 209 คน และหัวหน้าส่วน/หัวหน้า กลุ่มงาน จำนวน 1,586 คน รวม 3,978 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2558 จากสำนัก คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมและสำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม) ประกอบด้วย ศาลแขวง จำนวน 31 ศาล ได้แก่ 1) ศาลแขวงปทุมวัน 2) ศาลแขวงพระนคร ใต้ 3) ศาลแขวงพระนครเหนือ 4) ศาลแขวงดุสิต 5) ศาลแขวงธนบุรี 6) ศาลแขวงดอน เมือง 7) ศาลแขวงพระนครศรีอยุธยา 8) ศาลแขวงลพบุรี 9) ศาลแขวงนนทบุรี 10) ศาล แขวงสมุทรปราการ 11) ศาลแขวงสระบุรี 12) ศาลแขวงชลบุรี 13) ศาลแขวงพัทยา 14) ศาลแขวงนครราชสีมา 15) ศาลแขวงสุรินทร์ 16) ศาลแขวงอุบลราชธานี 17) ศาลแขวง ขอนแก่น 18) ศาลแขวงอุดรธานี 19) ศาลแขวงเชียงใหม่ 20) ศาลแขวงลำปาง 21) ศาล แขวงเวียงป่าเป้า 22) ศาลแขวงพิษณุโลก 23) ศาลแขวงนครไทย 24) ศาลแขวง นครสวรรค์ 25) ศาลแขวงนครปฐม 26) ศาลแขวงราชบุรี 27) ศาลแขวงสุพรรณบุรี 28) ศาลแขวงสุราษฎร์ธานี 29) ศาลแขวงนครศรีธรรมราช 30) ศาลแขวงทุ่งสง และ 31) ศาล แขวงสงขลา ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด จำนวน 76 ศาล ได้แก่ 1) ศาลเยาวชนและ ครอบครัวจังหวัดนนทบุรี 2) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสมุทรปราการ 3) ศาล เยาวชนและครอบครัวจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 4) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด ปทุมธานี 5) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสระบุรี 6) ศาลเยาวชนและครอบครัว จังหวัดสิงห์บุรี 7) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดอ่างทอง 8) ศาลเยาวชนและ ครอบครัวจังหวัดลพบุรี 9) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดชัยนาท 10) ศาลเยาวชนและ

ครอบครัวยุคใหม่ 11) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดชลบุรี 12) ศาลเยาวชนและ
 ครอบครัวยุคใหม่ 13) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดฉะเชิงเทรา 14) ศาล
 เยาวชนและครอบครัวจังหวัดตราด 15) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสระแก้ว
 16) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดปราจีนบุรี 17) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด
 นครนายก 18) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดนครราชสีมา 19) ศาลเยาวชนและ
 ครอบครัวยุคใหม่ 20) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดอำนาจเจริญ
 21) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดบุรีรัมย์ 22) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด
 ศรีสะเกษ 23) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสุรินทร์ 24) ศาลเยาวชนและครอบครัว
 จังหวัดชัยภูมิ 25) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดยโสธร 26) ศาลเยาวชนและ
 ครอบครัวยุคใหม่ 27) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดอุดรธานี 28) ศาล
 เยาวชนและครอบครัวจังหวัดร้อยเอ็ด 29) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดนครพนม
 30) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดหนองบัวลำภู 31) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด
 กาฬสินธุ์ 32) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดหนองคาย 33) ศาลเยาวชนและครอบครัว
 จังหวัดเลย 34) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสกลนคร 35) ศาลเยาวชนและ
 ครอบครัวยุคใหม่ 36) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดมหาสารคาม 37) ศาล
 เยาวชนและครอบครัวจังหวัดบึงกาฬ 38) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่
 39) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลำปาง 40) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลำพูน
 41) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงราย 42) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดแพร่
 43) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดน่าน 44) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพะเยา
 45) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดแม่ฮ่องสอน 46) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด
 นครสวรรค์ 47) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพิษณุโลก 48) ศาลเยาวชนและ
 ครอบครัวยุคใหม่ 49) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสุโขทัย 50) ศาล
 เยาวชนและครอบครัวจังหวัดกำแพงเพชร 51) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดอุตรดิตถ์
 52) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดอุทัยธานี 53) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด
 พิจิตร 54) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดตาก 55) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด
 นครปฐม 56) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสุพรรณบุรี 57) ศาลเยาวชนและ
 ครอบครัวยุคใหม่ 58) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดกาญจนบุรี 59) ศาล
 เยาวชนและครอบครัวจังหวัดเพชรบุรี 60) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสมุทรสาคร
 61) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสมุทรสงคราม 62) ศาลเยาวชนและครอบครัว

จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 63) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสุราษฎร์ธานี 64) ศาล
 เยาวชนและครอบครัวจังหวัดนครศรีธรรมราช 65) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด
 ภูเก็ต 66) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดระนอง 67) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด
 พังงา 68) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดชุมพร 69) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด
 กระบี่ 70) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสงขลา 71) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด
 ตรัง 72) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดนราธิวาส 73) ศาลเยาวชนและครอบครัว
 จังหวัดปัตตานี 74) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสตูล 75) ศาลเยาวชนและครอบครัว
 จังหวัดยะลา และ 76) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพัทลุง และศาลจังหวัด 112 ศาล
 ได้แก่ 1) ศาลจังหวัดมีนบุรี 2) ศาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3) ศาลจังหวัดลพบุรี 4) ศาล
 จังหวัดชัยนาท 5) ศาลจังหวัดสิงห์บุรี 6) ศาลจังหวัดอ่างทอง 7) ศาลจังหวัดสระบุรี
 8) ศาลจังหวัดปทุมธานี 9) ศาลจังหวัดธัญบุรี 10) ศาลจังหวัดนนทบุรี 11) ศาลจังหวัด
 สมุทรปราการ 12) ศาลจังหวัดชัยบาดาล 13) ศาลจังหวัดพระโขนง 14) ศาลจังหวัดตลิ่งชัน
 15) ศาลจังหวัดชลบุรี 16) ศาลจังหวัดฉะเชิงเทรา 17) ศาลจังหวัดนครนายก 18) ศาล
 จังหวัดปราจีนบุรี 19) ศาลจังหวัดกบินทร์บุรี 20) ศาลจังหวัดสระแก้ว 21) ศาลจังหวัด
 ระยอง 22) ศาลจังหวัดตราด 23) ศาลจังหวัดจันทบุรี 24) ศาลจังหวัดพัทธยา 25) ศาล
 จังหวัดนครราชสีมา 26) ศาลจังหวัดบัวใหญ่ 27) ศาลจังหวัดสีคิ้ว 28) ศาลจังหวัดพิมาย
 29) ศาลจังหวัดชัยภูมิ 30) ศาลจังหวัดภูเขียว 31) ศาลจังหวัดบุรีรัมย์ 32) ศาลจังหวัด
 นางรอง 33) ศาลจังหวัดสุรินทร์ 34) ศาลจังหวัดรัตนบุรี 35) ศาลจังหวัดศรีสะเกษ
 36) ศาลจังหวัดอุบลราชธานี 37) ศาลจังหวัดอำนาจเจริญ 38) ศาลจังหวัดยโสธร
 39) ศาลจังหวัดเดชอุดม 40) ศาลจังหวัดกันทรลักษณ์ 41) ศาลจังหวัดขอนแก่น 42) ศาล
 จังหวัดพล 43) ศาลจังหวัดอุดรธานี 44) ศาลจังหวัดหนองคาย 45) ศาลจังหวัดบึงกาฬ
 46) ศาลจังหวัดเลย 47) ศาลจังหวัดสกลนคร 48) ศาลจังหวัดสวางคแดนดิน 49) ศาล
 จังหวัดนครพนม 50) ศาลจังหวัดมุกดาหาร 51) ศาลจังหวัดมหาสารคาม 52) ศาลจังหวัด
 ร้อยเอ็ด 53) ศาลจังหวัดหนองบัวลำภู 54) ศาลจังหวัดกาฬสินธุ์ 55) ศาลจังหวัดเชียงใหม่
 56) ศาลจังหวัดฝาง 57) ศาลจังหวัดลำปาง 58) ศาลจังหวัดแม่ฮ่องสอน 59) ศาลจังหวัด
 แม่สะเรียง 60) ศาลจังหวัดเชียงราย 61) ศาลจังหวัดเทิง 62) ศาลจังหวัดพะเยา 63) ศาล
 จังหวัดน่าน 64) ศาลจังหวัดลำพูน 65) ศาลจังหวัดแพร่ 66) ศาลจังหวัดสอยดาว 67) ศาล
 จังหวัดพิษณุโลก 68) ศาลจังหวัดสุโขทัย 69) ศาลจังหวัดสวรรคโลก 70) ศาลจังหวัด
 อุตรดิตถ์ 71) ศาลจังหวัดตาก 72) ศาลจังหวัดแม่สอด 73) ศาลจังหวัดกำแพงเพชร

