

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประจำศาลแขวงขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น เป็นการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการศาลยุติธรรมและลูกจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานประจำศาลแขวงขอนแก่นทั้งหมด จำนวน 45 คน แจกแบบสอบถามและได้คืนมาทั้งหมด 45 ชุด จากนั้นผู้ศึกษานำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ทำการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แล้วนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการอธิบายตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- μ แทน ค่าเฉลี่ย
σ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประจำศาลแขวงขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงไว้ในตารางที่ 4 - 6

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แสดงไว้ในตารางที่ 7-13 และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการทำงาน แสดงไว้ในตารางที่ 14 - 16

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ปัญหา ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น แสดงไว้ในตารางที่ 17 - 18

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	12	26.67
หญิง	33	73.33
รวม	45	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรเพศชาย มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67

ส่วนบุคลากรเพศหญิง มีจำนวน 33 คนคิดเป็นร้อยละ 73.33

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี	18	40.00
36 – 46 ปี	21	46.67
47 ปีขึ้นไป	6	13.33
รวม	45	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 36 – 46 ปี มีมากที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 40 และอายุ 47 ปีขึ้นไป มีน้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

สถานภาพการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	35	77.78
ลูกจ้าง	10	22.22
รวม	45	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 77.78 เป็นลูกจ้าง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านต่าง ๆ รวม 6 ด้าน

ลำดับที่	การปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับความ พึงพอใจ
1	ด้านความสำเร็จในงาน	3.75	0.84	มาก
2	ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร	3.49	0.83	ปานกลาง
3	ด้านสภาพการทำงาน	3.38	0.88	ปานกลาง
4	ด้านเงินเดือนและความมั่นคง	3.17	1.18	ปานกลาง
5	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.15	0.79	ปานกลาง
6	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.91	0.97	ปานกลาง
	รวม	3.33	0.91	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากมีเพียงด้านเดียว ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ($\mu = 3.75$) ด้านที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร ($\mu = 3.49$) ด้านสภาพการทำงาน ($\mu = 3.38$) ด้านเงินเดือนและความมั่นคง ($\mu = 3.17$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\mu = 3.15$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\mu = 2.91$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านสภาพการทำงาน

ลำดับที่	ด้านสภาพการทำงาน	μ	σ	ระดับความ พึงพอใจ
1	ความพอใจในสภาพการทำงานปัจจุบัน	3.48	0.88	ปานกลาง
2	มีหนังสือ ระเบียบ คำสั่ง ที่สามารถนำมา ใช้ในการปฏิบัติงานได้ง่าย และสะดวก	3.40	0.87	ปานกลาง
3	วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการ ปฏิบัติงานที่เพียงพอและทันสมัย	3.38	0.93	ปานกลาง
4	สภาพการทำงานส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้ อย่างสะดวกสบาย	3.37	0.81	ปานกลาง
5	สถานที่ทำงาน บริเวณที่เก็บเอกสาร เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นสัดส่วน สะดวกต่อการปฏิบัติงาน	3.36	0.85	ปานกลาง
6	สภาพแวดล้อมด้านแสงสว่างเพียงพอ และเสียงต่าง ๆ ไม่ดังรบกวนการทำงาน	3.33	0.95	ปานกลาง
	รวม	3.38	0.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวม
อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานในระดับปานกลางทุกรายการ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความพอใจใน
สภาพการทำงานปัจจุบัน ($\mu = 3.48$) มีหนังสือ ระเบียบ คำสั่ง ที่สามารถนำมาใช้ในการ
ปฏิบัติงานได้ง่ายและสะดวก ($\mu = 3.40$) วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน
ที่เพียงพอและทันสมัย ($\mu = 3.38$) สภาพการทำงานส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก
สบาย ($\mu = 3.37$) สถานที่ทำงาน บริเวณที่เก็บเอกสารเครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ
เป็นสัดส่วน สะดวกต่อการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.36$) สภาพแวดล้อมด้านแสงสว่างเพียงพอ
และเสียงต่าง ๆ ไม่ดังรบกวนการทำงาน ($\mu = 3.33$)

