

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

นางสาวสิริรัตน์ ทุ่งสินธุ์

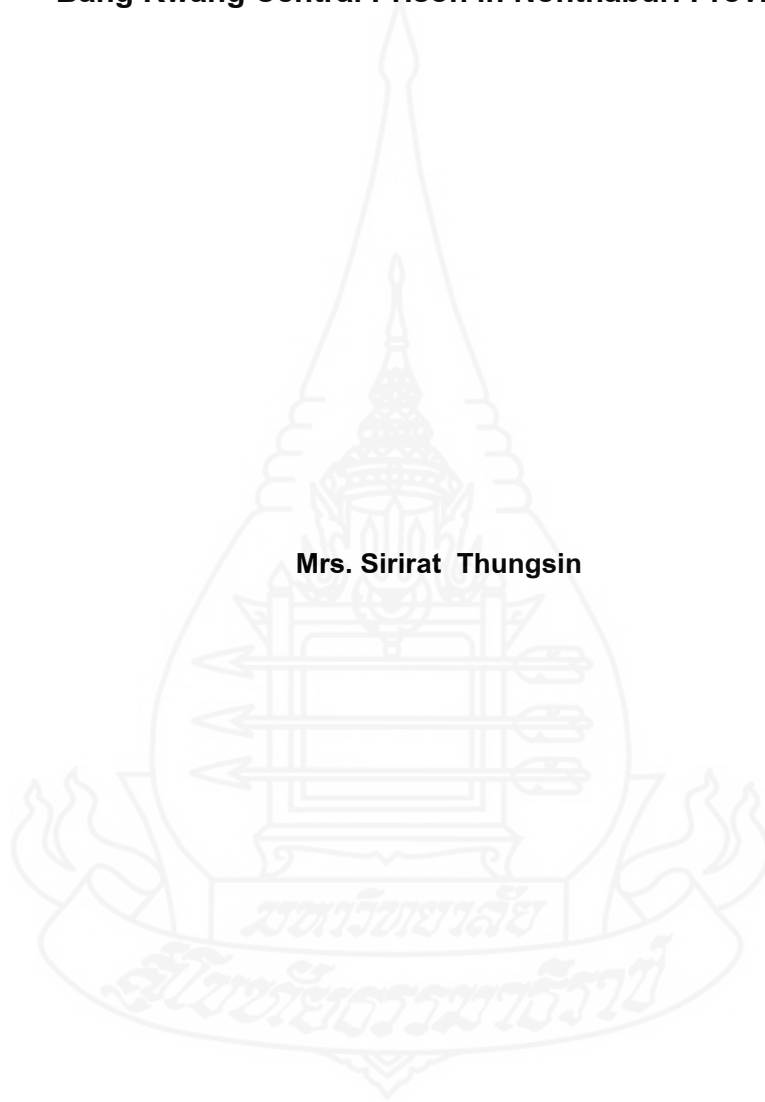


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2559

**Factors Affecting Success in the Performance of Personnel of
Bang Kwang Central Prison in Nonthaburi Province**

Mrs. Sirirat Thungsin



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

2016

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี
ชื่อและนามสกุล นางสาวสิริรัตน์ ทุงสินธุ์
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย
2. อาจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2560

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



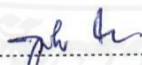
ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์รสลิน ศิริยะพันธ์)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำกลางบางขวาง
จังหวัดนนทบุรี

ผู้วิจัย นางสาวสิริรัตน์ พุ่งสินธุ์ รหัสนักศึกษา 2573002991 ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย (2) อาจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม
ปีการศึกษา 2559

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี และ (3) ปัจจัยของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ศึกษาเป็นบุคลากรของเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 560 คน แบ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร จำนวน 170 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.98 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ และการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ และการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ โดยสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานในภาพรวมได้ร้อยละ 49.70 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.378 (การจัดหาทรัพยากรมนุษย์) + 0.235 (การใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์) + 0.211 (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) + 0.073 (การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เรือนจำกลางบางขวาง

Thesis title: Factors Affecting Success in the Performance of Personnel of Bang Kwang Central Prison in Nonthaburi Province

Researcher: Miss Sirirat Thungsin; **ID:** 2573002991; **Degree:** Master of Public Administration;

Thesis advisors: (1) Dr. Chaloeiphong Misomnai, Associate Professor;

(2) Dr. Chamnian Rajphaetyakhom; **Academic year:** 2016

Abstract

The purpose of this research were: (1) to study working conditions of personnel of Central Bang Khwang Prison in Nonthaburi Province; (2) to study relationship between human resource management factors and the success in the performance of personnel of Bang Kwang Central Prison in Nonthaburi Province; and (3) to study factors of human resource management affecting the success in the performance of personnel of Bang Kwang Central Prison in Nonthaburi Province.

This research was a survey research. Population was 560 central prison staff of Bang Kwang Central Prison in Nonthaburi Province. They were administrators, temporary employees, and employees. Samples consisted of 170 personnel obtained by convenience sampling method. The instrument used in the research was a questionnaire with 0.98 confidence level and statistics used for data analysis were frequency, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The results of the study revealed that: (1) factors for working condition study of personnel of Central Bang Khwang Prison staff in Nonthaburi province consists of knowledge and understanding of the operation, achievement motivation and work progress was at moderate level; (2) relationship between human resource management and the success of Central Bang Khwang Prison staff in Nonthaburi Province consisted of recruitment, development, utilization and retention. The positive correlation with the achievement of work performance at the medium level was statistically significant level at 0.05; and (3) human resource management factors affecting the success of personnel of Central Bang Khwang Prison in Nonthaburi Province consisted of recruitment, development, utilization and retention by predicting the overall image of achievement at 49.70%, and wrote the equation in the form of a standard score at 0.378 (human resources recruitment) +0.235 (human resource utilization) +0.211 (human resources development) +0.073 (human resource retention) at statistical significance level at 0.05.

Keywords: The Success Level on Public Performance According to Performance Commitment, Human Resource Management, Bang Khwang Central Prison

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถเป็นอย่างยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก คือ รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้อย่างใกล้ชิดมาโดยตลอด รวมทั้งได้กรุณาตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงวิทยานิพนธ์จนถูกต้องสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความรู้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษา

ขอขอบพระคุณ นายวีระพงษ์ สิงห์ครุฑ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และคุณวิษณุ ชูแก้ว ผู้เชี่ยวชาญที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างมาก และขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ทุกท่านที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการกรอกข้อมูลการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณครอบครัวทุ่งสินธุ์ ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมาจนทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์

ความมีคุณค่าและประโยชน์อันพึงได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแก่บิดามารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้กรุณาอบรมสั่งสอนแก่ผู้วิจัยตลอดมา จึงกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

สิริรัตน์ ทุ่งสินธุ์
กันยายน 2560

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร.....	17
การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ.....	32
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	37
การดำเนินงานของเรือนจำกลางบางขวาง.....	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	59
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	63
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	63
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	63
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	65
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	70
ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	70
ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี	73
ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสำ เร็จในการปฏิบัติงาน	78
ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตาม คำรับรองการปฏิบัติราชการของเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี	83
ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย	88
ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความคิดเห็นหรือเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคและแนวทางการสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานตาม คำรับรองการปฏิบัติราชการของเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี	92
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	94
สรุปการวิจัย	94
อภิปรายผล	102
ข้อเสนอแนะ	103
บรรณานุกรม	105
ภาคผนวก	111
ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	112
ข แบบประเมินความเหมาะสมสอดคล้องของแบบสอบถาม สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ ..	115
ค ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)	126
ง แบบสอบถาม	134
ประวัติผู้วิจัย	145

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ผลการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด.....	34
ตารางที่ 2.2 กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมราชทัณฑ์.....	34
ตารางที่ 2.3 สถิติการให้บริการแก่หน่วยงานต่างๆ และญาติผู้ต้องขัง ย้อนหลัง 3 ปี.....	58
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเรือนจำกลาง บางขวาง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ.....	70
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเรือนจำกลาง บางขวาง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุ.....	71
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเรือนจำกลาง บางขวาง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	71
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเรือนจำกลาง บางขวาง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสถานภาพ.....	72
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเรือนจำกลาง บางขวาง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	72
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเรือนจำกลาง บางขวาง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามตำแหน่งการทำงานในองค์กร.....	73
ตารางที่ 4.7 ร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม.....	74
ตารางที่ 4.8 ร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำ กลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน.....	74
ตารางที่ 4.9 ร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำ กลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	75
ตารางที่ 4.10 ร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำ กลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน.....	77
ตารางที่ 4.11 การดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม.....	78
ตารางที่ 4.12 ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์กับ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี.....	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี.....	80
ตารางที่ 4.14 ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานด้านการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี.....	81
ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์กับความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี.....	82
ตารางที่ 4.16 ความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของเรือนจำกลาง บางขวาง จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม.....	83
ตารางที่ 4.17 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการปฏิบัติงานด้านการพัฒนา ประสิทธิภาพการควบคุมผู้ต้องขังตามหลักมาตรฐานสากล ของเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี.....	84
ตารางที่ 4.18 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เพื่อคืนคนดีสู่สังคม.....	85
ตารางที่ 4.19 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านด้านการแก้ไขปัญหายาเสพติดให้ ได้ผลอย่างยั่งยืน.....	85
ตารางที่ 4.20 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ.....	86
ตารางที่ 4.21 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ.....	87
ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี.....	88
ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ.....	89
ตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารงานด้าน ทรัพยากรมนุษย์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร.....	90
ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จในการองค์กรมีผลต่อความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ.....	91

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.26 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี.....	92
ตารางที่ 4.27 แนวทางการสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี.....	93



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ภาพที่ 2.1 แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร.....	31
ภาพที่ 2.2 ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด (Harvard Model of HRM)....	39
ภาพที่ 2.3 ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบวาร์วิก (Warwick Model of HRM).....	42
ภาพที่ 2.4 โครงสร้างการดำเนินงานของเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี.....	48



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือ พัฒนา “คน” ต้องทำเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต นับตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดา สู่วัยเด็ก วัยรุ่น วัยทำงานและวัยชรา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงวัยเด็กและวัยรุ่นเป็นวัยที่จะต้องปลูกฝังและต้องสร้างคุณค่าให้กับตนเองและเห็นคุณค่าความเป็นมนุษย์ และในขณะเดียวกันก็จะได้รับการพัฒนาทักษะชีวิตเพื่อเป็นภูมิคุ้มกันความเสี่ยงในการดำเนินชีวิตทั้งปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2554)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว กลยุทธ์ สภาพแวดล้อม ลักษณะขององค์กร ความสามารถในการสร้างแรงใจเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการทำงาน การที่องค์กรจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุ อุปกรณ์และการจัดการซึ่งถ้าองค์กรเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ ปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็จะได้ตามมา ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่ถือว่า เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรทรัพยากรบุคคลจึงจัดเป็นหัวใจหลักอันสำคัญหลักอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยทั่วไปองค์กรมีความต้องการบุคลากรที่มีทักษะความรู้ ความสามารถ 3 ประการ คือ ความสามารถในเรื่องความมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น ความสามารถในการเชิงปฏิบัติการและความสามารถด้านความคิดในการแก้ปัญหา เพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (วรัญญา ผลดี 2554) การบริหารองค์กรจึงต้องมีการปรับกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรในองค์กรให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว อยู่เสมอ รวมถึงปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่จะทำให้อุทิศบุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดให้กับองค์กร

ภารกิจหน้าที่ของเรือนจำ มุ่งเน้นเรื่องการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในระหว่างที่ถูกควบคุมเสียเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งมีหลักปฏิบัติสำคัญอยู่ 2 ประการด้วยกัน คือ การควบคุมดูแลผู้ต้องขังให้อยู่ในระเบียบวินัย เกิดความสงบ เรียบร้อยและการแก้ไข ฟื้นฟู พัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นคนดี ไม่หันไปกระทำผิดซ้ำอีกหลังได้รับการปลดปล่อย นอกจากนี้การบริหารงานเรือนจำยังต้องดำเนินการอีกหลาย ๆ ด้านด้วยกัน เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคนทั้งผู้ต้องขัง และเจ้าหน้าที่ ฉะนั้น ผู้บริหารงานเรือนจำที่ดีควรที่จะมีความรอบรู้และความสามารถทั้งเรื่องการบริหารงานและการบริหารคน เพื่อที่จะทำให้กิจการเรือนจำนั้นดำเนินการไปได้ด้วยดีและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พุทธศักราช 2479 (ฉบับที่ 3) โดยเปลี่ยนชื่อจากเรือนกอมหันตโทษเป็นเรือนจำกลางบางขวาง ตั้งแต่วันที่ 2 ธันวาคม พุทธศักราช 2484 จนถึงปัจจุบัน โดยมีอำนาจหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังชายที่คดีเสร็จเด็ดขาดหรืออยู่ระหว่าง อุทธรณ์ ฎีกาที่มีกำหนดโดยโทษตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปจนถึงประหารชีวิต รวมไปถึงให้การศึกษาอบรมและฝึกวิชาชีพ ให้สวัสดิการและการสงเคราะห์รวมทั้งดูแลสุขภาพอนามัยผู้ต้องขัง โดยมีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำทั้งสิ้นประมาณ 560 คน และสิ่งหนึ่งที่คู่กับการพัฒนาองค์กร คือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพและทักษะในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำกลางบางขวางมีภารกิจและหน้าที่แตกต่างกันไปตามตำแหน่งและสายงาน ซึ่งแต่ละสายงานต้องมีความรู้เฉพาะด้านและการใช้ทักษะการทำงานที่หลากหลาย ซึ่งต้องการสร้างความเป็นมืออาชีพ ซึ่งอยู่ในการกำหนดยุทธศาสตร์ของเรือนจำข้อที่ 4 ว่าด้วยการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพโดยให้บุคลากรกรมราชทัณฑ์มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อให้การปฏิบัติงานออกมามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่จากการสำรวจพบว่า บุคลากรเรือนจำค่อยข้างมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยและมีอัตราในการออกจากราชการค่อยข้างสูงเพราะขาดความกระตือรือร้น รวมไปถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยให้บุคลากรต้องการความสำเร็จในการหน้าที่การงาน และถือว่าภารกิจหลักของเรือนจำมีลักษณะงานพิเศษ กล่าวคือเป็นงานที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่อง และใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่กับกลุ่มผู้ต้องขัง จึงถือว่าเป็นการทำงานที่หนักและต้องมีความรับผิดชอบสูงที่จะผิดพลาดไม่ได้

ดังนั้น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจึงเป็นสิ่งสำคัญ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากรว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของเรือนจำกลางบางขวาง ทั้งในด้านปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลสำเร็จต่อการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของบุคลากรในเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาสภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วได้ประมวลแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี แล้วนำมาเป็นกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี แสดงได้ดังภาพต่อไปนี้

2. H_0 : ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

H_1 : ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

3. H_0 : ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

H_1 : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$ เมื่อ β เป็นสัมประสิทธิ์การถดถอยของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดหา การพัฒนา การธำรงรักษาและการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 - 4

H_1 : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 \neq 0$ อย่างน้อย 1 ตัว

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านสภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร 3) ปัจจัยของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

5.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี เท่านั้น

5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม

5.3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1) ปัจจัยด้านการสภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความก้าวหน้าในการทำงาน

2) ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์และการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

5.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของกรมราชทัณฑ์ ประกอบด้วย การพัฒนาประสิทธิภาพการควบคุมผู้ต้องขังตามหลักมาตรฐานสากลการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เพื่อคืนคนดีสู่สังคม การแก้ไขปัญหาเสพติดให้ได้ผลอย่างยั่งยืน การพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพและการเสริมสร้างการปฏิบัติงานราชทัณฑ์โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

5.4 ขอบเขตด้านประชากร

5.4.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 560 คน

5.4.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 170 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple sampling)

5.5 ขอบเขตด้านประชากร

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการศึกษาเป็นเวลาทั้งสิ้น 3 เดือน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

6.1 บุคลากรของเรือนจำกลางบางขวาง หมายถึง บุคลากรของเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 560 คน (ข้อมูลจาก เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ณ วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2559)

6.2 องค์กร หมายถึง รูปแบบของการทำงานของมนุษย์ที่มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่ม มีการประสานงานกันตลอดเวลา มีการกำหนดทิศทาง มีการจัดระเบียบวิธีการทำงาน และมีการติดตามวัดผลสำเร็จที่ทำอยู่เสมอ ซึ่งในงานวิจัยนี้ องค์กร หมายถึง เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

6.3 ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรและประเภทตำแหน่งในปัจจุบัน

6.4 สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในงานวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาในปีจจัย 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน 2) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ 3) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

6.5 ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ การมีสมรรถนะและการมีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ

6.6 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงกระตุ้นให้เกิดความเพียรพยายามในการปฏิบัติภารกิจสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จตามเป้าหมาย

6.7 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสในการปฏิบัติหน้าที่ท้าทาย และความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าเกิดจากความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

6.8 การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการจัดการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคน การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การจัดวางตำแหน่งของบุคคลให้เหมาะสมกับงาน

6.9 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เช่น การจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ เป็นต้น

6.10 การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การกระจายงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนดให้ผู้อื่นไปปฏิบัติ เช่น การโยกย้ายบุคลากร การสับเปลี่ยนตำแหน่ง เป็นต้น

6.11 การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การธำรง บำรุงรักษาไว้ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานให้อยู่กับเรานานที่สุด รวมถึงการพัฒนาและแก้ไขให้บุคลากรมีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

6.12 ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง เครื่องบ่งชี้การประสบความสำเร็จเป็นการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเจริญก้าวหน้าหรือดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

6.13 การพัฒนาประสิทธิภาพของการควบคุมผู้ต้องขังตามหลักสากล หมายถึง การพัฒนากระบวนการในการสร้างมาตรฐานการควบคุมรักษาเรือนจำ

6.14 การพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขัง เพื่อคืนคนดีสู่สังคม หมายถึง การพัฒนาฟื้นฟู เยียวยา ผู้ต้องขัง

6.15 การแก้ไขปัญหายาเสพติดให้ได้ผลอย่างยั่งยืน หมายถึง การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด รวมถึงการบำบัดฟื้นฟูผู้ต้องขังที่ติดยาเสพติด

6.16 การพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ หมายถึง การพัฒนาส่งเสริมให้มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพ

6.17 การเสริมสร้างการปฏิบัติงานราชทัณฑ์โดยยึดหลักธรรมาภิบาล หมายถึง การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ โดยการส่งเสริมให้มีการร่วมมือจากทุกภาคส่วนให้ เป็นไปตาม ระเบียบข้อบังคับต่อการปฏิบัติงานราชทัณฑ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลาง บางขวาง จังหวัดนนทบุรี

7.2 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารองค์กร สามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยไป กำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเรือนจำกลาง จังหวัดนนทบุรี

7.3 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร สามารถนำข้อมูลที่ได้อจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนางานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7.4 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจ สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์และปรับใช้ในงานวิจัยอื่นๆ ต่อไป



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร
3. การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
5. การดำเนินงานของเรือนจำกลางบางขวาง
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motivation) เป็นพฤติกรรมหรือแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดความเพียรพยายามในการปฏิบัติภารกิจสิ่งใดสิ่งหนึ่ง สาเหตุที่นำไปสู่การแสดงออกของพฤติกรรมก็คือ แรงจูงใจที่มีอยู่ในตัวบุคคลถึงแม้ว่าจินตนาการจะเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสรรค์ แต่สิ่งต่างๆ ไม่ได้สำเร็จลงเพียงคิดจินตนาการเท่านั้น หากต้องอาศัยการทดลองกระทำอย่างจริงจัง ต้องผ่านความผิดหวังหลายครั้ง ผู้ที่มีความพยายามอย่างจริงจังโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคเท่านั้นจึงจะมุ่งมั่นไปสู่ความสำเร็จได้และมีมาตรฐานที่ดีกว่าผู้อื่น (ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ 2543) นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้ให้ความเห็นไว้ ดังต่อไปนี้

Nahavandi and Malekzadeh (1999 อ้างถึงใน รัชย์ชนก ธิติพงษ์วิวัฒน์ 2552) กล่าวถึงที่มาของคำว่า “motivation” ว่ามาจากภาษาลาตินที่แปลว่า “to move” คือ สภาวะของจิตใจที่มีความปรารถนา มีพลัง มีความสนใจหรือมีความต้องการซึ่งความต้องการต่างๆ เหล่านี้จะแปรไปสู่การกระทำบางสิ่งบางอย่างออกมา ในขณะที่ความต้องการ “needs” ซึ่งมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับแรงจูงใจจะหมายถึง สภาวะภายในที่ทำให้รู้สึกอยากจะได้บางสิ่งบางอย่าง ซึ่งความต้องการจะเป็นจุดกำเนิดของแรงจูงใจนั่นเอง

Atkinson (1964 อ้างถึงใน รัชย์ชนก ชาติพงศ์วิวัฒน์ 2552) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การที่บุคคลเปรียบเทียบการกระทำของตนกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม โดยที่ผลการประเมินจะก่อให้เกิดความพอใจเมื่อทำสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าหากเป็นงานที่ยากและท้าทาย หรือเป็นผลการกระทำที่เกิดจากการใช้ทักษะ ไม่ใช่ขึ้นอยู่กับความบังเอิญ และในขณะที่เดียวกันจะเกิดความไม่พอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จ

Spence and Helmreich (1988 อ้างถึงใน รัชย์ชนก ชาติพงศ์วิวัฒน์ 2552) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง มีพฤติกรรมมุ่งงานเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพส่วนตัวของบุคคลกับมาตรฐานภายในหรือภายนอก รวมทั้งการแข่งขันกับบุคคลอื่นหรือเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ดีที่สุด

Morris and Maisto (2001 อ้างถึงใน รัชย์ชนก ชาติพงศ์วิวัฒน์ 2552) สรุปว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจทางสังคม เป็นความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคไปให้ได้

Mc Clelland (1961 อ้างถึงใน กัลยาณี สนิทสุวรรณ 2542) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หมายถึงความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี หรือสูงกว่ามาตรฐาน พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความรู้สึกสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นองค์ประกอบที่ผลักดันให้บุคคลต้องการมีสถานะที่สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีความต้องการความสำเร็จมากขึ้น

กัลยาณี สนิทสุวรรณ (2542) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการทำงานที่ท้าทายให้ประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพด้วยมาตรฐานสูงต้องการความมีอิสระจากการทำงาน ใช้ความพยายามมุ่งมั่นหาวิธีการแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างไม่ย่อท้อเพื่อให้บรรลุมาตรฐานที่ตั้งเอาไว้ได้ และมีความพอใจเมื่อพบกับความสำเร็จรู้สึกผิดหวังและวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

จากความหมายต่างๆ ดังกล่าว สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะประสบความสำเร็จในงานที่ทำ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค พยายามหาวิธีการต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีความทะเยอทะยานที่จะนำตนเองไปสู่ความสำเร็จ มีความต้องการงานที่มีความเป็นอิสระ มีความพอใจเมื่อประสบความสำเร็จ และจะวิตกกังวลหรือไม่สบายใจเมื่อประสบความล้มเหลวจากเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แม็คเคลแลนด์ Mc Clelland (1961 อ้างถึงใน รัชย์ชนก ชาติพงศ์วิวัฒน์ 2552) ได้กำหนดความต้องการพื้นฐานไว้หลายประการซึ่งประการที่สำคัญที่สุด คือ ความต้องการที่จะมีความสำเร็จ (Achievement) ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ (Affiliation) และความต้องการที่จะมีอำนาจ (Power)

1) ความต้องการความสำเร็จ (Achievement) คือ มุ่งความสำเร็จโดยตรงมีความใฝ่ฝันที่จะให้เกิดความสำเร็จและให้ได้รับความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งผู้จัดการและนักธุรกิจส่วนใหญ่ในประเทศสหรัฐอเมริกามีความต้องการแบบนี้สูง และอยากให้ลูกจ้างมีความต้องการแบบนี้ด้วย

2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Affiliation) คือ อยากให้ผู้อื่นชื่นชมชอบตนโดยบุคคลที่มีความต้องการแบบนี้สูงจะต้องพยายามเรียนรู้ที่จะเข้ากับผู้อื่นได้และมักจะไม่ปฏิบัติหน้าที่ในระดับสูง

3) ความต้องการอำนาจ (Power) คือ ต้องการที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมคนอื่น ๆ ได้ ซึ่งความต้องการชนิดนี้ อาจเป็นไปในทางลบ (Negative force) ที่เรียกว่าอำนาจประจำตัวของแต่ละคน (Personalized power) โดยเกิดขึ้นเมื่อแต่ละคนจะต้องเผชิญกับความก้าวร้าวของผู้อื่นหรือการแสวงหาประโยชน์ส่วนตน (Exploitation) ซึ่งคนที่มีอำนาจแบบนี้สูงจะมุ่งแต่เรื่องการไปให้ถึงเป้าหมายของตนเพียงอย่างเดียว ส่วนความต้องการอำนาจที่จะเป็นไปในทางบวก(Positive force) ที่เรียกว่าอำนาจทางสังคม (Socialized power) จะเป็นช่องทางไปสู่การพัฒนาที่สร้างสรรค์ขององค์กรและสังคมได้จากแนวคิดและทฤษฎี ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Mc Clelland ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทำให้เกิดการกระทำโดยแสดงออกมาในรูปของความต้องการที่จะมีความสำเร็จ ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์(Affiliation) และความต้องการที่จะมีอำนาจ (Power) ถ้าองค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานสูงย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นๆ บรรลุเป้าหมายได้

1.3 ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แม็ค เคลแลนด์ (Mc Clelland 1969 อ้างถึงใน รัตนชนก ธิติพงศ์วิวัฒน์ 2552) ได้กล่าวเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงคุณภาพของมนุษย์อย่างหนึ่ง และได้กำหนดลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ ดังต่อไปนี้

- 1) ต้องการกระทำกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จมากกว่าทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว
- 2) เลือกทำในสิ่งที่เป็นไปได้และเหมาะสมกับความสามารถของตน
- 3) คิดว่างานทุกอย่างทำสำเร็จลงได้ด้วยการทำงานอย่างตั้งใจจริงของตนเอง ไม่ใช่เกิดจากโอกาสอำนวยและไม่เชื่อสิ่งมหัศจรรย์
- 4) จะกระทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุมาตรฐานของตนเองไม่มีจุดมุ่งหมายที่เป็นรางวัลหรือชื่อเสียงเกียรติยศ

1.4 เทคนิคในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ซูซันต์ เจนประกอบ (2541) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล คือ เทคนิคการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้เกิดกับบุคคลดังนี้

1) เทคนิคในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง วิธีการกระตุ้นหรือการปลุกเร้าให้คนมีกำลังใจที่จะทำงานให้สำเร็จโดยการนำเอาปัจจัยต่างๆ มาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การจูงใจเป็นการทำให้บุคคลที่ได้รับการกระตุ้นหรือปลุกเร้าให้แสดงพฤติกรรมออกมา โดยการนำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่าและมีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงความตั้งใจ ความเต็มใจ รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2) วิธีการจูงใจให้คนปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าในทุกระดับชั้น ควรเลือกใช้วิธีการจูงใจให้เหมาะสมกับงาน เหมาะสมกับบุคคลในแต่ละประเภทและในแต่ละกรณีดังนี้

(1) การจูงใจโดยวิธีการเด็ดขาดมุ่งใช้บังคับให้บุคคลปฏิบัติงานและหากไม่ปฏิบัติตามคำสั่งก็จะถูกลงโทษตามสมควรแล้วแต่กรณีหรือการไล่ออกจากงาน

(2) การจูงใจโดยวิธีการละมุนละม่อม มีจุดมุ่งหมายที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงานหรือระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดการร่วมมือในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

(3) การจูงใจโดยใช้วิธีการแบบต่อรอง การจูงใจด้วยวิธีนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน โดยการหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย การจัดหาสภาพการทำงานที่ดี รวมถึงการควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงาน

(4) การจูงใจโดยวิธีการแข่งขัน การจูงใจวิธีนี้สามารถวัดผลงานได้อย่างชัดเจน โดยการแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงวิธีการวัดผลและรางวัลที่จะมอบให้เมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี

(5) การจูงใจโดยวิธีการแบบให้จูงใจตนเอง การจูงใจด้วยวิธีนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน โดยจะทำให้พนักงานทุกคนได้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรทั้งในทางที่ดีและไม่ดี

3) เทคนิคการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยวิธีการอื่นๆ ผู้บริหารหรือผู้นาองค์การควรพิจารณาเลือกใช้สิ่งจูงใจโดยวิธีการอื่นๆ ให้เหมาะสมกับงานและสภาพของพนักงาน

(1) การจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้วยงาน คือ ให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องานและเกิดความรู้สึกว่างานนั้นมีคุณค่า ทำให้เกิดความรับผิดชอบและก่อให้เกิดประโยชน์แก่ทั้งตนเองและสังคม รวมทั้งจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง มีความกระตือรือร้น มีความพยายาม การทุ่มเทแรงกายแรงใจและอุทิศตนให้กับงานที่ทำอยู่อย่างเต็มที่ ดังนั้นการจูงใจด้วยงานประกอบด้วย

- ลักษณะเฉพาะของงาน หมายถึง ความน่าสนใจของงานความแปลกใหม่ ความท้าทาย โอกาสของความสำเร็จของงานและประโยชน์ที่ได้จากผลงานนั้นมีผลดีต่อสังคม โดยส่วนรวม เช่น เป็นงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัดและความชำนาญของบุคคล รวมทั้งเป็นงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และเป็นงานที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้า

- การมอบหมายงาน หมายถึง การให้บุคคลรับผิดชอบงานเพื่อจูงใจให้เกิดความสุขและเกิดความพึงพอใจในงานที่ได้รับ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ความต้องการและนิสัยของแต่ละบุคคลในองค์การ

- การกำหนดรายละเอียดของงาน หมายถึง ผู้บริหารควรที่จะกำหนดขอบเขตเนื้อหาของงานให้ชัดเจน เช่น วัตถุประสงค์ของงาน รายละเอียดของงาน มาตรฐานของการปฏิบัติงาน ขอบเขตของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและมอบอำนาจหน้าที่ ซึ่งจะทำให้บุคคลมีความสะดวกในการปฏิบัติงาน เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานน้อยลง รวมทั้งเป็นการป้องกันการหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงาน เป็นการควบคุมการปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึงและสามารถประเมินผลงานได้อย่างชัดเจน

