

ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง¹

Happiness at work and Personnel's performance effectiveness

of the Office of the Administrative Courts

เสริมพงศ์ สมบูรณ์พร้อม²

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง รวมทั้งเพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานศาลปกครอง จำนวน 142 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย การรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง พบว่าความสุขในการทำงานในภาพรวมมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และเป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = 0.715$)

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาชิ้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The purposes of this research were 1) to investigate the level of happiness at work of personnel of the Office of the Administrative Courts 2) to determine the personnel's performance effectiveness of the Office of the Administrative Courts, and 3) to study the relationship between happiness at work and personnel's performance effectiveness of the Office of the Administrative Courts. The participants were 142 personnel of the Office of the Administrative Courts using simple random sampling. The data were analyzed with mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient at a statistical significance level of 0.01. The results reviewed that the overall the level of happiness at work of personnel of the Office of the Administrative Courts was the highest level as well as the level of the personnel's performance effectiveness of the Office of the Administrative Courts. As the relationship between happiness at work and personnel's performance effectiveness of the Office of the Administrative Courts, the overall of there was the correlates with the performance effectiveness of the Office of the Administrative Courts at a statistical significance level of 0.01 and all aspects having a statistically significant positive at high level of correlation. ($r = 0.715$).

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็น ด้านการเมืองการปกครอง ด้านเศรษฐกิจ ด้านกฎหมาย ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคมและด้านวัฒนธรรม โดยส่งผลกระทบต่อในด้านการทำงานของแรงงานหรือผู้ปฏิบัติงานที่ต่างก็ประสบปัญหาทางด้านครอบครัว การแข่งขัน ปัญหาหนี้สิน ปัญหาสุขภาพร่างกายที่มีโรคร้ายรุนแรง อาการผิดปกติทางจิตใจ ขาดความสุขในด้านการทำงาน ซึ่งเป็นสาเหตุที่บั่นทอนต่อทำงาน

การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน ทุกองค์กรจะเน้นเรื่องของประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นหลักเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ หลายองค์กรได้ปรับเปลี่ยนทางด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญขององค์กรในการขับเคลื่อนองค์กร โดยวิธีการสร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากร

การบริหารองค์กรแบ่งเป็น 3 ยุค โดยยุคแรกเป็นยุคทฤษฎีสัมัยดั้งเดิม ที่เน้นผลงานหรือการออกแบบระบบงานให้ดีที่สุด ในยุคที่ 2 เป็นยุคทฤษฎีสัมัยใหม่ที่ให้ความสำคัญต่อจิตใจและอารมณ์ของพนักงาน แต่ด้วยการมุ่งเน้นเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งไม่ทำให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน จึงเข้าสู่องค์กรยุคที่ 3 หรือทฤษฎีสัมัย

ปัจจุบันที่มุ่งเน้นผลงานและพนักงานไปพร้อมๆ กัน โดยมององค์กรแบบบูรณาการซึ่งมุ่งการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข หรือ Happy Workplace (ศูนย์องค์กรสุขภาวะ , 2559 : 15-16)

ประเทศไทยมีสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้เผยแพร่แนวคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุข โดยได้นำเสนอแนวคิด Happy 8 สำหรับคนทำงานให้มีความสุข (ศูนย์องค์กรสุขภาวะ , 2559 : 2-3)

ศาลปกครอง เป็นองค์กรตุลาการที่ทำหน้าที่ในการอำนวยความยุติธรรมทางปกครอง โดยมีสำนักงานศาลปกครองเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นหน่วยธุรการของศาลปกครอง โดยเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีฐานะเป็นนิติบุคคล

ศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครองได้มีการกำหนดให้มีโครงการเสริมสร้างศาลปกครองให้เป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความสุขให้กับคนในองค์กรไว้ในแผนแม่บทศาลปกครอง ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) และแผนปฏิบัติการของสำนักงานศาลปกครอง ระยะเวลา 5 ปี (ปี พ.ศ.2561 – 2565) เพื่อให้ตุลาการศาลปกครองและบุคลากรของสำนักงานศาลปกครองมีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ลด ละ เลิก พฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการทำลายสุขภาพ เพื่อนำไปสู่การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตใจแจ่มใส มีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งมอบผลงานด้วยความรวดเร็วและมีคุณภาพ และศาลปกครองเป็นองค์กรแห่งสุขภาวะ (Healthy Workplace) มีผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานสูง (HPO) ก้าวสู่ศาลแห่งความเป็นเลิศ (Court Excellence) (สำนักงานศาลปกครอง , 2561)

ข้อมูลเชิงประจักษ์หลายประการที่สะท้อนให้เห็นความสำคัญประเด็นปัญหาที่มีแนวโน้มที่อาจจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัย คุณภาพชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวของตุลาการศาลปกครองและบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง คือ **ศาลปกครองมีปริมาณคดีเข้าสู่ศาลเป็นจำนวนมากและมีความสลับซับซ้อน**

จากข้อมูลแนวโน้มคดีที่เข้าสู่ศาลปกครองนั้น พบว่า มีปริมาณคดีค้างสะสมในแต่ละปีส่วนใหญ่จะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นในทุกปี โดยในปี 2564 ศาลปกครองสูงสุดมีคดีค้างสะสม 11,854 คดี ศาลปกครองชั้นต้นมีคดีค้างสะสม 15,815 คดี (ข้อมูล ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2564) (สำนักบริหารยุทธศาสตร์ สำนักงานศาลปกครอง , 2564)

รายงานการสำรวจข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของตุลาการศาลปกครองและบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง พ.ศ. 2561 มีผู้ตอบแบบสำรวจทั้งสิ้น จำนวน 446 คน พบประเด็นที่สำคัญ 2 ประเด็น ประกอบด้วย **ประเด็นที่ 1** การส่งเสริมและดูแลสุขภาพ พบว่า บุคลากรมีพฤติกรรมที่มีปัญหาสุขภาวะ 3 อันดับแรก คือ อันดับ **ที่ 1** รู้สึกเครียดจากปัญหาในการทำงาน ร้อยละ 61 อันดับ **ที่ 2** บริโภคอาหารที่มีไขมันสูง ร้อยละ 58.7 อันดับ **ที่ 3** บริโภคอาหารที่มีรสจัด ร้อยละ 40.3 และ **ประเด็นที่ 2** ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า บุคลากรมีพฤติกรรมที่มีปัญหาสุขภาวะ 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับ **ที่ 1** เคยนอนคิดถึงงานที่ยังค้างอยู่ หรือการทำงานในวันถัดไป ร้อยละ 52.5 อันดับ **ที่ 2** เคยได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงานหนักเกินไป เช่น มีการทำงาน

ผิดพลาด นอนไม่หลับ ปวดศีรษะ รู้สึกหงุดหงิด มีปัญหาสุขภาพจิต ฯลฯ ร้อยละ 46.5 อันดับที่ 3 เคยไปทำงาน ทั้งที่ท่านรู้สึกไม่ค่อยสบายในวันนั้น ร้อยละ 39.6