74) ศาลจังหวัดพิจิตร 75) ศาลจังหวัดเพชรบูรณ์ 76) ศาลจังหวัดหล่มสัก 77) ศาลจังหวัดวิเชียรบุรี 78) ศาลจังหวัดนครสวรรค์ 79) ศาลจังหวัดอุทัยธานี 80) ศาลจังหวัดนครปฐม 81) ศาลจังหวัดราชบุรี 82) ศาลจังหวัดสุพรรณบุรี 83) ศาลจังหวัดกาญจนบุรี 84) ศาลจังหวัดเพชรบุรี 85) ศาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 86) ศาลจังหวัดสมุทรสาคร 87) ศาลจังหวัดทองผาภูมิ 88) ศาลจังหวัดสมุทรสงคราม 89) ศาลจังหวัด หัวหิน 90) ศาลจังหวัดนครศรีธรรมราช 91) ศาลจังหวัดปากพนัง 92) ศาลจังหวัดทุ่งสง 93) ศาลจังหวัดชุมพร 94) ศาลจังหวัดหลังสวน 95) ศาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี 96) ศาลจังหวัดไชยา 97) ศาลจังหวัดระนอง 98) ศาลจังหวัดกระบี่ 99) ศาลจังหวัดพังงา 100) ศาลจังหวัดตะกั่วป่า 101) ศาลจังหวัดภูเก็ต 102) ศาลจังหวัดเกาะสมุย 103) ศาลจังหวัดเวียงสระ 104) ศาลจังหวัดสงขลา 105) ศาลจังหวัดตรัง 106) ศาลจังหวัดพัทลุง 107) ศาลจังหวัดสตูล 108) ศาลจังหวัดปัตตานี 109) ศาลจังหวัดยะลา 110) ศาลจังหวัดเบตง 111) ศาลจังหวัดนราธิวาส และ 112) ศาลจังหวัดนาทวี (ข้อมูล ณ วันที่ 16 เมษายน 2558)

3.7.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมในศาลจังหวัด ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด และศาลแขวง ทั่วประเทศ รวม 209 ศาล ที่ไม่ใช่ศาลที่นำแบบสอบถามไปทดลองใช้เก็บข้อมูล (Try out) ได้แก่ ข้าราชการตุลาการและผู้พิพากษาอาวุโส จำนวน 192 คน ผู้อำนวยการประจำศาล จำนวน 18 คน และหัวหน้าส่วน/หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 140 คน รวม 350 คน ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ตารางของ Krejcie and Morgan ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.7.1.3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองตอบแบบสอบถาม (Try out) ประกอบด้วย ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ได้แก่ ข้าราชการตุลาการและผู้พิพากษาอาวุโส ผู้อำนวยการประจำศาล หัวหน้าส่วน/หัวหน้ากลุ่มงาน ในศาลจังหวัด ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด และศาลแขวง สังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 4 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามตามข้อ 3.7.1.2 รวม 10 ศาล ประกอบด้วย 1) ศาลจังหวัดสกลนคร 2) ศาลจังหวัดสว่างแดนดิน 3) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดหนองคาย 4) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดขอนแก่น 5) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดมหาสารคาม 6) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดกาฬสินธุ์ 7) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดอุดรธานี 8) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเลย 9) ศาลเยาวชนและ

ครอบครัวจังหวัดนครพนม และ 10) ศาลแขวงขอนแก่น โดยสอบถามศาลละ 4 คน รวมจำนวน 40 คน

3.7.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถาม (Check List) สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ได้แก่ 4 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย 85 ตัวชี้วัด ซึ่งเป็นข้อมูลระดับการปฏิบัติการใช้ภาวะผู้นำ (Leadership) ของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพผู้พิพากษา มนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพ ความรู้และทักษะในการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ระดับการปฏิบัติการใช้ภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติการใช้ภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรมในองค์ประกอบดังกล่าว

3.7.3 เกณฑ์การให้คะแนนของข้อคำถามที่เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติการใช้ภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรมมีเกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้

3.7.3.1 แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติการใช้ภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรมในองค์ประกอบภาวะผู้นำด้านต่างๆ ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งหมายถึง ข้าราชการ ตุลาการ และผู้พิพากษาอาวุโส ผู้อำนวยการประจำศาลจังหวัด ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด และศาลแขวง หัวหน้าส่วน/หัวหน้ากลุ่มงานในศาลจังหวัด ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด และศาลแขวง ในศาลยุติธรรม โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง มีเกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 102)

ระดับการปฏิบัติมากที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน
ระดับการปฏิบัติมาก	ให้คะแนน 4 คะแนน
ระดับการปฏิบัติปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน

ระดับการปฏิบัติน้อย ให้คะแนน 2 คะแนน

ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน

3.7.3.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อระดับการปฏิบัติการใช้

ภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลการให้คะแนนดังต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103)

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.51-5.00	ภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	ภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	ภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	ภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.51	ภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.8 การเก็บรวบรวมข้อมูล ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิต

วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติการใช้ภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรมโดยใช้แบบสอบถาม และผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) ถึงหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว โดยมีหนังสือขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร หนังสือของผู้วิจัย และแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้อำนวยความสะดวกในการจัดส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยโดยตรง ด้วยการจำหน่ายซองและติดแสตมป์อัตราค่าส่งทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) ถึงผู้วิจัยไปกับซองบรรจุแบบสอบถามทุกชุด และในบางศาลที่ผู้วิจัยสามารถติดต่อได้โดยตรง ผู้วิจัยนัดหมายวันเวลาส่งและเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

3.9 การวิเคราะห์ข้อมูล ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดำเนินการวิเคราะห์ ดังนี้

3.9.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งหมายถึงข้าราชการ

ฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ในศาลจังหวัด ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด และศาลแขวง ได้แก่ ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะชั้นต้น ผู้พิพากษา ผู้พิพากษาอาวุโส ผู้อำนวยการประจำ

ศาล หัวหน้าส่วน/หัวหน้ากลุ่มงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (f) และค่าร้อยละ (%)

3.9.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติการใช้ภาวะผู้นำของผู้พิพากษา หัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้กำหนดค่าระดับคะแนนความคิดเห็น และจัดลำดับคะแนนความคิดเห็นในภาพรวมเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.9.3 คำถามปลายเปิด (Open Ended) เป็นการแสดงความความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติการใช้ภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ผู้วิจัยได้สรุปเป็นภาพรวมเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ในขณะนี้ ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม และทำให้ทราบระดับการปฏิบัติการใช้ภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรมในแต่ละองค์ประกอบเพื่อนำข้อมูลดังกล่าวไปสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรมในระยะต่อไป

วิธีดำเนินการระยะที่ 2 : การสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม

ในขณะนี้เป็นการสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ในการสร้างรูปแบบการพัฒนานั้น ผู้วิจัยได้นำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รวมถึงการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรมที่ได้จากการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 1 รวมทั้งองค์ความรู้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับรูปแบบและรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ และการวิจัยและพัฒนา มาเป็นแนวทางในการจัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรมโดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาระดับผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม

ในขั้นตอนนี้ เป็นการสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาระดับผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ดังนี้

4.1 นำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม มาสรุปประเด็นสำคัญ

4.2 กำหนดกรอบของรูปแบบการพัฒนาระดับผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม

4.3 กำหนดรายละเอียดของเอกสารประกอบการพัฒนาในแต่ละองค์ประกอบ และออกแบบกิจกรรมการพัฒนาระดับผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม

4.4 สร้างรูปแบบการพัฒนาระดับผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ซึ่งรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบดังนี้

4.4.1 หลักการของรูปแบบ

4.4.1.1 เป็นรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยยึดแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรมที่ได้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ มุ่งให้ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม นำผลการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติงานในหน้าที่

4.4.1.2 เป็นรูปแบบการพัฒนาระดับผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ที่มีการใช้เทคนิควิธีการ หรือกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง และ/หรือปรึกษาหารือร่วมกันในระหว่างผู้รับการพัฒนาตนเอง และ/หรือกับผู้วิจัย ซึ่งสะดวกในการนำไปศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง อีกทั้งมีการติดตามและประเมินผล

4.4.1.3 เป็นรูปแบบการพัฒนาระดับผู้นำที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทั้งในระดับผู้พิพากษาหัวหน้าศาล และในระดับผู้พิพากษาหัวหน้าคณะชั้นต้นในศาลจังหวัด ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด และศาลแขวง ซึ่งกำลังเตรียมตัวเป็นผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในลำดับต่อไป อีกทั้งสามารถใช้พัฒนาทั้งในระดับบุคคลและเป็นกลุ่มได้

4.4.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

4.4.2.1 เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจ สร้างความตระหนักและเจตคติที่ดี ในการพัฒนาระดับผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม

4.4.2.2 เพื่อพัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม

4.4.2.3 เพื่อให้ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม สามารถนำความรู้และทักษะภาวะผู้นำในด้านต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

4.4.3 เนื้อหาของรูปแบบ

เนื้อหาของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม มีจำนวน 4 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 ความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพผู้พิพากษา

ชุดที่ 2 มนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพ

ชุดที่ 3 ความรู้และทักษะในการบริหาร

ชุดที่ 4 คุณธรรมและจริยธรรม

4.4.4 กระบวนการของรูปแบบ

กระบวนการของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ผู้วิจัยการดำเนินการแบ่งออกเป็น 6 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ประเมินผู้รับการพัฒนาดตนเอง ก่อนการศึกษา
คู่มือการพัฒนา โดยให้ผู้รับการพัฒนาดตนเองประเมินตนเอง และประเมินโดยผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการตอบแบบประเมินตนเองและแบบประเมินผู้พิพากษาหัวหน้าศาลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ระยะที่ 2 ผู้รับการพัฒนาดตนเอง ศึกษาเอกสารคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ชุดที่ 1 ด้วยตนเอง โดยใช้เวลาในการศึกษา 2 สัปดาห์ (ศึกษารวันละ 3 ชั่วโมง รวม 42 ชั่วโมง)

ระยะที่ 3 ผู้รับการพัฒนาดตนเอง ศึกษาเอกสารคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ชุดที่ 2 ด้วยตนเอง โดยใช้เวลาในการศึกษา 1 สัปดาห์ (ศึกษารวันละ 3 ชั่วโมง รวม 21 ชั่วโมง)

ระยะที่ 4 ผู้รับการพัฒนาดตนเอง ศึกษาเอกสารคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ชุดที่ 3 ด้วยตนเอง โดยใช้เวลาในการศึกษา 2 สัปดาห์ (วันละ 3 ชั่วโมง รวม 42 ชั่วโมง)

ระยะที่ 5 ผู้รับการพัฒนาดตนเอง ศึกษาเอกสารคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ชุดที่ 4 ด้วยตนเอง โดยใช้เวลาในการศึกษา 1 สัปดาห์ (ศึกษารวันละ 3 ชั่วโมง รวม 21 ชั่วโมง)

ระยะที่ 6 การติดตามและประเมินผล เป็นระยะการติดตามผลการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม หลังจากผู้รับการพัฒนาดตนเองศึกษาคู่มือการพัฒนาครบทั้ง 4 ชุด เป็นเวลา 6 สัปดาห์ (ศึกษารวันละ 3 ชั่วโมง รวม 126 ชั่วโมง) แล้ว เว้นระยะห่างเป็นเวลา 2 สัปดาห์ จากนั้นให้ผู้รับการพัฒนาดตนเองประเมินตนเอง ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการตอบแบบประเมินตนเอง และแบบประเมินผู้พิพากษาหัวหน้าศาลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น นอกจากนั้น ยังจะต้องประเมินโดยการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา ในสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษารภาคที่ผู้รับการพัฒนาดตนเองอยู่ภายใต้การบังคับบัญชา และสัมภาษณ์ผู้ใต้บังคับบัญชาในศาลจังหวัด และศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด ที่ผู้รับการพัฒนาดตนเองเป็นผู้บังคับบัญชา เฉพาะในศาลที่ทดลองใช้รูปแบบและคู่มือการพัฒนาดดังกล่าวข้างต้น โดยผู้วิจัยสัมภาษณ์ด้วยตนเองหรือโดยทางโทรศัพท์ หรือโดยการให้ผู้รับการสัมภาษณ์ตอบแบบประเมินโดยการสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อยืนยันผลการทดลองใช้รูปแบบและคู่มือการพัฒนาดอีกชั้นหนึ่ง

4.4.5 การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลรูปแบบการพัฒนาดภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรมดำเนินการ ดังนี้

ระยะที่ 1 ประเมินผลก่อนการพัฒนาด โดยให้ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลที่รับการพัฒนาดตนเองประเมินตนเอง และให้ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ประเมิน ก่อนการศึกษาคู่มือการพัฒนาด เพื่อจะได้ทราบว่า ก่อนเข้ารับการพัฒนาดผู้รับการพัฒนาดตนเองมีระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำทั้ง 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย ความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพผู้พิพากษา มนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพ ความรู้และทักษะในการบริหารและคุณธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับใด

ระยะที่ 2 ประเมินผลระหว่างการพัฒนาด โดยให้ผู้รับการพัฒนาดตนเองประเมินตนเอง โดยการสรุปความรู้และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความหมาย และแนวคิด ในคู่มือการพัฒนาดแต่ละชุดในทุกระยะ โดยมีการตั้งประเด็นคำถาม-ตอบ พร้อมแลกเปลี่ยนเรียนร่วมนักันในระหว่างผู้รับการพัฒนาดตนเองด้วยกัน อาจมีการตั้งไลน์กลุ่ม

ขึ้นมาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้รับการพัฒนาดตนเองด้วยกัน และกับผู้วิจัย ซึ่งเป็น การทบทวนความรู้ความเข้าใจและประเมินตนเองในระหว่างการพัฒนาในองค์ประกอบแต่ ละด้านอย่างต่อเนื่อง

ระยะที่ 3 ประเมินผลหลังการพัฒนา เป็นการประเมินผลการ พัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม หลังสิ้นสุดการศึกษาคู่มือการ พัฒนาครบถ้วนทั้ง 4 ชุด เป็นเวลา 6 สัปดาห์(ศึกษารวันละ 3 ชั่วโมง รวม 126 ชั่วโมงแล้ว เว้นระยะเวลา 2 สัปดาห์หลังสิ้นสุดการศึกษา โดยให้ผู้รับการพัฒนาดตนเองประเมินการใช้ ภาวะผู้นำของตนเอง ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาและโดยผู้ใต้บังคับบัญชา โดยตอบแบบ ประเมินตนเองและแบบประเมินผู้พิพากษาหัวหน้าศาลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพผู้พิพากษา มนุษยสัมพันธ์และ บุคลิกภาพ ความรู้และทักษะในการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อประเมินระดับ การปฏิบัติ/พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรมของผู้รับ การพัฒนาดตนเองว่ามีการพัฒนาเพิ่มมากขึ้นหรือไม่อย่างไร และประเมินโดยการสัมภาษณ์ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นบุคคลคนละกลุ่มกับกลุ่มบุคคลที่ตอบแบบ ประเมินผู้พิพากษาหัวหน้าศาล ยกเว้นศาลที่มีตำแหน่งผู้ที่จะตอบแบบประเมินไม่เพียงพอ เพื่อยืนยันผลการทดลองใช้อีกชั้นหนึ่งว่าข้อมูลที่ได้มีความสอดคล้องกับกลุ่มบุคคลที่ตอบ แบบประเมินหรือไม่ อย่างไร

ซึ่งจะทำให้ได้ร่างรูปแบบการพัฒนาดภาวะผู้นำของผู้พิพากษา หัวหน้าศาลในศาลยุติธรรมจากการสร้างและพัฒนารูปแบบ

4.5 สร้างแบบประเมินผู้พิพากษาหัวหน้าศาล เพื่อให้ผู้พิพากษาหัวหน้า ศาลผู้รับการพัฒนาดตนเองตอบแบบประเมินตนเอง และให้ผู้บังคับบัญชากับ ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลผู้รับการพัฒนาดตนเองตอบแบบประเมิน ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ก่อนและหลังการพัฒนา ซึ่งแบบประเมินที่ผู้วิจัย สร้างขึ้น มีดังนี้

4.5.1 แบบประเมินตนเอง (สำหรับผู้พิพากษาหัวหน้าศาล) ได้แก่ แบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถาม (Check List) สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลผู้รับการพัฒนาดตนเอง ใน ศาลที่ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลผู้รับการพัฒนatanเอง ใน 4 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย มีคำถาม 40 ข้อ ซึ่งเป็นข้อมูลภาวะผู้นำ (Leadership) เกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพผู้พิพากษา มนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพ ความรู้และทักษะในการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ในฐานะที่ผู้ตอบแบบประเมินเป็นผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน โดยให้ผู้ตอบแบบประเมินพิจารณาจัดอันดับ (Ranking) การใช้ภาวะผู้นำของตนเองเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำในแต่ละด้านดังกล่าว จากระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำมากที่สุดไปหาระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของตนเองในองค์ประกอบดังกล่าว

4.5.2 แบบประเมินผู้พิพากษาหัวหน้าศาล (สำหรับผู้บังคับบัญชา) ได้แก่ แบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถาม (Check List) สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่อาชีพผู้พิพากษาภาค และหรือรองอธิบดีผู้พิพากษาภาค และหรือ ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลประจำสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค และหรือเลขานุการศาลยุติธรรมประจำภาค ที่ผู้รับการพัฒนatanเองอยู่ใต้การบังคับบัญชา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาล ที่อยู่ในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค ที่ผู้ตอบแบบประเมินปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน ใน 4 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย มีคำถาม 40 ข้อ ซึ่งเป็นข้อมูลภาวะผู้นำ (Leadership) เกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพผู้พิพากษา มนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพ ความรู้และทักษะในการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ในฐานะที่ผู้ตอบแบบประเมินเป็นผู้บังคับบัญชาผู้พิพากษาหัวหน้าศาลผู้รับการพัฒนatanเองโดยให้ผู้ตอบแบบประเมินพิจารณาจัดอันดับ (Ranking) ความมีภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเกี่ยวกับองค์ประกอบดังกล่าว จากระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำมากที่สุดไปหาระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended) โดยให้ผู้ตอบแบบประเมิน แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในองค์ประกอบดังกล่าว

4.5.3 แบบประเมินผู้พิพากษาหัวหน้าศาล (สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา) ได้แก่ แบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถาม (Check List) สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะชั้นต้น ผู้พิพากษา/ผู้พิพากษาอาวุโส ผู้อำนวยการประจำศาล หัวหน้าส่วน/หัวหน้ากลุ่มงาน และเจ้าหน้าที่ ซึ่งผู้พิพากษาหัวหน้าศาลผู้รับการพัฒนาตนเองเป็นผู้บังคับบัญชาอยู่ในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลที่ผู้ตอบแบบประเมินปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน ใน 4 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย มีคำถาม 40 ข้อ ซึ่งเป็นข้อมูลภาวะผู้นำ (Leadership) เกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพผู้พิพากษา มนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพ ความรู้และทักษะในการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ในฐานะที่ผู้ตอบแบบประเมินเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลผู้รับการพัฒนาตนเองโดยให้ผู้ตอบแบบประเมินพิจารณาจัดอันดับ (Ranking) ความมีภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเกี่ยวกับองค์ประกอบดังกล่าว จากระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำมากที่สุดไปหาระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended) โดยให้ผู้ตอบแบบประเมิน แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในองค์ประกอบดังกล่าว

4.5.4 แบบประเมินผู้พิพากษาหัวหน้าศาลโดยการสัมภาษณ์ (สำหรับผู้บังคับบัญชา) เพื่อใช้ในการวิจัย โดยแบบประเมินดังกล่าวเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ ได้แก่ วัน เดือน ปีที่สัมภาษณ์ และรายละเอียดส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ อธิบดีผู้พิพากษาศาล และ/หรือ

รองอธิบดีผู้พิพากษาภาค และ/หรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลประจำสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค และ/หรือเลขานุการศาลยุติธรรมประจำภาค ที่ผู้รับการพัฒนาตนเองอยู่ได้ การบังคับบัญชา

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ เป็นข้อคำถามปลายเปิด ซึ่งระบุประเด็นเนื้อหาในการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. หลังการทดลองใช้รูปแบบและคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ทั้ง 4 ชุด ท่านคิดว่าผู้พิพากษาหัวหน้าศาล..... (ระบุชื่อศาล).....ซึ่งอยู่ในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาคของท่านคนปัจจุบัน มีระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้ เพิ่มมากขึ้นหรือไม่ อย่างไร เพราะเหตุใด

1.1 ด้านความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพผู้พิพากษา ได้แก่ ความรู้และประสบการณ์ในวิชากฎหมาย ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ ประกาศ คำแนะนำและข้อบังคับต่างๆ ในราชการศาลยุติธรรม ความสามารถในงานคดี วิเคราะห์สรุปเหตุผลทำคำพิพากษาหรือคำสั่ง บันทึกคำพยานและรายงานกระบวนการพิจารณาและความสามารถในทางวิชาการด้านอื่น

1.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพ ได้แก่ สามารถประสานกับบุคคลภายในองค์กร สามารถประสานกับบุคคลภายนอกองค์กร กิริยามารยาทดี สุภาพอ่อนโยน ใช้วาจาเหมาะสม การวางตนเหมาะสมกับตำแหน่ง ฐานะและกาลเทศะและการแต่งกายสะอาดเรียบร้อย ถูกกาลเทศะ

1.3 ความรู้และทักษะในการบริหาร ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การจัดระบบงานและการบริหารจัดการองค์กร ความสามารถในการบริหารจัดการคดี ความรู้เกี่ยวกับระเบียบการเงิน การบัญชี การจัดซื้อจัดจ้าง การงบประมาณ และการพัสดุ และมีวิสัยทัศน์ นโยบายและยุทธศาสตร์ในการบริหารงานศาลยุติธรรม

1.4 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ ความซื่อสัตย์ สุจริต ความประพฤติดี การดำรงตนและชื่อเสียงเกียรติคุณดี ประสาทความยุติธรรมแก่ผู้มี อรรถคดีด้วยความเที่ยงธรรม ถูกต้องตามกฎหมายและนิติประเพณี และยึดมั่นในระบบคุณธรรมจริยธรรม ยึดหลักธรรมมาภิบาล ความถูกต้องดีงาม และไม่แสวงหาตำแหน่ง ความดีความชอบหรือประโยชน์อื่นใดโดยมิชอบ