- การเพิ่มพูนความรู้ หมายถึง ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนพนักงานให้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญในรูปแบบต่างๆ เพื่อเป็นการจูงใจให้กับพนักงาน เช่น การสนับสนุนการศึกษาต่อการจัดโปรแกรมการฝึกอบรม การสัมมนา และการดูงานรวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ทางหน่วยงานอื่นจัดให้ ซึ่งเป็นการช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้มากขึ้น

- การชี้แจงผลงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารได้ติดตามผลงานของพนักงานอย่างใกล้ชิดก็จะทราบผลการปฏิบัติงานและให้ข้อมูลย้อนกลับไป เพื่อให้ทราบว่าตนเองนั้นปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด ดังนั้นการให้บุคคลได้ทราบผลงานของตนเองก็จะเป็นแรงจูงใจทำให้พนักงานมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ

- ความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้บริหารควรจะอธิบายหรือชี้แจงถึงความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น กฎเกณฑ์ ระเบียบ และข้อปฏิบัติต่างๆ ขององค์กร ในการสนับสนุนให้พนักงานได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้รับความเจริญก้าวหน้าในเรื่องของการลาศึกษาต่อ การดูงาน การมอบหมายงานให้ปฏิบัติหน้าที่แทน ดังนั้นการได้อธิบายหรือชี้แจงถึงโอกาสทำให้พนักงานได้ใช้เวลา หุ่มเททั้งกำลังกายกำลังใจและสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

- การเน้นให้เห็นว่างานมีความสำคัญ หมายถึง ผู้บริหารควรอธิบายหรือชี้แจงเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่างานที่รับผิดชอบนั้นมีความสำคัญเหมือนกันไม่ว่าจะเป็นงานในหน้าที่ใดก็ตาม โดยทุกตำแหน่งงานมีความสำคัญต่อภาพพจน์และความสำเร็จขององค์กรทั้งสิ้น ในทางตรงกันข้ามถ้าหากงานในแต่ละหน้าที่เกิดความบกพร่องแล้ว ก็จะส่งผลกระทบต่อในทางที่ไม่ดีเช่นกัน ดังนั้นถ้าพนักงานที่ได้รู้ถึงความสำคัญของงานดีแล้วก็จะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

- การแข่งขัน หมายถึง ผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์การแข่งขัน เช่น การประกวดการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายแต่ละกลุ่ม ก็จะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสามัคคีและเกิดการรวมตัวกันได้ดี รวมทั้งจะเป็นการรวมกำลังคนในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการยอมรับและความสำเร็จของกลุ่มด้วย

- การมอบอำนาจ หมายถึง เมื่อผู้บริหารได้มอบหมายงานในหน้าที่-ความรับผิดชอบให้กับพนักงานแล้ว ก็ควรจะมีการมอบอำนาจในการสั่งการและการตัดสินใจในบางระดับให้แก่พนักงานด้วย เพื่อให้พนักงานมีอิสระในการปฏิบัติงานเพราะการมอบอำนาจดังกล่าวเป็นการจูงใจพนักงานและเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

(2) การจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้วยผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินในรูปแบบต่างๆ จะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นสิ่งจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับผลงาน กล่าวคือ จะทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ดังนั้นการจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้วยผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินมีอยู่หลายประเภท ดังนี้

- เงินเดือน เป็นผลตอบแทนที่จ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นรายเดือนโดยเป็นการจ่ายให้เป็นประจำทุกเดือนและกำหนดวันจ่ายที่แน่นอนเมื่อสิ้นเดือน

- โบนัส เป็นผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานเป็นกรณีพิเศษซึ่งอาจจะเป็นโบนัสประจำปี ประจำเดือนหรือโบนัสสำหรับพนักงานที่ทำงานมาเป็นเวลานาน

- ค่าจ้าง เป็นผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานโดยถือเกณฑ์จากชั่วโมงการทำงาน อาจจะเป็นรายวัน รายสัปดาห์ หรือจ่ายให้ตามจำนวนชิ้นงานที่ทำตามที่ได้ตกลงไว้

- การแบ่งปันผลกำไร เป็นผลกำไรที่ธุรกิจได้รับมาแล้วเฉลี่ยแบ่งปันให้กับพนักงาน โดยการใช้เกณฑ์การทำงานมานานเพื่อเป็นการจูงใจให้คนปฏิบัติงาน

- การให้บำเหน็จเป็นเงินที่พนักงานได้รับหลังการออกจากงานหรือครบเกษียณอายุ สำหรับจำนวนเงินที่ได้รับขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงานและถึงเวลาเกษียณอายุองค์กรจะจ่ายเงินจำนวนหนึ่งให้กับพนักงาน

- การให้ค่าล่วงเวลา เป็นเงินพิเศษที่จ่ายให้สำหรับการทำงานนอกเวลาปกติ กล่าวคือ เมื่อมีงานมากหรืองานพิเศษให้ทำ เช่น การทำงานหลังเวลาเลิกงานหรือทำงานในวันหยุดทำการ

- การให้สิทธิซื้อหุ้น โดยองค์กรจะให้สิทธิพิเศษแก่พนักงานซื้อหุ้นของกิจการในราคาที่ต่ำกว่าราคาซื้อขายกันในท้องตลาด

- การให้ค่านายหน้า เป็นการจ่ายเงินให้แก่พนักงานที่ทำงานได้มากขึ้น เช่น พนักงานขายที่สามารถทำยอดขายได้มากก็จะได้รับค่านายหน้ามากขึ้น กล่าวคือ ถ้าพนักงานทำงานหนักก็ได้เงินมากขึ้น

(3) การจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน

- การยกย่องชมเชย จะทำให้บุคคลเกิดกำลังใจ ความรู้สึกที่ดีซึ่งโดยทั่วไปแล้วคนชอบการยกย่องชมเชยต่อหน้าและลับหลังมากกว่าการถูกตำหนิติเตียนหรือการถูกลงโทษ ดังนั้นผู้บริหารอาจจะยกย่องพนักงานได้ในหลายลักษณะ เช่น การให้การยกย่องชมเชยหรือการสรรเสริญพนักงานต่อหน้าสาธารณะและการให้ประกาศเกียรติคุณเป็นพนักงานดีเด่น

- การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เมื่อผู้บริหารได้พิจารณาเห็นว่าพนักงานที่ทำงานดี และมีคุณสมบัติในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งได้ ควรได้รับสนับสนุนให้ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ตำแหน่งผู้จัดการ หัวหน้าส่วน หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างานในระดับต่างๆ

- การให้โอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิด ส่งเสริมให้เข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนา ประชุม ศึกษาต่อ รวมทั้งการส่งเสริมให้ไปดูงานทัศนศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

- การให้ความมั่นคงในอาชีพ ผู้บริหารควรให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพรวมทั้งร่างกายและจิตใจ เช่น การมีอิสระในการทำงานต่อขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ และการมีหลักประกันในความมั่นคงว่าจะได้ทำงานตลอดไป มีการให้สวัสดิการที่ดีและการให้บำเหน็จรางวัลเมื่อถึงกำหนดเวลาออกงาน

- การให้ความใส่ใจ ผู้บริหารควรให้ความใส่ใจกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงคุณค่าทำให้เกิดการยอมรับและทำให้พนักงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

(4) การจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้วยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน คือ การมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีก็จะส่งผลให้พนักงานมีความกระตือรือร้น ตั้งใจอยากจะทำงาน มีความขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน เพราะในวันหนึ่งๆ พนักงานจะปฏิบัติหน้าที่เป็นเวลาหลายชั่วโมง ดังนั้นการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีควรมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

- การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีบรรยากาศที่ดีและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น มีความสะดวกสบาย มีความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีความพร้อมในการดำเนินการด้านอุปกรณ์เครื่องใช้ที่ทันสมัยมีแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศที่เย็นสบาย มีการตกแต่งพอสมควร มีเนื้อที่กว้างขวางเพียงพอ มีห้องน้ำสะอาดและมีห้องพักผ่อนในช่วงเวลาพัก

- การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นกันเอง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานมีความรัก ความสามัคคี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

(5) การจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้วยสวัสดิการต่างๆ ผู้บริหารควรจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่พนักงานซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกสะดวกสบาย มีความสุขใจ และมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยองค์การหรือหน่วยงานควรจัดสวัสดิการมีลักษณะ ดังนี้

- การให้ความสะดวกทั่วไป เช่น ให้บริการร้านอาหารหรือร้านค้าจัดงานสังสรรค์คาถุก ให้บริการที่จอดรถ มีรถรับส่งพนักงาน มีห้องน้ำและมีห้องพักผ่อนในช่วงเวลาพัก

- การให้บริการด้านสุขภาพอนามัย เช่น จัดให้มีห้องพยาบาล รักษาพยาบาล ตรวจสุขภาพประจำปี จัดบริการเกี่ยวกับสุขภาพ และการให้บริการด้านออกกำลังกาย

- การให้บริการด้านสันทนาการ เช่น มีสโมสร สนามเล่นกีฬาเล่นดนตรี จัดทัศนศึกษา และจัดกิจกรรมรื่นเริงตามเทศกาลต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีโอกาสได้พักผ่อนหย่อนใจ และผ่อนคลายความตึงเครียดจากการปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน

- การให้บริการด้านการศึกษาและฝึกอบรม เช่น ให้ลาศึกษาต่อ ทุนจัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนา รวมทั้งการให้ความรู้แก่พนักงานด้วย

- การจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น ทำประกันสังคม ประกันชีวิตให้กู้ยืมเงินเพื่อซื้อบ้านและรถยนต์ ให้ทุนเพื่อเป็นการศึกษาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศรวมทั้งการจัดให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์ในองค์การจะเห็นได้ว่าการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในองค์การนอกจากความพยายามจัดระบบการวางแผน การนำกลยุทธ์เทคนิคต่างๆ ทั้งศาสตร์ในการบริหารคน หรือศาสตร์ในการบริหารงานก็ดี เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกที่ตนเองมีศักยภาพในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งสามารถแข่งขันกับบริษัทๆ ที่ประกอบธุรกิจเดียวกันได้ ตลอดจนสามารถทำให้พนักงานปฏิบัติงานในองค์การได้อย่างยาวนานมั่นคงและมีความสุขแล้ว ผู้บริหารควรเริ่มหันมาสำรวจ

ตัวเองนับแต่ตอนนี้ว่าได้ใส่ใจที่จะหาวิธีจูงใจลูกน้องให้ทำงานมากขึ้นแค่นั้น ผู้บริหารที่มีทั้งศาสตร์ในการบริหารคนและศาสตร์ในการบริหารงานนั้นมักจะเป็นผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ได้รับการยอมรับและความเคารพศรัทธาจากพนักงานด้วยความจริงใจ

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร

เกณฑ์ที่ใช้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีการพิจารณาทั้งในผลผลิตที่ทำได้กับความคุ้มค่าและความสามารถส่วนบุคคลของผู้บริหารคือความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Effectiveness) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Efficiency) และพฤติกรรมในการทำงานหมายถึง องค์การต้องสามารถทำอะไรได้มากกว่าคู่แข่งชั้นองค์การต้องเติบโตเร็วกว่าคู่แข่งชั้นการวัดผลงานทำได้เทียบกับเป้าหมายถ้าหากสามารถทำได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ก็แสดงว่ามีความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2.1.1 ความหมายของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ปิยธิดา ตรีเดช (2541) กล่าวว่าประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การดำเนินงานในลักษณะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยไม่แสดงค่าของผลการดำเนินงานในรูปของตัวเงินแต่แสดงเป็นการเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

ธัญชนก ธิติพงษ์วิวัฒน์ (2552) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงเกี่ยวข้องกับการพิจารณาผลของการทำงานที่สำเร็จลุล่วงตั้งประสงค์หรือที่คาดหวังไว้เป็นหลักหรือเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของเป้าหมายหรือเป็นเครื่องมือตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

สเดียร์ (1977 อ้างถึงในธัญชนก ธิติพงษ์วิวัฒน์ 2552) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานว่าสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) การวัดประสิทธิผลโดยใช้ตัวบ่งชี้เดี่ยวจะใช้ตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมที่สุดเพียงตัวเดียวในการวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เช่น ความสามารถในการผลิตความสำเร็จในภารกิจและการบรรลุเป้าหมาย เป็นต้น

2) การวัดประสิทธิผลโดยใช้ตัวบ่งชี้หลายตัวเป็นการวัดที่ได้รับการนิยามอย่างกว้างขวางโดยจะใช้ตัวบ่งชี้หลายตัวที่เหมาะสมในการวัดประสิทธิผล เช่น ฮอยและมิสเคิล (Hoy and Miskle 1991) เสนอการวัดประสิทธิผลจากหน้าที่หลัก 4 ประการ ดังนี้

(1) การปรับตัว หมายถึง การปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกโดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อสภาพการณ์ใหม่ๆ ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ใช้วัด ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยน นวัตกรรม ความเจริญเติบโตและการพัฒนา

(2) การบรรลุเป้าหมาย หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์และการจัดหาและ การใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ใช้วัด ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์คุณภาพ การแสวงหาทรัพยากรและประสิทธิภาพ

(3) การบูรณาการ หมายถึง การประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในองค์การเพื่อรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงานขององค์การซึ่งตัวบ่งชี้วัด ได้แก่ ความพอใจ บรรยากาศการติดต่อสื่อสารและความขัดแย้ง

(4) การคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม หมายถึง การดำรงรักษาระบบค่านิยมขององค์การซึ่งตัวบ่งชี้วัด ได้แก่ ความภักดี ศูนย์กลาง ความสนใจในชีวิตแรงจูงใจและเอกลักษณ์

สิริรัตน์ สวयสม (2546) การดำเนินการใดๆ ก็ตามที่จะเกิดประสิทธิผลเต็มที่ 100% ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ นั้นเป็นไปได้ยากแต่อย่างไรก็ตามการประเมินประสิทธิผลสามารถมองได้ 2 แง่ คือ

1) ในแง่ประสิทธิผลสมบูรณ์ คือ การทำงานนั้นต้องผลออกมา 100%แต่ในความเป็นจริงประสิทธิผลย่อมไม่เกิดขึ้น

2) ในแง่ประสิทธิผลสัมพัทธ์ (Relative Efficiency) เป็นการศึกษาประสิทธิผลในแง่เปรียบเทียบ เช่น

(1) การเปรียบเทียบกับองค์การที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายคลึง

(2) การเปรียบเทียบผลงานของตนเองในอดีต

(3) การเปรียบเทียบศักยภาพความรู้และขีดความสามารถของตนเองในแต่ละช่วงเวลาโดยพิจารณาว่าทำงานได้เต็มขีดความสามารถหรือไม่

(4) การเปรียบเทียบความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

(5) การเปรียบเทียบคุณภาพของงาน

(6) การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้รับบริการ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเลือกแนวคิดของ Steers ที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานว่าสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ การวัดประสิทธิผลโดยใช้ตัวบ่งชี้เดี่ยวและการวัดประสิทธิผลโดยใช้ตัวบ่งชี้หลายตัวได้อย่างครอบคลุมในเรื่องของประสิทธิผลในการทำงานได้ดีที่สุด

2.1.3 ประโยชน์ของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

สิริรัตน์ สวอยสม (2546) ความพร้อมและความสามารถของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงานจะช่วยพิจารณาคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสมซึ่งหากได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยกระบวนการที่ถูกต้องแล้วย่อมก่อให้เกิดประโยชน์กับฝ่ายต่างๆ ดังนี้

1) ประโยชน์ต่อองค์กร

(1) เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรผลการประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงานจะชี้ให้เห็นถึงจุดอ่อนและความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานและส่วนรวมทำให้สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ผลงานดีขึ้นกว่าเดิมและมีโอกาสที่จะก้าวหน้าต่อไป

(2) ผลการประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงานจะเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนกำลังคนขององค์กรกล่าวคือการพิจารณาทบทวนการทำงานทำให้ทราบจุดอ่อน-จุดแข็งและความสามารถของพนักงานซึ่งใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการตัดสินใจเลื่อนขั้นและโยกย้ายตำแหน่งงาน

(3) เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพการงานเพราะการประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทำให้ทราบถึงศักยภาพความสามารถจุดเด่นและจุดด้อยของพนักงานแต่ละคนซึ่งเป็นประโยชน์ในการเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับความสามารถ

(4) ประโยชน์ด้านการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนกล่าวคือใช้ผลการประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นหลักในการพิจารณาปรับเพิ่มค่าจ้างและเงินเดือนของพนักงาน

2) ประโยชน์ต่อพนักงาน

(1) ทำให้พนักงานทราบว่าตนเองมีจุดเด่น-จุดด้อยอะไรบ้างเพื่อดำเนินการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของตนให้ดียิ่งขึ้น

(2) เป็นเครื่องจูงใจให้พนักงานในองค์กรทำงานด้วยความอดุสาหะเต็มกำลังความรู้ความสามารถเพราะมั่นใจในกระบวนการประเมินผลการทำงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2.1 ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ไรอันและสมิทซ์ (1954 อ้างถึงใน ธันย์ชนก ธิติพงศ์วิวัฒน์ 2552) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพของบุคคล (Human efficiency) ไว้ว่าเป็นความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับการทำงานซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากแง่ของการทำงานแต่ละบุคคลโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับการงาน เช่น ความหมายกำลังงานกับผลลัพธ์ที่ได้จากงาน

คาทาและคาห์น (1978 อ้างถึงใน ธันย์ชนก ธิติพงศ์วิวัฒน์ 2552) ได้กล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การบรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยมีการฝึกอบรมประสพการณ์ความรู้สึกรู้สึกผูกพันเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539) ได้ให้ความหมายไว้ในหนังสือศัพท์การบริหารว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) มีหลายความหมาย คือ

- 1) ความสามารถในการผลิตผลลัพธ์ที่ต้องการด้วยการใช้พลังงานเวลาวัสดุหรือปัจจัยอื่นๆ ต่ำที่สุด
- 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำเข้า (Input) และผลที่ออกมา (Output) เพื่อสร้างให้เกิดทุนสำหรับทรัพยากรต่ำสุด

3) ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2544) ได้กล่าวว่า เป้าหมายถูกนำมาใช้เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การโดยใช้เกณฑ์ที่เรียกว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งประสิทธิภาพหมายถึงระดับ (degree) ที่องค์การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ในทางเศรษฐศาสตร์มีการวัดต้นทุนค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลิตที่ได้ตั้งนั้นประสิทธิภาพขององค์การจึงเน้นว่าองค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร (How)

บรรยงค์ โดจินดา (2545) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพ หมายถึง การจัดการที่มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ทำงานให้เป็นผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มีความประหยัดทั้งเงินและทรัพยากรต่างๆ และผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ

จากความหมายของประสิทธิภาพที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุป ได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างสมดุล คือ ประหยัดเงินประหยัดเวลาใช้คนให้เหมาะกับงานใช้วัสดุอุปกรณ์ให้คุ้มค่าด้วยวิธีการที่เหมาะสมทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานอันเป็นผลทำให้องค์การได้รับประโยชน์สูงสุดบรรลุเป้าหมายขององค์การ

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Harrington Emerson (1996 อ้างถึงในศิริวรรณ เสรีรัตน์ 2545) ได้กล่าวถึงแนวความคิดของ Harrington Emerson เป็นที่ปรึกษาทางด้านวิศวกรรมที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency engineering) โดยเน้นการจัดการสรรทรัพยากรและขจัดความสูญเปล่าโดยการยอมรับการบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์และให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์การ (Organization's structure and its goals)

- 1) กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly defined ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ต้องการเพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน
- 2) ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถสร้างความแตกต่างโดยค้นหาความรู้คำแนะนำให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
- 3) คำแนะนำที่ดี (Competent counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น
- 4) วินัย (Discipline) ผู้บริหารควรกำหนดองค์การเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎและวินัยต่างๆ
- 5) ความยุติธรรม (Fair deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและความเหมาะสม
- 6) มีข้อมูลที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบันถูกต้องและแน่นอน (Reliable, immediate, accurate and permanent records)
- 7) ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรใช้การวางแผนตามหลักวิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้องค์การทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย
- 8) มาตรฐานและตารางเวลา (Standardized of schedules) ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการทำงานและกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่
- 9) สภาพมาตรฐาน (Standardized conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี
- 10) การปฏิบัติการณ์ที่มีมาตรฐาน (Standardized operations) ผู้บริหารควรรักษารูปแบบมาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดี
- 11) มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Written standard-practice instructions) ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร
- 12) การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency reward) ผู้บริหารควรให้รางวัลพนักงานสำหรับการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์

Mike Woodcoch (1989 อ้างถึงในธัญชนก ธิติพงศ์วิวัฒน์ 2552) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพว่าการทำงานร่วมกันบุคคลากรจะต้องมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดีแสดงออกถึงลักษณะสำคัญ 11 ประการ ที่เรียกว่า "Building blocks" คุณลักษณะดังกล่าว ประกอบด้วย

1) มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องร่วมกัน (Clear objective and agreed goal) วัตถุประสงค์ คือ จุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การที่ต้องการทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จการที่บุคลากรมีวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนตรงเป้าหมายขององค์การจะทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้ตั้งไว้

2) ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา (Openness and confrontation) ความเปิดเผยต่อกันของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานร่วมกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพบุคลากรจะต้องกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาจะต้องกล้าเผชิญหน้าช่วยแก้ไขปัญหาย่างเต็มที่และจริงจังการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมองไปที่ความเชื่อถือว่ามีความเข้าใจซึ่งกันและกันสามารถพูดคุยกันแล้วไม่เกิดปัญหาต่อตนเองการทำความเข้าใจซึ่งกันและกันหมายถึงการที่บุคคลหนึ่งพยายามทำความเข้าใจพฤติกรรมที่ตนเองและความต้องการของบุคคลอื่นๆ เพื่อให้เกิดความให้อภัยรู้จักการผ่อนสั้นผ่อนยาวในการปฏิบัติงานต่อกันทั้งนี้เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีโดยมีการเรียนรู้เกี่ยวกับบุคคลอื่นในด้านความต้องการความคาดหวังความชอบความไม่ชอบความรู้ความสามารถความสนใจความถนัดจุดเด่นจุดด้อยและอารมณ์ซึ่งธรรมชาติของคนโดยทั่วไปแล้วจะมีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกความสนใจสงสัยอยากรู้ อยากเห็นและความไม่ชอบการควบคุมอย่างใกล้ชิด

3) การสนับสนุนความไว้วางใจต่อกัน (Support and trust) การสนับสนุนและไว้วางใจกันโดยธรรมชาติแล้วจะต้องไปด้วยกันเพราะถ้าปราศจากอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วไม่สามารถจะได้รับความสำเร็จได้ดีที่สุดได้ถ้าบุคลากรไม่มีความรู้สึกว่าเขาจะต้องปกป้องงานที่เขารับผิดชอบการทำงานจะขาดประสิทธิภาพคนเราไม่ว่าในครอบครัวหรือที่ทำงานด้วยกันก็ตามไม่เคยที่จะแสดงความรู้สึกตรงไปตรงมาและเปิดเผยนอกเสียจากว่าเขาเหล่านั้นรู้สึกว่าคุณอื่น ๆ แสดงอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผยเท่าๆ กัน

4) ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ (Cooperation and conflict) ความร่วมมือก็คือการที่แต่ละคนเมื่อได้รับมอบหมายและพร้อมที่จะเกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันทุกคนจะแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเพราะทุกคนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันสามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมา

(1) การสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่นในการสร้างความร่วมมือเพื่อความเข้าใจซึ่งกันและกันจะมีบุคคลอยู่สองฝ่ายคือผู้ขอความร่วมมือและผู้ให้ความร่วมมือความร่วมมือจะเกิดขึ้นได้เมื่อฝ่ายผู้ให้เต็มใจและยินดีจะให้นับว่าเป็นเรื่องสำคัญเพราะว่าเป็นเรื่องของจิตใจผู้ให้อาจไม่เต็มใจให้ด้วยเหตุผลต่างๆ คือ ขาดผลประโยชน์ไม่ยากให้คนอื่นได้ดีกว่า

สัมพันธภาพระหว่างผู้ขอและผู้ให้ไม่ตีวัดอุปสงค์ของทั้งสองฝ่ายไม่ตรงกันไม่เห็นด้วยกับวิธีการทำงานขาดความพร้อมที่จะร่วมมืองานที่ขอความร่วมมือนั้นเสี่ยงภัยมากเกินไปและเพราะความไม่รับผิดชอบต่องานของส่วนรวม

(2) วิธีแก้ไขความขัดแย้งการแก้ความขัดแย้งเป็นเรื่องของทักษะของแต่ละคนในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งของการทำงานใช้วิธีการแก้ปัญหาพร้อมกันไม่พูดในลักษณะที่แปรความหรือมุ่งตัดสินความไม่พูดในเชิงวิเคราะห์ไม่พูดในลักษณะที่ถือไพ่เหนือกว่าหรือพูดในลักษณะที่ทำให้ผู้อื่นเจ็บปวดพยายามพูดหาประเด็นความขัดแย้งโดยไม่กล่าวโจมตีว่าใครผิดใครถูกอย่ายึดมั่นในจุดมุ่งหมายและความคิดของตนฝ่ายเดียวอาศัยบุคคลที่สามารถช่วยเหลือถ้าเห็นว่าจะเป็นประโยชน์

5) กระบวนการทานและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม (Sound working and decision procedure) การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องนึกถึงผลงานเป็นอันดับแรก ส่วนวิธีการทำงานที่เป็นอันดับรองลงมาอย่างไรก็ตามก่อนที่จะตัดสินใจนั้นจุดมุ่งหมายควรต้องมีความชัดเจนและสมาชิกทุกคนมีความเข้าใจอย่างดีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเป็นหัวใจสำคัญนั้นเพราะความสามารถป้องกันความเข้าใจผิดและสามารถป้องกันการโต้เถียงกันในการตัดสินใจสั่งการบุคลากรที่ดีจะมีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลอย่างรวดเร็วและอธิบายเพื่อหาทางเลือกต่างๆ ได้ถูกต้องการตัดสินใจสั่งการเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานของการบริหารอย่างไรก็ตามมีบ่อยครั้งที่มีการปฏิบัติไม่ดีเกิดขึ้น เช่น การตัดสินใจในระดับสายงานผิดพลาดมีข้อมูลไม่สมบูรณ์ เพื่อให้การตัดสินใจที่ดีมีระเบียบที่ชัดเจนและยืดหยุ่นซึ่งสมาชิกทุกคนต้องเข้าใจและยึดมั่นในหลักการการเห็นพ้องป้องกันในกระบวนการตัดสินใจปัจจัยเหล่านี้ค่อนข้างจะใกล้เคียงกับโครงสร้างและบทบาทของทีมงานถ้าบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติตามขอบเขตกฎเกณฑ์พื้นฐานร่วมกันได้จะรู้สึกว่ามีอำนาจและสูญเสียความเชื่อมั่นในตนเองซึ่งเกิดขึ้นในทุกระดับในองค์กร ผู้ที่รู้สึกว่าไม่มีอำนาจจะมีนิสัยของการแตกแยกเพื่อที่จะมีโอกาสควบคุมภายในที่ทีมงานตัดสินใจขึ้นอยู่กับความเห็นพ้องป้องกันก็เชื่อว่าเหมาะสมการเห็นพ้องป้องกันอย่างแท้จริงหมายความว่าผู้ร่วมงานควรจะรู้สึกว่าเขาได้รับการรับฟังและเข้าใจวิธีการทำงานง่ายถ้าสมาชิกแต่ละคนรู้สึกเป็นอิสระในการพูดอย่างเปิดเผยและจะมีประโยชน์มากกว่าหากบรรดาหัวหน้าทีมงานสามารถแบ่งปัญหาเกี่ยวกับพวกเขาและทีมงานเพื่อที่จะรักษาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับทีมงานทุกๆ คนจะต้องพอใจว่าอย่างน้อยที่สุดพวกตนก็มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรู้สึกว่าสามารถช่วยเหลือในการตัดสินใจได้

6) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) การทำงานโดยทั่วไปแล้วไม่มีทีมงานไหนต้องการผู้นำที่ถาวรหน่วยงานที่พัฒนาแล้วจะถูกเปลี่ยนภาวะผู้นำให้เป็นไปตามสถานการณ์หมายความว่าจะมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำภายในกลุ่มตลอด เพราะการทำงานที่ดีนั้นจะต้องดึงความสามารถของบุคคลออกมามีใช้ผู้นำที่เป็นคนทำเสียเองผู้นำที่สมควรเป็นผู้ชี้แนะประเด็นสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้ผลมากที่สุดก็คือ การมอบหมาย

งาน(Delegation) การมอบหมายงานไม่เพียงพอแต่จะทำให้ผู้บริหารมีเวลาสำหรับคิดแก้ปัญหาอื่น ๆ เท่านั้นแต่ยังเป็นการพัฒนาการบริหารอีกด้วยหน่วยงานใดไม่มีการมอบหมายงานการที่ไม่มีการมอบหมายงานหรือมีการมอบหมายงานในระดับต่ำอาจมีสาเหตุจากการขาดความเชื่อมั่นในลูกน้องการขาดเวลาสำหรับการพัฒนาบุคลากรหรือเกิดจากกลัวผลที่จะเกิดตามมาจากการมอบหมายงานสำหรับสมาชิกของทีมงานที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้นำต้องพร้อมที่จะให้อำนาจหน้าที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

7) การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการปฏิบัติงาน (Regular review) ทีมงานไม่เพียงแต่จะดูจากลักษณะของทีมและบทบาทที่มีอยู่ในองค์กรเท่านั้นแต่ต้องดูวิธีการปฏิบัติงานการทบทวนการปฏิบัติงานนั้นมีหลายวิธีและทุกวิธีจะเกี่ยวข้องกับการได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละคนหรือของทีมโดยส่วนรวม

8) การพัฒนาตนเอง (Individual development) การทำงานที่มีประสิทธิภาพจากการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ของแต่ละคนซึ่งการกระทำเช่นนี้จะได้ผลดีขึ้นขณะเดียวกันประสิทธิภาพของทีมจะมากขึ้นถ้าหากหน่วยงานให้ความสนใจต่อการพัฒนาทักษะของแต่ละคนหรือทีมงานการพัฒนาบุคลากรในทีมองค์การมักจะมีเรื่องทักษะและความรู้ที่แต่ละคนมีอยู่แล้วก็ทำการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้นแต่การทำงานภาคปฏิบัติจำเป็นต้องอาศัยตัวแปรหลายอย่างไม่เพียงแต่คำนึงถึงทักษะความรู้เท่านั้นได้มีผู้ให้ข้อสังเกตว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นมี 2 ลักษณะ คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำปกติแล้วไม่มีใครเลยสามารถที่จะเป็นข้างใดข้างหนึ่งของแต่ละลักษณะได้ทั้งหมดอย่างไรก็ตามทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องเรียนรู้ที่จะใช้ประโยชน์จากคุณลักษณะดังกล่าวและการสนับสนุนให้สมาชิกของทีมงานที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่าได้เลื่อนไปสู่ความมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

9) ความสัมพันธ์ที่ดีสำหรับกลุ่ม (Sound inter-group relation) ในการปฏิบัติงานร่วมกันแม้ว่าทีมงานจะมีลักษณะที่ดีเพียงใดแต่ถ้าหากขาดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มหรือระหว่างบุคคลในกลุ่มแล้วความสำเร็จของการปฏิบัติงานก็จะมีอุปสรรคความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะ ดังนี้

(1) แน่ใจว่าการกระทำและการตัดสินใจของทีมงานได้รับการสื่อสารและความเข้าใจ

(2) สมาชิกในทีมงานพยายามที่จะเข้าใจความคิดเห็นของคนอื่นเข้าใจปัญหาและอุปสรรคของฝ่ายอื่นๆ และยื่นมือเข้าช่วยเหลือเมื่อจำเป็น

(3) ค้นหาวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพร่วมกับฝ่ายอื่นอย่างต่อเนื่อง

(4) ไม่เป็นผู้ที่มีความแข็งกระด้างดื้อรั้น

(5) พยายามนำความคิดเห็นของคนในที่ทีมงานมาพิจารณาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(6) มีความเข้าใจในความแตกต่างของบุคลากรและพยายามใช้ประโยชน์จากความแตกต่าง

10) การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน (balanced roles) สมาชิกในที่ทีมงานแต่ละคนจะต้องมีความเข้าใจในบทบาทของตนเองและมีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์การทุกคนต้องรู้ว่าใครทำหน้าที่อะไรเพื่อกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในที่ทีมงานที่กำหนดให้ชัดเจนเหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่บทบาทแบ่งได้เป็น 2 ประเภท

(1) บทบาทตามหน้าที่ (บทบาทเฉพาะ) เช่น นาย ก. เป็นผู้จัดการบทบาทของนาย ก. ก็เป็นผู้จัดการทำหน้าที่ตัดสินใจควบคุมงานภายในสาขา

(2) บทบาททั่วไปเป็นการแสดงพฤติกรรมตามความคาดหวังของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น การปฏิบัติงานตรงตามเวลาการรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นการให้ความเคารพนับถือผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าผู้สุงวัยกว่า

11) การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communication) จะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหาร (ผู้บังคับบัญชา) กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย (Openness) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสื่อความหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกันการติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานให้เกิดมนุษยสัมพันธ์การติดต่อสื่อสารจึงต้องอาศัยศิลปะในการถ่ายทอดข้อความคือต้องหาวิธีในการต้องการอารมณ์ความรู้สึกของผู้ร่วมงานทุกคนเพื่อจะได้ถ่ายทอดข้อมูลต่างๆ เช่น คำพูดกิริยาท่าทางสีหน้าแวตตภาษาเขียนสัญลักษณ์หรือสื่อมวลชนการสื่อสารที่ไม่ดีจะก่อให้เกิดความเข้าใจไม่ตรงกันซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งหรือความล้มเหลวในการทำงานจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงใช้แนวความคิดของ Mike Woodcoch ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการกำหนดกรอบแนวความคิดทางด้านตัวแปรตามและใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้

2.3 แนวคิดและทฤษฎีของพฤติกรรมในการทำงาน

2.3.1 ความหมายของพฤติกรรมในการทำงาน

อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2544) แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กรนั้นได้มีนักวิชาการเสนอแนวคิดว่าการปฏิบัติงานของคนขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) เป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานแรงจูงใจของคนขึ้นอยู่กับความต้องการของคนและความต้องการเป็นผลของร่างกาย (Physical Condition) ได้แก่ บุคลิกภาพทัศนคติและสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social Condition) ได้แก่ บรรยากาศในการทำงานการได้รับการสนับสนุนทางสังคมส่วนความสามารถของคนเป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง

การศึกษาประสบการณ์และการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังสามารถศึกษาพฤติกรรมการทำงานจากผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพรวมทั้งข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การขาดงาน การมาทำงานช้า การลาและการเกิดอุบัติเหตุ

อิสรียา สดมณี (2546) ให้ความเห็นว่าตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การคือ พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การมีพฤติกรรมที่สำคัญ 3 ประการด้วยกันที่องค์การจะต้องได้รับการตอบสนองตอบจากคนในองค์การเพื่อทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ

ประการแรก องค์การต้องมีความสามารถในการสรรหาและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านคนที่มีคุณภาพซึ่งหมายความว่านอกเหนือจากกระบวนการสรรหาบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าไปในระบบแล้วองค์การยังต้องสามารถรักษาบุคคลซึ่งมีคุณค่าเหล่านี้ไว้ได้ด้วยการจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงานและสนองตอบความต้องการของแต่ละบุคคลได้

ประการที่สอง องค์การจะต้องมีความสามารถในการที่จะทำให้พนักงานในองค์การปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ตามบทบาทที่กำหนดไว้และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุดเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจและปฏิบัติงานเฉพาะอย่างเฉพาะบทบาทและความรับผิดชอบของตน

ประการสุดท้าย นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบและตามบทบาทแล้วพนักงานต้องมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้าหรือในโอกาสพิเศษเพราะการพรรณนาลักษณะงานจะเป็นเพียงแนวทางทั่วไปเกี่ยวข้องกับข้อพึงปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคคลต้องสามารถตัดสินใจปฏิบัติตามที่ตนเองเห็นสมควรว่าดีที่สุดสำหรับองค์การ

จากความหมายข้างต้นพอจะสรุปได้ว่าพฤติกรรมการทำงาน หมายถึง ลักษณะการกระทำที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงานซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้

2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีของพฤติกรรมในการทำงาน

Jerry C. Wofford. (1989 อ้างถึงในธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ 2550) ได้อธิบายในหนังสือพฤติกรรมองค์การ: พื้นฐานสำหรับประสิทธิผลขององค์การของเขาว่าผู้บริหารต้องมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมใน 4 ระดับ ซึ่งแบ่งออกได้ ดังนี้

1) พฤติกรรมของแต่ละบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การ ผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในด้านการจูงใจทัศนคติ การเรียนรู้ บุคลิกภาพและการตัดสินใจ ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานต่อองค์การ ตลอดจนศึกษาและเข้าใจแรงกดดันขององค์การที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคล รวมทั้งบทบาทที่เหมาะสมเมื่อได้รับการตอบสนองต่อบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์การ

2) พฤติกรรมระหว่างบุคคลเป็นปฏิกริยาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล 2 คน ด้านการติดต่อสื่อสารอิทธิพลความขัดแย้งและพฤติกรรมของผู้นำซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องรู้วิธีการ มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในองค์การโดยผู้บริหารต้องสามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจหรือต่อสถานการณ์ต่างๆ สามารถบริหารความขัดแย้งทั้งในระดับบุคคลกลุ่มและองค์การได้ตลอดจนสร้างความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นกับตนเองเพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม

3) พฤติกรรมของกลุ่มเล็กการมีปฏิกริยาระหว่างกันในองค์การต่างๆ มักเป็นกลุ่มขนาดเล็ก กลไกกลุ่มมีพลังผลักดันต่อการบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงแรงกระตุ้นในการทำงานของแต่ละบุคคลมาจากเป้าหมายและบรรทัดฐานของกลุ่ม ผู้บริหารต้องรู้จักใช้พลังเหล่านี้เพื่อประโยชน์ทางด้านบวกให้แก่องค์การ นอกจากนี้การศึกษา โครงสร้างบทบาท สถานภาพและการติดต่อสื่อสาร ของกลุ่ม จะมีส่วนช่วยให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพราะรูปแบบเหล่านี้ดีต่อโครงสร้างทางสังคมจะเป็นโครงสร้างงานสำหรับ พฤติกรรมของกลุ่ม ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเข้าใจพฤติกรรมของกลุ่ม ได้แก่ การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มและความสัมพันธ์ของกลุ่มของผู้นำทางการและผู้นำอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งผู้บริหารต้องมีความสามารถในการจูงใจหรือขอความร่วมมือในกลุ่มต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้น ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่มจึงมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหาร

4) พฤติกรรมองค์การโดยรวมผู้บริหารต้องมีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการพัฒนาองค์การและเข้าใจปฏิกริยาสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมองค์การกับสภาพแวดล้อมกับองค์การซึ่งผู้บริหารมีหน้าที่ต้องพัฒนาการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความสำเร็จเปรียบต่อคู่แข่ง

2.3.3 ความแตกต่างของพฤติกรรมในการทำงาน

Wofford (1989 อ้างถึงในธัญชนก ธิติพงษ์วิวัฒน์ 2552) กล่าวว่าแม้พฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรจะมีบางส่วนที่คล้ายคลึงกันจนทำให้ผู้บังคับบัญชาในองค์การหลงลืมไปและยึดแนวทางที่เหมือนกันนำมาใช้กับคนทุกคน จนบางครั้งอาจก่อให้เกิดปัญหาและความไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติต่อบุคคลแต่ละคนจึงเป็นเรื่องละเอียดอ่อนและต้องใช้ความระมัดระวังเป็นอย่างมากเพื่อไม่ให้ความผิดพลาดเกิดขึ้น ความแตกต่างของบุคคลก่อให้เกิดความแตกต่างระหว่างกลุ่มแต่ละกลุ่ม และก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์การแต่ละองค์การอีกด้วย ทำนองเดียวกันพฤติกรรมในการทำงานแต่ละอย่างก็มีผลโดยตรงต่อกัน ดังนี้

1) พฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ความแตกต่างของบุคคลก่อให้เกิดความแตกต่างของกลุ่มแต่ละกลุ่ม ก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์การแต่ละองค์การอีกด้วย การเปลี่ยนแปลงผู้นำของกลุ่มหรือการเปลี่ยนแปลงผู้นำขององค์การขององค์การซึ่งจะมีพฤติกรรมแตกต่างไปจากคนเดิม จะมีผลทำให้การบริหารจัดการกับกลุ่มและเจ้าขององค์การแตกต่างกันไป

2) พฤติกรรมของกลุ่มมีความแตกต่างกัน กลุ่มแต่ละกลุ่มมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันในการทำงานมีการพัฒนาที่แตกต่างกัน มีการติดต่อสื่อสารและการตัดสินใจแตกต่างกันมีวัฒนธรรมค่านิยม การรับรู้ การจูงใจ การเรียนรู้ ที่แตกต่างกัน ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากพฤติกรรมของบุคคลที่มาอยู่ร่วมกันภายในกลุ่ม ขณะเดียวกันภาวะผู้นำของกลุ่ม ค่านิยมของกลุ่ม วัฒนธรรมของบุคคล กฎ ระเบียบ ที่แตกต่างกันก็มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลให้แตกต่างกัน เช่น การปรับพฤติกรรมของบุคคลให้สอดคล้องกับกลุ่มเพื่อให้ตนสามารถอยู่ร่วมกับกลุ่มนั้นได้

3) พฤติกรรมขององค์การมีความแตกต่างกันองค์การแต่ละแห่งมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันในการทำงานกฎระเบียบค่านิยมวิสัยทัศน์ภารกิจวัตถุประสงค์การควบคุมการติดต่อสื่อสารที่งานการตัดสินใจโครงสร้างระบบการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน ดังนั้นการที่บุคคลเข้าไปทำงานในองค์การจึงต้องปรับพฤติกรรมของตนให้สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นที่อยู่ในองค์การให้ได้และยึดพฤติกรรมองค์การเป็นบรรทัดฐานในการประพฤติปฏิบัติ

พฤติกรรมองค์การจะทำให้ทราบรายละเอียดของการเกิดพฤติกรรมของบุคคลพฤติกรรมของกลุ่มและพฤติกรรมขององค์การว่าไม่ได้ขึ้นมาเองโดยอัตโนมัติแต่ต้องเชื่อมั่นว่าพฤติกรรมนั้นต้องมีที่มาหรือมีสาเหตุอย่างแน่นอนและผู้บริหารต้องรู้จักสืบค้นหาสาเหตุหรือข้อสมมติฐานให้พบซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการทำงานดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Jerry C. Wofford ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการกำหนดกรอบแนวความคิดทางด้านตัวแปรตามและใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้ครอบคลุมที่สุด

2.3.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของคุณ สาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคุณ

1) ปัจจัยส่วนบุคคลบุคคลมีลักษณะและคุณสมบัติแตกต่างกันไปซึ่งมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วยปัจจัยในส่วนบุคคล ได้แก่

(1) ความถนัดเป็นความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งมีความชำนาญในเฉพาะด้านที่ไม่เหมือนกันถ้าเราสามารถทดสอบความถนัดของบุคคลได้ก็จะมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคลนั้น

(2) ลักษณะทางบุคลิกภาพเป็นส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้างในลักษณะรวมกันของคนนั้นทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกแตกต่างกันออกไป

(3) ลักษณะทางกายภาพเป็นความแตกต่างทางความสามารถทางด้านกายภาพบุคคลที่แข็งแรงย่อมเหมาะกับงานในลักษณะที่แตกต่างจากคนที่หน้าตาสวยงาม

(4) ความสนใจและความตั้งใจเป็นความสนใจของแต่ละบุคคลที่ไม่เหมือนกันความสนใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจ

(5) อายุเพศและวัยต่างๆ มีผลต่อการทำงานเด็กย่อมไม่เหมาะแก่การทำงานที่จำเจและต้องใช้แรงงานหนักหญิงและชายมีลักษณะของงานที่แตกต่างกันบ้าง

(6) การศึกษามีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกันผู้ชำนาญการเฉพาะย่อมต้องการผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมด้านนั้นๆ มิฉะนั้นก็ไม่อาจกระทำได้

(7) ประสบการณ์การเคยเรียนรู้งานมาก่อน ย่อมมีความชำนาญในงานนั้น งานบางอย่างจึงต้องระบุจำนวนปีที่เคยทำงานก่อนจะรับเข้ามาทำงาน ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้ส่งผลให้มนุษย์มีความแตกต่างกันมากและมีผลต่อการทำงานและการเลือกงานอย่างมากด้วย

2) ปัจจัยสภาพแวดล้อม เป็นสถานการณ์ภายนอกที่มีผลต่อการแสดงออกสภาพแวดล้อมแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ

(1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวงการอุตสาหกรรม มีงานในลักษณะแตกต่างกันมาก งานบางงานอยู่ในสำนักงานเป็นงานที่เกี่ยวกับเอกสารสิ่งพิมพ์ สถานที่ทำงานสวยงาม มีความสะดวกสบาย จะเป็นเครื่องจูงใจให้ทำงาน แต่งานบางอย่างเป็นงานภายนอกอาคาร เช่น งานรับเหมาก่อสร้าง ซึ่งถือว่าเป็นงานท้าทายความสามารถ ซึ่งบางครั้งต้องเสี่ยงภัย แต่ก็มีบุคคลบางคนสนใจ ลักษณะเกี่ยวกับงานจึงแบ่งได้ ดังนี้

- วิธีการทำงานเป็นระบบการทำงานว่ามีขั้นตอนอย่างไรต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลใดบ้าง งานมีความยากง่ายเพียงใด

- เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ความคล่องตัวของการทำงาน ขึ้นอยู่ที่อุปกรณ์ที่ช่วยในการผ่อนแรง ว่ามีความสะดวกสบายเพียงใด

- การจัดบริเวณสถานที่ทำงาน ที่ทำงานคับแคบ อากาศร้อนอบอ้าว มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคคล การจัดสถานที่พักผ่อน มีส่วนจูงใจให้บุคคล รักสถานที่ทำงาน

- ลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น ความสะดวกสบายทางคมนาคม การป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้น

(2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การ มีผลต่อการตัดสินใจทำงานในทางอ้อม ดังนี้

- ลักษณะขององค์การ เป็นลักษณะของสถานที่ทำงาน หากเป็นงานราชการรัฐวิสาหกิจ บุคคลที่สนใจทำงานเพราะความมั่นคง มีสวัสดิการ หากเป็นโรงงานอุตสาหกรรม ก็หวังในเรื่องรายได้

- ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา เป็นการพิจารณาสายงานว่า มีลำดับขั้นต่อนาน้อยเพียงใด ต้องผ่านการฝึกฝนอบรมมากน้อยเพียงใด ผู้บังคับบัญชาเป็นลักษณะใด

- สภาพแวดล้อมในสังคม ธุรกิจอุตสาหกรรมนั้น มีฐานะอย่างไร ในสังคมเป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กรนั้น หรือไม่ มีความน่าเชื่อถือเพียงใด

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีผลต่อการตัดสินใจของทางพนักงานในการเลือกงานข้อเท็จจริงเหล่านี้เป็นสิ่งที่นักบริหารงานบุคคลทำความเข้าใจว่าปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อบุคคลประเภทใดและมากน้อยเพียงใดบุคคลยังอาจจะให้ความสนใจในปัจจัยที่แตกต่างกันไปตามกาลเวลาและโอกาสอีกด้วย

2.3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและมีประสิทธิผลขององค์การ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การการศึกษาพฤติกรรมขององค์การจะนำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การซึ่งปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การมี 4 ประการ ดังภาพที่ 2.1





ภาพที่ 2.1 แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร

ที่มา: Arnold & Feldman (1988 อ้างถึงในธัญชนก ธิติพงศ์วิวัฒน์ 2552)

3. การจัดทำคำรับรองปฏิบัติราชการ

3.1 หลักการและที่มา

รัฐบาลมีนโยบายปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ส่วนราชการมีการพัฒนาปรับปรุงและยกระดับคุณภาพการบริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ส่วนราชการจึงต้องมีการดำเนินงานตามแผนงานโครงการที่สอดคล้องกับนโยบายที่สำคัญเร่งด่วนของรัฐบาล ตามแนวทางการขับเคลื่อนประเทศ แผนยุทธศาสตร์กระทรวงและเป้าหมายของประเทศไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่รัฐบาลกำหนด ดังนี้

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 3/1 บัญญัติว่า “การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐควมมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน การปรับปรุงคุณภาพ การให้บริการจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่ยั่งยืนเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองตามความต้องการของประชาชน ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อผู้ปฏิบัติราชการ การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ”

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 9 (3) และมาตรา 12 กำหนดให้การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐส่วนราชการต้องจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ก.พ.ร. อาจเสนอต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อกำหนดมาตรการกำกับกับปฏิบัติราชการ โดยวิธีการจัดทำความตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรหรือโดยวิธีการอื่นใด เพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อผู้ปฏิบัติราชการ รวมทั้งมาตรา 45 กำหนดให้ส่วนราชการจัดให้มีคณะผู้ประเมินอิสระดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ

ส่วนราชการเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพการให้บริการ ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ ความคุ้มค่าในภารกิจ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาที่ ก.พ.ร. กำหนด

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ดำเนินการให้ส่วนราชการต่างๆ จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ มาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา และได้มีการพัฒนาปรับปรุงแนวทางในการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ยังคงใช้ระบบการบูรณาการติดตามและประเมินผลภาครัฐ ตามมติของคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 24 มกราคม 2554 ซึ่งได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณพ.ศ. 2555 และตามมติที่ประชุม ก.พ.ร. ครั้งที่ 1/2557 วันที่ 25 สิงหาคม 2557 ได้มีมติเห็นชอบกรอบในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

3.2 การดำเนินการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (2559, น.2) ได้กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดกรอบการประเมินผล แบ่งออกเป็น 2 มิติ ได้แก่ มิติภายนอกและมิติภายใน ดังนี้

1) มิติภายนอก (น้ำหนักร้อยละ 75)

(1) ตัวชี้วัดการประเมินประสิทธิผล พิจารณาจากตัวชี้วัดภารกิจหลักของกระทรวงตามแนวทางการขับเคลื่อนประเทศ /แผนยุทธศาสตร์กระทรวง และตัวชี้วัดระหว่างกระทรวงที่มีเป้าหมายร่วมกัน (Joint KPIs) และตัวชี้วัดร่วมระหว่างกระทรวงและจังหวัด (Function-Area KPIs) ตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล

(2) การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นการวัดผลตามกระบวนการที่ดำเนินการตาม พ.ร.บ. อำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 เพื่อติดตามและประเมินผลกระบวนการที่ส่วนราชการต้องดำเนินการ พ.ร.บ. อำนวยความสะดวก ในการยกระดับคุณภาพการให้บริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) มิติภายใน (น้ำหนักร้อยละ 25)

กำหนดเป็นตัวชี้วัดบังคับ มีหน่วยงานเจ้าภาพเป็นผู้กำหนดแนวทางการดำเนินการหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล ตลอดจนติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ผลการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด เจ้าภาพตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด เจ้าภาพตัวชี้วัด
การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง	การประหยัดพลังงาน สำนักงานนโยบายและ แผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน
การประหยัดน้ำ กรมทรัพยากรน้ำ กระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การพัฒนาประสิทธิภาพระบบ
สารสนเทศภาครัฐ กระทรวงเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร	การพัฒนาสมรรถนะองค์การ สำนักงาน ก.พ.ร.
การสร้างโปร่งใสในการปฏิบัติ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม การทุจริตใน	ราชการ ภาครัฐ
การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง	การประหยัดพลังงาน สำนักงานนโยบายและ แผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน

สำนักงาน ก.พ.ร. จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการเป็นรายกระทรวง
จำนวนรวมทั้งสิ้นราชการในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 11 ส่วนราชการ ส่วนรายกระทรวง
ศึกษาธิการ จำนวน 5 ส่วนราชการ ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงกลาโหมและส่วนราชการไม่
สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง จำนวน 9 ส่วนราชการ

ตารางที่ 2.2 กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมราชทัณฑ์

ประเด็นการประเมินผล การปฏิบัติราชการ	กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559	น้ำหนัก
มิติภายนอก 75		75
การประเมินประสิทธิผล (65)	1. ตัวชี้วัดภารกิจหลักของกระทรวงตามแนวทาง การขับเคลื่อนประเทศ/แผนยุทธศาสตร์กระทรวง และ ตัวชี้วัดระหว่างกระทรวงที่มีเป้าหมายร่วมกัน (Joint KPIs) และตัวชี้วัดร่วมระหว่างกระทรวงและ จังหวัด (Function-Area KPIs) ตามนโยบายสำคัญ ของรัฐบาลและตัวชี้วัดภารกิจหลักของกรม	
การประเมินคุณภาพ (10)	2. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ <u>หมายเหตุ</u> หากไม่มีตัวชี้วัดนี้ให้นำน้ำหนักไปไว้ที่ ตัวชี้วัดที่ 1	(10)

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ประเด็นการประเมินผล การปฏิบัติราชการ	กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559	น้ำหนัก
มิติกายใน		25
การประเมินประสิทธิภาพ (15)	3. การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ	(5)
	4. การประหยัดพลังงาน	(2.5)
	5. การประหยัดน้ำ	(2.5)
	6. การพัฒนาประสิทธิภาพระบบสารสนเทศภาครัฐ	(5)
การพัฒนาองค์กร (10)	7. การพัฒนาสมรรถนะองค์กร	(5)
	8. ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน ของหน่วยงาน	(5)
รวม		100

แนวทางการกำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรม

- 1) กระทรวง (17 กระทรวงและ 1 สำนักนายกรัฐมนตรี) โดยปลัดกระทรวง เป็นผู้จัดทำคำรับรองพิจารณาอุทธรณ์ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รวมทั้งจัดสรรเงินรางวัล (ถ้ามี) ให้กับกรม/ส่วนราชการในสังกัด ตามแนวทางการที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด
- 2) ต้องมีการถ่ายถอดตัวชี้วัดในระดับกระทรวงลงมายังกรมที่เกี่ยวข้อง
- 3) ต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดที่วัดผลต่อเนื่องตามภารกิจหลักของกรม
- 4) กำหนดให้กรมที่เกี่ยวข้องกับ Joint KPIs วัดในระดับ Output JKPIs
- 5) ตัวชี้วัดในระดับกรม มีจำนวนไม่เกิน 5 ตัวชี้วัด
- 6) การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ เป็นการวัดผลตามกระบวนการของส่วนราชการในระดับกรมที่ดำเนินการตาม พ.ร.บ.อำนวยความสะดวก เพื่อติดตามและประเมินผลกระบวนการที่ส่วนราชการต้องดำเนินการตาม พ.ร.บ.อำนวยความสะดวก ในการยกระดับคุณภาพการให้บริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.3 การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองฯ ระดับกระทรวง ส่วนราชการในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการที่ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและส่วนราชการในสังกัดกระทรวงกลาโหม ดังนี้

กระทรวง (โดยสำนักงานปลัดกระทรวงฯ) ส่วนราชการในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการที่ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง ส่วนราชการในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการในสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นผู้รายงานผลการปฏิบัติ ราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ รอบ 3 เดือน รอบ 6 เดือน 9 เดือน และ 12 เดือนใน ระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-SAR) ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในปฏิทิน หากกระทรวง ส่วนราชการในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการที่ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง และส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ศึกษาธิการ

รายงานผลการปฏิบัติราชการฯ ทางอิเล็กทรอนิกส์ รอบ 12 เดือน ล่าช้าจะถูก หัก 0.05 คะแนนจากคะแนนรวมทั้งหมด ทั้งนี้ การรายงานผลตัวชี้วัดในมิติภายในของกระทรวง ขึ้นกับการคะแนนเฉลี่ยของตัวชี้วัดในระดับกรม

กระทรวง (โดยสำนักงานปลัดกระทรวงฯ) ส่วนราชการในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงกลาโหมและส่วน ราชการที่ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง เป็นผู้จัดส่งรายงานผลการปฏิบัติ ราชการรอบ 12 เดือน มายังสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในปฏิทิน

หากจัดส่งรายงานฯ รอบ 12 เดือน ล่าช้ากว่าที่กำหนดจะถูกหักคะแนนวันละ 0.05 ต่อวันนับเฉพาะวันทำการเท่านั้น โดยกำหนดเพดาน ไม่เกิน 1.00 คะแนน

สำนักงาน ก.พ.ร. และผู้ประเมินอิสระประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ รอบ 12 เดือน ของกระทรวง ส่วนราชการในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงกลาโหมและส่วนราชการที่ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีกระทรวง หรือทบวง ผ่านระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการทาง อิเล็กทรอนิกส์ (e-SAR)

สำนักงาน ก.พ.ร. และผู้ประเมินอิสระจะดำเนินการติดตามประเมินผลการปฏิบัติ ราชการฯรอบ 12 เดือน ณ สถานที่ตั้งของกระทรวง ส่วนราชการในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงกลาโหม และส่วน ราชการที่ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

4.1 ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

Noe et al (2003: pp.5) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบายแนวปฏิบัติและระบบที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ทักษะและประสิทธิภาพของพนักงาน หลายๆ องค์การกล่าวถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการจัดการเกี่ยวกับพนักงานตั้งแต่การวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การบริหารผลการปฏิบัติงานและแรงงานสัมพันธ์ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ

Dessler (2009: pp.2) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ หมายถึง นโยบายและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับบุคคลในการทำงานโดยเฉพาะในเรื่องการสรรหา การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัล ความปลอดภัยในการทำงาน จริยธรรมและความยุติธรรมต่อพนักงาน ซึ่งนโยบายและการปฏิบัติดังกล่าวจะครอบคลุมถึงการวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การปฐมนิเทศ การจ่ายค่าตอบแทนและเงินเดือน แรงจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร การฝึกอบรมและพัฒนาและความผูกพันต่อองค์การ

พยอม วงศ์สารศรี (2545: น.5) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาดำรงรักษาให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์การ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2545: น.15) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับบุคลากรขององค์การ ร่วมกันใช้ ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งดำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่ สมาชิกที่ต้องพ้นจากองค์การให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขในอนาคต

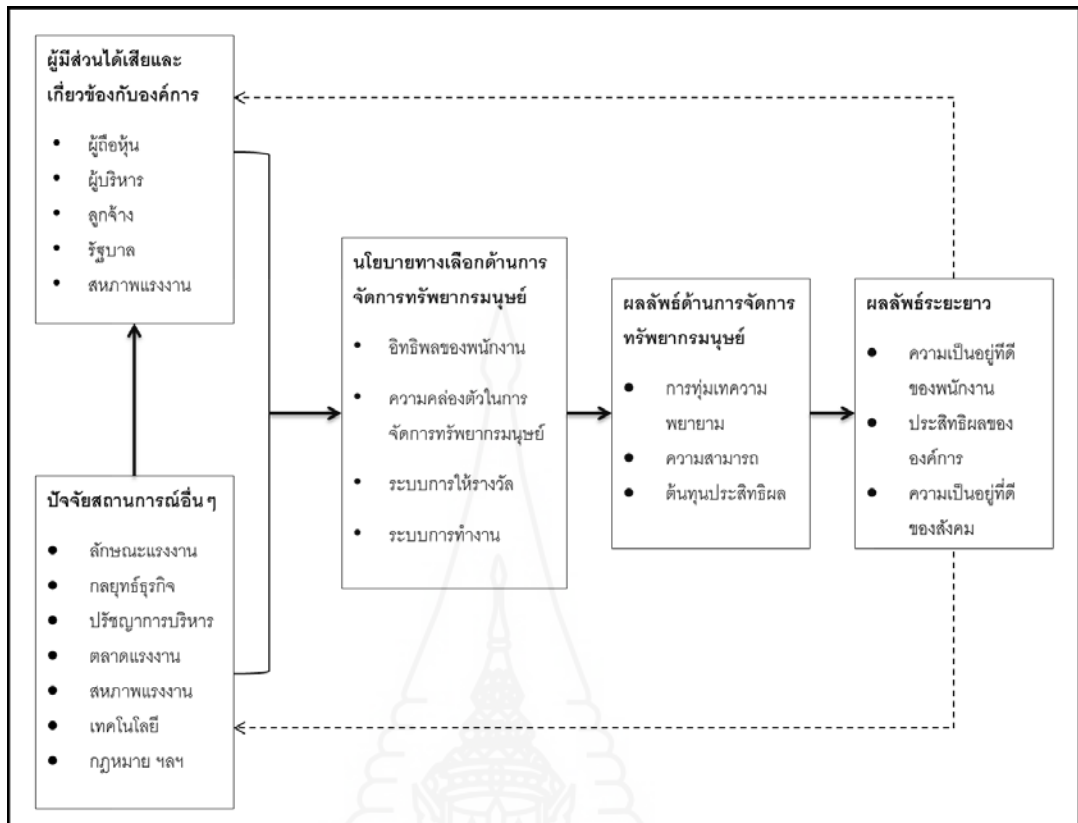
จากความหมาย สรุปได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบายและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับบุคคลในการทำงานขององค์กร ตั้งแต่การหาคนที่มีความสมบัติที่เหมาะสม ให้ปฏิบัติงานในองค์กร การพัฒนาบำรุงรักษาให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมไปถึงการทำให้พนักงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขหลังออกจากองค์กร

4.2 ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource management) เป็นการบริหารองค์กรให้มีความได้เปรียบในการแข่งขันตั้งแต่ การสรรหาคนเข้ามาในองค์กร การพัฒนาและชำระรักษาคนในองค์กรจนกระทั่งออกจากองค์กรไปและสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขในสังคม นักวิชาการได้คิดค้นตัวแบบต่างๆ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต่างๆ โดย พิชิต เทพวรรณ (2554: น.34-43) ได้รวบรวมตัวแบบในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management Model) สรุปได้ว่าแนวคิดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น สามารถแบ่งออกได้ 2 กลุ่ม คือ ตัวแบบของกลุ่มนักคิดในสหรัฐฯ (America Model) และตัวแบบของกลุ่มนักคิดในสหราชอาณาจักร (British Model) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.2.1 ตัวแบบของกลุ่มนักคิดในสหรัฐฯ (America Model) สำหรับนักคิดกลุ่มนี้สามารถแบ่งตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ 2 ตัวแบบ ได้แก่ ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด และตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมิชิแกน โดยแต่ละตัวแบบมีลักษณะ ดังนี้

1) ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด (Harvard Model of HRM) หรือที่เรียกว่าตัวแบบ “มนุษย์นิยมเชิงพัฒนาการ (Developmental Humanism)” เป็นแนวคิดกระแสหลักที่มีอิทธิพลและนิยมแพร่หลายที่สุด ซึ่งมีรากฐานทางความคิดมาจากสำนักคิดมนุษยสัมพันธ์ สำหรับตัวแบบนี้ได้ถูกพัฒนาโดย เบียร์ และคณะ (Beer et al) กลุ่มนักคิดจากสำนักวิชาฮาร์วาร์ด (Harvard School) ซึ่งโบซอล (Boxall) ได้ให้ชื่อว่า ตัวแบบ “กรอบแนวคิดฮาร์วาร์ด (Harvard Framework)” โดยตัวแบบนี้อยู่บนสมมติฐานที่มองว่า ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เกิดขึ้นในอดีตนั้นจะสามารถแก้ไขได้ หากผู้บริหารองค์กรการมีวิสัยทัศน์ นโยบาย กลยุทธ์และวิธีดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าต้องการให้พนักงานในองค์กรของตนเป็นอย่างไร ตลอดจนวิธีการที่สามารถจะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย ซึ่งหากผู้บริหารไม่มีความชัดเจนในเรื่องดังกล่าวแล้วการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ยังคงถือได้ว่าไม่มีความแตกต่างไปจากการปฏิบัติหน้าที่ในแบบเดิม สำหรับตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด (Harvard Model of HRM)

ที่มา: วารสารวิชาการ Veridian E-Journal โดย ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์

จากภาพที่ 2.2 จะเห็นได้ว่าตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ดนั้น จะให้ความสำคัญกับปัจจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยสถานการณ์อื่นๆ (Other Factors) ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ ลักษณะแรงงาน กลยุทธ์ธุรกิจ ปรัชญาการบริหาร ตลาดแรงงาน สหภาพแรงงาน เทคโนโลยี และกฎหมาย ฯลฯ โดยปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันนโยบายทางเลือกในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2. ผู้มีส่วนได้เสียและเกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholder) ได้แก่ ผู้ถือหุ้น ผู้บริหาร ลูกจ้าง รัฐบาลและสหภาพแรงงาน โดยผู้มีส่วนได้เสียและเกี่ยวข้องกับองค์กรเหล่านี้ ควรมีอำนาจหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรที่สอดคล้องหรือเป็นไปตามความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียเหล่านี้

3. นโยบายทางเลือกด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Policy Choices) ประกอบไปด้วยลักษณะ ดังต่อไปนี้

3.1 อิทธิพลของพนักงาน (Employee Influence) ประกอบไปด้วย การให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจหรือการมอบหมายความรับผิดชอบ

3.2 ความคล่องตัวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Flow) ในเรื่องของการรับเข้าทำงาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาดีความชอบ

3.3 การมีระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่จูงใจ (Reward System) ประกอบไปด้วย การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ที่เป็นการกระตุ้น จูงใจ และดึงดูดในการรักษาพนักงานไว้

3.4 ระบบการทำงาน (Work System) ได้แก่ การออกแบบงานหรือการเสนอความต้องการในงานที่ถนัดและที่ทำให้สามารถทำได้อย่างเต็มประสิทธิภาพโดยนโยบายทางเลือกด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์นี้ต้องครอบคลุมการพัฒนาและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน ที่จะสามารถเป็นการเสริมแรงและกระตุ้นการทำงานให้กับพนักงานในการทำงานด้วย

3.5 ผลลัพธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การทุ่มเท ความพยายาม ความผูกพันในงาน ความสามารถ ต้นทุน และประสิทธิผล โดยสิ่งเหล่านี้ คือ ผลที่เกิดจากการที่องค์กรมีประสิทธิภาพด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งพนักงานจะมีความสัมพันธ์และมีความผูกพันกับองค์กร ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนในการบริหารจัดการลดลง ส่งผลให้พนักงานอยู่กับองค์กรยาวนาน องค์กรมีความมั่นคงและแข่งขันได้ในระยะยาว

3.6 ผลลัพธ์ระยะยาว ได้แก่ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ตลอดจนประสิทธิผลขององค์กร โดยเป็นผลมาจากประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะทำให้พนักงานทำงานอย่างกระตือรือร้นและเข้าไปเป็นสมาชิกหนึ่งในสังคม ส่งผลทั้งในระดับองค์กร คือ พนักงานมีความสุขกับการทำงานประสิทธิผลขององค์กรมีสูงและในระดับสังคมที่ประชาชนมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด ยังมีปัจจัยที่จะสนับสนุนให้องค์กรสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย ดังนี้

1. ความผูกพัน (Commitment) เป็นสิ่งที่พนักงานได้มีการทุ่มเทให้กับองค์กร เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานร่วมกันในองค์กร

2. สมรรถนะ (Competence) เป็นเรื่องของความเหมาะสมในการใช้ความรู้ความสามารถได้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ

3. ประสิทธิภาพของค่าใช้จ่าย (Cost Effectiveness) โดยให้ความสำคัญกับค่าใช้จ่ายในการลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ที่จะก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร

อย่างไรก็ตาม ตัวแบบนี้ให้ความสำคัญกับเรื่องของการสร้างสัมพันธภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพราะการที่จะทำให้องค์กรมีผลประกอบการหรือมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นนั้นองค์กรจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานในองค์กรให้เหมาะสมและเมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองที่ดี ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทำให้องค์กรเกิดภาวะอยู่ดีมีสุขทางสังคมขึ้นภายในองค์กร อันจะนำไปสู่คุณภาพและปริมาณงานที่ดีขึ้น และตัวแบบนี้ยังมีจุดเน้นทางความคิดอยู่ที่เรื่องของการสื่อสารในองค์กร การสร้างทีมและการใช้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้เกิดอรรถประโยชน์สูงสุดด้วย

2) ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมิชิแกน (Michigan Model of HRM) หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งได้ว่าเป็นตัวแบบ “การจัดการนิยม (Managerialism)” กล่าวคือ เป็นตัวแบบที่ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ตอบแทนที่องค์กรจะได้รับเป็นอันดับแรก และให้การจัดการ “คนหรือทรัพยากรมนุษย์” เป็นเครื่องมือในการที่จะทำให้บรรลุสู่เป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจึงมีผู้เรียกตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่การมีผลประกอบการที่ดีขึ้นสำหรับตัวแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบมิชิแกนนี้พัฒนาโดย ฟอมเบริน และคณะ (Fombrun et al) ซึ่งเป็นกลุ่มนักคิดจากสำนักวิชามิชิแกน (Michigan School) ที่เชื่อว่าการจัดการระบบทรัพยากรมนุษย์ด้านต่างๆ ขององค์กรจะต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับกลยุทธ์ขององค์กร สำหรับแนวคิดนี้สามารถเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่าเป็น “ตัวแบบเทียบเคียง (Matching Model)” ซึ่งประกอบไปด้วย 4 กระบวนการ คือ

(1) กระบวนการสรรหาและคัดเลือก เป็นการจัดหาและเลือกสรรทรัพยากรมนุษย์ให้ตรงกับงาน

(2) กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการจัดการผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

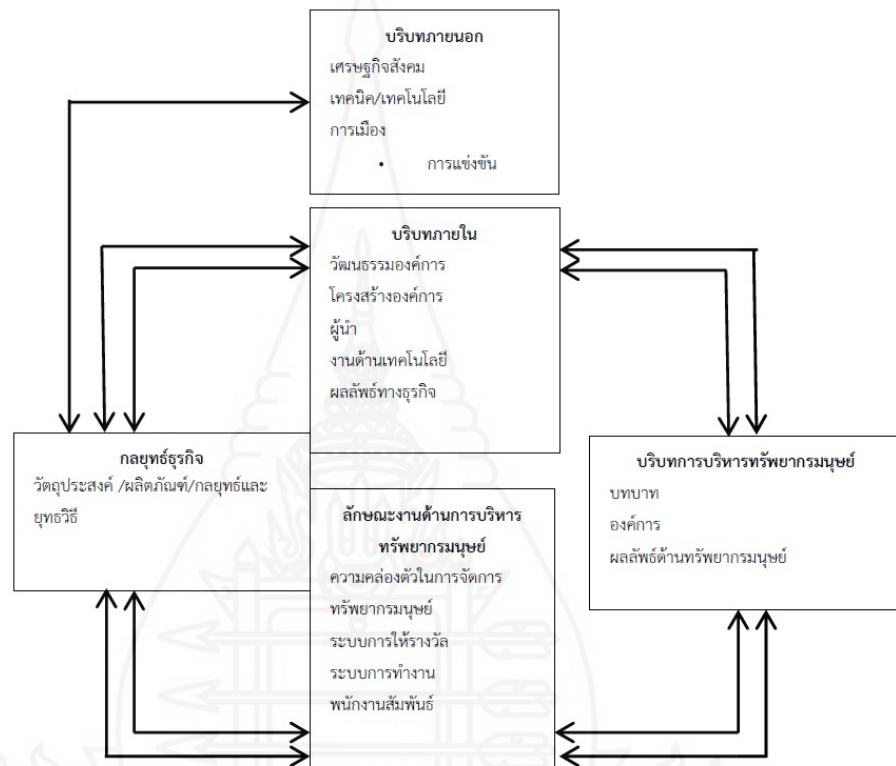
(3) กระบวนการให้รางวัลและผลตอบแทน เป็นการให้รางวัลตอบแทนแก่ความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับองค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

(4) กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนา เป็นการพัฒนางานให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ

4.2.2 ตัวแบบของกลุ่มนักคิดในสหราชอาณาจักร (British Model)

สำหรับกลุ่มนักคิดนี้มีตัวแบบที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ ตัวแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบวาร์วิค (Warwick Model of HRM) โดยตัวแบบนี้เกิดขึ้นจากการปรับเปลี่ยนตัวแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มนักคิดในสหรัฐฯ โดย เฮนดรี

และเพ็ตตีกริว (Hendry and Pettigrew) ที่ให้ความสำคัญกับลักษณะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับ กลยุทธ์ขององค์กรหรืออาจกล่าวได้ว่า ตัวแบบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบวาร์วิก เป็นความพยายามที่จะบูรณาการขอบเขตการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กร ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ อิทธิพลของสังคม การเมือง และกลยุทธ์ธุรกิจ ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบวาร์วิก (Warwick Model of HRM)

ที่มา: วารสารวิชาการ Veridian E-Journal โดย ศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์

4.3 หน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Hard Human Resource Management Function)

Werner, Schuler and Jackson (2012: pp.xviii-xix) กล่าวว่า องค์กรทั้งหลายแตกต่างกันในหลายๆ อย่าง เช่น ที่ตั้ง ขนาด วัฒนธรรมองค์กร กลยุทธ์องค์การรวมทั้งกระบวนการผลิตและผลิตภัณฑ์ เช่นเดียวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพของแต่ละองค์กรก็มีความแตกต่างกันในรายละเอียด เช่น ค่าจ้างที่จูงใจพนักงานของแต่ละที่แต่หน้าที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็นและต้องใส่ใจเป็นพิเศษประกอบด้วยหน้าที่โดยสรุป ดังนี้

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดคน (Staffing) ประกอบด้วย

1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (HR planning) เป็นการวางแผนให้มีความสอดคล้องระหว่างแผนกลยุทธ์องค์กรกับแผนกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนองค์การ

2) การวิเคราะห์งาน (job Analysis) เป็นการสร้างความเข้าใจและพัฒนาสมรรถนะของพนักงานในการทำงานเพื่อให้ได้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการทำงานและความสำเร็จขององค์การระยะยาว

3) การสรรหาและการบำรุงรักษา (recruitment and Retention) การสรรหาและการบำรุงรักษาพนักงาน เป็นวิธีการเพื่อเปิดโอกาสให้กับพนักงานที่เป็นที่ต้องการขององค์การได้เข้ามาพร้อมทั้งการหาวิธีการในการบำรุงรักษาพนักงานเพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน

4) การคัดเลือก (selection) การคัดเลือกเป็นหน้าที่ของนายจ้างในการเลือกลูกจ้างหรือพนักงานที่มีความสามารถและความเต็มใจที่จะเข้ามาเรียนรู้การทำงานใหม่ๆ ได้อย่างต่อเนื่องและปรับเปลี่ยนการทำงานได้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในเงื่อนไขต่างๆ

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและสร้างประสิทธิผล (Training and Performance)

1) การฝึกอบรมและพัฒนา (training and Development) เป็นการหาแนวทางวิธีการเพื่อพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่องในด้านทักษะ ความรู้และประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้เงื่อนไขที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องงานและเงื่อนไขภายนอก พนักงานจะต้องสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถและทัศนคติในการทำงาน พัฒนาสมรรถนะใหม่ๆ เพื่อรองรับงานใหม่ๆ และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในอนาคตได้

2) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (performance Management) เป็นการประเมินผลและให้ข้อมูลย้อนกลับไปยังพนักงานซึ่งเป็นกระบวนการเบื้องต้นที่นำไปสู่การตัดสินใจในเรื่องการให้รางวัลและผลตอบแทนต่อพนักงานและจะได้เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วย และในส่วนที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน (Compensation)

3) การจ่ายค่าตอบแทน (compensation) ความคาดหวังในการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ ของพนักงานย่อมส่งผลต่อความพยายามในการทำงานให้สำเร็จของพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทนทั้งในรูปของเงินหรือผลประโยชน์อื่นๆ จึงสำคัญต่อองค์การ

4) การจ่ายตามความสามารถ (pay for Performance) องค์การอาจต้องออกแบบการจ่ายค่าตอบแทนเป็นแบบแพ็คเกจต่างๆ ให้พนักงานได้เลือกตามความต้องการ ทั้งในรูปของ เงินเดือน รูปแบบการจ่ายเงินเดือนและผลตอบแทนรวมทั้งผลประโยชน์อื่นๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อให้องค์การบรรลุความสำเร็จตามกลยุทธ์ที่ได้วางไว้

Mondy and Noe (2004 อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ 2545: น.28-29) อธิบายว่า ปัจจุบันปัญหาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัญหาที่มีความสำคัญและขยายตัวอย่างกว้างขวาง ผู้บริหารต้องเผชิญกับความท้าทายมากขึ้นเรื่อยๆ เริ่มจากการเปลี่ยนแปลงกำลังคนไป จนถึงกฎระเบียบต่างๆที่เป็นทางการ ด้วยเหตุนี้ปัญหาทรัพยากรมนุษย์ จึงได้รับการเอาใจใส่มากขึ้นจากผู้บริหารระดับสูงและปัญหาส่วนใหญ่ถูกรายงานตรงไปยังผู้บริหารสูงสุดขององค์การผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์มีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยหน้าที่ 6 ประการ ดังนี้ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ หน้าที่เหล่านี้มีความสำคัญและความจำเป็นต่อการดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ประสบความสำเร็จโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก องค์การทั่วไปต้องการบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน เหมาะกับสถานที่ทำงานและระยะเวลา ทั้งนี้เพื่อให้เป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จที่จะให้ได้คนที่มีคุณสมบัติดังกล่าวนั้น โดยอาศัยการวางแผน การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่พิจารณาเกี่ยวกับความต้องการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มั่นใจว่าได้พนักงานตามที่ต้องการ กล่าวคือ ได้พนักงานที่มีทักษะและพอเพียงเมื่อองค์การมีความต้องการ สำหรับการสรรหานั้นเป็นกระบวนการของการชักจูงบุคคลในจำนวนที่เพียงพอและกระตุ้นให้สมัครงานกับองค์การ การคัดเลือกนั้นเป็นกระบวนการที่องค์การคัดสรรกลุ่มบุคคลที่สมัครให้ได้คนที่เหมาะสมที่สุดสำหรับตำแหน่งงานและองค์การ ความสำเร็จในหน้าที่ 3 ประการนี้สำคัญอย่างยิ่งที่ช่วยให้องค์การบรรลุความสำเร็จตามพันธกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้บุคคลและองค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นเพราะคน งานและองค์การ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ นอกจากนั้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในกระบวนการช่วยให้องค์การรักษาการแข่งขันไว้ได้ กระบวนการพัฒนาควรเริ่มต้นตั้งแต่เมื่อบุคคลเข้ามาร่วมในองค์การและกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดอาชีพของเขา โปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขนาดใหญ่ ได้แก่ การพัฒนาองค์การ ซึ่งมีความมุ่งหมายเพื่อการเปลี่ยนแปลง แก่ไขสภาพแวดล้อมภายในองค์การและช่วยให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังรวมไปถึงการวางแผนอาชีพ (career planning) และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance appraisal) โดยการวางแผนอาชีพเป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมาย อาชีพของบุคคลกับความต้องการขององค์การไม่สามารถแยกออกจากกันได้ชัดเจน ดังนั้นองค์การจึงควรสนับสนุนพนักงานในการวางแผนอาชีพ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นพนักงานจะได้รับการประเมินเพื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยให้พนักงานมีโอกาสรู้ถึงจุดแข็งและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ

3) การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล ระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ดี ช่วยให้พนักงานรู้สึกได้รับผลตอบแทนที่พอเพียงและเท่าเทียมกัน ซึ่งส่งผลต่อการทาประโยชน์ให้แก่องค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมาย ค่าตอบแทนในที่นี้ หมายถึง ค่าจ้างหรือเงินเดือน (wage and salary) ซึ่งเป็นเงินที่บุคคลได้รับจากการปฏิบัติงาน ผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง สิ่งที่ทำให้เพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง ได้แก่ การหยุดพักผ่อน การลาป่วย ตลอดจนการประกันสุขภาพและยังเป็นค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน (Non-Financial Rewards) ได้แก่ ความสุขกายสบายใจในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

4) ความปลอดภัยและสุขภาพความปลอดภัย หมายถึง การป้องกันพนักงานจากการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน ส่วนสุขภาพนั้น หมายถึง พนักงานปลอดภัยจากการเจ็บป่วยและร่างกายจิตใจที่สมบูรณ์ ความปลอดภัยและสุขภาพ เป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะพนักงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ สามารถผลิตผลผลิตและก่อให้เกิดผลประโยชน์ในระยะยาวต่อองค์กร ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จึงส่งเสริมสนับสนุนและจัดให้มีโปรแกรมด้านความปลอดภัยและสุขภาพอย่างเพียงพอ โดยปัจจุบันได้มีการออกกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องนี้ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญต่อสังคม จึงทำให้ทุกองค์กรตระหนักถึงความปลอดภัยและสุขภาพพนักงาน

5) พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายต้องการให้องค์กรต่างๆ โดยเฉพาะองค์กรธุรกิจ ตระหนักเกี่ยวกับสภาพแรงงานและการต่อรองกับสภาพแรงงานในทางที่จะให้เกิดประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่าย ในอดีตความสัมพันธ์นี้เป็นประโยชน์แก่นายจ้างเพียงฝ่ายเดียว แต่ปัจจุบันระบบแรงงานสัมพันธ์ได้รับการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและมีความสำคัญมากขึ้นในลักษณะของการร่วมเจรจาต่อรอง

6) การวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ การวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมากขึ้นเป็นลำดับ ห้องปฏิบัติการทางการวิจัยนี้ คือ สภาพแวดล้อมตามธรรมชาติของงาน เช่น การศึกษาเกี่ยวกับการสรรหา อาจให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเภทของพนักงานที่เหมาะสมกับองค์กรหนึ่งองค์กรโดยเฉพาะหรือการวิจัยเกี่ยวกับความปลอดภัยของการทำงาน อาจบอกถึงสาเหตุของอุบัติเหตุที่สัมพันธ์กับงานหน้าที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวข้างต้น

Ivan cevich (2007: p.5) กล่าวว่า กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย ความเท่าเทียมในการจ้างงาน, การวิเคราะห์งาน, การวางแผนทรัพยากรมนุษย์, การสรรหาบุคลากร, การคัดเลือก, แรงจูงใจ, การปฐมนิเทศ, การประเมินผลการปฏิบัติงานและการจ่ายค่าตอบแทน, การฝึกอบรมและพัฒนา, แรงงานสัมพันธ์และความปลอดภัยในการทำงานและสุขภาพ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการวิจัยครั้งนี้ มีภารกิจ 4 ด้าน ได้แก่ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ และการรักษาทรัพยากรมนุษย์

5. การดำเนินงานของเรือนจำกลางบางขวาง

5.1 ความเป็นมาของเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

สืบเนื่องมาจากสมัยรัชกาลสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5 ทรงดำริเห็นว่าบ้านเมืองกำลังเดินเข้าสู่ความเจริญ ควรย้ายเรือนจำกองมหันตโทษ (คุก) ออกไปจากพระนคร จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้เสนาบดีกระทรวงยุติธรรม (กรมพระราชบุรี ดิเรกฤทธิ์) กับเสนาบดีกระทรวงนครบาล (กรมพระนครสวรรค์) จัดซื้อที่ดิน ฝั่งตะวันออกแม่น้ำเจ้าพระยา ที่ตำบลบางขวาง อำเภอตลาดขวัญ จังหวัดนนทบุรี ได้เนื้อที่ 60,776 ตารางวา ยังไม่ทันที่จะลงมือก่อสร้าง มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการสร้างเรือนจำก็เปลี่ยนไปปีพ.ศ.2470 สมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 สมเด็จพระเจ้าฟ้ากรมพระนครสวรรค์วรพินิจ ได้ทรงดำริจะตั้งกรมราชทัณฑ์ จึงได้ทรงแต่งตั้งมหาอำมาตย์โทพระยามุขมนตรี (อวบ เปาโรหิต) อำมาตย์เอกพระยาศิริชัย บุรินทร์ ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี อำมาตย์โทพระภัทรการ ประชานูชิต เป็นเจ้าพนักงานซื้อที่ดินต่อไปอีก จนมีเนื้อที่จำนวน 84,981 ตารางวา ได้เริ่มก่อสร้างเรือนจำเมื่อปลายปี พ.ศ. 2470 เป็นต้นมา โดยมีเจ้าพระยามุขมนตรี (อวบ เปาโรหิต) สมุหนครบาล เป็นประธานกรรมการ นายชาล เบเกอแลง (ชาวฝรั่งเศส) นายช่างใหญ่กรมสาธารณสุข เป็นผู้ออกแบบและตรวจการก่อสร้าง พระยาอาชญาจักร (บุญมา โรจนวิภาต) ผู้ตรวจการเรือนจำเป็นผู้อำนวยการสร้าง

5.1.1 ความมุ่งหมายของการก่อสร้างเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

การก่อสร้างเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ต้องการให้เป็นเรือนจำแข็งแรงมั่นคงในระดับสูง (Maximum security) โดยได้นำแบบก่อสร้างเรือนจำต่างๆ ทั้งในยุโรปและสหรัฐอเมริกา มาเปรียบเทียบกับความประสงค์ของการราชทัณฑ์ไทย ได้พยายามขจัดอุปสรรคที่เคยเกิดขึ้นตามเรือนจำแต่ก่อน เช่น สร้างหอคอยสูง 30 เมตรตรงกลาง ให้เจ้าหน้าที่สังเกตการณ์ได้รอบเรือนจำ กำแพงคอนกรีตรอบนอกสูง 6 เมตร ยาว 2,406 เมตร ลึกลงไปในดินอีก 1 เมตร พร้อมทั้งป้อมรักษาการณ์เป็นระยะรวม 20 ป้อม เหนือกำแพงโดยรอบซึ่งไฟฟ้าแรงสูงอีกชั้นหนึ่ง กันกำแพงภายในให้แยกเป็นแดนๆ ยาว 1,298 เมตร มีประตูแต่ละแดนดุจเป็นเรือนจำเล็กๆ รวมกันด้วย 14 แดน อาคารนอนของผู้ต้องขังเป็นตึกสองชั้น พื้นคอนกรีตแบ่งเป็นห้องสองข้างมีทางเดินกลาง มีลูกกรงเหล็กปิดกันหัวท้ายและกึ่งกลางตึกกันมิให้คนรวมกันแห่งเดียวได้

5.1.2 โครงสร้างและการบริหารงานของเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัด นนทบุรี

เรือนจำกลางบางขวางปัจจุบันตั้งอยู่ เลขที่ 117 หมู่ 3 ตำบลสวนใหญ่
อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โทรศัพท์ 0-2525-0484-88 โทรสาร 0-2525-0484-88 ต่อ 168

1) หน้าที่และความรับผิดชอบ

(1) ควบคุมผู้ต้องขังชายที่คดีเสร็จเด็ดขาดหรืออยู่ระหว่างอุทธรณ์ ฎีกา
ที่มีกำหนดโทษตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไปถึงประหารชีวิต โดยรับผู้ต้องขังจากเรือนจำและทัณฑสถานทั่ว
ประเทศ

(2) ให้การศึกษาอบรมและฝึกวิชาชีพและสิทธิประโยชน์ต่างๆ แก่
ผู้ต้องขังตามที่กฎหมายกำหนด

(3) ให้สวัสดิการและการสงเคราะห์รวมทั้งดูแลสุขภาพอนามัย
ผู้ต้องขัง

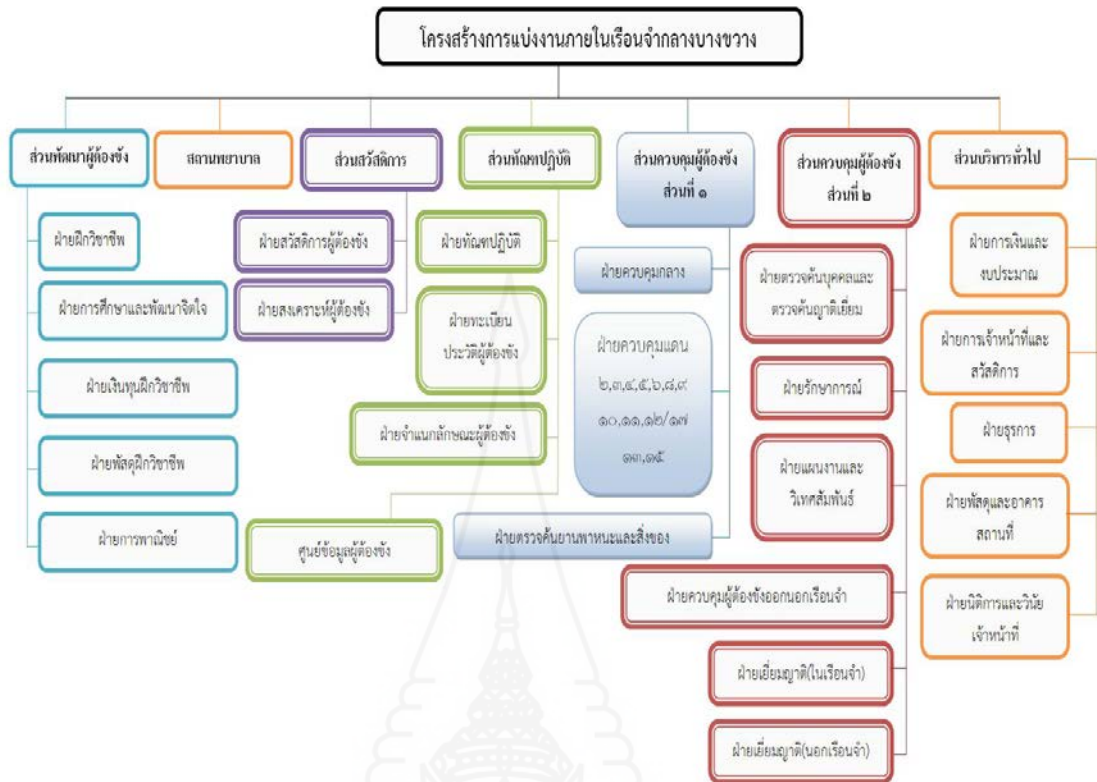
(4) ดำเนินการประหารชีวิต

2) อัตราความจุและการควบคุม

อัตราความจุปกติสามารถรองรับผู้ต้องขังได้ประมาณ 5,000 คน
ปัจจุบันเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี มีผู้ต้องขังประมาณ 4,200 คน

3) พื้นที่ภายในกำแพงเรือนจำ

ภายในกำแพงเรือนจำมีกำแพงคอนกรีตเสริมเหล็กสูง 6 เมตร ยาวโดยรอบ
2,406 เมตร มีสายไฟฟ้าแรงสูงอยู่บนสันกำแพงโดยรอบ มีป้อมรักษาการณ์รอบกำแพงจำนวน
21 ป้อม กำแพงชั้นในแบ่งออกส่วนๆ มีความสูง 6 เมตร มีความยาวโดยรอบ 1,298 เมตร โดยมี
โครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้



ภาพที่ 2.4 โครงสร้างการแบ่งงานภายในเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