ผลการตรวจสุขภาพของบุคลากรศาลปกครอง ประจำปี พ.ศ. 2560 พบว่า บุคลากรมากกว่าร้อยละ 50 มีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทางกายอันอาจเกิดจากพฤติกรรมการใช้ชีวิตและการทำงานหลายประการ ซึ่งสัมพันธ์ต่อการนำไปสู่การเป็นโรคในกลุ่มโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง หรือกลุ่มโรค NCDs (Non-Communicable diseases) เช่น มีภาวะโภชนาการผิดปกติ ร้อยละ 55.2 จำแนกเป็นมีน้ำหนักตัวมากเกินไป ร้อยละ 46.9 และมีภาวะอ้วน ร้อยละ 8.3 นอกจากนี้ พบว่า ผู้ที่มีระดับไขมันคลอเลสเตอรอลเกินเกณฑ์มาตรฐาน มีจำนวนร้อยละ 59.09 ผู้ที่มีระดับไขมันไตรกลีเซอไรด์ เกินเกณฑ์มาตรฐานมีจำนวนร้อยละ 19.45 และผู้ที่มีระดับคลอเลสเตอรอลชนิดไม่ดี (ไขมันเลว) หรือ LDL (Low Density Lipoprotein) ในเลือดเกินเกณฑ์มาตรฐาน มีจำนวนร้อยละ 19.27 การมีระดับไขมันคลอเลสเตอรอลและไขมันไตรกลีเซอไรด์มากเกินไป อาจเป็นปัจจัยเสี่ยงให้เกิดโรคต่างๆ ที่สำคัญ เช่น โรคหลอดเลือดหัวใจ และโรคหัวใจขาดเลือด หรือกล้ามเนื้อหัวใจตาย เป็นต้น (ACT insight , 2561)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว และโดยที่ผู้ศึกษาเป็นบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง และได้เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมต่าง ๆ การสร้างศาลปกครองให้เป็นองค์กรแห่งความสุข จึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง เพื่อให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศาลปกครองว่ามีมากน้อยเพียงใด และปัจจัยด้านความสุขในการทำงานมีส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลปกครองหรือไม่เพียงใด เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการหาแนวทางสนับสนุนและปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และกระบวนการทำงานของบุคลากรสำนักงานศาลปกครองให้มีประสิทธิผลในการทำงานให้เป็นประโยชน์กับองค์กรต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศาลปกครองอยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลปกครองอยู่ในระดับใด
3. ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง

มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง

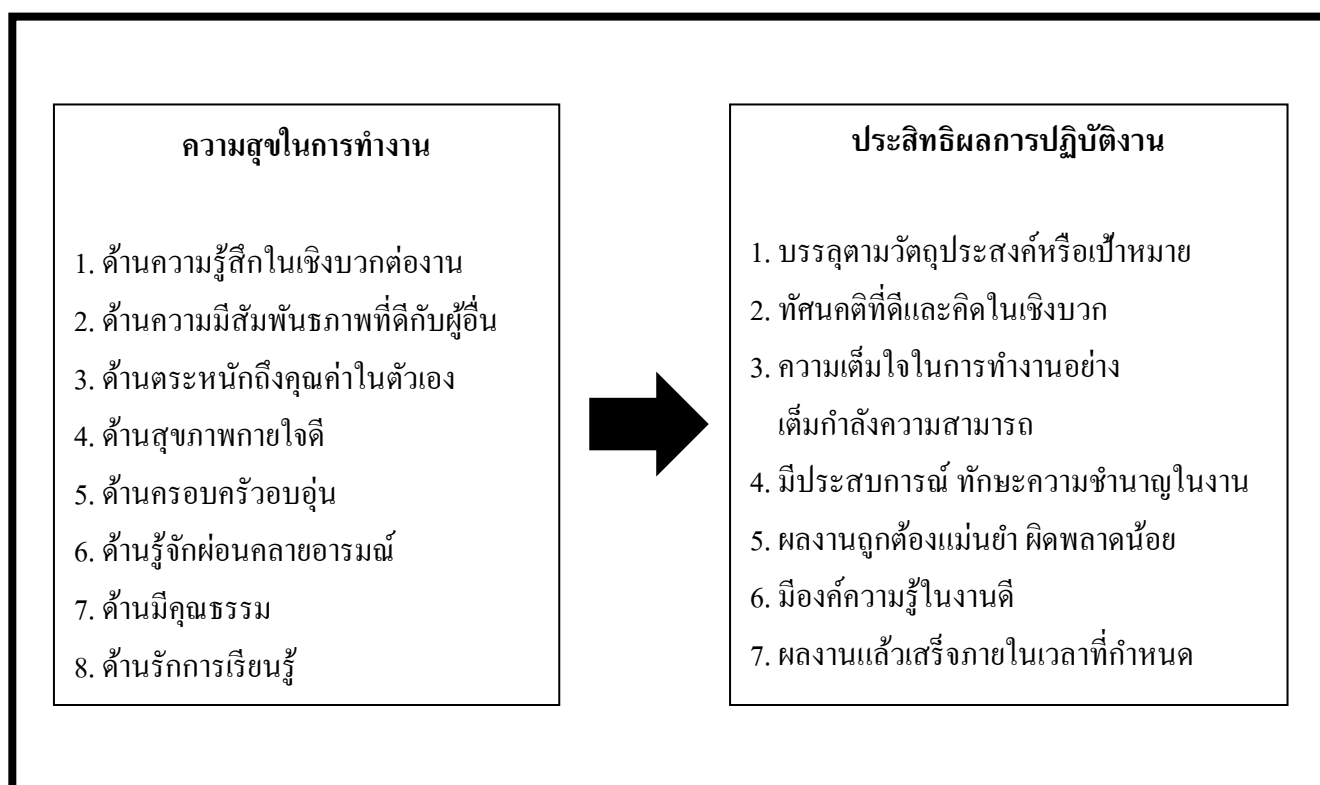
ศาลปกครอง

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย

ในการจัดทำการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยเนื้อหาที่จะกล่าวถึงหลังจากนี้ได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วนด้วยกันได้แก่

1. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
2. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) รวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ผ่านระบบ Google Form โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัย ดังนี้

1. แหล่งที่มาของข้อมูล ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) ที่ได้จากการวิจัย คือ การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นข้อมูลที่รวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ตั้งคำถามปลายปิด มีการกำหนดคำตอบไว้ล่วงหน้าเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบคำถามที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมจากหนังสือ ผลงานวิจัย เว็บไซต์ และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาและสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

2.1 ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานศาลปกครองที่ปฏิบัติงานภายในสังกัดสำนักงานศาลปกครอง ประกอบด้วยข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 3,009 คน

2.2 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานศาลปกครอง โดยขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้การคำนวณโดยวิธีการของ Taro Yamane จากประชากร 3,009 คน กำหนดระดับความเชื่อมั่น 90% สัดส่วนค่าความคลาดเคลื่อน (e) เท่ากับ 0.1 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Yamane แล้วได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีค่าเท่ากับ 96.78 คน พบว่า ต้องใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 97 คน ทั้งนี้ เพื่อความน่าเชื่อถือในการศึกษา จึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด จำนวน 142 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาเอามาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง โดยแบ่งออกเป็น 7 ด้าน มีข้อความทั้งหมด จำนวน 14 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน จำนวน 24 ข้อ

โดยในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นคำถามแบบมาตรวัด (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale แบ่งระดับการประเมินออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่างๆ

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำคำแนะนำมาปรับปรุงแก้ไขตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปแจกบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง เพื่อทำการทดสอบความเชื่อมั่น จำนวน 40 ชุด จากนั้น นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ (Reliability Analysis) เพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach (Alpha Coefficient) ได้ค่าดังนี้

ตารางค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบสอบถามด้านความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	Cronbach's Alpha	N of Items
ด้านความรู้สึกในเชิงบวกต่องาน	0.803	3
ด้านความมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น	0.800	3
ด้านตระหนักถึงคุณค่าในตัวเอง	0.870	3
ด้านสุขภาพกายใจดี	0.749	3
ด้านครอบครัวอบอุ่น	0.717	3
ด้านรู้จักผ่อนคลายอารมณ์	0.863	3
ด้านมีคุณธรรม	0.853	3
ด้านรักการเรียนรู้	0.909	3
ในภาพรวมของความสุขในการทำงาน	0.959	24

ตารางค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบสอบถามด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ความสุขในการทำงาน	Cronbach's Alpha	N of Items
ด้านบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย	0.797	2
ด้านทัศนคติที่ดีและคิดในเชิงบวก	0.841	2
ด้านความเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ	0.750	2
ด้านมีประสบการณ์และทักษะความชำนาญในงาน	0.799	2
ด้านผลงานถูกต้องแม่นยำ ผิดพลาดน้อย	0.760	2
ด้านมีองค์ความรู้ในงานดี	0.822	2
ด้านผลงานแล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด	0.840	2
ในภาพรวมของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	0.976	14

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

5.1.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้

5.1.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) คือ คะแนนตัวหนึ่งซึ่งเกิดจากการเอาค่าคะแนนทุกตัวรวมกันแล้วหารด้วยจำนวนของคะแนนทั้งหมด ใช้วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

5.1.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) คือ ค่ารากที่สองของผลรวมของความแตกต่างระหว่างข้อมูลกับค่าเฉลี่ยกำลังสองหารด้วยจำนวนข้อมูลทั้งหมด ใช้วิเคราะห์ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

5.2 สถิติเชิงอนุมาน

การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างมิติด้านความสุขในการทำงาน รายด้านและโดยรวม กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วนตามต้องการแล้ว ผู้ศึกษาจะทำการตรวจให้คะแนน และลงรหัส จากนั้นนำไปวิเคราะห์ทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

6.1 ประมวลผลปัจจัยบุคคล โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

6.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

6.3 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายของระดับความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์การการแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับมาก
- คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับน้อย
- คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

6.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

การแปลความหมายพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของซูกรี วงศ์รัตนะ (2553 อ้างถึงใน มาชีเต๊ะ บิมา : 2557 , 7-8) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 – 0.70	มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 – 0.30	มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการศึกษาวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 97 คน (ร้อยละ 68.3) มีผู้ที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด จำนวน 67 คน (ร้อยละ 47.2) โดยเป็นผู้ที่ระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 16-20 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 35 คน (ร้อยละ 24.6) เป็นผู้ที่มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวนมากที่สุด จำนวน 76 คน (ร้อยละ 53.5) เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษา ในระดับปริญญาโท จำนวนมากที่สุด จำนวน 70 คน (ร้อยละ 49.3) ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง มากที่สุด รวมจำนวน 114 คน (ร้อยละ 80.3) และเป็นกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 35,001 บาทขึ้นไป จำนวนมากที่สุด จำนวน 61 คน (ร้อยละ 42.9)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศาลปกครองโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ ด้านความมีคุณธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.50) ด้านรักการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 4.49) ด้านความมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.33) ด้านรู้จักผ่อนคลายอารมณ์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30) ด้านการตระหนักถึงคุณค่าในตัวเอง (ค่าเฉลี่ย 4.23) ด้านมีความรู้สึกเชิงบวกต่องาน (ค่าเฉลี่ย 4.22) ด้านครอบครัวอบอุ่น (ค่าเฉลี่ย 4.19) และด้านสุขภาพกายใจดี (ค่าเฉลี่ย 3.80)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลปกครองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ คือ ด้านบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.48) ด้านผลงานแล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 4.42) ด้านความเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 4.36) ด้านมีองค์ความรู้ในงานดี (ค่าเฉลี่ย 4.23) ด้านประสิทธิภาพและทักษะความชำนาญในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.21) ด้านผลงานถูกต้องแม่นยำ ผิดพลาดน้อย (ค่าเฉลี่ย 4.13) และด้านทัศนคติที่ดีและคิดในเชิง (ค่าเฉลี่ย 3.92)

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศาลปกครองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลปกครองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความสุขในการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษา ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สำนักงานศาลปกครองต้องให้ความสำคัญต่อการผลักดันนโยบายเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขอย่างเป็นรูปธรรม
2. สำนักงานศาลปกครองควรจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากรสำนักงานศาลปกครองเพิ่มขึ้น และควรมีรางวัลตอบแทนจากการทำงาน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ
3. สำนักงานศาลปกครองควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดี
4. ผู้บริหารควรจัดลำดับความสำคัญของงานว่างานใดควรปฏิบัติ งานใดไม่จำเป็นต้องปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรได้มีเวลาผ่อนคลายจากการทำงานตามสมควร
5. สำนักงานศาลปกครองควรจัดให้มีช่องทางการสื่อสารในการรับฟังเสียงสะท้อนของปัญหาหรือความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา
6. สำนักงานศาลปกครองควรมีการฝึกอบรมพัฒนาองค์ความรู้ในด้านต่างๆ ให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
7. สำนักงานศาลปกครองควรส่งเสริมนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่สามารถนำมาปรับใช้ในงานได้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน
8. สำนักงานศาลปกครองควรมีการฝึกอบรมบุคลากรให้สามารถขึ้นมาทำงานแทนกันได้
9. สำนักงานศาลปกครองควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพกายใจที่แข็งแรง

10. สำนักงานศาลปกครองควรมีการส่งเสริมกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับครอบครัว เพื่อสร้างเสริมความสุขในการทำงานด้านครอบครัวอบอุ่น

11. สำนักงานศาลปกครองควรลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นลง เพื่อให้งานเสร็จโดยเร็ว

12. สำนักงานศาลปกครองควรจัดให้มีกิจกรรมสันทนาการแก่บุคลากรในระหว่างการทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน

13. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยในอนาคต

13.1 ควรมีการศึกษาแยกย่อยลงไปแต่ละหน่วยงานภายในสังกัดของสำนักงานศาลปกครองให้ครบทุกหน่วยงาน แล้วนำมาเปรียบเทียบแต่ละหน่วยงานในสำนักงานศาลปกครอง เพื่อให้เห็นระดับความสุขในการทำงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน เพื่อนำผลมาใช้ในการวางแผนนโยบายขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข และสามารถแก้ไขปรับปรุงได้ถูกต้องในระดับหน่วยงาน เนื่องจากแต่ละหน่วยงานจะมีสภาพแวดล้อม และลักษณะการทำงาน รวมทั้งมีสภาพปัญหาที่แตกต่างกัน

13.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรด้านความสุขในการทำงานในด้านใดบ้างที่มีอิทธิพลที่มีต่อประสิทธิผลองค์กร ซึ่งเป็นภาพรวมใหญ่ของการจัดการองค์กร

13.3 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรศาลปกครองกับความสุขในการทำงาน เนื่องจากทั้งสองเรื่องเป็นแนวนโยบายที่สำนักงานศาลปกครองใช้ในการขับเคลื่อนการทำงานร่วมกัน เพื่อจะได้รับทราบว่าทั้งสองด้านดังกล่าวเป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนกันให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิผลหรือไม่อย่างไร

บรรณานุกรม

- จูรี เลียงเพ็ชร. (2553). **วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลองค์กรสำนักงานศาลปกครอง กรณีศึกษาเฉพาะสำนักงานศาลปกครองสูงสุด**. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตรมหาวิทาลัยรามคำแหง.
- เฉลิม สุขเจริญ. (2557). **แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ดาบตำรวจสุชาติ ตรีไชย. (2562). **ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 2**. สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุกูล ชูทอง และชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต. (2559). **ประสิทธิผลองค์กร แนวคิดและทบทวนวรรณกรรมวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : ไอดี ออล พรินท์.

นุรป่าชียะห์ กุณา. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พัชสิริ ชมภูคำ. (2551). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล

มาซีเต๊ะ บีมา. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

มารวย วิชาญุทธนากุล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว. การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ไม่ปรากฏสำนักพิมพ์.

ศูนย์องค์กรสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2559). กลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข. กรุงเทพมหานคร : แอทโพร์พรีนซ์.

..... (2559). สุขภาพของพนักงาน คือพื้นฐานขององค์กรแห่งความสุข. กรุงเทพมหานคร : แอทโพร์พรีนซ์.

สุมาลี ดวงกลาง. (2560). ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตรมหาวิทยาลัยเกริก.

สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

สำนักงานศาลปกครอง. (2561). แผนแม่บทศาลปกครองระยะ 20 ปี (2561 – 2580). ค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2564 จาก <https://www.admincourt.go.th/admincourt/site/01strategy.html>

สำนักบริหารยุทธศาสตร์ สำนักงานศาลปกครอง. (2564). เอกสารสรุปสถิติคดีปกครองตั้งแต่เปิดทำการ-31 สิงหาคม 2564.

อดิโชค ผลดี. (2561). โครงการเสริมสร้างศาลปกครองให้เป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน. เอกสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ ศาลปกครองแห่งความเชื่อมั่น ACT Insight ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม - มิถุนายน 2561.

อุทัย เลหาวิเชียร. (2556). คำนियมการบริหารงาน (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมอธรรม.