

scan

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3

นางพิศมัย น้อยลา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2551

**Factors Affecting Morale of Officials Working in
Prisons and Correction Institutions Zone 3**

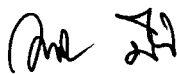
Mrs. Pisamai Noyla

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2008

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3
ชื่อและนามสกุล นางพิศมัย น้อยลา
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อิติชัยกุล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว



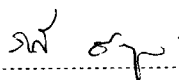
ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์วันชัย มีชาติ)



กรรมการ

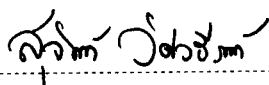
(รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อิติชัยกุล)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
บริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

วันที่ 24 เดือน กันยายน พ.ศ. 2552

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3
ผู้วิจัย นางพิศมัย น้อยลา ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต (2) รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อธิชัยกุล
ปีการศึกษา 2551

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถานเขต 3 (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถานเขต 3 (3) แนวทางการเสริมสร้างขวัญของข้าราชการในเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3

กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการ ระดับ 1-7 ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถานเขต 3 สังกัดกรมราชทัณฑ์ จำนวน 470 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 ภาพโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยข้าราชการที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ตามลำดับ (3) แนวทางการเสริมสร้างขวัญของข้าราชการในเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 คือ หน่วยงานควรพิจารณาการเพิ่มอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 และปรับเพิ่มค่าตอบแทนเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

คำสำคัญ ขวัญ ข้าราชการ เรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3

Thesis title: Factors Affecting Morale of Officials Working in Prisons and Correction Institutions Zone 3

Researcher: Mrs. Pisamai Noyla; **Degree:** Master of Public Administration
Thesis advisors: (1) Papavadee Montriwat, Associate Professor; (2) Dr. Ranees Esichaikul, Associate Professor; **Academic year:** 2008

Abstract

The purposes of this study were to study (1) level of morale of officials working in prisons and correction institutions zone 3 (2) factors affecting morale of officials working in prisons and correction institutions zone 3; and (3) the approach to increase morale of officials working in prisons and correction institutions zone 3.

Samples comprised of level 1-7 officials working in prisons and correction institutions zone 3, Department of Corrections, totally 470 samples. Instrument used was questionnaire. Statistical tools employed were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, correlation coefficient and stepwise multiple regression.

The findings were as follows (1) the level of officials working in prisons and correction institutions zone 3 were at high level, officials with different education level, working experience, position level, and salary had different level of morale with 0.05 level of significance (2) factors affecting morale of officials working in prisons and correction institutions zone 3 were policy and administration, internal justice, and interrelation factors, respectively (3) major recommendations on the approach to increase officials' morale working in prisons and correction institutions zone 3 were : the organization should take into consideration the increase of manpower in prisons and correction institutions zone 3 together with the increase in compensation suitable for the living in current economic situation.

Keywords: Morale, Officials, Prisons and Correction Institutions Zone 3

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ปภาวดี มนตรีวัต และรองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อิศัยกุล ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษาวิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณท่านผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ยิ่งในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย และข้าราชการเรือนจำและกรมราชทัณฑ์ เขต 3 ทุกท่านที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาวิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนนักศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

พิศมัย น้อยลา

พฤษภาคม 2552

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญ	9
ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญ	20
โครงสร้างกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	48
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	52
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล	57
การวิเคราะห์ข้อมูล	57
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	61
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำ และทัณฑสถานเขต 3	64

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและ ทัณฑสถานเขต 3.....	70
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกับระดับขวัญ ของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3.....	76
ตอนที่ 5 ผลจากการทดสอบสมมติฐาน	81
ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 เกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญ.....	86
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	88
สรุปการวิจัย	88
อภิปรายผล	94
ข้อเสนอแนะ	96
บรรณานุกรม	99
ภาคผนวก	103
ก แบบสอบถาม.....	104
ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	115
ประวัติผู้วิจัย	117

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 โครงสร้างอัตรากำลังข้าราชการระดับ 1-7 กลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3	46
ตารางที่ 3.1 ตารางประชากร ระดับ 1-7 จากเรือนจำและทัณฑสถานเขต 3 สังกัดกรมราชทัณฑ์	54
ตารางที่ 3.2 ตารางกลุ่มตัวอย่างจากเรือนจำและทัณฑสถานเขต 3 สังกัดกรมราชทัณฑ์	55
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	61
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	61
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	62
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน	62
ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่ง	63
ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	63
ตารางที่ 4.7 ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 เป็นรายด้าน	64
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านสภาพ การปฏิบัติงาน	65
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านนโยบาย และการบริหาร	66
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	67
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านความยุติธรรม ในหน่วยงาน	68
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านค่าตอบแทน ในหน่วยงาน	69
ตารางที่ 4.13 ระดับขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 เป็นรายองค์ประกอบ	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญในองค์ประกอบด้าน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	71
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญในองค์ประกอบด้าน ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	72
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญในองค์ประกอบด้าน ความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	73
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญในองค์ประกอบด้าน ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา	74
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญในองค์ประกอบด้าน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	75
ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ กับระดับขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3	76
ตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ กับองค์ประกอบของขวัญ	77
ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อขวัญ ของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 โดยวิธี Stepwise	79
ตารางที่ 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณต่อปัจจัยเกี่ยวกับการงานด้านต่าง ๆ ที่ส่งผล ต่อขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3	79
ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญข้าราชการใน กลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 จำแนกตามเพศ	81
ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของขวัญข้าราชการใน กลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 เปรียบเทียบตามอายุ	82
ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของขวัญข้าราชการใน กลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 เปรียบเทียบตามระดับการศึกษา	83
ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของขวัญข้าราชการในกลุ่มเรือนจำ และทัณฑสถาน เขต 3 เปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการทำงาน	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของขวัญข้าราชการใน กลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 เปรียบเทียบตามระดับตำแหน่ง.....	85
ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของขวัญข้าราชการใน กลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 เปรียบเทียบตามรายได้ต่อเดือน.....	86
ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและ ทัณฑสถาน เขต 3 เกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญ.....	87

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ภาพที่ 2.1 แสดงลำดับชั้นความต้องการของ Maslow	14
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างกรมราชทัณฑ์	42
ภาพที่ 2.3 โครงสร้างของกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3	45

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หลักการบริหารไม่ว่าจะเป็นการบริหารภาครัฐหรือภาคเอกชน มีลักษณะเป็นการระดมทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยเฉพาะการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วยการรวบรวมความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ภายในของแต่ละบุคคล เต็มศักยภาพ เพื่อให้การทำงานบรรลุตามเป้าประสงค์ การที่จะทำให้บุคลากรภายในองค์กรแสดงความรู้ ความสามารถ ความขยันขันแข็ง ความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบ เชื่อมั่นในตนเองสูง มีสมัคสมานสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ทำงานด้วยความเต็มใจ เหล่านี้เป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะต้องเอาใจใส่ ให้ความสนใจ และมีวิธีการที่จะทำให้งานบรรลุผลได้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้ ก็มีอยู่หลายอย่างด้วยกัน และวิธีการหนึ่งก็คือการเสริมสร้างขวัญ (เดือนฉาย เชื้อสวาท 2549: 1)

การบริหารงานบุคคลไม่ว่าจะเป็นในองค์กรหรือหน่วยงานของรัฐที่ไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เท่าที่ควรนั้น ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการไม่ให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญของข้าราชการเท่าที่ควร โดยได้ไปเน้นด้านการบริหารงานในลักษณะ ให้ข้าราชการต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของหน่วยงานอย่างเคร่งครัดแทน มากกว่าจะไปเน้นเรื่องของประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของข้าราชการ การให้ความสำคัญต่อขวัญในการปฏิบัติงานมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์กร อีกทั้งยังเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มอกเต็มใจและมีความเอาใจใส่ที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ (เดือนฉาย เชื้อสวาท 2549: 1)

กรมราชทัณฑ์ ในฐานะที่เป็นหน่วยงานสำคัญในกระบวนการยุติธรรม และเป็นองค์กรภาครัฐเพียงองค์กรเดียวของประเทศไทยที่ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมและแก้ไขผู้ต้องขังจะต้องมีการปฏิรูปบทบาท ภารกิจ โครงสร้าง กระบวนการทำงานและกลไกการบริหารงานของกรมราชทัณฑ์ให้เป็นการบริหารทรัพยากรของสังคมที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำไปสู่การบริหารงานภาครัฐที่มีคุณภาพไปสู่สังคม โดยเน้นการเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม และวิธีการทำงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์

แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกรมราชทัณฑ์ 5 ปี (พ.ศ.2547 – 2551) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ ที่จะป็นองค์กรชั้นนำของอาเซียน ในการควบคุม แก้ไข และพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขัง เพื่อคืนคนดี มีคุณค่าสู่สังคม และการที่จะปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์นี้ได้ จะต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล นั่นคือ ข้าราชการของกรมราชทัณฑ์

ลักษณะการปฏิบัติงานของเรือนจำและทัณฑสถานเป็นงานที่ต้องปฏิบัติอยู่ตลอด 24 ชั่วโมง อย่างต่อเนื่องและต้องใช้คนเป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งการควบคุมการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยให้กับผู้ต้องขัง การอบรมและฝึกวิชาชีพ การจัดสวัสดิการแก่ผู้ต้องขัง รวมถึงการอยู่เวรยามรักษาการณ์ การป้องกันการก่อเหตุร้ายและแหกหักหลบหนี กล่าวคือ จะเป็นการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันเข้าปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ ทั้งเวลากลางวัน กลางคืน และวันหยุดราชการ

สมบูรณ์ ประสพเนตร (2544: 2) กล่าวว่า เนื่องจากข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถานต้องปฏิบัติงานคลุกคลีใกล้ชิดกับผู้ต้องขัง ซึ่งเป็นผู้มีพฤติกรรมเบี่ยงเบน (deviant behavior) และฝ่าฝืนกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับของสังคม บางคนก็ประกอบอาชญากรรมประเภทร้ายแรง หรือเป็นผู้ต้องขังในคดีอุกฉกรรจ์ ซึ่งต้องโทษจำคุกค่อนข้างสูง บางคนก็เป็นอาชญากรอาชีพ (Professional Criminal) บุคคลเหล่านี้มักมีแนวความคิดที่จะก่อเหตุร้ายเพื่อแหกหักเรือนจำหลบหนีอยู่ตลอดเวลา ในการก่อเหตุร้ายของบุคคลดังกล่าว มักจะมีการใช้อาวุธร้ายแรงและการจับตัวข้าราชการไว้เป็นตัวประกันเพื่อเป็นเครื่องต่อรองในการแหกหักหลบหนี นอกจากนี้ยังมีผู้ต้องขังอีกจำนวนมากที่มีสภาพจิตใจไม่ปกติ ซึ่งพร้อมจะทำร้ายข้าราชการได้ตลอดเวลา ข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถานจึงมีความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ค่อนข้างสูงมาก นอกจากนี้ สมบูรณ์ ประสพเนตร (2542: 59) ยังได้สรุปลักษณะงานของเรือนจำและทัณฑสถานไว้ 5 ประการ คือ

1. ลักษณะงานไม่น่ารื่นรมย์ (Dirty) ต้องคลุกคลีกับคนชั้นต่ำ หรือบุคคลที่สังคมไม่พึงปรารถนา
2. การดำเนินงานมีความยุ่งยากสลับซับซ้อนและเหนื่อยยากตรากตรำ (Difficult) ต้องอบรมแก้ไขบุคคลที่สังคมไม่พึงปรารถนาให้เป็นบุคคลที่สังคมปรารถนา
3. เป็นงานที่ต้องเสี่ยงภัยหรือเสี่ยงอันตรายเป็นอย่างมาก (Dangerous) เนื่องจากต้องคลุกคลีอยู่กับอาชญากรที่มีจิตใจโหดเหี้ยมอำมหิต
4. เป็นงานที่มีเกียรติภูมิหรือศักดิ์ศรีค่อนข้างต่ำ (Low Dignity) เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น โดยเฉพาะงานในกระบวนการยุติธรรมด้วยกัน ซึ่งได้แก่ ศาล อัยการ และตำรวจ
5. ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า (Low Salary) หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมด้วยกัน

ซึ่งจากลักษณะการปฏิบัติงานงานดังกล่าว เป็นเหตุให้มีข้าราชการ โอนย้ายหรือลาออก
ก่อนข้างสูงมากในแต่ละปี ซึ่งทำให้กรมราชทัณฑ์ประสบปัญหาขาดแคลนอัตรากำลังข้าราชการ
เป็นเหตุให้การดำเนินการไม่ค่อยมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (สมบูรณ์ ประสพเนตร 2542: 59)

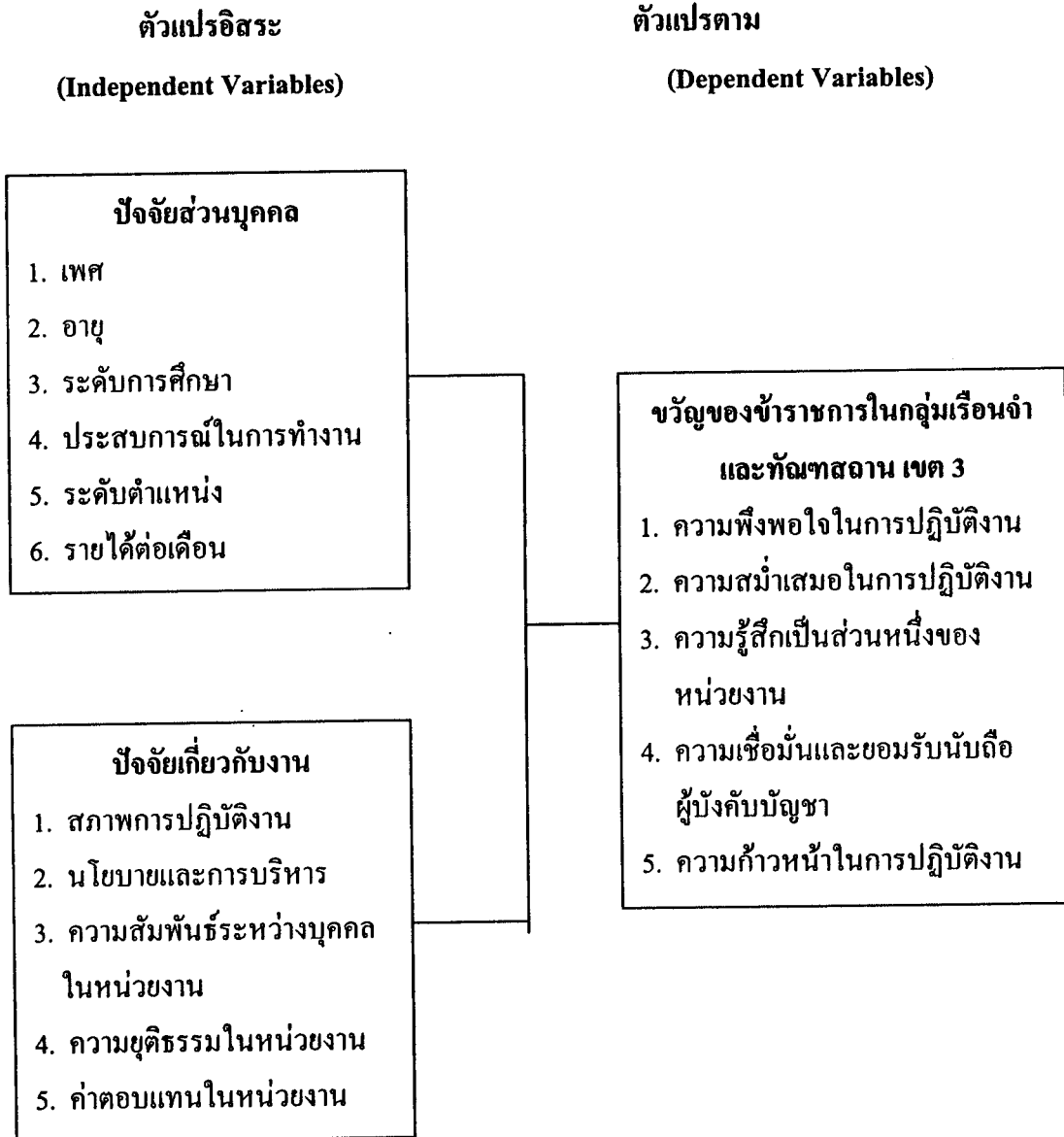
ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของข้าราชการ
ในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถานเขต 3 ทั้งนี้ผลการศึกษจะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญของ
ข้าราชการในเรือนจำและทัณฑสถาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จในภารกิจของกรมราชทัณฑ์ที่จะ
เป็นองค์กรชั้นนำของอาเซียนตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกรมราชทัณฑ์ 5 ปี (พ.ศ. 2547
– 2551)

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถานเขต 3
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถานเขต 3
- 2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างขวัญของข้าราชการในเรือนจำและ
ทัณฑสถาน เขต 3

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานดังกล่าวมาแล้ว
ข้างต้น ผู้ศึกษากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 แตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถานเขต 3 สังกัดกรมราชทัณฑ์ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

5.1.1 *ตัวแปรอิสระ* คือ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 ได้แก่

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน

2) ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ประกอบด้วย สภาพการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความยุติธรรมในหน่วยงาน และค่าตอบแทนในหน่วยงาน

5.1.2 *ตัวแปรตาม* คือ ขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 ภายใต้ตัวบ่งชี้วัดระดับขวัญ 5 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

5.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ในการศึกษาคือ กลุ่มเรือนจำและทัณฑสถานเขต 3 สังกัดกรมราชทัณฑ์ จำนวนเรือนจำ 14 แห่ง และทัณฑสถาน 2 แห่ง รวมทั้งสิ้น 16 แห่ง คือ เรือนจำกลางนครราชสีมา เรือนจำกลางสุรินทร์ เรือนจำกลางอุบลราชธานี เรือนจำจังหวัดชัยภูมิ เรือนจำจังหวัดบุรีรัมย์ เรือนจำจังหวัดยศเส เรือนจำจังหวัดศรีสะเกษ เรือนจำจังหวัดอำนาจเจริญ เรือนจำอำเภอกันทรลักษ์ เรือนจำอำเภอนางรอง เรือนจำอำเภอบัวใหญ่ เรือนจำอำเภอภูเขียว เรือนจำอำเภอรตนบุรี เรือนจำอำเภอสีกี้ว ทัณฑสถานเกษตรอุตสาหกรรมเขาพริก และทัณฑสถานหญิงนครราชสีมา

5.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการ ระดับ 1-7 ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถานเขต 3 สังกัดกรมราชทัณฑ์ รวมทั้งสิ้น 16 แห่ง มีจำนวน 997 คน (ข้อมูลเดือน พฤษภาคม 2551)

5.3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการระดับ 1-7 ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถานเขต 3 สังกัดกรมราชทัณฑ์ จำนวน 16 แห่ง โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน 5% ผลจากการคำนวณ ทำให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 286 คน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้การศึกษาเป็นไปด้วยความถูกต้อง อยู่ในขอบเขตของการศึกษา ผู้ศึกษาจึงกำหนดนิยามศัพท์ ที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

6.1 **ขวัญ** หมายถึง สภาวะทางจิตใจหรือความรู้สึกรู้สึกทัศนคติของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 สังกัดกรมราชทัณฑ์ ที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน และเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานกันในการปฏิบัติงาน ขวัญเป็นนามธรรมไม่สามารถสัมผัสและมองเห็นได้ แต่สามารถสังเกตได้จากการแสดงออกของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลทั้งในทางบวกหรือลบก็ได้

6.2 **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง พฤติกรรมของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเรือนจำทัณฑสถาน เขต 3 สังกัดกรมราชทัณฑ์ ที่แสดงว่ามีความตั้งใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ และมีความชื่นชมยินดีต่อผลงานที่ปฏิบัติ

6.3 **ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายของข้าราชการในเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 สังกัดกรมราชทัณฑ์ เป็นไปอย่างเสมอต้นเสมอปลายทั้งงานที่เกิดจากการมอบหมาย งานตามหน้าที่และงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้วยความเต็มใจและต่อเนื่องโดยไม่หลีกเลี่ยงหรือขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันควรและพร้อมเสมอที่จะให้ผู้บริหารตรวจสอบ

6.4 **ความรู้สึกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน** หมายถึง พฤติกรรมของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 สังกัดกรมราชทัณฑ์ ที่แสดงออกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในหน่วยงานและร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน

6.5 **ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 สังกัดกรมราชทัณฑ์ ที่มีต่อผู้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้ได้รับการยกย่องนับถือ และมั่นใจในความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

6.6 **ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การที่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 สังกัดกรมราชทัณฑ์ ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ ตามความรู้ความสามารถ ได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสในการฝึกอบรมดูงานและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่สูงขึ้น ตามโอกาสที่เหมาะสม และยุติธรรม

6.7 **เรือนจำ** หมายถึง สถานที่ซึ่งใช้ควบคุม ผู้ต้องขังอันได้แก่ ผู้ต้องขัง นักโทษเด็ดขาด คนต้องขัง คนฝาก และนักโทษพิเศษ

6.8 ทัศนสถาน หมายถึง สถานที่ซึ่งใช้ควบคุมผู้ต้องขังเฉพาะแต่ละประเภท เช่น หญิง คนวัยหนุ่ม เด็ก คนชราหรือพิการทุพพลภาพ คนป่วย

6.9 เรือนจำและทัศนสถานในเขต 3 หมายถึง เรือนจำและทัศนสถานในเขต 3 จำนวน 16 แห่ง สังกัดกรมราชทัณฑ์ ประกอบด้วย เรือนจำกลางนครราชสีมา เรือนจำกลางสุรินทร์ เรือนจำกลางอุบลราชธานี เรือนจำจังหวัดชัยภูมิ เรือนจำจังหวัดบุรีรัมย์ เรือนจำจังหวัดยโสธร เรือนจำจังหวัดศรีสะเกษ เรือนจำจังหวัดอำนาจเจริญ เรือนจำอำเภอกันทรลักษ์ เรือนจำอำเภอนางรอง เรือนจำอำเภอบัวใหญ่ เรือนจำอำเภอภูเขียว เรือนจำอำเภอรัตนบุรี เรือนจำอำเภอสีคิ้ว ทัศนสถานเกษตรอุตสาหกรรมเขافرริก และทัศนสถานหญิงนครราชสีมา

6.10 เพศ หมายถึง เพศชาย และเพศหญิง

6.11 อายุ หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบัน นับเป็นปี ของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเรือนจำและทัศนสถาน เขต 3 สังกัดกรมราชทัณฑ์

6.12 ระดับการศึกษา หมายถึง จุดจบทางการศึกษาที่สำเร็จมาขั้นสูงสุดของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเรือนจำและทัศนสถาน เขต 3 สังกัดกรมราชทัณฑ์

6.13 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน หรืออายุราชการในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเรือนจำและทัศนสถาน เขต 3 สังกัดกรมราชทัณฑ์

6.14 ระดับตำแหน่ง หมายถึง ระดับชั้นของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมราชทัณฑ์

6.15 รายได้ต่อเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นรายได้สุทธิต่อเดือนของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเรือนจำและทัศนสถาน เขต 3

6.16 สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพของอาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ในสำนักงานที่เพียงพอ ปริมาณงานที่ได้รับ รวมถึงความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของข้าราชการในเรือนจำและทัศนสถาน เขต 3 สังกัดกรมราชทัณฑ์

6.17 นโยบายและการบริหาร หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ในเรือนจำและทัศนสถาน เขต 3 สังกัดกรมราชทัณฑ์ ที่มีต่อ นโยบายดำเนินงาน ตลอดจนการจัดระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพของหน่วยงาน

6.18 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง การที่ข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ในเรือนจำและทัศนสถาน เขต 3 สังกัดกรมราชทัณฑ์ ได้รับการดูแลเอาใจใส่ และให้ความช่วยเหลือ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์อันดีและยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

6.19 ความยุติธรรมในหน่วยงาน หมายถึง ความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาความดีความชอบและการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบภายในเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 สังกัดกรมราชทัณฑ์

6.20 ค่าตอบแทนในหน่วยงาน หมายถึง เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 สังกัดกรมราชทัณฑ์ ได้รับไม่ว่าจะเป็นเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานที่เรือนจำ (พ.ต.ร.) ค่าเสี่ยงภัย การอนุมัติวันลาพักผ่อน ลาป่วย และลากิจ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ประโยชน์ทางวิชาการ

7.1.1 การศึกษาครั้งนี้ ทำให้ทราบและเข้าใจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของข้าราชการในเรือนจำและทัณฑสถานเขต 3 สังกัดกรมราชทัณฑ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญของข้าราชการในสังกัดกรมราชทัณฑ์

7.1.2 ช่วยให้ได้ความรู้และความเข้าใจทางวิชาการในเรื่องการบริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน

7.1.3 ช่วยให้ได้แนวทางในการพัฒนาความรู้ในเรื่องการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมราชทัณฑ์

7.1.4 จะเป็นแนวทางในการศึกษา ค้นคว้า และวิจัยทำนองเดียวกันนี้กับกลุ่มตัวอย่างอื่น

7.2 ประโยชน์ในทางปฏิบัติ

บุคคลและหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน อาจนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาข้อมูลพื้นฐานทางด้านหลักวิชาการมาสนับสนุนการศึกษา โดยการ ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญ
2. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญ
3. โครงสร้างกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญ

1.1 ความหมายของขวัญ

คำว่า “ขวัญ” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Morale ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้หลายคน เช่น สตอล (Stahl อ้างใน ธงชัย สันติวงษ์ 2537: 8) ให้คำจำกัดความไว้ว่าขวัญ หมายถึง สภาวะจิตใจซึ่งแสดงออกในรูปของความจงรักภักดี ความกระตือรือร้น การให้ความร่วมมือ ความ ภูมิใจในงานและความเสียสละต่อหน้าที่

บลูม และเนย์เลอร์ (Blum and Naylor 1968: 391 อ้างใน พงศ์ ทรดาล 2540: 85) กล่าวว่า ขวัญคือ การมีความรู้สึกในส่วนของคนงานว่าได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม คนงาน โดยมีการยึดมั่นในเป้าหมายร่วมกันและมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายที่พึงปรารถนาเหล่านั้น

ปรียาพร วงศ์อนุ โรจน์ (2535: 158) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญ เป็นสภาพของจิตใจที่ แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้าและความเชื่อมั่น

เสนาะ ดิเขาว์ (2535: 196) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญ คือ สภาพจิตใจที่สะท้อนให้เห็น ถึงการทำงานของคนหรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคนต่อการทำงาน เช่น อารมณ์ ความ กระตือรือร้น ความหวัง ความตั้งใจ ขวัญจึงเป็นสภาพอย่างหนึ่งของจิตใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวคน หรือกลุ่มคน แต่มีอิทธิพลภายนอกบังคับสภาพทางจิตใจนี้ จะเป็นสิ่งกำหนดขวัญในการทำงานที่มี ผลโดยตรงต่อเป้าหมายในการทำงานของคนและมีผลกระทบต่องานขององค์กร กล่าวอีกนัยหนึ่ง

ขวัญเป็นอาการที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของคนซึ่งแสดงออกทางอารมณ์อันจะก่อให้เกิดกำลังที่จะให้ความร่วมมือในการทำงาน ผลของขวัญจะมีต่อความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่ม ความสำเร็จของงาน ค่าใช้จ่าย และระเบียบวินัยขององค์กร

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2538: 257) ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึง ความรู้สึกรักหมู่คณะ ซึ่งรวมถึงความจงรักภักดี ความกระตือรือร้น ความเชื่อมั่น และความมุ่งหวังให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

อารยา เจริญกุล (2543: 3) ให้ความหมายว่า ขวัญ ในการทำงาน คือ สภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึก หรือความนึกคิดที่ได้รับอิทธิพล แรงกดดัน หรือสิ่งเร้าจากปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมในองค์กรที่อยู่รอบตัวเขา และจะมีปฏิกิริยาโต้ตอบ คือ พฤติกรรมในการทำงาน

จากความหมายของขวัญที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า ขวัญ หมายถึง สภาวะทางจิตใจหรือความรู้สึกทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานร่วมกันและเป็นสิ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานกันในการปฏิบัติงาน ขวัญเป็นนามธรรมไม่สามารถสัมผัสและมองเห็นได้ แต่สามารถสังเกตได้จากการแสดงออกของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลทั้งในทางบวกหรือลบก็ได้ กล่าวคือ ถ้าหน่วยงานใดประกอบด้วย ผู้ปฏิบัติงานที่มีขวัญดีแล้ว พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แสดงออกมาให้เห็นก็คือ ผลของงานจะออกมาอย่างสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะมีความกระตือรือร้น ตั้งใจทำงานให้บรรลุเป้าหมายในทางตรงกันข้าม ถ้าขวัญของบุคลากรต่ำหรือขวัญเสีย พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แสดงออกจะเป็นไปในทางตรงกันข้ามกับที่กล่าวมาแล้ว มีแต่ความเฉื่อยชา ท้อถอยและผลงานก็จะลดลงหรือไม่ก็ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งความหมายนี้ ผู้ศึกษาจะใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3

1.2 ความสำคัญของขวัญ

ขวัญ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ดังที่ได้มีผู้แสดงทรรศนะเกี่ยวกับความสำคัญของขวัญที่มีต่อการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

อุทัย หิรัญโต (2531: 161) อ่างใน เดือนฉาย เชื้อสาวะถี 2549: 12) กล่าวถึงความสำคัญของขวัญว่า ขวัญที่ดีจะเพิ่มพลังการทำงานให้สูงขึ้น ผลที่ตามมาคือ ทำให้ผลผลิตสูงตามไปด้วย การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีขวัญสูงจึงเป็นหน้าที่อันสำคัญยิ่งของหน่วยงานบริหารงานบุคคล ซึ่งสามารถจำแนกได้ ดังนี้

1. ขวัญจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างสมานฉันท์
2. ขวัญจะสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้เกิดแก่เจ้าหน้าที่ทุกคน

3. ขวัญจะเกื้อหนุนให้ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การเกิดผล ในการควบคุมความประพฤติของบุคคล กล่าวคือ เจ้าหน้าที่อยู่ในระเบียบวินัย

4. ขวัญจะสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ ก่อให้เกิดพลังร่วม

5. ขวัญจะเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

6. ขวัญจะจูงใจเจ้าหน้าที่ให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

7. ขวัญจะทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความมั่นคงทางจิตใจ และอยู่กับองค์การนานเท่านาน เดวิส (Davis อ้างใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2535: 163-164) ได้ให้ความเห็นในเรื่องความสำคัญของขวัญว่า ขวัญอาจเทียบได้กับสุขภาพ กล่าวคือ ขวัญอาจมีความหมายได้ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ เช่นกันกับสุขภาพที่มีต่อร่างกาย เนื่องจากสิ่งที่แสดงออกให้เห็นถึงสภาพทั่วไปของร่างกาย ดังนั้น หากขวัญเสื่อมลงก็ต้องได้รับการเอาใจใส่ การตรวจสอบ เช่นเดียวกับสุขภาพ สุขภาพจะดีเพียงใดขึ้นอยู่กับสภาพร่างกายของแต่ละคน ส่วนขวัญก็เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นอยู่กับทัศนคติและความอ่อนไหวของคนเรา การที่ผู้ปฏิบัติงานหรือกลุ่มจะร่วมกันปฏิบัติงานภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องกันเรื่อยไปย่อมไม่มีทางที่จะเกิดขึ้นได้หากว่าผู้ปฏิบัติงานหรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานขององค์การหรือหน่วยงานมีระดับขวัญที่ไม่ดี

วิจิตร อาวะกุล (2538: 261 อ้างใน สุเทพ ชุกกลิน 2545: 11-12) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารงานที่ดีต้องดำเนินการให้ได้ทั้งผลงานและน้ำใจของผู้ทำงาน การที่บุคคลในองค์การมีขวัญดีจะแสดงออกในความมีศรัทธาและพอใจในการทำงาน ใช้ความพยายามทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุด เพื่อให้ได้ผลงานทั้งปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนมีการร่วมมือประสานงานที่ดีต่อกัน มีทัศนคติเท่าที่ ความรู้สึกที่ดีในการทำงานขวัญที่ดีจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหาร คือ

1. เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อจะให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อหมู่คณะและองค์การ
3. เสริมสร้างความสามัคคีธรรมในหมู่คณะ ทำให้เกิดพลังร่วมของกลุ่ม (group effort) อันจะเป็นพลังขององค์การในอันที่จะต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างเข้มแข็งและมั่นคง
4. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การรวมทั้งความเข้าใจในนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์การด้วย

5. ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน

6. ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์การของตนยิ่งขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับความสำคัญของ พงศ์ ทรคาล (2540: 89-90) ที่กล่าวถึงความสำคัญ
ของขวัญว่า บุคลากรในองค์กรถ้ามีขวัญดีจะทำให้บุคลากรมีลักษณะดังต่อไปนี้คือ

1. ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการดำเนินกิจกรรมของหน่วยงานหรือ
องค์กรนั้น ๆ
2. ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อหมู่คณะและองค์กร
3. ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะทำให้เกิดเป็นพลังอันสำคัญของ
องค์กรในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ
4. ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือ
เป้าหมายขององค์กร
5. ก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกันรวมทั้งเข้าใจในนโยบายหรือวัตถุประสงค์
ขององค์กร
6. ก่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเชื่อมั่นในความมั่นคงและปลอดภัยในการ
ทำงานของตนยิ่งขึ้น

สุเทพ ชูกลิ่น (2545: 12) ได้กล่าวว่า ขวัญมีความสำคัญต่อบุคคลในองค์กรเป็น
อย่างมาก เพราะถ้าบุคคลในองค์กรมีขวัญดีแล้วจะก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของ
บุคลากรในองค์กร เพื่อร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจและมีสัมพันธภาพอันดีต่อกัน มี
ความรักความสามัคคี มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมี
ประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารต้องเอาใจใส่ดูแลรักษาขวัญของบุคลากรในองค์กรให้มีขวัญดีอยู่
เสมอ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2541: 29 อ้างใน วิบูลย์ ลีมมงคล 2550: 150) ได้กล่าวว่า
ขวัญ มีความสำคัญเพราะเป็นความรู้สึกของกลุ่มที่นำไปสู่พฤติกรรมที่มีเป้าหมาย (Goal directed
behavior) ขวัญพัฒนาจากค่านิยมร่วมที่มีต่อจุดมุ่งหมาย ขวัญประกอบขึ้นจากองค์ประกอบ 4
องค์ประกอบ คือ

1. ความรู้สึกร่วม (Group feeling) หรือความร่วมมือกันในกลุ่ม มีความรู้สึกเป็น
หนึ่ง เป็นเจ้าของร่วมกับคนอื่นที่ร่วมในเป้าหมายและจุดมุ่งหมาย ถ้ามีความรู้สึกอย่างนี้มากเท่าไร ก็
จะร่วมมือร่วมใจกันมากขึ้น ในการทำให้เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายบรรลุผล
2. พฤติกรรมยึดเป้าหมาย (Goal – directed behavior) กิจกรรมกลุ่มจะต้องมีทิศทาง
สำหรับการทำงาน สันทนากการหรือการป้องกันตัว
3. ค่านิยมร่วม (Shared values) การที่คนในกลุ่มรวมกันอยู่ได้ก็เพราะมีค่านิยมร่วม

4. จุดมุ่งหมาย จะพบที่สถานที่ให้คำจำกัดความของพฤติกรรมกลุ่มและรางวัลของพฤติกรรมนั้น ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายของบุคคล กลุ่มและของหน่วยงาน

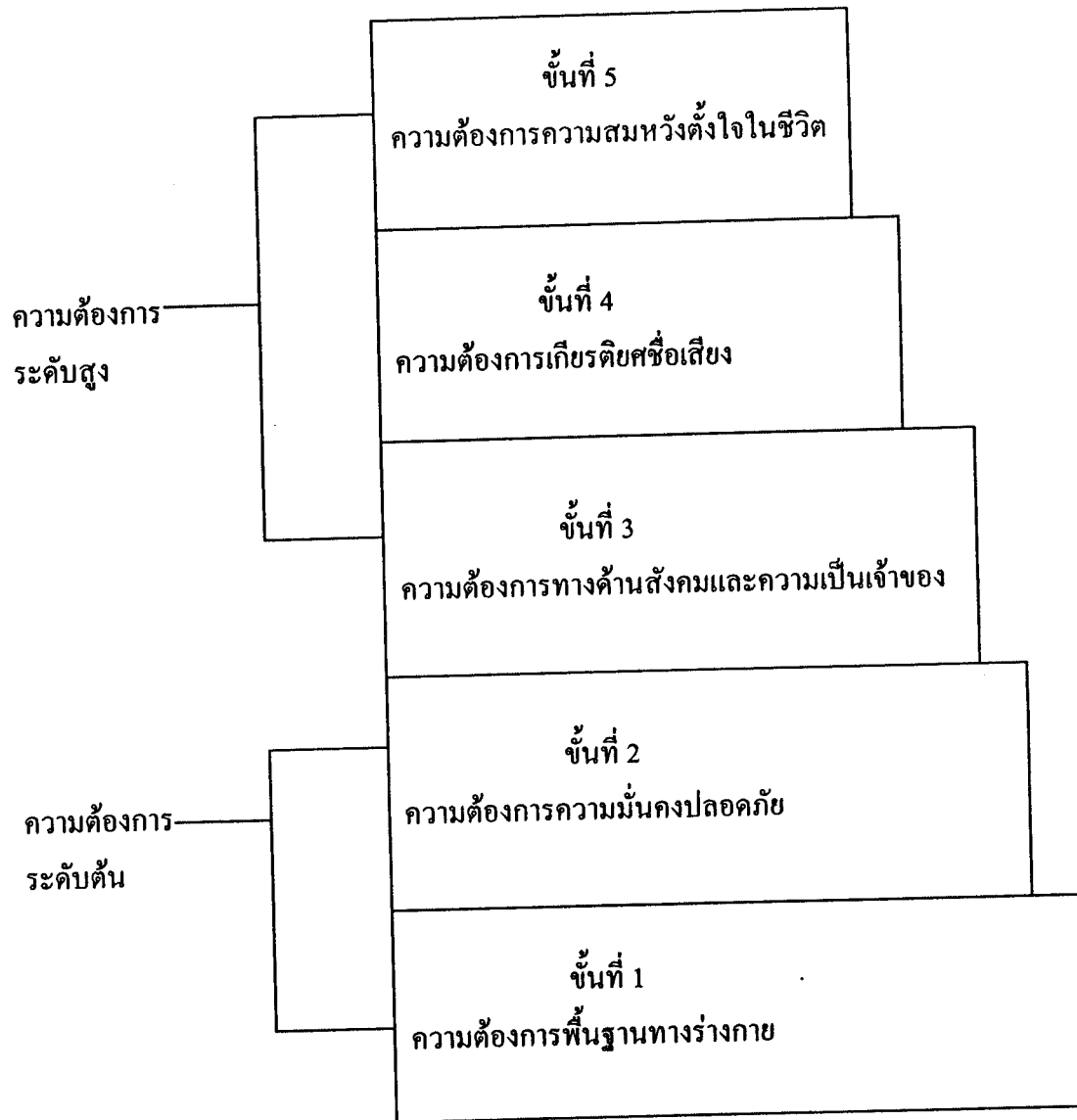
จากความสำคัญของขวัญที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า ขวัญมีความสำคัญกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร และการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เพราะถ้าขวัญของบุคลากรในองค์กรดี ก็จะทำให้บรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กรดีตามไปด้วย ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความสำคัญและหมั่นตรวจสอบ ดูแลเอาใจใส่ขวัญของบุคลากรในองค์กรให้ได้อยู่เสมอ

1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญ

ขวัญจะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจ และการจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก ดังนั้น การศึกษาขวัญของบุคคลจึงอาศัยพื้นฐานจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและการจูงใจในการทำงานเป็นสำคัญ ดังนี้ คือ

1.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

มาสโลว์ (A.H. Maslow 1960: 122-144 อ้างใน สุภ โสภ พณิชยพงศ์ 2544: 9-12) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ไว้ว่า “ทุกคนมีความต้องการตลอดเวลาและไม่มีวันสิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจอีกต่อไปและจะเป็นลำดับขั้นตอน ความสำคัญของความต้องการนั้น” และได้จัดลำดับความสำคัญของความต้องการไว้อย่างเป็นระเบียบจากต่ำไปสูง 5 ชั้น (Maslow's Hierarchy of Need) ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แสดงลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

ที่มา : A.H. Maslow (1960) "A Theory of Human Motivation" 1960: 122-144
(อ้างใน สุภโชค พณิชยพงศ์ 2544: 9-12)

ความต้องการระดับต้น (Lower order needs)

ความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกาย (Basic Physical needs) หมายถึง ความต้องการสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานของชีวิตมนุษย์ ได้แก่ อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย บำรุงรักษาโรค และความต้องการทางร่างกายอื่น ๆ เช่น การพักผ่อนนอนหลับ เป็นต้น คนเราจะต้องทำงานเพื่อให้ได้เงินมาซื้อสินค้าเพื่อบำบัดความต้องการขั้นต้นนี้ และเมื่อเขาพอใจถึงระดับหนึ่ง แล้วก็จะเกิดความต้องการขั้นต่อไป คือ ความมั่นคงปลอดภัย (Safety and security) ทั้งด้านร่างกายและอารมณ์ ได้แก่ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น มีอาชีพที่มั่นคง มีรายได้หรือผลตอบแทนมิใช่แต่วันนี้เท่านั้น เขายังนึกถึงอนาคตอีกด้วย รวมถึงสวัสดิการอื่น ๆ เงินบำนาญบำนาญ รางวัลพิเศษ และผู้บังคับบัญชาที่ยุติธรรม ส่วนความปลอดภัย หมายถึงทั้งความปลอดภัยในชีวิตร่างกาย และทรัพย์สินของเขาด้วย ในระยะเวลายาวเท่าที่จะเป็นไปได้เช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นภัยจากอุบัติเหตุ สงคราม หรือ โรคภัยไข้เจ็บ คนจึงแสวงหาความมั่นคงปลอดภัยในรูปแบบและระดับต่าง ๆ กัน และด้วยวิธีการที่ไม่เหมือนกันอีกด้วย

ความต้องการระดับสูง (Higher order needs)

เมื่อความต้องการระดับต้น ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจในระดับหนึ่งแล้ว คนจะเริ่มมีความต้องการด้านสังคม ด้วยเหตุที่ว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงชอบที่จะอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ในสถานภาพที่เป็นที่ยอมรับนับถือและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ เป็นพวกเดียวกัน (Belonging and recognition) ซึ่งเป็นเรื่องธรรมดา แต่สำหรับบางคนความต้องการด้านนี้อาจจะมากกว่าคนอื่น และจะมากขึ้นในบางเวลากับบางสถานการณ์ บุคคลในองค์กรจะต้องการความรักความเอาใจใส่ ความช่วยเหลือเกื้อกูล ไม่ตรีจิตมิตรภาพจากเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และผู้บังคับบัญชา ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และต้องการให้กลุ่มหรือองค์กรที่เขาเป็นสมาชิกอยู่นั้นมีความเจริญก้าวหน้าด้วย ส่วนความต้องการลำดับขั้นสูงต่อไปคือ ต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป (Esteem needs) ด้วยเหตุที่ว่าทุกคนมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและต้องการให้คนอื่นเห็นคุณค่าของตน และปฏิบัติต่อตนให้สมกับคุณค่านั้น ๆ นั่นคือเรื่องของสถานภาพ (Status) ซึ่งเกี่ยวกับเรื่องของค่าของคนหรือศักดิ์ศรี (Value of Person) ด้วย

โดยความต้องการของมนุษย์เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หากที่จะกำหนดลงไปตายตัวได้ การเปลี่ยนแปลงนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เป็นต้นว่า อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ฯลฯ ซึ่งมีได้อยู่กับที่ รวมทั้งสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเช่นกัน หรืออาจจะกล่าวได้ว่าการเปลี่ยนแปลงของความต้องการของมนุษย์ขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภายใน และปัจจัย

ภายนอก ซึ่งการจัดลำดับขั้นความต้องการของ Maslow นี้ก็เพื่ออธิบายให้เข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์ทั่วไปอย่างกว้าง ๆ

1.3.2 ทฤษฎีการจูงใจของเฟรดเคอร์ริค เฮอรัชเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

เฟรดเคอร์ริค เฮอรัชเบอร์ก (อ้างใน วิเชียร วิทษอุดม 2547: 163-168) ซึ่งสรุปปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล ซึ่งเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน คือ

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จะสร้างความไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านั้นแล้ว ก็จะเป็นการสร้าง ความไม่พึงพอใจและ ไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1. นโยบายและการบริหารองค์การ (Company Policy and Administration)

นโยบายขององค์การที่ไม่ส่งเสริมความเจริญเติบโตขององค์การและของตัวพนักงาน การไม่ดำรงรักษาและให้ความมั่นคงกับบุคลากร การบริหารงานไม่เป็นระบบ การทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งชิงดีชิงเด่น การใช้อำนาจอิทธิพลระหว่างบุคคลในองค์การ ความไม่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน การขาดความเป็นธรรมในองค์การ
2. การปกครองบังคับบัญชาหรือการควบคุมดูแล (Supervision) ผู้บังคับบัญชาขาดความเป็นธรรม ลำเอียง อคติ ขาดความรู้ความสามารถในการบริหารงานและปกครอง เป็นคนอนุรักษนิยม ไม่สามารถแนะนำวิชาการหรือเทคนิคใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้ในองค์การได้
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีช่องว่างมากเข้ากันไม่ได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าไม่ถึงผู้บังคับบัญชาวางตนเหนือกว่า ไม่มีความสนิทสนมเป็นกันเอง ขาดความอบอุ่น ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ
4. สภาพของการทำงาน (Working Condition) สภาพแวดล้อมต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน บรรยากาศ ทำเลที่ตั้งของที่ทำงาน ขาดวัสดุครุภัณฑ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานมากหรือน้อยเกินไป
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) พฤติกรรมของบุคคลต่าง ๆ ในองค์การ ต่างคนต่างอวดดี แข่งขันชิงดีชิงเด่น ต่างคนต่างเอาตัวรอด ทับถมเพื่อนร่วมงาน เอาไรค์เอาเปรียบ ชอบเสียดสี ขี้ฟ้อง สาระแนแต่สอด ไม่มีความเป็นมิตรภาพ ทำให้จับข้องใจ เป็นผลให้เกิดความเบื่อหน่ายขององค์การ

6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates) ผู้บังคับบัญชามีศรัทธาเชื่อถือ ไม่รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ ทำตัวถ่วงความเจริญของหน่วยงาน เข้ากันไม่ได้สนิท เป็นผู้มีส่วนสร้างความไม่พอใจในการทำงาน

7. เงินเดือน (Salary) เงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ พนักงานเก่าหรือพนักงานใหม่ได้เงินไม่แตกต่างกันพอเหมาะพอควร การเลื่อนขั้นขึ้นเงินเดือนและตำแหน่งช้าเกินไป เป็นผลให้เกิดความไม่พอใจในองค์การ

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นจูงใจที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้พนักงานใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงาน และปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและดียิ่งขึ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงาน โดยตรงและสร้างความรู้สึที่ดีกับงาน ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1. ความสัมฤทธิ์ผลการทำงาน (Achievement) องค์ประกอบอันนี้นับว่ามีความสำคัญมากที่สุด แก้อุปสรรคปัญหาให้ลุล่วงไปได้เสมอ ๆ ย่อมจะรู้สึกมีความพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง ทำให้มีกำลังใจจะทำงานอื่น ๆ ต่อไป
2. การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) ถ้าผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่ว ๆ ไปในสังคม ให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถ เมื่อทำงานบรรลุจะเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจ ทำให้พนักงานนั้นเกิดความภาคภูมิใจ มีกำลังใจ มีผลในการกระตุ้นจูงใจให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้น
3. ลักษณะตัวงานเอง (Work Itself) ถ้าเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายในความสามารถ เป็นงานสำคัญที่มีคุณค่าเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดงานประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ พนักงานจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานในลักษณะนี้ จึงเสนอว่า การให้บุคคลได้ทำงานที่มีลักษณะที่ท้าทายจึงจะเป็นการจูงใจเขาให้ทำงาน
4. ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (Responsibility) ถ้าได้รับเกียรติและความไว้วางใจ มอบหมายให้รับผิดชอบทำงานนั้น ๆ อย่างอิสระเสรี ให้โอกาสทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยผู้บังคับบัญชาไม่ตรวจตราควบคุมมากเกินไป พนักงานจะมีความพึงพอใจเป็นอย่างมาก
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) ถ้าได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้น จะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้น
6. ความเจริญเติบโต (Growth) ถ้ามีโอกาสที่จะเจริญเติบโตโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงาน ก็จะเป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ตามมุมมองของเฮอรัชเบอร์เกอร์แล้ว ปัจจัยที่นำไปสู่ความพอใจในงานจะสามารถแยกแยะให้เห็นถึงความแตกต่างจากปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจ ดังนั้น ผู้บริหารที่พยายามจะขจัดปัจจัยที่สร้างความไม่พอใจในงาน สามารถทำให้เกิดความสุขได้แต่ไม่ใช่การจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเงินเดือน จะถูกพิจารณาว่าเป็นปัจจัยอนามัย เมื่อปัจจัยเหล่านี้ไม่ขาดแคลน บุคคลจะไม่มี ความไม่พอใจ (No Dissatisfaction) แต่พวกเขาก็ยังจะไม่มี ความพอใจด้วย (No satisfaction)

บนพื้นฐานของการค้นพบของเขา เฮอรัชเบอร์เกอร์ ยืนยันว่ากระบวนการจูงใจจะประกอบด้วยขั้นตอนสองขั้นตอน ประการแรกผู้บริหารต้องมั่นใจว่าปัจจัยอนามัยจะต้องไม่ขาดแคลน ตัวอย่างเช่น เงินเดือนและความมั่นคงจะต้องดี สภาพแวดล้อมของการทำงาน จะต้องปลอดภัย และการบังคับบัญชาเชิงเทคนิคจะต้องถูกยอมรับด้วยการให้ปัจจัยอนามัย ณ ระดับที่เหมาะสม ผู้บริหารไม่ได้กระตุ้นแรงจูงใจเพียงแต่มั่นใจว่าบุคคลจะไม่พอใจเท่านั้น ดังนั้นผู้บริหารอาจจะดำเนินไปยังขั้นตอนที่สอง เป็นการให้โอกาสแก่บุคคลที่จะได้รับปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จและการยกย่อง บุคคลจะมีความพอใจ และขวัญสูงขึ้นไป เฮอรัชเบอร์เกอร์ ได้สรุปว่า ปัจจัยอนามัยไม่สามารถกระตุ้นขวัญ แต่สามารถสร้างความไม่พอใจในงานได้ เขาเชื่อว่าปัจจัยอนามัยจะรักษามูลค่าของบุคคลเหมือนกับอนามัยรักษาฟันและเหงือก แต่อนามัยสามารถป้องกันปัญหาได้เท่านั้น อนามัยไม่ได้สร้างสภาพที่ดีขึ้น เขาจึงได้เสนอแนะว่าหน่วยงานที่ได้ตอบสนองปัจจัยอนามัยของบุคคลเท่านั้นที่จะกำจัดความไม่พอใจในงานได้ แต่จะไม่ได้ทำให้ผลการทำงานที่ดีขึ้น

ปัจจัยควบคุมที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ถ้าเมื่อใดปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ลดต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นอย่างมาก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานก็พลอยตกต่ำไปด้วย ในทางตรงกันข้ามถ้าเมื่อใดปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ลดต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นหรือขาดไป ก็จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน เกิดความเบื่อหน่ายถ้อยถอยหมดขวัญในการทำงาน จนอาจเป็นสาเหตุทำให้พนักงานต้องลาออกจากงาน

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องจัดหาปัจจัยควบคุมนี้ขึ้นมาตอบสนองความต้องการของพนักงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและขจัดความไม่พอใจของพนักงานให้หมดไป จะได้ทำให้พนักงานในองค์กรร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรได้มากยิ่งขึ้น

1.3.3 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของ J. Stacy Adams (อ้างใน เปรื่อง ศรีอินทร์ 2540: 20-21) กล่าวถึงสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ

1) องค์ประกอบที่มีผลต่อบุคคลเกี่ยวกับความรู้สึก ความยุติธรรมและความเสมอภาค

2) พฤติกรรมของบุคคลที่มีความรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความยุติธรรมและความเสมอภาค โดยจะแสดงออกเพื่อปรับเปลี่ยนให้มีความรู้สึกว่าจะได้รับความยุติธรรมและเสมอภาคแล้ว ความยุติธรรมและความเสมอภาคเกิดขึ้นจากการเปรียบเทียบระหว่าง Outcomes กับ Inputs

Outcomes หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับจากการทำงานหรือเป็นผลมาจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การยอมรับ ความสำเร็จ และมีศรัทธา

Inputs หมายถึง สิ่งที่บุคคลให้กับงาน หรือทุกสิ่งทุกอย่างที่คนงานใช้เกี่ยวข้องในการทำงาน เช่น การศึกษา ประสบการณ์ เวลาในการทำงาน และความอดทนพยายาม เป็นต้น การเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่คนงานได้รับจากการทำงานกับสิ่งที่คนงานให้กับงานมี 2 ลักษณะ คือ

1. การเปรียบเทียบระหว่างของตนเองกับของตนเอง เป็นการเปรียบเทียบว่าสิ่งที่คนงานได้รับจากการทำงานกับสิ่งที่คนงานให้กับงานสมดุลกันพอดีหรือไม่ หากคนงานมีความรู้สึกว่าจะมีความสมดุลกัน คนงานจะมีความรู้สึกยุติธรรมและมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่ถ้ามีความไม่สมดุล คนงานจะรู้สึกไม่ยุติธรรมและมีความไม่พึงพอใจในการทำงาน

2. การเปรียบเทียบของตนเองกับของบุคคลอื่น เมื่อคนงานได้เปรียบเทียบกับของตนเองแล้ว คนงานก็จะเปรียบเทียบกับของตนเองกับของบุคคลอื่นด้วย ที่สามารถเปรียบเทียบกันได้ ถ้าอัตราส่วนของตนเองสมดุลกับของบุคคลอื่น คนงานก็จะรู้สึกว่าจะเสมอภาคเกิดขึ้นและมีมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่ถ้าอัตราส่วนไม่สมดุลกัน คนงานจะมีความรู้สึกว่าจะไม่เสมอภาคและมีความไม่พึงพอใจในการทำงาน

คนงานที่มีความรู้สึกว่าจะสิ่งที่คนงานได้รับจากการทำงานของคนน้อยกว่าบุคคลอื่นจะมีความไม่พึงพอใจและจะลดความอดทนพยายามในการทำงานให้น้อยลงหรืออาจจะลาออกจากงาน ส่วนคนงานที่ได้รับมากกว่าบุคคลอื่นจะมีความรู้สึกจะพอใจ และไม่สบายใจ อาจจะพยายามทำงานเพิ่มขึ้นเพื่อให้คุ้มกับสิ่งที่ได้รับจากที่ทำงาน แต่ในความเป็นจริงมักไม่พบลักษณะการเพิ่มดังกล่าว บุคคลที่ได้รับมากกว่าบุคคลอื่นจะพยายามให้เหตุผลเพื่อให้มีความรู้สึกว่าจะสิ่งที่ได้รับนั้นยุติธรรมดีแล้ว

หัวหน้างานอาจเสริมสร้างความเสมอภาคให้เกิดขึ้นในความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชาได้บางประการ โดยองค์การเป็นผู้กำหนดขึ้น เช่น สวัสดิการ โครงสร้างเงินเดือน และผลตอบแทนต่าง ๆ เป็นต้น สิ่งที่ต้องพิจารณาตอนนี้ หัวหน้างานมีโอกาสค่อนข้างน้อยที่จะนำมาใช้ในการเสริมสร้างความเสมอภาคให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา แต่บางประการหัวหน้างานสามารถสร้างขึ้นมาได้ตามอำนาจของตน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเสมอภาคขึ้นในความรู้สึกของ

ผู้ได้บังคับบัญชา เช่น รูปแบบการบังคับบัญชา การให้สัญลักษณ์แสดงสถานภาพ การลดความเบื้อหน้าในการทำงาน และการเพิ่มเงินพิเศษ เป็นต้น

2. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญ

2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญ

ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานนั้น มีผู้ให้แนวคิดไว้ต่าง ๆ กันหลายอย่าง เช่น ไคท เดวิส (Davis Keith 1962 อ้างใน วิบูลย์ ลีอมงคล 2550: 151) ได้กล่าวเปรียบเทียบว่า ขวัญขององค์การว่ามีสูงหรือต่ำ ควรพิจารณาถึงองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญดังต่อไปนี้

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ได้บังคับบัญชา เพราะถือได้ว่าผู้บังคับบัญชาเป็นตัวเชื่อมระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน
2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ มนุษย์เราจะมี ความพึงพอใจ ถ้าเขามีความรู้สึได้ว่า ได้ทำงานที่ตนชอบ และได้มีโอกาสใช้ความสามารถเพื่อเสริมสร้างงานนั้น ๆ
3. ความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายหลัก และนโยบายการดำเนินงานขององค์การ รวมทั้งการจัดองค์การ ระบบการทำงานและเพื่อนร่วมงานทุกระดับ
4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนชั้น การเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงาน ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นตั้งใจต่อการปฏิบัติหน้าที่การงาน ด้วยความขยันขันแข็ง มีความมั่นใจ และมีกำลังขวัญดี
5. สภาพของการทำงาน ควรให้ถูกต้องตามลักษณะ มีความสะดวกสบาย มีบรรยากาศที่น่าทำงาน มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วน
6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงสุขภาพทางร่างกายและจิตใจด้วย เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

เบรช (Brecht 1966: 508-516 อ้างใน สมพร เทพมา 2542: 43) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญว่า ขวัญเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้คนทำงานด้วยความตั้งใจ หรือทำแต่น้อยตามเวลาจะอำนวย ทั้งหมดนี้เป็นท่าทีที่มีต่องานที่ปฏิบัติ และน้ำใจทั่วไปของงานที่ทำ และ Brecht ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญ คือ

1. ความรู้สึกมั่นคงในงาน
2. มีโอกาสก้าวหน้า
3. ค่าจ้างดี เพียงพอสำหรับครอบครัวในระดับที่มีเหตุผล
4. ได้รับความยุติธรรม

5. สภาพในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ
6. การติดต่อสื่อสาร
7. การมีภาวะผู้นำ
8. การทำให้งานดำเนินไปด้วยดี
9. ความภาคภูมิใจในงานและผลผลิต
10. การปรึกษาหารือร่วมกัน

วอน แฮลเลอร์ กิลล์เมอร์ และคณะ (Von Haller Gillmer et al อ้างใน บริสุทธิ นุศรีวอ 2541: 18) ได้ศึกษาขวัญของผู้ปฏิบัติงานและกำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพการงาน การได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน
 2. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยอาศัยความรู้ความสามารถในการทำงานจริง
 3. สถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน รวมทั้งชื่อเสียงและการดำเนินงานของหน่วยงาน
 4. ค่าจ้าง ได้แก่ เงินตอบแทนจากการทำงาน
 5. ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง การที่ได้ทำงานตรงกับความต้องการ ความรู้ ความสามารถและความถนัด ก็จะก่อให้เกิดขวัญที่ดีขึ้น
 6. การนิเทศงาน เป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจต่องานได้ และเป็นสาเหตุหนึ่งที่จะก่อให้เกิดการลาออกจกงาน หรือขอรับการโยกย้ายไปยังหน่วยงานที่มีระบบการนิเทศงานที่ดีกว่าได้
- ลักษณะทางสังคมของงาน คือ หากผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น ๆ
1. การติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงาน รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงาน ล้วนจำเป็นต้องมีระบบการสื่อสารที่ดีเป็นตัวเชื่อม
 2. สภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของแสง สี เสียง สภาพและระบบการถ่ายเทอากาศที่ถูกต้องลักษณะ
 3. ค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการ การรักษาพยาบาล สวัสดิการ ที่อยู่อาศัย ฯลฯ

บาร์นาร์ด (Barnard อ้างใน บริสุทธี นุศริวอ 2541: 19) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. สิ่งของหรือวัตถุประสงค์ เช่น เงิน สิ่งของอื่น ๆ ซึ่งเป็นสิ่งตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน
2. โอกาสของบุคคล หมายถึง โอกาสที่จะมีชื่อเสียง ได้รับเกียรติยศ ได้รับการยกย่อง หรือโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับดี ๆ หรือสูง ๆ ขึ้นไป
3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง การที่หน่วยงานสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่
5. ความดีใจทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน
6. สภาพการทำงาน โดยการปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงกับความสามารถ และทัศนคติของบุคคล ซึ่งหมายถึง การปรับวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และสอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละบุคคล
7. โอกาสมีส่วนร่วม หมายถึง เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในงานทุกชนิดของหน่วยงาน
8. สภาพการอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร หมายถึง ความพอใจของบุคลากรที่อยู่ร่วมกันฉันท์มิตร รู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนับสนุนกลมเกลียว ร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างดี

มุลล์ และ เบอร์น (Moore and Burns อ้างใน เดือนฉาย เชื้อสวาทิ 2549: 14-15) ได้ทำการศึกษาขวัญของผู้ปฏิบัติงาน โดยกำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญไว้ 20 ประการ ดังนี้

1. สภาพการปฏิบัติงาน
2. ความเพียงพอของรายได้
3. ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
5. การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ
6. สภาพการยอมรับนับถือ
7. ความมั่นคงปลอดภัย
8. การระบุตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
9. โอกาสความก้าวหน้า

10. ความสามารถของผู้ร่วมงาน
11. ความสำคัญของการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม
12. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม
13. ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
14. การอุทิศตนเพื่องานในหน่วยงาน
15. สภาพความพึงพอใจในหน่วยงาน
16. สภาพความพึงพอใจในงาน
17. ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด
18. ความเหมาะสมของปริมาณงานในความรับผิดชอบ
19. ความยุติธรรมในหน่วยงาน
20. สวัสดิการในหน่วยงาน

อุทัย หิรัญโต (2531: 217-219 อ้างใน เดือนฉาย เชื้อสาวะถี 2549: 13-14) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาต้องมีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้อง เข้าใจซึ่งกันและกัน ย่อมจะทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันมีชีวิตชีวา และลูกน้องจะมีขวัญดี แต่หากวางตัวแบบเจ้านายผู้เรืองอำนาจ ขาดมนุษยสัมพันธ์ต่อกันแล้วขวัญของลูกน้องก็จะตกต่ำ

2. การมอบหมายงาน กล่าวคือ การมอบหมายงานให้ปฏิบัติหรือรับผิดชอบนั้น หากมอบหมายไม่เหมาะสมกับบุคคล ซึ่งอาจเป็นในรูปของความไม่เหมาะสมกับความถนัดชัดเจน ไม่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ หรือความรู้ความสามารถของเขา จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคับข้องใจ เกิดความไม่พอใจ ซึ่งเป็นการทำลายขวัญของเขาแต่ถ้ามอบหมายงานเป็นที่ถูกใจ ตรงกับความถนัด ถูกนิสสัยใจคอ เขาย่อมจะทำงานด้วยความพอใจ และมีความสุขแล้วขวัญก็จะเกิดขึ้น

3. การจัดสภาพการทำงาน สภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอย่างมาก มีส่วนเสริมสร้างหรือทำลายขวัญเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการทำงานให้ถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่สะอาดเรียบร้อย มีแสงเพียงพอ ไร้เสียงรบกวน ไม้ร้อนอบอ้าว เป็นต้น จะทำให้คนงานเกิดความรู้สึกสบาย ไร้ความรู้สึกรำคาญหรือมีอารมณ์บู่มมัว ขวัญของเขาก็จะดี แต่ถ้าการจัดสภาพการทำงานไร้ระเบียบ ขาดความสะอาด ขาดความสวยงาม คนงานก็จะขาดความตั้งใจในการทำงานและเป็นการทำลายขวัญให้หมดสิ้นไปด้วย

4. ระบบการวัดผลสำเร็จในการทำงาน เช่น ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การแต่งตั้ง โยกย้าย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้หากปฏิบัติอย่างไม่มีระเบียบกฎเกณฑ์จะมีผลกระทบต่อขวัญมากที่สุด

5. โอกาสแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาตามปกติ ทุกหน่วยงานมักจะมีเหตุอันจะก่อให้เกิดความคับแค้นใจระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บริหาร เช่น สภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดี การมอบงานให้ทำไม่เหมาะสม การปกครองบังคับบัญชาไม่ยุติธรรม เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้ต้องจัดให้มีการระบายขึ้น โดยวิธีที่เรียกว่า Grievance Procedure หากคนงานไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือมีแต่ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟัง ก็จะทำให้คนงานเกิดความคับข้องใจ และทำลายขวัญของเขาไปในที่สุด

6. การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีต้องได้รับความรู้ในความคิดของเขา โดยการได้รับบำเหน็จความดี ซึ่งอาจจะเป็นการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้น ตลอดจนการชมเชยได้รางวัลเป็นพิเศษจะทำให้เขามีกำลังใจดี ส่วนเจ้าหน้าที่ที่ทำผิดวินัย หรือมีข้อบกพร่องประการใดก็ตาม ควรมีการลงโทษตามควรแต่กรณีโดยเคร่งครัดและเสมอหน้ากันและการเป็นธรรม ทั้งนี้ เพื่อรักษาวินัยของกลุ่ม และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเป็นวิถีทางหนึ่งที่จะสร้างขวัญให้เกิดขึ้นและดำรงอยู่อย่างมั่นคง

วิจิตร อวาทกุล (2528 อ้างใน ประเสริฐ ชมนาวัง 2539: 24-25) ทำการศึกษาขวัญของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า มีส่วนต่าง ๆ ที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานไว้ 14 ส่วน คือ

1. ความต้องการของงาน
2. สภาพการทำงาน
3. เงินเดือนและค่าจ้างแรงงาน
4. สิทธิและผลประโยชน์ที่ได้รับ
5. มิตรภาพและความร่วมมือของผู้ร่วมงาน
6. สัมพันธระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชา
7. ความเชื่อมั่นต่อการบริหารงาน
8. เทคนิคความสามารถของหัวหน้างาน
9. ประสิทธิภาพของการบริหาร
10. ความเพียงพอในการติดต่อสื่อสาร
11. ความเชื่อมั่นของงานและความสัมพันธ์ของงาน
12. สถานภาพและการยอมรับนับถือ
13. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์กร

14. โอกาสที่จะก้าวหน้าสูงขึ้น

กฤษเนตร พันธุโพธิ์ (อ้างใน พงศ์ ทรดาล 2540: 85-86) กล่าวว่า ขบวนการเปรียบเสมือนสุขภาพของคนที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาอาจจะดีหรือไม่ดีได้เสมอ ถ้าผู้บริหารมีความระมัดระวังหรือให้ความสนใจกับอาการที่เกิดขึ้นในองค์กร ตลอดจนระมัดระวังสิ่งที่จะเกิดขึ้นในองค์กรอยู่ตลอดเวลาจะทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่แข็งแกร่ง เพราะฉะนั้นองค์กรจะมีบุคลากรที่มีขวัญดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญของบุคลากรในองค์กรจะมีปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

1. ลักษณะการปกครองบังคับบัญชา ในแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกันตามความเชื่อของแต่ละบุคคล หากผู้บริหารขององค์กรมีความเชื่อว่าคนไม่ชอบทำงานและไม่รับผิดชอบ ผู้บริหารจะวางกฎข้อบังคับที่ละเอียดการติดต่อดสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับคนงานหรือผู้ปฏิบัติงานจะมีลักษณะเป็นการบังคับถ้าเป็นลักษณะเช่นนี้ บุคลากรในองค์กรจะมีขวัญไม่ดี

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน หากผู้มีหน้าที่ปกครองบังคับบัญชามีลักษณะและท่าทางที่ก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน และมีความเชื่อถือไว้วางใจต่อกัน ประดุจคนในครอบครัวเดียวกัน หรือเป็นเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้สึกร่วมทุกข์ร่วมสุขก็จะทำให้คนในองค์กรเกิดขวัญที่ดี

3. วัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบายในการบริหารงาน ตลอดจนระบบงานขององค์กร นับว่ามีบทบาทสำคัญในการสร้างขวัญให้แก่คนในองค์กรเป็นอย่างมาก

4. ความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่สามารถสร้างขวัญแก่คนในองค์กร หากเขาได้รับมอบหมายให้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความสนใจ เขาก็จะทำงานด้วยความรู้สึกสนุก และมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จที่เขาได้สร้าง

5. ระบบค่าตอบแทน คนงานย่อมหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

6. ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ คนงานย่อมจะมีความทะเยอทะยานอยากจะทำหน้าที่ที่ได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้รับการยอมรับในความสามารถ ดังนั้น องค์กรควรวางระบบการพัฒนาบุคคลให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพในระยะเวลาที่เหมาะสม

7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ถ้าหากคนงานทำงานในสภาพการทำงานที่ดี เช่น แสง เสียง ความร้อน ฝุ่น การถ่ายเทอากาศ เครื่องป้องกัน ฯลฯ ย่อมมีผลต่อขวัญของคนงานเช่นกัน

8. สุขภาพของคนงาน คนงานที่มีสุขภาพทั้งทางกายและสุขภาพจิตที่ดี ย่อมจะมีความมุ่งมั่นที่จะอุทิศแรงกายและกำลังความคิดให้แก่องค์กร หากคนงานเจ็บป่วยอยู่เสมอหรือมีความคิดหมกมุ่นกังวลใจตลอดเวลา ก็ยากที่จะทำงานอย่างขอมตายถวายชีวิตให้แก่องค์กร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญนั้นมามากมาย ขึ้นอยู่กับว่าจะยึดเอาสิ่งใดเป็นเกณฑ์ แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาแล้ว สามารถสรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญที่เห็นว่าเกี่ยวข้องกับสภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบันได้ 5 ปัจจัย ดังนี้

1. สภาพการปฏิบัติงาน
2. นโยบายและการบริหาร
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน
4. ความยุติธรรมในหน่วยงาน
5. ค่าตอบแทนในหน่วยงาน

2.2 การวัดระดับขวัญ

ขวัญเป็นเรื่องของความรู้สึกที่อยู่ในจิตใจของคน ไม่อาจวัดได้โดยตรงเหมือนวัดขนาดหรือปริมาณของสิ่งของ การวัดจึงต้องอาศัยวิธีทางอ้อมเนื่องจากขวัญเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน สภาพของตนเอง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ดังนั้น การที่จะทราบว่าผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญดีมาน้อยเพียงใดเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการเสียขวัญหรือขวัญเสื่อม มาตรการที่สามารถจะใช้เป็นเครื่องมือวัดและตรวจสอบขวัญในการทำงานของบุคคลในองค์กร ได้แก่ (สถิต วงศ์สวรรค์ 2529: 509-510 อ้างใน สุเทพ ชุกกลิ่น 2545: 17-18)

1. การกรอกแบบสอบถาม ถ้าออกแบบสอบถามดี ๆ จะเป็นเครื่องมือที่ดีในการตรวจสอบสภาพขวัญของการทำงานโดยทั่วไปได้ ให้สมาชิกกรอกตามระยะเวลาที่เหมาะสม เช่น 4 เดือนครั้งก็ได้ วิธีนี้เปลืองค่าใช้จ่ายน้อยทราบข้อมูลได้รวดเร็ว
2. การสัมภาษณ์ วิธีที่จะทราบถึงสภาพขวัญอีกวิธีหนึ่งคือ การสัมภาษณ์สนทนาสอบถามกันโดยตรง ทำให้ได้คำตอบตรงไปตรงมา ได้คำตอบชัดเจนดี วิธีนี้เสียเวลาสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายแต่ได้ผลคุ้มค่า
3. คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ หากมีมาก ๆ แสดงว่าเป็นลางบอกเหตุหรือเป็นเครื่องชี้ให้ทราบว่ามีความบกพร่องที่จะต้องแก้ไข ถ้าคนงานได้รับการเอาใจใส่ดูแลโดยเสมอหน้า การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างปกติ คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์จะไม่มี จึงถือว่าเป็นเครื่องชี้สภาพขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ทำงานได้
4. การออกจากงานหรือการโยกย้ายงาน ถ้าเป็นจำนวนมากก็พอจะอาศัยเป็นเครื่องชี้ให้เห็นระดับขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้ว่าอาจมีบางสิ่งบางอย่างผิดปกติ ถ้าสิ่งบำรุงขวัญต่าง ๆ ไม่มีอะไรบกพร่อง สวัสดิการก็ดี สภาพแวดล้อมการทำงานจัดไว้อย่างดีแล้ว ระบบเงินเดือน ค่าจ้างก็

เป็นธรรมชาติก็เป็นที่น่าสังเกตและน่าจะต้องนำมาวิเคราะห์หว่าอะไรเป็นเหตุทำให้ขวัญเสื่อมและหาทางบำรุงปรับปรุงขวัญได้อย่างไร

5. การขาดงานหรือความเฉื่อยชา คนที่มีขวัญดีจะแสดงออกโดยการกระตือรือร้นในการทำงานและมีความตั้งใจในการทำงาน การลาหรือการขาดงานบ่อย ๆ ข้อม กระทบกระเทือนต่อผลผลิตและประสิทธิภาพของการทำงาน เหตุผลในการลาหรือพฤติกรรมในการหยุดงาน อาจชี้ให้เห็นสภาพอันแท้จริงของขวัญของคนงานได้ดีว่ามีอะไรกระทบกระเทือนขวัญบ้าง และความเฉื่อยชาก็เช่นกันจะต้องมีสาเหตุ สภาพจิตใจอันได้รับความกระทบกระเทือน จึงทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างกระฉับกระเฉง สภาพเหล่านี้จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นสภาพขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

6. ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน ถ้าปริมาณงานและคุณภาพของผลงานลดลงอย่างรวดเร็วหรือลดแล้วไม่ยอมขึ้นสู่ระดับปกติอีกเป็นเวลานาน ระดับการผลิตตกลงไปมาก ข้อม เป็นเครื่องชี้ให้ทราบถึงความบกพร่องของการทำงาน ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากขวัญของผู้ปฏิบัติงานก็ได้ ผู้บริหารจะต้องตรวจสอบดูว่าการลดลงของผลผลิตนั้น เนื่องมาจากขวัญของคนงานต่ำ ไซ้หรือไม่

มูลล์ และเบอร์น (Moore & Burns 1956 อ้างใน เดือนฉาย เชื้อสาวะถี 2549: 19-20) ได้ให้แนวคิดในการวัดขวัญควรจะวัดหรือสังเกตจากสิ่งต่อไปนี้

1. สภาพความพอใจของหน่วยงาน
2. ความยุติธรรมในหน่วยงาน
3. โอกาสแห่งความก้าวหน้า
4. ความมั่นคงปลอดภัย
5. สถานภาพและการยอมรับนับถือต่อกัน
6. ความเหมาะสมในปริมาณงานรับผิดชอบ
7. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
8. การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในหน่วยงาน
9. ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
10. ความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528: 4) ได้กล่าวถึงแนวทางในการวัดขวัญหรือวิธีการวัดขวัญ หรือประเมินขวัญจากการสังเกตพฤติกรรม ดังนี้

1. ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน
2. ความเฉื่อยชาและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

3. การขอย้าย หรือการลาออกจากงาน

4. การร้องเรียน ร้องทุกข์

เสนาะ ดิยาว (2535: 300-301 อ้างใน อุบล คล้ายฉิม 2538: 31) ได้กล่าวว่า วิธีการวัดขวัญของผู้ปฏิบัติงานมีวิธีการสำคัญ 4 วิธี คือ

1. การสังเกต เป็นวิธีการที่ง่ายและใช้ได้ผลที่สุด ผู้สังเกต ซึ่งได้แก่ผู้บริหาร

สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างกว้างขวาง การสังเกตอาจจะโดยอาศัยการพูดสนทนาด้วยกัน การสังเกตจากการแสดงออก การกระทำ การฟังจากการพูด แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ก็จะทำให้ทราบถึงภาวะของขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้ แต่มีข้อควรระวังคือ การแสดงออกหรือพฤติกรรมของคนบางคนอาจไม่แสดงออกมาจากใจจริง แต่เป็นการแสร้งทำ

2. การสัมภาษณ์ เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ช่วยฝ่ายบริหารให้สามารถวัดขวัญของคนงาน และเป็นเครื่องมือของผู้บริหารที่จะให้เกิดประโยชน์แก่ตัวเองได้มาก การสัมภาษณ์อาจจะใช้วิธีที่จำเป็นต้องมีแบบสอบถามหรือคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ รวมทั้งแบบฟอร์มที่ใช้บันทึกการสัมภาษณ์ด้วยหรืออาจเป็นการสัมภาษณ์ที่ไม่ต้องมีแบบฟอร์ม แต่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความเหมาะสม การสัมภาษณ์ที่ใช้โดยทั่ว ๆ ไป มักเป็นแบบที่ผู้สัมภาษณ์เป็นผู้วางแนวทาง และเป็นผู้นำในการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ

3. การออกแบบสอบถาม วิธีการนี้เรียกว่าการสำรวจความเห็นของพนักงาน โดยอาศัยแบบสอบถามที่กำหนดขึ้นล่วงหน้า เพื่อให้รู้ถึงท่าทีและขวัญของคนงาน อาจมีทางเลือกทำได้ 2 ทาง คือ อาจจ้างผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาทำการสำรวจ หรืออาจทำเองโดยพนักงานในหน่วยงานเป็นผู้รับผิดชอบ และระยะเวลาที่ทำนียมกันว่าควรมีการสำรวจปีละครั้ง องค์กร 2 ใน 3 จะจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาทำการสำรวจ เพราะผู้ตอบแบบสอบถามจะเกิดความเชื่อถือ และไม่เกรงใจที่จะตอบคำถามตามความเป็นจริง เขารู้สึกปลอดภัยเป็นความลับ ฝ่ายบริหารไม่มีโอกาสรู้เห็น วิธีนี้ก็มีข้อยุ่งยาก คือ การกำหนดคำถามเพื่อที่จะวัดท่าทีของคน ควรครอบคลุมถึงเรื่องอะไรบ้าง จะให้ผู้ตอบตอบอย่างไร แต่วิธีนี้ก็มีการใช้กันอย่างแพร่หลายมาก

4. การเก็บบันทึก ได้แก่ การเก็บรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของคนงานแต่ละคนในเรื่องเกี่ยวกับผลผลิต คุณภาพและต้นทุน บันทึกเกี่ยวกับการขาดงาน การมาทำงานสาย การร้องทุกข์ การฝ่าฝืนระเบียบวินัย และอื่น ๆ เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการวัดขวัญของงาน เพราะบันทึกต่าง ๆ ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าท่าทีและความคิดเห็นที่มีต่องานและองค์การ

สมพร เทพมา (2542: 7) ได้กำหนดตัวชี้วัดระดับขวัญในการปฏิบัติงาน 5 องค์ประกอบ คือ

1. ความสม่ำเสมอของผลงาน

2. ความเอาใจใส่งาน
3. ความสามัคคีในหมู่คณะ
4. การลาออกจากงาน หรือการ โยกย้าย
5. การร้องขอไม่รับงานหรือขอเปลี่ยนงาน

สุเทพ ชูกลิ่น (2545: 26) ได้สรุปองค์ประกอบของขวัญที่เป็นตัวบ่งชี้วัดระดับขวัญ

6 องค์ประกอบ คือ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน
3. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
5. ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา
6. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า แม้ขวัญเป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตน แต่เราก็สามารถที่จะวัดได้โดยการสังเกตพฤติกรรมและการให้บุคคลแสดงเจตคติ ความรู้สึกและความพอใจต่อสิ่งต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อสภาพขวัญ

2.3 ข้อสังเกตที่แสดงว่าบุคลากรในหน่วยงานมีขวัญดี

กฤษณเนตร พันธุ์โพธิ์ และวิจิตร อาวะกุล (อ้างใน พงศ์ ทรดาล 2540: 94) ได้กล่าวถึงคนงานที่มีขวัญดีอาจสังเกตได้จากลักษณะดังต่อไปนี้คือ

1. พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจ ชื่นชม และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร
2. พนักงานมีความแจ่มใสร่าเริงในการปฏิบัติงาน
3. พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ปกป้องผลประโยชน์
4. พนักงานทุ่มเทความสามารถ กำลังกาย กำลังความคิดเพื่อความเจริญก้าวหน้า

ขององค์กร

5. พนักงานรักษาระเบียบโดยเคร่งครัด และพยายามชักจูงผู้อื่นให้ช่วยกันดูแลให้อยู่ในกรอบของระเบียบข้อบังคับขององค์กร

6. พนักงานมีความรู้สึกกระตือรือร้นและเต็มใจในการเข้ามามีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นแก่องค์กร

7. พนักงานมีความคิดริเริ่มและสนับสนุนให้คนในองค์กรมีความคิดสร้างสรรค์
8. พนักงานมีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

9. พนักงานวิพากษ์วิจารณ์ คำติชม ตลอดจนความคิดเห็นต่าง ๆ เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ใจ

10. พนักงานมีความเสียสละเอื้อเฟื้อพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือหน่วยงานเป็นกรณีพิเศษ นอกเหนือไปจากงานประจำหรือในยามฉุกเฉิน เร่งด่วน ฯลฯ

11. พนักงานยอมรับการมอบหมายหน้าที่การงานพิเศษที่นอกเหนือไปจากงานในหน้าที่ด้วยความภูมิใจ เต็มใจ และด้วยความขี้มั่นเข้มแข็งใส

12. แม้จะมีเหตุการณ์ผิดปกติบางอย่างเกิดขึ้นก็ตามพนักงานยังคงดำรงสภาพความปกติสุขคืออยู่ตามเดิม

วังนีย์ ศรีธรรมยศ (2540: 111 อ้างใน สมพร เทพมา 2542: 28) กล่าวถึงลักษณะหลายประการที่บ่งบอกได้ว่า คนในองค์กรมีขวัญดี คือ

1. มีความร่วมมือกันในหมู่คณะ ทุกคนพร้อมที่จะช่วยเหลือกัน และยินดีในความสำเร็จร่วมกัน
2. ความสามารถในการรักษากลุ่มให้คงอยู่ โดยสมาชิกพร้อมใจที่จะร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม และยึดมั่นในจุดหมายร่วมกัน
3. แรงจูงใจในการทำงาน สูง ทำงานด้วยความสนใจ ตั้งใจ กระตือรือร้น มีความสุข และเพลิดเพลิน ทุกคนขี้มั่นเข้มแข็งใสต่อกัน
4. ความเข้มแข็งของพลังใจ หากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีพลังใจเข้มแข็ง ไม่ย่อท้อต่อปัญหาหรืออุปสรรค และพร้อมจะลุกขึ้นต่อสู้ โดยพยายามมองหาเส้นทาง หรือวิธีการใหม่ ๆ ที่ดีกว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น มีขวัญดียิ่ง

สงวน ช้างฉัตร (2541: 126 อ้างใน สุเทพ ชุกกลิ่น 2545: 20-21) ได้กล่าวว่าการพิจารณาระดับขวัญดีอาจจะพิจารณาจากสภาพการณ์ภายในหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งจะมีสภาพดังต่อไปนี้

1. บุคลากรทุกคนทราบจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นอย่างดี
2. บุคลากรทุกคนต่างได้รับความเป็นธรรมจากการพิจารณาโทษทางวินัย
3. กลุ่มบุคคลในองค์กรพอใจกับความมั่นคงในการทำงาน
4. มีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทำความดี
5. เมื่อเกิดข่าวลือขึ้นก็ถูกระงับลงได้โดยฉับพลัน
6. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นบุคลากรทุกระดับขององค์กรแสดงข้อคิดเห็นในการแก้ปัญหาอย่างกว้างขวาง
7. หัวหน้างานแสดงภาวะความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งอยู่ตลอดเวลา

8. มีการมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างได้สัดส่วนสมบูรณ์ครบถ้วน หรือเหมาะสม

9. บุคลากรในองค์กรสนใจ สนุกเพลิดเพลินและอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงาน

10. ขอมรับงานพิเศษด้วยความเต็มใจและขี้มไข่มแจ่มใส

11. บรรยากาศการทำงานในองค์กรรื่นรมย์และแจ่มใสร่าเริง

เดือนฉาย เชื้อสาวะถิ (2549: 20) ได้สรุปข้อสังเกตที่แสดงว่าบุคลากรในหน่วยงาน มีสภาพขวัญดี มีดังนี้

1. บรรยากาศในหน่วยงานแจ่มใสร่าเริง

2. งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องเชื่อถือได้

3. สมาชิกในหน่วยงานมีความสนใจในงานที่ตนรับผิดชอบ

4. สมาชิกในหน่วยงานจะวิพากษ์วิจารณ์ หรือให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ต่าง ๆ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. สมาชิกในหน่วยงานพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษด้วยความเต็มใจ

6. สมาชิกในหน่วยงานยอมรับการมอบหมายหน้าที่การงานพิเศษด้วยความเต็มใจ

จากที่กล่าวมาแล้ว พอจะสรุปได้ว่าอาการขวัญดี คือ บุคลากรในองค์กรมี

พฤติกรรมที่แสดงออกในด้านความขยันขันแข็ง อุทิศตนเพื่องาน มีความมั่นใจ ตั้งใจ มีเจตคติที่ดีต่อ งาน ทำงานด้วยความเสียสละ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

2.4 ข้อสังเกตที่แสดงว่าบุคลากรในหน่วยงานมีขวัญไม่ดี

พงศ์ ทรคาล (2540:103-104) ได้สรุปว่าถ้าองค์กรมีคณงานที่มีขวัญต่ำลักษณะที่ แสดงจะแสดงออกมาในทางตรงกันข้ามกับคณงานที่มีขวัญที่ดีและเป็นผลเสียต่อองค์กร ผลผลิตจะ ตกต่ำ เป็นต้น โดยพฤติกรรมของคณงานอาจแสดงออกในลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

1. พนักงานทำงานด้วยความรู้สึกเบื่อหน่าย รู้สึกว่าจำใจต้องทำหรือถูกบังคับ ไม่ ชื่นชมต่อผลงานที่ตนเองทำ

2. มีความรู้สึกเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปในเวลา อันควร และมีความท้อใจ

3. ไม่สนใจที่จะปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับขององค์กร ทำตัวอยู่อย่างสบาย ๆ

4. อัตราการมาทำงานสาย ขาดงาน หยุดงานหรือพนักงานมีความรู้สึกไม่อยากไป

ทำงาน

5. ปลีกตัวจากพวกพ้อง ต่างคนต่างอยู่ ไม่สนใจต่อบุคคลอื่นในองค์กร หรือมีการ แยกแยกแบ่งเป็นกลุ่มที่มีความขัดแย้งกัน

6. ไม่สนใจต่อความเคลื่อนไหว หรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร
 งานงค์ สมประสงค์ (2525: 143-144 อ้างใน สมพร เทพมา 2542: 29) ได้กล่าวถึง อาการ หรือพฤติกรรมที่แสดงว่าบุคคลในองค์กรขวัญไม่ดี ดังนี้

1. มาทำงานสาย แต่กลับเร็ว
2. มีการลาป่วย และการลาป่วยไม่มีใบรับรองแพทย์ว่าป่วยจริง
3. มีอัตราการเข้าออกจางานค่อนข้างสูง โดยไม่มีเหตุผลเพียงพอ
4. ลักษณะภายนอกส่อไปในทางเสื่อมโทรม เช่น ปล่อยผมขาวรุงรังแต่งกายไม่

เรียบร้อย

5. มีการทะเลาะวิวาท และได้เถียงกันเพื่อร่วมงานบ่อยครั้งขึ้น
6. ใช้อุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างไม่ถนุถนอม ขาดการบำรุงรักษา
7. ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน มีการบ่นเบี่ยง และหลีกเลี่ยงการรับงาน
8. ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ใช้เวลาในการทำงานอย่างเดียวกันมากกว่าที่เคยปฏิบัติ
9. ขาดความพร้อมเพรียงในการประชุม
10. มีการจับกลุ่มวิพากษ์วิจารณ์กันมากขึ้น
11. มีการแพร่ข่าวลือต่าง ๆ อยู่เนื่อง ๆ

วิจิตร อาวะกุล (2538: 263-264 อ้างใน สุเทพ ชุกกลิ่น 2545:21-22) ได้กล่าวว่าอาการ ที่แสดงให้เห็นว่าคนงานมีขวัญไม่ดีไว้ดังนี้

1. มีอาการหวาดผวา ตื่นเต้น ตื่นตระหนกตกใจต่อข่าวและเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ง่าย แม้มีเหตุการณ์เล็ก ๆ น้อย ๆ มีการวิพากษ์วิจารณ์เป็นเรื่องใหญ่โต มีข่าวลือซุบซิบนินทาว่าร้ายกันมาก

2. มีอาการซบเซาเศร้าสร้อย บุคคลไม่ค่อยรื่นเริงแจ่มใสมักแสดงอาการมินชาบึ้งตึง เฉื่อยชา เจื่องหงอยในการปฏิบัติตนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

3. มีการขาด การลา การมาทำงานสายเพิ่มขึ้นผิดปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะที่ มีปริมาณงานที่ต้องการทำมาก

4. การทำงานผิดพลาดไม่แน่นอน เชื่อถือไม่ได้และมีอาการผิดปกติ

5. มีการลาออกหรือโยกย้ายงานในอัตราที่เพิ่มขึ้นอย่างผิดปกติ

6. ขาดความสามัคคีในหน่วยงาน มีการทะเลาะเบาะแว้ง แก่งแย่งชิงดี อิจฉาริษยา กระทบกระทบกัน ในระหว่างบรรดาสมาชิกของหน่วยงาน

7. ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเฉยเมย เป็นชาต่อผู้บังคับบัญชา พยายามหลีกเลี่ยงไม่พบปะหรือหรือเดินสวนกัน ไม่ค่อยยอมยกมือไหว้เมื่อพุดกัน การพูดคุยแบบถามคำตอบคำ

8. แสดงอาการแข็งกร้าวกระด้างกระเดื่อง ไม่สุภาพ ไม่เชื่อฟัง

9. แสดงความไม่สนใจงานหรือไม่เอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน

10. มักแสดงประหนึ่งว่าทำงานและมีงานยุ่งตลอดเวลา แต่งานไม่เสร็จสักที งานเสร็จช้า เดินไปเดินมา ไม่ตั้งใจทำงานอย่างจริงจัง

11. มีการร้องทุกข์ บักรสนเท่ห์มากผิดปกติ

12. บุคคลมักแสดงออกทางอารมณ์ไม่ดี หงุดหงิด วิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องขุมขุมหมิ่นเดือนฉาย เชื่อสาวะถิ (2549: 20) ได้สรุปข้อสังเกตที่แสดงว่าบุคลากรในหน่วยงานมีสภาพขวัญไม่ดี มีดังนี้

1. บรรยากาศในหน่วยงานไม่แจ่มใส มีการทะเลาะเบาะแว้งในหมู่สมาชิกกันเอง

2. มีความเลื่อยซา ความล่าช้าในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ

3. งานที่ทำมีความผิดพลาด เชื่อถือไม่ได้บ่อยครั้ง

4. มีการขาด ลา มาสาย มากกว่าปกติ โดยเฉพาะในขณะที่มีงานมาก หรือเร่งด่วน

5. การลาออกจากงาน ช้าย ไปอยู่ที่อื่น โดยความสมัครใจ ในอัตราที่เพิ่มขึ้นอย่าง

ผิดปกติ

6. ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเย็นชาต่อผู้บังคับบัญชา

7. ไม่มีการเชื่อฟัง ไม่สุภาพ ขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

8. มีการร้องทุกข์หรือร้องเรียนจากบุคคลภายนอก และในหน่วยงานมากกว่าปกติ

จากที่กล่าวมาแล้ว พอจะสรุปได้ว่าอาการขวัญไม่ดีคือ การมีลักษณะที่ตรงกันข้ามกับอาการขวัญดี เช่น ไม่ตั้งใจทำงาน ขาดความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่นที่จะทำงานมีน้อย บรรยากาศในการทำงานไม่ดี ขาดความสามัคคีในองค์กร เป็นต้น

2.5 การเสริมสร้างขวัญ

อุทัย หิรัญโต (2531: 220-221) ได้เสนอแนวทางในการเสริมสร้างและบำรุงขวัญ ดังนี้

1. การที่จะสร้างขวัญหรือบำรุงขวัญให้เกิดขึ้นอย่างจริงจังนั้นควรจัดให้มีการสำรวจทัศนคติเป็นครั้งคราวเพื่อจะได้ทราบปัญหาที่แท้จริงและดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง

2. สร้างเครื่องมือวัดผลสำเร็จในการทำงานของแต่ละบุคคล เช่น ระเบียบเกี่ยวกับ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การโยกย้าย การดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวนี้พึงปฏิบัติ ให้เป็นไปตามระเบียบหากปฏิบัติไม่เป็นธรรมจะส่งผลกระทบต่อขวัญ

3. เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นเรื่องต่าง ๆ หรือระบายความอัดอั้นตันใจของเขาบ้าง และควรมีการรับฟังความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ

4. ผู้บังคับบัญชาต้องทำตนเป็นที่ปรึกษาหารือที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชา ช่วย แก้ปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน

5. การชมเชยและการให้รางวัล คนทุกคนต้องการการสรรเสริญแต่ต้องทำด้วยใจ จริง และต้องระวังมิให้เหลิง

6. สร้างบรรยากาศการทำงานให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้า รู้อนาคต ของตนเองและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสวงหาความก้าวหน้าในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม อย่างเต็มที่

7. ให้โอกาสเท่าเทียมกันที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามสัดส่วนของผลการ ปฏิบัติงานและความสามารถ

8. ผู้บังคับบัญชาต้องวางตนเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี มีน้ำใจเมตตากรุณา โดยทำตัว ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าถึง ไม่วางตัวเป็นแบบผู้เรื่องอำนาจ

9. พึงส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานให้สมบูรณ์อยู่เสมอ ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ เพราะขวัญก็เปรียบเสมือนร่างกายของคน ถ้าร่างกายอ่อนแอขวัญก็จะต่ำในทางกลับกันถ้า ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ขวัญก็จะสูงขึ้นตาม เพราะร่างกายและจิตใจเป็นสิ่งที่คู่กัน อย่างใดอย่างหนึ่ง เปลี่ยนแปลงก็จะส่งผลกระทบต่ออีกอย่าง

สุรพล พยอมแย้ม (2541: 74-75) ได้เสนอแนวทางการเสริมสร้างขวัญที่สำคัญดังนี้

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน กล่าวคือเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีในการ ทำงานแล้ว ขวัญในการทำงานย่อมดีขึ้นด้วย การสร้างทัศนคติที่ดี ในการทำงานอาจทำได้ดังนี้

1.1 สร้างทัศนคติให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นความสำคัญของผลงาน

1.2 ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่

1.3 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน

1.4 ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและบทบาทของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรด้วยการ

สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานโดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

ก. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร

ข. การควบคุมบังคับบัญชา

ค. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน

2. การกำหนดมาตรฐานในการวัดผลงาน อาจนำมาใช้ในเรื่องต่าง ๆ เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ฯลฯ ดังนั้น การสร้างเครื่องมือหรือกำหนดมาตรฐานในการวัดผลงานจึงเป็นกลไกที่สำคัญยิ่งในการบริหารงานองค์การและจะเป็นแนวทางการเสริมสร้างขวัญให้ผูปฏิบัติงาน เนื่องจากการกำหนดมาตรฐานในการวัดผลงานจะเป็นหลักประกันของความยุติธรรมให้กับผูปฏิบัติงาน

3. เงินเดือนและค่าจ้าง นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะเสริมสร้างขวัญให้กับผูปฏิบัติงาน ได้อย่างดี ผูปฏิบัติในองค์การทุกคนต้องการเงินเดือน และค่าจ้างที่เหมาะสมกับค่าครองชีพ ตลอดจนคุ้มค่ากับแรงงานที่ใช้ไปโดยเฉพาะความเหมาะสมกับสภาวะค่าครองชีพที่ทวีสูงขึ้นตลอดเวลา ฉะนั้นผู้บริหารองค์การจะต้องให้ความสำคัญในเรื่องเงินเดือนและค่าจ้าง เป็นอย่างมากเนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญของผูปฏิบัติงาน โดยตรง

4. ความพึงพอใจในงานที่ทำ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อผูปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง แนวทางการเสริมสร้างขวัญให้ผูปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำมีดังนี้ คือ

4.1 ให้ทำงานตามความรู้ความสามารถหรือความชำนาญอันจะทำให้บรรลุผลสำเร็จได้มากขึ้น

4.2 ลักษณะเนื้อหาของงานนั้นเป็นสิ่งที่น่าสนใจ

4.3 ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงาน

4.4 เสริมสร้างโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน

5. ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน ในการปฏิบัติงานที่จะได้ผลดีที่สุดนั้น ผูปฏิบัติงานต้องรู้สึกว่าคุณค่าต่อผู้ร่วมงานอื่น ๆ หรือในองค์การนั้น ๆ ต้องการการยอมรับให้เป็นสมาชิกคนหนึ่งในสังคมนั้น ๆ ดังนั้น หากไม่มีหลักประกันว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคมหรืองานแล้ว จะทำให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นคนแปลกหน้าและเป็นบุคคลที่ไม่มีใครต้องการ ฉะนั้น ความเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือของงานจึงเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญอย่างมาก

ความเห็นดังกล่าวนี้สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 248-251) ซึ่งกล่าวถึงวิธีการที่จะเสริมสร้างและบำรุงขวัญในการทำงานพอสรุปได้ดังนี้คือ

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน โดยเสริมสร้างให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อผู้บังคับบัญชา

2. กำหนดมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยจัดให้มีระบบประเมินผลงานที่เป็นมาตรฐานเป็นที่เชื่อถือได้ เพื่อใช้ในการพิจารณาความดีความชอบหรือการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน

3. กำหนดเงินเดือนและอัตราค่าจ้างที่เป็นธรรมเหมาะสมแก่ตำแหน่งหน้าที่การงาน และระดับค่าครองชีพ

4. ความพึงพอใจในงานที่ทำโดยมอบหมายงานที่ตรงกับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ และเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความชำนาญความคิดริเริ่มของตน

5. สร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคคลในองค์กร โดยให้แต่ละคน เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร มีความสนใจในเรื่องเดียวกันกับสมาชิกคนอื่น ๆ และพร้อมที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน

6. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจะต้องเป็น ความสัมพันธ์บนพื้นฐานแห่งความเคารพซึ่งกันและกัน เช่น วางตัวต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเสมือนหนึ่ง ผู้ใต้บังคับบัญชานั้นก็คือ มนุษย์ที่ต้องการความเห็นอกเห็นใจและชี้ค้ำจัดของความอดทน ไม่ก้าวก่าย งานที่ได้รับมอบหมายแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาไปแล้วจนเกินควร มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีหลักการ ทำงานที่แน่นอนวางตนในฐานะผู้ควบคุมนโยบายขององค์กร มีความเป็นกลางและจะต้องผสาน ประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กรได้เสมอ จึงอาจสรุปได้ว่า หากผู้นำองค์กร หรือผู้บริหาร ได้ทราบและเข้าใจถึงแนวทางการเสริมสร้างขวัญให้กับผู้ปฏิบัติงานแล้ว ก็เชื่อได้ว่า การแก้ปัญหา ต่าง ๆ ในองค์กรก็จะสำเร็จลงได้ด้วยดี

สจวน ช้างฉัตร (2541: 123-126) ได้เสนอแนวทางการสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน อาจกระทำได้หลายวิธีแต่วิธีที่สำคัญและง่ายต่อการปฏิบัติพอสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ต้องสร้างและปลูกฝังให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพอใจ มีความรักงานและ กระตือรือร้นในการทำงาน
2. ชมเชยและยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ทำความคิดความชอบ
3. ดูแลเอาใจใส่และให้ความสนิทสนมกับผู้ปฏิบัติงานพอสมควร
4. ให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานในการสร้างความมั่นคงของชีวิตการทำงานหรือมีทาง ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งหรือเงินเดือนที่สูงขึ้น
5. สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและเหมาะสม
6. ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงและพัฒนางานและ มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน
7. ให้โอกาสหรือจัดให้มีระบบการร้องทุกข์ที่เที่ยงธรรม
8. จัดสวัสดิการที่ดีและเหมาะสม
9. การกำหนดเงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรม

10. ตำรวจหรือตรวจสอบขวัญในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การเป็น
ครั้งคราว

11. ส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สมบูรณ์อยู่เสมอ ทั้งร่างกายและจิตใจ
สุเทพ ชุกกลิ่น (2545: 25) ได้สรุปว่า การเสริมสร้างและการบำรุงรักษาขวัญในการ
ปฏิบัติงานควรมีวิธีการ คือ

1. การบริหารงานแบบประชาธิปไตยและยึดหลักระบบคุณธรรม
2. จัดสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ดี
3. สร้างทัศนคติที่ดี มีความเชื่อมั่น รักศักดิ์ศรีของอาชีพ
4. ให้ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม
5. ให้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ
6. ส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งและเงินเดือน

จากที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานควรมี
วิธีการดังต่อไปนี้ คือ ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน การสร้างบรรยากาศ
หรือสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน จัดสวัสดิการที่ดีและเหมาะสม ให้ทำงานตรง
ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการ
งานอย่างเสมอภาคกัน ตลอดจนมีระบบการบริหารงานที่เป็นประชาธิปไตยและตั้งอยู่บนหลัก
คุณธรรม ซึ่งถ้าหากว่าผู้บริหารทราบและเข้าใจถึงแนวทางการเสริมสร้างขวัญแก่ผู้ปฏิบัติงานแล้ว การ
แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การอันเกิดมาจากขวัญก็จะเป็นเรื่องง่ายและแก้ไขได้ตรงจุด

กล่าวโดยสรุป ในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตามผู้ปฏิบัติงานจะตั้งใจปฏิบัติงานมาก
หรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสภาพขวัญในการปฏิบัติงานว่าสูงหรือต่ำเพียงใด ซึ่งสภาพขวัญของ
ผู้ปฏิบัติงานย่อมเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบต่าง ๆ หลายองค์ประกอบ ดังที่นักวิชาการหลายท่าน ได้
กล่าวไว้ข้างต้น ซึ่งพอจะเห็นว่าสภาพขวัญของผู้ปฏิบัติงานหรือบุคลากรในองค์การนั้นไม่มีตัวบ่ง
ชี้วัดที่เป็นองค์ประกอบของขวัญที่แน่นอนตายตัว ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมขององค์การนั้น ๆ
ตลอดจนสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เป็นต้น โดยในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้สรุปองค์ประกอบ
ของขวัญที่เป็นตัวบ่งชี้วัดในการศึกษาระดับขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต
3 ภายใต้ตัวบ่งชี้วัดระดับขวัญ 5 องค์ประกอบ คือ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
4. ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา

5. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

3. โครงสร้างกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน

3.1 ความเป็นมา

ราชทัณฑ์ หมายถึง การลงโทษอันเป็นอำนาจของพระเจ้าแผ่นดิน ซึ่งในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ได้ให้ความหมายว่า “โทษหลวง” และสาระสำคัญของการปฏิบัติงานราชทัณฑ์ คือ การบังคับโทษ หรือการลงโทษแก่ผู้กระทำความผิดอาญาแผ่นดิน โดยมีเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เป็นผู้ควบคุมดูแลรับผิดชอบ ซึ่งคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายให้เจ้าพนักงานเรือนจำและทัณฑสถานรับตัวเข้าควบคุมไว้ในเรือนจำและทัณฑสถานโทษสำหรับลงโทษตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 18 แก่ผู้กระทำความผิด ประกอบด้วย ประหารชีวิต จำคุก กักขัง ปรับ และริบทรัพย์สิน

เรือนจำ ตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2479 หมายถึง สถานที่ซึ่งใช้ควบคุมผู้ต้องขังอันได้แก่ ผู้ต้องขัง นักโทษเด็ดขาด คนต้องขัง คนฝาก และนักโทษพิเศษ กำแพง ป้อมยาม อาคารสถานที่ทำการเรือนจำ ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้กำหนด และประกาศในราชกิจจานุเบกษาวางอาณาเขตไว้โดยชัดเจน

ประเสริฐ เมฆมณี (2527: 3) กล่าวถึงความหมายของงานราชทัณฑ์ ในแง่ทัณฑวิทยาว่า เป็นการพิจารณาความหมายทั้งในแง่ของหลักกฎหมาย หลักพฤตินิยมศาสตร์ และหลักมนุษยธรรม ซึ่งหมายถึง การปฏิบัติงานของเรือนจำ และทัณฑสถานที่มีมุ่งความสำเร็จของงานราชทัณฑ์ 4 ประการ คือ

1. เพื่อความปลอดภัยของสังคมโดยการนำตัวผู้กระทำความผิดมาคุมขังไว้ในเรือนจำและทัณฑสถานภายในระยะเวลาที่ต้องโทษ
2. เพื่อให้การอบรมศึกษาวิชาสามัญ วิชาชีพ และพัฒนาจิตใจของผู้กระทำความผิดให้กลับประพฤติตนเป็นพลเมืองดี
3. เพื่อจัดสวัสดิการ และให้การสงเคราะห์แก่ผู้กระทำความผิดทั้งในระหว่างถูกคุมขังและภายหลังปลดปล่อยตามความเหมาะสมในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคม
4. เพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งประสิทธิภาพของการบริหารงานราชทัณฑ์ และการประสานงานอันดีระหว่างหน่วยงานราชการ และสังคมโดยทั่วไป

อายุตม์ สินธพพันธ์ (2534: 13 - 15) ได้กล่าวถึงประวัติความเป็นมาของกรมราชทัณฑ์ไว้ว่า การดำเนินงานปฏิบัติต่อผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ เป็นการบริหารงานในลักษณะ

วิวัฒนาการ เพื่อความเจริญก้าวหน้าผาสุกของชุมชน โดยการสืบทอดนโยบายการราชทัณฑ์ที่มุ่งการลงโทษ และแก้ไขอาชญากรจากอดีตถึงปัจจุบัน ซึ่งสามารถแยกได้ 3 สมัย คือ

1. การราชทัณฑ์ก่อนรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว การเรือนจำในรัชสมัยนี้ ได้แบ่งเป็นการเรือนจำในกรุงเทพมหานครและการเรือนจำในหัวเมืองชั้นนอก โดยเรือนจำในกรุงเทพมหานครมีชื่อเรียก 2 อย่าง คือ คุก กับตะราง โดยเป็นคุกที่ควบคุมผู้ต้องขังกำหนดโทษเกินกว่า 6 เดือนขึ้นไป สังกัดอยู่ในกระทรวงนครบาล คุกที่มีชื่อเสียงในยุคนี้ คือ คุกหน้าวัดโพธิ์ ส่วนตะรางเป็นที่ใช้คุมขังผู้ต้องขังที่มีกำหนดโทษต่ำกว่า 6 เดือน สังกัดอยู่ตามกระทรวง ทบวง กรม ที่บัญชากิจการนั้น ๆ เช่น กระทรวงกลาโหม และกระทรวงมหาดไทย เนื่องจากการศาลยุติธรรมในสมัยนั้นแยกย้ายสังกัดกันอยู่ ส่วนเรือนจำหัวเมืองชั้นนอกอยู่ในหน้าที่รับผิดชอบของผู้ว่าราชการเมือง จึงมีตะรางประจำเมืองเป็นแห่ง ๆ ไป

2. การราชทัณฑ์ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ถึง รัชสมัยการเปลี่ยนแปลงการปกครอง การปรับปรุงกิจการราชทัณฑ์ในช่วงระยะเวลาดังกล่าว ได้ดำเนินการต่อเนื่องถึงสามรัชกาลด้วยกันคือ ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีการปรับปรุงกิจการงานราชทัณฑ์ที่สำคัญ ๆ คือ ในปี พ.ศ. 2433 ได้รวมกองมหันตโทษกับกองลหุโทษเข้าด้วยกันจัดตั้งเป็นกรมนักโทษสังกัดกระทรวงนครบาล และได้มีการสร้างคุกใหม่เรียกว่า กองมหันตโทษ ซึ่งได้แก่ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน ต่อมาในปี พ.ศ. 2434 ได้มีการตราข้อบังคับไว้สำหรับคุมขังนักโทษในกรมพระนครบาล กำหนดให้การคุมขังนักโทษตลอดจนค่าใช้จ่ายเลี้ยงดู เครื่องนุ่งห่ม เครื่องเวชภัณฑ์ และยารักษาโรค เปลี่ยนเป็นของหลวงทั้งสิ้น เมื่อปี พ.ศ. 2440 ได้มีการโอนสังกัดกองมหันตโทษและกองลหุโทษในกระทรวงนครบาลไปขึ้นอยู่ในบังคับบัญชารับผิดชอบของกระทรวงยุติธรรม และปี พ.ศ. 2444 ได้มีการตราพระราชบัญญัติลักษณะเรือนจำรัตนโกสินทร์ศก 120 โดยได้โปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติประกาศจัดตั้งกรมราชทัณฑ์ เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2458 ขึ้นอยู่ในสังกัดกระทรวงนครบาล จนถึงปี พ.ศ. 2465 ได้มีการโอนกรมราชทัณฑ์ไปสังกัดกระทรวงยุติธรรม เว้นแต่กิจการเรือนจำในหัวเมืองให้คงอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของฝ่ายปกครองตามเดิม ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้โอนการเรือนจำจากกระทรวงยุติธรรมไปขึ้นสังกัดกระทรวงมหาดไทย โดยมีฐานะเพียงแผนการราชทัณฑ์ สังกัดกรมพลำภัก (กรมการปกครอง) เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2469 และในปี พ.ศ. 2470 ได้จัดสร้างเรือนจำกลางบางขวางซึ่งเป็นเรือนจำขนาดใหญ่ที่มีความมั่นคงสูงสำหรับเป็นศูนย์รวมคุมขังผู้ต้องขังคดีอุกฉกรรจ์เป็นการเฉพาะ

3. การราชทัณฑ์สมัยเปลี่ยนแปลงการปกครอง จนถึงปัจจุบัน นับเป็นการปรับปรุงกิจการราชทัณฑ์ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2475 สืบเนื่องจนถึงปัจจุบัน โดยได้มีการตราพระราชกฤษฎีกา จัดวาง

ระเบียบราชการสำนักงาน และกรมในกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2476 ยกฐานะแผนกราชทัณฑ์ ในกรมพลำกั๊งเป็นกรมราชทัณฑ์ เปลี่ยนแปลง โดยแบ่งส่วนราชการบริหารออกเป็น การบริหารราชการส่วนกลางกับการบริหารราชการส่วนภูมิภาค และได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 ตลอดจนกฎกระทรวง กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการอนุโลมปฏิบัติ ตามข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขังกับข้อเสนอแนะในส่วนที่เกี่ยวข้องของสหประชาชาติ

3.2 การแบ่งส่วนราชการและภารกิจ

ปัจจุบัน กรมราชทัณฑ์ได้โอนไปสังกัดกระทรวงยุติธรรม เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2545 โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 ฉ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543 และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมออกกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมราชทัณฑ์ พ.ศ. 2545 และมีภารกิจ ดังต่อไปนี้

1. ให้กรมราชทัณฑ์มีภารกิจเกี่ยวกับการควบคุมและแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขังโดยมุ่งพัฒนาเป็นองค์กรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังให้กลับตัวเป็นพลเมืองดี มีสุขภาพร่างกาย และจิตที่ดี ไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำ ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพสุจริต และสามารถดำรงชีวิตในสังคมภายนอกได้อย่างปกติโดยสังคมให้การยอมรับโดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1.1 ปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษา หรือคำสั่งตามกฎหมาย โดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการราชทัณฑ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

1.2 กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายของกระทรวง หลักอาชีวศึกษา และหลักทัณฑ์วิทยา ตลอดจนข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง และข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องขององค์การสหประชาชาติ

1.3 ดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการ และการสงเคราะห์แก่ผู้ต้องขัง

1.4 ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

2. ให้แบ่งส่วนราชการกรมราชทัณฑ์ ดังต่อไปนี้

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง

สำนักงานเลขาธิการกรม

กองการเจ้าหน้าที่

กองคลัง

กองนิติการ

กองบริการทางการแพทย์

กองแผนงาน

ทัศนสถาน ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

เรือนจำกลาง ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

เรือนจำพิเศษ ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

สถานกักกัน ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

สถานกักขัง ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์

สำนักทัณฑปฏิบัติ

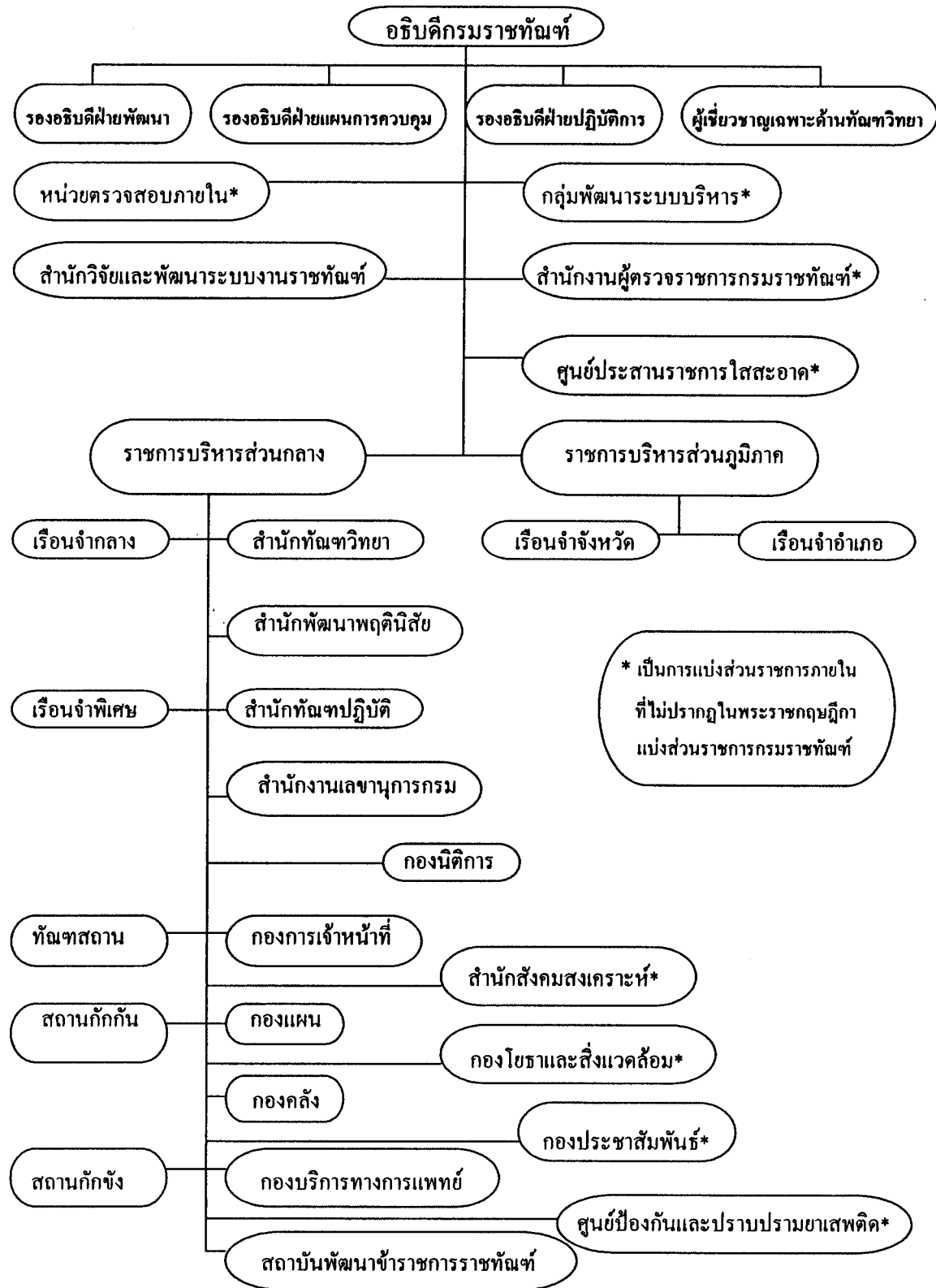
สำนักทัณฑวิทยา

สำนักพัฒนาพฤตินิสัย

ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

เรือนจำจังหวัด ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

เรือนจำอำเภอ ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างกรมราชทัณฑ์

3.3 การบริหารงานราชทัณฑ์

พวงศกา เชื้อสุข (2546: 125) อธิบายว่า การบริหารงานราชทัณฑ์ในเรือนจำและทัณฑสถาน ต้องปฏิบัติตามกฎหมายหลายฉบับ คือ พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 พระราชบัญญัติวินัย ข้าราชการราชทัณฑ์ พ.ศ. 2482 พระราชบัญญัติระเบียบวินัยข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 และกฎหมายรัฐธรรมนูญ นอกจากกฎหมายดังกล่าวแล้วยังมีกฎระเบียบข้อบังคับอีกหลายฉบับ ฉะนั้น หากการบริหารงานราชทัณฑ์ ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อบังคับต่าง ๆ การบริหารงานราชทัณฑ์ก็จะเกิดปัญหาตามมาภายหลัง เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทุกระดับต้องทราบกฎหมายโดยเคร่งครัด หากผู้ใดไม่ปฏิบัติตามก็จะถูกลงโทษทางวินัย ตามที่กฎหมายกำหนดบทลงโทษไว้ตั้งแต่หนักถึงเบา เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทุกระดับจึงมีสำนึกอยู่ในจิตใจตนเองเสมอว่าต้องปฏิบัติตามกฎหมายในหน้าที่ตามกฎหมายเท่านั้น สิ่งใดผิดกฎหมายต้องละเว้นการปฏิบัติทันที

สมบูรณ ประสพเนตร (2542: 19) อธิบายว่า การบริหารระบบงานเรือนจำที่ดี หมายถึง การควบคุมดูแลการดำเนินงานด้านต่างๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของเรือนจำ ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนของทางราชการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดโดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

อายุตม์ สินธพพันธ์ (2534: 30) กล่าวว่า การบริหารเรือนจำและทัณฑสถาน มีลักษณะพิเศษ แตกต่างไปจากหน่วยงานบริหารอื่นๆ ของรัฐ ในสาระสำคัญที่ว่าเรือนจำและทัณฑสถาน เป็นสถาบันควบคุมลงโทษ และแก้ไขพฤติกรรมของผู้ต้องขัง ซึ่งมีลักษณะนิสัย และจิตใจที่เบี่ยงเบนผิดปกติ อีกทั้งการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในทุกกรณีเจ้าพนักงานเรือนจำและทัณฑสถานมีอำนาจเบ็ดเสร็จเหนือผู้ต้องขัง ในทางปกครองและรักษาระเบียบวินัย ทั้งการใช้ชีวิตความเป็นอยู่ประจำวันของผู้ต้องขังในสถานที่ควบคุม ซึ่งถูกล้อมรอบด้วยกำแพงสี่เหลี่ยมอันปิดบังมิดชิดไม่เปิดเผยต่อสาธารณะก็คั่งอยู่ภายใต้ระบบกฎเกณฑ์ข้อบังคับอันเข้มงวดกวดขันมีการจำกัดขอบเขตการเคลื่อนไหว และการตัดสิทธิต่าง ๆ ของผู้ต้องขังให้อยู่ในวงจำกัด ภายใต้ระบบความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับใกล้ชิดระหว่างผู้ต้องขังด้วยกันเอง และระหว่างเจ้าพนักงานกับผู้ต้องขัง จนยากที่จะแยกออกจากกันได้

ประเสริฐ เมฆมณี (2527: 4) อธิบายว่า การบริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน หมายถึง การร่วมกันปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติราชการให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน โดยอาศัยปัจจัยบริหารประกอบด้วยกำลังคน กำลังเงิน กำลังวัสดุ การจัดการ และการบำรุงขวัญ เป็นแกนสำคัญที่จะให้การบริหารงานนั้น ๆ สนองตอบต่อเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน โดยที่การบริหารงานเรือนจำและทัณฑสถานนับเนื่องเป็นสถาบันลงโทษ และแก้ไขผู้กระทำผิด จึงย่อมหมายถึงความร่วมมือของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทุกคน ในอันที่จะใช้กระบวนการบริหารกำลังคน การงบประมาณ

ราชทัณฑ์ การใช้หลักพัฒนาวิทยา และศาสตร์หลายแขนง ตลอดจนการมีขวัญกำลังใจ หรือความมุ่งมั่นปรารถนาในอันที่จะลงโทษ และแก้ไขผู้กระทำผิดให้กลับประพฤติตนเป็นพลเมืองดี ที่สอดคล้องกับหลักการลงโทษ ผู้กระทำผิด และวิธีการราชทัณฑ์ ซึ่งประกอบด้วย การควบคุมมิให้หลบหนี การให้การศึกษา การอบรมจิตใจและฝึกวิชาชีพ การบำบัดรักษา การสงเคราะห์แก่ผู้กระทำผิดเป็นรายบุคคล เพื่อให้การปฏิบัติต่อ ผู้กระทำผิดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายตามแนวนโยบายอาญาerialและแนวทางปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง

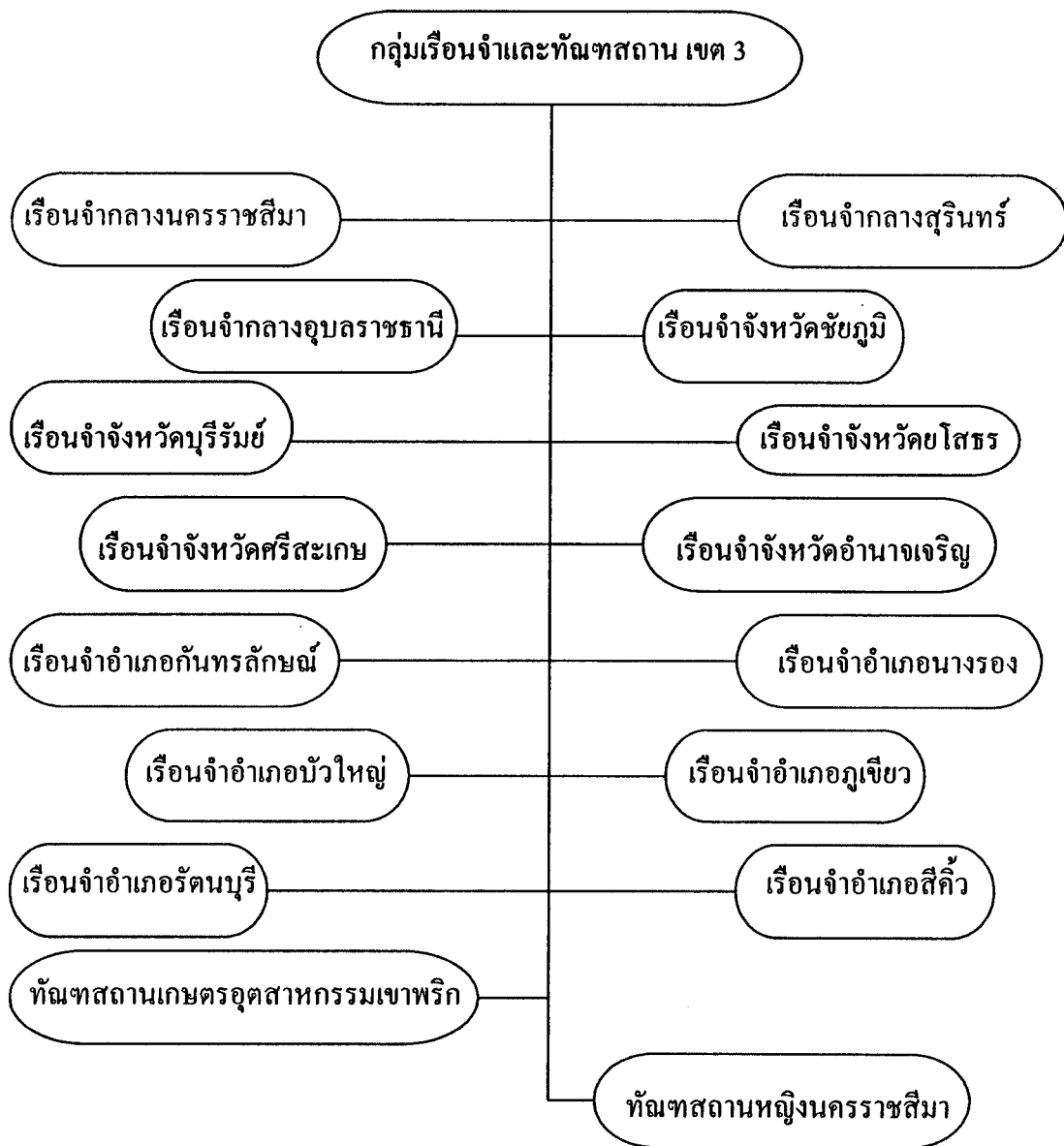
สมบูรณ์ ประสพเนตร (2542: 1 - 2) อธิบายว่า งานเรือนจำเป็นงานที่อยู่ยาก สลับซับซ้อน เนื่องจากเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ได้แก่ เจ้าพนักงานเรือนจำ ผู้ต้องขังและบุคคลภายนอกที่ติดต่อเกี่ยวข้องกับเรือนจำ ซึ่งการปฏิบัติต่อบุคคลแต่ละประเภทดังกล่าวย่อมมีลักษณะแตกต่างกันไปตามความเหมาะสม ผู้บริหารงานเรือนจำจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี ระบบงานเรือนจำครอบคลุมไปถึงการบริหารงานหลายด้านด้วยกัน ได้แก่ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานวิชาการ การบริหารด้านการควบคุมและรักษาการณ์ การบริหารงานด้านการศึกษาอบรมและการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ตลอดจนการบริหารงานด้านการเงินของเรือนจำ ซึ่งผู้บริหารงานเรือนจำจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี นอกจากการบริหารงานเรือนจำในเรื่องต่าง ๆ ดังได้กล่าวมาแล้วงานเรือนจำยังเกี่ยวข้องกับที่ดิน ทรัพย์สิน และอาคารสถานที่ของเรือนจำด้วย ซึ่งอาจจะก่อปัญหาในการบริหารงานเรือนจำได้ถ้าผู้บริหารไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวดีพอ

3.4 โครงสร้างของเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3

เรือนจำและทัณฑสถานเขต 3 สังกัดกรมราชทัณฑ์ ประกอบด้วยเรือนจำ 14 แห่ง และทัณฑสถาน 2 แห่ง รวมทั้งสิ้น 16 แห่ง ได้แก่

1. เรือนจำกลางนครราชสีมา
2. เรือนจำกลางสุรินทร์
3. เรือนจำกลางอุบลราชธานี
4. เรือนจำจังหวัดชัยภูมิ
5. เรือนจำจังหวัดบุรีรัมย์
6. เรือนจำจังหวัดยโสธร
7. เรือนจำจังหวัดศรีสะเกษ
8. เรือนจำจังหวัดอำนาจเจริญ
9. เรือนจำอำเภอกันทรลักษ์

10. เรือนจำอำเภอนางรอง
11. เรือนจำอำเภอบัวใหญ่
12. เรือนจำอำเภอภูเขียว
13. เรือนจำอำเภอรัตนบุรี
14. เรือนจำอำเภอสีคิ้ว
15. ทักษสถานเกษตรอุตสาหกรรมเขาพริก
16. ทักษสถานหญิงนครราชสีมา



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างของกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3

3.5 อัตราค่าล้างชำระราชการเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3

เรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 สังกัดกรมราชทัณฑ์ มีอัตราค่าล้างชำระราชการระดับ 1-7 รวมทั้งสิ้น 997 คน โดยมีโครงสร้างอัตราค่าล้างชำระ ดังนี้ (ข้อมูลเดือน พฤษภาคม 2551)

ตารางที่ 2.1 โครงสร้างอัตราค่าล้างชำระราชการระดับ 1-7 กลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3

เรือนจำ	อัตราค่าล้างชำระราชการ							
	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	รวม
	1	2	3	4	5	6	7	
1. เรือนจำกลางสุรินทร์	0	4	8	4	34	11	2	63
2. เรือนจำอำเภอรตนบุรี	0	2	5	3	14	9	3	36
3. เรือนจำกลางอุบลราชธานี	0	0	8	13	69	22	8	120
4. เรือนจำจังหวัดชัยภูมิ	0	2	2	4	29	14	4	55
5. เรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์	0	0	6	4	23	14	3	50
6. เรือนจำจังหวัดบุรีรัมย์	2	2	8	1	29	13	3	58
7. เรือนจำอำเภอนางรอง	0	0	12	4	15	8	3	42
8. เรือนจำจังหวัดยศเส	0	1	9	1	23	4	2	40
9. เรือนจำจังหวัดศรีสะเกษ	0	4	12	10	29	9	5	69
10. เรือนจำอำเภอกันทรลักษ์	2	1	10	3	27	8	3	54
11. เรือนจำจังหวัดอำนาจเจริญ	0	2	7	6	28	10	3	56
12. เรือนจำกลางนครราชสีมา	0	2	12	5	66	25	12	122
13. เรือนจำอำเภอสีกี้ว	0	1	4	3	27	7	5	47
14. เรือนจำอำเภอบัวใหญ่	0	2	8	8	19	8	4	49
15. ทัณฑสถานเกษตร								
อุตสาหกรรมเขาพริก	0	4	22	8	16	13	5	68
16. ทัณฑสถานหญิง								
นครราชสีมา	2	0	23	14	18	7	4	68
รวม	6	27	156	91	466	182	69	997

3.6 หน้าที่และความรับผิดชอบของเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3

3.6.1 หน้าที่และความรับผิดชอบของเรือนจำกลาง

- 1) ควบคุมนักโทษเด็ดขาด ที่มีกำหนดโทษซึ่งอยู่ในอำนาจการควบคุมตามที่กำหนด ผู้ต้องขังออกจกรรจ์ และผู้ต้องขังอื่น ๆ ตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมาย
- 2) ดำเนินการทางทัณฑปฏิบัติแก่ผู้ต้องขัง
- 3) จัดการศึกษา อบรม พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรม และฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง
- 4) ดำเนินการเกี่ยวกับการทำงาน และการใช้แรงงานผู้ต้องขัง
- 5) จัดสวัสดิการ ให้การสงเคราะห์ และพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ต้องขัง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการสุขภาพิบาล
- 6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.6.2 หน้าที่และความรับผิดชอบของเรือนจำจังหวัด

- 1) ควบคุมผู้ต้องขังที่เป็นคนฝาก ผู้ต้องขังระหว่างคดีในเขตอำนาจศาลที่เรือนจำตั้งอยู่ และนักโทษเด็ดขาดที่มีกำหนดโทษ ซึ่งอยู่ในอำนาจการควบคุมตามที่กำหนด
- 2) ดำเนินการทางทัณฑปฏิบัติแก่ผู้ต้องขัง
- 3) จัดการศึกษา อบรม พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรม และฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง
- 4) ดำเนินการเกี่ยวกับการทำงาน และการใช้แรงงานผู้ต้องขัง
- 5) จัดสวัสดิการ ให้การสงเคราะห์ และพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ต้องขัง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการสุขภาพิบาล
- 6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.6.3 หน้าที่และความรับผิดชอบของเรือนจำอำเภอ

- 1) ควบคุมผู้ต้องขังที่เป็นคนฝาก ผู้ต้องขังระหว่างคดีในเขตอำนาจศาลที่เรือนจำตั้งอยู่ และนักโทษเด็ดขาดที่มีกำหนดโทษ ซึ่งอยู่ในอำนาจการควบคุมตามที่กำหนด
- 2) ดำเนินการทางทัณฑปฏิบัติแก่ผู้ต้องขัง
- 3) จัดการศึกษา อบรม พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรม และฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง
- 4) ดำเนินการเกี่ยวกับการทำงาน และการใช้แรงงานผู้ต้องขัง

5) จัดสวัสดิการ ให้การสงเคราะห์ และพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ต้องขัง
รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการสุขภาพ

6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่
เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.6.4 หน้าที่และความรับผิดชอบของทัณฑสถาน

1) ควบคุมผู้ต้องขังที่แยกประเภทแล้วตามกฎหมายว่าด้วยการราชทัณฑ์
2) ดำเนินการทางทัณฑปฏิบัติแก่ผู้ต้องขัง
3) จัดการศึกษา อบรม พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรม และฝึกวิชาชีพแก่
ผู้ต้องขัง

4) ดำเนินการเกี่ยวกับการทำงาน และการใช้แรงงานผู้ต้องขัง
5) จัดสวัสดิการ ให้การสงเคราะห์ และพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ต้องขัง
รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการสุขภาพ

6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่
เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อุบล กล้ายนิม (2538) ศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ
กรมราชทัณฑ์ พบว่า ระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติกรมราชทัณฑ์
โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ระยะเวลา
ในการปฏิบัติงานคุมประพฤติ และตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน จะมีสภาพขวัญไม่แตกต่างกัน ปัจจัย
ส่วนบุคคลเพียงปัจจัยเดียวที่มีผลทำให้สภาพขวัญของพนักงานคุมประพฤติต่างกัน คือ ระดับการศึกษา
ในด้านปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของกำลังขวัญ พนักงานคุมประพฤติกรมราชทัณฑ์ มีระดับกำลัง
ขวัญสูงในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การเป็นส่วนหนึ่งของ
หน่วยงาน สถานภาพและการยอมรับนับถือ มีระดับกำลังขวัญปานกลาง ในด้านความร่วมมือกัน
ของผู้ปฏิบัติงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า สวัสดิการของหน่วยงาน ความพอใจในงาน ความยุติธรรม
ในหน่วยงาน ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
ส่วนในด้านสภาพการปฏิบัติงานมีระดับกำลังขวัญต่ำ

สมยศ เกียรติฉันท (2539: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ
กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตำรวจฝ่ายอำนวยการ ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจ

ฝ่ายอำนวยการกองบังคับการอำนวยการกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุราชการ ระดับชั้นยศ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ราชการแต่อย่างใด ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสภาพการปฏิบัติงานมีระดับกำลังขวัญสูง สำหรับด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความพอใจในงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน และความเพียงพอของรายได้ จากการปฏิบัติหน้าที่มีกำลังขวัญอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านสวัสดิการของหน่วยงานพบว่า มีกำลังขวัญอยู่ในระดับต่ำเพียงด้านเดียว

ประเสริฐ ชมนาวัง (2539) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการระดับอำเภอ ในจังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พบว่า สภาพขวัญกำลังใจของข้าราชการกรมการปกครอง ระดับอำเภออยู่ใน “ระดับสูง” ทั้ง 7 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านการยอมรับจากสังคม ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อม และด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ เรียงลำดับจากสูงไปต่ำดังนี้ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ศักดิ์ศรีของอาชีพ การยอมรับจากสังคม สวัสดิการในหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้าในการงาน ความยุติธรรม และความเพียงพอของรายได้

เป็รื่อง ศรีอินทร์ (2540) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางคลองเปรม ผลการวิจัยพบว่า อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับและสาขาที่เรียนจบมา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส และหน่วยงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านกลุ่มในการทำงาน และด้านสภาวะแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

คำกอง อามาตย์มนตรี (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู โดยมุ่งศึกษาสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจและปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำนายขวัญกำลังใจ ผลการวิจัยพบว่า ครูประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู มีสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะในด้านภารกิจและหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการมีส่วนร่วม และด้านการยอมรับและสนับสนุนจากเพื่อน ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจมีความสัมพันธ์กับสภาพขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู มีปัจจัย 6 ปัจจัยที่มีอำนาจการทำนายจากสูงไปหาคำเรียงตามลำดับ คือ

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน สภาพความพอใจในงาน ความพึงพอใจของการทำงานเป็นกลุ่ม สภาพการปฏิบัติงาน และความมั่นคงปลอดภัย

อุดม สารรัตน์ (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพขวัญกำลังใจของข้าราชการสายสนับสนุนการสอนในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจของข้าราชการสายสนับสนุนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมแสดงอาการขาดขวัญกำลังใจที่เกิดขึ้นในหน่วยงานด้านการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย อิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ 5 อันดับแรก ได้แก่ ความยุติธรรมในหน่วยงาน โอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ รายได้และผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา และการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

บุญบง นันทพันธ์ (2541: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาลำปาง โดยศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ 6 ปัจจัยดังนี้ (1) สภาพการปฏิบัติงาน (2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในหน่วยงาน (3) ความมั่นคงปลอดภัย (4) โอกาสก้าวหน้า (5) ความยุติธรรมในหน่วยงาน (6) เงินเดือนและเงินพิเศษอื่น ๆ ได้ผลการวิจัย คือ พนักงานมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในหน่วยงาน ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้า ความยุติธรรมในหน่วยงาน แต่พนักงานมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับน้อย เพียงปัจจัยเดียวคือ เงินเดือนและเงินพิเศษอื่น ๆ

ศุภโชค พณิชยพงศ์ (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่องกำลังใจขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณี กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ผลการศึกษาพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรหรือหน่วยงาน ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับผู้ร่วมงาน ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับในผลสำเร็จ ด้านเงินเดือนสวัสดิการ ความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง ส่วนด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพนั้นอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

เสวนีย์ เทพฉิม (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองตรวจคนเข้าเมือง 2 (ท่าอากาศยานกรุงเทพ) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองตรวจคนเข้าเมือง 2 มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน รายได้และสวัสดิการ และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน

คมสันต์ วัฒนบารมี (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยทางด้านขวัญกำลังใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในหน่วยงาน ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้า ความยุติธรรมในหน่วยงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่อย่างใด

เดือนฉาย เชื้อสาวะถี (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง กรมราชทัณฑ์ พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางบางขวาง กรมราชทัณฑ์ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์คะแนนระดับมาก จากการทดสอบสมมุติฐานสามารถสรุปได้ว่า ข้าราชการที่มีอายุ ที่แตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติและรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน และปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย สภาพการปฏิบัติงาน โอกาสความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความยุติธรรมในหน่วยงานและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง กรมราชทัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถานเขต 3 สังกัดกรมราชทัณฑ์ ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นข้าราชการ ระดับ 1-7 ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถานเขต 3 สังกัดกรมราชทัณฑ์ ซึ่งประกอบด้วย เรือนจำกลางนครราชสีมา เรือนจำกลางสุรินทร์ เรือนจำกลางอุบลราชธานี เรือนจำจังหวัดชัยภูมิ เรือนจำจังหวัดบุรีรัมย์ เรือนจำจังหวัดยโสธร เรือนจำจังหวัดศรีสะเกษ เรือนจำจังหวัดอำนาจเจริญ เรือนจำอำเภอกันทรลักษ์ เรือนจำอำเภอนางรอง เรือนจำอำเภอบัวใหญ่ เรือนจำอำเภอภูเขียว เรือนจำอำเภอรัตนบุรี เรือนจำอำเภอสีกี้ว ทัณฑสถานเกษตรอุตสาหกรรมเขาพริก และทัณฑสถานหญิงนครราชสีมา รวมทั้งสิ้น 16 แห่ง มีจำนวนข้าราชการ ระดับ 1-7 จากกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 สังกัดกรมราชทัณฑ์ จำนวน 997 คน (ข้อมูลเดือน พฤษภาคม 2551)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการระดับ 1-7 ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถานเขต 3 สังกัดกรมราชทัณฑ์ จำนวน 16 แห่ง โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน 5% ซึ่งใช้สูตรดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดยที่ e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ 0.05
 N = ขนาดของประชากร
 n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่าสูตร $n = \frac{997}{1 + 997(0.05)^2}$

ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่าง = 286 คน

เพื่อให้ความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด ผู้ศึกษาวิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 486 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 48.75 ของประชากรทั้งหมด

การสุ่มหากกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่าง ผสมผสานหลายแบบ มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 แบ่งข้าราชการ จำนวน 997 คน จากเรือนจำและทัณฑสถานต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่ 16 แห่ง ในเขต 3 สังกัดกรมราชทัณฑ์

ขั้นที่ 2 แบ่งเรือนจำและทัณฑสถาน ที่สังกัดกรมราชทัณฑ์ เขต 3 ทั้งหมด 8 จังหวัด

ขั้นที่ 3 สุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน ทั้งเรือนจำอำเภอ เรือนจำจังหวัด เรือนจำกลาง และทัณฑสถาน คละกัน ด้วยวิธีสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ได้จำนวน 8 เรือนจำ/ทัณฑสถาน

ขั้นที่ 4 แบ่งข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 สังกัดกรมราชทัณฑ์ ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ระดับ 1-2 ระดับ 3-5 และระดับ 6-7

ตารางที่ 3.1 ตารางประชากร ระดับ 1-7 จากเรือนจำและทัณฑสถานเขต 3 สังกัดกรมราชทัณฑ์

เรือนจำ	ประชากร			รวม
	ระดับ 1-2	ระดับ 3-5	ระดับ 6-7	
1. เรือนจำกลางสุรินทร์	4	46	13	63
2. เรือนจำอำเภอรัตนบุรี	2	22	12	36
3. เรือนจำกลางอุบลราชธานี	0	89	31	120
4. เรือนจำจังหวัดชัยภูมิ	1	36	18	55
5. เรือนจำอำเภอภูเขียว	0	33	17	50
6. เรือนจำจังหวัดบุรีรัมย์	4	38	16	58
7. เรือนจำอำเภอนางรอง	0	31	11	42
8. เรือนจำจังหวัดยโสธร	1	33	6	40
9. เรือนจำจังหวัดศรีสะเกษ	4	51	14	69
10. เรือนจำอำเภอกันทรลักษ์	3	40	11	54
11. เรือนจำจังหวัดอำนาจเจริญ	2	41	13	56
12. เรือนจำกลางนครราชสีมา	2	83	37	122
13. เรือนจำอำเภอสี่คิ้ว	1	34	12	47
14. เรือนจำอำเภอบัวใหญ่	2	35	12	49
15. ทัณฑสถานเกษตรอุตสาหกรรมเขาพริก	4	46	18	68
16. ทัณฑสถานหญิงนครราชสีมา	2	55	11	68
รวม	32	713	252	997

ตารางที่ 3.2 ตารางกลุ่มตัวอย่างจากเรือนจำและทัณฑสถานเขต 3 สังกัดกรมราชทัณฑ์

เรือนจำ	กลุ่มตัวอย่าง			
	ระดับ 1-2	ระดับ 3-5	ระดับ 6-7	รวม
1. เรือนจำกลางอุบลราชธานี	0	89	31	120
2. เรือนจำจังหวัดชัยภูมิ	1	36	18	55
3. เรือนจำจังหวัดยศธร	1	33	6	40
4. เรือนจำจังหวัดศรีสะเกษ	4	51	14	69
5. เรือนจำจังหวัดอำนาจเจริญ	2	41	13	56
6. เรือนจำอำเภอหนอง	0	31	11	42
7. เรือนจำอำเภอรัตนบุรี	2	22	12	36
8. ทัณฑสถานหญิงนครราชสีมา	2	55	11	68
รวม	12	358	116	486

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มุ่งเน้นในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับระดับขวัญและปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

2.1 ทำการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำราวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางการจัดทำแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำเป็นแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามจะประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถานเขต 3 จำนวน 30 ข้อ มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน 5 ปัจจัย คือ

- 1) ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คำถาม จำนวน 5 ข้อ
- 2) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ประกอบด้วย คำถาม จำนวน 8 ข้อ
- 3) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ประกอบด้วย คำถาม จำนวน

7 ข้อ

- 4) ปัจจัยด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ประกอบด้วย คำถาม จำนวน 5 ข้อ
- 5) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนในหน่วยงาน ประกอบด้วย คำถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 จำนวน 25 ข้อ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 4 ระดับ เพื่อสอบถามบรรยากาศในการปฏิบัติงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 ซึ่งสามารถสังเกตจากตัวบ่งชี้ 5 องค์ประกอบ คือ

- 1) องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คำถาม จำนวน

5 ข้อ

- 2) องค์ประกอบด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คำถาม จำนวน

5 ข้อ

- 3) องค์ประกอบด้านความรู้สึกรับเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ประกอบด้วย คำถาม

จำนวน 5 ข้อ

- 4) องค์ประกอบด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย

คำถาม จำนวน 5 ข้อ

- 5) องค์ประกอบด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คำถาม จำนวน

5 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถานเขต 3 มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการในหน่วยงาน

2.2 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับร่าง เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำการตรวจสอบขอคำแนะนำ จำนวน 2 ท่าน ประกอบด้วย

2.2.1 นายเรงชัย ธาราศรี ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานราชทัณฑ์ 7 วุฒิกการศึกษา อ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษามหาบัณฑิต)

2.2.2 นายภิญโญศักดิ์ เอี่ยมศรี ตำแหน่ง นักทัณฑวิทยา 5 วุฒิกการศึกษา ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)

2.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้รับการแนะนำและแก้ไขแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาอีกครั้ง เพื่อทำการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

2.4 นำแบบสอบถามฉบับจริงไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการสังกัด กรมราชทัณฑ์ ที่ปฏิบัติงานในกรมราชทัณฑ์ เขต 4 ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนนวิเคราะห์หาความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของคอนนาค ซึ่งได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94

2.5 นำแบบสอบถามฉบับจริง ไปใช้กับกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้ดำเนินการต่อไปนี้

3.1 ผู้ศึกษาขอหนังสือรับรองจากมหาวิทยาลัยโขทัยธรรมมาธิราช ไปแสดงต่อกรมราชทัณฑ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอความร่วมมือแจ้งไปยังเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมแบบสอบถาม

3.2 ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยผู้ศึกษาจะติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตอบแบบสอบถามสมบูรณ์หรือไม่ แล้วคัดเลือกเฉพาะที่สมบูรณ์เพียง 470 ฉบับ

4.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	4
เห็นด้วยมาก	ให้คะแนนเท่ากับ	3
เห็นด้วยน้อย	ให้คะแนนเท่ากับ	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	1

4.3 หาคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามวัดขวัญ โดยแบ่งคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 4 ช่วง โดยเทียบเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยเพื่อพิจารณาระดับขวัญ ดังนี้ (<http://203.158.253.13> สืบค้นวันที่ 10 กันยายน 2551)

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	3.25 - 4.00	หมายถึง	สูงที่สุด
ช่วงคะแนนเฉลี่ย	2.50 - 3.24	หมายถึง	สูง
ช่วงคะแนนเฉลี่ย	1.75 - 2.49	หมายถึง	ต่ำ
ช่วงคะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.74	หมายถึง	ต่ำที่สุด

4.4 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกับขวัญของข้าราชการ ในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3

4.5 หาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของข้าราชการ ในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3

4.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.6.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน

4.6.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานและระดับขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3

4.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

- 1) ทดสอบค่าที่แบบกลุ่มอิสระ (t-test independent group)
- 2) วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

4.6.4 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกับระดับขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 โดยใช้สูตรของเพียร์สัน

4.6.5 หาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 โดยใช้สูตร

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

- เมื่อ
- Y แทน ขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3
 - a แทน ค่าคงที่
 - b แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของ X
 - X_1 แทน ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน

- X_2 แทน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร
- X_3 แทน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน
- X_4 แทน ปัจจัยด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน
- X_5 แทน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนในหน่วยงาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับขวัญและศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 สังกัดกรมราชทัณฑ์ สำหรับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางและคำอธิบาย แบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถานเขต 3

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถานเขต 3

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกับระดับขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3

ตอนที่ 5 ผลจากการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 เกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	349	74.30
หญิง	121	25.70
รวม	470	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย 349 คน คิดเป็นร้อยละ 74.30 เป็นเพศหญิง 121 คน คิดเป็นร้อยละ 25.70

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	31	6.60
31- 40 ปี	178	37.90
41-50 ปี	188	40.00
51-60 ปี	73	15.50
รวม	470	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี 188 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา มีอายุ 31-40 ปี 178 คน คิดเป็นร้อยละ 37.90 อายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.50 และอายุต่ำกว่า 30 ปี 31 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	164	34.90
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	291	61.90
สูงกว่าปริญญาตรี	15	3.20
รวม	470	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 291 คน คิดเป็นร้อยละ 61.90 รองลงมาคือต่ำกว่าปริญญาตรี 164 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 และสูงกว่าปริญญาตรี 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี		7.90
5-10 ปี	112	23.80
11-20 ปี	154	32.80
มากกว่า 20 ปี	167	35.50
รวม	470	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี 167 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี 154 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80 ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี 112 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80 และประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี 37 คน คิดเป็นร้อยละ 7.90

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับ 1-2	9	1.90
ระดับ 3-5	337	71.70
ระดับ 6-7	124	26.40
รวม	470	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับตำแหน่ง ระดับ 3-5 337 คน คิดเป็นร้อยละ 71.70 รองลงมาคือ ระดับ 6-7 124 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40 และระดับ 1-2 9 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 6,000 บาท	0	0
6,001-10,000 บาท	58	12.30
10,001-15,000 บาท	137	29.20
15,001-20,000 บาท	126	26.80
มากกว่า 20,000 บาท	149	31.70
รวม	470	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท 149 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท 137 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 รายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท 126 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 และรายได้ต่อเดือน 6,001-10,000 บาท 58 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและ
ทัณฑสถาน เขต 3

เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวม 5 ด้าน และรายด้านจำแนกรายข้อ ปรากฏผลดัง
ตารางที่ 4.7-4.12

ตารางที่ 4.7 ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 เป็นรายด้าน

	ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1	ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	2.74	0.61	มาก
2	ด้านนโยบายและการบริหาร	2.66	0.66	มาก
3	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	2.81	0.67	มาก
4	ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	2.77	0.72	มาก
5	ด้านค่าตอบแทนในหน่วยงาน	2.33	0.70	น้อย
	รวม	2.66	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.7 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำ
และทัณฑสถาน เขต 3 ภาพโดยรวมมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.66$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน
($\bar{X} = 2.81$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนในหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.33$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านสภาพการปฏิบัติงาน

	ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1	สภาพของอาคาร สถานที่โดยทั่วไปใน หน่วยงานของท่านมีความมั่นคงแข็งแรง	2.94	0.60	มาก
2	อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติ หน้าที่ที่มีความพร้อมและเพียงพอ	2.66	0.60	มาก
3	บรรยากาศในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ของท่านมีความเหมาะสม	2.75	0.63	มาก
4	สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่มีความปลอดภัย	2.72	0.61	มาก
5	สภาพการทำงานของท่านมีความ สะดวกสบายและมีความปลอดภัย	2.64	0.64	มาก
	รวม	2.74	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานในด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.74$) เมื่อพิจารณารายด้าน มีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ สภาพของอาคาร สถานที่โดยทั่วไปในหน่วยงานมีความมั่นคงแข็งแรง ($\bar{x} = 2.94$) บรรยากาศในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ($\bar{x} = 2.75$) สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีความปลอดภัย ($\bar{x} = 2.72$) อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความพร้อมและเพียงพอ ($\bar{x} = 2.66$) สภาพการทำงานมีความสะดวกสบายและมีความปลอดภัย ($\bar{x} = 2.64$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1 ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกำหนดนโยบายการบริหารของหน่วยงาน	2.30	0.80	น้อย
2 นโยบายการบริหารของหน่วยงานของท่านมีความครอบคลุม ชัดเจน เหมาะสม นำไปปฏิบัติได้ง่าย	2.65	0.62	มาก
3 นโยบายการบริหารเอื้ออำนวยให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.74	0.60	มาก
4 ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหาร	2.58	0.77	มาก
5 การนำนโยบายไปปฏิบัติมีการกำหนดเป็นแผนงาน	2.80	0.62	มาก
6 ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจในการบริหาร	2.86	0.64	มาก
7 ในหน่วยงานของท่านมีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาองค์กร	2.73	0.66	มาก
8 ในหน่วยงานของท่านมีการปรับโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร	2.66	0.64	มาก
รวม	2.66	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.9 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานในด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.66$) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจในการบริหาร ($\bar{x} = 2.86$) การนำนโยบายไปปฏิบัติมีการกำหนดเป็นแผนงาน ($\bar{x} = 2.80$) นโยบายการบริหารเอื้ออำนวยให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 2.74$) มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาองค์กร ($\bar{x} = 2.73$) มีการปรับโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร ($\bar{x} = 2.66$) นโยบายการบริหารมีความครอบคลุมชัดเจน เหมาะสม นำไปปฏิบัติได้ง่าย ($\bar{x} = 2.65$) ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหาร ($\bar{x} = 2.58$) และด้านที่มี

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1	ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่และให้ความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	2.77	0.70	มาก
2	ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่และให้ความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา	2.75	0.69	มาก
3	ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่และให้ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	2.91	0.54	มาก
4	ข้าราชการภายในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีให้ความเคารพในสิทธิและหน้าที่ซึ่งกันและกัน	2.74	0.78	มาก
5	ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างดี	2.96	0.62	มาก
6	บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความเคารพระหว่างผู้ใหญ่และผู้ย่อยโดยเคร่งครัด	2.84	0.68	มาก
7	ในหน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างเพื่อนร่วมงาน	2.71	0.68	มาก
	รวม	2.81	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.10 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานโดยรวมมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.81$) เมื่อพิจารณารายด้าน มีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{x} = 2.96$) ได้รับการดูแลเอาใจใส่และให้ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 2.91$) บุคลากรในหน่วยงานให้ความเคารพระหว่างผู้ใหญ่และผู้ย่อยโดยเคร่งครัด ($\bar{x} = 2.84$) ได้รับการดูแลเอาใจใส่และให้ความ

ช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 2.77$) ได้รับการดูแลเอาใจใส่และให้ความช่วยเหลือจาก
 ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 2.75$) ข้าราชการภายในหน่วยงานมีความสามัคคีให้ความเคารพในสิทธิและ
 หน้าที่ซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 2.74$) ในหน่วยงานมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา
 ผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 2.71$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน

	ความยุติธรรมในหน่วยงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นธรรมใน การพิจารณาความดีความชอบ	2.69	0.70	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นธรรมใน การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบภายใน หน่วยงาน	2.85	0.63	มาก
3	หากเกิดมีข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานใน หน้าที่ ผู้บังคับบัญชาของท่านจะแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง ก่อนการ พิจารณาความผิดทุกครั้ง	3.02	0.73	มาก
4	ก่อนที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายไป ปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นมีการสอบถามความ สมัครใจก่อนเสมอ	2.57	0.78	มาก
5	ในหน่วยงานของท่านมีความเสมอภาคใน การเลื่อนตำแหน่ง	2.76	0.76	มาก
	รวม	2.77	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.11 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานในด้านความยุติธรรมใน
 หน่วยงานโดยรวมมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.77$) เมื่อพิจารณารายด้าน มีการปฏิบัติ
 จริงอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ หากเกิดมีข้อผิดพลาดใน
 การปฏิบัติงานในหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง ก่อนการพิจารณา
 ความผิดทุกครั้ง ($\bar{x} = 3.02$) ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมในการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ
 ภายในหน่วยงาน ($\bar{x} = 2.85$) ในหน่วยงานมีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{x} = 2.76$)

ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ($\bar{x} = 2.69$) ก่อนที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายไปปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นมีการสอบถามความสมัครใจก่อนเสมอ ($\bar{x} = 2.57$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านค่าตอบแทนในหน่วยงาน

	ด้านค่าตอบแทนในหน่วยงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1	อัตราเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	1.85	0.73	น้อย
2	เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานที่เรือนจำ (พ.ต.ร.) และเงินค่าเลี้ยงภยมีความเหมาะสม	1.91	0.77	น้อย
3	สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	1.81	0.72	น้อย
4	การอนุมัติวันลาพักผ่อนในหน่วยงานของท่านมีความเป็นกลางและเหมาะสม	3.01	0.63	มาก
5	การอนุมัติให้ลาป่วย ลากิจ เหมาะสมและเป็นธรรม	3.07	0.65	มาก
	รวม	2.33	0.70	น้อย

จากตารางที่ 4.12 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานในด้านค่าตอบแทนในหน่วยงานโดยรวมมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.33$) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก คือ การอนุมัติให้ลาป่วย ลากิจ เหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{x} = 3.07$) การอนุมัติวันลาพักผ่อนในหน่วยงานของท่านมีความเป็นกลางและเหมาะสม ($\bar{x} = 3.01$) และด้านที่มีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย คือเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานที่เรือนจำ (พ.ต.ร.) และเงินค่าเลี้ยงภยมีความเหมาะสม ($\bar{x} = 1.91$) อัตราเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ($\bar{x} = 1.85$) สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ($\bar{x} = 1.81$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถานเขต 3

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถานเขต 3

เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยรวม 5 องค์ประกอบ และองค์ประกอบจำแนกรายข้อ
ปรากฏผลดังตารางที่ 4.13-4.18

ตารางที่ 4.13 ระดับขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 เป็นราย องค์ประกอบ

	องค์ประกอบของขวัญ	\bar{X}	S.D.	ระดับขวัญ
1	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	2.69	0.65	สูง
2	ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	3.49	0.55	สูงที่สุด
3	ความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.00	0.66	สูง
4	ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชา	2.96	0.58	สูง
5	ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.00	0.67	สูง
	รวม	3.08	0.62	สูง

จากตารางที่ 4.13 ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและ
ทัณฑสถาน เขต 3 ภาพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.08$) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบทั้ง 5
องค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่อยู่ในระดับสูงที่สุด คือ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} =$
3.49) และองค์ประกอบที่เหลือ 4 องค์ประกอบ อยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับดังต่อไปนี้ ความรู้สึก
เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.00$) ความเชื่อมั่นและยอมรับ
นับถือผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 2.96$) และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 2.69$)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญในองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

	องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับขวัญ
1	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงาน ที่ตรงกับความรู้ความสามารถหรือวุฒิทาง การศึกษา	2.70	0.78	สูง
2	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงาน ที่ตรงกับตำแหน่ง	2.64	0.75	สูง
3	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย	2.97	0.61	สูง
4	ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความ เต็มใจและภูมิใจ	3.16	0.58	สูง
5	ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล	3.36	0.56	สูงที่สุด
	รวม	2.96	0.65	สูง

จากตารางที่ 4.14 ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญในองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 2.96$) เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับสูงที่สุด คือ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ($\bar{x} = 3.36$) และอยู่ในระดับสูง คือ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและภูมิใจ ($\bar{x} = 3.16$) มีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 2.97$) ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถหรือวุฒิทางการศึกษา ($\bar{x} = 2.70$) ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่ตรงกับตำแหน่ง ($\bar{x} = 2.64$)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญในองค์ประกอบด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน

	องค์ประกอบด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับขวัญ
1	ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ	3.47	0.57	สูงที่สุด
2	เมื่อท่านได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาท่านจะรีบปฏิบัติทันที	3.49	0.55	สูงที่สุด
3	ท่านมีความพร้อมที่จะให้ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่	3.60	0.52	สูงที่สุด
4	งานที่ท่านรับผิดชอบหรือที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลา	3.43	0.57	สูงที่สุด
5	ท่านอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของทางราชการ	3.47	0.54	สูงที่สุด
	รวม	3.49	0.55	สูงที่สุด

จากตารางที่ 4.15 ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญในองค์ประกอบด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับสูงที่สุดทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีความพร้อมที่จะให้ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาจะรีบปฏิบัติทันที ($\bar{X} = 3.49$) ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.47$) อุทิศตนเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ($\bar{X} = 3.47$) งานที่รับผิดชอบหรือที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 1.81$)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญในองค์ประกอบด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

	องค์ประกอบด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับขวัญ
1	มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้	3.34	0.55	สูงที่สุด
2	สามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่	2.85	0.66	สูง
3	แม้ว่าจะมีโอกาสย้ายไปปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น แต่ท่านก็ยังคงจะปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้ต่อไป	2.97	0.71	สูง
4	รู้สึกเป็นสมาชิกสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน	3.01	0.68	สูง
5	ท่านรู้สึกว่ามีส่วนร่วมและมีความสำคัญในการบริหารงานของหน่วยงาน	2.84	0.72	สูง
	รวม	3.00	0.66	สูง

จากตารางที่ 4.16 ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญในองค์ประกอบด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.00$) เมื่อพิจารณารายด้าน มีระดับสูงที่สุดคือ มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้ ($\bar{x} = 3.34$) และอยู่ในระดับสูง คือ รู้สึกเป็นสมาชิกสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.01$) แม้ว่าจะมีโอกาสย้ายไปปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น แต่ก็ยังคงจะปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้ต่อไป ($\bar{x} = 2.97$) สามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 2.85$) รู้สึกว่ามีส่วนร่วมและมีความสำคัญในการบริหารงานของหน่วยงาน ($\bar{x} = 2.84$)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญในองค์ประกอบด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา

องค์ประกอบด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับขวัญ
1 ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	2.83	0.64	สูง
2 ท่านมีความเชื่อมั่นในหลักการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ที่จะนำพาหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์	2.98	0.54	สูง
3 ได้รับการดูแล เอาใจใส่ และให้ความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาทั้งเรื่องครอบครัวหรือการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	2.84	0.63	สูง
4 ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	3.10	0.52	สูง
5 ท่านมีความภูมิใจที่มีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ เป็นธรรม และยอมรับผู้บังคับบัญชาด้วยความศรัทธา	3.07	0.59	สูง
รวม	2.96	0.58	สูง

จากตารางที่ 4.17 ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญในองค์ประกอบด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 2.96$) เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{x} = 3.10$) มีความภูมิใจที่มีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ เป็นธรรม และยอมรับผู้บังคับบัญชาด้วยความศรัทธา ($\bar{x} = 3.07$) มีความเชื่อมั่นในหลักการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ที่จะนำพาหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 2.98$) ได้รับการดูแล เอาใจใส่ และให้ความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาทั้งเรื่องครอบครัวหรือการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ($\bar{x} = 2.84$) ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 2.83$)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญในองค์ประกอบด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบด้านความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงาน		\bar{X}	S.D.	ระดับขวัญ
1	ระบบการเลื่อนระดับให้สูงขึ้นในหน่วยงานท่านมีความเป็นธรรม	2.92	0.69	สูง
2	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีโอกาสได้อบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ	2.97	0.63	สูง
3	งานที่ท่านได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ	2.93	0.62	สูง
4	ท่านภูมิใจและมีความหวังว่าจะมีโอกาสก้าวหน้า	3.08	0.72	สูง
5	หน่วยงานส่งเสริมให้ข้าราชการมีโอกาสก้าวหน้า เช่น การฝึกอบรม ดูงาน และการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.11	0.72	สูง
รวม		3.00	0.67	สูง

จากตารางที่ 4.18 ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญในองค์ประกอบด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.00$) เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ หน่วยงานส่งเสริมให้ข้าราชการมีโอกาสก้าวหน้า เช่น การฝึกอบรม ดูงาน และการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{x} = 3.11$) ภูมิใจและมีความหวังว่าจะมีโอกาสก้าวหน้า ($\bar{x} = 3.08$) หน่วยงานสนับสนุนให้มีโอกาสได้อบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ ($\bar{x} = 2.97$) งานที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถ ($\bar{x} = 2.93$) ระบบการเลื่อนระดับให้สูงขึ้นในหน่วยงานมีความเป็นธรรม ($\bar{x} = 2.92$)

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกับระดับขวัญของ
ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3**

ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ กับระดับขวัญของ
ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3

	ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน	ระดับขวัญ (Y)
1	ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.43*
2	ด้านนโยบายและการบริหาร	0.651*
3	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	0.591*
4	ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	0.621*
5	ด้านค่าตอบแทนในหน่วยงาน	0.203*
	รวม	0.670*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานทุกด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ปัจจัยด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ กับองค์ประกอบของขวัญ

ปัจจัยเกี่ยวกับงาน	องค์ประกอบของขวัญ					รวม
	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา	ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	
ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน X_1	0.283*	0.370*	0.294*	0.439*	0.443*	0.43*
ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร X_2	0.484*	0.326*	0.570*	0.664*	0.632*	0.651*
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน X_3	0.401*	0.391*	0.439*	0.573*	0.571*	0.591*
ปัจจัยด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน X_4	0.464*	0.302*	0.507*	0.672*	0.534*	0.621*
ปัจจัยด้านค่าตอบแทนในหน่วยงาน X_5	0.193*	0.097*	0.258*	0.294*	0.150*	0.203*
รวมเฉลี่ยทุกปัจจัย	0.486*	0.343*	0.540*	0.698*	0.630*	0.670*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับงานในภาพรวมทุกปัจจัยและปัจจัยด้านต่าง ๆ แต่ละปัจจัย มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบขวัญทุกองค์ประกอบ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบขวัญสูงสุด คือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($r = 0.443$) รองลงมา คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา ($r = 0.439$) ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ($r = 0.370$) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง

ของหน่วยงาน ($r = 0.294$) และปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบ
ขวัญต่ำสุด คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($r = 0.283$)

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบขวัญสูงสุด คือ
ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา ($r = 0.664$) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในการ
ปฏิบัติงานต่ำสุด ($r = -0.632$) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ($r = 0.570$) ความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน ($r = 0.484$) และปัจจัยด้านนโยบาย และการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบ
ขวัญต่ำสุด คือ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ($r = 0.326$)

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบ
ขวัญสูงสุด คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา ($r = 0.573$) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้า
ในการปฏิบัติงาน ($r = 0.571$) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ($r = 0.439$) ความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน ($r = 0.401$) และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์กับ
องค์ประกอบขวัญต่ำสุด คือ ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ($r = 0.391$)

ปัจจัยด้านความยุติธรรมในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบขวัญสูงสุด คือ
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา ($r = 0.672$) รองลงมา คือ ความก้าวหน้าในการ
ปฏิบัติงาน ($r = 0.534$) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ($r = 0.507$) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
($r = 0.464$) และปัจจัยด้านความยุติธรรมในหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบขวัญต่ำสุด
คือ ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ($r = 0.302$)

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบขวัญสูงสุด คือ
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา ($r = 0.294$) รองลงมา คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง
ของหน่วยงาน ($r = 0.258$) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($r = 0.193$) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
($r = 0.150$) และปัจจัยด้านค่าตอบแทนในหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบขวัญต่ำสุด
คือ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานต่ำสุด ($r = 0.097$)

รวมทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบขวัญสูงสุด คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับ
นับถือผู้บังคับบัญชา ($r = 0.698$) รองลงมา คือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($r = 0.630$) ความรู้สึก
เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ($r = 0.540$) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($r = 0.486$) และรวมทุก
ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบขวัญต่ำสุด คือ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ($r = 0.343$)

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 โดยวิธี Stepwise

ตัวแปร	R	R ²	F	Sig F
X ₂	0.651	0.423	343.679	0.00
X ₂ X ₃	0.694	0.482	217.428	0.00
X ₂ X ₃ X ₄	0.702	0.493	151.074	0.00

จากตาราง 4.21 พบว่า เมื่อนำปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ทั้ง 5 ด้าน มาวิเคราะห์ เพื่อค้นหาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 โดยทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Stepwise พบว่า มีเพียง 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ปัจจัยด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ส่วนปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนในหน่วยงาน ไม่ส่งผลต่อขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณต่อปัจจัยเกี่ยวกับการงานด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3

ตัวแปร	b	SE.B	Beta	t	Sig
ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร	X ₂ 0.247	0.40	0.334	6.251	0.00
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	X ₃ 0.117	0.37	0.160	3.161	0.02
ปัจจัยด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	X ₄ 0.221	0.35	0.292	6.240	0.00
ค่าคงที่	1.482	0.078		19.10	0.00

R = 0.702
R² = 0.493
F = 151.074
สมการในการพยากรณ์ คือ $Y = 1.482 + 0.247X_2 + 0.117X_3 + 0.221X_4$

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่สามารถอธิบายหรือพยากรณ์ระดับขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (X_2) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน (X_3) ปัจจัยด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน (X_4) ซึ่งเขียนสมการได้ดังนี้

$$Y = a + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

เมื่อ Y แทนค่า ระดับขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3
 a แทนค่า ค่าคงที่
 b แทนค่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของ X
 X_2 แทนค่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร
 X_3 แทนค่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน
 X_4 แทนค่า ปัจจัยด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน

กล่าวคือ ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั้ง 3 ปัจจัย ส่งผลต่อขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 ร้อยละ 49.3 ($R^2 = 0.493$) และเมื่อเรียงลำดับของการส่งผลจากมากไปหาน้อย พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารมากที่สุด (Beta = 0.33) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน (Beta = 0.292) และ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน (Beta = 0.160) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลจากการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 ในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ มีดังต่อไปนี้

H_0 : ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อขวัญไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อขวัญแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1

H_0 : ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อขวัญไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อขวัญแตกต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของคะแนนขวัญข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 จำแนกตามเพศ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 จำแนกตามเพศ

เพศ	N	Mean	Std. Deviation	t	Sig
ชาย	349	3.08	0.385	-0.463	0.563*
หญิง	121	3.10	0.379		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ t-test พบว่า ข้าราชกรรในลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อขวัญไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 : ข้าราชกรรในลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อขวัญไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2

H_0 : ข้าราชกรรในลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อขวัญไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชกรรในลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อขวัญแตกต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของคะแนนขวัญข้าราชกรรในลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 จำแนกตามอายุ รายละเอียดคังแสดงในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของขวัญข้าราชกรรในลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 เปรียบเทียบตามอายุ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between Groups	1.151	3	0.384	2.632	0.49*
Within Groups	67.90	466	0.146		
Total	69.052	469			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one - way ANOVA พบว่า ข้าราชกรรในลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 ที่มีอายุต่างกัน มีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 นั่นคือ ข้าราชกรรในลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 ที่มีอายุต่างกัน มีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3

H_0 : ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อขวัญไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อขวัญแตกต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของคะแนนขวัญข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของขวัญข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 เปรียบเทียบตามระดับการศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between Groups	2.391	2	1.195	8.373	0.00*
Within Groups	66.662	467	0.143		
Total	69.052	469			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one - way ANOVA พบว่าข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับขวัญต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 นั่นคือ ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4

H_0 : ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 มีประสพการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อขวัญไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 มีประสพการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อขวัญแตกต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของคะแนนขวัญข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 จำแนกตามประสพการณ์ในการทำงาน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของขวัญข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 เปรียบเทียบตามประสพการณ์ในการทำงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between Groups	1.739	3	0.580	4.012	0.008*
Within Groups	67.314	466	0.144		
Total	69.052	469			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one - way ANOVA พบว่า ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 ที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับขวัญต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 นั่นคือ ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 ที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5

H_0 : ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีผลต่อขวัญไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีผลต่อขวัญแตกต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของคะแนนขวัญข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 จำแนกตามระดับตำแหน่ง รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของขวัญข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 เปรียบเทียบตามระดับตำแหน่ง

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between Groups	5.834	2	2.917	21.549	0.00*
Within Groups	63.210	467	0.135		
Total	69.052	469			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one - way ANOVA พบว่า ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับขวัญต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 นั่นคือ ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6

H_0 : ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อขวัญไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อขวัญแตกต่างกัน

คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของคะแนนขวัญข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของขวัญข้าราชการในกลุ่มเรือนจำ และทัณฑสถาน เขต 3 เปรียบเทียบตามรายได้ต่อเดือน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between Groups	2.016	3	0.672	4.671	0.003*
Within Groups	67.037	466	0.144		
Total	69.052				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์โดยใช้ one - way ANOVA พบว่า ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำ และทัณฑสถาน เขต 3 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับขวัญต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 นั่นคือ ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกัน

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 เกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญ

ในการศึกษาครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ในลักษณะที่เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 470 คน รายงานผลโดยการตรวจสอบความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นอัตราร้อยละ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3
เกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญ

ลำดับ	รายละเอียดข้อเสนอแนะ	จำนวนผู้ตอบ (คน)
1	ต้องการให้มีการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำและทัณฑสถาน	228
2	ต้องการให้มีการปรับอัตราฐานเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้สูงขึ้น	217
3	ควรมีระบบการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้	214
4	ควรกำหนดนโยบายการบริหารให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	200
5	ควรมีการสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการ	188
6	ควรสร้างความรู้สึกรักให้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	180
7	ควรยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา	174
8	สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	160

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (survey research) ผู้ศึกษาวิจัยได้สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถานเขต 3

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและ
ทัณฑสถานเขต 3

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างขวัญของข้าราชการในเรือนจำ
และทัณฑสถาน เขต 3

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ระดับ 1-7 ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถานเขต 3 สังกัดกรมราชทัณฑ์ จำนวน 997 คน

1.2.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดโดย ใช้สูตรของ ทาโร นามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง 286 คน เพื่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุดในการวิจัย ครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 486 คน ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามกลับมา จำนวน 470 คน

1.2.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มหากกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่าง ผสมผสานหลายแบบ มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 แบ่งข้าราชการ จำนวน 997 คน จากเรือนจำและทัณฑสถานต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่ 16 แห่ง ในเขต 3 สังกัดกรมราชทัณฑ์

ขั้นที่ 2 แบ่งเรือนจำและทัณฑสถาน ที่สังกัดกรมราชทัณฑ์ เขต 3 ทั้งหมด 8 จังหวัด

ขั้นที่ 3 สุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน ทั้งเรือนจำอำเภอ เรือนจำจังหวัด เรือนจำกลาง และทัณฑสถาน คละกัน ด้วยวิธีสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ได้จำนวน 8 เรือนจำ/ทัณฑสถาน

ขั้นที่ 4 แบ่งข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 สังกัดกรมราชทัณฑ์ ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ระดับ 1-2 ระดับ 3-5 และระดับ 6-7

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถานเขต 3 จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถานเขต 3 จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถานเขต 3 มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลหลายวิธี โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.4.1 การค้นคว้าจากเอกสาร (Desk Study) ซึ่งเป็นกรรมวิธีแรกที่ผู้ศึกษาได้ใช้ในการศึกษานี้ โดยแหล่งในการค้นคว้าข้อมูลนั้น ผู้ศึกษาได้ศึกษาจาก หนังสือ เอกสารทางราชการ บทความทางวิชาการ และเว็บไซต์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3

1.4.2 การทอสอบแบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้ดำเนินการ ดังนี้ ผู้ศึกษาขอหนังสือรับรองจากมหาวิทยาลัยโขทัยธรรมาธิราช ไปแสดงต่อกรมราชทัณฑ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอความร่วมมือแจ้งไปยังเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมแบบสอบถาม และผู้ศึกษาเก็บรวบรวมแบบสอบถามโดยผู้ศึกษาจะติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ดังนี้

1.5.1 หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.5.2 หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่เกี่ยวกับงานและระดับขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3

1.5.3 ทดสอบนัยสำคัญของตัวแปรต่าง ๆ ตามสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าทีแบบกลุ่มอิสระ และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

1.5.4 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกับระดับขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3

1.5.5 หาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3

1.6 ผลการศึกษาวิจัย

1.6.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย 349 คน คิดเป็น ร้อยละ 74.30 อายุ 41-50 ปี 188 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 291 คน คิดเป็นร้อยละ 61.90 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี 167 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 อยู่ในระดับตำแหน่ง ระดับ 3-5 337 คน คิดเป็นร้อยละ 71 และมีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท 149 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70

1.6.2 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์

1) วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3

ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 ภาพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.08$) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ องค์ประกอบความสม่ำเสมอในการ

ปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.49$) และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 2.69$)

2) วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3

(1) ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 ภาพโดยรวมมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ($\bar{x} = 2.81$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนในหน่วยงาน ($\bar{x} = 2.33$)

(2) ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่สัมพันธ์กับขวัญ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่มีความสัมพันธ์กับขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เรียงตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ($r = 0.651$) ปัจจัยด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ($r = 0.621$) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ($r = 0.591$) ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($r = 0.43$) และปัจจัยด้านค่าตอบแทนในหน่วยงาน ($r = 0.203$)

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของขวัญทุกองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบขวัญสูงสุด คือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($r = 0.443$) รองลงมา คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา ($r = 0.439$) ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ($r = 0.370$) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ($r = 0.294$) และปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบขวัญต่ำสุด คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($r = 0.283$)

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบขวัญสูงสุด คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา ($r = 0.664$) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานต่ำสุด ($r = -0.632$) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ($r = 0.570$) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($r = 0.484$) และปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบขวัญต่ำสุด คือ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ($r = 0.326$)

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบขวัญสูงสุดคือ ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา ($r = 0.573$) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($r = 0.571$) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ($r = 0.439$)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($r = 0.401$) และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบขวัญต่ำสุด คือ ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ($r = 0.391$)

ปัจจัยด้านความยุติธรรมในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบขวัญสูงสุด คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา ($r = 0.672$) รองลงมา คือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($r = 0.534$) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ($r = 0.507$) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($r = 0.464$) และปัจจัยด้านความยุติธรรมในหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบขวัญต่ำสุด คือ ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ($r = 0.302$)

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบขวัญสูงสุด คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา ($r = 0.294$) รองลงมา คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ($r = 0.258$) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($r = 0.193$) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($r = 0.150$) และปัจจัยด้านค่าตอบแทนในหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบขวัญต่ำสุด คือ ความความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานต่ำสุด ($r = 0.097$)

รวมทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบขวัญสูงสุด คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา ($r = 0.698$) รองลงมา คือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($r = 0.630$) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ($r = 0.540$) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($r = 0.486$) และรวมทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบขวัญต่ำสุด คือ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ($r = 0.343$)

(3) ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีต่อขวัญ

ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั้ง 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (X_2) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน (X_3) และปัจจัยด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน (X_4) ส่งผลต่อขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 ร้อยละ 49.3 ($R^2 = 0.493$) และเมื่อเรียงลำดับของการส่งผลจากมากไปหาน้อย พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารมากที่สุด (Beta = 0.33) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน (Beta = 0.292) และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน (Beta = 0.160) ตามลำดับ

3) วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3

จากข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 พอสรุปได้ดังนี้

- และทัณฑสถาน
- 1) ต้องการให้มีการปรับเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ
 - 2) ต้องการให้มีการปรับอัตราฐานเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้สูงขึ้น
 - 3) ควรมีระบบการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานที่เป็น
ธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้
 - 4) ควรกำหนดนโยบายการบริหารให้สอดคล้องเหมาะสมกับ
สภาพการณ์ปัจจุบัน ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนด
นโยบาย
 - 5) ควรมีการสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการ
 - 6) ควรสร้างความรู้สึกรักให้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
 - 7) ควรยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา
 - 8) ควรสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในการ
ปฏิบัติงาน

1.6.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

- 1) ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีผล
ต่อขวัญไม่แตกต่างกัน
- 2) ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 ที่มีอายุต่างกัน มีระดับ
ขวัญไม่แตกต่างกัน
- 3) ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน
มีระดับขวัญแตกต่างกัน
- 4) ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน
ต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกัน
- 4) ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน
มีระดับขวัญแตกต่างกัน
- 6) ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน
ต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกัน

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาระดับขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 พบว่าระดับขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 ภาพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การที่องค์ประกอบความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานมีระดับขวัญของข้าราชการสูงที่สุด อาจเป็นเพราะบทบาทภาระหน้าที่ในงานที่รับผิดชอบของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน ต้องกระทำและปฏิบัติทุกวัน เป็นสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นปกติ และอาจเนื่องมาจากการที่ข้าราชการของเรือนจำมีความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบสูง จึงทำให้องค์ประกอบด้านนี้สูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำทอง อามาตย์มนตรี (2540) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ผลการศึกษาพบว่า ครูประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู มีสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชบง นันทพันธ์ (2541) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ปัจจัย เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในหน่วยงาน ความมั่นคงปลอดภัย และโอกาสก้าวหน้า

ส่วนการที่องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน ต้องทำทุกวันเป็นอาจิม ทำให้เกิดความจำเจในการปฏิบัติงาน และลักษณะงานเน้นการควบคุม ดูแลผู้ต้องขัง ไม่ให้ทำผิดระเบียบของทางเรือนจำและทัณฑสถาน ซึ่งเป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความระมัดระวังตลอดเวลา อาจส่งผลต่อสภาวะทางอารมณ์และจิตใจได้ง่าย ทำให้ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ระดับขวัญของข้าราชการในองค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 พบว่า

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 ภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนในหน่วยงาน สาเหตุที่ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน สูงที่สุดเพราะ บุคลากรในเรือนจำและทัณฑสถานมีความผูกพันทั้งในสถานที่

ทำงานและนอกสถานที่ทำงาน อย่างเป็นที่นอื่ง เพราะพื้นฐานคนอีสาน จะมีระบบอุปถัมภ์ซึ่งกันละกัน เอื้ออาทรต่อกัน มีการช่วยเหลือจนเจือกัน ระหว่างผู้ร่วมงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาจากวรรณกรรมที่ศึกษา พบว่า อธิบายได้ด้วยแนวคิดของ บาร์นาร์ด (Barnard อ้างใน บริสุทธิ นุศรี 2541: 19) ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลกระทบต่อขวัญ ได้แก่ สภาพการอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร หมายถึง ความพอใจของบุคลากรที่อยู่ร่วมกันฉันท์มิตร รู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนิทสนมกลมเกลียว ร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างดี

ในส่วนของค่าตอบแทน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดนั้น อาจเป็นเพราะค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน คือ รายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในปัจจุบันที่สูงตามภาวะเศรษฐกิจของประเทศ ข้าราชการมากแพ่งขึ้นทุกวัน ยกตัวอย่าง เช่น ค่าน้ำมันรถยนต์ที่ต้องใช้อยู่ทุกวัน ซึ่งนับวันยิ่งเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งเมื่อเทียบกับวรรณกรรม พบว่า สอดคล้องกับที่ วิจิตร อวระกุล (2528 อ้างใน ประเสริฐ ชมนาวัง 2539: 24-25) ซึ่งได้ศึกษาขวัญของผู้ปฏิบัติงาน และพบว่า เงินเดือนและค่าจ้างแรงงานเป็นปัจจัยต้น ๆ ที่มีผลต่อขวัญของบุคลากร และสอดคล้องกับ มูลล์ และ เบอร์น (Moore and Burns อ้างใน เดือนฉาย เชื้อสาวะถี 2549: 14-15) ซึ่งเสนอว่า ความเพียงพอของรายได้เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อขวัญ

2. ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีความสัมพันธ์กับขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนในหน่วยงาน ซึ่งเมื่อเทียบกับวรรณกรรม พบว่า สอดคล้องกับที่ กฤษเนตร พันธุโพธิ์ (อ้างใน พงศ์ ทรคาล 2540: 85-86) ได้กล่าวว่า ขวัญเปรียบเสมือนสุขภาพของคนที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาอาจจะดีหรือไม่ดีเสมอ เพราะฉะนั้นองค์กรจะมีบุคลากรที่มีขวัญดีหรือไม่นั้น ปัจจัยที่มีความสำคัญ ได้แก่ ลักษณะการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารงานกับผู้ปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์เป้าหมาย นโยบายในการบริหารงาน ตลอดจนระบบงานขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ระบบค่าตอบแทน ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสุขภาพของคนงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสวนีย์ เทพนิม (2546) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองตรวจคนเข้าเมือง 2 (ท่าอากาศยานกรุงเทพ) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน สภาพการทำงาน รายได้และสวัสดิการ และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

3. ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 พบว่า มีเพียง 3 ปัจจัย โดยการเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ตามลำดับ สาเหตุที่ทำให้ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานส่งผลกระทบต่อขวัญสูงสุด อาจเป็นเพราะ การกำหนดนโยบายในการบริหารงาน เป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการบริหารองค์กรในปัจจุบัน เนื่องจากการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หากไม่มีแนวทางหรือวัตถุประสงค์ร่วมกันแล้ว การปฏิบัติงานนั้น ๆ ก็ยากที่จะสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งเมื่อพิจารณาจากวรรณกรรม พบว่า สอดคล้องกับที่ กฤษเนตร พันธุโพธิ์ (อ้างใน พงศ์ ทรดาล 2540: 85-86) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญของบุคลากรในองค์กร ที่มีบทบาทสำคัญ ประการหนึ่ง คือ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบายในการบริหาร ตลอดจนระบบงานขององค์กร

ในส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานส่งผลกระทบต่อขวัญต่ำสุด อาจเป็นเพราะปัจจุบันในการปฏิบัติงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานคืออยู่แล้ว ดังปรากฏในผลการวิจัยครั้งนี้ข้างต้น จึงมิได้ส่งผลกระทบต่อขวัญมากเท่ากับปัจจัยด้านอื่น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ คำกอง อามาตรมนตรี (2540) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัย และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประเสริฐ ชมนาวัง (2539) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการระดับอำเภอในจังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านความพอเพียงของรายได้

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

3.1.1 จากการศึกษาระดับขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 พบว่า องค์กรประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 ต้องทำทุกวันเป็นอาจิม ซึ่งในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 ควรมีการสร้างบรรยากาศที่ดี ไม่ให้เกิดความจำเจในการปฏิบัติงาน โดยมีการพัฒนาด้านบุคลากร เช่น ส่งไปดูงาน ไปอบรมงานที่รับผิดชอบเพื่อความชำนาญในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น หรือส่งไปศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เป็นต้น ในด้านสถานที่ที่

ควรจะมีการปรับปรุง เช่น ปลุกต้นไม้ จัดแต่งสวน ทาสีใหม่ เพื่อให้สถานที่ทำงานมีความร่มรื่น ซึ่งจะทำให้ลดความเครียดจากการปฏิบัติงานได้ในระดับหนึ่ง

3.1.2 จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 พบว่า

1) ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนในหน่วยงาน อาจเป็นเพราะค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ดังนั้นควรมีการพิจารณาค่าตอบแทนในหน่วยงาน เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน เพื่อให้ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเพียงพอ และควรมีการแนะนำหรือประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 ดำรงวิถีชีวิตอยู่อย่างพอเพียงตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

2) ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่มีความสัมพันธ์กับขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และพบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวกับงานเพียง 3 ปัจจัยเท่านั้น ที่ส่งผลต่อขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 คือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และปัจจัยด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ส่วนปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนในหน่วยงาน ไม่ส่งผลต่อขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 ไม่ได้ให้ความสำคัญกับสภาพการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนในหน่วยงาน เท่าที่ควร ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัย เป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 ไม่ว่าจะเป็นอาคาร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์สำนักงาน อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนในหน่วยงาน รวมไปถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานสามารถจัดให้ได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความสำคัญและมองข้ามไปไม่ได้ ในการบริหารจัดการองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

3.2 ข้อเสนอแนะจากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 พบว่า ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 เสนอว่า

3.2.1 ควรให้มีการปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3

3.2.2 ควรพิจารณาปรับอัตราฐานเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้สูงขึ้น

3.2.3 ควรมีระบบการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และควรกำหนดนโยบายการบริหารให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพการณ์ ปัจจุบัน ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

3.2.4 ควรมีการสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการ

3.2.5 ควรสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

3.2.6 ควรยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา

3.2.7 ควรสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

3.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกรมราชทัณฑ์ เขตอื่นนอกเหนือจากข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเขต 3 เพื่อจะได้ศึกษาว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเขตอื่นคืออะไรบ้าง

3.2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3

3.2.3 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสังกัดกรมราชทัณฑ์ทุกเขตอย่างสม่ำเสมอเพื่อที่จะได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและระดับขวัญของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสังกัดกรมราชทัณฑ์อยู่ในระดับใด ซึ่งจะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกรมราชทัณฑ์ ให้ปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จตามภารกิจของกรมราชทัณฑ์ต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมราชทัณฑ์ (2546) แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกรมราชทัณฑ์ 5 ปี พ.ศ. 2547-2551
กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์กรมราชทัณฑ์
- _____ (2547) รวมกฎหมายที่เกี่ยวกับงานราชทัณฑ์ นนทบุรี พิมพ์บริษัท บพิธการพิมพ์ จำกัด
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน (2528) ประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียน
ประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ชวนการพิมพ์
- คมสันต์ วัฒนบารมี (2546) “ปัจจัยทางด้านขวัญกำลังใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของ
พนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่”
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- คำทอง อามาตย์มนตรี (2540) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา
จังหวัดหนองบัวลำภู” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- เดือนฉาย เชื้อสวาวะดี (2549) “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
เรือนจำกลางบางขวาง กรมราชทัณฑ์” ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- ดิน ปรัชญพฤทธิ (2538) ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์ กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
- ธงชัย สันติวงษ์ (2537) องค์การและการบริหารการศึกษาการจัดการแผนใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 9
กรุงเทพมหานคร พิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- บริสุทธิ์ นุศรีนอ, ร.ต.อ. (2541) “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะกรณี
ข้าราชการตำรวจ กองทะเบียนพลกรมตำรวจ” วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์
ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- บุษบง นันทพันธุ์ (2541) “ขวัญกำลังใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด
(มหาชน) สาขาลำปาง” ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- ปรียาพร วงศ์อนุโรจน์ (2535) จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล กรุงเทพมหานคร พิมพ์สหมิตร
ออฟเซตการ
- ประเสริฐ ชมนาวัง (2539) “ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการ ในจังหวัดขอนแก่น สังกัด
กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

- ประเสริฐ เมฆมณี (2527) หลักการบริหารและพัฒนาเรือนจำ กรุงเทพมหานคร พิมพ์พิชการพิมพ์
 เปรื่อง ศรีอินทร์ (2540) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์เรือนจำกลาง
 คลองเปรม” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
 สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พงศ์ หรดาล (2540) จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น กรุงเทพมหานคร
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วิบูลย์ ลีอมงคล (2550) พฤติกรรมองค์การ ชัยภูมิ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
- วิเชียร วิทญูตม (2547) พฤติกรรมองค์การ กรุงเทพมหานคร พิมพ์ บริษัท ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์
 จำกัด
- ศุภโชค พณิชยพงศ์ (2544) “กำลังขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน:
 ศึกษาเฉพาะกรณี กองตรวจคนเข้าเมือง 2” สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก
- สงวน ช้างฉัตร (2541) พฤติกรรมองค์การ พิษณุโลก สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม
- สมบูรณ์ ประสพเนตร (2544) คู่มือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของ
 เจ้าพนักงานเรือนจำ พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ราชทัณฑ์
- _____ (2542) คู่มือการบริหารงานเรือนจำ พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร พิมพ์ บริษัท อี . ที .
 พับลิชชิ่ง จำกัด
- สมพงษ์ เกษมสิน (2526) การบริหารงานแผนใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร พิมพ์พิมพ์เนศ
 สมพร เทพมา (2542) “ระดับขวัญและปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญของครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติงานตาม
 โครงการปฏิรูปการศึกษาเกษตรเพื่อชีวิตในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ภาค
 ตะวันออกเฉียงเหนือ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
 การศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สมยศ เกียรติอนันท์ (2539) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ
 ตำรวจฝ่ายอำนวยการ: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการ
 อำนวยการกองบัญชาการตำรวจนครบาล” วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตร
 มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุรพล พยอมแย้ม (2541) จิตวิทยาอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร โครงการส่งเสริมการผลิตตำรา
 และเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สุเทพ ชุกกลิ่น (2545) “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลภาคใต้”

วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

- เสนาะ ตีเขาว์ (2535) การบริหารงานบุคคล กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เสวนีย์ เทพฉิม (2546) “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัด
กองตรวจคนเข้าเมือง 2 (ท่าอากาศยานกรุงเทพ) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”
วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์การศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- อุดม สารรัตน์ (2540) “สภาพขวัญกำลังใจของข้าราชการสายสนับสนุนการสอนใน
มหาวิทยาลัยขอนแก่น” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- อุทัย หิรัญโต (2531) การบริหารงานบุคคล กรุงเทพมหานคร พิมพ์โอเดียนสโตร์
_____ (2531) หลักการบริหารงานบุคคล กรุงเทพมหานคร พิมพ์โอเดียนสโตร์
- อุบล คล้ายฉิม (2538) “กำลังใจขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ กรมราชทัณฑ์”
วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อายุตม์ สินธพพันธ์ (2534) “การประเมินการบริหารงานของผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน”
วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- อารยา เจริญกุล (2543) ขวัญและกำลังใจในการทำงาน (Morale) จุลสาร สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เลขที่แบบสอบถาม

--	--	--

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3” ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 เท่านั้น คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ให้ครบทุกข้อ เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการ และขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน เพราะผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมไม่จำแนกรายละเอียดของแต่ละเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 3 แต่อย่างใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณ
ทุก ๆ ท่านมา ณ โอกาสนี้

(นางพิศมัย น้อยลา)

นักศึกษาปริญญาโท แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับตัวท่าน

1. เพศ ชาย หญิง**2. อายุ** 1. ต่ำกว่า 30 ปี 2. 31-40 ปี 3. 41-50 ปี 4. 51-60 ปี**3. ระดับการศึกษา** 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 3. สูงกว่าปริญญาตรี**4. ประสบการณ์ในการทำงาน** 1. ต่ำกว่า 5 ปี 2. 5-10 ปี 3. 11-20 ปี 4. มากกว่า 20 ปี**5. ระดับตำแหน่ง** 1. ระดับ 1 - 2 2. ระดับ 3 - 5 3. ระดับ 6 - 7**6. รายได้ต่อเดือน** 1. ต่ำกว่า 6,000 บาท 2. 6,001-10,000 บาท 3. 10,001-15,000 บาท 4. 15,001-20,000 บาท 5. มากกว่า 20,000 บาท

ตอนที่ 2

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ปัจจัยเกี่ยวกับงาน	ระดับปฏิบัติ				สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
สภาพการปฏิบัติงาน					
1. สภาพของอาคาร สถานที่โดยทั่วไปใน หน่วยงานของท่านมีความมั่นคงแข็งแรง					
2. อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่มีความพร้อมและ เพียงพอ					
3. บรรยากาศในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ของท่านมีความเหมาะสม					
4. สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่มีความปลอดภัย					
5. สภาพการทำงานของท่านมีความ สะดวกสบายและมีความปลอดภัย					
นโยบายและการบริหาร					
6. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกำหนดนโยบายการ บริหารของหน่วยงาน					
7. นโยบายการบริหารของหน่วยงานของ ท่านมีความครอบคลุม ชัดเจน เหมาะสม นำไปปฏิบัติได้ง่าย					

ปัจจัยเกี่ยวกับงาน	ระดับปฏิบัติ				สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
นโยบายและการบริหาร					
8. นโยบายการบริหารเอื้ออำนวยให้ท่าน ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
9. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบายการบริหาร					
10. การนำนโยบายไปปฏิบัติมีการกำหนด เป็นแผนงาน					
11. ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านมีการ กระจายอำนาจในการบริหาร					
12. ในหน่วยงานของท่านมีการประชุมเชิง ปฏิบัติการเพื่อพัฒนาองค์กร					
13. ในหน่วยงานของท่านมีการปรับ โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหาร					
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน					
14. ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่และให้ ความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา					
15. ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่และให้ ความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา					
16. ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่และให้ ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
17. ข้าราชการภายในหน่วยงานของท่านมี ความสามัคคีให้ความเคารพในสิทธิและ หน้าที่ซึ่งกันและกัน					

ปัจจัยเกี่ยวกับงาน	ระดับปฏิบัติ				สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน					
18. ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างดี					
19. บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความเคารพระหว่างผู้ใหญ่และผู้ย่อยโดยเคร่งครัด					
20. ในหน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
ความยุติธรรมในหน่วยงาน					
21. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ					
22. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นธรรมในการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบภายในหน่วยงาน					
23. หากเกิดมีข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาของท่านจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง ก่อนการพิจารณาความผิดทุกครั้ง					
24. ก่อนที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายไปปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นมีการสอบถามความสมัครใจก่อนเสมอ					
25. ในหน่วยงานของท่านมีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง					

ปัจจัยเกี่ยวกับงาน	ระดับปฏิบัติ				สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
ค่าตอบแทนในหน่วยงาน					
26. อัตราเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
27. เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานที่เรื้อรัง (พ.ต.ร.) และเงินค่าเสี่ยงภัยมีความเหมาะสม					
28. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
29. การอนุมัติวันลาพักผ่อนในหน่วยงานของท่านมีความเป็นกลางและเหมาะสม					
30. การอนุมัติให้ลาป่วย ลากิจ เหมาะสมและเป็นธรรม					

ตอนที่ 3

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ขั้วของข้าราชการในเรือนจำและทัณฑสถาน	ระดับขั้ว				สำหรับ ผู้วิจัย
	สูงที่สุด	สูง	ต่ำ	ต่ำที่สุด	
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
1. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ใน สายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถหรือวุฒิ ทางการศึกษา					
2. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ใน สายงานที่ตรงกับตำแหน่ง					
3. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย					
4. ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วย ความเต็มใจและภูมิใจ					
5. ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน					
6. ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่าง เต็มกำลังความรู้ ความสามารถ					
7. เมื่อท่านได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่จาก ผู้บังคับบัญชาท่านจะรีบปฏิบัติทันที					
8. ท่านมีความพร้อมที่จะให้ผู้บังคับบัญชา ตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่					
9. งานที่ท่านรับผิดชอบหรือที่ได้รับ มอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลา					

ขวัญของข้าราชการในเรือนจำและทัณฑสถาน	ระดับขวัญ				สำหรับ ผู้วิจัย
	สูงที่สุด	สูง	ต่ำ	ต่ำที่สุด	
ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน 10. ท่านอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของทาง ราชการ					
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน 11. มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานใน หน่วยงานแห่งนี้					
12. สามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่					
13. แม้ว่าจะมีโอกาสย้ายไปปฏิบัติงานกับ หน่วยงานอื่น แต่ท่านก็ยังคงจะปฏิบัติงานใน หน่วยงานแห่งนี้ต่อไป					
14. รู้สึกเป็นสมาชิกสำคัญคนหนึ่งของ หน่วยงาน					
15. ท่านรู้สึกว่ามีส่วนร่วมและมีความสำคัญ ในการบริหารงานของหน่วยงาน					
ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา 16. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา					
17. ท่านมีความเชื่อมั่นในหลักการบริหารงาน ของผู้บังคับบัญชา ที่จะนำพาหน่วยงานให้ ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
18. ได้รับการดูแล เอาใจใส่ และให้ความ ช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาทั้งเรื่องครอบครัว หรือการปฏิบัติหน้าที่ราชการ					

ขวัญของข้าราชการในเรือนจำและทัณฑสถาน	ระดับขวัญ				สำหรับ ผู้วิจัย
	สูงที่สุด	สูง	ต่ำ	ต่ำที่สุด	
<u>ความเชื่อมั่นและยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา</u> 19. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ พัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่					
20. ท่านมีความภูมิใจที่มีผู้บังคับบัญชาที่มี ความสามารถ เป็นธรรม และยอมรับ ผู้บังคับบัญชาด้วยความศรัทธา					
<u>ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน</u> 21. ระบบการเลื่อนระดับให้สูงขึ้นใน หน่วยงานท่านมีความเป็นธรรม					
22. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีโอกาส ได้อบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในด้าน ต่าง ๆ อยู่เสมอ					
23. งานที่ท่านได้รับมอบหมายท้าทาย ความสามารถ					
24. ท่านภูมิใจและมีความหวังว่าจะมีโอกาส ก้าวหน้า					
25. หน่วยงานส่งเสริมให้ข้าราชการมีโอกาส ก้าวหน้า เช่น การฝึกอบรม ดูงาน และ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					

ตอนที่ 4

คำชี้แจง : กรุณาแสดงความคิดเห็นการเสริมสร้างขวัญของข้าราชการภายในหน่วยงานของท่านในเรื่องต่อไปนี้

1. สภาพการปฏิบัติงาน.....
.....
.....

2. นโยบายและการบริหาร.....
.....
.....

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน.....
.....
.....

4. ความยุติธรรมในหน่วยงาน.....
.....
.....

5. เงินเดือนและสวัสดิการในหน่วยงาน.....
.....
.....

ภาคผนวก ข
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ชื่อ-สกุล นายเริงชัย ธาราศรี
สถานที่ทำงาน เรือนจำอำเภอภูเขียว อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ
วุฒิการศึกษา อศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษามหาบัณฑิต)
ตำแหน่งปัจจุบัน เจ้าหน้าที่บริหารงานราชทัณฑ์ 7

2. ชื่อ-สกุล นายภิญโญศักดิ์ เอี่ยมศรี
สถานที่ทำงาน เรือนจำกลางขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
วุฒิการศึกษา รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)
ตำแหน่งปัจจุบัน นักทัณฑวิทยา 5

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	พิศมัย น้อยลา
วัน เดือน ปีเกิด	6 มีนาคม 2520
สถานที่เกิด	อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น
ประวัติการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2544
สถานที่ทำงาน	เรือนจำอำเภอกุฉีชุม อำเภอกุฉีชุม จังหวัดชัยภูมิ
ตำแหน่ง	นักทัณฑวิทยา 6 ว