

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัด
สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1
THE FACTORS AFFECTING HAPPINESS IN WORK OF PERSONNEL
AT THE OFFICE OF THE COURT OF JUSTICE REGION 1

มัลลิกา คิตตุก
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Mallika Kidtuk
E-mail: 6314131023@rumail.ru.ac.th
Department of Management, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 (2) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 จำนวน 322 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย เลขคณิต วิเคราะห์ความแปรปรวน และการถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท และมีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี ผลการวิจัยยังพบว่า ระดับความสุขในการทำงาน ปัจจัยความสุขด้านคุณภาพชีวิตและปัจจัยความสุขด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.534 และปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.476 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตและปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 ได้ร้อยละ 53.40 และ 47.60 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต มีจำนวน 5 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านภาวะผู้นำเชิงบวก ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและด้านความสมดุลของชีวิต และปัจจัยด้านลักษณะงาน มีจำนวน 3 ด้าน คือด้านความหลากหลายของงาน ด้านความอิสระในงาน และด้านผลป้อนกลับเชิงบวก มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1

คำสำคัญ: ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต, ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ความสุขในการทำงาน

บทนำ

สังคมไทยปัจจุบันกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ทำให้องค์กรธุรกิจขนาดเล็กและใหญ่ หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชนต่างก็ตกอยู่ในสภาวะเดียวกัน คือต้องมีการวางแผนการดำเนินงานหรือการบริหารงานภายใต้แรงกดดันของสภาพแวดล้อมที่มีความผันแปรอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นการบริหารงานในทุกองค์กร จะมีการให้ความสำคัญและมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มากขึ้น โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับเรื่องการทำงานอย่างมีความสุข เนื่องจากเมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานแล้ว ก็จะสามารถปฏิบัติงานให้ออกมามีประสิทธิภาพมากขึ้นเช่นเดียวกัน (ภาวิธ จารุณภักดิ์, 2560)

ความสุขในการทำงาน คือสภาวะที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ที่บุคคลมีการรับรู้ มีความรู้สึก และมีการตอบสนองที่ดีต่อการทำงาน เป็นความรู้สึกเชิงบวกมากกว่าเชิงลบ การเกิดความรู้สึกเชิงลบ ความพึงพอใจ และความกระตือรือร้นกับการทำงานในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ การมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และต่อองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมรอบตัว การเห็นคุณค่าในงานของตนเอง ความภาคภูมิใจ ความตั้งใจที่จะรับผิดชอบในงาน และความสามารถในการตั้งศักยภาพของตนเองออกมาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่ผลของการปฏิบัติงานที่ดี (ทรรศวรรณ ขาวพราย, 2560)

ซึ่งความสุขในการทำงานนั้น เป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรตั้งแต่ระดับพนักงานจนถึงระดับผู้บริหารในองค์กรพึงประสงค์และคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นภายในองค์กรของตนเอง เพราะในแต่ละวันคนส่วนใหญ่ใช้เวลา ความคิดและแรงกายของตนหมดไปกับการทำงาน (เอกสฤษฎ์ ลักขิตานนท์ และคณะ, 2559) นอกจากนี้หากบุคลากรมีลักษณะการทำงานในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ก็อาจก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ซึ่งหากเกิดขึ้นเป็นระยะเวลายาวนาน ก็อาจทำให้เกิดความเครียดและโรคร้ายต่าง ๆ ตามมามากมาย เช่น ความเครียดสะสม โรคหัวใจ โรคกระเพาะอาหาร ความดันโลหิตสูง เป็นต้น อันจะส่งผลกระทบต่อจิตใจ สุขภาพและการดำเนินชีวิตในประจำวัน (รวมศิริ เมนะโพธิ อ่างถึงโนนวทรรช พงษ์เผือก, 2560)

สำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 1 เป็นหน่วยงานอิสระมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับราชการตามกฎหมายว่าด้วยพระธรรมนูญศาลยุติธรรมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้การสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาอรรถคดี กำกับดูแล ให้คำปรึกษาแนะนำแก่หน่วยงานในความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการดำเนินการด้านการบริหารเพื่อให้สามารถปฏิบัติและดำเนินการถูกต้อง ตามกฎหมายและระเบียบ การจัดระบบงานธุรการของหน่วยงาน การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การบริหารงบประมาณ แผนงานโครงการ เป็นศูนย์ข้อมูลรวมถึงฐานข้อมูลสารสนเทศทางด้านคดี การออกแบบ ก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซมอาคาร สถานที่และบ้านพักของหน่วยงานในความรับผิดชอบ การประสานงานกับหน่วยงานภายนอกกระบวนการยุติธรรมและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในความรับผิดชอบ

สำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 1 มีหน่วยงานในความรับผิดชอบซึ่งประกอบไปด้วย ศาลจังหวัด ศาลแขวง และศาลเยาวชนและครอบครัว จำนวนทั้งสิ้น 32 ศาล ซึ่งจากอำนาจหน้าที่ขององค์กร จะเห็นได้ว่ามีความหลากหลายซับซ้อน มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ มากมาย มีการประสานงานร่วมกับหน่วยงานหลายภาคส่วน เพื่อประโยชน์ในการสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาอรรถคดีและอำนวยความยุติธรรมให้กับสังคม บ่อยครั้งที่การปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาวะความกดดันจากความเครียดของคู่ความหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในคดีความต่าง ๆ ปริมาณงานที่มีจำนวนมาก การบริหารงานงบประมาณและแผนงานโครงการเพื่อให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การมุ่งพัฒนาการทำงานให้ก้าวทันกับเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทเพื่อรองรับกับการทำงานและเพื่ออำนวย

ความสะดวกแก่ประชาชนเพื่อให้สามารถเข้าถึงบริการได้โดยง่าย รวมถึงปัญหาการเกิดโรคระบาดซึ่งส่งผลต่อวิถีการปฏิบัติหน้าที่และการดำเนินชีวิตในประจำวันเพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อ จนบ่อยครั้งนำมาซึ่งความเครียดของบุคลากรในองค์กร ส่งผลให้ประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดลง ความสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และอาจนำไปสู่ผลเสียต่อสุขภาพและร่างกายในระยะยาว

ด้วยเหตุผลและความสำคัญของปัญหา ที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรข้างต้นนี้ จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถสร้างประโยชน์ และมีส่วนช่วยในการผลักดันการพัฒนาบุคลากร เสริมสร้างปัจจัยอันจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรสามารถมีความสุขจากการทำงานได้จากปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนและส่งเสริมที่เกิดขึ้นได้ภายในองค์กร อันจะส่งผลดีให้แก่องค์กรในด้านความสำเร็จของงาน การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้เกิดความรัก ความผูกพัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ ความสามัคคี การปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจจริง และทำงานอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ รวมถึงการสร้างสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวให้เกิดความพอดี อันจะนำมาซึ่งการเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 จำแนกข้อมูลส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1

สมมุติฐานการวิจัย

1. บุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 ที่มีลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1
3. ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยโดยได้กำหนดขอบเขตสำหรับการวิจัยไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 โดยเปรียบเทียบความแตกต่างตามข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน รวมถึงการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 ทั้งในด้านปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต และปัจจัยด้านลักษณะงาน

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 จำนวนรวมทั้งสิ้น 33 ศาล ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน 1,131 คน ลูกจ้างประจำจำนวน 53 คน และพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 449 คน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,633 คน

ขอบเขตด้านปัจจัยที่ศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตสำหรับปัจจัยด้านตัวแปรที่จะศึกษาไว้จำนวน 2 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 1.1 ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล
 - 1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต และปัจจัยด้านลักษณะงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จของงาน และการเป็นที่ยอมรับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรม ประจำภาค 1 อันจะก่อให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้นในอนาคต
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในด้านการส่งเสริมการสร้างความสุขในการทำงาน และลดความเครียดของบุคลากรในองค์กรได้ดียิ่งขึ้น
3. เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรสำหรับการพัฒนาสวัสดิการ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความสามัคคี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานและกระตุ้นให้บุคลากรมีความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น

ทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้สำหรับเป็นแนวทางการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

Manion (อ้างถึงในปิยะธิดา ปัญญาและไพศาล วรคำ, 2560) ได้มีการนำเสนอแนวทางสำหรับการสร้างความสุขในการทำงาน ซึ่งจะประกอบไปด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) คือ การรับรู้ขั้นพื้นฐานที่จะทำให้เกิด ความสัมพันธ์ของบุคลากร ในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรจะร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ทำให้เกิดสังคมของการทำงาน เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคล ที่ตนเองได้ปฏิบัติงานด้วย มีการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดการสนทนาหรือพูดคุยอย่างเป็นมิตร ระหว่าง การปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ ในหน่วยงาน และมีความรู้สึกมีความสุข ตลอดจนสร้างการรับรู้ว่าตนเองอยู่ท่ามกลาง เพื่อนร่วมงานที่มีความรัก ความสามัคคีและความปรารถนาดีต่อกัน
2. ความรักในงาน (Love of the Work) คือ การรับรู้ได้ถึงความรู้สึกรักและความผูกพันกัน อย่าง เหนียวแน่นกับงานที่ปฏิบัติ รับรู้ว่าคุณภาพงานมีพันธกิจในการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งต่าง ๆ ที่เป็น องค์ประกอบของการทำงาน
3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) คือ การรับรู้ว่าคุณสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ ประสบความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์ของการทำงานไปในทิศทางบวก
4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) คือ การรับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับและได้รับความเชื่อถือจาก ผู้ร่วมงาน บังคับบัญชา ได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนเอง

จากคำกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า ความสุขในการทำงาน คือความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่มีปฏิกิริยา ตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือการกระทำใด ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกทางบวกอันเนื่องมาจากความสุขจาก การทำงาน และสภาพแวดล้อมในขณะทำงาน มีความพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งเกิดจากความพึงพอใจหรือได้รับการ ตอบสนองตามที่คาดหวัง

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต

ฮิวส์และ คัมมิงส์ (Huse & Cumming) (อ้างถึงในสรวาลี แสงแสวง, 2559, หน้า 17) ได้ทำการแบ่งองค์ประกอบคุณภาพชีวิตไว้ 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ คือ การมีรายได้เพียงพอต่อเศรษฐกิจในปัจจุบันและสอดคล้องกับมาตรฐาน เหมาะสมกับภาระงาน
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คือ บุคลากรได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน อีกทั้งองค์กรต้องมีการส่งเสริมสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจรวมไปถึงสภาพบรรยากาศขององค์กร
3. การพัฒนาศักยภาพบุคคล คือ บุคลากรได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยมีการพิจารณาจากตำแหน่งงานและภาระงานที่ปฏิบัติ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพได้อย่างมั่นคง โดยองค์กรจะต้องมีการกำหนดนโยบายในการอบรม ศึกษา ทุนที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งองค์กรและตัวบุคลากร
5. สังคมสัมพันธ์ คือ บุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้ที่ร่วมงานในการติดต่อประสานงานจากภายในและภายนอกขององค์กร ทำให้เกิดบรรยากาศที่เป็นมิตรต่อกันและกัน ปราศจากอคติในการทำงาน
6. ธรรมเนียมในองค์กร คือ มีความยุติธรรมในการบริหารงานโดยพนักงานทุกคนได้รับสิทธิเท่าเทียมกัน รวมไปถึงการเคารพสิทธิของตนเองและผู้อื่น ยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
7. จังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวคือ การทำงานที่สามารถผ่อนคลายได้ ยืดหยุ่น การทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่ส่งผลกระทบต่อกันและกัน
8. ความภาคภูมิใจในองค์กร คือ การที่พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับองค์กรและได้ทราบถึงการที่องค์กรเอื้อผลประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

จากคำกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิต คือการดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมหรือสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตมีคุณค่าหรือมีการทำงานที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดี การมีสมดุลระหว่างการ ทำงาน รวมถึงความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม และความสามารถในการแก้ปัญหาของตนเอง ซึ่งเมื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมส่งผลต่อความสุขในชีวิต และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินการในทุก ๆ ด้าน

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

Greenberg and Baron (อ้างถึงในวรุต สุวานนท์, 2560, หน้า 9) ได้กล่าวเอาไว้ว่า ลักษณะงานเป็นรูปแบบวิธีที่จะเพิ่มคุณค่างานซึ่งเน้นมิติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความโดดเด่นของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในงาน และข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดลำดับขั้นทางจิตวิทยาอันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประโยชน์ของแต่ละบุคคล

จากคำกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน คือการออกแบบการทำงานเพื่อให้ตรงกับความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในองค์กร ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป้าหมายขององค์กรในการประสบความสำเร็จตามที่องค์กรกำหนดไว้