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ลำดับที่	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	μ	σ	ระดับความ พึงพอใจ
1	ตำแหน่งได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น ตามลำดับ	3.15	0.81	ปานกลาง
2	ตำแหน่งงานที่ทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้า เท่าเทียมกับตำแหน่งงานอื่น	3.08	0.96	ปานกลาง
3	มีโอกาสที่จะศึกษาต่อตามสาขาวิชา ที่ปฏิบัติงานอยู่	2.99	1.14	ปานกลาง
4	มีโอกาสโยกย้ายไปดำรงตำแหน่งที่ชอบ หรือคิดว่าก้าวหน้ากว่า	2.81	0.95	ปานกลาง
5	มีโอกาสเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งตาม ความสามารถ ความเหมาะสมและตามวาระ	2.73	0.95	ปานกลาง
6	มีโอกาสได้ไปอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูน ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	2.70	1.03	ปานกลาง
	รวม	2.91	0.97	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\mu = 2.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ในระดับปานกลางทุกรายการ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ตำแหน่งได้รับการ
ปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นตามลำดับ ($\mu = 3.15$) ตำแหน่งงานที่ทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียม
กับตำแหน่งงานอื่น ($\mu = 3.08$) มีโอกาสที่จะศึกษาต่อตามสาขาวิชาที่ได้ปฏิบัติงานอยู่
($\mu = 2.99$) มีโอกาสโยกย้ายไปดำรงตำแหน่งที่ชอบหรือคิดว่าก้าวหน้ากว่า ($\mu = 2.81$)
มีโอกาสเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถความเหมาะสมและตามวาระ ($\mu = 2.73$)
มีโอกาสได้ไปอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ($\mu = 2.70$)

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ลำดับที่	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	μ	σ	ระดับความ พึงพอใจ
1	ในหน่วยงานสามารถดำเนินงานได้ ตามแผน	3.25	0.82	ปานกลาง
2	ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการ ตัดสินใจดี	3.25	0.77	ปานกลาง
3	มีความพึงพอใจในวิธีการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา	3.23	0.87	ปานกลาง
4	สามารถเข้าถึงนโยบายของหน่วยงานได้	3.22	0.76	ปานกลาง
5	การปฏิบัติงานทุกครั้งในหน่วยงานจะต้อง มีการเตรียมแผนงาน	3.14	0.72	ปานกลาง
6	มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหรือ แผนงาน	2.81	0.83	ปานกลาง
	รวม	3.15	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\mu = 3.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ในระดับปานกลางทุกรายการ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ในหน่วยงานสามารถ
ดำเนินงานได้ตามแผน ($\mu = 3.25$) ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการตัดสินใจดี ($\mu = 3.25$)
มีความพึงพอใจในวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ($\mu = 3.23$) สามารถเข้าถึงนโยบายของ
หน่วยงานได้ ($\mu = 3.22$) การปฏิบัติงานทุกครั้งในหน่วยงานจะต้องมีการเตรียมแผนงาน
($\mu = 3.14$) มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหรือแผนงาน ($\mu = 2.81$)

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร

ลำดับที่	ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร	μ	σ	ระดับความ พึงพอใจ
1	มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.77	0.74	มาก
2	บรรยากาศในที่ทำงานมีความเป็นกันเอง และสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.66	0.83	มาก
3	เพื่อนร่วมงานมีความเต็มใจและ กระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน	3.43	0.90	ปานกลาง
4	มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา	3.42	0.86	ปานกลาง
5	ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงาน	3.37	0.83	ปานกลาง
6	ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำ ปรึกษา ในงาน และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้	3.27	0.84	ปานกลาง
	รวม	3.49	0.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวม
อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานในระดับมาก ได้แก่ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.77$) และ
บรรยากาศในที่ทำงานมีความเป็นกันเองและสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.66$)
ข้อที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่
เพื่อนร่วมงานมีความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน ($\mu = 3.43$) มีความสัมพันธ์
อันดีกับผู้บังคับบัญชา ($\mu = 3.42$) ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.37$)
ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำ ปรึกษาในงาน และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ ($\mu = 3.27$)

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความสำเร็จในงาน

ลำดับที่	ด้านความสำเร็จในงาน	μ	σ	ระดับความ พึงพอใจ
1	มีความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ทำสำเร็จ ลุล่วง	3.94	0.75	มาก
2	มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จไปโดย ไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย	3.92	0.79	มาก
3	สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี	3.72	0.66	มาก
4	ได้รับ โอกาสที่จะปฏิบัติงานให้ได้ดีที่สุดใน เสมอ ๆ	3.58	1.02	มาก
5	มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและ ตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติหรืองานที่ได้รับ มอบหมาย	3.53	0.95	มาก
6	หน่วยงานได้นำเอาหลักกิจกรรม 5 ส.มาใช้ ในการปฏิบัติงาน	3.45	0.86	ปานกลาง
	รวม	3.75	0.84	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวม
อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานในระดับปานกลางมีข้อเดียว ได้แก่ หน่วยงานได้นำเอาหลักกิจกรรม 5 ส.มาใช้ใน
การปฏิบัติงาน ($\mu = 3.45$) ข้อที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เรียงลำดับ
จากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ทำสำเร็จลุล่วง ($\mu = 3.94$) มีความ
มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จไปโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย ($\mu = 3.92$) สามารถทำงานที่ได้รับ
มอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ($\mu = 3.72$) ได้รับ โอกาสที่จะปฏิบัติงานให้ได้ดีที่สุดใน
อยู่เสมอ ๆ ($\mu = 3.58$) มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติหรือ
งานที่ได้รับมอบหมาย ($\mu = 3.53$)

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านเงินเดือนและความมั่นคง

ลำดับที่	ด้านเงินเดือนและความมั่นคง	μ	σ	ระดับความ พึงพอใจ
1	งานที่ทำอยู่มีความมั่นคง	3.86	1.06	มาก
2	ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษา พยาบาล ค่าศึกษาบุตร ที่มีความเหมาะสม	3.27	1.29	ปานกลาง
3	บุคลากรในหน่วยงานที่จะได้รับการเลื่อน ขั้นเงินเดือนสองขั้นนั้น ขึ้นอยู่กับผลงาน	2.97	1.22	ปานกลาง
4	ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสม กับตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่	2.96	1.22	ปานกลาง
5	ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสม กับปริมาณงานที่ทำ	2.92	1.20	ปานกลาง
6	ในหน่วยงานมีความยุติธรรมในการ เลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง	2.92	1.14	ปานกลาง
	รวม	3.30	0.91	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวม
อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานในระดับมากมีเพียงข้อเดียว ($\mu = 3.86$) ได้แก่ งานที่ทำอยู่มีความมั่นคง ข้อที่
มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่
ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าศึกษาบุตร ที่มีความเหมาะสม ($\mu = 3.27$)
บุคลากรในหน่วยงานที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนสองขั้นนั้นขึ้นอยู่กับผลงาน ($\mu = 2.97$)
ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ ($\mu = 2.96$) ได้รับ
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ($\mu = 2.92$) ในหน่วยงานมีความ
ยุติธรรมในการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง ($\mu = 2.92$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามเพศ

ลำดับ ที่	การปฏิบัติงาน	ชาย			หญิง		
		μ	σ	ระดับความ พึงพอใจ	μ	σ	ระดับความ พึงพอใจ
1	ด้านสภาพการทำงาน	3.14	1.00	ปานกลาง	3.39	0.88	ปานกลาง
2	ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	2.54	0.82	ปานกลาง	3.03	0.93	ปานกลาง
3	ด้านนโยบายและการ บริหารงาน	3.18	0.72	ปานกลาง	3.14	0.80	ปานกลาง
4	ด้านความสัมพันธ์ของ บุคลากร	3.53	0.83	มาก	3.50	0.83	มาก
5	ด้านความสำเร็จในงาน	3.75	0.80	มาก	3.75	0.75	มาก
6	ด้านเงินเดือนและความ มั่นคง	3.19	1.12	ปานกลาง	3.17	1.10	ปานกลาง
	รวม	3.21	0.93	ปานกลาง	3.33	0.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทุกด้านของเพศชายและเพศหญิง อยู่ในระดับปานกลาง (ชาย $\mu = 3.21$ หญิง $\mu = 3.33$) และเพศชายมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าเพศหญิง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร (ชาย $\mu = 3.53$ หญิง $\mu = 3.50$) และด้านความสำเร็จในงาน (ชาย $\mu = 3.75$ หญิง $\mu = 3.75$) ด้านอื่น ๆ นอกจากนี้มีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งเพศชายและเพศหญิง ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน (ชาย $\mu = 3.14$ หญิง $\mu = 3.39$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (ชาย $\mu = 2.54$ หญิง $\mu = 3.03$) ด้านนโยบายและการบริหาร (ชาย $\mu = 3.18$ หญิง $\mu = 3.14$) และด้านเงินเดือนและความมั่นคง (ชาย $\mu = 3.19$ หญิง $\mu = 3.17$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามอายุ

อายุ ความ พึงพอใจ	น้อยกว่าหรือ เท่ากับ 35 ปี			36-46 ปี			47 ปีขึ้นไป		
	μ	σ	ระดับ ความ พึง พอใจ	μ	σ	ระดับ ความ พึง พอใจ	μ	σ	ระดับ ความ พึง พอใจ
1.ด้านสภาพการ ทำงาน	3.37	0.97	ปานกลาง	3.38	0.88	ปานกลาง	2.95	1.06	ปานกลาง
2.ด้านความ ก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	3.11	0.93	ปานกลาง	2.91	0.97	ปานกลาง	2.50	1.01	ปานกลาง
3.ด้านนโยบาย และการบริหาร	3.28	0.78	ปานกลาง	3.15	0.79	ปานกลาง	2.93	0.92	ปานกลาง
4.ด้านความ สัมพันธ์ของ บุคลากร	3.68	0.77	มาก	3.49	0.83	ปานกลาง	3.45	1.03	ปานกลาง
5.ด้านความสำเร็จ ในงาน	3.85	0.84	มาก	3.69	0.83	มาก	3.75	1.06	มาก
6.ด้านเงินเดือน และความมั่นคง	3.35	1.27	ปานกลาง	3.15	1.19	ปานกลาง	3.27	1.10	ปานกลาง
รวม	3.44	0.93	ปานกลาง	3.30	0.91	ปานกลาง	3.14	1.11	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า บุคลากรในทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.14 - 3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร ช่วงอายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ปีมีระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68$) บุคลากรที่มีอายุ 36 – 46 ปี และอายุ 47 ปีขึ้นไป มีระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.49$ และ $\mu = 3.45$ ตามลำดับ) ด้านความสำเร็จในงานทุกช่วงอายุ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ อายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี ($\mu = 3.85$) อายุ 47 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.75$) และอายุ 36 – 46 ปี ($\mu = 3.69$) ส่วนด้านอื่น ๆ นอกจากนี้ทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ อายุ 36 – 46 ปี ($\mu = 3.38$) อายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี ($\mu = 3.37$) และอายุ 47 ปีขึ้นไป ($\mu = 2.95$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ อายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี ($\mu = 3.11$) อายุ 36 – 46 ปี ($\mu = 2.91$) อายุ 47 ปีขึ้นไป ($\mu = 2.50$) ด้านนโยบายและการบริหาร เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ อายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี ($\mu = 3.28$) อายุ 36 – 46 ปี ($\mu = 3.15$) อายุ 47 ปีขึ้นไป ($\mu = 2.93$) และด้านเงินเดือนและความมั่นคง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ อายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี ($\mu = 3.35$) อายุ 47 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.27$) อายุ 36 – 46 ปี ($\mu = 3.15$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

ลำดับ ที่	การปฏิบัติงาน	ข้าราชการ			ลูกจ้าง		
		μ	σ	ระดับความ พึงพอใจ	μ	σ	ระดับความ พึงพอใจ
1	ด้านสภาพการทำงาน	3.38	0.83	ปานกลาง	3.40	1.07	ปานกลาง
2	ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	3.07	0.86	ปานกลาง	2.32	1.08	น้อย
3	ด้านนโยบายและการ บริหารงาน	3.13	0.74	ปานกลาง	3.20	0.99	ปานกลาง
4	ด้านความสัมพันธ์ของ บุคลากร	3.48	0.73	ปานกลาง	3.50	1.14	มาก
5	ด้านความสำเร็จในงาน	3.73	0.71	มาก	3.60	1.20	มาก
6	ด้านเงินเดือนและความ มั่นคง	3.25	1.13	ปานกลาง	2.78	1.24	ปานกลาง
	รวม	3.34	0.83	ปานกลาง	3.13	1.11	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทุกด้านของ
ข้าราชการและลูกจ้าง อยู่ในระดับปานกลาง (ข้าราชการ $\mu = 3.34$ ลูกจ้าง 3.13) และลูกจ้างมี
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าข้าราชการ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่
ทั้งข้าราชการและลูกจ้างมีความพึงพอใจระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (ข้าราชการ
 $\mu = 3.73$ ลูกจ้าง $\mu = 3.60$) ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร ข้าราชการมีความพึงพอใจระดับ
ปานกลาง ส่วนลูกจ้างมีความพึงพอใจในระดับมาก (ข้าราชการ $\mu = 3.48$ ลูกจ้าง $\mu = 3.50$)
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ข้าราชการมีความพึงพอใจระดับปานกลาง ส่วนลูกจ้าง
มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย (ข้าราชการ $\mu = 3.07$ ลูกจ้าง $\mu = 2.32$) ส่วนในด้านอื่น ๆ
นอกจากนี้ ทั้งข้าราชการและลูกจ้างมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสภาพการ
ทำงาน (ข้าราชการ $\mu = 3.38$ ลูกจ้าง $\mu = 3.40$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (ข้าราชการ
 $\mu = 3.13$ ลูกจ้าง $\mu = 3.20$) และด้านเงินเดือนและความมั่นคง (ข้าราชการ $\mu = 3.25$ ลูกจ้าง
 $\mu = 2.78$)

ตอนที่ 3 ปัญหา ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น
 ตารางที่ 17 ปัญหาและข้อเสนอแนะที่หน่วยงานควรปรับปรุงแก้ไขของผู้ตอบ
 แบบสอบถามเป็นรายด้าน

ปัญหาและข้อเสนอแนะ	จำนวน
1. ด้านสภาพการทำงาน ได้แก่	
1.1 สถานที่ทำงานคับแคบไม่เป็นสัดส่วน ควรจัดสถานที่ให้เหมาะสม	10
1.2 ปริมาณงานมาก ขาดความร่วมมือกันทำงาน อัตรากำลังไม่เพียงพอ บุคลากรไม่ชำนาญงาน ควรเพิ่มอัตรากำลังและฝึกอบรมให้ความรู้	7
1.3 วัสดุอุปกรณ์ชำรุดบ่อย มีไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย ควรตรวจสอบ จัดหาให้เพียงพอและซ่อมบำรุงอยู่เสมอ	5
1.4 ไฟฟ้าในสำนักงานดับบ่อย ควรให้ช่างมาตรวจสอบ	1
รวม	23
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ได้แก่	
2.1 ไม่แน่ใจในความก้าวหน้าของตำแหน่งที่ครองอยู่ บางตำแหน่งเป็นตำแหน่ง กำหนดใหม่ ควรมีการดูแล ผลักดันให้ตำแหน่งต่าง ๆ มีความก้าวหน้า กว่าที่เป็นอยู่	7
2.2 ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสอบเป็นข้าราชการตุลาการโดยไม่ต้องแข่งขัน กับบุคคลภายนอก	6
2.3 ควรเปิดโอกาสให้ลูกจ้างสอบเป็นข้าราชการศาลยุติธรรมโดยไม่ต้อง แข่งขันกับบุคคลภายนอก	4
รวม	17
3. ด้านเงินเดือนและความมั่นคง ได้แก่	
3.1 เงินเดือนน้อย ค่าตอบแทนน้อย ไม่พอต่อการดำรงชีพ	5
3.2 ควรปรับบัญชีอัตราเงินเดือนเพิ่ม กำหนดค่าตอบแทนสูงขึ้น กำหนดหรือ เพิ่มเงินประจำตำแหน่ง และจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น	4
3.3 ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวยังไม่มั่นคง ควรเปิดโอกาสให้สอบเป็นข้าราชการ ศาลยุติธรรมได้ง่ายขึ้น	2
รวม	11

ปัญหาและข้อเสนอแนะ	จำนวน
4. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ได้แก่	
4.1 มีการโยกย้ายบุคลากรบ่อยเกินไป ทำให้งานขาดความต่อเนื่อง	5
4.2 ได้รับมอบหมายงานไม่ตรงตำแหน่ง	3
4.3 นโยบายของหน่วยงานบางครั้งไม่ชัดเจน ขัดแย้งกัน ผู้บริหารควรมีการประชุมหาข้อสรุป	1
4.4 ควรมีนโยบายหมุนเวียนการทำงาน เพื่อให้เรียนรู้งานที่หลากหลาย	1
รวม	10
5. ด้านความสำเร็จในงาน ได้แก่	
5.1 ปริมาณงานมาก เกิดข้อผิดพลาดง่าย ควรลดขั้นตอนงานและเพิ่มกำลังคน	4
5.2 ขาดความเข้าใจในเนื้องาน ควรจัดให้มีการสอนงานในหน่วยงาน	2
5.3 ได้รับมอบหมายงานไม่ตรงตามตำแหน่งหน้าที่ ทำให้ไม่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน	1
5.4 ควรนำกิจกรรม 5 ส.ด้านการสะสางงานมาใช้ให้มากขึ้น	1
5.5 ขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการทำงานในแผนก	1
รวม	9
6. ความสัมพันธ์ของบุคลากร ได้แก่	
6.1 บุคลากรขาดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ขาดความสามัคคีชอบนินทาให้ร้ายกัน	4
6.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรค่อนข้างห่างเหิน	2
6.3 ควรจัดให้มีการประชุมร่วมกันและจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	1
รวม	7

จากตารางที่ 17 พบว่า มีบุคลากรเสนอปัญหา ข้อเสนอแนะด้านสภาพการทำงาน มากที่สุด จำนวน 23 คน ของจำนวนประชากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ได้แก่ สถานที่ทำงานคับแคบไม่เป็นสัดส่วน ควรจัดสถานที่ให้เหมาะสม จำนวน 10 คน ปริมาณงานมาก ขาดความร่วมมือกันทำงาน อัตราค่าจ้างมีไม่เพียงพอ บุคลากรไม่ชำนาญงาน ควรมีการเพิ่มอัตราค่าจ้างและฝึกอบรมให้ความรู้ จำนวน 7 คน วัสดุอุปกรณ์ชำรุดบ่อย มีไม่พอ ไม่ทันสมัย ควรตรวจสอบ จัดหาให้เพียงพอและซ่อมบำรุงอยู่เสมอ จำนวน 5 คน ไฟฟ้าในสำนักงาน คับบ่อ ควรให้ช่างมาตรวจสอบ จำนวน 1 คน

บุคลากรเสนอปัญหา ข้อเสนอแนะในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เป็นลำดับรองลงมา จำนวน 17 คน ได้แก่ ไม่แน่ใจในความก้าวหน้าของตำแหน่งที่ตนครองอยู่ บางตำแหน่งเป็นตำแหน่งกำหนดใหม่ ควรมีการดูแล และผลักดันให้ตำแหน่งต่างมีความก้าวหน้ากว่าที่เป็นอยู่ จำนวน 7 คน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสอบเป็นข้าราชการตุลาการ โดยไม่ต้องแข่งขันแข่งขันกับบุคคลภายนอก จำนวน 6 คน ควรเปิดโอกาสให้ลูกจ้างสอบเป็นข้าราชการศาลยุติธรรม โดยไม่ต้องแข่งขันกับบุคคลภายนอก จำนวน 4 คน

ด้านเงินเดือนและความมั่นคง บุคลากรเสนอจำนวน 11 คน ได้แก่ เงินเดือนน้อย ค่าตอบแทนน้อย ไม่พอต่อการดำรงชีพ จำนวน 5 คน ควรปรับอัตราเงินเดือนเพิ่ม กำหนดค่าตอบแทนให้สูงขึ้น กำหนดหรือเพิ่มเงินประจำตำแหน่ง และจัดสวัสดิการต่างๆ เพิ่มขึ้น จำนวน 4 คน ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวยังไม่มั่นคง ควรเปิดโอกาสให้สอบเป็นข้าราชการศาลยุติธรรมได้ง่ายขึ้น จำนวน 2 คน

ด้านนโยบายและการบริหาร บุคลากรเสนอ จำนวน 10 คน ได้แก่ มีการโยกย้ายบุคลากรบ่อยเกินไป ทำให้งานขาดความต่อเนื่อง จำนวน 5 คน ได้รับมอบหมายงานไม่ตรงตำแหน่ง จำนวน 3 คน นโยบายของหน่วยงานบางครั้งไม่ชัดเจน ขัดแย้งกัน ผู้บริหารควรมีการประชุมหาข้อสรุป จำนวน 1 คน ควรมีนโยบายหมุนเวียนการทำงาน เพื่อให้เรียนรู้งานที่หลากหลาย จำนวน 1 คน

ด้านความสำเร็จในงาน บุคลากรเสนอ จำนวน 9 คน ได้แก่ ปริมาณงานมาก เกิดข้อผิดพลาดง่าย ควรลดขั้นตอนงานและเพิ่มกำลังคน จำนวน 4 คน ขาดความเข้าใจในเนื้องาน ควรจัดให้มีการสอนงานในหน่วยงาน จำนวน 2 คน ได้รับมอบหมายงานไม่ตรงตามตำแหน่งหน้าที่ ทำให้ไม่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน จำนวน 1 คน ควรนำกิจกรรม 5 ส.ด้านการสะสางงานมาใช้ให้มากขึ้นจำนวน 1 คน และขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการทำงานในแผนก จำนวน 1 คน

ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร มีบุคลากรเสนอ จำนวน 7 คน ได้แก่ บุคลากรขาด
ความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ขาดความสามัคคี ชอบนินทาให้ร้ายกัน จำนวน 4 คน ความ
สัมพันธ์ระหว่างบุคลากรค่อนข้างห่างเหิน จำนวน 2 คน ควรจัดให้มีการประชุมร่วมกัน และ
จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน จำนวน 1 คน

ตารางที่ 18 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจในงานที่รับผิดชอบหรือที่ปฏิบัติอยู่ของผู้ตอบ
แบบสอบถาม

ข้อคิดเห็น	จำนวน
1. พอใจ เหตุผล ได้แก่	
1.1 ทำงานได้ด้วยความสบายใจ ไม่ถูกบีบบังคับ	8
1.2 มีอิสระที่จะทำงานและตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ได้	5
1.3 เข้าใจงาน รู้บทบาทหน้าที่ตนเองดี	4
1.4 มีผู้บังคับบัญชาที่ดี	3
1.5 มีความสามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี	3
1.6 ได้ปฏิบัติงานตรงตามวิชาความรู้ที่ได้ศึกษามา	2
1.7 ทำงานได้อย่างมีความสุขและสนุกกับงาน	1
รวม	26
2. ไม่พอใจ เหตุผล ได้แก่	
2.1 ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีมากเกินไป	3
2.2 ตำแหน่งยังไม่มี ความมั่นคง	3
2.3 งานที่รับผิดชอบไม่ตรงกับสายงานตนเอง	1
2.4 ปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงตำแหน่งที่บรรจุแต่งตั้งมา	1
รวม	8

จากตารางที่ 18 พบว่า บุคลากรที่มีความพอใจในงานที่รับผิดชอบหรือที่ปฏิบัติอยู่ มีจำนวน 26 คน ตามเหตุผลดังนี้ ทำงานได้ด้วยความสบายใจ ไม่ถูกบีบบังคับ จำนวน 8 คน มีอิสระที่จะทำงานและตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ได้ จำนวน 5 คน เข้าใจงาน รู้บทบาทหน้าที่ตนเองดี จำนวน 4 คน มีผู้บังคับบัญชาที่ดี จำนวน 3 คน มีความสามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี จำนวน 3 คน ได้ปฏิบัติงานตรงตามวิชาความรู้ที่ได้ศึกษามา จำนวน 2 คน ทำงานได้อย่างมีความสุขและสนุกกับงาน จำนวน 1 คน ส่วนจำนวนบุคลากรที่มีความไม่พอใจงานที่รับผิดชอบอยู่ มีจำนวน 6 คน เหตุผลดังนี้ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีมากเกินไป จำนวน 3 คน ตำแหน่งยังไม่มี ความมั่นคง จำนวน 3 คน งานที่รับผิดชอบไม่ตรงกับสายงานตนเอง จำนวน 1 คน และ ปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงตำแหน่งที่บรรจุแต่งตั้งมา จำนวน 1 คน