2. คำถามเพิ่มเพื่อขยายความ หรือคำถามที่เกิดขึ้นใหม่
ระหว่างการสัมภาษณ์

3. อื่นๆ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4.5.5 แบบประเมินผู้พิพากษาหัวหน้าศาลโดยการสัมภาษณ์
(สำหรับผู้บังคับบัญชา) เพื่อใช้ในการวิจัย โดยแบบประเมินดังกล่าวเป็นแบบ
สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ที่ผู้วิจัย
สร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ ได้แก่ วัน เดือน ปีที่
สัมภาษณ์ และรายละเอียดส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะชั้นต้น/
ผู้พิพากษา/ผู้พิพากษาอาวุโส หัวหน้าส่วน/หัวหน้ากลุ่มงาน นิติกร/นักจิตวิทยา/เจ้าหน้าที่
ในศาลจังหวัดและศาลเยาวชนและครอบครัว ที่ผู้รับการพัฒนาดตนเองเป็นผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ เป็นข้อคำถามปลายเปิด
ซึ่งระบุประเด็นเนื้อหาในการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. หลังการทดลองใช้รูปแบบและคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำ
ของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ทั้ง 4 ชุด ท่านคิดว่าผู้พิพากษาหัวหน้าศาลใน
ศาลของท่านคนปัจจุบัน มีระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำ ในด้านต่างๆ
ดังต่อไปนี้ เพิ่มมากขึ้นหรือไม่ อย่างไร เพราะเหตุใด

1.1 ด้านความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพผู้พิพากษา
ได้แก่ ความรู้และประสบการณ์ในวิชากฎหมาย ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ ประกาศ
คำแนะนำและข้อบังคับต่างๆ ในราชการศาลยุติธรรม ความสามารถในงานคดี วิเคราะห์
สรุปเหตุผล ทำคำพิพากษาหรือคำสั่ง บันทึกคำพยานและรายงานกระบวนการพิจารณาและ
ความสามารถในทางวิชาการด้านอื่น

1.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพ ได้แก่ สามารถ
ประสานกับบุคคลภายในองค์กร สามารถประสานกับบุคคลภายนอกองค์กร
กิจกรรมยามว่าง สุขภาพอ่อนโยน ใช้เวลาเหมาะสม การวางตนเหมาะสมกับตำแหน่ง ฐานะ
และกาลเทศะและการแต่งกายสะอาดเรียบร้อย ถูกกาลเทศะ

1.3 ความรู้และทักษะในการบริหาร ได้แก่ ความรู้
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การจัดระบบงานและการบริหารจัดการองค์กร

ความสามารถในการบริหารจัดการคดี ความรู้เกี่ยวกับระเบียบการเงิน การบัญชี การจัดซื้อจัดจ้าง การงบประมาณ และการพัสดุ และมีวิสัยทัศน์ นโยบายและยุทธศาสตร์ในการบริหารงานศาลยุติธรรม

1.4 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความประพฤติดี การดำรงตนและชื่อเสียงเกียรติคุณดี ประสาทความยุติธรรมแก่ผู้มีอรรถคดีด้วยความเที่ยงธรรม ถูกต้องตามกฎหมายและนิติประเพณี และยึดมั่นในระบบคุณธรรมจริยธรรม ยึดหลักธรรมมาภิบาล ความถูกต้องดีงาม และไม่แสวงหาตำแหน่ง ความดีความชอบหรือประโยชน์อื่นใดโดยมิชอบ

2. คำถามเพิ่มเพื่อขยายความ หรือคำถามที่เกิดขึ้นใหม่ ระหว่างการสัมภาษณ์

3. อื่นๆ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4.6 ผู้ตอบแบบประเมิน มีดังต่อไปนี้

4.6.1 แบบประเมินตนเอง (สำหรับผู้พิพากษาหัวหน้าศาล) ผู้ตอบแบบประเมิน ได้แก่ ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลผู้รับการพัฒนาตนเอง ในศาลที่ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา การเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 4 คน ประกอบด้วย 1) ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัดขอนแก่น 2) ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดมหาสารคาม 3) ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัดสกลนคร 4) ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสกลนคร

4.6.2 แบบประเมินผู้พิพากษาหัวหน้าศาล (สำหรับผู้บังคับบัญชา) ผู้ตอบแบบประเมิน ได้แก่ อธิบดีผู้พิพากษาภาค และ/หรือรองอธิบดีผู้พิพากษาภาค และ/หรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลประจำสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค และ/หรือเลขานุการศาลยุติธรรมประจำภาค ที่ผู้รับการพัฒนาตนเองอยู่ใต้การบังคับบัญชา การเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 3 คน

4.6.3 แบบประเมินผู้พิพากษาหัวหน้าศาล (สำหรับผู้บังคับบัญชา) ผู้ตอบแบบประเมิน ได้แก่ ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะชั้นต้น ผู้พิพากษา/ผู้พิพากษาอาวุโส ผู้อำนวยการประจำศาล หัวหน้าส่วน/หัวหน้ากลุ่มงาน และเจ้าหน้าที่ซึ่งผู้พิพากษาหัวหน้าศาลผู้รับการพัฒนาตนเองเป็นผู้บังคับบัญชา การเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ในศาลจังหวัด และศาลเยาวชนและ

ครอบครัวจังหวัดที่ทดลองใช้รูปแบบพัฒนา ตำแหน่งละ 1 คน ศาลละ 5 คน จำนวน 4 ศาล รวมจำนวน 20 คน

4.6.4 แบบประเมินผู้พิพากษาหัวหน้าศาลโดยการสัมภาษณ์ (สำหรับผู้บังคับบัญชา) ผู้ตอบแบบประเมิน ได้แก่ อธิบดีผู้พิพากษาศาล หรือรองอธิบดีผู้พิพากษาศาล หรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลประจำสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล หรือ เลขาธิการศาลยุติธรรมประจำภาค ที่ผู้รับการพัฒนาตนเองอยู่ใต้การบังคับบัญชา การเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 1 คน

4.6.5 แบบประเมินผู้พิพากษาหัวหน้าศาลโดยการสัมภาษณ์ (สำหรับผู้บังคับบัญชา) ผู้ตอบแบบประเมิน ได้แก่ ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะชั้นต้น/ผู้พิพากษา/ผู้พิพากษาอาวุโส หัวหน้าส่วน/หัวหน้ากลุ่มงาน นักจิตวิทยา/นิติกร/เจ้าหน้าที่ ในศาลจังหวัดและศาลเยาวชนและครอบครัว ที่ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา ซึ่งผู้รับการพัฒนาตนเองเป็นผู้บังคับบัญชา การเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตำแหน่งละ 1 คน ศาลละ 3 คน จำนวน 4 ศาล รวมจำนวน 12 คน

4.7 เกณฑ์การให้คะแนนของข้อคำถามที่เป็นข้อมูลพื้นฐาน เกี่ยวกับระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม มีเกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้

4.7.1 แบบประเมินตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรมในองค์ประกอบภาวะผู้นำด้านต่างๆ ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินทั้ง 3 แบบ ได้แก่ 1) แบบประเมินตนเอง (สำหรับผู้พิพากษาหัวหน้าศาล) 2) แบบประเมินผู้พิพากษาหัวหน้าศาล (สำหรับผู้บังคับบัญชา) และ 3) แบบประเมินผู้พิพากษาหัวหน้าศาล (สำหรับผู้บังคับบัญชา) ซึ่งหมายถึง ข้าราชการตุลาการและผู้พิพากษาอาวุโส ผู้อำนวยการประจำศาล หัวหน้าส่วน/หัวหน้ากลุ่มงาน และเจ้าหน้าที่ ในศาลจังหวัด และศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด ที่ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง มีเกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 102)

ระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรมมากที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน
ระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรมมาก	ให้คะแนน 4 คะแนน
ระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรมปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน
ระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรมน้อย	ให้คะแนน 2 คะแนน

ระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรมน้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน

4.7.2 การวิเคราะห์ประเมินระดับความคิดเห็นที่มีต่อระดับ

การปฏิบัติ/พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลจังหวัดและศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดที่ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมิน โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลการให้คะแนนดังต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103)

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.51-5.00	ภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	ภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	ภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	ภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.51	ภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.8 นำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม และแบบประเมินผู้พิพากษาหัวหน้าศาล ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นทั้ง 5 แบบ ไปเสนอให้กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ หลังจากปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เรียบร้อยแล้ว จึงนำรูปแบบการพัฒนาและแบบประเมินผู้พิพากษาหัวหน้าศาลไปตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 5 ตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ

โดยผู้เชี่ยวชาญ

ในขั้นตอนนี้ เป็นการตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรมและแบบประเมินผู้พิพากษาหัวหน้าศาลโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อนำผลและข้อคิดเห็นต่างๆ ที่ได้จากการตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมมาปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรมในขั้นตอนต่อไป โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

5.1 นำรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม และแบบประเมินผู้พิพากษาหัวหน้าศาลที่ผ่านการตรวจสอบจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทำการตรวจสอบและ

ประเมินความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ในการเลือกผู้เชี่ยวชาญเป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

5.1.1 นักวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับในกลุ่มวิชาชีพ และมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา หรือสาขาวิชานิติศาสตร์ จำนวน 4 คน ประกอบด้วย

5.1.1.1 ศาสตราจารย์ พล.ต.ต. ดร.จักรพงษ์ วิวัฒน์วานิช อาจารย์ประจำคณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

5.1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปรกรณ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.1.1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.1.1.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวี วาจาสิทธิ์ ผู้ช่วยรองอธิการบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

5.1.2 กลุ่มนักปฏิบัติ ได้แก่ ข้าราชการตุลาการ ที่มีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับในกลุ่มวิชาชีพ ผ่านการเป็นผู้พิพากษามาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีในสาขาวิชานิติศาสตร์ และเนติบัณฑิต ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อพิจารณาและให้ความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพของเครื่องมือ จำนวน 6 คน ประกอบด้วย

5.1.2.1 นายมน โขศรีสาคร รองอธิบดีผู้พิพากษาภาค 4 สำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 4

5.1.2.2 นายวินัส สุนนท์ รองอธิบดีผู้พิพากษาภาค 4 สำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 4

5.1.2.3 นายกฤษณพล ณ ถลาง ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ศาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

5.1.2.4 นายชูชาติ เทพวีระ ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเลย ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเลย

5.1.2.5 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชัยวัฒน์ ศิริวัฒน์กุล ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะชั้นต้นในศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดอุดรธานี ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดอุดรธานี

5.1.2.6 นางอรุณีย์ ปัทมามาลย์ ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะชั้นต้นในศาลจังหวัดภูเขียว ศาลจังหวัดภูเขียว

5.2 นำประเด็นสำคัญที่ได้จากการตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาและแบบประเมินพร้อมข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม มาดำเนินการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาอีกครั้ง ก่อนนำไปจัดทำเป็นคู่มือการพัฒนาและแบบประเมินฉบับสมบูรณ์ต่อไป

5.3 จัดทำคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรมและแบบประเมินฉบับสมบูรณ์พร้อมนำไปทดลองใช้และเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนต่อไป

การดำเนินการระยะที่ 3 : การทดลองใช้รูปแบบ ประเมินรูปแบบ สรุปผลรูปแบบและนำเสนอรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 6 การทดลองใช้และประเมินรูปแบบ

ในขั้นตอนนี้เป็นการทดลองและประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม โดยมีขั้นตอนดำเนินการดังต่อไปนี้

6.1 การทดลองใช้รูปแบบ มีขั้นตอนดำเนินการดังต่อไปนี้

6.1.1 เลือกศาลเพื่อทดลองและประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบ โดยพิจารณาคัดเลือกศาลจังหวัด และศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด สังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษามา 4 การเลือกศาลเป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเหตุผลที่เลือกศาลในการทดลองใช้รูปแบบเนื่องจากผู้พิพากษาหัวหน้าศาลยอมรับให้มีการนำรูปแบบการพัฒนาไปทดลองใช้ในศาลของตน อีกทั้งมีความสะดวกในการประสานงานและเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 4 ศาล ประกอบด้วย 1) ศาลจังหวัดขอนแก่น 2) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดมหาสารคาม 3) ศาลจังหวัดสกลนคร 4) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสกลนคร แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษา

วิทยานิพนธ์

6.1.2 ติดต่อผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลที่ผู้วิจัยเลือกทดลองใช้รูปแบบและประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบ เพื่อขออนุญาตทดลองใช้รูปแบบ

6.1.3 ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6.1.4 ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองรูปแบบการพัฒนา พร้อมด้วยคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรมที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไข หลังจากผ่านการตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว และแบบประเมินตนเอง (สำหรับผู้พิพากษาหัวหน้าศาล) กับแบบประเมินผู้พิพากษาหัวหน้าศาล (สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา) ให้แก่ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลที่ทดลองใช้รูปแบบทั้ง 4 ศาล ด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลทดลองใช้รูปแบบศึกษาคู่มือการพัฒนาด้วยตนเอง รวมทั้งให้ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลผู้รับการพัฒนาตนเองตอบแบบประเมินตนเอง (สำหรับผู้พิพากษาหัวหน้าศาล) และให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลที่ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาศาลละ 5 คน ตอบแบบประเมินผู้พิพากษาหัวหน้าศาล (สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา) ก่อนการศึกษาคู่มือการพัฒนา (Pre-test)

นอกจากนั้น ผู้วิจัยยังได้นำส่งแบบประเมินผู้พิพากษาหัวหน้าศาล (สำหรับผู้บังคับบัญชา) ให้แก่ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลประจำสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 4 จำนวน 2 คน และเลขานุการศาลยุติธรรมประจำภาค 4 จำนวน 1 คน เพื่อตอบแบบประเมินเพื่อประเมินผู้พิพากษาหัวหน้าศาลทั้ง 4 คน ก่อนที่ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจะศึกษาคู่มือการพัฒนา (Pre-test) และขอความอนุเคราะห์ให้เลขานุการศาลยุติธรรมประจำภาค 4 และผู้อำนวยการประจำศาลแต่ละศาลเก็บรวบรวมข้อมูลแบบประเมินผู้พิพากษาหัวหน้าศาลก่อนการพัฒนา (Pre-test) ส่งคืนให้แก่ผู้วิจัยภายใน 1 สัปดาห์

6.1.5 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ในศาลที่เลือกดังกล่าว เป็นเวลา 6 สัปดาห์ (ศึกษารวันละ 3 ชั่วโมง รวม 126 ชั่วโมง)

6.1.6 ติดต่อ/ประสานกับผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลที่ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาระหว่างการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาว่าประสบปัญหาข้อขัดข้องใน

การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาหรือไม่ อย่างไร

6.1.7 สรุปผลการทดลองใช้รูปแบบ พร้อมทั้งปรับปรุงและแก้ไขในส่วนที่บกพร่อง

6.2 ประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบ มีขั้นตอนดำเนินการดังต่อไปนี้

