

ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัด

สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1

Happiness at Work of Personnel in Administrative Office of the Court of Justice, Region I

กมลวรรณ หลวงวงษ์

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Kamonwan Luangwong

Email : 6314060056@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 ได้แก่ ด้านติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน ประชากรในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปของคอมพิวเตอร์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 73.10 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 27.80 มีสถานภาพโสด จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 189 คนคิดเป็นร้อยละ 59.10 มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.60 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 161 คนคิดเป็นร้อยละ 50.31

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 โดยรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความรักในงาน ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ

คำสำคัญ: ความสุข, การปฏิบัติงาน, บุคลากร

ABSTRACT

The objective is to study Happiness at Work of Personal in Administrative Office of the Court of Justice, Region I. The factors of research contact relations, Love of the work, Successful at work, and Recognition. That are classified by Personal factors were including Sex, Age, Job Positions, Marital status, Education level, Monthly income, and Work experience. The samples used in this research amount of 320 peoples. The questionnaire was instrument of this research. Data was analyzed by using SPSS for Social Science Research. The statistics were percentage, minimum, maximum, mean and standard deviation.

The results found that The users all respondents 320 peoples. Most are female 234 peoples representing 73.10%. Most aged 31-40 years old 115 peoples representing 35.90%. Most are Job Positions Court Staff 89 peoples representing 27.80%. Most are single 158 peoples representing 47.80%. Most are Bachelor's degree 189 peoples representing 59.10%. Most are income per month 20,001-30,000 baht 114 peoples representing 35.60%. Most are Work experience 11 years and older 161 peoples representing 50.31%.

The results found that Happiness at Work of Personnel in Administrative Office of the Court of Justice, Region I in overview was in the highest level. Considering in each aspect found that the happiness at work of early Personal which were in the highest level including loving the job in the first rank, contact relations in the second rank, and the successful at work in the third rank. The happiness at work of early Personal in the high level was the recognition in the fourth rank.

Keyword: happiness, work, personnel

บทนำ

แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบัน มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระจายข้อมูลเป็นไปอย่างรวดเร็ว ด้วยเหตุนี้ผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม จากผลของความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้เกิดแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญหลายด้าน ศาสนาวัฒนธรรม เป็นหน่วยงานราชการ ที่อำนวยความสะดวกและปฏิบัติการกิจกรรมที่กฎหมายกำหนดให้แก่ประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรในทุกรูปแบบ องค์กรจึงต้องมีศักยภาพในการแข่งขันให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ต้องสามารถสร้างนวัตกรรมที่สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงและสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างรวดเร็ว ทำให้การดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานราชการ ซึ่งเป็นแกนหลักของการพัฒนาองค์กร ต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลง โดยบุคลากรต้องพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติหน้าที่หนักขึ้นและเสียสละเวลาให้กับองค์กรเพิ่มขึ้น จึงส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและ

ชีวิตส่วนตัว โดยเป้าหมายของการปฏิบัติงาน คือ การสร้างผลงานด้วยประสิทธิภาพที่มากที่สุด ส่วนเป้าหมายของชีวิต คือ การหาสมดุลเพื่อที่จะรับรู้ประสบการณ์หลากหลายของชีวิต ทำให้อาจจะขาดความสุขไปได้

การที่จะพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรที่จะสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อเป็นการกระตุ้นหรือจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กร บางครั้งองค์กรต้องพบกับปัญหาบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เพราะบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานควบคู่ไปกับการมีความสุขได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาในเรื่องความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 โดยมีแนวคิดในการวิจัย คือ ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยจะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน เพราะหากองค์กรเข้าใจระดับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร จะสามารถตอบสนองความต้องการในด้านความสุขของบุคลากรได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 โดยมีขอบเขตการวิจัยดังหัวข้อต่อไปนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 รวมถึงเพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ขอบเขตของประชากร บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 จำนวน 1,597 คน (ที่มา : ระบบค้นหาหมายเลขโทรศัพท์สำนักงานศาลยุติธรรม ณ วันที่ 10 มกราคม 2565) เนื่องจากทราบจำนวนบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 ที่แน่นอน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจึงกำหนดโดยการคำนวณใช้สูตรของ Taro Yamane ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 จึงให้มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และจากการคำนวณที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 320 คน

ขอบเขตระยะเวลา การดำเนินการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2565 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

