

# แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน กระบวนการยุติธรรม จังหวัดสงขลา

## Working Motivation Affects the Happiness of Personnel in the Justice Institute, Songkhla

จันทร์จิรา ศรีสว่าง

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในหน่วยงาน กระบวนการยุติธรรม จังหวัดสงขลา เปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน และศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรม จังหวัดสงขลา ประชากรจำนวนทั้งสิ้น 270 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test (One-Way ANOVA) และทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ Correlations และทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ตัวแปรที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานโดยใช้สถิติ Multiple Regression

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 41-50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 30,001-35,000 บาท สถานภาพสมรส ประเภทบุคลากรข้าราชการ และมีระยะเวลาทำงานในองค์กรมากกว่า 20 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน พบว่า เพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรม จังหวัดสงขลา พบว่า สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรมจังหวัดสงขลา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สงขลา เป็นจังหวัดหนึ่งในภาคใต้ตอนล่าง เป็นเมืองที่ใหญ่เป็นอันดับสี่ของไทย มีประชากรมากเป็นอันดับ 2 ของภาคใต้ ขนาดพื้นที่ใหญ่เป็นอันดับ 3 ของภาคใต้ มีจังหวัดที่อยู่ติดกันได้แก่ นครศรีธรรมราช พัทลุง ปัตตานี ยะลา สตูล และมีอาณาเขตติดต่อกับรัฐเคดาห์ และรัฐเปอร์ลิสของประเทศมาเลเซีย แบ่งเขตการปกครองเป็น 16 อำเภอ และมีพื้นที่ใน 4 อำเภอเป็นพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดเหตุการณ์ไม่สงบ ซึ่งประกอบด้วย อำเภอนาทวี อำเภอจะนะ อำเภอเทพา และอำเภอสะบ้าย้อย

จากที่รัฐบาลได้กำหนดนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาประเทศให้เจริญและรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ส่งเสริมให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นนั้น องค์กรภาครัฐและภาคเอกชนจึงให้ความสำคัญในการพัฒนาองค์กรโดยปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และยุทธศาสตร์และให้ความสำคัญในการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขในยุค 4.0 ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ : 2560)

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งการดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงาน ในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กร มีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน สภาพแวดล้อม รวมทั้งลดความขัดแย้งภายในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น (สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 4 : 2560)

หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ประกอบด้วย 4 หน่วยงานหลัก คือ สำนักงานศาล สำนักงานอัยการ สถานีตำรวจ และเรือนจำ ซึ่งมีหน้าที่อำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสมแก่ประชาชนผู้มีบรรทัดที่พึงปรารถนาและมีความมุ่งมั่นที่จะให้บริการประชาชนสามารถเข้าถึงความยุติธรรมได้โดยสะดวก รวดเร็ว เป็นธรรม ประหยัดและทั่วถึง จะเห็นว่าจากกระแสโลกาภิวัตน์กับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการสื่อสารโทรคมนาคมส่งผลกระทบต่อทั้งทางบวกและทางลบต่อสังคมไทย ทำให้การกระทำผิดต่อบุคคลต่อสังคมมีความรุนแรงและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งภัยคุกคามโดยองค์กรอาชญากรรม บุคคลที่มีอิทธิพลด้านการเงิน เทคโนโลยีและการเมือง อีกทั้งในช่วงเวลาที่ผ่านมา ความแตกแยกทางการเมือง(ไทยรัฐ: 2560) ความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนใต้และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา ทำให้ปริมาณคดีที่ขึ้นสู่ศาลมีจำนวนมาก บุคลากรต้องรับภาระปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เกิดความเครียดในการทำงาน ความสุขในการทำงานลดลง ถึงแม้รัฐบาลจะเพิ่มเงินสวัสดิการ(เงินเสี่ยงภัย)ให้แก่บุคลากรในหน่วยงานของรัฐแล้วก็ตามแต่บุคลากรเหล่านั้นก็ยังไม่พบกับความสุข ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขที่แท้จริงนั้นไม่ใช่ปัจจัยด้านผลตอบแทนที่ได้รับเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ประกอบเข้าด้วยกัน เช่น ความปลอดภัย สถานที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสภาพแวดล้อม เป็นต้น