4. ข้อมูลทั่วไปของสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1

สำนักงานอธิบดีผู้พิพากษามาตร 1 ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาตั้งอธิบดีผู้พิพากษามาตร พ.ศ. 2497 โดยมีสำนักงานอยู่ ณ จังหวัดพระนคร จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2543 ศาลยุติธรรมได้แยกออกจากกระทรวงยุติธรรมตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 โดยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการแยกศาลยุติธรรมออกจากกระทรวง

ยุติธรรม จำนวน 3 ฉบับ คือพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม และพระธรรมนูญศาลยุติธรรม ซึ่งกฎหมายดังกล่าวได้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานด้านธุรการกับงานด้านตุลาการ

ต่อมาคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม ได้ออกประกาศคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม เรื่อง กำหนดสถานที่ตั้งและเขตอำนาจสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษามาตร 29 ลงวันที่ 29 มกราคม พ.ศ. 2545 โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13 แห่งพระธรรมนูญศาลยุติธรรม กำหนดให้สำนักงานอธิบดีผู้พิพากษามาตร 1 มีสถานที่ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร และตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 มาตรา 5 กำหนดให้มี "สำนักงานศาลยุติธรรม" เป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระ ต่อมาคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมได้ออกประกาศคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม เรื่อง กำหนดให้มี "สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค" เป็นส่วนราชการภายในสำนักงานศาลยุติธรรม โดยมีผู้อำนวยการสำนักเป็นผู้บังคับบัญชาในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่สูงกว่ากอง

สำนักงานอธิบดีผู้พิพากษามาตร ตั้งอยู่เลขที่ 101 ถนนเลียบทางรถไฟสายใต้ 1 แขวงฉิมพลี เขตตลิ่งชันกรุงเทพมหานคร และได้ย้ายมายังที่ทำการแห่งใหม่ เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2560 ทำหน้าที่บริหารงานของศาลยุติธรรมในภาค 1 ภายใต้ความรับผิดชอบของอธิบดีผู้พิพากษามาตร 1 มีเขตอำนาจครอบคลุม ศาลจังหวัด ศาลแขวง และศาลเยาวชนและครอบครัว รวมทั้งสิ้น 32 ศาล แบ่งเป็น ศาลจังหวัด จำนวน 11 ศาล ศาลแขวง จำนวน 12 ศาล และศาลเยาวชน และครอบครัว จำนวน 9 ศาล

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อภิสร่า เปาอินทร์ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของ พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 347 คน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่ มีระดับความสุขในการทำงานด้านมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงมากที่สุด

วรารณ ก้านเหลือง (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรี ประชากรสำหรับการศึกษาครั้งนี้คือบุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรี จำนวน 74 คน ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ปรารถนา ตั้งเจียมศรี (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่องระดับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง โดยทำการศึกษาจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง จำนวน 293 คน ผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง พบว่ามีความสุขอยู่ในระดับมากโดยบุคลากรมีความสุขด้านสุขภาพมากเป็นลำดับ 1

ธัญยา สุธาพันธ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องระดับความสุขในการทำงานของปลัดอำเภอในจังหวัดเชียงใหม่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งปลัดอำเภอ สังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 166 คน ผลการศึกษพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของปลัดอำเภอในจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับสูง

จากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ประกอบไปด้วยหลากหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะขององค์กร และลักษณะงาน ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกปัจจัยที่ใช้ในการศึกษา คือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต และปัจจัยด้านลักษณะงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ซึ่งในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้หลักการคำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) (อ้างถึงในอภิสร ปาอินทร์, 2562, หน้า 61) โดยจะใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนเท่ากับ 322 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental sampling)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 - 3

1. ค่าร้อยละ (percentage) ใช้วิเคราะห์ขนาดของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน
2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) เพื่อวัดแนวโน้มสู่ส่วนกลาง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดลักษณะการกระจายข้อมูลของระดับของความสุขและปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานข้อที่ 1

โดยผู้วิจัยจะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรชายและหญิง (independent sample t test) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างด้านความสุขในการทำงานระหว่างชายและหญิง

และผู้วิจัยจะใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างด้านความสุขในการทำงานที่มีความแตกต่างทางด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน ซึ่งในกรณีที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ (Post-hoc analysis) เพื่อวิเคราะห์ว่าความแตกต่างนั้นเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มใด โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's test for all possible comparisons)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานข้อที่ 2 - 3

ผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์ด้วยการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 มีอายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 55.9 สถานภาพสมรส จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 และมีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3
2. กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, $SD=0.35$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.37$, $SD=0.44$) รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ($\bar{X}=4.23$, $SD=0.48$) ด้านภาวะผู้นำเชิงบวก ($\bar{X}=4.10$, $SD=0.52$) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X}=4.09$, $SD=0.41$) ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X}=3.83$, $SD=0.54$) และด้านความสมดุลของชีวิต ($\bar{X}=3.76$, $SD=0.48$) ตามลำดับ
3. กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, $SD=0.36$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีลักษณะงานในด้านความหลากหลายของงาน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.11$, $SD=0.39$) รองลงมาคือด้านผลป้อนกลับเชิงบวก ($\bar{X}=4.06$, $SD=0.46$) และด้านความอิสระในการทำงาน ($\bar{X}=4.03$, $SD=0.43$) ตามลำดับ

4. กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$, $SD=0.39$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.40$, $SD=0.44$) รองลงมาคือด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=4.26$, $SD=0.46$) และด้านความรักในงาน ($\bar{X}=4.04$, $SD=0.48$) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X}=4.04$, $SD=0.48$) ตามลำดับ

5. ผลจากการทดสอบสมมติฐาน

5.1 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่ต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านภาวะผู้นำเชิงบวก ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านความสมดุลของชีวิต มีผลต่อความสุขในการทำงาน

5.2 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าด้านความหลากหลายของงาน ด้านความอิสระในงาน และด้านผลป้อนกลับเชิงบวก มีผลต่อความสุขในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตของบุคลากรในสังกัดสำนักศาสนาดิถีธรรมประจำภาค 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก หมายถึงการส่งเสริมเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี บรรลุตามวัตถุประสงค์และความต้องการของบุคลากรได้ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ ขาดีไทย (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกว่าองค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ เป็นธรรม เพียงพอกับค่าใช้จ่ายหรือค่าครองชีพในยุคปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551) กล่าวว่าค่าตอบแทน (Compensation) คือ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

1.2 ด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกว่าองค์กรมีการมอบหมายให้ทำงานสำคัญ มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถจากองค์กร และงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความต้องการของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับไตรทิพย์ ภาษา (อ้างถึงในนพพร พงษ์เผือก, 2559) กล่าวว่าความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องครัวด้วยความเต็มใจและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

1.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก บุคลากรมีความรู้สึว่าเมื่อมีปัญหา มักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ มีความสามัคคีและทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ดี มีความเอื้อเฟื้อต่อกัน ร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เป็นกันเองเมื่อทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ รดาชม พรหมนิวาส (2561) กล่าวว่า การสร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตนเองกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคม การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรจะส่งผลให้การทำงานร่วมกันภายในทีมงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.4 ด้านภาวะผู้นำเชิงบวก อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึว่า ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยผลักดันให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย สร้างแรงจูงใจในการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี ปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม และเสริมสร้างบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ยงยุทธ พิรพงศ์พิพัฒน์ (2563) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือความสามารถที่แสดงออกในการจูงใจให้ผู้อื่นกระทำตามมติร่วมระหว่างผู้นำและผู้ตาม ด้วยความเต็มใจมีความสุขที่จะร่วมมือและนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

1.5 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกกว่าหน่วยงานมีพื้นที่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ บุคลากรมีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบัน และมีการจัดการด้านสุขอนามัยอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ James & Jones) (อ้างถึงในศุภลักษณ์ พรหมศร, 2558) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีผลต่อตัวพนักงาน อาจหมายรวมถึง แนวทางการทำงาน ระยะเวลาการทำงานในแต่ละวัน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม หรือวัฒนธรรม สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการทำงานของพนักงาน

1.6 ด้านความสมดุลของชีวิต อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกว่า งานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสม สามารถวางแผนการทำงานไปพร้อมกับการจัดการชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี มีเวลาว่างในการทำกิจกรรมเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ มีความเครียดหรือปัญหาที่ยังสามารถจัดการได้ แต่ยังคงมีความเจ็บป่วยจากการทำงานหรือยังต้องปฏิบัติงานล่วงเวลา หรือการทำงานในวันหยุด เนื่องจากองค์กรมีปริมาณงานที่เป็นจำนวนมาก ซึ่งสอดคล้องกับฐานิตตา สิงห์ลอ (2563) กล่าวว่าหากสามารถสร้างสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวได้ จะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน ไม่มีความเครียดและส่งผลถึงความสำเร็จในงาน

2. ลักษณะงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก หมายถึงการส่งเสริมเพื่อให้บุคลากรมีลักษณะงานที่ดี บรรลุตามวัตถุประสงค์และความต้องการของบุคลากรได้ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิษณุ โนวิชัย (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทนิติฟู้ด จำกัด. ผลการศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านความหลากหลายของงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกว่า งานในความรับผิดชอบต้องอาศัยความรู้ความสามารถมาก เป็นงานที่มีคุณค่าและสร้างความภาคภูมิใจ มี หลากหลายและท้าทายความสามารถ จำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับส่วนงานอื่น ๆ ในองค์กรอยู่เสมอ และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรอยากทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Hackman and Oldham (อ้างถึงในนุรปาศิยะห์ ภูนา, 2562) ได้กล่าวไว้ว่า ความหลากหลายของงาน คือ ความหลากหลายในทักษะและความสามารถที่ต้องการในการปฏิบัติงาน งานที่ยังมีความท้าทายมากเท่าใดก็จะมี ความหมายต่อตัวพนักงานมากขึ้นเท่านั้น

2.2 ด้านความอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกว่า มีความอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานหรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ บุคลากรแสดงความรู้ ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ มีโอกาสนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปปรับปรุงการทำงาน สามารถวางแผนการทำงานของตนเอง โดยมีหัวหน้าคอยแนะนำหรือตรวจสอบอยู่ห่าง ๆ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชาหรือกับเพื่อนร่วมงานได้ และสามารถกำหนดขั้นตอนและวิธีการทำงานด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gavin and Mason (อ้างถึงในภาวัช จารุณภัทร์, 2560) กล่าวว่า ความอิสระ คือความสุขที่เกิดได้จากการที่คนเราสามารถที่จะมีอิสระทางความคิดและการกระทำ ถ้าต้องการให้บุคลากรมีความสุข ผู้บริหารจะต้องให้อิสระในความคิดและการทำงาน

2.3 ด้านผลป้อนกลับเชิงบวก อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกว่า จะได้รับการชื่นชมจากองค์กร เมื่อปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้องและสำเร็จ ได้รับการชี้แนะหรือตักเตือนอย่างสุภาพอ่อนโยน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงธรรม สามารถนำคำชี้แนะของผู้บังคับบัญชาไปพัฒนาการทำงาน ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เปิดโอกาสให้ชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Oldham (อ้างถึงในนุรปาศิยะห์ ภูนา, 2562) กล่าวว่า ผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback) หมายถึง ลักษณะงานที่พนักงานได้รับข้อมูลหรือข่าวสารย้อนกลับเกี่ยวกับผลในการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อให้พนักงานสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนได้

3. ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก หมายถึง การส่งเสริมเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์และความต้องการของบุคลากรได้ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อภิสร่า เปาอินทร์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของ พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

3.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกว่ามีมีความสุขจากการได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กร ได้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานได้เห็นบุคลากรในองค์กรมีน้ำใจและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันและกัน ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศการทำงานอย่างเป็นมิตร และได้รับความร่วมมืออย่างดีจากการติดต่อและประสานงานต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ปัทมา สุบรรณจักษ์ (2562) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเกิดจากพฤติกรรมของบุคคลที่มีให้กันในการทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือกัน ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ความเข้าใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้

3.2 ด้านความรักในงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกว่ามีความรักและผูกพันในงานที่รับผิดชอบ มีความเพลิดเพลินในการทำงาน พร้อมทั้งจะอุทิศตนหรือสละเวลาส่วนตัวเพื่อการปฏิบัติงานเร่งด่วนหรือจำเป็น มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานแม้ว่างานนั้นไม่อยู่ในความรับผิดชอบ และมีความกระตือรือร้นสำหรับการทำงานในทุก ๆ วัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (อ้างถึงในอภิสร่า เปาอินทร์, 2562) กล่าวว่า การได้ทำงานที่รักและปรารถนาถือเป็นสิ่งสำคัญของพนักงานที่จะทำงานให้งานเกิดผลสำเร็จลุล่วง จะส่งผลให้ระหว่างการทำงานเกิดการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความสุขขณะทำงาน

3.3 ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกว่ามีมีความสุขที่สามารถทำงานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย และมีความพยายามอย่างหนักในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และมีความสุขเมื่อผลลัพธ์ของงานออกมาตามที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ พชร สุลักษณ์อนวัช (2559) กล่าวว่า ความสำเร็จในอาชีพ คือการรับรู้ถึงประสบการณ์ในการทำงานที่มีความเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ

3.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกว่ามีมีความสุขเมื่อบุคลากรในหน่วยงานยอมรับในความสามารถ ได้รับมอบงานที่เพิ่มขึ้นเนื่องจากผู้บังคับบัญชาเห็นถึงความสามารถ การที่เพื่อนร่วมงานมาขอคำปรึกษาหรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการทำงาน มีความประทับใจและชื่นชอบในงานที่ตนเองได้รับมอบหมายมีความสุขเมื่อบุคลากรในองค์กรรับรู้ถึงความพยายามในการทำงาน และมีความสุขเมื่อผู้บังคับบัญชาขอความคิดเห็นในงานที่สำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) (2562) ได้กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 ผู้วิจัยขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร ในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัด พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านความสมดุลของชีวิตมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นองค์กรควรมีการส่งเสริมในเรื่องของการนำเทคโนโลยีเพื่อปรับใช้ในการทำงานให้มีความสะดวก ลดขั้นตอนการทำงาน จัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานเพื่อลดข้อผิดพลาดในการทำงาน การเสริมสร้างกิจกรรมเพื่อนันทนาการ ลดภาวะความเครียดของบุคลากร และ

การจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานให้สะดวกและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การจัดพื้นที่สีเขียวและพื้นที่สำหรับการพบปะพูดคุยหรือการพักผ่อนระหว่างวัน เพื่อเสริมสร้างความสมดุลในชีวิตให้บุคลากรในองค์กรมากขึ้น

2. ผลการศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัด พบว่าด้านความหลากหลายของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและด้านความอิสระในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถกำหนดขั้นตอน วิธีการทำงาน หรือการตัดสินใจในการทำงานหรือแก้ปัญหาได้มากขึ้น โดยผู้บังคับบัญชาดูแลหรือตรวจสอบอยู่ห่าง ๆ และคอยให้คำปรึกษาแก่บุคลากร และกระตุ้นให้สามารถนำความรู้ความสามารถเพื่อไปพัฒนาการทำงานในปัจจุบันให้รวดเร็วและทันสมัยมากยิ่งขึ้น

3. ผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัด พบว่าด้านการติดต่อสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและด้านความรักในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากร ดังนี้

3.1 ด้านความรักในงาน องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงานอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานและเกิดความภาคภูมิใจเมื่องานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จ มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร มีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร อันจะนำมาซึ่งความรักและความสุขในการทำงาน

3.2 ด้านการเป็นที่ยอมรับ องค์กรควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อช่วยลดความเลื่อมล้ำของโครงสร้าง และเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เช่นการจัดแข่งขันกีฬา การดูงาน หรือการจัดกิจกรรมในโอกาสสำคัญต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ทำการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร ให้มีความครอบคลุมไปยังพื้นที่อื่นให้มากขึ้น เพื่อให้ทราบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวม อันจะนำไปสู่แนวทางการส่งเสริมปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานที่ถูกต้องมากยิ่งขึ้น

2. ควรทำการศึกษาปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อภาวะความเครียดในการทำงานของ บุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดดังกล่าว และเป็นแนวทางให้องค์กรสามารถจัดหรือลดมูลเหตุดังกล่าวได้

3. ควรมีการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยแบ่งตามลักษณะการทำงาน เช่น งานส่วนช่วยอำนวยความสะดวก งานการเงินและบัญชี งานด้านแผนงานและงบประมาณ งานด้านวิชาการและงานคดี เป็นต้น เนื่องจากลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีความซับซ้อน ความยากง่าย หรือการอ้างอิงหลักเกณฑ์ ข้อบังคับที่ต่างกัน

4. ควรศึกษาว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสายวิชาชีพอื่น ว่ามีผลการศึกษาแตกต่างจากงานวิจัยนี้หรือไม่

อ้างอิงและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฐานิตดา สิงห์ลอ, 2563. ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ทรรศวรณ ขาวพราย, 2560. ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครสวรรค์. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

- ฉันทยา สุธาพันธ์, 2559. ระดับความสุขในการทำงานของปลัดอำเภอในจังหวัดเชียงใหม่. ปรินญาธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- นพพร พงษ์เผือก, 2559. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ โรงพยาบาลพหลพลพยุหเสนา จังหวัดกาญจนบุรี. สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- นุรปาชียะห์ กูนา, 2562. ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. ปรินญาธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ปรารธนา ตั้งเจียมศรี, 2558. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง. ปรินญาธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ปิยะธิดา ปัญญาไพศาล วรคำ, 2560. ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- ปัทมา สุบรรณจ้อย, 2562. ปฏิสัมพันธ์พัฒนา กับเพื่อนร่วมงาน. จริยธรรมสำหรับผู้บริหารและความเป็นนักบริหารมืออาชีพ สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- เพชร สุกฤษณ์อนวัช, 2559. ความสำเร็จในอาชีพ เชาว์อารมณ์และความพึงพอใจในชีวิต โดยมีความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรสื่อของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. ปรินญาธิศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ภาวิธ จารุณภัทร์, 2560. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ (บก.ปอศ.). ปรินญาธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- ยงยุทธ พีรพงศ์พัฒน์, 2563. โปรแกรมการเรียนรู้เพื่อสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมน้ำตาลขนาดใหญ่ ในประเทศไทย. ปรินญาธิปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- รดาชม พรหมนิวาส, 2561. รูปแบบภาวะผู้นำแห่งตนและทักษะมนุษย์สัมพันธ์ของผู้นำที่ส่งผลต่อความเหนียวแน่นของทีมงาน. ปรินญาธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ ขาติไทย, 2559. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. ทุนอุดหนุนจากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- วฐ สวานานนท์, 2560. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. ปรินญาธิศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วรากรณ์ ก้านเหลือง, 2562. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรี. ปรินญาธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วิชญ์ โนวิชัย, 2558. ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทนิติฟู้ดส์ จำกัด. ปรินญาธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- ศุภลักษณ์ พรหมศรี, 2558. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน. ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สรวลี แสงแสง, 2559. คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ เงินเนอเรน X และเงินเนอเรน Y. ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสังคม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน), 2562. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life). [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/609-quality-of-working-life> [15 กรกฎาคม 2565].
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551. ระบบค่าตอบแทน Compensation [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <https://www.ocsc.go.th/compensation> [15 กรกฎาคม 2565].
- อภิสร เปาอินทร์, 2562. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย. ปรินญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหารคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เอกสิทธิ์ ลักษิตานนท์ และคณะ, 2559. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะรัฐศาสตร์. ทุมนับสนุนการวิจัยจากคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Plagiarism Checking Report

Created on: Sep 14, 2022 at 22:37 PM

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
2743039	Sep 14, 2022 at 22:37 PM	6314131023@ru.ac.th	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	บทความวิชาการ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดภาค 1.docx	Completed	9.98 %

Match Overview

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
1	Factors Affecting Happiness in the Workplace of the Personnel of Silpakorn University IT Phetchaburi Campus	วงศ์คุรุเสถียร, นลินรัตน์	วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	2.61 %
2	Factors Affecting Happiness of Personnel Working at Bangkok Area Revenue Office 26	แนวบรรทัด , กมลรัตน์	วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	1.89 %
3	Factor of Affecting to Work Efficiency for Material Supply of Administrative office of the Court of Justice, Region III	โคษา, ธิญาภัตสร	วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	1.83 %
4	Organizational Commitment, Big Five Personality and Joy at Work Of Nurses with Organizational Citizenship Behavior as a Mediating Variable: A Case Study of a Government University Hospital	เชงทวีทรัพย์สิริ, อาริญา	วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	0.85 %
5	Factors of Job Characteristics Affecting Morale and Job Satisfaction of Workforce in The Directorate of Personnel	Thong-Ou, Tuschanai	วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	0.78 %
6	ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลาง โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง	เพ็ญพิชชา ตั้งมလာ	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	0.66 %
7	รูปแบบส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการเลือกใช้บริการจักรยานเพื่อการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวต่างชาติในจังหวัดเชียงใหม่	ทาวรัช, สุริษา	พืชนเศรษฐสาร	0.65 %
8	Happiness and Working Motivation of Workers in Suratthani Abstract Boonrirk Boonkong	บุญคง, บุญฤกษ์	วารสารวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี	0.61 %

รับรองสำเนาถูกต้อง

.....
มัลลิกา คิตกุก
(นางสาวมัลลิกา คิตกุก)

ตรวจสอบโดย

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. ณัฐ วัฒนพานิช)