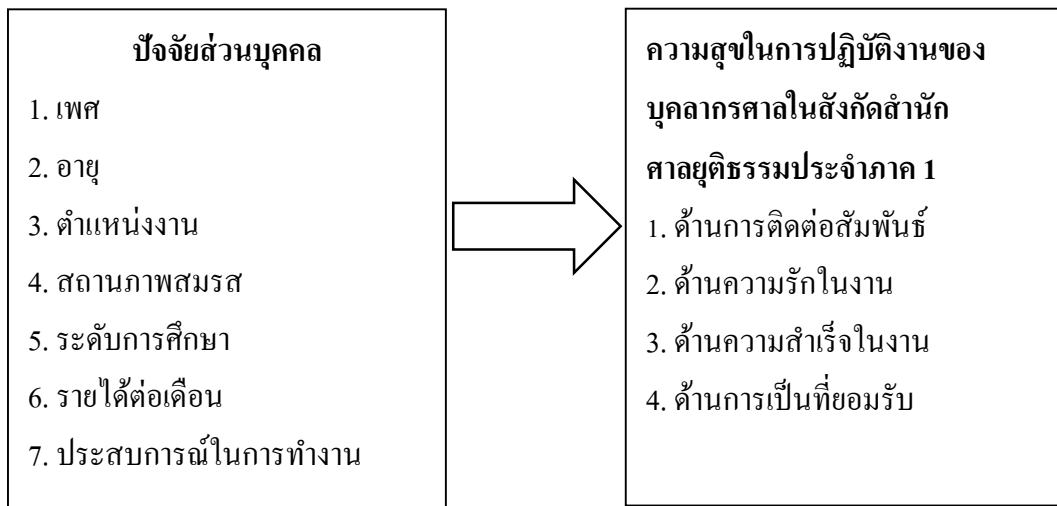
1. เพื่อเป็นแนวทางการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1
2. เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎี บทความทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 ตามแนวคิดของ มานีเยน (Manion) โดยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังภาพต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อภิสรา เปาอินทร์ (2562, อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อึ้งกฉณา, 2549) ความสุข (Joy at work) ตามแนวคิด มานีเยน (Manion) ผลจากการกระทำที่ตนเองได้สรรสร้าง ส่งผลทำให้มีการปฏิบัติงานที่ได้ประสิทธิภาพ ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของ ความสุข 4 องค์ประกอบ คือ การติดต่อความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

1. การติดต่อ (Connections) สำหรับการทำงานต้องมีพื้นฐานที่สำคัญ คือ การติดต่อสื่อสาร และการมีปฏิสัมพันธ์กันของบุคลากรสถานที่ทำงาน โดยมีข้อมูลสำหรับการทำงานเป็นตัวกลางเพื่อให้การทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จนเกิดการช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน

2. ความรักในงาน (Love of the work) การทำงานที่รัก และปรารถนาถือเป็นสิ่งสำคัญของพนักงานที่จะทำงานให้งานเกิดผลสำเร็จลุล่วง จะส่งผลให้ระหว่างการทำงานเกิด การกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ความสุขขณะทำงาน เกิดความรู้สึกในการทำงานเป็นทางบวกที่ได้ปฏิบัติงาน มีความเพลิดเพลินกับงาน และผู้ร่วมงานท้ายสุดจะภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) เป็นการรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงานได้รับมอบหมายที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดความรู้สึกในการทำงานไปในทิศทางบวก ส่งผลให้รู้สึกมีชีวิตมีคุณค่า เกิดความรู้สึกภูมิใจในการทำงาน จนเกิดความสำเร็จ ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพและองค์กร

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ว่าคุณเองได้รับความเชื่อถือ จากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของคุณเกี่ยวกับเรื่องงานได้รับการยอมรับ และเข้าใจกัน และกันจนเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ทำงานจากผู้ร่วมงาน และความคาดหวัง และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานต่อไป และอย่างต่อเนื่อง

ข้อมูลศาลยุติธรรม

ศาลเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความยุติธรรมให้แก่ประชาชน ในปี พ.ศ. 2478 ได้มีการแยกการปฏิบัติงานในศาลยุติธรรมออกเป็นสองฝ่าย คือ งานธุรการและงานตุลาการ ต่อมาในปี พ.ศ. 2540 ได้มีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แยกศาลยุติธรรมออกจากกระทรวงยุติธรรม บัญญัติให้ศาลยุติธรรมมีหน่วยงานธุรการของศาลยุติธรรมที่เป็นอิสระ ให้เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นผู้บังคับบัญชาขึ้นตรงต่อประธานศาลฎีกา และบัญญัติให้มีสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระ มีฐานะเป็นนิติบุคคล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เมธพร ผังลักษณ์ (2559) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีค่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน ความรักในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ

วิภาดา มุกดา (2559) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแล

เด็ก ภาพรวมของความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ อันดับที่ 1 ความรักในงาน อันดับที่ 2 การติดต่อสัมพันธ์ อันดับที่ 3 ความสำเร็จในงาน และอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 4 การเป็นที่ยอมรับ

วิภาวี สุขหรั่ง (2560) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรักในงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ตามลำดับ

มลทิรา จินามูล (2560) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ชลบุรี (โรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค) ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ชลบุรี (โรงเรียน วิทยาศาสตร์ภูมิภาค) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรักในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านผู้นำ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้มุ่งการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงาน โดยประชากร คือ บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 จำนวน จำนวน 1,597 คน (ระบบค้นหาหมายเลขโทรศัพท์สำนักงานศาลยุติธรรม ณ วันที่ 10 มกราคม 2565) โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งในการทำวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 จึงให้มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ดังนั้น จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 320 ตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น เลือกใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยการแจกแบบสอบถามให้กับประชากร เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับจำนวนที่ต้องการ และกลุ่มตัวอย่างจะเป็นใครก็ได้ที่สามารถให้ข้อมูลได้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้มีการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงาน ทำให้กำหนดกรอบแนวคิดและได้ให้นิยามคำศัพท์ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการสร้างแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบบสอบถามจะแบบแบบปลายเปิดให้ตอบเพียงคำตอบเดียวและเป็นแบบปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็น โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน คำถามเป็นลักษณะแบบปิด สามารถตอบได้เพียง 1 คำตอบ ทั้งหมดมีคำถาม จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรม ประจำภาค 1 เป็นคำถามเพื่อสอบถามความคิดเห็นในแต่ละด้าน มีทั้งหมด 25 ข้อ มีเกณฑ์ในการใช้วัดระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด 5 คะแนน ระดับความคิดเห็นมาก 4 คะแนน ระดับความคิดเห็นมากที่สุด 3 คะแนน ระดับความคิดเห็นมาก 2 คะแนน ระดับความคิดเห็นมาก 1 คะแนน

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรม ประจำภาค 1 และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม และนำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (index of congruence) วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา และได้ผ่านการทดสอบวัดค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) ของแบบสอบถามแล้ว นำมาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 320 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ทำการเก็บข้อมูล คือ บุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 โดยใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ ซึ่งหลังจากการเก็บข้อมูลจนครบตามจำนวนแล้ว จึงนำข้อมูล ที่ได้มานำไปวิเคราะห์ โดยวิธีการทางสถิติโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปมาคำนวณทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ครบทั้ง 320 ชุด จากนั้นผู้วิจัยได้ให้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ผล โดยผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมาแล้ว จึงได้นำข้อมูลดังกล่าวมาประมวลผลด้วยการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้ค่าร้อยละและความถี่ กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

2. ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 ประกอบด้วยด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยแสดงเป็นจำนวนร้อยละ ผลปรากฏว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 320 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 73.10 และเพศชาย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 รองลงมาคือ 41-50 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10, 51 ปีขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20, 21-30 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 และไม่เกิน 20 ปี จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 27.80 รองลงมาคือ เจ้าพนักงานศาลยุติธรรม จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 26.30, ตำแหน่งงานอื่น ๆ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90, เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10, นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และเจ้าพนักงานคดี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40 ตามลำดับ มีสถานภาพโสด จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 45.60 และหม้าย/หย่า จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60 ตามลำดับ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 59.10 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20 ตามลำดับ มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 35.60 รองลงมาคือ 30,001-40,000 บาท จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20, 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 24.10, 10,001-20,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 และไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 50.31 รองลงมาคือ 6-10 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 24.38, 3-5 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25 และไม่เกิน 2 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.06 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1

ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 โดยรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์

ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความรักในงาน ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 320 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 73.10 และเพศชาย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 รองลงมาคือ 41-50 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10, 51 ปีขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20, 21-30 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 และไม่เกิน 20 ปี จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 27.80 รองลงมาคือ เจ้าพนักงานศาลยุติธรรม จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 26.30, ตำแหน่งงานอื่น ๆ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90, เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10, นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และเจ้าพนักงานคดี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40 ตามลำดับ มีสถานภาพโสด จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 45.60 และหม้าย/หย่า จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60 ตามลำดับ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 59.10 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20 ตามลำดับ มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 35.60 รองลงมาคือ 30,001-40,000 บาท จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20, 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 24.10, 10,001-20,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 และไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 50.31 รองลงมาคือ 6-10 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 24.38, 3-5 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25 และไม่เกิน 2 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.06 ตามลำดับ

ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1

ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 โดยรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความรักในงาน ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ด้านการติดต่อสัมพันธ์

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับได้ คือ ท่านสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา เมื่อท่านมีปัญหาท่านได้รับการช่วยเหลือจาก

เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ท่านได้มีการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา เมื่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชามีปัญหาท่านได้ให้การช่วยเหลือ ท่านได้มีการทูลถาม เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้หรือข้อมูลกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

ด้านความรักในงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความใส่ใจในการเรียนรู้ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ท่านให้ความสำคัญกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และท่านมีการพัฒนาตนเองในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความเชี่ยวชาญในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ท่านมีความรู้สึกมีความสุขในขณะที่ปฏิบัติงาน และท่านมีความเพลิดเพลินในขณะที่ปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ด้านความสำเร็จในงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด เมื่องานสำเร็จท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานนั้น ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ท้าทายได้สำเร็จ และท่านได้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านสามารถหาวิธีป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเกิดขึ้น

ด้านการเป็นที่ยอมรับ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับความเข้าใจจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ท่านได้รับความไว้วางใจ จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาเห็นถึงความพยายามในการปฏิบัติงานของท่าน ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความรักในงาน ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

ด้านการติดต่อสัมพันธ์

ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับได้ คือ ท่านสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับ

เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา เมื่อท่านมีปัญหาท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ท่านได้มีการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา เมื่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชามีปัญหาท่านได้ให้การช่วยเหลือ ท่านได้มีการพุดจาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้หรือข้อมูลกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชาดา มุกดา (2559) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก ภาพรวมของความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ อันดับที่ 1 ความรักในงาน อันดับที่ 2 การติดต่อสัมพันธ์ อันดับที่ 3 ความสำเร็จในงาน และอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 4 การเป็นที่ยอมรับ

ด้านความรักในงาน

ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความใส่ใจในการเรียนรู้ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ท่านให้ความสำคัญกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และท่านมีการพัฒนาตนเองในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความเชี่ยวชาญในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ท่านมีความรู้สึกมีความสุขในขณะปฏิบัติงาน และท่านมีความเพลิดเพลินในขณะปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มลทิรา จินามูล (2560) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยชลบุรี (โรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค) ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ชลบุรี (โรงเรียน วิทยาศาสตร์ภูมิภาค) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรักในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านผู้นำ

ด้านความสำเร็จในงาน

ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด คือ ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด เมื่องานสำเร็จท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานนั้น ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ทำทหายได้สำเร็จ และท่านมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านสามารถหาวิธีป้องกันไม่ให้ปัญหาเกิดขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมฆาพร พงษ์ลักษณ์ (2559) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีค่าอยู่ในระดับมาก

โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน ความรักในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ

ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับความเข้าใจจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ท่านได้รับความไว้วางใจ จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาเห็นถึงความพยายามในการปฏิบัติงานของท่าน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวี สุขหรั่ง (2560) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรักในงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ความสุขของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 1 สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ พบว่า โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

ในที่ทำงานต้องมีการสนทนาระหว่างการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการพูดคุยในเรื่องงานหรือการพูดคุยเรื่องทั่วไป การที่จะสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นมิตรที่ดีต่อกัน หน่วยงานควรจะมีหลักสูตรการฝึกอบรมเรื่องการเลือกวิธีการพูดและภาษาที่ใช้ให้เหมาะสมกับบุคคลอื่นและให้เกียรติผู้อื่น เพื่อเพิ่มทักษะในการใช้คำพูด ทำให้เพื่อนร่วมงานมีมุมมองที่ดีกับเรา เกิดความเป็นมิตรต่อกัน, มีความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ต้องอาศัยคุณลักษณะภายในหรือทัศนคติของบุคคลที่สำคัญ โดยบุคลากรควรจะมีการ ใส่ใจในผู้อื่น กล่าวคือ มีการสังเกตว่าเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาชอบอะไร หรือไม่ชอบอะไร แล้วเราควรแสดงออกในสิ่งที่เขาชอบ จะได้เป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีเพิ่มขึ้น, เมื่อมีปัญหา ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา หน่วยงานควรมีหลักสูตรการจัดฝึกอบรมในหัวข้อเรื่องการทำงานเป็นทีม โดยให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันในระหว่างฝึกอบรม เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในหน่วยงาน

2. ด้านความรักในงาน พบว่า โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

มีความใส่ใจในการเรียนรู้ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร กล่าวคือ มอบหมายงานให้ตรงกับภาระงาน เพื่อเป็นการสร้างความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน, ให้ความสำคัญกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของบุคลากร กล่าวคือ คอยให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ จะทำให้บุคลากรรู้สึกตัวเองมีคุณค่า ส่งผลให้มีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำหน้าที่, มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาควรมีการทำความรู้จักบุคลากรมากขึ้น เป็นการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรเห็นว่าผู้ใหญ่อยกในหน่วยงานไม่ถือตัว ทำให้พวกเขาอยากมาปฏิบัติงาน และกล้าเข้าหาเพื่อขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงานหรือกล้าเสนอความคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

3. ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

ได้ปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด บุคลากรควรที่จะวางแผนการปฏิบัติงาน โดยรู้จักการจัดลำดับความสำคัญของภาระงาน คิดวิเคราะห์แบบแยกแยะ ช่วยให้สามารถเอาไปจัดเรียงลำดับความสำคัญ วางงานไหนควรทำก่อน หรืองานไหนควรทำทีหลังได้ ทำให้การดำเนินงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้เร็วขึ้น, เมื่องานสำเร็จ มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานนั้น ผู้บังคับบัญชาควรต้องให้อิสระกับบุคลากรในการวางแผนงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกตื่นตัว และหาวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อพิสูจน์ว่าวิธีการแบบไหนที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำ และวิธีการใดที่ทำให้เขาเข้าใจเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้เร็วขึ้น, สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ผู้บังคับบัญชาควรจะต้องมีการหมุนเวียนงาน ไม่ว่าจะเป็นการหมุนเวียนงานในแผนกหรือระหว่างแผนก เพื่อเป็นการเพิ่มความเชี่ยวชาญให้แก่บุคลากร

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นของบุคลากรศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 อยู่ในระดับมาก

ได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและมีความพยายาม กล่าวคือ มีการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามระยะเวลา ที่กำหนด โดยได้ตามปริมาณงานที่ตั้งเป้าหมายไว้ และคุณภาพงานที่ออกมาก็ไม่มีความเสียหายเกิดขึ้น, มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรต้องกล้าแสดงความคิดเห็นในเรื่องวิธีการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน จะได้ทำให้งานสำเร็จได้, ได้รับความเข้าใจจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา บุคลากรต้องกล้ายอมรับในสิ่งที่ตนได้ทำผิดพลาด และหาวิธีการแก้ไขปัญหา ที่สำคัญต้องรายงานปัญหาและวิธีแก้ไขปัญหาให้ผู้บังคับบัญชาทราบด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะมีการปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มตัวแปรอิสระในการวิจัย ที่อาจจะส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน
2. ควรมีการเพิ่มจำนวนประชากรให้ครบทุกภาคทั่วประเทศ ทำให้ทราบถึงภาพรวมของความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาล เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลเสนอต่อผู้บริหารเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข สืบค้นจาก <https://www.dmh.go.th>
- คุณภาพชีวิตของการทำงาน สืบค้นจาก <http://www.thailandindustry.com/>
- ดร.อเล็กซานเดอร์ เบอร์ชั่น, แมท ลินเดน สืบค้นจาก <https://studybuddhism.com/>
- ทฤษฎีของมาสโลว์ สืบค้นจาก <https://sircr.blogspot.com/>
- พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 สืบค้นจาก <https://dictionary.orst.go.th/>
- รศ.ดร. กัญญา สุวรรณ สืบค้นจาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Mental.htm>
- มาร์ติน เซลิเกแมน (Martin Seligman) สืบค้นจาก <https://becommon.co/life/heart-perma-model-positive-psychology/>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564 สืบค้นจาก <https://drive.google.com/file/d/1VXj7xULoizJsNIOHo3zbfkFNG5dntc0V>
- สำนักงานศาลยุติธรรม สืบค้นจาก www.coj.go.th
- ผกาวรรณ ดิษฐ์แสน (2560) การศึกษาความสุขในการทำงานของครู
โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา
เขต 2 วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยบูรพา
- มลทิรา จินามูล (2560) การศึกษาความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนจุฬาภรณราช
วิทยาลัยชลบุรี (โรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค) วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยบูรพา
- เมธาพร ผังลักษณ์ (2559) ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาละโวทัยเขต 1 วิทยานิพนธ์,
มหาวิทยาลัยบูรพา
- วิภาดา มุกดา (2559) ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โครงการงานวิจัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

วิภาวี สุขห่อง (2560) ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 วิทยานิพนธ์,
มหาวิทยาลัยบูรพา

อภิสรรา เปาอินทร์ (2562) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
ธนาคารแห่งประเทศไทย การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์