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษา “แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรม จังหวัดสงขลา” โดยผู้วิจัยเห็นว่าข้อมูลและผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการกำหนดนโยบาย และนำไปเพิ่มความสุขในการทำงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสงขลาได้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรม จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรม จังหวัดสงขลา
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรม จังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน
4. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรม จังหวัดสงขลา

### ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในหน่วยงาน ศาลจังหวัดนาทวี สำนักงานอัยการจังหวัดนาทวี เรือนจำอำเภอนาทวี สถานีตำรวจภูธรนาทวี สถานีตำรวจภูธรจะนะ สถานีตำรวจภูธรเทพา สถานีตำรวจภูธรสะบ้าย้อย และสถานีตำรวจภูธรสะท้อน ซึ่งมีที่ตั้งอยู่ใน 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา และประสบปัญหาจากเหตุการณ์ไม่สงบในภาคใต้

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ (Independent variable) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาเฉพาะ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร ระยะเวลาทำงานในองค์กร และศึกษาแรงจูงใจการทำงาน โดยศึกษา

เฉพาะ (1) ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า (2) ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหาร วิธีการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน

ตัวแปรตาม (dependent variable) ศึกษาความสุขในการทำงาน

ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนธันวาคม 2561 ถึงเดือนมกราคม 2562

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรม จังหวัดสงขลา
2. ทำให้ทราบถึงความสุขการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรม จังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. ทำให้ทราบแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรม จังหวัดสงขลา
4. สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการ เปลี่ยนแปลงนโยบาย กำหนดสวัสดิการภาครัฐให้แก่บุคลากรเพื่อสร้างความสุขในการทำงาน

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### นิยามของความสุข

OK NATION BLOG (2561) ให้คำนิยามของความสุขไว้ว่า ความสุขคือความพอใจกับวิถีชีวิตของตัวเอง และวางแผนของตัวเองตามกำลังที่ตนทำได้ การได้รับวัตถุและความสำเร็จในหน้าที่การงาน ทำให้พึงพอใจและยกระดับฐานะเป็นการสร้างเสริมความสุขเพียงภายนอก และสิ่งเหล่านั้นมิได้อยู่อย่างมั่นคงถาวรตลอดไป เพราะความต้องการของคนเรานั้นย่อมมีความต้องการเพิ่มขึ้นเสมอไม่มีวันหยุดนิ่ง

ความสุขที่แท้จริงเกิดจากข้างในจิตใจของคนเรา และถ้าจิตใจไม่ว่าง เต็มไปด้วยอารมณ์อันตรรายต่าง ๆ ความสุขก็จะเกิดขึ้นได้ยากยิ่ง เพราะความสุขนั้นมักเกิดขึ้นท่ามกลางความสงบเสมอ

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย (2560) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลายดังนี้

1. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย คือ ความมั่นคง การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่การได้มีโอกาสเลื่อนขั้นในตำแหน่งการงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในงานยอมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เพศชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าเพศหญิง
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ หมายถึงสภาพที่ทำงาน ทั้งลักษณะทางกายภาพโดยทั่วไป และลักษณะของการจัดการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายงานนั้นๆ รวมถึง ชื่อเสียงและเกียรติภูมิของสถานที่ทำงานนั้นด้วย
4. อัตราค่าจ้างที่ได้รับ ผู้ปฏิบัติงานเพศชายจะให้ความสำคัญกับค่าจ้างมากกว่าผู้ปฏิบัติงานเพศหญิง และผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชนให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐบาล
5. ลักษณะงานที่ทำ คือ ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร งานบริการ เป็นต้น ลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมาก หากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ

6. การนิเทศงาน หมายถึง การติดตามดูแลให้การปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน การนิเทศงานมีความสำคัญและสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกพอใจต่องานได้ การนิเทศงานภายในหน่วยงานที่ไม่อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการย้ายงานและลาออกจางาน

7. ลักษณะทางสังคม การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น

8. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสงเสียง การถ่ายเทอากาศ การจัดชั่วโมงการทำงาน ฯลฯ ซึ่งองค์ประกอบด้านนี้ ผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงจะให้ความสำคัญมากกว่าผู้ปฏิบัติงานเพศชาย

9. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น เงินบำเหน็จ ตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ สวัสดิการต่างๆ

10. บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เครื่องไม้เครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน สถานที่ทำงาน สะอาด รู้สึกปลอดภัย สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สามารถจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การทำงานทุกอย่างต้องมีทีมงานมีเพื่อนร่วมงานมีผู้บังคับบัญชาหรือเจ้านาย ถ้าผู้ทำงานสามารถเข้ากับทุกคนเข้ากับทุกระดับได้ การทำงานนั้นก็มีความสุข

12. การยอมรับนับถือ คนทำงานทุกคนต้องการให้คนอื่นยอมรับนับถือให้เกียรติ มีการปฏิบัติที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความจริงต่อกัน

13. การสื่อสาร การสื่อสารในงานมีสองอย่าง แบบใช้คำพูดกับไม่ใช้คำพูด การสื่อสารในงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้รวดเร็วทันเหตุการณ์ แบบใช้คำพูดมีหลักการ คือ ต้องพูดจริง พูดตรงไปตรงมา พูดเปิดเผย ส่วนการสื่อสารที่ไม่ใช้คำพูดได้แก่ ประกาศ หนังสือเวียน โน้ตเล็กๆ กระดานเตือนความจำ ฯลฯ การติดต่อสื่อสารช่วยสร้างความเข้าใจให้ตรงกันแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้งานสะดวกหรือเกิดอุปสรรคน้อยลง

14. การพัฒนาตน เป็นการส่งเสริมความรู้ เพิ่มทักษะในการทำงานเพื่อให้เพิ่มโอกาสให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน

**กล่าวโดยสรุป** ความสุขนั้นเกิดจากความรู้สึกภายในจิตใจของแต่ละคน ซึ่งการรับรู้ความสุขแตกต่างกันไปตามความรู้สึกนึกคิด ประสบการณ์ที่ผ่านมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันโดยแต่ละคนมีการรับรู้ประสบการณ์ต่างๆ ที่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้ความรู้สึกถึงความสุขภายในต่างกันไปด้วย ดังนั้นการที่จะสร้างความสุขโดยรวมให้เกิดขึ้นในองค์กรจึงต้องศึกษาภูมิหลังของแต่ละบุคคลและนำหลักแนวคิดองค์กรแห่งความสุขมาใช้ เพื่อสามารถบริหารจัดการองค์กรให้มีความสุขอย่างยั่งยืนต่อไปได้

#### **แนวคิดองค์กรแห่งความสุข**

**ก้าวสู่องค์กรแห่งความสุขในยุค 4.0 :** องค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและกำหนดยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งองค์กรแห่งความสุขในยุค 4.0 ประกอบด้วย (1) คนทำงานที่มีความสุข (Happy People) พนักงานสามารถจัดสมดุลในชีวิตได้ ตระหนักรู้ว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมและมีความเอื้ออาทรต่อตนเองและผู้อื่นโดยเป้าหมายสูงสุดของคนทำงานที่มีความสุข คือ บุคลากรในหน่วยงานสามารถจัดสมดุลของชีวิตผ่านโลกทั้ง 3 โลกของตัวเองได้ คือ โลกความสุขของตนเอง โลกความสุขของครอบครัว และโลกความสุขขององค์กร (2) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) คือพนักงานรู้สึกว่าการทำงานเป็นบ้านหลังที่ ๒ มีความรัก ความสามัคคี ลักษณะของที่ทำงานน่าอยู่ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน และเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (3) ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันและเอื้ออาทรกัน สังคมรอบข้างชุมชนสมานฉันท์ยังหมายความรวมถึงลูกค้า

หรือผู้มีส่วนได้เสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2560, หน้า 4)

### แนวคิดความสุข 8 ประการ

องค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน แนวคิดความสุข 8 ประการเชื่อว่า คนทำงานจะมีความสุขก็ต่อเมื่อสามารถจัดสมดุลของความสุขของโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน ได้แก่ ความสุขของตนเอง ความสุขของครอบครัว ความสุขขององค์กร/สังคม ซึ่งความสุข 8 ประการประกอบด้วยดังนี้ (นพ.ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และคณะ, 2559, หน้า 11, 12)

1. การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) คือ มีสุขภาพแข็งแรง ทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน

2. การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรับทราบทบทวนของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่าง ๆ

3. การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือ การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียด ต้องหาวิธีผ่อนคลายเพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

4. การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพและเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5. การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี่อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัวโดยอาจทำบัญชีรายรับ รายจ่าย

6. การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) คือ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะ หิริ โอตตัปปะ (ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่น ๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธา ต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา

7. การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคมโดยสังคมมี 2 ระดับ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน

8. การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกันเป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย

### แนวคิดทฤษฎีทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจ (Motivation) คือ กระบวนการที่ความพยายามของบุคคลได้รับการกระตุ้น ชี้นำ และรักษาให้คงอยู่ จนกระทั่งงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย การกระตุ้นหรือการเติมพลังด้วยวิธีการต่าง ๆ ก็เพื่อเพิ่มพลังหรือแรงขับเคลื่อนเพื่อให้พนักงานใช้ความพยายามทำงานหนักขึ้น แต่การกระตุ้นให้ทำงานหนักขึ้นอย่างเดียวอาจไม่ได้ทำให้ผลงานดีขึ้น ยกเว้นความพยายามนั้นกระทำไปในทิศทางที่ให้ประโยชน์แก่องค์กรอย่างสม่ำเสมอ ด้วยความไม่ย่อท้อกระทั่งบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารมีหน้าที่จูงใจพนักงาน ในองค์กรใดที่วัตถุประสงค์หรือความต้องการ

ส่วนบุคคลของพนักงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร การจูงใจจะประสบผลสำเร็จโดยง่าย เพราะเมื่อองค์กรบรรลุเป้าหมาย พนักงานก็ได้รับการตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลด้วย (ร.ศ.วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2559, หน้า 231)

## ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก ( Herzberg)

ทฤษฎีเฮอริชเบอร์กเน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการได้แก่ตัวกระตุ้น(Motivators) และการบำรุงรักษา(Hygiene) สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างมาก เฮอริชเบอร์กได้ทำการศึกษาศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ผลการศึกษาศรุพบว่าความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกันคือคนที่บุคคลพอใจในงาน ไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว คือด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาต่อเจตคติงานของบุคคล

1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน(Job satisfaction) ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการดังนี้

- การสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ
- การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือพนักงานมีความรู้สึกว่ามีคนยอมรับเขา
- ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือพนักงานรู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ น่าทำ
- ความรับผิดชอบ คือพนักงานรู้สึกว่าเขาต้องรับผิดชอบตนเองและงานของเขา
- โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ พนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ
- การเจริญเติบโต คือ พนักงานตระหนักว่าเขามีโอกาสที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมและมีความเชี่ยวชาญ

2. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงานเมื่อไม่ได้จัดให้พนักงาน เขาจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานปัจจัยนี้ประกอบด้วย 10 ประการดังนี้

• นโยบายและการบริหารคือ พนักงานรู้สึกว่ามีฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีและเขารู้ถึงนโยบายขององค์กรที่เขาอยู่

- การนิเทศงาน คือพนักงานรู้สึกว่ามีผู้บริหารตั้งใจสอนงานและให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ
- ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่อหัวหน้างานของเขา
- ภาวะการทำงาน คือพนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของที่ทำ
- ค่าตอบแทนการทำงาน คือพนักงานรู้สึกว่ามีค่าตอบแทนเหมาะสม
- ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน
- ชีวิตส่วนตัว คือพนักงานรู้สึกว่ามีชั่วโมงการทำงานไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัว
- ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือหัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อลูกน้อง
- สถานภาพ คือพนักงานรู้สึกว่างานเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี
- ความมั่นคง คือพนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่

ปัจจัยบำรุงรักษาไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่พนักงานได้ ซึ่งพนักงานอาจรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องหรือต่อรอง ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่างๆเพื่อใหพนักงานพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน (Nova Bizz : 2018)

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**ณภัสพิมุภักดิ์ ศรีชะเสื่อ (2561)** ได้ทำการศึกษาความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานส่วนใหญ่เป็นปัจจัยทางด้านระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน สถานภาพและอายุราชการ มีผลต่อปัจจัยความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผู้นำ ความรักในงาน ค่านิยมองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความก้าวหน้าในงานและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

**บุษกร ทรมิฤทธิ์ (2559)** ได้ทำการศึกษาภาวะผู้ตาม บรรยากาศในการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้ตามของพนักงานในองค์กรส่วนใหญ่เป็นผู้ตามแบบมีประสิทธิผล นอกจากนี้บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้ตามที่มีมิติด้านความผูกพันอย่างกระตือรือร้นมากกว่ามิติด้านความอิสระและความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งผู้ตามทั้ง 2 มิติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในทิศทางเดียวกันในระดับสูง นอกจากนี้พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรในทิศทางเดียวกันในระดับสูงเช่นกัน

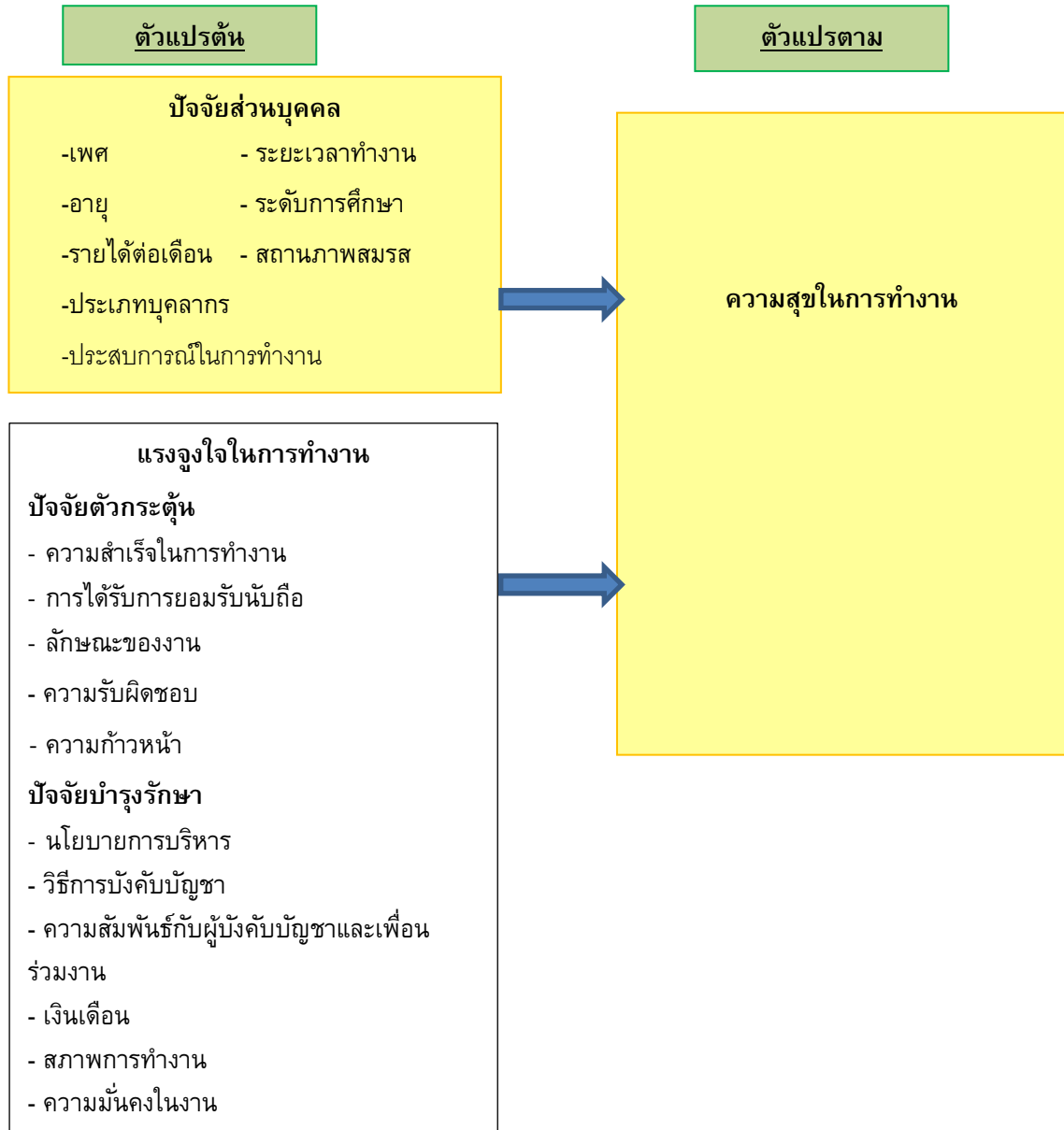
**เมธพร ผังลักษณ์ (2559)** ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทราเขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ความสำเร็จในงาน ความรักในงานและการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทราเขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

**นฤมล แสงวงผล (2554)** ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับและการติดต่อสัมพันธ์และบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงานและความรื่นรมย์ในงาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติและประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันและปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

**อรรถพร คงเขี้ยว(2554)** ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็มคอนพิแดนท์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับเห็นด้วยกับปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้ คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านวิธีบังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน อย่างไรก็ตามผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกเฉยๆกับปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และเงินเดือนและค่าตอบแทน วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับระดับความสุขในการทำงานพบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง และพบว่าปัจจัยการปฏิบัติงานใน

ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ

### กรอบแนวความคิดการวิจัย



### สมมติฐานในการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรม จังหวัดสงขลา



## ระเบียบวิธีวิจัย

**เครื่องมือการวิจัย** คือ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่ได้สร้างขึ้นเพื่อเป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรม จังหวัดสงขลา โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล เป็นการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาเฉพาะด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทบุคลากร และระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกคำตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ภายใต้ทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์เกอร์

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตราส่วนค่า 5 ระดับ คือ 1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามตามขั้นตอนระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้อง แล้วนำแบบสอบถามดังกล่าวไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดลองใช้งาน (try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน แล้วนำข้อมูลมาทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถามโดยมีค่า .978 ซึ่งแสดงว่าเครื่องมือที่สร้างขึ้นมามีความน่าเชื่อถือค่อนข้างสูง

การหาค่าสถิติสำหรับการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และเพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนด โดยใช้ค่าสถิติ การหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ใช้ค่าสถิติ t-test ค่า F test หรือ One way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติ Correlations เพื่อทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความสุขในการทำงาน และใช้ค่าสถิติ Multiple Regression เพื่อทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรมจังหวัดสงขลา

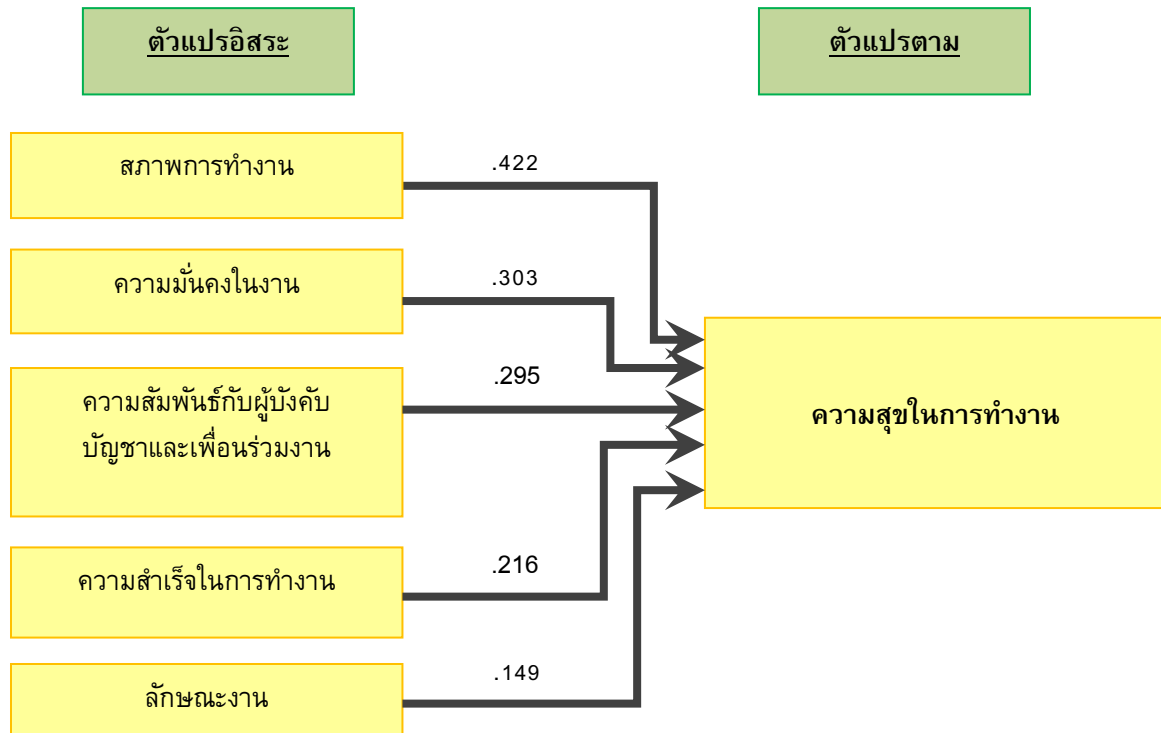
## ผลการวิจัย

บุคลากรในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.4 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0 มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.1 สถานภาพสมรส จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 65.6 ประเภทบุคลากรข้าราชการ จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 87.0 และมีระยะเวลาทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีผลรวมแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.83 ซึ่งจัดได้ว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผลรวมความสุขในการทำงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.80 ซึ่งจัดได้ว่ามีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน พบว่า เพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วน อายุ รายได้ต่อเดือน สถานภาพ ประเภทบุคลากร และระยะเวลาทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน กระบวนการยุติธรรมจังหวัดสงขลา พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน กระบวนการยุติธรรม จังหวัดสงขลา สามารถอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 67.40 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 อีกร้อยละ 32.60 เป็นผลจากปัจจัยอื่น ๆ โดยปัจจัยที่มีผลเรียงลำดับความมีผลจากมากไปน้อย ได้แก่ สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จในการทำงาน และ ลักษณะงาน ซึ่งสามารถแสดงเป็น Model ได้ดังนี้



### การอภิปรายผล

แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมของบุคลากรในหน่วยงาน กระบวนการยุติธรรม จังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีแรงจูงใจทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากในการปฏิบัติหน้าที่บุคลากรต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิประชาชนผู้มีบรรทัดฐานตามกฎหมาย และเป็นการบริการประชาชนให้เข้าถึง กระบวนการยุติธรรมได้อย่างสะดวก รวดเร็วและเป็นธรรม ส่วนด้านความสุขในการทำงานโดยรวมพบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความสุขทุกด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากหน่วยงานใน กระบวนการยุติธรรม จังหวัดสงขลา มีนโยบายในการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับตำแหน่งของบุคลากร เช่น การเพิ่มทักษะการฝึกอบรม การกำหนดสวัสดิการภาครัฐที่เหมาะสมกับพื้นที่ การจัดกิจกรรมการทำงานเป็นทีม และสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน เป็นต้น

การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน พบว่าเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศชาย เนื่องจากลักษณะ ในการปฏิบัติงานของเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกัน โดยเพศชายส่วนใหญ่มีอาชีพเป็นตำรวจ มีหน้าที่รักษา ความสงบในพื้นที่ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลาซึ่งเป็นพื้นที่เสี่ยงต่อเหตุการณ์ไม่สงบ จึงทำให้ความสุขของเพศชายมี น้อยกว่าเพศหญิง ส่วนด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่า

ปริญญาตรี ส่วนในด้าน อายุ รายได้ต่อเดือน สถานภาพ ประเภทบุคลากร และระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฌักส์พิมูกซ์ ศรีชะเสื่อ (2561) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยความสุขในการทำงานของข้าราชการและบุคลากร โดยภาพรวมส่วนใหญ่ คือ ปัจจัยทางด้านระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน สถานภาพและอายุราชการที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านค่านิยมร่วมกับองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานและความขยันหมั่นเพียร เนื่องจากข้าราชการและบุคลากรมีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน โดยเฉพาะเรื่องอัตราเงินเดือนและอายุราชการซึ่งเป็นความแตกต่างที่มีข้อจำกัดของส่วนราชการและมีความสำคัญกับการดำรงชีวิตประจำวัน อาจส่งผลกระทบต่อในด้านอื่น ๆ ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการภายในองค์กร

แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรม จังหวัดสงขลา พบว่า สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะงาน มีผลต่อความสุขในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นฤมล แสงผล (2554) พบว่า ปัจจัยที่ผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความสุขที่เกิดจากการทำงานของบุคลากร คือเมื่อปัจจัยที่ผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ความสุขในการทำงานเพิ่ม และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (ร.ศ.วิรัช สงวนวงศวาน, 2559, หน้า 232) ซึ่งได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ (1)ความต้องการลำดับต้น ประกอบด้วย Physiological และ Safety Needs ซึ่งเป็นความต้องการตอบสนองภายนอก เช่น การจัดสถานที่ทำงาน สวัสดิการ ความมั่นคง และปลอดภัยในการทำงาน (2) ความต้องการลำดับที่สูงกว่า ประกอบด้วย Social Esteem และ Self-Actualization Needs ซึ่งเป็นความต้องการที่ต้องการตอบสนองภายในหรือทางจิตใจ เช่น หัวหน้างานให้ความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน การยกย่องให้เกียรติ ให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ ซึ่งหากหน่วยงานได้นำแรงจูงใจในการทำงานดังกล่าวมาใช้ ก็ย่อมส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานมีความสุขในการทำงานและส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1. ควรจัดสภาพการทำงานให้มีความปลอดภัย สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และสร้างสรรค์วิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
2. ควรสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ และประสบการณ์ สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ควรจัดให้มีการประกวด แข่งขัน ผลงานวิชาการ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมทั้งจังหวัดสงขลา
2. ควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในด้านอื่น ๆ เช่น ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน แล้วนำผลการวิเคราะห์มาเปรียบเทียบและหาแนวทางแก้ไขในการกำหนดนโยบายบริหาร

## บรรณานุกรม

- ณัฐวุฒิ เผ่าทวี. (2016). นิยามความสุข. สืบค้นเมื่อวันที่ 3 ธันวาคม 2561 จาก <https://thaipublica.org/2016/12/nattavudh-55/>
- ณภัศพิมุกข์ ศรีชะเสื่อ.(2561). ความสุขที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขต มีนบุรี กรุงเทพมหานคร.วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.74-85.
- ไทยรัฐ (2560) บทบาทและภารกิจศาลยุติธรรม. สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2561 จาก <https://www.thairath.co.th/content/1143420>
- รศ.วิรัช สงวนวงษ์วาน.(2559).การจัดการและพฤติกรรมองค์กร.กรุงเทพฯ. บริษัท สำนักพิมพ์ท็อป จำกัด.
- นพ.ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์และคณะ.(2559). มาตรฐานองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2559.สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).12-19.บริษัท แอทไฟร์พรีนซ์ จำกัด.
- นฤมล แสงผล. (2554).ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล(การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุษกร ทรมีฤทธิ์(2559) ภาวะผู้ตาม บรรยากาศในการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน(การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เมธพร มังลักษ์ณ์. (2559). ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเข็งเทรา เขต 1(วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา
- ศิริทิพย์ ผอมน้อย (2560) ความสุขในการทำงาน สืบค้นเมื่อ 3 ธันวาคม 2561 <http://oknation.nationtv.tv/blog/clinicalpsychology/2017/06/13/entry-2>
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิตและคณะ (2556).คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข. โครงการ  
จัดตาดสถานการณ์ความสุขของคนทำงานในประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล\_ กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด.
- สิริพร ทิวะสิงห์ (2012) ความสุขในการทำงาน :วิถีชีวิตของข้าราชการรุ่นใหม่ สืบค้นเมื่อ 4 ธันวาคม 2561 <https://www.gotoknow.org/posts/317700>
- สำนักศูนย์เรียนรู้สุขภาวะ. (2017). ก้าวสู่องค์กรแห่งความสุขในยุค 4.0. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).4-6.
- อรรถพร คงเขี้ยว(2554)ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน:กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็มคอนเฟิแดนท์ จำกัด.(การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Nova Bizz (2018) ทฤษฎีแรงจูงใจ สืบค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2561 <http://www.novabizz.net/management-106.html>
- OK NATION BLOG (2561) นิยามความสุข. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2561 จาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/sippakwa/2008/08/02/entry-1>