

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง
สำนักงานศาลยุติธรรม
HAPPINESS IN THE WORK OF PERSONNEL UNDER THE CENTRAL AGENCY
OFFICE OF THE COURT OF JUSTICE

กฤษณา นินเทศ
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Kritsana Nintad
Email : 6214154641@rumail.ru.ac.th
Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม 2) เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ บุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม จำนวน 290 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมานประกอบด้วย การวิเคราะห์ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (Least Significance Difference) และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยมีดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม อยู่ในระดับมาก 2) ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม อยู่ในระดับมาก 3) การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกักันทำให้มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อความสุข

ในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมในทิศทางเดียวกัน ในขณะที่ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน; บุคลากร; สำนักงานศาลยุติธรรม

ABSTRACT

The objectives of this research study were 1) to study the level of happiness at work of personnel under the central unit. Office of the Court of Justice 2) Comparison of happiness at work of personnel under the central agency Office of the Court of Justice Classified by personal factors 3) To study the motivating factors affecting work happiness of personnel under the central unit. Office of the Court of Justice. The sample group used in this research was personnel under the central agency. Office of the Court of Justice, 290 people using questionnaires as a tool to collect data. The statistics used in the data analysis were descriptive statistics. It consists of frequency, percentage, mean and inferential statistics, consisting of t-test analysis and One-way ANOVA. If differences are found, differences are compared in pairs using the LSD (Least Significance Difference) method. and Multiple Regression Analysis. 1) The motivating factor for the work of personnel under the central unit Office of the Court of Justice at a high level. 2) happiness in working of personnel under the central unit Office of the Court of Justice at a high level. 3) Comparison of happiness at work of personnel under the central agency Office of the Court of Justice Classified according to different personal factors, different happiness at work. and motivating factors for work Acceptance The success in the work Compensation and benefits and the relationship between the people in the organization affects the happiness in the work of personnel under the central unit Office of the Court of Justice in the same direction. while the motivating factor for job advancement and the working environment Does not affect happiness at work.

Keywords: happiness at work; personnel; Court of Justice

บทนำ

เนื่องจากในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ตลอดจนเทคโนโลยีและการสื่อสาร องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจขนาดเล็กไปจนองค์กรขนาดใหญ่ หรือแม้กระทั่งภาครัฐ ล้วนแต่ต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการปรับเปลี่ยน

ดังกล่าวแต่ละองค์กรอาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นการปรับวิสัยทัศน์ การปรับนโยบาย หรือทิศทางขององค์กร โครงสร้างองค์กร ปรับปรุงกระบวนการทำงานและเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร หรือการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาเพื่อสนับสนุนการทำงานขององค์กร ล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรอยู่ที่คุณภาพ ของบุคลากร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะส่งเสริมให้ของบุคลากรทำงานอย่างมีความสุข เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

สำนักงานศาลยุติธรรมเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีฐานะเป็น นิติบุคคลมีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณและการดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ โดยมีเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นผู้บังคับบัญชาขึ้นตรงต่อประธานศาลฎีกา สำนักงานศาลยุติธรรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการของศาลยุติธรรม งานส่งเสริมตุลาการและงานวิชาการ เพื่อสนับสนุน และอำนวยความสะดวกแก่ศาลยุติธรรม ศาลยุติธรรมได้ตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงและความจำเป็น ในการพัฒนาองค์กรให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้ ความท้าทายทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยกำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2565 – 2568 ซึ่งจะกล่าวเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ในยุทธศาสตร์ S พัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainability) ศาลยุติธรรมมีระบบงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ ส่วนรวมอย่างยั่งยืน ประเด็นยุทธศาสตร์ ส่งเสริมระบบงานตุลาการและระบบงานธุรการของศาลยุติธรรม และสำนักงานศาลยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพ เป้าหมาย ระบบงานตุลาการ ระบบงานธุรการของศาลยุติธรรม และสำนักงานศาลยุติธรรมมีความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดและเป็นธรรม นอกจากนี้ ในการที่ สำนักงานศาลยุติธรรมจะบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้น ผู้บริหารสำนักงานศาลยุติธรรม ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง จึงจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ บริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลยุติธรรม พ.ศ. 2561-2564 ได้มีผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลยุติธรรมในปัจจุบันที่ควรแก้ไขปรับปรุงอย่างเร่งด่วน 5 ลำดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1 เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการศาลยุติธรรม ลำดับที่ 2 การจัดอัตราค่าจ้าง ลำดับที่ 3 การโยกย้าย และการเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ลำดับที่ 4 การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล และลำดับที่ 5 ระบบค่าตอบแทน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจเกี่ยวกับเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงาน ในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม จากเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัย ได้เล็งเห็นความสำคัญ และปัญหาดังกล่าว จึงต้องการศึกษาเพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลให้หน่วยงานนำไปปรับปรุงพัฒนา บุคลากรอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ทัดเทียมกับองค์กรอื่นๆ ผู้ศึกษาเชื่อว่าถ้าหากมีการจัดการองค์กร ให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์แล้วจะทำให้เกิดความสุขในการทำงานและเป็นแรงจูงใจ ที่สำคัญในการที่จะทำให้อุบลลากร มีความรักองค์กร พร้อมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอันเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้สำนักงานศาลยุติธรรมประสบความสำเร็จ ตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม
2. ด้านประชากรและตัวอย่าง เป็นบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม จำนวน 991 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 290 คน
3. ด้านระยะเวลาการดำเนินการวิจัย ดำเนินการวิจัยในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ - เมษายน 2565

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการนำไปปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลในการจัดการความสุขในการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตในปัจจุบันให้มีความสุขในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสมและทำให้องค์กรได้รับประโยชน์จากบุคลากรที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), แผนงานสนับสนุนการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานองค์กรภาครัฐ (2562) แนวคิด Happy 8 หรือความสุข 8 ประการ โดยสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กรได้นำเสนอแนวคิดองค์กรแห่งความสุขว่าต้องประกอบด้วยความสุข 8 ประการ (HAPPY 8) ดังนี้ 1) Happy Body (สุขภาพดี) คือการมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ 2) Happy Heart

(น้ำใจงาม) คือ การอยู่ร่วมกับผู้อื่นมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน 3) Happy Relax (การผ่อนคลาย) คือ รู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต 4) Happy Money (ใช้เงินเป็น) คือ การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ 5) Happy Brain (หาความรู้) คือ การศึกษาหาความรู้พัฒนาตัวเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพ 6) Happy Soul (การมีคุณธรรม) คือ การมีคุณธรรมเบื้องต้น มีความศรัทธาในศาสนาที่ตนนับถือ 7) Happy Family (ครอบครัวที่ดี) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่น และมั่นคงเป็นกำลังใจที่ดีต่อกัน 8) Happy Society (สังคมดี) คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมภายนอกมนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนทำงาน ที่พักอาศัย ด้วยการมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยใจของเฟรดเดอริก เฮอร์เบิร์ต (Two-Factor Theory : Frederick Herzberg) Herzberg, Barnard and Synderman (1959, pp. 113-119 อ้างถึงใน ญัฐนันท์ ช่างพลี, 2563 : 26) ได้คิดค้นทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) มี 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ประกอบด้วย 5 ประการ คือ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4) ความรับผิดชอบ 5) ลักษณะของงาน
2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ประกอบด้วย 5 ประการ คือ 1) นโยบายและการบริหาร 2) การปกครองบังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัชร ณรงค์ฤทธิเดช (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงอันดับ ดังนี้ ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเพื่อแม่ ด้านการรู้จักผ่อนคลาย ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ ด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี และบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร อายุการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน และบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย ภาพอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ พบว่าปัจจัยลักษณะบุคคล ด้านระดับการศึกษา และด้านระยะเวลาทำงานที่ต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่

ปริดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านการมีครอบครัวดี และด้านการพัฒนาความรู้ มีระดับความสุขมากที่สุดตามลำดับ ส่วนด้านการมีคุณธรรมประจำใจ ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านสังคมที่มีความสุข ด้านการรู้จักผ่อนคลาย ด้านการมีสุขภาพดีด้านเศรษฐกิจการเงินดี มีระดับความสุขมากตามลำดับ และบุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานภาพรวมต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ และประเภทบุคลากรต่างก็มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

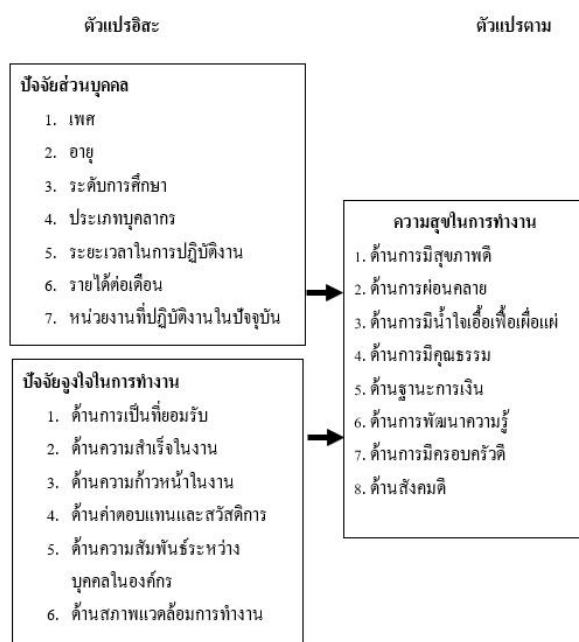
ข้อมูลสำนักงานศาลยุติธรรม

สำนักงานศาลยุติธรรมเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณและการดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ โดยมีเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นผู้บังคับบัญชาขึ้นตรงต่อประธานศาลฎีกา สำนักงานศาลยุติธรรมมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการของศาลยุติธรรม งานส่งเสริมตุลาการและงานวิชาการ เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่ศาลยุติธรรม รวมทั้งเสริมสร้างให้การพิจารณาพิพากษาคดีเป็นไปโดยสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงาน ซึ่งกำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามไว้ ดังต่อไปนี้



ประชากร กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดหน่วยงานใน ส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม จำนวน 22 หน่วยงาน ประกอบด้วยบุคลากร 4 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว มีจำนวนทั้งสิ้น 991 คน

กำหนดขนาดตัวอย่าง จำนวน 290 คน โดยคำนวณจากการใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ 0.05 และสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนประชากรแต่ละหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อเรื่องการวิจัย ทั้งนี้แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามคำถามในลักษณะปลายเปิดให้เลือกตอบ (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยใจของเฟรดเดอริค เฮอร์เบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959) คำถามแบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเป็นที่ยอมรับ 2) ด้านความสำเร็จในงาน 3) ด้านความก้าวหน้าในงาน 4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร 6) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) แผนงานสนับสนุนการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานองค์กรภาครัฐ (2562) แนวคิด Happy 8 หรือความสุข 8 ประการ คำถามแบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีสุขภาพดี 2) ด้านการผ่อนคลาย 3) ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ 4) ด้านการมีคุณธรรม 5) ด้านฐานะการเงิน 6) ด้านการพัฒนาความรู้ 7) ด้านการมีครอบครัวดี 8) ด้านสังคมดี แบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Rating scale) กำหนดคำตอบเป็นความคิดเห็น 5 ระดับ กำหนดให้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 2 = เห็นด้วยน้อย, 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด ส่วนการแปลผลค่าเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับน้อยที่สุด (1.00-1.80) ระดับน้อย (1.81-2.60) ระดับปานกลาง (2.61-3.40) ระดับมาก (3.41-4.20) และระดับมากที่สุด (4.21-5.00)

ส่วนที่ 4 คำถามปลายเปิด เป็นข้อเสนอแนะ เพื่อให้หน่วยงานกำหนดนโยบาย เพื่อสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบข้อคำถามว่าครอบคลุมเนื้อหาและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่

2. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item – Objective Congruence Index) มากกว่า 0.60 ทุกข้อ

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาไปทำการทดลองใช้กับกลุ่มทดลองที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่วิจัย จำนวน 30 คน

4. นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้แบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าอัลฟา 0.935 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้

เมื่อแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้แล้ว จึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

- ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 คน

- ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารทางวิชาการ วารสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) อธิบายตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อธิบายตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเป็นที่ยอมรับ 2) ด้านความสำเร็จในงาน 3) ด้านความก้าวหน้าในงาน 4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร 6) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีสุขภาพดี 2) ด้านการผ่อนคลาย 3) ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ 4) ด้านการมีคุณธรรม 5) ด้านฐานะการเงิน 6) ด้านการพัฒนาความรู้ 7) ด้านการมีครอบครัวดี 8) ด้านสังคมดี

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (Least Significance Difference) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2.3 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.2 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.3 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.2 ประเภทบุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 62.8 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.8 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.1 และมีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันเป็นสำนัก คิดเป็นร้อยละ 80.0

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านการพัฒนาความรู้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ด้านการมีคุณธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ด้านการมีครอบครัวดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ด้านการผ่อนคลาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ด้านสังคมดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ด้านฐานะการเงิน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ด้านการมีสุขภาพดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติ รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันแตกต่างกัน ทำให้มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อวิเคราะห์รายด้านจะเห็นว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ (X_1) ด้านความสำเร็จในงาน (X_2) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_4) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (X_5) มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ (X_1) ด้านความสำเร็จในงาน (X_2) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_4) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (X_5) เพิ่มสูงขึ้น จะมีผลให้ความสุขในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย ในขณะที่ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงาน (X_3) และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (X_6) ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม เมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (X_5) มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ (X_1) ด้านความสำเร็จในงาน (X_2) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.191 0.180 0.141 และ 0.134 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.317 0.258 0.193 และ 0.189 และค่าคงที่ของสมการในรูปแบบของคะแนนดิบเท่ากับ 1.186 ผลการวิเคราะห์จึงสร้างสมการ ดังนี้

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 1.186 + 0.191(X_5) + 0.180 (X_1) + 0.141 (X_2) + 0.134(X_4)$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.317(X_5) + 0.258 (X_1) + 0.139 (X_2) + 0.198 (X_4)$$

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานงานศาลยุติธรรม สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงาน ในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับสืบเนื่องจาก ผู้บริหารหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรทุกด้านเพื่อจูงใจบุคลากรและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลเพิ่มพูนทักษะ และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล กำหนดเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นที่เหมาะสมในการดำรงชีพในสภาวะปัจจุบันและกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการศาลยุติธรรม จึงเป็นเหตุผลให้บุคลากร เกิดแรงจูงใจในการทำงาน จนทำให้ทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการทำงานอย่าง เต็มความสามารถ มุ่งพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องเห็นความสำคัญของงานและองค์กร ทำให้มีความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกับแนวคิดของ Herzberg, Barnard and Synderman (1959, pp. 113-119 อ้างถึงใน ญัตินันท์ ช่างพลี, 2563 : 26) ที่กล่าวถึง ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปัจจัยค้ำจุนจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เมื่อบุคลากร ได้รับสิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดความพึงพอใจในงาน และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ นงู จ้างประเสริฐ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงาน และพฤติกรรมการมีจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนคร ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ นฤมล แสงผล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ และการติดต่อสัมพันธ์ และสอดคล้องกับ จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย ภาพอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสอดคล้องกับ ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อความสุขในการ

2. การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า บุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาความรู้ รองลงมาคือ ด้านการมีคุณธรรม ด้านการมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านการมีครอบครัวดี ด้านการผ่อนคลาย ด้านสังคมดี ด้านฐานะการเงิน ด้านการมีสุขภาพดี ตามลำดับ ทั้งนี้ เนื่องมาจากผู้บริหารหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมให้ความสำคัญกับการยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกระดับ ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานและองค์กร เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร เช่นเดียวกับแนวคิดของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) แผนงานสนับสนุนการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานองค์กรภาครัฐ (2562) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ Happy 8 หรือความสุข 8 ประการ ไว้ว่าเป็นความสุขที่ทำให้คนเราเกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ที่เชื่อว่าคน คือ หัวใจขององค์กร การสร้างคนที่มีความสุขให้อยู่ร่วมกัน ทำให้มีทัศนคติเชิงบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดี ต่อครอบครัว องค์กร และสังคม เป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ พานูวัฒน์ แกมชัยภูมิ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทพัฒนาผล การศึกษาพบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันแตกต่างกัน ทำให้มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทำให้มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ นฤมล แสงผล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ ระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติ และประเภทบุคลากรที่ต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ เนตรสวรรค์ จินตนาวัลี (2554) ได้ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อวิเคราะห์รายด้าน จะเห็นว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเพิ่มสูงขึ้น จะมีผลให้ความสุขในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย ในขณะที่ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ทั้งนี้ ถึงแม้ว่าผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจะมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แต่บุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมอาจจะไม่พบเจอสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ดังนั้น องค์กรต้องมุ่งเน้นจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว และบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ นฤมล แสงผล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อย ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์รายย่อยภาพอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์กรควรมีการยกย่องชมเชย การให้รางวัล หรือประกาศเกียรติคุณสำหรับบุคลากรที่มีผลปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

2. จากการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีสุขภาพดีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสุดท้าย จึงควรส่งเสริมในเรื่องของการจัดสถานที่ให้ออกกำลังกายเพิ่มมากขึ้น จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพทั้งด้านร่างกาย และจิตใจอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพดีมีความสุขในการทำงาน

3. จากการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ภาพรวมพบว่าส่งผล เพื่อพิจารณารายด้านจะเห็นว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ด้านความสำเร็จในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานใน ส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเพิ่มสูงขึ้น จะมีผลให้ความสุขในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น องค์กรสามารถส่งเสริมปัจจัยจูงใจในการทำงานทั้ง 4 ด้านนี้เพิ่มขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้องค์กรยังสามารถส่งเสริมปัจจัยจูงใจด้านอื่น ๆ ที่อาจจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานใน ส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ในอนาคต เพื่อการขับเคลื่อนให้สำนักงานศาลยุติธรรมประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงาน ในส่วนกลาง เช่น ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานใน ส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาความรู้ของบุคลากรสังกัดหน่วยงาน ในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

เอกสารอ้างอิง

- จิระสันต์ วงษ์วรสันต์. (2560). *ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์และผลิตภัณฑ์ รายย่อยของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐชา ศรีจันทร์. (2560). *ความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด*. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐนันท์ ช่างพลี. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นฤมล แสงผล. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นันทรัตน์ มั่งคั่ง. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัด พระนครศรีอยุธยา*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปราณี ปาริฉัตรกุล. (2561). *ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสติก จำกัด*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ปริดาภรณ์ ศุทธิเวทิน. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- พานูวัฒน์ แกมชัยภูมิ. (2559). *การศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทพัฒนาภิบาล*. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มัทนา คงใหญ่. (2563). *ความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช. (2560). *การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วารุณี พงษ์ศรี. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม (ก.ศ.). (2564). *แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลยุติธรรม พ.ศ. 2561-2564*. ค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <https://ojoc.coj.go.th/th/content/category/detail/id/7341/cid/5748/iid/92506>
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), แผนงานสนับสนุนการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานองค์กรภาครัฐ สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2562). *เครื่องมือและชุดความรู้ Happy 8 หรือความสุข 8 ประการ*. สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2565, จาก https://happyworklife.com/viewmore?category_id=2
- สำนักงานศาลยุติธรรม. (2559). *โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการภายในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม พ.ศ. 2559*. ค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <https://www.coj.go.th>
- สำนักงานศาลยุติธรรม (2565). *ประวัติสำนักงานศาลยุติธรรม*. ค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <https://www.coj.go.th/th/content/page/index/id/3>.
- สุรัสวดี อ่อนอำไพ. (2558). *ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าเขื่อนภูมิพลจังหวัดตาก*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.