

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ” การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการไปทำการทดสอบเบื้องต้น (Pre-Test) โดยได้มีการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรง (validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จำนวน 90 ชุด และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับอธิบายข้อมูลปัจจัยภูมิหลัง ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) สำหรับหาค่าเฉลี่ยน้ำหนักความคิดเห็นของประชากรที่ศึกษา และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับหาค่ากระจายน้ำหนักของคำตอบ และการศึกษาในครั้งนี้ ได้มีการสัมภาษณ์ระดับผู้บริหาร เกี่ยวกับเรื่องขวัญและกำลังใจ คือ 1. สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จัดสวัสดิการและการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ อย่างไร 2. สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มีหลักประกันในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ อย่างไร 3. ท่านมีข้อเสนอแนะในเรื่องการดูแลด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ อย่างไร โดยสรุปผลการศึกษา เป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (ปัจจัยภูมิหลัง)

ส่วนที่ 2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 การสัมภาษณ์เชิงลึกระดับผู้บริหาร

1. ข้อมูลทั่วไป (ปัจจัยภูมิหลัง)

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.3 ในส่วนของอายุ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุระหว่าง 31–40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.7 และเป็นโสด ร้อยละ 60.0 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.4 ในขณะที่ส่วนใหญ่มิมีระยะเวลาในการทำงาน 6–9 ปี

คิดเป็น ร้อยละ 33.3 โดยดำรงตำแหน่งอยู่ในระดับ 4–6 ร้อยละ 47.8 และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001–20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.0 ตามลำดับ

2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 แสดงว่าข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยสามารถจำแนกออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1. ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตัวงานและความสำเร็จก้าวหน้าในงาน จำนวน 2 ด้าน คือ

1) ด้านความรู้ความสามารถในงาน พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยทางสถิติรวม 3.92 และเมื่อพิจารณาด้านความรู้ความสามารถในงานเป็นรายข้อ พบว่าข้าราชการและลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นด้วยว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความรู้และรับผิดชอบได้ มีค่าเฉลี่ยทางสถิติ 4.05 และความรู้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยทางสถิติ 3.92 และงานที่อยู่ในความรับผิดชอบเป็นงานที่มีความกดดันมีค่าเฉลี่ยทางสถิติ 3.84

2) ด้านโอกาสความก้าวหน้า พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยทางสถิติรวม 3.30 และเมื่อพิจารณาด้านโอกาสความก้าวหน้าเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นด้วยว่างานที่ทำอยู่สามารถทำให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ในการทำงานเพิ่มพูนมากขึ้น และการได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมรับการฝึกอบรมศึกษาดูงาน โดยมีค่าเฉลี่ยทางสถิติ 3.83 และ 3.34 ตามลำดับ ส่วนด้านที่ข้าราชการและลูกจ้างส่วนใหญ่ ไม่แน่ใจโอกาสก้าวหน้าในการเป็นผู้บริหารในอนาคตของหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยทางสถิติ 3.32 และไม่เห็นด้วยที่ว่างงานที่ทำไม่มีโอกาสก้าวหน้า มีแต่เสมอตัวอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยทางสถิติ 2.73

2. ด้านปัจจัยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 7 ด้าน คือ

1) ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจระดับสูง มีค่าทางสถิติรวม 3.68 เมื่อพิจารณาด้านสวัสดิการในหน่วยงานเป็นรายข้อ พบว่า

ส่วนใหญ่เห็นด้วย เกี่ยวกับด้านสวัสดิการหน่วยงานควรจัดให้มีสถานที่พักผ่อน เช่น สโมสร สนามกีฬา มีค่าเฉลี่ยทางสถิติ 3.96 สำหรับสวัสดิการการรักษาพยาบาลมีความเหมาะสมและเพียงพอ กับความต้องการและสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีปริมาณเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยทางสถิติ 3.74 และ 3.53 ตามลำดับ แต่ในขณะเดียวกันส่วนใหญ่เห็นด้วยที่ว่าสวัสดิการด้านการศึกษากการฝึกอบรม การดูงานในและต่างประเทศยังไม่เพียงพอกับความต้องการ มีค่าเฉลี่ยทางสถิติ 3.48

2) ด้านโครงสร้างองค์กร พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจระดับสูง มีค่าทางสถิติรวม 3.60 เมื่อพิจารณาด้านโครงสร้างองค์กรเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่เห็นด้วยที่ว่าโครงสร้างองค์กรของหน่วยงานมีความสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ขององค์กร และโครงสร้างองค์กรของหน่วยงานทำให้ได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีค่าทางสถิติ 3.64 และ 3.55

3) ด้านแผนนโยบายเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจระดับปานกลาง มีค่าทางสถิติรวม 3.42 เมื่อพิจารณาด้านแผนนโยบายเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วย เกี่ยวกับหน่วยงานมีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน และระบบการทำงานและแนวทางการปฏิบัติงานในส่วนงานที่รับผิดชอบมีความชัดเจน นั้นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยทางสถิติ 3.61 และ 3.51 ตามลำดับ และส่วนใหญ่ไม่แน่ใจที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย มีค่าเฉลี่ยทางสถิติ 3.15

4) ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยทางสถิติรวม 3.39 และเมื่อพิจารณาด้านความมั่นคงในงานเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคงดี มีค่าเฉลี่ยทางสถิติ 3.78 และหน่วยงานที่ทำให้มีเกียรติยศ ชื่อเสียง และมีโอกาสก้าวหน้าทั้งในทางราชการและเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยทางสถิติ 3.72 สำหรับหน่วยงานจะถูกยุบหรือโอนย้ายเปลี่ยนแปลงไปหน่วยงานอื่นนั้น ข้าราชการและลูกจ้างมีความกังวลไม่แน่ใจมีโดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67

5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยทางสถิติรวม 3.33 และเมื่อพิจารณาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นรายข้อ พบว่า โดยส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และเป็นบุคคลที่เข้าพบขอคำแนะนำได้เสมอ และผู้บังคับบัญชาได้ยึดหลักความเป็นธรรมในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย 4.04 4.02 3.74 ตามลำดับ และ

ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจและไม่ไว้วางใจลูกน้องขาดมนุษยสัมพันธ์กับลูกน้อง มีค่าเฉลี่ยทางสถิติ 2.48 และ 2.37

6) ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยทางสถิติรวม 3.17 และเมื่อพิจารณาด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน เป็นรายชื่อ พบว่า ส่วนใหญ่ไม่แน่ใจว่าการถูกกล่าวหาหรือถูกตั้งกรรมการสอบสวน จะได้รับความเป็นธรรมเสมอ มีค่าเฉลี่ยทางสถิติ 3.43 และไม่แน่ใจด้านการพิจารณาสิทธิพิเศษต่าง ๆ มีความยุติธรรมและเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยทางสถิติ 3.08 ตลอดจนส่วนใหญ่ไม่แน่ใจการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานเป็นไปอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยทางสถิติ 3.01

7) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยทางสถิติรวม 3.01 และเมื่อพิจารณาด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นรายชื่อ พบว่า ส่วนใหญ่ด้วยว่าเพื่อนร่วมงานเป็นเพื่อนสนิทคอยช่วยเหลือให้คำแนะนำในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยทางสถิติ 3.96 แต่ส่วนใหญ่จะไม่เห็นด้วยว่าหน่วยงานไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกัน เนื่องจากเป็นเรื่องปกติธรรมดาในสังคมไทยจะเป็นเช่นนี้ทุกหน่วยงานหรือองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยทางสถิติ 2.63 และส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยว่าเพื่อนร่วมงานมักไม่มีความจริงใจ มีค่าเฉลี่ยทางสถิติ 2.44

3. การสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth Interview)

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกระดับผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญในการดูแลด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดหาสวัสดิการเพิ่มเติมในเรื่องทุนการศึกษา เพื่อพัฒนานุเคราะห์ โดยใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และในการคัดเลือกตัวบุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน การกำหนดให้มีค่าตอบแทนพิเศษเป็นรายเดือน เนื่องจากภารกิจที่รับผิดชอบปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น มีระเบียบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และควรจัดให้มีการพบปะสังสรรค์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้มีการประสานสามัคคี และจัดให้มีกิจกรรมการออกกำลังกาย หรือมีสวนสาธารณะในการพักผ่อนเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด เสริมสร้างสุขภาพจิตและสุขภาพกาย สำหรับหลักประกันในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้มีการจัดเส้นทางความก้าวหน้าในทางราชการมากกว่าหน่วยงานอื่น ๆ การจัดให้ลูกจ้างสามารถสอบเป็นข้าราชการ โดยการเปิดสอบเฉพาะภายใน

เพื่อให้เกิดหลักประกันความมั่นคง การจัดให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี และมีคุณธรรมโดยการยกย่อง เชิดชูเกียรติ เพื่อเป็นเสริมสร้างขวัญและกำลังใจข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากผลการศึกษาวิจัย ขวัญและกำลังใจของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พอสรุปเป็นข้อเสนอแนะที่น่าจะเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ดังนี้

1. การส่งเสริมด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารควรหาแนวทาง การส่งเสริมความก้าวหน้าให้ข้าราชการและลูกจ้างเสมอ เช่นในกรณี การศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรม และศึกษาดูงานภายในและต่างประเทศ
2. ควรส่งเสริมด้านกิจกรรม โดยการจัดให้มีกิจกรรม หรือการสัมมนาข้าราชการและลูกจ้าง เพื่อให้เกิดการสมานฉันท์ สามัคคีในหน่วยงานให้มากขึ้น โดยไม่แบ่งแยกการจัดสัมมนาเป็นกลุ่มในหน่วยงาน
3. ควรมีการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาในการให้รางวัลหรือลงโทษ เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของข้าราชการในระดับผู้บริหาร ข้าราชการระดับปฏิบัติการ และลูกจ้างของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ระหว่างหน่วยงานราชการภาครัฐ หน่วยงานองค์กรอิสระว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร เพื่อใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาในการปฏิบัติครั้งต่อไป