6.2.1 การประเมินผลรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรมแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ประเมินผลก่อนการพัฒนา โดยให้ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลผู้รับการพัฒนาดตนเองประเมินตนเอง จำนวน 4 คน ประกอบด้วย 1) ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัดขอนแก่น 2) ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดมหาสารคาม 3) ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัดสกลนคร และ 4) ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสกลนคร ประเมินระดับปฏิบัติ/พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำในแต่ละด้านของตนเอง โดยตอบแบบประเมินตนเอง (สำหรับผู้พิพากษาหัวหน้าศาล) และให้ผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย อธิบดีผู้พิพากษาภาค และ/หรือรองอธิบดีผู้พิพากษาภาค และ/หรือ ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลประจำสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค และ/หรือ เลขาธิการศาลยุติธรรมประจำภาค สังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 4 ที่ผู้รับการพัฒนาดตนเองอยู่ได้บังคับบัญชา จำนวน 3 คน ตอบแบบประเมินผู้พิพากษาหัวหน้าศาล (สำหรับผู้บังคับบัญชา) และให้ผู้ได้บังคับบัญชา ประกอบด้วย ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะชั้นต้น ผู้พิพากษา/ผู้พิพากษาอาวุโส ผู้อำนวยการประจำศาล หัวหน้าส่วน/หัวหน้ากลุ่มงาน และเจ้าหน้าที่ในศาลที่ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา ตำแหน่งละ 1 คน รวมศาลละ 5 คน จำนวน 4 ศาล รวม 20 คน ตอบแบบประเมินประเมินผู้พิพากษาหัวหน้าศาล (สำหรับผู้ได้บังคับบัญชา) ก่อนการศึกษาคู่มือการพัฒนา เป็นการตอบแบบประเมินก่อนการทดลองใช้รูปแบบพัฒนา (Pre-test) เพื่อจะได้ทราบว่าก่อนเข้ารับการพัฒนาดตนเอง ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลผู้รับการพัฒนาดตนเองมีระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพผู้พิพากษา มนุษย์สัมพันธ์ และบุคลิกภาพ ความรู้และทักษะในการบริหารและคุณธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับใด

ระยะที่ 2 ประเมินผลระหว่างการพัฒนา โดยให้ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลผู้รับการพัฒนาดตนเองประเมินตนเอง โดยการสรุปความรู้และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความหมาย และแนวคิด ในคู่มือการพัฒนาแต่ละชุดในทุกๆ ระยะ โดยมีการตั้งประเด็นคำถาม-ตอบ พร้อมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในระหว่างผู้รับการพัฒนาด

ตนเองด้วยกัน ซึ่งเป็นการทบทวนความรู้ความเข้าใจและประเมินตนเองในระหว่างการพัฒนาในองค์ประกอบแต่ละด้านอย่างต่อเนื่อง

ระยะที่ 3 การประเมินผลหลังการพัฒนา เป็นการ

ประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลที่ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาหลังสิ้นสุดการศึกษาคู่มือการพัฒนาครบทั้ง 4 ชุด เป็นเวลา 6 สัปดาห์ (ศึกษาวันละ 3 ชั่วโมง รวม 126 ชั่วโมง) แล้ว เว้นระยะเวลา 2 สัปดาห์หลังสิ้นสุดการศึกษา โดยให้ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลผู้รับการพัฒนาดตนเองตอบแบบประเมินตนเอง (สำหรับผู้พิพากษาหัวหน้าศาล) ผู้บังคับบัญชาตอบแบบประเมินผู้พิพากษาหัวหน้าศาล (สำหรับผู้บังคับบัญชา) และผู้ใต้บังคับบัญชา ตอบแบบประเมินผู้พิพากษาหัวหน้าศาล (สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นอีกครั้ง เป็นการตอบแบบประเมินหลังการทดลองใช้รูปแบบพัฒนา (Post-test) เพื่อประเมินระดับการปฏิบัติ/พฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลที่ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาว่าผู้พิพากษาหัวหน้าศาลที่รับการพัฒนาดตนเองมีการพัฒนาภาวะผู้นำในแต่ละด้านเพิ่มมากขึ้นหรือไม่อย่างไร โดยบุคคลที่ตอบแบบประเมินหลังการพัฒนา (Post-test) เป็นบุคคลกลุ่มเดียวกันกับที่ตอบแบบประเมินก่อนการพัฒนา (Pre-test)

นอกจากนั้น ยังประเมินโดยการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา ได้แก่ อธิบดีผู้พิพากษาภาค หรือรองอธิบดีผู้พิพากษาภาค หรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลประจำสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค หรือเลขานุการศาลยุติธรรมประจำภาค ที่ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลผู้รับการพัฒนาดตนเองอยู่ใต้บังคับบัญชา จำนวน 1 คน และสัมภาษณ์ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะชั้นต้น หรือผู้พิพากษา/ผู้พิพากษาอาวุโส หัวหน้าส่วน/หัวหน้ากลุ่มงาน นิติกร/นักจิตวิทยา/เจ้าหน้าที่ ตำแหน่งละ 1 คน ศาลละ 3 คน รวม 12 คน ในศาลที่ทดลองใช้รูปแบบดังกล่าว โดยผู้วิจัยสัมภาษณ์ด้วยตนเอง หรือโดยทางโทรศัพท์ หรือโดยการให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบแบบประเมินโดยการสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ทั้งนี้บุคคลที่ให้การสัมภาษณ์กับบุคคลที่ตอบแบบประเมินผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเป็นบุคคลคนละกลุ่มกัน เพื่อยืนยันข้อมูลผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาอีกชั้นหนึ่งว่าข้อมูลที่ได้มีความสอดคล้องกับกลุ่มบุคคลที่ตอบแบบประเมินหรือไม่ อย่างไร

6.2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบประเมินผลหลังการพัฒนา

(Post-test) ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ถึงอธิบดีผู้พิพากษาภาค 4 และผู้พิพากษาหัวหน้าศาลทั้ง 4 ศาลที่ทดลองใช้รูปแบบการ

พัฒนา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบประเมินตนเอง (สำหรับผู้พิพากษาหัวหน้าศาล) แบบประเมินผู้พิพากษาหัวหน้าศาล (สำหรับผู้บังคับบัญชา) แบบประเมินผู้พิพากษาหัวหน้าศาล (สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา) แบบประเมินผู้พิพากษาหัวหน้าศาลโดยการสัมภาษณ์ (สำหรับผู้บังคับบัญชา) และแบบประเมินผู้พิพากษาหัวหน้าศาลโดยการสัมภาษณ์ (สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา) และผู้วิจัยส่งแบบประเมินดังกล่าวทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) ถึงหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว โดยมีหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร หนังสือของผู้วิจัยและแบบประเมิน โดยผู้วิจัยได้อำนวยความสะดวกในการจัดส่งแบบประเมินคืนผู้วิจัยโดยตรง ด้วยการจำหน่ายซองและติดแสตมป์อัตราค่าส่งทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) ถึงผู้วิจัยไปกับซองบรรจุแบบประเมิน และในบางศาลที่ผู้วิจัยสามารถติดต่อได้โดยตรง ผู้วิจัยจะนัดหมายวันเวลาส่งและเก็บแบบประเมินจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

สำหรับการตอบแบบประเมินโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ติดต่อทางโทรศัพท์โดยตรงเพื่อนัดหมายวันเวลาที่สัมภาษณ์ และสัมภาษณ์บุคคลที่เป็นกลุ่มเป้าหมายด้วยตนเอง หรือสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์หรือโดยให้ผู้รับการสัมภาษณ์ตอบแบบประเมินโดยการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง แล้วส่งคืนให้แก่ผู้วิจัย

6.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรมเปรียบเทียบผลก่อนการพัฒนา (Pre-test) กับผลหลังการพัฒนา (Post-test) ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร และรูปแบบการพัฒนานั้นจะสามารถนำมาพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลได้หรือไม่ อย่างไร

ในขั้นตอนนี้ ได้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ที่ผ่านการทดลองและประเมินรูปแบบ เพื่อนำไปปรับปรุงและนำเสนอในขั้นตอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลรูปแบบและนำเสนอรูปแบบ

ในขั้นตอนนี้เป็นการสรุปผลรูปแบบ ปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม ที่ผ่านการทดลองและประเมินผลรูปแบบจากการดำเนินการในขั้นตอนที่แล้ว มาปรับปรุงและนำเสนอ

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรมเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการสรุป อภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะต่างๆ พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้อง ความเรียบร้อย นำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้ง แล้วดำเนินการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรมฉบับสมบูรณ์และเผยแพร่ต่อไป

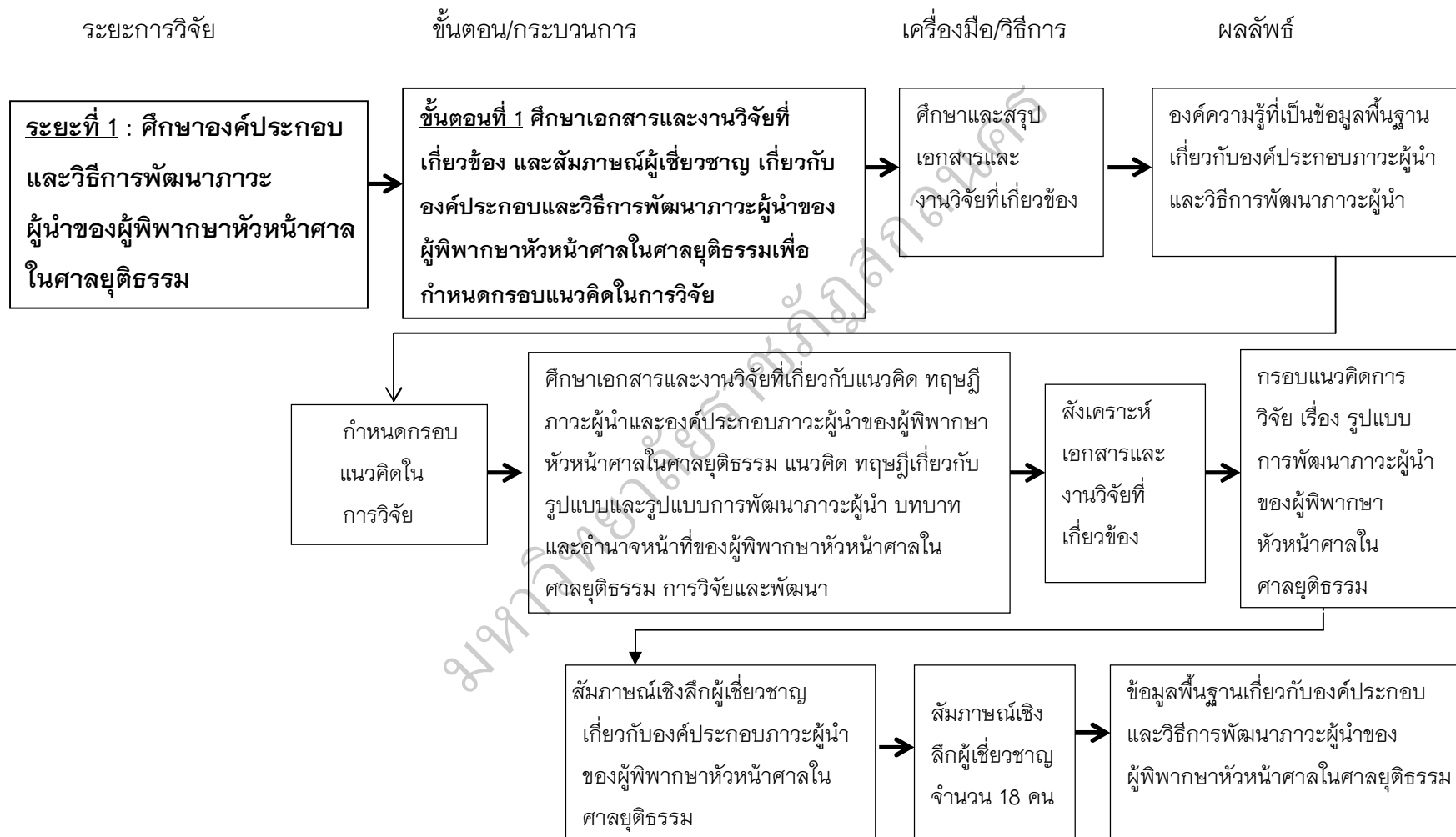
จากการวิจัยในขั้นตอนนี้ ได้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรมที่ผ่านการปรับปรุง โดยมีองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในศาลยุติธรรม คือ

1. หลักการของรูปแบบ
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
3. เนื้อหาของรูปแบบ
4. กระบวนการของรูปแบบ
5. การวัดและประเมินผล

ทั้งนี้ เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาดังกล่าวต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาพประกอบ 6 สรุปขั้นตอนการวิจัย

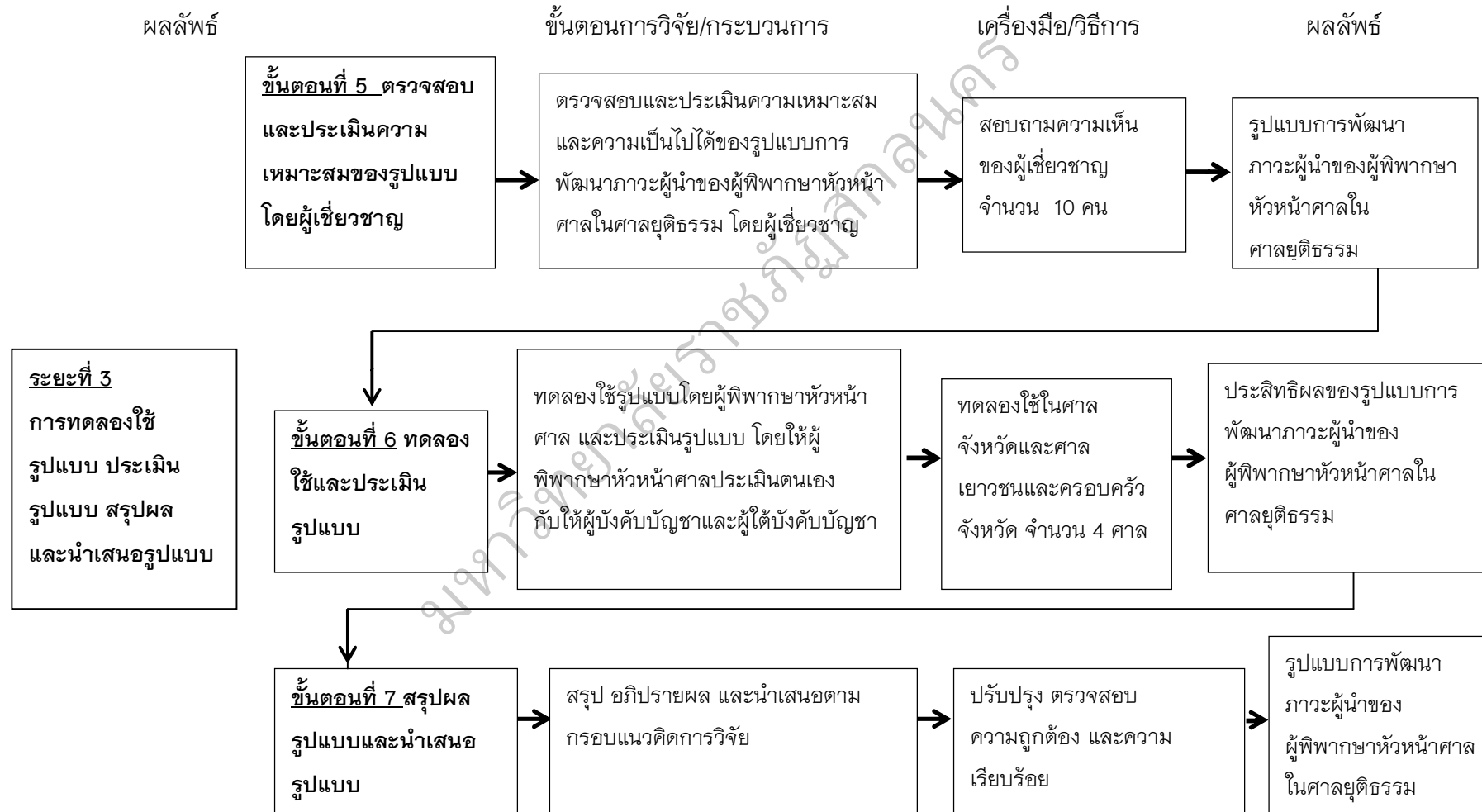


สรุปขั้นตอนการวิจัย (ต่อ)



สรุปขั้นตอนการวิจัย (ต่อ)

ระยะการวิจัย



ภาพประกอบ 6 สรุปขั้นตอนการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี