

#### บทที่ 4

##### ผลการศึกษาและอภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ” ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับประชากรกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ซึ่งข้อมูลที่ได้รับนำมาวิเคราะห์และเสนอผลการศึกษา โดยผู้ศึกษาจะเสนอผลการวิเคราะห์เป็นประเด็นดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (ปัจจัยภูมิหลัง)

ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 สัมภาษณ์เชิงลึก (Depth Interview) ผู้บริหารเกี่ยวกับปัจจัยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง

#### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จำแนกตามคุณลักษณะ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรส เงินเดือนรายได้ และระดับตำแหน่ง ผลการศึกษานี้ปรากฏตามตารางที่ 4.1-4.7 ดังต่อไปนี้

##### ตารางที่ 4.1

ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับเพศ

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน (N = 90) คน | ร้อยละ |
|--------------|-------------------|--------|
| 1. เพศ       |                   |        |
| ชาย          | 33                | 36.7   |
| หญิง         | 57                | 63.3   |
| รวม          | 90                | 100.00 |

จากตารางที่ 4.1 พบว่าข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3 และเป็นเพศชาย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7

ตารางที่ 4.2  
ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับอายุ

| ข้อมูลทั่วไป    | จำนวน (N = 90) คน | ร้อยละ |
|-----------------|-------------------|--------|
| 2. อายุ         |                   |        |
| 20-30 ปี        | 24                | 26.7   |
| 31-40 ปี        | 42                | 46.7   |
| 41-50 ปี        | 17                | 18.9   |
| 51-60 ปี ขึ้นไป | 7                 | 7.8    |
| รวม             | 90                | 100.00 |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 และช่วงอายุ 51 ปี ขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8

ตารางที่ 4.3  
ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับระดับการศึกษา

| ข้อมูลทั่วไป              | จำนวน (N = 90 ) คน | ร้อยละ |
|---------------------------|--------------------|--------|
| 3. ระดับการศึกษา          |                    |        |
| ประถมศึกษา                | 3                  | 3.3    |
| มัธยมศึกษา หรือ เทียบเท่า | 3                  | 3.3    |
| ปวช.                      | -                  | -      |
| ปวส.                      | 3                  | 3.3    |

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป  | จำนวน (N = 90 ) คน | ร้อยละ |
|---------------|--------------------|--------|
| ปริญญาตรี     | 58                 | 64.4   |
| ปริญญาโท      | 23                 | 25.6   |
| อื่น ๆ (ระบุ) | -                  | -      |
| รวม           | 90                 | 100    |

จากตารางที่ 4.3 พบว่าข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 รองลงมา คือ การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 และระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า และปวส. มีจำนวนเท่า ๆ กัน คือ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

ตารางที่ 4.4

ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน

| ข้อมูลทั่วไป            | จำนวน (N = 90 ) คน | ร้อยละ |
|-------------------------|--------------------|--------|
| 4. ประสบการณ์ในการทำงาน |                    |        |
| 1 ปี หรือต่ำกว่า        | 3                  | 3.3    |
| 2-5 ปี                  | 28                 | 31.1   |
| 6-9 ปี                  | 30                 | 33.3   |
| 10 ปี หรือ 10 ปี ขึ้นไป | 29                 | 32.2   |
| รวม                     | 90                 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.4 พบว่าข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-9 ปี มากที่สุด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมา คือ ระยะเวลา 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 ระยะเวลา 2-5 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 และระยะเวลา 1 ปี หรือต่ำกว่า มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

ตารางที่ 4.5  
ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพสมรส

| ข้อมูลทั่วไป   | จำนวน (N = 90 ) | ร้อยละ |
|----------------|-----------------|--------|
| 5. สถานภาพสมรส |                 |        |
| โสด            | 54              | 60.0   |
| แต่งงานแล้ว    | 33              | 36.7   |
| หม้าย          | 3               | 3.3    |
| รวม            | 90              | 100.00 |

จากตารางที่ 4.5 พบว่าข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมา คือ แต่งงานแล้ว จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 และสถานภาพเป็นหม้าย มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

ตารางที่ 4.6  
ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับเงินเดือนรายได้

| ข้อมูลทั่วไป      | จำนวน (N = 90 ) คน | ร้อยละ |
|-------------------|--------------------|--------|
| 6. เงินเดือน      |                    |        |
| 5,001–10,000 บาท  | 19                 | 21.1   |
| 10,001–20,000 บาท | 45                 | 50.0   |
| 20,001–30,000 บาท | 18                 | 20.0   |
| 30,001 บาท ขึ้นไป | 8                  | 8.9    |
| รวม               | 90                 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.6 พบว่าข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญส่วนใหญ่มีเงินเดือนระหว่าง 10,001–20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา คือ ระหว่าง 5,001–10,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 ระหว่าง

20,001–30,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และช่วงเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9

ตารางที่ 4.7  
ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับระดับตำแหน่ง

| ข้อมูลทั่วไป    | จำนวน (N = 90 ) คน | ร้อยละ |
|-----------------|--------------------|--------|
| 7. ระดับตำแหน่ง |                    |        |
| ลูกจ้าง         | 15                 | 16.7   |
| ระดับ ที่ 1-3   | 14                 | 15.6   |
| ระดับ ที่ 4-6   | 43                 | 47.8   |
| ระดับ ที่ 7-8   | 18                 | 20.0   |
| รวม             | 90                 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.7 ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับ ที่ 4–6 มากที่สุด จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 รองลงมา คือ ระดับ ที่ 7–8 จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ระดับลูกจ้าง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และระดับ ที่ 1–3 มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6

#### 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ปรากฏดังตารางที่ 4.8–4.16 ดังนี้

ตารางที่ 4.8  
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน

| ข้อความที่เกี่ยวกับ<br>ขวัญและกำลังใจ                                                                   | 5<br>เห็น<br>ด้วย<br>อย่าง<br>ยิ่ง | 4<br>เห็น<br>ด้วย | 3<br>ไม่<br>แน่ใจ | 2<br>ไม่<br>เห็น<br>ด้วย | 1<br>ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่าง<br>ยิ่ง | $\bar{X}$ | S.D. | แปล<br>ความ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-------------------|-------------------|--------------------------|---------------------------------------|-----------|------|-------------|
| <u>ด้านความมั่นคงในงาน</u>                                                                              |                                    |                   |                   |                          |                                       |           |      |             |
| 1. ท่านรู้สึกกว่าหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคงดี                                            | 18.90<br>(17)                      | 45.60<br>(41)     | 31.10<br>(28)     | 4.40<br>(4)              | 0.00<br>(0)                           | 3.78      | .80  | สูง         |
| 2. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศ ชื่อเสียงและมีโอกาสก้าวหน้าทั้งในด้านราชการและส่วนตัว | 13.30<br>(12)                      | 56.70<br>(51)     | 20.00<br>(18)     | 8.90<br>(8)              | 1.10<br>(1)                           | 3.72      | .84  | สูง         |
| 3. หน่วยงานของท่านมีโอกาสที่จะถูกยุบหรือโอนย้ายเปลี่ยนแปลงไปหน่วยงานอื่นๆ                               | 1.10<br>(1)                        | 12.20<br>(11)     | 55.60<br>(50)     | 15.60<br>(14)            | 15.60<br>(14)                         | 2.67      | .92  | ปาน<br>กลาง |
| ค่าเฉลี่ยรวม                                                                                            |                                    |                   |                   |                          |                                       | 3.39      | .54  | ปาน<br>กลาง |

จากตารางที่ 4.8 ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

1. ประเด็นคำถาม ข้อที่ 1 พบว่า กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญส่วนใหญ่ร้อยละ 45.60 เห็นด้วยว่าหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคงดี รองลงมาร้อยละ 18.90 เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคงดี และมีข้าราชการและลูกจ้างเพียงร้อยละ 4.40 เท่านั้นที่ไม่เห็นด้วยว่าหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคง

2. ประเด็นคำถาม ข้อที่ 2 พบว่า กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญส่วนใหญ่ร้อยละ 56.70 เห็นด้วยว่างานที่ทำอยู่ช่วยให้มีเกียรติยศ ชื่อเสียง และมีโอกาสก้าวหน้าทางด้านราชการและเรื่องส่วนตัว รองลงมาร้อยละ 20.00 ไม่แน่ใจว่างานที่ทำอยู่ช่วยให้มีเกียรติยศ ชื่อเสียง และมีโอกาสก้าวหน้าทางราชการและเรื่องส่วนตัว และข้าราชการและลูกจ้างเพียงร้อยละ 1.10 เท่านั้นที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่างานที่ทำอยู่ช่วยให้มีเกียรติยศ ชื่อเสียง และโอกาสก้าวหน้าทางราชการและเรื่องส่วนตัว

3. ประเด็นคำถาม ข้อที่ 3 พบว่า กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญส่วนใหญ่ร้อยละ 55.60 ไม่แน่ใจว่าหน่วยงานมีโอกาที่จะถูกยุบหรือโอนย้ายเปลี่ยนแปลงไปหน่วยงานอื่น รองลงมาร้อยละ 15.60 ไม่เห็นด้วยว่าหน่วยงานมีโอกาที่จะถูกยุบหรือโอนย้ายเปลี่ยนแปลงไปหน่วยงานอื่น และข้าราชการลูกจ้างเพียงร้อยละ 1.10 เท่านั้นที่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าหน่วยงานมีโอกาที่จะถูกยุบหรือโอนย้าย

ตารางที่ 4.9

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

| ข้อความที่เกี่ยวกับ<br>ขวัญและกำลังใจ                                          | 5<br>เห็น<br>ด้วย<br>อย่าง<br>ยิ่ง | 4<br>เห็น<br>ด้วย | 3<br>ไม่<br>แน่ใจ | 2<br>ไม่<br>เห็น<br>ด้วย | 1<br>ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่าง<br>ยิ่ง | $\bar{X}$ | S.D. | แปล<br>ความ |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-------------------|-------------------|--------------------------|---------------------------------------|-----------|------|-------------|
| <u>ด้านความสัมพันธ์กับ</u><br><u>ผู้บังคับบัญชา</u>                            |                                    |                   |                   |                          |                                       |           |      |             |
| 1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี         | 22.20<br>(20)                      | 63.30<br>(57)     | 11.10<br>(10)     | 3.30<br>(3)              | 0.00<br>(0)                           | 4.04      | .68  | สูง         |
| 2. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่เข้าพบขอคำแนะนำได้เสมอ  | 25.60<br>(23)                      | 54.40<br>(49)     | 16.70<br>(15)     | 3.30<br>(3)              | 0.00<br>(0)                           | 4.02      | .74  | สูง         |
| 3. ผู้บังคับบัญชาได้ยึดหลักความเป็นธรรมในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ                | 14.40<br>(13)                      | 54.40<br>(49)     | 24.40<br>(22)     | 4.40<br>(4)              | 2.20<br>(2)                           | 3.74      | .84  | สูง         |
| 4. ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจและไม่ไว้วางใจลูกน้องจนทำให้เกิดความกังวลและไม่มั่นใจ | 1.10<br>(1)                        | 17.80<br>(16)     | 21.10<br>(19)     | 48.90<br>(44)            | 11.10<br>(10)                         | 2.48      | .95  | ต่ำ         |
| 5. ผู้บังคับบัญชาขาดมนุษยสัมพันธ์กับลูกน้องไม่มีการจิตวิทยาในการสั่งการ        | 2.20<br>(2)                        | 16.70<br>(15)     | 18.90<br>(17)     | 41.10<br>(37)            | 21.10<br>(19)                         | 2.37      | 1.06 | ต่ำ         |
| ค่าเฉลี่ยรวม                                                                   |                                    |                   |                   |                          |                                       | 3.33      | .32  | ปาน<br>กลาง |

จากตารางที่ 4.9 ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

1. ประเด็นคำถาม ข้อที่ 1 พบว่า กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญส่วนใหญ่ร้อยละ 63.30 เห็นด้วยว่าผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี รองลงมาร้อยละ 22.20 ไม่แน่ใจว่าผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และมีเพียงร้อยละ 3.30 เท่านั้นที่ไม่เห็นด้วยว่าผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

2. ประเด็นคำถาม ข้อที่ 2 พบว่า กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญส่วนใหญ่ร้อยละ 54.40 เห็นด้วยว่าผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่เข้าพบขอคำแนะนำได้ รองลงมาร้อยละ 25.60 เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่เข้าพบขอคำแนะนำได้ และมีเพียงร้อยละ 3.30 เท่านั้น ที่ไม่เห็นด้วยว่าผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่เข้าพบขอคำแนะนำได้

3. ประเด็นคำถาม ข้อที่ 3 พบว่า กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญส่วนใหญ่ร้อยละ 54.40 เห็นด้วยว่าผู้บังคับบัญชาใช้หลักความเป็นธรรมในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ รองลงมาร้อยละ 24.40 ไม่แน่ใจว่าผู้บังคับบัญชาใช้หลักความเป็นธรรมในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ และข้าราชการและลูกจ้างเพียงร้อยละ 2.20 เท่านั้นที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าผู้บังคับบัญชาใช้หลักความเป็นธรรมในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ

4. ประเด็นคำถาม ข้อที่ 4 พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญส่วนใหญ่ร้อยละ 48.90 ไม่เห็นด้วยว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจและไม่ไว้วางใจลูกน้อง รองลงมาร้อยละ 21.10 ไม่แน่ใจว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจและไม่ไว้วางใจลูกน้อง มีเพียงร้อยละ 1.10 เท่านั้นที่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจและไม่ไว้วางใจลูกน้อง

5. ประเด็นคำถาม ข้อที่ 5 พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญส่วนใหญ่ร้อยละ 41.10 ไม่เห็นด้วยว่าผู้บังคับบัญชาขาดมนุษยสัมพันธ์กับลูกน้อง รองลงมาร้อยละ 18.90 ไม่แน่ใจว่าผู้บังคับบัญชาขาดมนุษยสัมพันธ์กับลูกน้อง และมีเพียงร้อยละ 2.20 เท่านั้นที่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าผู้บังคับบัญชาขาดมนุษยสัมพันธ์กับลูกน้อง

ตารางที่ 4.10

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

| ข้อความที่เกี่ยวกับ<br>ขวัญและกำลังใจ                                              | 5<br>เห็น<br>ด้วย<br>อย่างยิ่ง | 4<br>เห็น<br>ด้วย | 3<br>ไม่<br>แน่ใจ | 2<br>ไม่<br>เห็น<br>ด้วย | 1<br>ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่างยิ่ง | $\bar{X}$ | S.D. | แปล<br>ความ |
|------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------------|-----------|------|-------------|
| <u>ด้านความสัมพันธ์กับ<br/>ผู้ร่วมงาน</u>                                          |                                |                   |                   |                          |                                   |           |      |             |
| 1. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่เป็นเพื่อนสนิทคอยช่วยเหลือให้คำแนะนำในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ | 17.80<br>(16)                  | 66.70<br>(60)     | 11.10<br>(10)     | 3.30<br>(3)              | 1.10<br>(1)                       | 3.96      | .72  | สูง         |
| 2. เพื่อนร่วมงานของท่านมักไม่มีความจริงใจต่อท่าน                                   | 1.10<br>(1)                    | 17.80<br>(16)     | 37.80<br>(34)     | 30.00<br>(27)            | 13.30<br>(12)                     | 2.63      | .96  | ปาน<br>กลาง |
| 3. ในหน่วยงานของท่านไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันในหมู่ผู้ร่วมงาน                     | 1.10<br>(1)                    | 7.80<br>(7)       | 34.40<br>(31)     | 47.80<br>(43)            | 8.90<br>(8)                       | 2.44      | .80  | ต่ำ         |
| ค่าเฉลี่ยรวม                                                                       |                                |                   |                   |                          |                                   | 3.01      | .46  | ปาน<br>กลาง |

จากตารางที่ 4.10 ผลการศึกษารูป พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

1. ประเด็นคำถาม ข้อที่ 1 พบว่ากลุ่มข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญส่วนใหญ่ร้อยละ 66.70 เห็นด้วยว่าเพื่อนร่วมงานเป็นเพื่อนสนิทคอยช่วยเหลือให้คำแนะนำอยู่เสมอ รองลงมาร้อยละ 17.80 เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าเพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลือให้คำแนะนำเสมอ มีเพียงร้อยละ 1.10 เท่านั้น ที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าเพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลือให้คำแนะนำ

2. ประเด็นคำถาม ข้อที่ 2 พบว่าข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญส่วนใหญ่ร้อยละ 37.80 ไม่แน่ใจว่าเพื่อนร่วมงานจะไม่มีความจริงใจ รองลงมาร้อยละ 30.00 ไม่เห็นด้วยว่าเพื่อนร่วมงานจะไม่มีความจริงใจ และมีเพียงร้อยละ 1.10 เท่านั้นที่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าเพื่อนร่วมงานจะไม่มีความจริงใจ

3. ประเด็นคำถาม ข้อที่ 3 พบว่าข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญส่วนใหญ่ร้อยละ 47.80 ไม่เห็นด้วยว่าในหน่วยงานไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันในหมู่ผู้ร่วมงาน รองลงมาร้อยละ 34.40 ไม่แน่ใจว่าหน่วยงานไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกัน และมีร้อยละ 1.10 ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าหน่วยงานไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกัน

#### ตารางที่ 4.11

##### ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน

| ข้อความที่เกี่ยวกับ<br>ขวัญและกำลังใจ                                                      | 5<br>เห็น<br>ด้วย<br>อย่าง<br>ยิ่ง | 4<br>เห็น<br>ด้วย | 3<br>ไม่<br>แน่ใจ | 2<br>ไม่<br>เห็น<br>ด้วย | 1<br>ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่าง<br>ยิ่ง | $\bar{X}$ | S.D. | แปล<br>ความ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-------------------|-------------------|--------------------------|---------------------------------------|-----------|------|-------------|
| <u>ด้านความยุติธรรมใน<br/>หน่วยงาน</u>                                                     |                                    |                   |                   |                          |                                       |           |      |             |
| 1. ถ้าท่านถูกกล่าวหาหรือ<br>ถูกตั้งกรรมการสอบสวน<br>ท่านคิดว่าจะได้รับความ<br>เป็นธรรมเสมอ | 7.80<br>(7)                        | 33.30<br>(30)     | 54.40<br>(49)     | 3.30<br>(18)             | 1.10<br>(6)                           | 3.43      | .73  | ปาน<br>กลาง |

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

| ข้อความที่เกี่ยวกับ<br>ขวัญและกำลังใจ                                                | 5<br>เห็น<br>ด้วย<br>อย่าง<br>ยิ่ง | 4<br>เห็น<br>ด้วย | 3<br>ไม่<br>แน่ใจ | 2<br>ไม่<br>เห็น<br>ด้วย | 1<br>ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่าง<br>ยิ่ง | $\bar{X}$ | S.D. | แปล<br>ความ |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-------------------|-------------------|--------------------------|---------------------------------------|-----------|------|-------------|
| 2. การพิจารณาสิทธิพิเศษ<br>ต่างๆ มีความยุติธรรมและ<br>เหมาะสม                        | 2.20<br>(2)                        | 30.00<br>(27)     | 47.80<br>(43)     | 14.40<br>(13)            | 5.60<br>(5)                           | 3.08      | .86  | ปาน<br>กลาง |
| 3. การพิจารณาความดี<br>ความชอบในหน่วยงาน<br>ของท่านเป็นไปอย่าง<br>เสมอภาคและเป็นธรรม | 5.60<br>(5)                        | 23.30<br>(21)     | 44.40<br>(40)     | 20.00<br>(18)            | 6.70<br>(6)                           | 3.01      | ..96 | ปาน<br>กลาง |
| ค่าเฉลี่ยรวม                                                                         |                                    |                   |                   |                          |                                       | 3.17      | .58  | ปาน<br>กลาง |

จากตารางที่ 4.11 ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความยุติธรรมในหน่วยงานระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ เท่ากับระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

1. ประเด็นคำถาม ข้อที่ 1 พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ส่วนใหญ่ร้อยละ 54.4 ไม่แน่ใจว่าถ้าถูกกล่าวหาหรือถูกตั้งกรรมการสอบสวน จะได้รับความเป็นธรรมเสมอ รองลงมาร้อยละ 33.30 เห็นด้วยว่าจะได้รับความเป็นธรรม และมีเพียงร้อยละ 1.10 เท่านั้น ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าจะได้รับความเป็นธรรมในการการถูกตั้งกรรมการสอบสวน

2. ประเด็นคำถาม ข้อที่ 2 พบว่า กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญส่วนใหญ่ร้อยละ 47.80 ไม่แน่ใจว่าการพิจารณาสิทธิพิเศษต่างๆ มีความยุติธรรมและเหมาะสม รองลงมาร้อยละ 30.00 เห็นด้วยว่าการพิจารณาสิทธิพิเศษต่าง ๆ มีความยุติธรรม

เหมาะสม และมีเพียงร้อยละ 2.20 เท่านั้นที่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าการพิจารณาสีทธิพิเศษต่าง ๆ มีความยุติธรรม

3. ประเด็นคำถาม ข้อที่ 3 พบว่า กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญส่วนใหญ่ร้อยละ 44.40 ไม่แน่ใจว่าการพิจารณาความดีความชอบเป็นไปอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม รองลงมาร้อยละ 23.30 เห็นด้วยว่าการพิจารณาความดี ความชอบเป็นไปอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม และมีเพียงร้อยละ 6.70 เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าการพิจารณา ความดีความชอบเป็นไปอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

#### ตารางที่ 4.12

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสความก้าวหน้า

| ข้อความที่เกี่ยวกับ<br>ขวัญและกำลังใจ                                                     | 5<br>เห็น<br>ด้วย<br>อย่าง<br>ยิ่ง | 4<br>เห็น<br>ด้วย | 3<br>ไม่<br>แน่ใจ | 2<br>ไม่<br>เห็น<br>ด้วย | 1<br>ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่าง<br>ยิ่ง | $\bar{X}$ | S.D. | แปล<br>ความ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-------------------|-------------------|--------------------------|---------------------------------------|-----------|------|-------------|
| <u>ด้านโอกาสความก้าวหน้า</u>                                                              |                                    |                   |                   |                          |                                       |           |      |             |
| 1. งานที่ท่านทำอยู่สามารถ<br>ทำให้ท่านมีโอกาสพัฒนา<br>ความรู้ในการทำงานเพิ่ม<br>มากขึ้น   | 13.30<br>(12)                      | 60.00<br>(54)     | 24.40<br>(22)     | 1.10<br>(1)              | 1.10<br>(1)                           | 3.83      | .70  | สูง         |
| 2. ท่านได้รับการสนับสนุน<br>จากหน่วยงานให้เข้าร่วมรับ<br>การฝึกอบรมหรือดูงาน<br>บ่อยครั้ง | 4.40<br>(4)                        | 50.00<br>(45)     | 25.60<br>(23)     | 15.60<br>(14)            | 4.40<br>(4)                           | 3.34      | .95  | ปาน<br>กลาง |
| 3.ท่านมีโอกาสก้าวหน้าเป็น<br>ผู้บริหารระดับสูงของ<br>หน่วยงานได้ในอนาคต                   | 4.40<br>(4)                        | 35.60<br>(32)     | 50.00<br>(45)     | 7.80<br>(7)              | 2.20<br>(2)                           | 3.32      | .77  | ปาน<br>กลาง |

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

| ข้อความที่เกี่ยวกับ<br>ขวัญและกำลังใจ          | 5<br>เห็น<br>ด้วย<br>อย่าง<br>ยิ่ง | 4<br>เห็น<br>ด้วย | 3<br>ไม่<br>แน่ใจ | 2<br>ไม่<br>เห็น<br>ด้วย | 1<br>ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่าง<br>ยิ่ง | $\bar{X}$ | S.D. | แปล<br>ความ |
|------------------------------------------------|------------------------------------|-------------------|-------------------|--------------------------|---------------------------------------|-----------|------|-------------|
| 4. งานที่ทำไม่มีโอกาส<br>ก้าวหน้า มีแต่เสมอตัว | 3.33<br>(3)                        | 21.10<br>(19)     | 30.00<br>(27)     | 36.70<br>(33)            | 8.90<br>(8)                           | 2.73      | 1.00 | ปาน<br>กลาง |
| ค่าเฉลี่ยรวม                                   |                                    |                   |                   |                          |                                       | 3.30      | .51  | ปาน<br>กลาง |

จากตารางที่ 4.12 ผลการศึกษารูป พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสความก้าวหน้าระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 เท่ากับระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ งานที่สามารถทำให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ตรงกับระดับสูง ส่วนงานที่ทำไม่มีโอกาสก้าวหน้า มีแต่เสมอตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 ตรงกับระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

1. ประเด็นคำถาม ข้อที่ 1 พบว่า กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญส่วนใหญ่ร้อยละ 60.00 เห็นด้วยว่างานที่ทำอยู่สามารถทำให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น รองลงมาร้อยละ 24.40 ไม่แน่ใจว่างานที่สามารถทำให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และร้อยละ 1.10 ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เท่ากันมองว่างานที่สามารถทำให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ในการทำงาน

2. ประเด็นคำถาม ข้อที่ 2 พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญส่วนใหญ่ร้อยละ 50.00 เห็นด้วยว่าหน่วยงานสนับสนุนให้เข้าร่วมรับการฝึกอบรมดูงานบ่อยครั้ง รองลงมาร้อยละ 25.60 ไม่แน่ใจว่าหน่วยงานสนับสนุนให้เข้าร่วมรับการฝึกอบรมดูงาน และร้อยละ 4.40 มีความเห็นด้วยอย่างยิ่งและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งเท่ากันว่าหน่วยงานสนับสนุนให้เข้าร่วมรับการฝึกอบรมดูงาน

3. ประเด็นคำถาม ข้อที่ 3 พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ส่วนใหญ่ร้อยละ 50.00 ไม่แน่ใจว่ามีโอกาสก้าวหน้าเป็นผู้บริหารในระดับสูงของหน่วยงานได้ รองลงมาร้อยละ 35.60 เห็นด้วยว่ามีโอกาสก้าวหน้าเป็นผู้บริหารในระดับสูงได้ และร้อยละ 4.40 เห็นด้วยอย่างยิ่งว่ามีโอกาสก้าวหน้าเป็นระดับผู้บริหารในระดับสูง

4. ประเด็นคำถาม ข้อที่ 4 พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ส่วนใหญ่ร้อยละ 36.70 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่างานที่ทำไม่มีโอกาสก้าวหน้าถึงมีแต่ก็เสมอดำรง รองลงมาร้อยละ 30.00 ไม่แน่ใจว่างานที่ทำไม่มีโอกาสก้าวหน้าถึงมีแต่ก็เสมอดำรง และร้อยละ 3.33 เห็นด้วยอย่างยิ่งว่างานที่ทำไม่มีโอกาสก้าวหน้าถึงมีแต่ก็เสมอดำรง

#### ตารางที่ 4.13

##### ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ

| ข้อความที่เกี่ยวกับ<br>ขวัญและกำลังใจ                                                       | 5<br>เห็น<br>ด้วย<br>อย่าง<br>ยิ่ง | 4<br>เห็น<br>ด้วย | 3<br>ไม่<br>แน่ใจ | 2<br>ไม่<br>เห็น<br>ด้วย | 1<br>ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่าง<br>ยิ่ง | $\bar{X}$ | S.D. | แปล<br>ความ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-------------------|-------------------|--------------------------|---------------------------------------|-----------|------|-------------|
| <u>ด้านสวัสดิการ</u>                                                                        |                                    |                   |                   |                          |                                       |           |      |             |
| 1. หน่วยงานของท่าน<br>ควรจัดให้มีสถานที่<br>พักผ่อนในหน่วยงาน<br>เช่น สโมสร สนามกีฬา<br>ฯลฯ | 37.80<br>(34)                      | 42.20<br>(38)     | 5.60<br>(5)       | 7.80<br>(7)              | 6.70<br>(6)                           | 3.9<br>6  | 1.16 | สูง         |
| 2. สวัสดิการด้านการ<br>รักษาพยาบาลมีความ<br>เหมาะสมและเพียงพอ<br>กับความต้องการ             | 13.30<br>(12)                      | 62.20<br>(56)     | 12.20<br>(11)     | 10.00<br>(9)             | 2.20<br>(2)                           | 3.7<br>4  | .89  | สูง         |

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

| ข้อความที่เกี่ยวกับ<br>ขวัญและกำลังใจ                                                                     | 5<br>เห็น<br>ด้วย<br>อย่าง<br>ยิ่ง | 4<br>เห็น<br>ด้วย | 3<br>ไม่<br>แน่ใจ | 2<br>ไม่<br>เห็น<br>ด้วย | 1<br>ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่าง<br>ยิ่ง | $\bar{X}$ | S.D. | แปล<br>ความ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-------------------|-------------------|--------------------------|---------------------------------------|-----------|------|-------------|
| 3. สวัสดิการที่ท่านได้รับ<br>อยู่ในปัจจุบันมีปริมาณ<br>เพียงพอ                                            | 13.30<br>(12)                      | 47.80<br>(43)     | 18.90<br>(17)     | 18.90<br>(17)            | 1.10<br>(1)                           | 3.53      | .98  | สูง         |
| 4. สวัสดิการด้าน<br>การศึกษาการฝึกอบรม<br>การดูงานในและ<br>ต่างประเทศ ยังไม่<br>เพียงพอกับความ<br>ต้องการ | 11.10<br>(10)                      | 47.80<br>(43)     | 23.30<br>(21)     | 14.40<br>(13)            | 3.30<br>(3)                           | 3.48      | .98  | ปาน<br>กลาง |
| ค่าเฉลี่ยรวม                                                                                              |                                    |                   |                   |                          |                                       | 3.68      | .66  | สูง         |

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์สรุปในภาพรวม พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เท่ากับระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

1. ประเด็นคำถาม ข้อที่ 1 พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ส่วนใหญ่ร้อยละ 42.20 เห็นด้วยว่าหน่วยงานควรจัดให้มีสถานที่พักผ่อน เช่น สโมสร สนามกีฬา ฯลฯ รองลงมาร้อยละ 37.80 เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าหน่วยงานควรจัดให้มีสถานที่พักผ่อน และมีเพียงร้อยละ 6.70 เท่านั้น ที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าหน่วยงานควรจัดให้มีสถานที่พักผ่อน

2. ประเด็นคำถาม ข้อที่ 2 พบว่า กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญส่วนใหญ่ร้อยละ 62.20 เห็นด้วยว่าสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลมีความเหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการ รองลงมาร้อยละ 13.30 เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลมีความเหมาะสมเพียงพอ และมีเพียงร้อยละ 2.20 เท่านั้นที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าสวัสดิการการรักษาพยาบาลมีความเหมาะสมเพียงพอ

3. ประเด็นคำถาม ข้อที่ 3 พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญส่วนใหญ่ร้อยละ 47.80 เห็นด้วยว่าสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีปริมาณเพียงพอ รองลงมาร้อยละ 18.90 ไม่แน่ใจและไม่เห็นด้วยว่าสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีปริมาณเพียงพอ และร้อยละ 1.10 เท่านั้นที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าสวัสดิการที่ได้รับมีปริมาณเพียงพอ

4. ประเด็นคำถาม ข้อที่ 4 พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญส่วนใหญ่ร้อยละ 47.80 เห็นด้วยว่า สวัสดิการด้านการศึกษา การฝึกอบรม การดูงานในและต่างประเทศ ยังไม่เพียงพอกับความต้องการ รองลงมาร้อยละ 23.30 ไม่แน่ใจว่าสวัสดิการด้านการศึกษา การฝึกอบรม การดูงานในและต่างประเทศยังไม่เพียงพอกับความต้องการ และร้อยละ 3.30 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าสวัสดิการด้านการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานในและต่างประเทศยังไม่เพียงพอกับความต้องการ

#### ตารางที่ 4.14

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถในงาน

| ข้อความที่เกี่ยวกับ<br>ขวัญและกำลังใจ                      | 5<br>เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | 4<br>เห็น<br>ด้วย | 3<br>ไม่<br>แน่ใจ | 2<br>ไม่<br>เห็น<br>ด้วย | 1<br>ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่าง<br>ยิ่ง | $\bar{X}$ | S.D. | แปล<br>ความ |
|------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------------|-------------------|--------------------------|---------------------------------------|-----------|------|-------------|
| <u>ด้านความรู้ความสามารถ<br/>ในงาน</u>                     |                            |                   |                   |                          |                                       |           |      |             |
| 1. ท่านมีความรู้ในการ<br>ทำงานที่อยูในความ<br>รับผิดชอบได้ | 14.40<br>(13)              | 76.7<br>(69)      | 8.90<br>(8)       | 0.00<br>(0)              | 0.00<br>(0)                           | 4.05      | .48  | สูง         |

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

| ข้อความที่เกี่ยวกับ<br>ขวัญและกำลังใจ                        | 5<br>เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | 4<br>เห็น<br>ด้วย | 3<br>ไม่<br>แน่ใจ | 2<br>ไม่<br>เห็น<br>ด้วย | 1<br>ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่าง<br>ยิ่ง | $\bar{X}$ | S.D. | แปล<br>ความ |
|--------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------------|-------------------|--------------------------|---------------------------------------|-----------|------|-------------|
| 2. ความรู้ของท่านมี<br>ความเหมาะสมกับ<br>ตำแหน่งในปัจจุบัน   | 16.70<br>(15)              | 57.80<br>(52)     | 22.20<br>(20)     | 2.20<br>(2)              | 1.10<br>(1)                           | 3.86      | .75  | สูง         |
| 3. งานที่อยู่ในความ<br>รับผิดชอบเป็นงานที่<br>ท่านมีความถนัด | 15.60<br>(14)              | 63.30<br>(57)     | 13.30<br>(12)     | 5.60<br>(5)              | 2.20<br>(2)                           | 3.84      | .83  | สูง         |
| ค่าเฉลี่ยรวม                                                 |                            |                   |                   |                          |                                       | 3.92      | .47  | สูง         |

จากตารางที่ 4.14 ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถในงานระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เท่ากับระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

1. ประเด็นคำถาม ข้อที่ 1 พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ส่วนใหญ่ร้อยละ 76.70 เห็นด้วยว่า มีความรู้ในงานที่รับผิดชอบอยู่ได้ รองลงมาร้อยละ 14.40 เห็นด้วยอย่างยิ่งว่ามีความรู้ในงานที่รับผิดชอบ และมีเพียงร้อยละ 8.90 เท่านั้นที่ไม่แน่ใจว่ามีความรู้ในงานที่รับผิดชอบอยู่ได้

2. ประเด็นคำถาม ข้อที่ 2 พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ส่วนใหญ่ร้อยละ 57.80 เห็นด้วยว่าความรู้ที่มีอยู่เหมาะสมกับตำแหน่งในปัจจุบัน รองลงมาร้อยละ 22.20 ไม่แน่ใจว่าความรู้ที่มีอยู่เหมาะสมกับตำแหน่งในปัจจุบัน และมีเพียงร้อยละ 1.10 เท่านั้นที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าความรู้ที่มีอยู่เหมาะสมกับตำแหน่งในปัจจุบัน

3. ประเด็นคำถาม ข้อที่ 3 พบว่า กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญส่วนใหญ่ร้อยละ 63.30 เห็นด้วยว่างานที่อยู่ในความรับผิดชอบเป็นงานที่มีความถนัด รองลงมาร้อยละ 15.60 เห็นด้วยอย่างยิ่งว่างานที่ทำอยู่ในความรับผิดชอบเป็นงานที่มี

ความถนัด และมีเพียงร้อยละ 2.20 เท่านั้น ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่างานที่ทำอยู่ในความรับผิดชอบ เป็นงานที่มีความถนัด

ตารางที่ 4.15  
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านแผนนโยบาย  
เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ

| ข้อความที่เกี่ยวกับ<br>ขวัญและกำลังใจ                                                   | 5<br>เห็น<br>ด้วย<br>อย่าง<br>ยิ่ง | 4<br>เห็น<br>ด้วย | 3<br>ไม่แน่   | 2<br>ไม่<br>เห็น<br>ด้วย | 1<br>ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่าง<br>ยิ่ง | $\bar{X}$ | S.D. | แปล<br>ความ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-------------------|---------------|--------------------------|---------------------------------------|-----------|------|-------------|
| <u>แผนนโยบายขวัญและ<br/>กำลังใจ</u>                                                     |                                    |                   |               |                          |                                       |           |      |             |
| 1. หน่วยงานมีนโยบายและ<br>วัตถุประสงค์ในการ<br>ดำเนินงานที่ชัดเจน                       | 7.80<br>(7)                        | 57.80<br>(52)     | 25.60<br>(23) | 5.60<br>(5)              | 3.30<br>(3)                           | 3.61      | .84  | สูง         |
| 2. ระบบการทำงานและ<br>แนวทาง การปฏิบัติงานใน<br>ส่วนงานที่ท่านรับผิดชอบมี<br>ความชัดเจน | 5.60<br>(5)                        | 53.30<br>(48)     | 31.10<br>(28) | 6.70<br>(6)              | 3.30<br>(3)                           | 3.51      | .83  | สูง         |
| 3. หน่วยงานของท่านเปิด<br>โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วน<br>ร่วมในการกำหนดนโยบาย           | 3.30<br>(3)                        | 36.70<br>(33)     | 38.90<br>(35) | 14.40<br>(13)            | 6.70<br>(6)                           | 3.15      | .94  | ปาน<br>กลาง |
| ค่าเฉลี่ยรวม                                                                            |                                    |                   |               |                          |                                       | 3.42      | .61  | ปาน<br>กลาง |

จากตารางที่ 4.15 ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านแผนนโยบายเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ เท่ากับระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

1. ประเด็นคำถาม ข้อที่ 1 พบว่า กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญส่วนใหญ่ร้อยละ 57.80 เห็นด้วยว่าหน่วยงานมีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน รองลงมาร้อยละ 26.60 ไม่แน่ใจว่าหน่วยงานมีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน และมีเพียงร้อยละ 3.30 เท่านั้นที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าหน่วยงานมีนโยบายดำเนินงานที่ชัดเจน

2. ประเด็นคำถาม ข้อที่ 2 พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญส่วนใหญ่ร้อยละ 53.30 เห็นด้วยว่าระบบการทำงานและแนวทาง การปฏิบัติงานมีความชัดเจน รองลงมาร้อยละ 31.10 ไม่แน่ใจระบบการทำงานและแนวทางการปฏิบัติงานมีความชัดเจน และมีเพียงร้อยละ 3.30 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าระบบการทำงานและแนวทางการปฏิบัติงานมีความชัดเจน

3. ประเด็นคำถาม ข้อที่ 3 พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญส่วนใหญ่ร้อยละ 38.90 ไม่แน่ใจว่าหน่วยงานยังไม่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย รองลงมาร้อยละ 36.70 เห็นด้วยว่าหน่วยงานยังไม่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และร้อยละ 3.30 เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าหน่วยงานยังไม่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

ตารางที่ 4.16  
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านโครงสร้างองค์กร

| ข้อความที่เกี่ยวกับ<br>ขวัญและกำลังใจ                                        | 5<br>เห็น<br>ด้วย<br>อย่าง<br>ยิ่ง | 4<br>เห็น<br>ด้วย | 3<br>ไม่<br>แน่ใจ | 2<br>ไม่<br>เห็น<br>ด้วย | 1<br>ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่าง<br>ยิ่ง | $\bar{X}$ | S.D. | แปล<br>ความ |
|------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-------------------|-------------------|--------------------------|---------------------------------------|-----------|------|-------------|
| <u>ด้านโครงสร้างองค์กร</u>                                                   |                                    |                   |                   |                          |                                       |           |      |             |
| 1. โครงสร้างองค์กรของหน่วยงานมีความสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ขององค์กร      | 6.70<br>(6)                        | 61.10<br>(55)     | 22.20<br>(20)     | 10.00<br>(9)             | 0.00<br>(0)                           | 3.64      | .75  | สูง         |
| 2. โครงสร้างองค์กรของหน่วยงานทำให้ท่านได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 8.90<br>(8)                        | 46.70<br>(42)     | 37.80<br>(34)     | 4.40<br>(4)              | 2.20<br>(2)                           | 3.55      | .80  | สูง         |
| ค่าเฉลี่ยรวม                                                                 |                                    |                   |                   |                          |                                       | 3.60      | .64  | สูง         |

จากตารางที่ 4.16 ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านโครงสร้างองค์กรระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เท่ากับระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

1. ประเด็นคำถาม ข้อที่ 1 พบว่า กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญส่วนใหญ่ร้อยละ 61.10 เห็นด้วยว่า การจัดโครงสร้างองค์กรของหน่วยงานมีความสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ขององค์กร รองลงมาร้อยละ 22.20 ไม่แน่ใจว่าการจัดโครงสร้างองค์กรมีความสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ และร้อยละ 6.70 เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าการจัดโครงสร้างองค์กรมีความสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ขององค์กร

2. ประเด็นคำถาม ข้อที่ 2 พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญส่วนใหญ่ร้อยละ 46.70 เห็นด้วยว่า การจัดโครงสร้างองค์กรของหน่วยงานทำให้ได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมาร้อยละ 37.80 ไม่แน่ใจว่าการจัดโครงสร้างองค์กร

จะทำให้ได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีเพียงร้อยละ 2.20 เท่านั้น ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าการจัดโครงสร้างจะทำให้ได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ตารางที่ 4.17  
สรุปเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

| ปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ<br>ในการปฏิบัติงาน 9 ด้าน | $\bar{X}$ | แปลความ |
|-------------------------------------------------------------|-----------|---------|
| 1. ด้านความรู้ความสามารถ                                    | 3.92      | สูง     |
| 2. ด้านสวัสดิการ                                            | 3.68      | สูง     |
| 3. ด้านโครงสร้างองค์กร                                      | 3.60      | สูง     |
| 4. ด้านแผนนโยบายเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการ<br>ปฏิบัติงาน  | 3.42      | ปานกลาง |
| 5. ด้านความมั่นคงในงาน.                                     | 3.39      | ปานกลาง |
| 6. ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา                        | 3.33      | ปานกลาง |
| 7. ด้านโอกาสความก้าวหน้า                                    | 3.30      | ปานกลาง |
| 8. ด้านความยุติธรรม                                         | 3.17      | ปานกลาง |
| 9. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน                            | 3.01      | ปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ยรวม                                                | 3.42      | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.17 ผลการศึกษาในภาพรวม สรุปได้ว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในแต่ละด้าน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.42 แสดงว่า ข้าราชการและลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาปัจจัยในแต่ละด้านเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติในระดับสูงมี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านสวัสดิการ และด้านโครงสร้างองค์กร โดยมีปัจจัยด้านความรู้ความสามารถเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าในระดับปานกลางมากที่สุด คือ ด้านแผนนโยบายในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และในระดับปานกลางน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01

### ส่วนที่ 3 สัมภาษณ์เชิงลึกระดับผู้บริหาร

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกระดับผู้บริหาร ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ การสร้างขวัญกำลังใจพร้อมกับสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มีหลักประกันในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการและลูกจ้างอย่างไร และมีข้อเสนอแนะในการดูแลขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญอย่างไรบ้าง จากการสัมภาษณ์ผู้ศึกษาได้สรุปจำแนกแต่ละข้อดังนี้

1. บทสัมภาษณ์เกี่ยวกับสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ด้านการจัดสวัสดิการและการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ส่วนใหญ่ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ดังนี้

#### 1.1 ด้านการจัดสวัสดิการ

- สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มีค่าตอบแทนพิเศษเป็นรายเดือน นอกเหนือจากเงินเดือน
- สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มีกองทุนสวัสดิการเพื่อให้การสงเคราะห์ด้านการเงินแก่เจ้าหน้าที่ในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยการให้เปล่า / ให้ยืม / และการอื่น ๆ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน เช่น กรณีเพื่อการศึกษา ช่วยเหลือในการคลอดบุตร ช่วยเหลือกรณีการจัดงานศพ ข้าราชการและลูกจ้างถึงแก่กรรม บิดา มารดา คู่สมรสหรือบุตร และกรณีประสบ อุทกภัย อัคคีภัย และ อุบัติภัยต่าง ๆ ซึ่งเป็นการสงเคราะห์เพิ่มเติมนอกเหนือจากสวัสดิการของทางราชการ
- สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ได้จัดให้มีเครื่องแบบประจำสำนักงาน
- สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จัดให้มีเครื่องมืออุปกรณ์ประกอบ การปฏิบัติงานที่ทันสมัยครบถ้วนอย่างเพียงพอ
- จัดให้มีการสัมมนา ประจำปีนอกสถานที่เพื่อการผ่อนคลาย ความเครียดจากการทำงาน โดยจัดกิจกรรมสัมพันธ์

## 1.2 ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นกรณีพิเศษ ขึ้นครึ่ง ถึง สองขั้น
- เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ / ความเหมาะสม
- พิจารณาฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้

ทักษะ ประสบการณ์ให้กับข้าราชการและลูกจ้าง และให้การยกย่องชมเชยบางในโอกาสอันควร

2. บทสัมภาษณ์เกี่ยวกับสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มีหลักประกันในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ส่วนใหญ่ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักประกันในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ดังนี้

### หลักประกันในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

1. การจัดเส้นทางความก้าวหน้าในชีวิตราชการ (Caver Path) ให้มีความก้าวหน้ามากกว่าหน่วยงานราชการอื่น ๆ

2. การจัดให้ลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ สามารถสอบเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ โดยเป็นการเปิดสอบภายในเฉพาะ เพื่อให้เกิดหลักประกันมั่นคง

3. การจัดให้มีทุกการศึกษาในต่างประเทศ จนถึงระดับปริญญาเอก

4. การจัดแผนอัตราค่าจ้าง 5 ปี เพื่อวางแผนความก้าวหน้าให้กับข้าราชการและลูกจ้าง โดยมีแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเป็นเครื่องมือ

5. ผู้บริหารระดับสูง ให้ความสำคัญและดูแลอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ

6. การจัดให้มีเงินค่าตอบแทนพิเศษ ที่แน่นอน มั่นคง

3. สำหรับข้อเสนอแนะ ในเรื่องการดูแลด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสรุปได้ดังนี้

### ข้อคิดเห็นเรื่องการดูแลด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1. การจัดหาสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่ข้าราชการและลูกจ้าง ในเรื่องทุนการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

2. ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนด้านการคัดเลือกตัวบุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน

3. การจัดให้มีการพบปะสังสรรค์แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อจะได้มีการประสานสามัคคี และมีการจัดกิจกรรมการออกกำลังกายเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดควบคู่ไปด้วย หรือมีสวนสาธารณะเพื่อนั่งพักผ่อน

### การอภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษา เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ อภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

#### 1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.3 มีอายุในช่วง 31–40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.7 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.4 ส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 60.0 มีประสบการณ์ในการทำงาน ประมาณ 6–9 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.3 มีรายได้ในช่วงระหว่าง 10,000–20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.0 และมีระดับตำแหน่งระหว่าง ซี 4–6 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.8

#### 2. ด้านเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จากปัจจัยการทำงานทั้ง 9 ด้าน คือ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน สวัสดิการของหน่วยงาน โครงสร้างองค์กร แผนนโยบายเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า ความยุติธรรม และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.42 แสดงว่า ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อวิเคราะห์แล้วจะเห็นได้ว่า สอดคล้องกับทฤษฎีของ เฮอริชเบอร์ก ที่กล่าวว่า คนเราต้องการความสุขจากการทำงาน โดยองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมีอยู่ 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยกระตุ้น คือ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน และความสำเร็จก้าวหน้าในงาน ได้แก่ การทำงานให้ประสบผลสำเร็จ การได้รับความยอมรับนับถือจากการทำงาน ลักษณะของงานไม่ซับซ้อนและง่ายต่อการปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2. ปัจจัยคำจุน คือ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหารขององค์กร ฯลฯ

นอกจากนี้ ทฤษฎีของ Herzberg ยังกล่าวถึง การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรนั้น บุคคลต้องได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการแล้วจะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow ในลำดับขั้นที่ 2 คือ ด้านความปลอดภัยและความมั่นคง ในลำดับขั้นที่ 3 คือ ความต้องการยอมรับและความต้องการทางสังคม และความต้องการในลำดับขั้นที่ 4 คือการได้รับการยกย่องสรรเสริญ ความต้องการที่จะมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความมีชื่อเสียง เกียรติยศ

ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถในงาน และโอกาสความก้าวหน้า และด้านปัจจัยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย สวัสดิการในหน่วยงาน โครงสร้างองค์กร นโยบายและแผนงานเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมในหน่วยงาน และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยมีผลการศึกษารูปได้ดังนี้

## 2.1 ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

(1) ด้านความรู้ความสามารถในงาน สำหรับผลการศึกษาวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจด้านความรู้ความสามารถในงานของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มีค่าเฉลี่ยทางสถิติรวม เท่ากับ 3.92 แสดงว่า ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีขวัญ กำลังใจด้านความรู้ความสามารถในงานอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีความรู้ในการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ มีความรู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งในปัจจุบัน และงานที่อยู่ในความรับผิดชอบเป็นงานที่มีความกดดันอยู่ในระดับสูงเท่ากัน โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05, 3.86 และ 3.84 ตามลำดับ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารงานบุคคลของ เมกกินสัน (Megginson) ที่กล่าวว่า มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารและหากองค์กรใดที่ขาดซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน การบริหารองค์กรก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่

วางไว้ได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศจี อันตันพคุณ (2542, น. 64) ที่กล่าวถึงสภาพจิต หรือความรู้สึกของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงลักษณะการทำงานที่มีความกระตือรือร้นมีความตั้งใจ มีความพึงพอใจ มีความสุขสนุกกับการทำงาน มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานตามความต้องการและบรรลุลักษณะประสงคขององค์กรร่วมกัน

(2) ด้านโอกาสความก้าวหน้า สำหรับผลการศึกษาวิเคราะห์ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยทางสถิติรวม เท่ากับ 3.30 แสดงว่า ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มีความเห็นว่าโอกาสความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โอกาสพัฒนาความรู้ในการทำงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 การเข้าร่วมรับการฝึกอบรมหรือดูงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ความก้าวหน้าในการเป็นผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำว่าไม่มีโอกาสก้าวหน้ามีแต่เสมอตัว อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ บุญสิน จตุรฤกษ์ (2509, น. 20) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานประการหนึ่ง คือ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

## 2.2 ปัจจัยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

(1) ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน สำหรับผลการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มีค่าเฉลี่ยทางสถิติรวม เท่ากับ 3.68 แสดงว่า ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มีขวัญกำลังใจด้านสวัสดิการในหน่วยงานอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเห็นว่าหน่วยงานควรจัดให้มีสถานที่พักผ่อนในหน่วยงาน เช่น สโมสรสนามกีฬา การจัดสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลมีความเหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการ และสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีปริมาณเพียงพอ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96, 3.74 และ 3.53 ตามลำดับ ส่วนสวัสดิการด้านการศึกษา การฝึกอบรม การดูงานในและต่างประเทศยังไม่เพียงพอกับความต้องการ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎี Y ของ McGregor ที่กล่าวว่าคนเรามิได้จูงใจได้ด้วยเงินเสมอไปแต่อย่างเดียวแต่จะเต็มใจทำงานหรือจูงใจได้ด้วยการตอบสนองความต้องการของเขาในด้านสังคม และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นพดล สัมสุรต์น (2526 , น. 7) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มหรือขวัญและกำลังใจของสมาชิกในองค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่น สวัสดิการ

(2) ด้านโครงสร้างองค์กร สำหรับผลการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านโครงสร้างองค์กรของ ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มีค่าเฉลี่ยทางสถิติรวม เท่ากับ 3.60 แสดงว่า ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านโครงสร้างองค์กร อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเห็นว่าโครงสร้างองค์กรของ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีความสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ขององค์กร และโครงสร้างองค์กรของ หน่วยงานทำให้ได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับสูง เท่ากัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และ 3.55 ตามลำดับ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสามารถอภิปรายผลได้ว่า การจัดตั้งองค์กรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ใช้ตัวแบบองค์กรแบบวิชาชีพ (Professional Bureaucracy) การแบ่งส่วนราชการในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญจึงยึดตัวแบบตามทฤษฎีจัดองค์กรที่เรียกว่าองค์กรแบบวิชาชีพ กล่าวคือ ให้ความสำคัญแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานมากที่สุด นอกจากนี้ได้จัดรูปแบบองค์กรขนาดเล็ก และเป็นองค์กรแนวราบ มีสายการบังคับบัญชาสั้น มีความยืดหยุ่นสูง เน้นการทำงานเป็นกลุ่มมากกว่าการบังคับบัญชาเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อเงื่อนไขหรือรองรับภารกิจการปฏิบัติงานตามรัฐธรรมนูญของ คณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) ด้านนโยบายและแผนงานเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สำหรับผลการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผนงานเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มีค่าเฉลี่ยทางสถิติรวมเท่ากับ 3.42 แสดงว่าข้าราชการและลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจนนั้นก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 การศึกษาด้านระบบการทำงานและแนวทางการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบมีความชัดเจนนั้นก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยทางสถิติเท่ากับ 3.51 สำหรับหน่วยงานควรที่จะเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยทางสถิติเท่ากับ 3.15 ซึ่งผลการศึกษาสองข้อนี้สอดคล้องกับ สีลา สิตานุกเคราะห์ (2530) ได้กล่าวว่าพนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ นายจ้าง พบว่า โอกาสแสดงความคิดเห็นส่วนตัว และฝ่ายบริหารรับฟังและพิจารณาข้อเสนอแนะของฝ่ายลูกจ้างด้วยความเป็นธรรมไม่พยายามจับผิด เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน

(4) ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน สำหรับผลการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่เสริมสร้างด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยทางสถิติ รวมเท่ากับ 3.39 แสดงว่าข้าราชการและลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานที่ท่าน ปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคง อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยทางสถิติเท่ากับ 3.78 งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้มีเกียรติยศ ชื่อเสียง และมีโอกาสก้าวหน้าทั้งในด้านราชการและส่วนตัวอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และหน่วยงานของท่านมีโอกาสที่จะถูกยุบหรือโอนย้ายเปลี่ยนแปลงไปหน่วยงานอื่น อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของ มาสโลว์ ที่กล่าวว่า มนุษย์จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้นจึงจะพัฒนาความต้องการในระดับสูงขึ้น และความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคงเป็นความต้องการขั้นที่สอง ได้แก่ ความต้องการให้ปลอดภัยจากสิ่งต่าง ๆ ที่จะมารบกวนทั้งทางร่างกายและจิตใจ ชีวิตและทรัพย์สิน และต้องการความมั่นคงในการทำงาน ดังนั้นความมั่นคงในหน้าที่การงาน ถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะว่าองค์กรใดถ้ามีหลักประกันความมั่นคงให้แก่บุคลากรแล้ว ก็จะทำให้บุคลากรขององค์กรนั้นมีคุณภาพ มีความตั้งใจในการทำงาน และมีความพยายามจะทำงานนั้นให้บรรลุผลสำเร็จ บางครั้งแม้จะเป็นงานที่ยากแต่ก็สามารถทำได้ดี และเป็นการบ่งชี้ถึงขวัญและกำลังใจที่ดีของบุคลากร

(5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สำหรับผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เสริมสร้างด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยทางสถิติรวมเท่ากับ 3.33 แสดงว่าข้าราชการและลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่ขอคำแนะนำได้เสมอ และผู้บังคับบัญชามีหลักความเป็นธรรมในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยทางสถิติเท่ากับ 4.04, 4.02 และ 3.74 ส่วนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจและไม่ไว้วางใจลูกน้อง และผู้บังคับบัญชาขาดมนุษยสัมพันธ์กับลูกน้องอยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยทางสถิติเท่ากับ 2.48 และ 2.37 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิวกุล ณ ระนอง (2545, น. 60-64) ที่พบว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ดังนั้นความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยองค์กรทุกองค์กรต้องมีผู้นำถึงจะดำเนินกิจกรรม

ต่าง ๆ ได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาที่ดีต้องมีความรู้ความสามารถ มีเทคนิคในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

(6) ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน สำหรับผลการวิเคราะห์ปัจจัยเสริมสร้างด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยทางสถิติรวมเท่ากับ 3.17 แสดงว่า ข้าราชการและลูกจ้างมีความเห็นว่าหน่วยงานมีความยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การถูกกล่าวหาหรือถูกตั้งกรรมการสอบสวนจะได้รับความเป็นธรรมเสมอ การพิจารณาสีพิเศษต่าง ๆ มีความยุติธรรมเหมาะสม และการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานเป็นไปอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยทางสถิติเท่ากับ 3.43, 3.08 และ 3.01 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประทีป เล้ารัตนอารีย์ (2524) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร พบว่า ความยุติธรรมเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกรียงศักดิ์ อรุณศรีโสภณ (2538, น. 15 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ ประสารแสง, 2542, น. 21) กล่าวว่าปัจจัยสำคัญของขวัญและกำลังใจภายในภาวะที่แตกต่างกันพบว่าส่วนประกอบสำคัญ ซึ่งเสริมขวัญของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่การรับผลประโยชน์ตอบแทนของหน่วยงานต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม

(7) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สำหรับผลการวิเคราะห์ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยทางสถิติรวมเท่ากับ 3.01 แสดงว่า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานของข้าราชการและลูกจ้าง อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เพื่อนร่วมงานที่เป็นเพื่อนสนิทคอยช่วยเหลือ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยทางสถิติเท่ากับ 3.96 เพื่อนร่วมงานมักไม่มีความจริงใจกับท่าน อยู่ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยทางสถิติเท่ากับ 2.63 และไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันในหมู่เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยทางสถิติเท่ากับ 2.44 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อุดุลย์ แสงสิงแก้ว (2533) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บังคับกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดน พบว่า ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง และผลการศึกษาของ ศิวกุล ณ ระนอง (2545, น. 60-64) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพิการสมองและปัญญาปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีการงูใจของ เฮิร์ชเบิร์ก ที่กล่าวว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