ที่มา: <http://www.bangkokwang.go.th/index.php/2014-03-21-09-11-47>

5.2 การบริหารงานเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี มีหน้าที่ในการควบคุมผู้ต้องขังชายคดีเด็ดขาดหรืออยู่ระหว่างอุทธรณ์ ฎีกาที่มีกำหนดโทษตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไปถึงประหารชีวิต โดยรับผู้ต้องขังจากเรือนจำและทัณฑสถานทั่วประเทศ ให้การศึกษาอบรมและฝึกวิชาชีพและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ แก่ผู้ต้องขังตามที่กฎหมายกำหนดจัดสวัสดิการและการสงเคราะห์ รวมทั้งดูแลสุขภาพอนามัยผู้ต้องขัง จากโครงสร้างการบริหารงานดังกล่าวได้มีการจัดการบริหารงานภายในเรือนจำ ดังนี้

ฝ่ายบริหารทั่วไป มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. งานธุรการ

ก. รับผิดชอบงานเลขานุการของผู้บริหาร การโต้ตอบรับ- ส่งและการจัดเก็บหนังสือเอกสารของทางราชการ รวมถึงตลอดถึงการจัดทำแผนงานโครงการต่างๆ ของเรือนจำ

ข. งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ รับผิดชอบในการรับเรื่องราวร้องทุกข์ของผู้ต้องขังซึ่งเรือนจำต้องเปิดโอกาสให้ยื่นคำร้องทุกข์หรือเรื่องราวใดๆ ได้โดยเสรีตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

ค. งานประชาสัมพันธ์ รับผิดชอบเกี่ยวกับการเผยแพร่ข่าวสารและข้อมูลต่างๆ เพื่อให้บุคคลภายนอกเข้าใจถึงการทำงานของทางเรือนจำได้ดียิ่งขึ้น อันจะนำมาให้เกิดความร่วมมือกับทางเรือนจำได้ดี เนื่องจากลักษณะงานของเรือนจำเป็นงานปิดดำเนินการอยู่ภายในกำแพงสี่เหลี่ยม ยากที่สุดที่บุคคลภายนอกจะเข้าใจและทัศนคติในทางที่ไม่ดี

2. งานการเงินและการบัญชี

รับผิดชอบในการจัดทำบัญชีการรับ- จ่ายเงินงบประมาณและการเก็บรักษาเงินงบประมาณแผ่นดินและเงินนอกงบประมาณแผ่นดิน

3. งานการเจ้าหน้าที่และสวัสดิการข้าราชการ

รับผิดชอบในการประสานงานกับกรมราชทัณฑ์ เกี่ยวกับการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการการบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย การเลื่อนระดับ การศึกษาและการฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบและการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การจัดสวัสดิการด้านต่างๆ การจัดทำทะเบียนประวัติ การดำเนินการทางวินัย ตลอดจนการพ้นจากราชการของเจ้าพนักงานเรือนจำ

4. งานพัสดุและอาคารสถานที่

รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดหาพัสดุครุภัณฑ์ด้วยเงินงบประมาณแผ่นดินมาใช้ในราชการ จัดทำทะเบียนพัสดุ เก็บรักษาเบิกจ่ายซ่อมบำรุง จำหน่ายออกจากบัญชี ตลอดจนบำรุงรักษาอาคารสถานที่

สถานพยาบาล มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

สถานพยาบาล มีหน้าที่ในการดูแลรักษาพยาบาลผู้ต้องขังป่วย ให้การบำบัดรักษาขั้นต้นสำหรับผู้ต้องขังป่วย โดยมีเจ้าหน้าที่ทางสายการแพทย์ประจำอยู่ในสถานพยาบาลดูแลด้านอนามัย อาชีวอนามัยสุขาภิบาล และสิ่งแวดล้อมในเรือนจำ หากกรณีที่มีผู้ต้องขังอาการหนักเกินกว่าความสามารถของสถานพยาบาล ทางเรือนจำจะทำการส่งตัวผู้ต้องขังไปรับการรักษายังทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ต่อไป

ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. งานทะเบียนประวัติผู้ต้องขัง รับผิดชอบในการตรวจสอบและปฏิบัติให้เป็นไปตามหมายศาล จัดทำทะเบียนประวัติผู้ต้องขัง คำนวณวันพ้นโทษ ประสานงานเกี่ยวกับการย้ายผู้ต้องขังไปยังเรือนจำอื่น ดำเนินการเกี่ยวกับผู้ต้องขังตาย ตลอดจนการปล่อยตัวและการออกไปสุทธิแก่ผู้พ้นโทษ
2. งานทัณฑปฏิบัติ รับผิดชอบเกี่ยวกับการเลื่อนและลดชั้นผู้ต้องขัง การลดวันต้องโทษจำคุก การพักการลงโทษ การขอพระราชทานอภัยโทษตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
3. งานจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง รับผิดชอบในการกำหนดแนวทางในการบำบัดรักษาหรือการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามความเหมาะสมเป็นรายบุคคล เปรียบเสมือนการวิเคราะห์โรคทางการแพทย์ เมื่อทราบสาเหตุของการป่วยแล้วจึงต้องบำบัดรักษาตามอาการต่อไป และต้องมีการจำแนกซ้ำทุก ๆ เดือนเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในการจำแนกครั้งก่อน เพื่อให้การบำบัดรักษาโรคที่เกี่ยวข้องต่อไป

ส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. งานเงินฝากของผู้ต้องขัง คือ รับผิดชอบเกี่ยวกับการรับฝาก เงินที่ผู้ต้องขังมีติดตัวมาหรือได้รับฝากจากญาติมิตร รวมตลอดทั้งเงินรางวัลที่ได้รับจากการฝึกวิชาชีพขณะต้องโทษเงินเหล่านี้ทั้งหมดต้องฝากเรือนจำไว้ตามกระทรวงมหาดไทย ข้อ 129 ผู้ต้องขังสามารถถอนเงินมาใช้จ่ายเพื่อซื้อเครื่องใช้อุปโภคบริโภคซึ่งเรือนจำมีร้านสงเคราะห์บริการอยู่ภายในเรือนจำได้วันละไม่เกิน 200 บาท
2. งานเยี่ยมญาติ รับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับการจัดให้ผู้ต้องขังได้รับการเยี่ยมเยียนจากครอบครัวและญาติมิตร โดยเป็นการเยี่ยมญาติผ่านทางระบบโทรศัพท์และเยี่ยมได้รอบละ 25 คน ผู้ต้องขังที่ได้รับอนุญาตให้เยี่ยมจะต้องไม่เป็นผู้ต้องขังที่ถูกลงโทษทางวินัยให้งดเยี่ยมญาติ เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี เปิดให้ทำการเยี่ยมผู้ต้องขังตั้งแต่เวลา 08.00-15.00 น.ในวันเวลาราชการ โดยผู้ขอเยี่ยมจะต้องปฏิบัติตามระเบียบการเยี่ยมผู้ต้องขังของบุคคลภายนอกที่ทางเรือนจำได้กำหนดไว้ ซึ่งงานเยี่ยมญาติจะมีหน้าที่ในการรับฝากสิ่งของเครื่องอุปโภค-บริโภคของญาติให้กับผู้ต้องขังด้วย
3. งานสุทธารม รับผิดชอบเกี่ยวกับการประกอบอาหารและจัดเลี้ยงให้กับผู้ต้องขังด้วยเงินงบประมาณที่ได้รับจากทางราชการเป็นค่าอาหารผู้ต้องขัง อาหารที่จัดเลี้ยงให้กับผู้ต้องขังประจำวันจะแยกเป็นอาหารสำหรับผู้ต้องขังปกติ และผู้ต้องขังในสถานพยาบาล สำหรับผู้ต้องขังของเรือนจำกลางชลบุรีจะได้อุปโภคอาหารวันละ 3 มื้อ อาหารมื้อเช้าและมื้อเย็นจะเป็นอาหารมื้อหลัก ส่วนมื้อกลางวันเป็นอาหารเสริม เช่น ข้าวต้ม ก๋วยเตี๋ยว ขนมหวาน ส่วนผู้ต้องขังป่วยในสถานพยาบาล จะเป็นอาหารประเภทอ่อน ๆ ที่เหมาะสมกับผู้ต้องขังป่วย เช่น ข้าวขาวต้ม (หมู, ไก่) นม โอวัลติน ผลไม้ เป็นต้น

4. งานร้านสงเคราะห์ผู้ต้องขัง รับผิดชอบการดำเนินงานร้านสงเคราะห์ผู้ต้องขังซึ่งจัดขึ้นเพื่อให้เป็นสวัสดิการแก่ผู้ต้องขังและเจ้าพนักงานเรือนจำ ที่จะมาซื้อเครื่องอุปโภคบริโภคได้โดยสะดวกในราคาที่ไม่แพงกว่าท้องตลาด โดยแบ่งเป็นร้านสงเคราะห์นอกเรือนจำและร้านสงเคราะห์ภายในเรือนจำ

ส่วนควบคุมผู้ต้องขัง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. งานควบคุม รับผิดชอบในการปกครองดูแลและควบคุมผู้ต้องขังมิให้ก่อเหตุร้ายหรือแหกหักเรือนจำหลบหนี โดยให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัยของเรือนจำโดยเคร่งครัด การพิจารณาความดีความชอบของผู้ต้องขัง การเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนลดชั้นหรือการลงโทษทางวินัยการคัดเลือกผู้ต้องขังเพื่อจ่ายออกนอกเรือนจำ การควบคุมผู้ต้องขังป่วยไปรักษานอกเรือนจำ

2. งานรักษาการณ์ รับผิดชอบในการดูแลรักษาความมั่นคงปลอดภัยของเรือนจำจัดระบบการตรวจค้นและรักษาการณ์บริเวณเรือนจำ อาทิ บริเวณรอบกำแพงเรือนจำ บัอมยามรักษาการณ์ เพื่อมิให้มีการลักลอบขนอาวุธ ยาเสพติดให้โทษหรือสิ่งของต้องห้ามอื่นๆ ข้ามกำแพงเรือนจำมาให้ผู้ต้องขังภายใน ตรวจค้นตัวเจ้าพนักงาน บุคคลภายนอก และผู้ต้องขัง ตลอดจนสิ่งของยานพาหนะ ที่ผ่านเข้าออกภายในเรือนจำ จัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่รักษาการณ์ตามจุดและเวลาต่างๆ ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของเรือนจำ การจัดเวรยามของเจ้าพนักงานจะต้องเป็นไปด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค ตลอดจนดูแลเอาใจใส่จัดสวัสดิการในเรื่องต่างๆ ตามสมควร

สำหรับการบริหารงานภายในเรือนจำ ซึ่งได้แบ่งเป็นแดนต่างๆ ดังนี้

1. ฝ่ายควบคุมแดน 1 เป็นแดนที่ควบคุมผู้ต้องขังระหว่างอุทธรณ์ - ฎีกา ซึ่งคดียังไม่เสร็จเด็ดขาด และควบคุมผู้ต้องขังซึ่งมีโทษประหารชีวิต นอกจากนั้นเป็นโทษตลอดชีวิตลงมา

2. ฝ่ายควบคุมแดน 2 เป็นแดนควบคุมผู้ต้องขังเข้าใหม่ และควบคุมนักโทษเด็ดขาดซึ่งมีกำหนดโทษสูง ตั้งแต่ 50 ปี ถึงตลอดชีวิตและคุมขังนักโทษประหารชีวิต

3. ฝ่ายควบคุมแดน 3 เป็นแดนควบคุมนักโทษเด็ดขาด ควบคุมนักโทษเด็ดขาดที่มีกำหนดจำคุกตั้งแต่ตลอดชีวิตลงมาและผู้ต้องขังระหว่างอุทธรณ์ - ฎีกาหรือระหว่างพิจารณาของศาล ที่มีกำหนดโทษต่ำกว่าตลอดชีวิต

4. ฝ่ายควบคุมแดน 4 เป็นแดนควบคุมนักโทษเด็ดขาดที่มีโทษตั้งแต่ 50 ปีลงมา

5. ฝ่ายควบคุมแดน 5 เป็นแดนควบคุมผู้ต้องขังวัยหนุ่ม ซึ่งมีอายุระหว่าง 18-25 ปี มีโทษตั้งแต่ตลอดชีวิตลงมา ทั้งที่คดีเสร็จเด็ดขาดแล้วและคดีอยู่ระหว่างอุทธรณ์-ฎีกา

6. ฝ่ายควบคุมแดน 6 เป็นแดนควบคุมเฉพาะผู้ต้องขังคดีผิด พ.ร.บ. ยาเสพติดให้โทษซึ่งมีโทษจำคุกสูงสุดถึงตลอดชีวิต

7. ฝ่ายควบคุมแดน 7 เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ได้มอบพื้นที่ให้แก่เรือนจำจังหวัดนนทบุรี เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม 2545

8. ฝ่ายควบคุมแดน 8 เป็นแดนฝึกวิชาชีพ ควบคุมนักโทษเด็ดขาดที่กำหนดโทษเหลือจำคุกต่อไปไม่เกิน 50 ปี ไม่มีอายุตัดและต้องเป็นผู้ต้องขังที่มีความประพฤติเรียบร้อยไม่เคยมีพฤติการณ์การหลบหนีหรือพยายามหลบหนีการควบคุมและไม่เคยมีพฤติการณ์เกี่ยวข้องกับยาเสพติดให้โทษ มีการฝึกวิชาชีพด้านช่างไม้ ช่างก่อสร้าง ช่างเฟอร์นิเจอร์ ช่างแกะสลัก ช่างมุก ช่างกลึง ช่างเชื่อมโลหะช่างปูน ช่างเครื่องยนต์ ช่างเคาะพ่นสี ช่างซ่อมรถยนต์ เป็นต้น โดยได้คัดเลือกผู้ต้องขังซึ่งต้องโทษแล้วระยะหนึ่ง มีความประพฤติดี มีความอดสาหัส ทั้งในด้านการศึกษา และการฝึกวิชาชีพเหลือโทษตั้งแต่ 50 ปีลงมา จากฝ่ายควบคุมแดน 1-6 และผู้ต้องขังมีความสมัครใจจะเข้ารับการฝึกวิชาชีพนั้นๆ การฝึกอบรม ภายในฝ่ายควบคุมแดน 8 มีโรงงานสำหรับ ฝึกวิชาชีพ 10 โรงงาน แยกเป็นโรงงานช่างไม้เฟอร์นิเจอร์แกะสลัก และกลึงไม้ 5 โรงงานช่างเชื่อมโลหะ 2 โรงงาน ช่างปูน 1 โรงงาน

9. ฝ่ายควบคุมแดน 9 จัดเป็นแดนสุทกรรมสำหรับหุงต้มอาหารเลี้ยงผู้ต้องขังทั้งเรือนจำ มีเตาสำหรับหุงข้าวและต้มแกงปรุงอาหารจำนวน 20 กระทะ เชื้อเพลิงหุงต้มใช้แก๊บ ส่วนเชื้อเพลิงต้มแกงใช้แก๊สปิโตเลียม มีผู้ต้องขังออกทำงานกลางวันๆ ละประมาณ 173 คน และหุงต้มกลางคืนเพื่อเตรียมอาหารเช้า คีลละ 13 คน

10. ฝ่ายควบคุมแดน 10 เป็นแดนความมั่นคงสูง สำหรับลงโทษผู้กระทำผิดวินัยของเรือนจำและควบคุมความประพฤติผิดต้องขังที่มีปัญหาด้านความประพฤติกระทำผิดวินัยหลายๆ ครั้ง ที่ไม่สามารถให้อยู่ร่วมกับผู้ต้องขังทั่วไปได้

11. ฝ่ายควบคุมแดน 11 เป็นสถานที่สำหรับประหารชีวิตโดยเฉพาะไม่มีตีกนอนของผู้ต้องขังและเมื่อมีการดำเนินการประหารชีวิต จึงจะนำตัวนักโทษที่ต้องโทษประหารชีวิตมาดำเนินการประหารชีวิตที่แดนนี้

12. ฝ่ายควบคุมแดน 12 เป็นที่ตั้งของสถานพยาบาล มีหน้าที่ควบคุมและรักษาผู้ต้องขังป่วย มีเตียงสำหรับผู้ป่วยหนัก จำนวน 82 เตียง มีผู้ต้องขังป่วยจากฝ่ายควบคุมแดนต่างๆ มาตรวจรักษาและรับยาวันละประมาณ 50 คน มีแพทย์ประจำ 1 คน นอกจากนี้จะมีแพทย์นอกเวลาเข้ามาตรวจรักษาเฉพาะวันจันทร์ วันอังคาร และวันพฤหัสบดี มีพยาบาลอยู่ประจำทั้งกลางวันและกลางคืน ถ้าผู้ต้องขังป่วยหนักเกินกว่าจะบำบัดรักษาได้ จะส่งตัวไปตรวจรักษาที่โรงพยาบาลกลางกรมราชทัณฑ์

13. ฝ่ายควบคุมแดน 13 เป็นแดนสำหรับฝึกวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขังด้านการเลี้ยงสุกรเปิดไก่ และปลาน้ำจืด และมีบ่อก๊าซชีวภาพ

14. ฝ่ายควบคุมแดน 14 จัดเป็นหอประชุมสำหรับประกอบพิธีหรือประกอบกิจกรรมของผู้ต้องขัง เป็นสถานที่จัดงานวันพบญาติ จัดแข่งขันฟุตบอลประจำปีระหว่างผู้ต้องขังแดนต่างๆ เป็นต้น ไม่มีตีกนอนสำหรับผู้ต้องขัง เป็นมุม มสธ.บริการด้านห้องสมุดให้ผู้ต้องขังที่

กำลังศึกษาระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้และจัดเป็นห้องเรียนสำหรับการศึกษาสายสามัญระดับมัธยมต้นและมัธยมปลายและยังเป็นสถานที่รับปริญญาบัตรของผู้ต้องขังที่จบมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชทั่วประเทศ

15. ฝ่ายควบคุมแดน 15 เป็นแดนกลาง มีหน่วยงานต่างๆ ตั้งอยู่และหัวหน้าหน่วยงานนั้นๆ รับผิดชอบโดยเฉพาะ ได้แก่ ร้านสงเคราะห์ผู้ต้องขัง ศูนย์ฝึกอบรมจิตภาวนา ห้องเก็บพัสดุกลาง งานผู้ช่วยเหลือและประสานงานและตึกนอนสำหรับผู้ต้องขังที่จ่ายออกไปทำงานภายนอกเรือนจำ เป็นต้น

16. ฝ่ายควบคุมแดน 16 เป็นแดนที่ใช้เก็บพัสดุในการฝึกวิชาชีพและใช้เป็นโรงย้อมผ้าไม่มีตึกนอน มีผู้ต้องขังจากฝ่ายควบคุมแดน 4 และฝ่ายควบคุมแดน 15 ไปทำงานในตอนกลางวัน

17. ฝ่ายควบคุมแดน 17 เป็นแดนที่ใช้ควบคุมผู้ต้องขังสูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ให้การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังเหล่านี้เป็นกรณีพิเศษ อาทิ การอบรมจิตภาวนาตามหลักสูตรพุทธศาสนา การออกกำลังกาย การฝึกอบรมการเรียนรู้เกี่ยวกับสมุนไพรและสันตนาการ เป็นต้น

การให้บริการแก่ญาติผู้ต้องขัง

การให้บริการด้านการเยี่ยมญาติ

เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ได้ให้บริการแก่ญาติผู้ต้องขังและการติดต่อกับผู้ต้องขังของบุคคลภายนอก ตามข้อบังคับกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยการเยี่ยมการติดต่อของบุคคลภายนอกต่อผู้ต้องขังและการเข้าดูกิจการหรือติดต่อการงานกับเรือนจำ สรุปดังต่อไปนี้

หมวด 1 บุคคลภายนอกเข้าเยี่ยมหรือติดต่อกับผู้ต้องขัง

ข้อ 7 บุคคลภายนอกจะเข้าเยี่ยมหรือติดต่อกับผู้ต้องขัง จะต้องได้รับอนุญาตจากผู้บัญชาการเรือนจำหรือผู้ได้รับมอบหมายจากผู้บัญชาการเรือนจำ จึงจะเข้าเยี่ยมหรือติดต่อได้ในการเข้าเยี่ยมหรือติดต่อกับผู้ต้องขัง บุคคลภายนอกต้องนำบัตรประจำตัวประชาชนหรือบัตรที่ออกโดยทางราชการที่ปรากฏภาพถ่ายไปแสดงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่และให้พนักงานเจ้าหน้าที่จดบันทึกข้อมูลบุคคลภายนอกผู้เข้าเยี่ยมไว้เป็นหลักฐาน

ข้อ 8 บุคคลภายนอกจะเยี่ยมหรือติดต่อกับผู้ต้องขังได้ แต่เฉพาะผู้ต้องขังที่ได้รับโอกาสให้ได้รับการเยี่ยมหรือติดต่อจากบุคคลภายนอกและต้องเข้าเยี่ยมหรือติดต่อในวันและเวลาที่ทางเรือนจำกำหนดไว้

ข้อ 11 บุคคลภายนอกที่ได้รับอนุญาตให้เยี่ยมหรือติดต่อกับผู้ต้องขัง จะต้องอยู่ในเขตที่ทางการเรือนจำกำหนดให้เป็นที่เยี่ยมหรือติดต่อกับผู้ต้องขัง

ข้อ 12 ห้ามมิให้ผู้ที่ได้รับอนุญาตให้เยี่ยมหรือติดต่อกับผู้ต้องขังแนะนำชักชวนแสดงกริยาหรือให้อาณัติสัญญาณอย่างใด ๆ แก่ผู้ต้องขังเพื่อกระทำผิดกฎหมายหรือวินัยผู้ต้องขัง

ข้อ 13 ผู้ได้รับอนุญาตให้เยี่ยมหรือติดต่อกับผู้ต้องขังต้องพูดภาษาไทยและออกเสียงให้ดังพอที่พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ควบคุมอยู่ ณ ที่นั้นได้ยินจะพูดภาษาอื่นได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่

ในกรณีเรือนจำจัดให้เยี่ยมหรือติดต่อกับผู้ต้องขังโดยการพูดคุยผ่านเครื่องมือสื่อสารผู้ได้รับอนุญาตให้เยี่ยมหรือติดต่อก็ต้องยินยอมให้พนักงานเจ้าหน้าที่ฟังการสนทนาบันทึกเสียงและตัดการสื่อสารหากเห็นว่าข้อความที่สนทนาเป็นไปโดยไม่เหมาะสม

ข้อ 14 ผู้ที่มาขอเยี่ยมหรือติดต่อกับผู้ต้องขังหากมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดต่อไปนี้จะไม่ได้รับอนุญาตให้เข้าเยี่ยมหรือติดต่อกับผู้ต้องขัง

- 1) มีอาการมีนเมาหรือเมาสุราน่าจะก่อความเดือดร้อนรำคาญหรือความไม่เรียบร้อย
- 2) มีเหตุอันควรเชื่อว่าถ้าอนุญาตให้เยี่ยมหรือติดต่อกับผู้ต้องขังแล้วจะก่อการร้ายหรือกระทำผิดกฎหมายขึ้น
- 3) แต่งกายผิดปกตินิยมในท้องถิ่นหรือไม่สุภาพหรือสกปรกอย่างร้ายแรง
- 4) ไม่มีกิจเกี่ยวข้องหรือไม่รู้จักเป็นญาติมิตรกับผู้ต้องขัง
- 5) มีกริยาวาจาไม่สุภาพ
- 6) เป็นโรคติดต่อร้ายแรง

ข้อ 15 ผู้ไม่ได้รับอนุญาตให้เยี่ยมหรือติดต่อกับผู้ต้องขังหรือผู้ที่ได้รับอนุญาตให้เยี่ยมหรือติดต่อกับผู้ต้องขังแต่กระทำผิดข้อบังคับนี้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจเชิญให้ออกไปจากบริเวณเรือนจำได้หากขัดขืนพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจใช้กำลังพอสมควรที่จะให้ออกไปพ้นจากเรือนจำได้

หมวด 2 ทนายความเข้าพบผู้ต้องขัง

ข้อ 16 ทนายความที่จะขอเข้าพบผู้ต้องขังเกี่ยวกับคดีจะต้องเป็นทนายความที่ได้รับใบอนุญาตให้เป็นทนายความตามกฎหมายว่าด้วยทนายความ

ข้อ 17 ทนายความจะเยี่ยมหรือติดต่อกับผู้ต้องขังเกี่ยวกับคดีต้องยื่นคำร้องขอพบผู้ต้องขังตามแบบที่กรมราชทัณฑ์กำหนดและจะเข้าเยี่ยมหรือติดต่อกับผู้ต้องขังได้เฉพาะรายที่ผู้ต้องขังนั้นต้องการพบทนายเท่านั้น

ข้อ 18 ทนายความสามารถเข้าเยี่ยมและติดต่อกับผู้ต้องขังได้ทุกวันตั้งแต่เวลา 08.30 น. ถึง 16.00 น. เว้นแต่วันหยุดราชการหากมีเหตุผลพิเศษจำเป็นต้องพบผู้ต้องขังนอกวันเวลาในวรรคก่อนให้ขออนุญาตต่อผู้บัญชาการเรือนจำแต่ต้องไม่ใช่ระหว่างเวลาที่เรือนจำได้นำผู้ต้องขังเข้าห้องขังแล้วและยังมีได้นำออกจากห้องขัง

ข้อ 19 ทนายความที่ได้รับอนุญาตให้พบผู้ต้องขังหากต้องการที่จะส่งวนข้อความที่พูดกับผู้ต้องขังเป็นความลับให้แจ้งพนักงานเจ้าหน้าที่ทราบและให้พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ควบคุมอยู่ในระยะที่ไม่สามารถได้ยินข้อความการสนทนา

ข้อ 20 ให้นำความในข้อ 9 ข้อ 10 ข้อ 11 ข้อ 12 ข้อ 14 และข้อ 15 มาใช้บังคับกับทนายความที่เข้าพบผู้ต้องขังโดยอนุโลม

หมวด 3 บุคคลภายนอกเข้าดูกิจการหรือติดต่อการงานกับเรือนจำ

ข้อ 21 บุคคลภายนอกจะเข้าดูกิจการเรือนจำได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากผู้บัญชาการเรือนจำ

ข้อ 22 ผู้เข้าดูกิจการเรือนจำหรือติดต่อกับการงานของเรือนจำจะต้องปฏิบัติตนดังนี้

1) แต่งกายและมีกิริยาอันสุภาพ
2) ไม่ส่งสิ่งของหรือเงินให้แก่หรือรับจากผู้ต้องขังเว้นแต่ปฏิบัติตามระเบียบในเรื่องนั้นๆ

3) ไม่ส่งอาณัติสัญญาณใดๆ ให้แก่ผู้ต้องขังเพื่อกระทำผิดวินัย
4) ไม่พูดจากับผู้ต้องขังเว้นแต่ได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่
5) ไม่ถ่ายภาพหรือเขียนภาพเกี่ยวกับผู้ต้องขังหรือเรือนจำหรือเขียนแบบแปลนหรือแผนที่เรือนจำเว้นแต่ได้รับอนุญาตจากกรมราชทัณฑ์และแจ้งให้ผู้บัญชาการเรือนจำทราบก่อนแล้ว

6) ต้องเข้าดูแต่ภายในอาณาเขตและกำหนดเวลาที่ทางการเรือนจำกำหนดให้ไว้

ข้อ 23 ผู้ที่ได้รับอนุญาตให้เข้าดูกิจการเรือนจำหรือติดต่อกับการงานของเรือนจำในคราวหนึ่งจะมีจำนวนเท่าใดให้ผู้บัญชาการเรือนจำพิจารณาตามความจำเป็นและเหมาะสมแก่สภาพการณ์ของเรือนจำนั้นๆ

ข้อ 31 ให้มีการเยี่ยมจากญาติผู้ต้องขังป่วยได้ในระหว่างวันและเวลาราชการตามปกติโดยให้จัดเยี่ยมในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์หรือสถานพยาบาลของเรือนจำหรือสถานที่อื่นใดอันสมควรแต่ต้องเป็นสถานที่ที่ญาติและผู้ต้องขังได้สนทนากันอย่างใกล้ชิดและเยี่ยมได้ครั้งละไม่เกิน 30 นาที

ข้อ 32 ญาติที่จะเข้าเยี่ยมผู้ต้องขังป่วยจะต้องถือปฏิบัติตามหมวด 1 โดยอนุโลม

ข้อ 33 ญาติต่อไปนี้เท่านั้นที่จะได้รับอนุญาตให้เข้าเยี่ยมผู้ต้องขังป่วย

- 1) บิดามารดาปู่ย่าตายาย
- 2) สามีหรือภรรยา
- 3) บุตรีตาหรือหลาน
- 4) พี่น้องร่วมบิดามารดาหรือร่วมแต่บิดาหรือมารดาเดียวกัน
- 5) บุคคลอื่นที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดหรือผู้ผู้ต้องขังป่วยร้องขอ

การให้บริการด้านการฝากเงินและฝากสิ่งของ

การฝากเงินให้กับผู้ต้องขังเรือนจำกลางบางขวางได้จัดให้มีเจ้าหน้าที่ทำหน้าที่รับฝากเงินเป็นการเฉพาะและได้ปฏิบัติตามระเบียบกรมราชทัณฑ์ที่กำหนดสรุปดังต่อไปนี้

ข้อ 9 บุคคลภายนอกที่ได้รับอนุญาตให้เยี่ยมหรือติดต่อกับผู้ต้องขังจะนำสิ่งของใด ๆ เข้ามาหรือนำออกจากเรือนจำส่งมอบให้หรือรับจากผู้ต้องขังโดยมิได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่ไม่ได้

กรณีที่บุคคลภายนอกประสงค์จะมอบเงินให้กับผู้ต้องขังให้นำฝากไว้กับพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ทางเรือนจำจัดไว้ให้เพื่อการนั้น

ข้อ 10 ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่าบุคคลภายนอกที่มาขออนุญาตหรือได้รับอนุญาตให้เยี่ยมหรือติดต่อแล้วมีสิ่งของที่ยังมิได้รับอนุญาตตามข้อ 9 หรือเงินหรือสิ่งของต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยการราชทัณฑ์ พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจขอดูหรือขอตรวจค้นได้หากบุคคลภายนอกนั้นเป็นชายให้พนักงานเจ้าหน้าที่ชายเป็นผู้ทำการตรวจค้นหากเป็นหญิงให้พนักงานเจ้าหน้าที่หญิงเป็นผู้ทำการตรวจค้นหรือให้ผู้นั้นแสดงเองหรือจัดให้ชายหรือหญิงอื่นที่ควรเชื่อถือทำการตรวจค้นแทนก็ได้

ข้อ 34 สิ่งของซึ่งผู้มาเยี่ยมหรือติดต่อกับผู้ต้องขังนำมาเพื่อส่งมอบให้กับผู้ต้องขังนั้นต้องให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจก่อนหากเป็นสิ่งของที่อนุญาตก็จะยอมจัดส่งมอบให้แก่ผู้ต้องขังหากเป็นสิ่งของซึ่งมีไซสิ่งของต้องห้ามหรือเป็นสิ่งของที่อนุญาตให้ผู้ต้องขังนำเข้ามาหรือเก็บรักษาไว้ในเรือนจำแต่เป็นสิ่งของที่ทางการเรือนจำผ่อนผันยอมเก็บรักษาไว้ให้แก่ผู้ต้องขังพนักงานเจ้าหน้าที่จะรับเก็บรักษาไว้ให้แก่ผู้ต้องขังหากเป็นสิ่งของที่พนักงานเจ้าหน้าที่เห็นว่าจัดส่งมอบแก่ผู้ต้องขังหรือรับเก็บรักษาไว้ให้แก่ผู้ต้องขังไม่ได้ผู้นำมาจะต้องนำเอาสิ่งของนั้นออกไปจากเรือนจำถ้าไม่นำเอาออกไปพนักงานเจ้าหน้าที่จะนำเอาออกไปไว้นอกเรือนจำและในกรณีนี้พนักงานเจ้าหน้าที่และทางการเรือนจำจะไม่รับผิดชอบแต่อย่างใดหรือกรณีเป็นสิ่งของอนุญาตที่มีปริมาณมากเกินความจำเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่จะส่งมอบแก่ผู้ต้องขังพอประมาณตามความจำเป็นก็ได้นอกนั้นให้ส่งมอบแก่ผู้ที่นำของมารับคืนไป

กรณีการส่งมอบสิ่งของคืนหรือการให้นำเอาสิ่งของออกไปจากเรือนจำตามวรรคก่อนพนักงานเจ้าหน้าที่จะต้องชี้แจงเหตุผลให้ผู้นำของมาทราบด้วยสิ่งของที่ไม่ผ่านการตรวจค้นของพนักงานเจ้าหน้าที่ห้ามส่งมอบให้ผู้ต้องขังโดยเด็ดขาด

ข้อ 35 ผู้ต้องขังบุคคลภายนอกทนายความเจ้าหน้าที่สถานทูตและกงสุลที่ได้รับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้หากเห็นว่าพนักงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติไม่ชอบตามข้อบังคับให้ร้องเรียนต่อผู้บัญชาการเรือนจำหรือหากเห็นว่ายังไม่ได้รับความเป็นธรรมอีกให้ร้องเรียนต่อกรมราชทัณฑ์ตามลำดับ

ข้อ 36 ในกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ให้อธิบดีกรมราชทัณฑ์เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

สำหรับเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ได้จัดให้ผู้ต้องขังได้รับการเยี่ยมเยียนหรือติดต่อจากบุคคลภายนอกได้ทุกวันทำการปกติแต่เนื่องจากมีผู้ต้องขังเป็นจำนวนมาก เรือนจำฯ มีความจำเป็นต้องมีการแบ่งการเยี่ยมญาติตามฝ่ายควบคุมแดนต่าง ๆ เว้นวันหยุดราชการและวันหยุดนักขัตฤกษ์โดยได้กำหนดวันเยี่ยมของแต่ละแดนเวลาเยี่ยมและการเยี่ยมของผู้ต้องขังประหาร

ขั้นตอนการขอเข้าเยี่ยมเยียนหรือติดต่อกับผู้ต้องขัง

1. ยื่นบัตรประจำตัวประชาชน หรือบัตรประจำตัวอื่น ๆ ที่ทางราชการออกให้ ต่อเจ้าหน้าที่ประจำห้องเยี่ยมและแจ้งความประสงค์ขอเยี่ยมหรือเรื่องที่จะติดต่อ
2. ฝากสิ่งของให้แก่ผู้ต้องขังให้เสร็จสิ้นในรอบที่จะเยี่ยม
3. ต้องนำบัตรเยี่ยมคืนให้แก่เจ้าหน้าที่เมื่อเยี่ยมเสร็จการแต่งกายและการปฏิบัติระหว่างเข้าเยี่ยมญาติเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ได้กำหนดระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการแต่งกายบุคคลภายนอกที่เข้ามาเยี่ยมเยียนหรือติดต่อผู้ต้องขัง ทั้งนี้เพื่อความเรียบร้อย ดังนี้

3.1 ต้องได้รับอนุญาตจากพนักงานผู้ที่ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่ก่อนเข้าเยี่ยมหรือติดต่อได้

3.2 ให้เจ้าพนักงานตรวจค้นสิ่งของก่อนที่จะเข้าเยี่ยมและสิ่งของที่เจ้าพนักงานไม่อนุญาตให้นำเข้าไปให้ฝากไว้กับเจ้าพนักงาน

3.3 ต้องแต่งกายชุดสุภาพ ปกตินิยมและผู้ชายห้ามสวมกางเกงขาสั้นเข้าไปภายในเรือนจำ

3.4 ให้เยี่ยมผู้ต้องขังได้ในบริเวณที่ทางเรือนจำกำหนด

3.5 ไม่แสดงกริยาวาจาไม่สุภาพและไม่ดื่มสุราหรือของมีเมาหรือมีอาการเมามาก่อนเข้าเยี่ยมผู้ต้องขัง

3.6 ต้องออกจากห้องเยี่ยมญาติทันทีเมื่อได้ยินเสียงสัญญาณ

3.7 ไม่นำสิ่งของต้องห้ามเข้าเยี่ยม

สิ่งของต้องห้าม

ในการเยี่ยมผู้ต้องขังแต่ละครั้งห้ามมิให้ญาตินำสิ่งของต้องห้ามเหล่านี้เข้าไปภายในเรือนจำโดยเด็ดขาด ดังนี้

1. ฝิ่นกัญชาหรือยาเสพติดหรือของมีเมาอย่างอื่น
2. สุราหรือน้ำเมาซึ่งดื่มได้อย่างสุรา
3. เครื่องอุปกรณ์สำหรับเล่นการพนัน
4. เครื่องอุปกรณ์ในการหลบหนี
5. ศาสดาราฐ
6. ของเน่าเสียหรือของมีพิษต่อร่างกาย

7. วัตถุระเบิดหรือน้ำมันเชื้อเพลิง
8. สัตว์มีชีวิต
9. เครื่องคอมพิวเตอร์โทรศัพท์หรือเครื่องมือสื่อสารอื่นรวมทั้งอุปกรณ์สำหรับ
สิ่งของดังกล่าว
10. วัตถุเอกสารหรือสิ่งพิมพ์ซึ่งอาจก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยหรือเสื่อม
เสียต่อศีลธรรมอันดีของประชาชนสำหรับเงินสดซึ่งไม่ใช่สิ่งของต้องห้ามแต่ห้ามให้นำเข้า
เรือนจำโดยเด็ดขาด

สถิติการให้บริการแก่ญาติผู้ต้องขัง

เรือนจำกลางบางขวางนอกจากจะให้บริการด้านการเยี่ยมญาติการฝากเงินและ
ฝากสิ่งของแล้วยังได้มีการบริการแก่ญาติและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายด้าน เช่น ญาติของ
ผู้ต้องขังให้การรับรองผู้ต้องขัง เช่น การออกทำงานกึ่งนอก งานสาธารณะ การลดวันต้องโทษ
จำคุก การพักการลงโทษ การขอใบรับรองประเภทต่างๆ ฯลฯ นอกจากนี้ ยังให้บริการแก่
หน่วยงานต่างๆ เช่น การสอบสวนผู้ต้องขังเพิ่มเติมจากพนักงานสอบสวน เป็นต้น ตามสถิติที่
แสดงตามตารางย้อนหลัง 3 ปี ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 สถิติการให้บริการแก่หน่วยงานต่างๆ และญาติผู้ต้องขัง ย้อนหลัง 3 ปี

หน่วยงาน / ประเภทการบริการ	เวลาเยี่ยม		
	2550	2551	2552
1. ศาลอาญา ศาลแพ่ง ศาลแขวง ศาลจังหวัด อัยการ ขอทราบข้อมูลผู้ต้องขัง	14	11	9
2. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, สถานีตำรวจนครบาล และสถานีตำรวจภูธร ขอทราบข้อมูลผู้ต้องขัง	173	191	137
3. หน่วยงานราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขอทราบข้อมูลผู้ต้องขัง	27	22	14
4. ญาติผู้ต้องขังขอทราบข้อมูลผู้ต้องขังและข้อมูลอื่นๆ	342	374	301
5. หน่วยงานเอกชน ขอทราบข้อมูลผู้ต้องขังและ ข้อมูลอื่นๆ	24	18	12
6. ประชาชนทั่วไปขอทราบข้อมูลด้านต่างๆ	19	26	17
รวม	3,149	3,193	3,042

จากตารางที่ 2.3 พบว่า เรือ่นจากกลางบางขวางให้บริการแก่หน่วยงานต่างๆ หลายหน่วยงานและการให้บริการแก่ญาติผู้ต้องขังมีจำนวนมากที่สุด โดยยังไม่ได้รวมถึงการให้บริการการดำเนินการเยี่ยมญาติญาติผู้ต้องขังจึงเกี่ยวข้องและมีปฏิสัมพันธ์กับเรือ่นจากกลางบางขวางมากที่สุด

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเรือ่นจากกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้นำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้

อัจฉรา บุปผามาลา (2548 อ้างถึงในธัญชนก ธิตพิงศ์วิวัฒน์ 2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและมีอายุอยู่ระหว่าง 30 - 39 ปี และมีระดับตำแหน่งปฏิบัติการเป็นส่วนมาก มีรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท และพนักงานส่วนมากมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงานรายได้ ระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้น และพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช. มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา, ปวส. ผลจากการวิเคราะห์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ องค์ประกอบทางการบริหารด้านการวางแผน การจัดการองค์กร การนำและการควบคุม สามารถใช้ทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างถูกต้องร้อยละ 97.4

กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์สิริ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน การทำงานเป็นทีม ความก้าวหน้าในการทำงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ รายได้และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานและเมื่อทดสอบด้วยการวิเคราะห์แบบ Multiple regression พบว่า ปัจจัยในด้าน ความก้าวหน้าและเทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

จันทนา พรหมแก้ว (2552) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจต่อการได้รับ สิ่งจูงใจและเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานจากคำรับรองการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรม พัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่า ความพึงพอใจในภาพรวมของข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุดคือ การได้รับมอบโล่รางวัล ประกาศเกียรติคุณจากหน่วยงาน รองลงมาคือ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรสิ่งจูงใจให้กับ บุคลากร และผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง ระดับ และระดับเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการได้รับสิ่งจูงใจจากผลการปฏิบัติงาน

สุธิภา สายเจริญ (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดเอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัย จูงใจที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัดเอกวัตร (1994) จังหวัด นครปฐม จากผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี ระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีสถานภาพครอบครัวโสด รายได้ต่อเดือน 8,001 - 12,000 บาท มีอายุการทำงาน น้อยกว่า 1 ปีและ 13 ปีเท่ากัน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายเดือนอยู่ในตำแหน่งพนักงานและ เจ้าหน้าที่และสังกัดฝ่ายปฏิบัติงานโรงงาน นอกจากนี้ส่วนใหญ่เคยเปลี่ยนงานมาก่อนโดยมี สาเหตุจากการไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาการประเมิน ผลงานและหน้าที่และความรับผิดชอบไม่ชัดเจนมากที่สุดเป็น 3 อันดับแรก โดยผลการศึกษา พบว่า เห็นด้วยกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของห้างหุ้นส่วนเอกวัตร (1994) ใน ระดับปานกลาง ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจโดยมีความคิดเห็นในการทำงาน ต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับมากในด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้าน ลักษณะของงานที่น่าสนใจ และด้านความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับและปัจจัยสุขอนามัย โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในการทำงานต่อปัจจัยสุขอนามัยโดยรวมในระดับ ปานกลาง โดยมีความคิดเห็นระดับมากในด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านตำแหน่งงานและด้านการปกครองบังคับบัญชาตามลำดับ

อนุรักษ์ สินติโชค (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน กรณีศึกษา หจก.ซิสเต็มทรานสปอร์ตแอนด์บิสซิเนส โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนในการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงาน หจก.ซิสเต็มทรานสปอร์ตแอนด์บิสซิเนส ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมี ความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนในการทำงานทุกด้านในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ความมีอิสระใน การแสดงความคิดเห็น ความภูมิใจในอาชีพการงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ พนักงานที่มีระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลา การทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน นอกจากนี้ยัง

พบว่า ปัจจัยเกื้อหนุนในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความภูมิใจในอาชีพการงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ภัทรภรณ์ เนินกร่าง (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ด้านการพัฒนาทางจิตใจและด้านการพัฒนาทางสังคมสามารถทำนายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ไม่สามารถทำนายประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงานสามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิยะดา นารอบ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุงานมากมีประสิทธิภาพทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าพนักงานที่โสดหรือหย่าร้าง พนักงานที่มีความรู้สึกรู้สึกมีความสุขในการทำงานทั้งด้านความรู้สึกรู้สึกมีความสุข ด้านจิตใจ ด้านสติปัญญา และด้านจิตวิญญาณ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

วรัญญา ผลดี (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายวิชาการและพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายวิชาการและพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไปมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัย

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายวิชาการ และพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงมากกว่าทุกด้าน โดยที่พนักงานสายวิชาการมีปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปมีปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ปัทมา จักษุรัตน์, ราตรี ใจสัตย์, กนิษฐา ลีตระกูล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุดคือ การเกิดปัญหาในครอบครัวทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับมากคือ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมากเกินไป ทำให้ไม่สามารถพัฒนางานและเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ง่าย และการมีโอกาสนในการแสดงความคิดเห็นและความสามารถในการทำงานมีน้อย ปัจจัยด้านการบริหารที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยกล่าวชื่นชมบุคลากรเมื่อบุคลากรทำงานอย่างทุ่มเทและเสียสละ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากในเชิงบวก ดังนั้น จึงไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับมากคือ ห้องทำงานคับแคบ การจัดวางโต๊ะทำงานแออัดไม่สามารถรองรับผู้มาติดต่อได้อย่างสะดวก ห้องออกกำลังกายและยานพาหนะที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ สำหรับข้อเสนอแนะอื่นๆ นั้นเห็นว่า คณะวิทยาศาสตร์ควรสนับสนุนให้พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวที่ปฏิบัติงานมานานมีความก้าวหน้าและรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน โดยการหาตำแหน่งบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำและเพิ่มจำนวนวันลาจูงใจมากขึ้น และควรมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำที่เปลี่ยนสภาพมาจากข้าราชการหรือลูกจ้างประจำให้เหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 560 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรของเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 170 คน ตามตารางการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีจำนวน 5 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะบุคคล ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี และประเภทตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ตัวเลือก คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสำเร็จของบุคลากร เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ตัวเลือก คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 4 ด้านปัจจัยของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ตัวเลือก คือเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคและแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำราและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้

2. ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ด้วยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน คือ 1) นายวีระพงษ์ สิงห์ครุฑ 2) นายยุทธนา บุตรนาม และ 3) นางสาวอารีรัตน์ ไกรเกตุ โดยได้ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เพื่อหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการวัด ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ความเหมาะสมและความชัดเจนของการใช้ภาษาจากผู้เชี่ยวชาญพบว่าข้อคำถามในแบบสอบถามมีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการวัด มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและมีความเหมาะสม มีความชัดเจนของภาษา และครอบคลุมเนื้อหาที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา โดยค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ที่ 0.86 จึงสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขคำถามตามประเด็นที่ผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ เช่น การแก้ไขประเด็นคำถามให้มีความชัดเจน การแก้ไขภาษาที่ไม่เป็นทางการให้เป็นทางการ การตัดคำในประเด็นคำถามที่ไม่จำเป็นออก

3. การทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยทำการวัดความเชื่อมั่นหรือความสอดคล้องภายในด้วยค่า Cronbach's Alpha Coefficient ด้วยการนำแบบสอบถามที่ได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ที่ 0.981

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอความร่วมมือจากบุคลากรในเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม แล้วคิดเป็นจำนวนเปอร์เซ็นต์ของแบบสอบถามที่ส่งไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 ตรวจสอบจำนวน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทุกฉบับ เพื่อเตรียมนำมาวิเคราะห์

4.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรมาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรสระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง

4.3 นำข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 2, 3 และ 4 มาทำการวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งได้กำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นทั้ง 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	กำหนดน้ำหนักคะแนนเป็น 5
มาก	กำหนดน้ำหนักคะแนนเป็น 4
ปานกลาง	กำหนดน้ำหนักคะแนนเป็น 3
น้อย	กำหนดน้ำหนักคะแนนเป็น 2
น้อยที่สุด	กำหนดน้ำหนักคะแนนเป็น 1

นำค่าคะแนนของผู้ตอบในแต่ละแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ดังนี้

การแปลความค่าเฉลี่ยน้ำหนักคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด 2545) แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 เป็นระดับมากที่สุด หมายถึง ช่วยให้มีความสำเร็จในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 เป็นระดับมาก หมายถึง ช่วยให้มีความสำเร็จในองค์กรอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 เป็นระดับปานกลาง หมายถึง ช่วยให้มีความสำเร็จในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 เป็นระดับน้อย หมายถึงช่วยให้มีความสำเร็จในองค์กรอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 เป็นระดับน้อยที่สุด หมายถึง ช่วยให้มีความสำเร็จในองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 นำข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 2, 3 และ 4 มาทำการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) คือ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

เกณฑ์การให้คะแนนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด 2545) มีดังนี้

ค่าสหสัมพันธ์	ความหมาย
0.85 – 1.00	มีความสัมพันธ์มากที่สุด
0.71 – 0.84	มีความสัมพันธ์มาก
0.51 – 0.70	มีความสัมพันธ์น้อย
0.00 – 0.50	มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ การหาค่าความสอดคล้อง (IOC) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบทดสอบแต่ละข้อโดยใช้สูตร IOC (Index of Item Objective Congruence) (บุญชม ศรีสะอาด 2545)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
R	แทน	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการของ โลเวท (Lovett) (บุญชม ศรีสะอาด 2545) ดังนี้

$$r_{cc} = 1 - \frac{K \sum x_i - \sum x_i^2}{(k-1) \sum (x_i - C)^2}$$

เมื่อ r_{cc} แทน ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

K แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

X_i แทน คะแนนของแต่ละข้อ

C แทน คะแนนเกณฑ์หรือจุดตัดของแบบสอบถาม

5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ การหาค่าร้อยละ (Percentage)

การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การหาค่าร้อยละ (Percentage) (บุญชม ศรีสะอาด 2545)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่หรือจำนวนข้อมูลที่ต้องการหาร้อยละ

N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

การหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) (บุญชม ศรีสะอาด 2545)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนคนทั้งหมดในกลุ่มเป้าหมาย

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด 2545)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของแต่ละคน

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมคะแนนแต่ละคนยกกำลังสอง

N แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนนักเรียนในกลุ่มเป้าหมาย

5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) คือ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} เป็น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

$\sum X$ เป็น ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 1 (X)

$\sum Y$ เป็น ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 2 (Y)

$\sum XY$ เป็น ผลรวมของผลคูณระหว่างข้อมูลตัวแปรที่ 1 และ 2

$\sum X^2$ เป็น ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 1

$\sum Y^2$ เป็น ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตัวที่ 2

N เป็น ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ จะช่วยให้ได้สมการพยากรณ์เชิงเส้นตรง ในรูปคะแนนดิบคำนวณจากสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2541: น.153 - 154)

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

เมื่อ Y' แทน คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตาม (ตัวเกณฑ์)

a แทน ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$b_1, b_2 \dots b_k$ แทน ค่านำหนักคะแนนหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ

$X_1, X_2 \dots X_k$ แทน คะแนนของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ

k แทน จำนวนตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)

การเขียนสมการในรูปคะแนนดิบจะต้องทราบค่า a และ b เพื่อนำมาแทนค่าในสมการ

ค่า a จากสูตร

$$a = \bar{Y} - b_1 \bar{X}_1 - b_2 \bar{X}_2 - \dots - b_k \bar{X}_k$$

เมื่อ a	แทน	ค่าคงที่สำหรับสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
\bar{Y}	แทน	ค่าเฉลี่ยสำหรับตัวแปรตาม
$\bar{X}_1, \bar{X}_2, \bar{X}_k$	แทน	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ (ตัวแปรพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึง k ตามลำดับ
b_1, b_2, b_k	แทน	ค่าน้ำหนักของตัวแปรอิสระ (ตัวแปรพยากรณ์) ตัวที่ 1 ถึง k ตามลำดับ
k	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ (ตัวแปรพยากรณ์)

ค่า b หาจากสูตร

$$b_j = \beta_j \frac{S_y}{S_j}$$

เมื่อ b_j	แทน	ค่าน้ำหนักคะแนนหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ j ที่ต้องการหาค่าน้ำหนัก
β_j	แทน	ค่าน้ำหนักเบต้าของตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ j
S_y	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรตาม (ตัวเกณฑ์)
S_j	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ (ตัวแปรพยากรณ์)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี” พบผลการศึกษา ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบปัจจัยความสำเร็จด้านสภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบปัจจัยความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 4.1 – 4.6 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	150	88.23
หญิง	20	11.77
รวม	170	100

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 88.23 และเพศหญิง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.77

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 21ปี	1	0.59
21-30 ปี	20	11.76
31- 40 ปี	63	37.05
41- 50 ปี	61	35.90
มากกว่า 50 ปี	25	14.70
รวม	170	100

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31- 40 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 37.05 รองลงมาอายุ 41- 50 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	49	28.82
ปริญญาตรี	95	55.88
ปริญญาโท	25	14.70
ปริญญาเอก	1	0.58
รวม	170	100

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 55.88 รองลงมามีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 28.82 และปริญญาโท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	51	30.00
สมรส	108	63.52
หม้าย/หย่า/ร้าง	11	6.48
รวม	170	100

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพมีคู่สมรสแล้ว จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 63.52 รองลงมาสถานภาพโสด จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และสถานภาพหม้าย/หย่า/ร้าง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.48 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 1 ปี	9	5.29
1-5 ปี	19	11.17
6-10 ปี	22	12.95
11-15 ปี	53	31.17
มากกว่า 15 ปี	67	39.42
รวม	170	100

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 39.42 รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 31.17 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.95 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามตำแหน่งการทำงานในองค์กร

ตำแหน่งการทำงานในองค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประเภททั่วไป	85	50.00
ประเภทวิชาการ	35	20.58
ประเภทอำนวยการ	17	10.00
ประเภทบริหาร	10	5.88
ประเภทลูกจ้างประจำ	9	5.30
ประเภทพนักงานราชการ	14	8.24
รวม	170	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ ประเภททั่วไป จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมา เป็นพนักงานราชการประเภทวิชาการ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 20.58 และประเภทอำนวยการ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้วิจัยขอนำเสนอในภาพรวมและจำแนกตามรายด้าน ตามตารางที่ 4.7-4.10

ตารางที่ 4.7 ร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม

สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	3.30	1.01	ปานกลาง
2. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.42	0.99	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	2.88	1.04	ปานกลาง
ภาพรวม	3.36	1.02	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.42) รองลงมา คือ ด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.30) และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.88)

ตารางที่ 4.8 ร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน

ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การทราบวิสัยทัศน์และพันธกิจของเรือนจำกลางบางขวาง	3.71	0.94	มาก	2
2. การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ	3.43	0.90	มาก	4
3. การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI)	3.27	0.88	ปานกลาง	5
4. การทราบหลักการวัดผลงานแบบ 4 มิติตามหลักของ Balance Scorecard (BSC)	2.88	0.97	ปานกลาง	8
5. การทราบกระบวนการจัดทำผลงานตามตัวชี้วัดของ ก.พ.ร.	3.06	0.92	ปานกลาง	7
6. หน่วยงานต่าง มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ ของใช้ต่าง ในการทำงานที่เพียงพอและพร้อมที่จะนำมาใช้ในการทำงานได้ทันทีในเวลาที่ต้องการ	2.88	1.04	ปานกลาง	8

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
7. ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้อยากทำงานได้สำเร็จ	3.07	1.02	ปานกลาง	6
8. การปฏิบัติงานโดยยึดถือกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวิธีปฏิบัติที่ทางราชการ และหน่วยงานกำหนด	3.76	0.94	มาก	1
9. วางตนและปฏิบัติตนโดยยึดถือวัฒนธรรม การทำงานและประเพณีการปฏิบัติงานของ เรือนจำกลางบางขวาง	3.64	0.97	มาก	3
ภาพรวม	3.30	1.01	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า หน่วยงานมีการปฏิบัติงานโดยยึดถือกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวิธีปฏิบัติที่ทางราชการและหน่วยงานกำหนด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$) รองลงมา คือ ทราบวิสัยทัศน์และพันธกิจของเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$) และมีการวางตนและปฏิบัติตนโดยยึดถือวัฒนธรรมการทำงานและประเพณีการปฏิบัติงานของเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=3.64$)

ตารางที่ 4.9 ร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ความยินดีที่จะทำงานยากและท้าทาย ความสามารถ	3.54	0.98	มาก	4
2. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญ ต่อกระบวนการดำเนินงานของเรือนจำกลาง บางขวางทั้งหมด	3.70	0.87	มาก	2

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
3. การนำข้อบกพร่องที่ประสบจากการปฏิบัติงานมาปรับปรุงเพื่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบของตนเอง	3.72	0.85	มาก	1
4. ผู้ปฏิบัติงานสามารถที่จะพัฒนา ปรับปรุงงาน หรือวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตนเอง	3.58	0.77	มาก	3
5. มีการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีให้อยากทำงานตลอดเวลา	3.28	0.98	ปานกลาง	6
6. การทำงานในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคี ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก	3.06	1.07	ปานกลาง	7
7. เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	3.49	0.94	มาก	5
8. ผู้บริหารให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้เสนอแนะและเสนอข้อคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการปฏิบัติงาน และการนำแผนไปปฏิบัติ	3.03	1.15	ปานกลาง	8
ภาพรวม	3.42	0.99	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การนำข้อบกพร่องที่ประสบจากการปฏิบัติงานมาปรับปรุงเพื่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบของตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$) รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญต่อกระบวนการดำเนินงานของเรือนจำกลางบางขวางทั้งหมด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$) และผู้ปฏิบัติงานสามารถที่จะพัฒนา ปรับปรุงงานหรือวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=3.58$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าเกิดจากความ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	2.93	1.07	ปานกลาง	3
2. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีโอกาที่จะ ก้าวหน้าสูงขึ้น	2.81	1.01	ปานกลาง	5
3. การได้เลื่อนตำแหน่งในระยะเวลาที่เหมาะสม	2.85	1.06	ปานกลาง	4
4. หน่วยงานจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติและสมรรถนะใน การปฏิบัติงาน	2.95	1.01	ปานกลาง	1
5. การเลื่อนระดับตำแหน่งเกิดจากความรู้ ความสามารถของบุคลากรอย่างแท้จริง	2.80	1.02	ปานกลาง	6
6. การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนหน่วยงาน พิจารณาจากผลงาน พฤติกรรมการทำงาน และ สมรรถนะในการทำงานของบุคลากร	2.94	1.05	ปานกลาง	2
ภาพรวม	2.88	1.04	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.88$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า หน่วยงานจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.95$) รองลงมาเห็นว่า การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนหน่วยงานพิจารณาจากผลงาน พฤติกรรมการทำงาน และสมรรถนะในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.94$) ส่วนการเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าเกิดจากความสามารถในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.93$) เช่นเดียวกัน

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการจัดหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการใช้ประโยชน์จากบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้าน มีรายละเอียดตามตารางที่ 4.11-4.15

ตารางที่ 4.11 การดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การจัดหาทรัพยากรมนุษย์	3.20	0.93	ปานกลาง
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.02	0.92	ปานกลาง
3. การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์	2.91	0.99	ปานกลาง
4. การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์	3.04	0.93	ปานกลาง
ภาพรวม	3.07	0.92	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.07$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.20$) การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.04$) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.02$) ส่วนความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.91$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์วิเคราะห์งาน กำหนดตำแหน่งจัดทำคำพรรณาลักษณะงานของบุคคลสอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน (เรือนจำกลางบางขวาง)	3.17	0.77	ปานกลาง	4
2. หน่วยงานมีแผนกำลังคน และมีการดำเนินงานตามแผนกำลังคนอย่างจริงจัง	2.93	0.91	ปานกลาง	6
3. หน่วยงานมีนโยบายและแผนการสรรหาและการเลือกสรรทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน และดำเนินการจริงจัง	2.94	0.98	ปานกลาง	5
4. การสอบคัดเลือกบุคลากรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งโดยการสอบแข่งขันตามหลักการของระบบคุณธรรม	3.43	0.98	มาก	1
5. การดำเนินการสอบแข่งขันและประเมินผลจากความรู้ความสามารถทั่วไป ความรู้ที่เฉพาะสำหรับตำแหน่ง และการสัมภาษณ์ตามวิธีการของระบบคุณธรรม	3.39	0.87	ปานกลาง	2
6. มีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการของบุคลากรอย่างเข้มงวด เป็นธรรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ	3.33	0.90	ปานกลาง	3
ภาพรวม	3.20	0.93	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.20$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การสอบคัดเลือกบุคลากรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งโดยการสอบแข่งขันตามหลักการของระบบคุณธรรม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.43$) รองลงมา คือ การดำเนินการสอบแข่งขันและประเมินผลจากความรู้ความสามารถทั่วไป ความรู้ที่เฉพาะสำหรับตำแหน่ง และการสัมภาษณ์ตามวิธีการของระบบคุณธรรม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.39$)

และหน่วยงานมีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการของบุคลากรอย่างเข้มงวด เป็นธรรมชาติ โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.33$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.08	0.99	ปานกลาง	2
2. มีการวิเคราะห์หาความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร เพื่อพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมให้บุคลากรได้รับพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	3.09	0.85	ปานกลาง	1
3. มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ	2.90	0.88	ปานกลาง	4
4. มีการจัดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งในทุกประเภท	2.95	0.94	ปานกลาง	3
5. บุคลากรในหน่วยงานมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อให้สามารถทำงานในความรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ	3.08	0.90	ปานกลาง	2
ภาพรวม	3.02	0.92	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.02$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าหน่วยงานมีการวิเคราะห์หาความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร เพื่อพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมให้บุคลากรได้รับพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.09$) รองลงมา หน่วยงานมีความกระตือรือร้นในการ

พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อให้สามารถทำงานในความรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.08$) และมีการจัดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งในทุกประเภทอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.95$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานด้านการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. หน่วยงานมีการวางแผนการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบตามหลักการใช้คนให้เหมาะสมกับพันธกิจ	3.05	0.91	ปานกลาง	1
2. หน่วยงานมีกำลังคนที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งด้านความรู้ความสามารถและจำนวนคน	2.99	0.92	ปานกลาง	2
3. หน่วยงานมีการเกลี่ยอัตราตำแหน่งและกำลังคนที่สอดคล้องกับพันธกิจ	2.79	0.98	ปานกลาง	5
4. หน่วยงานมีแผนงานด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งและกำลังคนที่สนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจ	2.84	1.06	ปานกลาง	4
5. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการโยกย้ายบุคลากรเพื่อเรียนรู้งานต่างๆ และเพื่อการพัฒนาให้บุคลากรมีทักษะการทำงานที่หลากหลาย	2.88	1.04	ปานกลาง	3
ภาพรวม	2.91	0.99	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.91$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า หน่วยงานมีการวางแผนการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบตามหลักการใช้คนให้เหมาะสมกับพันธกิจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.05$) รองลงมา หน่วยงานมีกำลังคนที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งด้านความรู้ความสามารถและจำนวนคน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.99$)

และผู้บริหารให้ความสำคัญกับการโยกย้ายบุคลากรเพื่อเรียนรู้งานต่างๆ และเพื่อการพัฒนาให้บุคลากรมีทักษะการทำงานที่หลากหลายอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.88$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างการชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

การชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. หน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ผลตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.10	0.95	ปานกลาง	3
2. หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติของบุคลากรทุกคนอย่างต่อเนื่อง โดยผู้ประเมินที่มีความยุติธรรมตามมาตรฐานที่หน่วยงานได้กำหนดไว้	3.06	0.92	ปานกลาง	4
3. หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.11	0.82	ปานกลาง	2
4. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	2.80	0.94	ปานกลาง	6
5. ผู้บังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรโดยพิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.20	0.88	ปานกลาง	1
6. ผู้บริหารมีการให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	2.97	1.02	ปานกลาง	5
ภาพรวม	3.04	0.93	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.04$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรโดยพิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.20$) รองลงมา หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.11$) และหน่วยงานมี

การจัดสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ผลตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามลำดับอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.10$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตาม คำรับรองการปฏิบัติราชการของเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัด นนทบุรี

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการควบคุมผู้ต้องขังตามหลักมาตรฐานสากล ด้านการพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขัง เพื่อคืนคนดีสู่สังคม ด้านการแก้ไขปัญหายาเสพติดให้ได้ผลอย่างยั่งยืน ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ และด้านการเสริมสร้างการปฏิบัติงานราชทัณฑ์โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ผู้วิจัยขอนำเสนอในภาพรวมและจำแนกตามรายด้าน โดยมีรายละเอียดตามตารางที่ 4.16-4.21

ตารางที่ 4.16 ความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามคำรับรองฯ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการควบคุมผู้ต้องขังตามหลักมาตรฐานสากล	3.38	0.91	ปานกลาง
2. ด้านการพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขัง เพื่อคืนคนดีสู่สังคม	3.54	0.90	มาก
3. ด้านการแก้ไขปัญหายาเสพติดให้ได้ผลอย่างยั่งยืน	3.91	0.98	ดี
4. ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ	3.15	0.92	ปานกลาง
5. ด้านการเสริมสร้างการปฏิบัติงานราชทัณฑ์โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	3.26	0.90	ปานกลาง
ภาพรวม	3.30	0.93	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.20$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การแก้ไขปัญหายาเสพติดให้ได้ผลอย่างยั่งยืน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=3.91$)

รองลงมา คือ การพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขัง เพื่อคืนคนดีสู่สังคม ($\bar{X}=3.54$) และการพัฒนาประสิทธิภาพการควบคุมผู้ต้องขังตามหลักมาตรฐานสากล ($\bar{X}=3.02$) ตามลำดับ ส่วนการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.15$)

ตารางที่ 4.17 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการควบคุมผู้ต้องขังตามหลักมาตรฐานสากลของเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

การพัฒนาประสิทธิภาพการควบคุมผู้ต้องขังตามหลักมาตรฐานสากล	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การพัฒนาการก่อสร้างเรือนจำและทัณฑสถานตามหลักทัณฑวิทยา	3.47	0.88	มาก	2
2. การพัฒนามาตรฐานด้านการปฏิบัติและควบคุมผู้ต้องขัง	3.48	0.97	มาก	1
3. การพัฒนาประสิทธิภาพการควบคุมของเจ้าหน้าที่เรือนจำ	3.38	0.81	ปานกลาง	3
4. การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการควบคุมและป้องกันรักษาความปลอดภัยและระงับเหตุร้ายภายในเรือนจำ	3.17	0.92	ปานกลาง	4
ภาพรวม	3.38	0.91	ปานกลาง	3.38

จากตารางที่ 4.17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการควบคุมผู้ต้องขังตามหลักมาตรฐานสากลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อันดับที่ 1 กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการพัฒนามาตรฐานด้านการปฏิบัติและควบคุมผู้ต้องขังมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.48$) อันดับที่ 2 การพัฒนาการก่อสร้างเรือนจำและทัณฑสถานตามหลักทัณฑวิทยา มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.47$) และอันดับ 3 การพัฒนาประสิทธิภาพการควบคุมของเจ้าหน้าที่เรือนจำอยู่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38$) และการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการควบคุมและป้องกันรักษาความปลอดภัยและระงับเหตุร้ายภายในเรือนจำมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.17$)

ตารางที่ 4.18 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนา
พฤติกรรมผู้ต้องขัง เพื่อคืนคนดีสู่สังคม

พฤติกรรมผู้ต้องขัง เพื่อคืนคนดีสู่สังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การจัดการศึกษาให้กับผู้ต้องขัง	3.74	0.87	มาก	1
2. การพัฒนาจิตใจผู้ต้องขัง	3.63	0.88	มาก	2
3. การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ต้องขัง	3.57	0.84	มาก	3
4. การส่งเสริมการการใช้ศักยภาพผู้ต้องขัง	3.36	0.94	ปานกลาง	5
5. การจัดสวัสดิการและให้การสงเคราะห์ผู้ต้องขัง	3.40	0.95	ปานกลาง	4
ภาพรวม	3.54	0.90	มาก	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขัง เพื่อคืนคนดีสู่สังคมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ การจัดการศึกษาให้กับผู้ต้องขังมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.74$) อันดับที่ 2 การพัฒนาจิตใจผู้ต้องขังมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.63$) และการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ต้องขังมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านด้านการแก้ไข
ปัญหาเสพติดให้ ได้ผลอย่างยั่งยืน

การแก้ไขปัญหาเสพติดให้ ได้ผลอย่างยั่งยืน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. สกัดกันและป้องกันไม่ไห้ยาเสพติดและ สิ่งของต้องห้ามเข้าสู่เรือนจำ	4.04	0.91	มาก	2
2. ปราบปรามยาเสพติดและอุปกรณ์สื่อสาร ในเรือนจำ	4.15	0.89	มาก	1
3. การบำบัดฟื้นฟูผู้ต้องขังที่ติดยาเสพติด	3.55	1.02	มาก	3
ภาพรวม	3.91	0.98	ดี	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการแก้ไขปัญหายาเสพติดให้ได้ผลอย่างยั่งยืนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ปราบปรามยาเสพติดและอุปกรณ์สื่อสารในเรือนจำมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) อันดับที่ 2 การสกัดกั้นและป้องกันไม่ให้ยาเสพติดและสิ่งของต้องห้ามเข้าสู่เรือนจำมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) และอันดับ 3 การบำบัดฟื้นฟูผู้ต้องขังที่ติดยาเสพติดมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$)

ตารางที่ 4.20 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ

การพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม	3.25	0.89	ปานกลาง	1
2. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับทุกคนตามความเหมาะสม	3.21	0.90	ปานกลาง	2
3. การประสานความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆในการพัฒนาบุคลากร	3.13	0.89	ปานกลาง	3
4. การจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ให้เพียงพอกับการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.05	0.98	ปานกลาง	5
5. การปรับปรุงสวัสดิการในรูปแบบต่างๆอย่างทั่วถึงและเพียงพอ	3.11	0.91	ปานกลาง	4
ภาพรวม	3.15	0.92	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.20 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) อันดับที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับทุกคนตามความเหมาะสมมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) และอันดับ 3 คือ การประสานความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ในการพัฒนาบุคลากรมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ

การเสริมสร้างการปฏิบัติงานราชทัณฑ์ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ แกไขกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่อการปฏิบัติงานราชทัณฑ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.25	0.85	ปานกลาง	3
2. การสร้างความโปร่งใส ตรวจสอบได้ในการปฏิบัติงานราชทัณฑ์	3.35	0.91	ปานกลาง	2
3. การประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนให้เข้ามาร่วมปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง	3.36	0.87	ปานกลาง	1
4. การสนับสนุนให้มีการวิจัยและสร้างองค์ความรู้ของงานราชทัณฑ์	3.18	0.91	ปานกลาง	4
5. การประชาสัมพันธ์บทบาท ภารกิจ และการดำเนินงานสำคัญของกรมราชทัณฑ์ให้สังคมประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง	3.16	0.93	ปานกลาง	5
ภาพรวม	3.26	0.90	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.21 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.26$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อันดับที่ 1 การประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนให้เข้ามาร่วมปฏิบัติต่อผู้ต้องขังมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.36$) อันดับที่ 2 การสร้างความโปร่งใส ตรวจสอบได้ในการปฏิบัติงานราชทัณฑ์มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.35$) และอันดับ 3 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ แกไขกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่อการปฏิบัติงานราชทัณฑ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.25$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

5.1 สมมติฐานที่ 1.1

H_0 : ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

H_a : ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

โดยกำหนดให้

Y แทน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร

X_1 แทน ด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน

X_2 แทน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

X_3 แทน ความก้าวหน้าในการทำงาน

ในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างตัวแปรปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานในเรือนจำ ได้แก่ด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งการทดสอบนี้ใช้ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (บุญชมศรี สถิตนรากร, 2550)

ถ้าค่าสหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 1 หรือ -1 หมายถึงมีความสัมพันธ์อย่างสมบูรณ์

ถ้าค่าสหสัมพันธ์ (r) มากกว่า 0.7 หมายถึงมีความสัมพันธ์ระดับสูง

ถ้าค่าสหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.3 – 0.7 หมายถึงมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ถ้าค่าสหสัมพันธ์ (r) น้อยกว่า 0.3 หมายถึงมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ถ้าค่าสหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0 หมายถึงไม่มีความสัมพันธ์

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน	R	ความหมาย
ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	0.548**	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	0.713**	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
ความก้าวหน้าในการทำงาน	0.628**	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

หมายเหตุ **แทนตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน (X_1) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_2) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X_3) เท่ากับ 0.548, 0.713 และ 0.628 ตามลำดับ นั่นคือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่นๆ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในระดับปานกลาง

5.2 สมมติฐานที่ 1.2

H_0 : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ (เมื่อ β เป็นสัมประสิทธิ์การถดถอยของสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความก้าวหน้าในการทำงาน)

H_1 : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$ อย่างน้อย 1 ตัว

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ตัวแปรอิสระ	ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร		
	B	SE.	Beta
ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	.326	.073	.317
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.253	.066	.266
ความก้าวหน้าในการทำงาน	.255	.060	.270
$R^2=0.436$ SE.= .746 F=44.30*			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณพบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว ร่วมกันอธิบายความผันแปรของความความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ร้อยละ 43.6 โดยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ ด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนายความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรียงจากกลางบางขวาง ได้ดีที่สุด คือ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานความก้าวหน้าในการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามลำดับ

5.3 สมมติฐานที่ 2

H_0 : ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

H_1 : ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

โดยกำหนดให้

Y แทน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร

X_4 แทน ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

X_5 แทน ด้านการพัฒนาคน

X_6 แทน ด้านการใช้ประโยชน์คน

X_7 แทน ด้านการรักษาทรัพยากรมนุษย์

ในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างตัวแปรปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานในเรือนจำ ได้แก่ด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งการทดสอบนี้ใช้ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (บุญชมศรี สถิตินรากร 2550)

ถ้าค่าสหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 1 หรือ -1 หมายถึงมีความสัมพันธ์อย่างสมบูรณ์

ถ้าค่าสหสัมพันธ์ (r) มากกว่า 0.7 หมายถึงมีความสัมพันธ์ระดับสูง

ถ้าค่าสหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.3 – 0.7 หมายถึงมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ถ้าค่าสหสัมพันธ์ (r) น้อยกว่า 0.3 หมายถึงมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ถ้าค่าสหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0 หมายถึงไม่มีความสัมพันธ์

ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถแสดงได้ตามตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน	R	ความหมาย
การจัดการทรัพยากรมนุษย์	.528**	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
การพัฒนาคน	.383**	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
การใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์	.495**	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
การรักษาทรัพยากรมนุษย์	.513**	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

หมายเหตุ **แทนตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ (X_4) ด้านพัฒนามนุษย์ (X_5) ด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ (X_6) และด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ (X_7) เท่ากับ 0.528, 0.383, 0.628. และ 513 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในระดับปานกลาง

5.4 สมมติฐานที่ 3

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ (เมื่อ β เป็นสัมประสิทธิ์การถดถอยของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดหา การพัฒนา การธำรงรักษา และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ตัวที่ 1-4 เท่ากับ 0

$H_1: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 \neq 0$ อย่างน้อย 1 ตัว

ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถแสดงได้ตามตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จในการองค์กรมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ตัวแปรอิสระ	ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร		
	b	SE.	Beta
การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (X_1)	.378	.093	.313
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_2)	.211	.083	.198
การใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ (X_3)	.235	.078	.248
การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ (X_4)	.073	.067	.076
$R^2=0.497$ SE.= .705 F= 42.82*			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณพบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว ร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมได้ร้อยละ 49.70 โดยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนายความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง ได้ดีที่สุด คือ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ และสามารถเขียนสมการคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้ $Y = 0.378X_1 + 0.235X_3 + 0.211X_2 + 0.073X_4$

**ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความคิดเห็นหรือเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา
และอุปสรรคและแนวทางการสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานตาม
คำรับรองการปฏิบัติราชการของเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความคิดเห็นหรือเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค
และแนวทางการสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของเรือนจำ
กลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยขอเสนอโดยรายละเอียดตามตารางที่ 4.26-4.27

ตารางที่ 4.26 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของบุคลากร
เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

ข้อที่	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวน ผู้ตอบ (คน)	ร้อยละ
1.	ขาดการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารระดับสูงจนถึงนักโทษ ส่วนมากจะเป็นการติดต่อสื่อสารทางเดียวจากบนลงล่าง จากล่างขึ้นบนจะไม่มี	38	22.35
2.	คำตอบแทนไม่เป็นที่พอใจในการทำงานจึงทำให้ขาดขวัญ และกำลังใจในการทำงาน	30	17.64
3.	เปลี่ยนนโยบาย / เปลี่ยนผู้บริหาร การทำงานไม่ต่อเนื่อง ส่งผลต่อความตึงเครียดของพนักงาน และมีผลต่อนักโทษ	28	16.47
4.	นักโทษล้นเรือนจำกลางบางขวาง ส่งผลต่อการบริหาร จัดการเป็นไปด้วยความลำบากในหลายๆ ด้าน มีผลต่อ สภาพจิตใจในการทำงานของพนักงานไม่มีความสุข ในการทำงาน ส่งผลเสียในการทำงาน	27	15.88
5.	บุคลากรในสายปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อจำนวนนักโทษ ทำให้มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของครอบครัว	23	13.55
6.	งบประมาณในการบริหารจัดการไม่เพียงพอในทุกๆ ด้าน	10	5.88
7.	บรรยากาศในการทำงานตึงเครียดเนื่องจากเปลี่ยน นโยบาย/เปลี่ยนผู้บริหาร	10	5.88
8.	ทัศนียภาพ/สิ่งแวดล้อมภายในเรือนจำไม่เอื้อต่อการทำงาน/ สภาพทรุดโทรม	4	2.35
รวม		170	100

ตารางที่ 4.27 แนวทางการสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ
ของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

ข้อที่	แนวทางการสร้างความสำเร็จ	จำนวน ผู้ตอบ (คน)	ร้อยละ
1.	มีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เช่น มอบรางวัล/ มีพนักงานดีเด่น/นักโทษดีเด่น	39	22.94
2.	เชิดชูกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยเรือนจำกลางบางขวาง เผยแพร่ผลงานเป็นการยกย่องนักโทษหรือ บุคลากรที่ ทำงานในแผนกต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ปรากฏ	28	16.47
3.	ต้องปรับปรุงทัศนียภาพ/สิ่งแวดล้อมภายในเรือนจำกลาง บางขวางเนื่องจากทรมานมาก	23	13.52
4.	เปิดโอกาสให้พนักงาน/นักโทษได้แสดงความคิดเห็น ในการบริหารจัดการ	40	23.53
5.	เปิดอบรมความรู้เพิ่มเติมให้พนักงานเพื่อให้ทันสถานการณ์ บ้านเมือง เพิ่มพูนความรู้ด้านต่างๆ เช่น กฎหมาย หรือ อบรมความรู้เฉพาะทาง	24	14.12
6.	พนักงานมีความสามัคคีกลมเกลียวซึ่งกันและกัน และ มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตน	16	9.41
รวม		170	100

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์การวิจัย สมมติฐานการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย และสรุปการวิจัย ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาสภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

1.1.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

1.1.3 เพื่อศึกษาปัจจัยของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

1.2 สมมติฐานในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐาน

1.2.1 สมมติฐานที่ 1

H_0 : ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

H_1 : ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติ

1.2.2 สมมติฐานที่ 2

H_0 : ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

H_1 : ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

1.2.3 สมมติฐานที่ 3

H_0 : ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

H_1 : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$ เมื่อ β เป็นสัมประสิทธิ์การถดถอยของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดหา การพัฒนา การธำรงรักษาและการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ (ตัวพยากรณ์) ตัวที่ 1 - 4

H_1 : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 \neq 0$ อย่างน้อย 1 ตัว

1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 560 คน ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย บุคลากรของเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 170 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple sampling) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรของเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 170 คน

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อวัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ซึ่งมี 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะบุคคล ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี และประเภทตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสำเร็จของบุคลากรใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ และการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

ตอนที่ 4 แบบสอบถามด้านปัจจัยของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการควบคุมผู้ต้องขังตามหลักมาตรฐานสากล ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ด้านการแก้ไขปัญหาเสพติดให้ได้ผลอย่างยั่งยืน ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพและด้านการเสริมสร้างการปฏิบัติงานราชทัณฑ์โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

ตอนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของเรือนจำกลางบางขวาง

1.3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ด้วยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบค่าความสอดคล้อง 3 ท่าน โดยได้ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เพื่อหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการวัด ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ความเหมาะสม และความชัดเจนของการใช้ภาษาจากผู้เชี่ยวชาญพบว่า ข้อคำถามในแบบสอบถามมีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการวัด มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และมีความเหมาะสม มีความชัดเจนของภาษา และครอบคลุมเนื้อหาที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา โดยค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ที่ 0.86 จึงสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขคำถามตามประเด็นที่ผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ เช่น การแก้ไขประเด็นคำถามให้มีความชัดเจน การแก้ไขภาษาที่ไม่เป็นทางการให้เป็นทางการ การตัดคำในประเด็นคำถามที่ไม่จำเป็นออก หลังจากนั้นได้ทำการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วผู้วิจัยได้นำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับประชากรที่ศึกษา ผลปรากฏว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้เท่ากับ 0.98

1.3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอความร่วมมือจากบุคลากร ในเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม แล้วคิดเป็นจำนวนเปอร์เซ็นต์ของแบบสอบถามที่ส่งไป โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 170 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่ง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และส่วนที่สองเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

1.4 สรุปผลการวิจัย

1.4.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 88.23 โดยส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31- 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.05 สถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 63.52 การศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นส่วนใหญ่ร้อยละ 55.88 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.17 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ 50

1.4.2 ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน

1) ด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน พบว่า

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.30$) โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ปัจจัยอันดับแรกบุคลากรเห็นว่าหน่วยงานมีการปฏิบัติงานโดยยึดถือกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวิธีปฏิบัติที่ทางราชการและหน่วยงานกำหนดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$) รองลงมา คือ ทราบวิสัยทัศน์และพันธกิจของเรือนจำกลางบางขวางอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน ที่ระดับ ($\bar{X}=3.71$) และมีการวางแผนและปฏิบัติตนโดยยึดถือวัฒนธรรมการทำงานและประเพณีการปฏิบัติงานของเรือนจำกลางบางขวาง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.64$) ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การทราบหลักการวัดผลงานแบบ 4 มิติตามหลักของ Balance Scorecard (BSC) และหน่วยงานต่างๆ มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ ของใช้ต่างๆ ในการทำงานที่เพียงพอและพร้อมที่จะนำมาใช้ในการทำงานได้ทันทีในเวลาที่ต้องการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}=2.88$)

2) ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า

บุคลากรมีความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.42$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อันดับแรกบุคลากรเห็นว่า การนำข้อบกพร่องที่ประสบจากการปฏิบัติงานมาปรับปรุงเพื่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบของตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$) รองลงมา คือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญต่อกระบวนการดำเนินงานของเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ทั้งหมด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$) และอันดับ 3 ผู้ปฏิบัติงานสามารถที่จะพัฒนา ปรับปรุงงานหรือวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.58$) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เห็นว่าผู้บริหารให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้เสนอแนะและเสนอข้อคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการปฏิบัติงาน และการนำแผนไปปฏิบัติ ($\bar{X}=3.03$)

3) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน พบว่า

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.88$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อันดับที่ 1 บุคลากรเห็นว่าหน่วยงานจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.95$) รองลงมาเห็นว่า การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนหน่วยงานพิจารณาจากผลงาน พฤติกรรมการทำงาน และสมรรถนะในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.94$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การเลื่อนระดับตำแหน่งเกิดจากความรู้อาจสามารถของบุคลากรอย่างแท้จริง ($\bar{X}=2.80$)

1.4.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1) ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า

บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.20$) อันดับที่ 1 มีความคิดเห็นว่า การสอบคัดเลือกบุคลากรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งโดยการสอบแข่งขันตามหลักการของระบบคุณธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.43$) รองลงมาคือ การดำเนินการสอบแข่งขันและประเมินผลจากความรู้อาจสามารถทั่วไป ความรู้ที่ใช้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง และการสัมภาษณ์ตามวิธีการของระบบคุณธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.39$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ เห็นว่า หน่วยงานมีแผนกำลังคน และมีการดำเนินงานตามแผนกำลังคนอย่างจริงจัง ($\bar{X}=2.93$)

2) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า

บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.02$) อันดับแรกพบว่า หน่วยงานมีการวิเคราะห์หาความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร เพื่อพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมให้บุคลากรได้รับพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.09$) รองลงมา เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อให้สามารถทำงานในควมรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.08$) ส่วนข้อที่น้อยที่สุด คือ มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.90$)

3) ด้านการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ พบว่า

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.91$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอันดับที่ 1 เห็นว่าหน่วยงานมีการวางแผนการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบตามหลักการใช้คนให้เหมาะสมกับพันธกิจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.05$) และรองลงมา คือ หน่วยงานมีกำลังคนที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งด้านความรู้ความสามารถและจำนวนคน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.99$)

4) ด้านการดำเนินการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า

ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.04$) โดยอันดับที่ 1 ผู้บังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรโดยพิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.20$) อันดับที่ 2 หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.11$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{x}=2.80$)

1.4.4 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

1) ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการควบคุมผู้ต้องขังตามหลัก

มาตรฐานสากล พบว่า

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.91$) พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการควบคุมผู้ต้องขังตามหลักมาตรฐานสากลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.38$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อันดับที่ 1 บุคลากรเห็นว่าการพัฒนามาตรฐานด้านการปฏิบัติและควบคุมผู้ต้องขังอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.48$) อันดับที่ 2 พบว่า การพัฒนาการก่อสร้างเรือนจำและทัณฑสถานตามหลักทัณฑวิทยา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.47$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการควบคุมและป้องกันรักษาความปลอดภัยและระงับเหตุร้ายภายในเรือนจำ ($\bar{x}=3.47$)

2) ด้านพหุตินิสัยผู้ต้องขัง เพื่อคืนคนดีสู่สังคม พบว่า

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาพหุตินิสัยผู้ต้องขังเพื่อคืนคนดีสู่สังคมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.54$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ การจัดการศึกษาให้กับผู้ต้องขังอยู่อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.74$) อันดับที่ 2 พบว่า การพัฒนาจิตใจผู้ต้องขังอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.63$) และการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ต้องขังอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.57$)

3) ด้านการแก้ไขปัญหายาเสพติดให้ได้ผลอย่างยั่งยืน พบว่า

บุคลากรมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.91$) อันดับที่ 1 คือ ปราบปรามยาเสพติดและอุปกรณ์สื่อสารในเรือนจำอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.15$) รองลงมา คือ สกัดกั้นและป้องกันไม่ให้ยาเสพติดและสิ่งของต้องห้ามเข้าสู่เรือนจำอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.04$)

4) ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ พบว่า

บุคลากรมีความคิดเห็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.15) อันดับแรกคือ การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.25) และการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับทุกคนตามความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.21) ข้อที่มีค่าเฉลี่ย ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ให้เพียงพอกับการปฏิบัติงานของบุคลากร (\bar{X} =3.05)

5) ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ พบว่า

บุคลากรมีความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.26) อันดับแรก คือ การประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนให้เข้ามาร่วมปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.36) และรองลงมา คือ การสร้างความโปร่งใส ตรวจสอบได้ในการปฏิบัติงานราชทัณฑ์ อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.35) ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การประชาสัมพันธ์บทบาท ภารกิจ และการดำเนินงานสำคัญของกรมราชทัณฑ์ให้สังคมประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง (\bar{X} =3.16)

1.4.5 การทดสอบสมมติฐาน

1) สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยความสำเร็จด้านสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับปานกลาง,สูง,และปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างสภาพการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี พบว่าปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว ร่วมกันอธิบายความผันแปรของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ร้อยละ 43.6

2) สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับปานกลางทุกด้านและเมื่อพิจารณาถึงผลต่อความสำเร็จ พบว่า ปัจจัยด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนา มนุษย์ ด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ และด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ร้อยละ 49.7

1.4.6 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะเพิ่มเติมจากบุคลากรในเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ซึ่งเป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี โดยใช้การสรุปผลตามหลักการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ดังนี้

1) ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับจุดแข็งในการสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้แก่

(1) เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี มีชื่อเสียงโด่งดังระดับสากลในด้านระบบรักษาความปลอดภัย

(2) มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน

(3) พนักงานมีความสามัคคีกันในขณะปฏิบัติงาน

2) ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับจุดอ่อนในการสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้แก่

(1) บุคลากรในสายปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อจำนวนนักโทษ ทำให้มีผลกระทบต่อการทำงานในชีวิตประจำวัน

(2) งบประมาณในการบริหารจัดการไม่เพียงพอในทุกๆ ด้าน

(3) บรรยากาศในการทำงานตึงเครียดเนื่องจากเปลี่ยนนโยบาย / เปลี่ยนผู้บริหาร

(4) ทักษะภาพ / สิ่งแวดล้อมภายในเรือนจำไม่เอื้อต่อการทำงาน / สภาพทรุดโทรม

(5) นักโทษล้นเรือนจำ

3) ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับโอกาสในการสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้แก่

(1) ต้องมีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เช่น มอบรางวัล / มีพนักงานดีเด่น / นักโทษดีเด่น

(2) เชิดชูกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี เผยแพร่ผลงานเป็นการยกย่องนักโทษหรือ บุคลากรที่ทำงานในแผนกต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ปรากฏ

(3) ต้องปรับปรุงทัศนียภาพ / สิ่งแวดล้อมภายในเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี เนื่องจากทรุดโทรมมาก

(4) เปิดโอกาสให้พนักงาน / นักโทษได้แสดงความคิดเห็นในการบริหารจัดการ

(5) เปิดอบรมความรู้เพิ่มเติมให้พนักงานเพื่อให้ทันสถานการณ์บ้านเมือง เพิ่มพูนความรู้ด้านต่างๆ เช่น กฎหมาย หรืออบรมความรู้เฉพาะทาง

4) ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับอุปสรรคในการสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้แก่

(1) ขาดการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารระดับสูงจนถึงนักโทษส่วนมากจะเป็นการติดต่อสื่อสารทางเดียวจากบนลงล่าง จากล่างขึ้นบนจะไม่มี

(2) คำตอบแทนไม่เป็นที่สนใจในการทำงานจึงทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

(3) เปลี่ยนนโยบาย / เปลี่ยนผู้บริหาร การทำงานไม่ต่อเนื่องส่งผลต่อความตึงเครียดของพนักงาน และมีผลต่อนักโทษ

(4) นักโทษล้นเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ส่งผลต่อการบริหารจัดการเป็นไปด้วยความลำบากในหลายๆ ด้าน มีผลต่อสภาพจิตใจในการทำงานของพนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน ส่งผลเสียในการทำงาน

2. อภิปรายผล

ในการศึกษาที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการแก้ไขปัญหาหาสาเหตุให้ได้ผลอย่างยั่งยืน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$) รองลงมา คือ ด้านการมีพฤติณีสัยผู้ต้องขัง เพื่อคืนคนดีสู่สังคม ($\bar{X}=3.54$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เรือนจำมีการปราบปรามยาเสพติดและอุปกรณ์สื่อสารในเรือนจำอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$) ส่วนปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.88$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีการเกลี่ยอัตราตำแหน่งและกำลังคนที่สอดคล้องกับพันธกิจ ($\bar{X}=2.79$) ซึ่งสอดคล้องกับ สุวรรณี ทับทิมอ่อน (2548: บทคัดย่อ) (อ้างถึงในพิเชษฐ์ ศรีไชยวาน 2554) พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทที่มีต่อด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงานด้านความรับผิดชอบด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานด้านนโยบายและการบริหารด้านวิธีการบังคับบัญชาด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาด้านสภาพการทำงานด้านคำตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมากและงานวิจัยของ สมเกียรติ ฉายพระพักตร์และคณะ (บทคัดย่อ: 2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ด้าน

การบริหารจัดการองค์กร ประกอบด้วย ด้านการวางแผนของมหาวิทยาลัย ด้านการจัดองค์กร ด้านการนำและด้านการควบคุมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ นนท์ช พรอมไธสง (2552: บทคัดย่อ) พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับตามความสำคัญ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือด้านความรับผิดชอบด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงานตามลำดับและสอดคล้องกับ ทฤษฎีของ Mc Clelland อ้างถึงใน รัชัญชนก ธิติพงศ์วิวัฒน์ (2552) ซึ่งได้กำหนดความต้องการพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์ข้อหนึ่ง คือ ความต้องการที่จะมีความสำเร็จ (Achievement) คือ มุ่งความสำเร็จโดยตรงมีความใฝ่ฝันที่จะให้เกิดความสำเร็จและให้ได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายโดยพนักงานนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร และถ้าพนักงานขาดความชำนาญในเรื่องใดจะพยายามทำสิ่งนั้นให้สำเร็จโดยพยายามหาข้อมูลเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ หรือถ้าได้รับมอบหมายให้ทำงานใดๆ จะทำให้สำเร็จทุกครั้งและสร้างสิ่งใหม่ๆ ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา และถ้าองค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานสูงย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นๆ บรรลุเป้าหมายได้

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า

3.1.1 ด้านความเข้าใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความก้าวหน้าในการทำงาน

จากผลการวิจัยครั้งนี้จะพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านที่บุคลากรเห็นว่าน้อยที่สุดในหน่วยงาน ซึ่งนั่นคือด้านของความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าน้อยคือ การเลื่อนระดับตำแหน่งจากความรู้ความสามารถของบุคลากร ดังนั้นหมายถึงหน่วยงานยังต้องปรับปรุงในส่วนของความก้าวหน้าที่เป็นผลช่วยให้บุคลากรเกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

หน่วยงานควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความสนใจในการพัฒนาตนเอง มีการทุ่มเทและเสียสละต่อองค์กรมากกว่าการให้บุคลากรจะหวังได้จากองค์กร เพื่อเป็นการสร้างเจตคติที่ดีต่อองค์กร

ด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งถือว่าเป็นระดับที่ไม่สูงและไม่ต่ำ แต่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งค่าเฉลี่ยในด้านนี้ควรจะอยู่ในระดับที่สูง ทางหน่วยงานจึงควรมีการปรับปรุง

3.1.2 ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์

หน่วยงานควรส่งเสริมให้มีการบริหารงานของผู้บริหารตามหลักธรรมาภิบาล และควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีระบบการบริหารติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม เพื่อเป็นการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรในหน่วยงาน

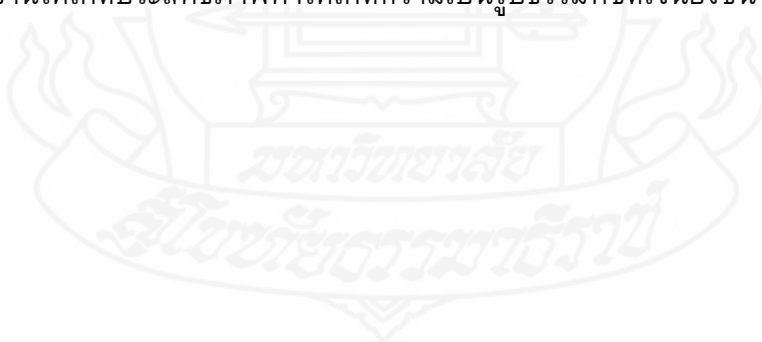
3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 การวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบตามประเภทตำแหน่ง เพื่อทราบถึงความแตกต่างของประเภทตำแหน่งที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร

3.2.2 การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเชิงการวิจัยและพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเรื่องจำอื่น หรือ ในหน่วยงานของรัฐอื่นๆ

3.2.3 ควรศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรื่องจำ/ทัศนสถานอื่นๆ

3.2.4 เนื่องจากส่วนใหญ่แล้วงานวิจัยไม่มีการติดตามผลการดำเนินงาน ดังนั้นควรมีการติดตามผลของการทำวิจัยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการผลปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพทำให้เกิดความเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนยิ่งขึ้น





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

บรรณานุกรม

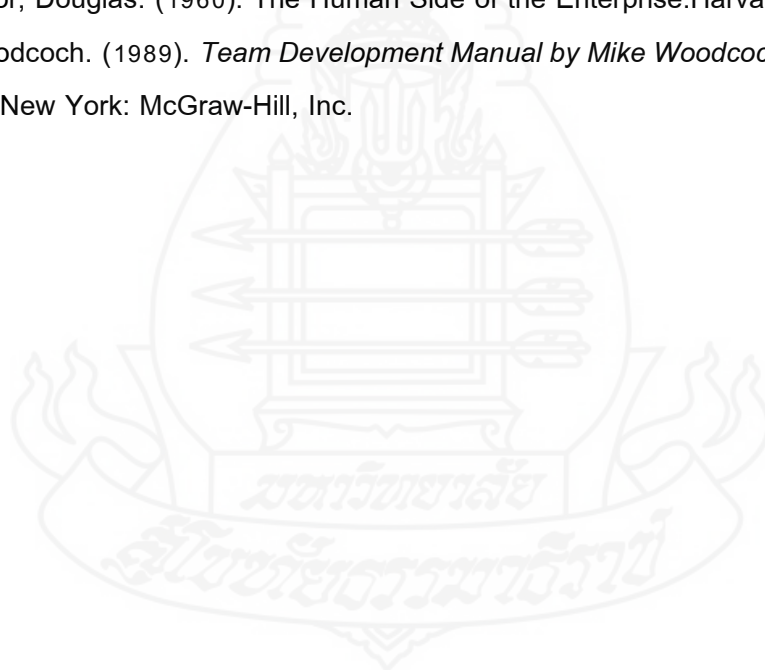
- กัลยาณี สนิทสุวรรณ. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพ กับผล
การปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม เครือเจริญโภคภัณฑ์
กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.
กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์สิริ. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร:
กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน. (สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน, กรุงเทพมหานคร.
- เกรียงศักดิ์ เตชะวงศ์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักทางหลวงชนบทที่ 10 (เชียงใหม่). (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- จันทนา พรหมแก้ว. (2552). ความพึงพอใจต่อการได้รับสิ่งจูงใจและเพิ่มสมรรถนะหลักในการ
ปฏิบัติงานจากคำรับรองการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและ
สวัสดิการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ชาญชัย อาจิณสมภาร. (2539). พฤติกรรมในองค์กร. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
ชูศักดิ์ เจนประโคน. (2541). เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชาญณรงค์ พรรุ่งโรจน์. (2543). การวิจัยทางศิลปะ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณรงค์พัฒนา ยาวีราช. (2546). การจัดการสมัยใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เซ็นทรัล
เอ็กซ์เพรส.
- ธัญชนก ธิตพงษ์วิวัฒน์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการ
ไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- นนท์ช พรอมไธสง. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม แกรนด์ไฮแอท
เอราวัณ กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธนบุรี, กรุงเทพมหานคร.

- นพเก้า เทียมพิทักษ์. (2553). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร.
- นภา จันท์ตรี และคณะ. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอวังจันทร์จังหวัดระยอง. (ภาคนิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ปิยธิดา ตรีเดช, พีระ ศรีกคลื่นจิต และธีรวัฒน์ ปภุสโสโร. (2541). รูปแบบการบริหารจัดการโครงการอาสาสมัครสิ่งแวดล้อมในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2545). องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บวร เทศารินทร์. (2550). การบริหาร (ผู้นำ) องค์การสู่การเปลี่ยนแปลง. สืบค้นเมื่อ 26 ธันวาคม 2559 จาก http://school.obec.go.th/sup_br3/ct.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2550). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไอ อินเทอร์เน็ตเดีย.
- พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สุภา.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- พิเชษฐ ศรีไชยวาน. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอศรีสมเด็จจังหวัดร้อยเอ็ด. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ.
- ภัทรภรณ์ เนินกร่าง. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- วิยะดา นารอบ. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทเดอะมอลล์กรุ๊ป. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.

- วรัญญา ผลดี และสรบุศย์ รุ่งโรจน์สุวรรณ. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายวิชาการและพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง*. (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, เชียงราย.
- วิชชุดา อมรสิน และตลใจ ลีตระกูล. (2555). *ผลกระทบของประสิทธิผลการจัดการความรู้ที่ต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 3*. โครงการวิจัย, สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการการบัญชี, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์.
- ศรีอำพร เสรีวัฒนา. (2548). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริรัตน์ ทรงวัฒนาวุฒิ. (2555). *ปัจจัยความสำเร็จในการทำธุรกิจบนระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ของผู้ประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่*. (สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น, ปทุมธานี.
- ศักดิ์พันธ์ ดันวิมลรัตน์. (2558). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง*. วารสารวิชาการ *Veridian E-Journal*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุพานี สฤณีวานิช. (2544). *การบริหารเชิงกลยุทธ์แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิริรัตน์ สวยสม. (2546). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา*. (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- สุวรรณีย์ ทับทิมอ่อน. (2548). *แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บางปะกง จำกัด*. (ปัญหาพิเศษปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุธิภา สายเจริญ. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด เอกวัตร (1994) จังหวัดนครปฐม*. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

- สำนักงานคณะกรรมการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559)*.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.). (2559). *คู่มือการประเมินผล การปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ*.
- สมเกียรติ ฉายะพัทธ์, ปฎิมา ถนิมกาญจน์ และสุกานดา กลิ่นขจร. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*
- อารี เพชรผุด. (2537). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: เนติกุล.
- อุดม สารรัตน์. (2540). *สภาพขวัญกำลังใจของข้าราชการสนับสนุนการสอนในมหาวิทยาลัยขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- อนันต์ เกตุวงศ์. (2543). *การวัดและประเมินความสำเร็จของแผนในการวางแผนและควบคุมงานบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 8). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*.
- อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. (2544). *ปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- อิสริยา สดมณี. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวในประเทศไทย. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- อัจฉรา บุปผามาลา. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- อนุรักษ์ สินดิโชด. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา หจก. ซีเอสเอ็ม ทรานสปอร์ต แอนด์ บิวซิเนส. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- อนุรักษ์ สินดิโชด. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.

- เอมอร ผิวเหลือง. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, นนทบุรี.
- Barnard, C. I. (1974). *The Functions of the Executive*. 30th Anniversary ed. Cambridge; MA: (Hardcover-Feb).
- Certo, Samuel C. (2000). *Modern Management*. 8thed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Dessler, G. (2009). *A Framework for Human Resource Management*. 5thed. Upper Saddle River, N.J.: Pearson/Prentice Hall. Harvard University.
- Ivancevich, John. M. (2007). *Human resource management*. New York: McGraw-Hill.
- Maslow, Abraham. (1993). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Mc Clelland, D.C. and D.C. Winter. (1969). *Motivation Economic Achievement*. New York: The Free Press.
- Mc Clelland, Davis C. (1961). *The Achieving Society*. New York: Vann strand.
- Mc Gregor, Douglas. (1960). *The Human Side of the Enterprise*. Harvard University.
- Mike Woodcoch. (1989). *Team Development Manual by Mike Woodcoch*. New York: McGraw-Hill, Inc.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบราชสันตติวงศ์



ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1

ชื่อ	นายวีระพงษ์ สิงห์ครุฑ
ตำแหน่ง	อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
การศึกษา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการทางการศึกษาและ การจัดการเรียนรู้ (การประถมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ภาค ก.วิทยานิพนธ์) ศาสตรศาสตรบัณฑิต สาขาการสอนภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ผลงานวิชาการ	การจัดการศึกษาแบบพุทธะที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เจตคติต่อการเรียน และทักษะทางสังคมของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

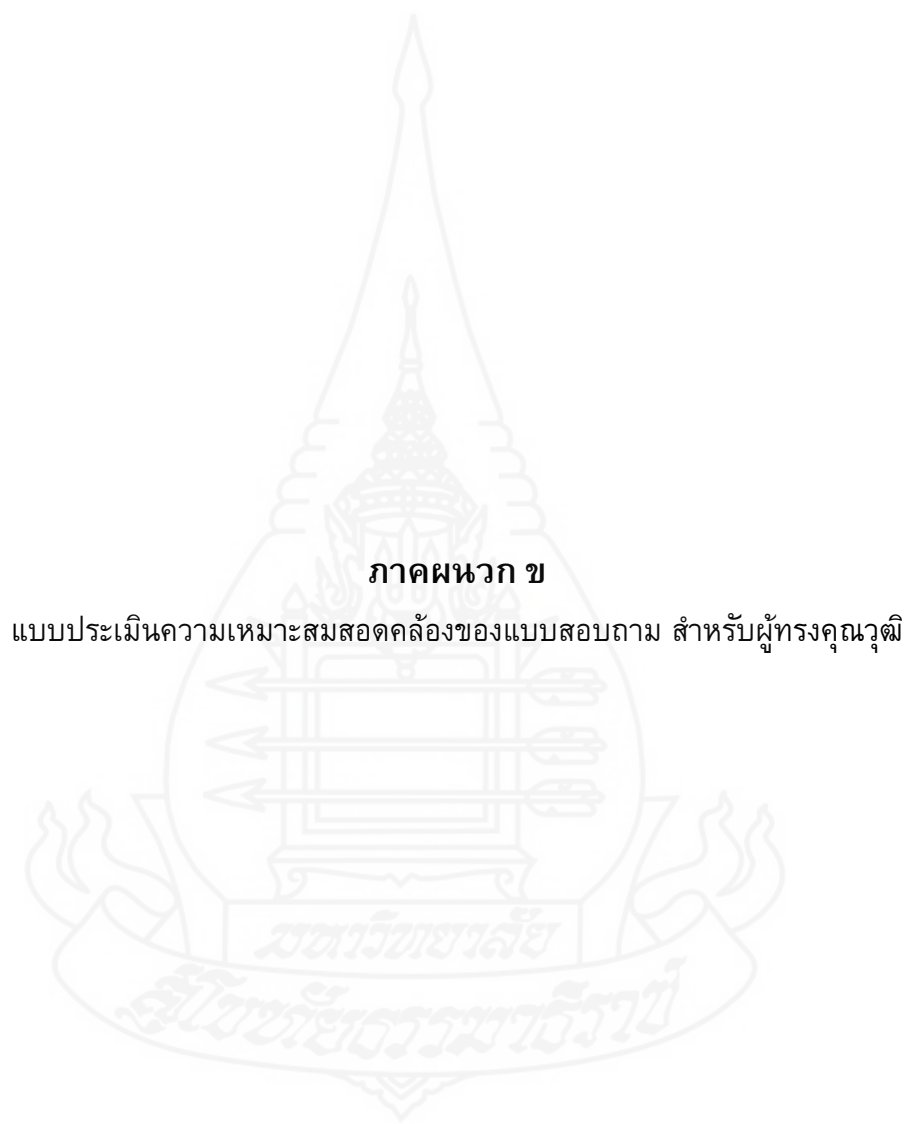
รายนามผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2

ชื่อ	นายยุทธนา บุตรนาม
ตำแหน่ง	นักทัศนวิทยาปฏิบัติการ หัวหน้างานส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาจิตใจส่วนผู้ต้องขัง เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี
การศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (แผน ก วิทยานิพนธ์) ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการพัฒนารัฐบาล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผลงานวิชาการ	ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ราชทัณฑ์ในเรือนจำ / ทัศนสถานเขตกรุงเทพมหานคร

รายนามผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3

ชื่อ	นางสาวอารีย์รัตน์ ไกรเกตุ
ตำแหน่ง	นักสงเคราะห์ชำนาญการ ผู้อำนวยการส่วนบริหารทั่วไป เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี
การศึกษา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานยุติธรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผลงานวิชาการ	ทัศนะของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวางต่อกระบวนการปฏิบัติต่อ ผู้ต้องขังในเรือนจำความมั่นคงสูง





ภาคผนวก ข

แบบประเมินความเหมาะสมสอดคล้องของแบบสอบถาม สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

**แบบประเมินความเหมาะสมสอดคล้องของแบบสอบถาม สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ด้านสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

ตอนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของเรือนจำกลางบางขวาง

2. เกณฑ์การประเมิน

+ 1 แน่ใจว่าข้อความนั้นมีความเหมาะสม

0 ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นมีความเหมาะสม

- 1 แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่มีความเหมาะสม

3. ให้ผู้ประเมินพิจารณารายการที่กำหนด ตั้งแต่ตอนที่ 2 ถึง ตอนที่ 4 ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคะแนนการพิจารณา ตามสภาพจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบคุณที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือพิจารณาแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวสิริรัตน์ ทุ่งสินธุ์

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 2 สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง

คำชี้แจง การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการสภาพปฏิบัติงานโดยเป็นการสอบถามเกี่ยวกับเรื่อง ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความก้าวหน้าในการทำงาน ดังนี้

สภาพการปฏิบัติงาน	คะแนน การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	+ 1	0	- 1	
ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน				
1. การทราบวิสัยทัศน์และพันธกิจของเรือนจำกลางบางขวาง				
2. การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ				
3. การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI)				
4. การทราบหลักการวัดผลงานแบบ 4 มิติตามหลักของ Balance Scorecard (BSC)				
5. การทราบกระบวนการจัดทำผลงานตามตัวชี้วัดของ ก.พ.ร.				
6. หน่วยงานต่างๆ มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ ของใช้ต่างๆ ในการทำงานที่เพียงพอและพร้อมที่จะนำมาใช้ในการทำงานได้ทันทีในเวลาที่ต้องการ				
7. ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้อยากทำงานได้สำเร็จ				
8. การปฏิบัติงานโดยยึดถือกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวิธีปฏิบัติที่ทางราชการและหน่วยงานกำหนด				
9. วางตนและปฏิบัติตนโดยยึดถือวัฒนธรรมการทำงานและประเพณีการปฏิบัติงานของเรือนจำกลางบางขวาง				

สภาพการปฏิบัติงาน	คะแนน การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	+ 1	0	- 1	
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์				
1. ความยินดีที่จะทำงานยากและท้าทายความสามารถ				
2. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญต่อกระบวนการดำเนินงานของเรือนจำกลางบางขวางทั้งหมด				
3. การนำข้อบกพร่องที่ประสบจากการปฏิบัติงานมาปรับปรุงเพื่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบของตนเอง				
4. ผู้ปฏิบัติงานสามารถที่จะพัฒนา ปรับปรุงงานหรือวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตนเอง				
5. มีการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีให้อยากทำงานตลอดเวลา				
6. การทำงานในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก				
7. เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน				
8. ผู้บริหารให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้เสนอแนะและเสนอข้อคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การปฏิบัติงาน และการนำแผนไปปฏิบัติ				
ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน				
1. การเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าเกิดจากความสามารถในการปฏิบัติงาน				
2. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีโอกาที่จะก้าวหน้าสูงขึ้น				
3. การได้เลื่อนตำแหน่งในระยะเวลาที่เหมาะสม				
4. หน่วยงานจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน				

สภาพการปฏิบัติงาน	คะแนน การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	+ 1	0	- 1	
5. การเลื่อนระดับตำแหน่งเกิดจากความรู้อาจสามารถ ของบุคลากรอย่างแท้จริง				
6. การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนหน่วยงาน พิจารณาจากผลงาน พฤติกรรมการทำงาน และ สมรรถนะในการทำงานของบุคลากร				

ตอนที่ 3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน

การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดย
เป็นการสอบถามเกี่ยวกับเรื่อง การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การใช้
ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ และการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	คะแนน การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	+ 1	0	- 1	
การจัดหาทรัพยากรมนุษย์				
1. ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์วิเคราะห์งาน กำหนด ตำแหน่งจัดทำคำพรรณนาลักษณะงานของบุคคล สอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน (เรื้อนจำกลาง บางขวาง)				
2. หน่วยงานมีแผนกำลังคน และมีการดำเนินงาน ตามแผนกำลังคนอย่างจริงจัง				
3. หน่วยงานมีนโยบายและแผนการสรรหาและ การเลือกสรรทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน และ ดำเนินการจริงจัง				
4. การสอบคัดเลือกบุคลากรเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง โดยการสอบแข่งขันตามหลักการของระบบคุณธรรม				

การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	คะแนน การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
5. การดำเนินการสอบแข่งขันและประเมินผลจาก ความรู้ความสามารถทั่วไป ความรู้ที่ใช้เฉพาะ สำหรับตำแหน่ง และการสัมภาษณ์ตามวิธีการ ของระบบคุณธรรม				
6. มีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการของ บุคลากรอย่างเข้มงวด เป็นธรรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ				
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์				
1. ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญต่อการพัฒนา ความรู้ความสามารถของบุคลากร				
2. มีการวิเคราะห์หาความต้องการฝึกอบรมของ บุคลากร เพื่อพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมให้ บุคลากรได้รับพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย				
3. มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร อย่างเพียงพอ				
4. มีการจัดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างและพัฒนา สมรรถนะของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ในทุกประเภท				
5. บุคลากรในหน่วยงานมีความกระตือรือร้นในการ พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อให้ สามารถทำงานในความรับผิดชอบให้ประสพ ความสำเร็จ				
การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์				
1. หน่วยงานมีการวางแผนการใช้ประโยชน์จาก ทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบตามหลักการใช้คน ให้เหมาะสมกับพันธกิจ				
2. หน่วยงานมีกำลังคนที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทั้งด้านความรู้ความสามารถและจำนวนคน				
3. หน่วยงานมีการเกลี่ยอัตราตำแหน่งและกำลังคน ที่สอดคล้องกับพันธกิจ				

การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	คะแนน การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
4. หน่วยงานมีแผนงานด้านการโยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งและกำลังคนที่สนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจ				
5. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการโยกย้ายบุคลากรเพื่อเรียนรู้งานต่างๆ และเพื่อการพัฒนาให้บุคลากรมีทักษะการทำงานที่หลากหลาย				
การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์				
1. หน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ผลตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน				
2. หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติของบุคลากรทุกคนอย่างต่อเนื่อง โดยผู้ประเมินที่มีความยุติธรรมตามมาตรฐานที่หน่วยงานได้กำหนดไว้				
3. หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่				
4. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ				
5. ผู้บังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรโดยพิจารณาจากผลการประเมินผลการทำงาน				
6. ผู้บริหารมีการให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ				

ตอนที่ 4 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยเป็นการสอบถามเกี่ยวกับเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการควบคุมผู้ต้องขังตามหลักมาตรฐานสากล การพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ การแก้ไขปัญหาเสพติดให้ได้ผลอย่างยั่งยืน การพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ และการเสริมสร้างการปฏิบัติงานราชทัณฑ์โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	คะแนนการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
การพัฒนาประสิทธิภาพการควบคุมผู้ต้องขังตามหลักมาตรฐานสากล				
1. การพัฒนาการก่อสร้างเรือนจำและทัณฑสถานตามหลักทัณฑวิทยา				
2. การพัฒนามาตรฐานด้านการปฏิบัติและควบคุมผู้ต้องขัง				
3. การพัฒนาประสิทธิภาพการควบคุมของเจ้าหน้าที่เรือนจำ				
4. การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการควบคุมและป้องกันรักษาความปลอดภัยและระงับเหตุร้ายภายในเรือนจำ				
การพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขัง เพื่อคืนคนดีสู่สังคม				
1. การจัดการศึกษาให้กับผู้ต้องขัง				
2. การพัฒนาจิตใจผู้ต้องขัง				
3. การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ต้องขัง				
4. การส่งเสริมการใช้ศักยภาพผู้ต้องขัง				
5. การจัดสวัสดิการและให้การสงเคราะห์ผู้ต้องขัง				
การแก้ไขปัญหาเสพติดให้ได้ผลอย่างยั่งยืน				
1. สกัดกันและป้องกันไม่ให้อาเสพติดและสิ่งของต้องห้ามเข้าสู่เรือนจำ				
2. ปรามปรามยาเสพติดและอุปกรณ์สื่อสารในเรือนจำ				
3. การบำบัดฟื้นฟูผู้ต้องขังที่ติดยาเสพติด				

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	คะแนน การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
การพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ				
1. การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล ตามระบบคุณธรรม				
2. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับทุกคน ตามความเหมาะสม				
3. การประสานความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ในการพัฒนาบุคลากร				
4. การจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ให้เพียงพอกับ การปฏิบัติงานของบุคลากร				
5. การปรับปรุงสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ อย่างทั่วถึงและเพียงพอ				
การเสริมสร้างการปฏิบัติงานราชทัณฑ์โดยยึดหลักธรรมาภิบาล				
1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ แก่ไขกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่อ การปฏิบัติงานราชทัณฑ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
2. การสร้างความโปร่งใส ตรวจสอบได้ในการปฏิบัติงาน ราชทัณฑ์				
3. การประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนให้เข้ามา ร่วมปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง				
4. การสนับสนุนให้มีการวิจัยและสร้างองค์ความรู้ ของงานราชทัณฑ์				
5. การประชาสัมพันธ์บทบาท ภารกิจ และการดำเนินงาน สำคัญของกรมราชทัณฑ์ให้สังคม ประชาชนได้รับทราบ อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง				

**ตอนที่ 5 การปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของเรือนจำกลางบาง
ขวางให้ประสบความสำเร็จมี ปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง**

ปัญหาและอุปสรรค

- 1.....
.....
- 2.....
.....
- 3.....
.....
- 4.....
.....
- 5.....
.....

**แนวทางสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของเรือนจำ
กลางบางขวาง**

- 1.....
.....
- 2.....
.....
- 3.....
.....
- 4.....
.....
- 5.....
.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

ภาคผนวก ค

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)



ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

ข้อคำถาม	ระดับ ความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่	คนที่	คนที่			
	1	2	3			
ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน						
1. การทราบวิสัยทัศน์และพันธกิจของเรือนจำกลางบางขวาง	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
2. การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
3. การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI)	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
4. การทราบหลักการวัดผลงานแบบ 4 มิติตามหลักของ Balance Scorecard (BSC)	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
5. การทราบกระบวนการจัดทำผลงานตามตัวชี้วัดของ ก.พ.ร.	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
6. หน่วยงานต่างๆ มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือของใช้ต่างๆ ในการทำงานที่เพียงพอและพร้อมที่จะนำมาใช้ในการทำงานได้ทันทีในเวลาที่ต้องการ	1	1	0	2	0.6	ใช้ได้
7. ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้อยากทำงานได้สำเร็จ	1	1	0	2	0.6	ใช้ได้
8. การปฏิบัติงานโดยยึดถือกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และวิธีปฏิบัติที่ทางราชการและหน่วยงานกำหนด	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้
9. วางตนและปฏิบัติตนโดยยึดถือวัฒนธรรมการทำงานและประเพณีการปฏิบัติงานของเรือนจำกลางบางขวาง	1	1	1	3	1.0	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ระดับ ความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์						
1. ความยินดีที่จะทำงานยากและท้าทาย ความสามารถ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
2. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญต่อ กระบวนการดำเนินงานของเรือนจำกลาง บางขวางทั้งหมด	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
3. การนำข้อบกพร่องที่ประสบจากการ ปฏิบัติงานมาปรับปรุงเพื่อพัฒนางาน ในความรับผิดชอบของตนเอง	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
4. ผู้ปฏิบัติงานสามารถที่จะพัฒนา ปรับปรุง งานหรือวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
5. มีการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีให้อยาก ทำงานตลอดเวลา	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
6. การทำงานในหน่วยงานของท่านมีความ สามัคคีไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
7. เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ช่วยเหลือ หรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
8. ผู้บริหารให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้เสนอแนะ และเสนอข้อคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการปฏิบัติงาน และการนำแผน ไปปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน						
1. การเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้า เกิดจากความสามารถในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
2. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีโอกาที่จะก้าวหน้าสูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
3. การได้เลื่อนตำแหน่งในระยะเวลา ที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ระดับ ความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
4. หน่วยงานจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
5. การเลื่อนระดับตำแหน่งเกิดจากความรู้ ความสามารถของบุคลากรอย่างแท้จริง	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
6. การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทน หน่วยงานพิจารณาจากผลงาน พฤติกรรม การทำงาน และสมรรถนะในการทำงาน ของบุคลากร	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
การจัดหาทรัพยากรมนุษย์						
1. ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์วิเคราะห์งาน กำหนดตำแหน่งจัดทำคำพรรณนาลักษณะ งานของบุคคลสอดคล้องกับพันธกิจของ หน่วยงาน (เรื่อนำจากกลางบางขวาง)	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
2. หน่วยงานมีแผนกำลังคน และมีการ ดำเนินงานตามแผนกำลังคนอย่างจริงจัง	+1	0	+1	2	0.6	ใช้ได้
3. หน่วยงานมีนโยบายและแผนการสรรหา และการเลือกสรรทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน และดำเนินการจริงจัง	+1	0	+1	2	0.6	ใช้ได้
4. การสอบคัดเลือกบุคลากรเพื่อบรรจุและ แต่งตั้งโดยการสอบแข่งขันตามหลักการ ของระบบคุณธรรม	+1	-1	+1	2	0.6	ใช้ได้
5. การดำเนินการสอบแข่งขันและประเมินผล จากความรู้ความสามารถทั่วไป ความรู้ ที่ใช้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง และการ สัมภาษณ์ตามวิธีการของระบบคุณธรรม	+1	-1	+1	2	0.6	ใช้ได้
6. มีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการ ของบุคลากรอย่างเข้มงวด เป็นธรรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ระดับ ความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์						
1. ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
2. มีการวิเคราะห์หาความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร เพื่อพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมให้บุคลากรได้รับพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	+1	0	+1	2	0.6	ใช้ได้
3. มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ	+1	-1	+1	2	0.6	ใช้ได้
4. มีการจัดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งในทุกประเภท	+1	0	+1	2	0.6	ใช้ได้
5. บุคลากรในหน่วยงานมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อให้สามารถทำงานในความรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์						
1. หน่วยงานมีการวางแผนการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบตามหลักการใช้คนให้เหมาะสมกับพันธกิจ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
2. หน่วยงานมีกำลังคนที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานทั้งด้านความรู้ความสามารถและจำนวนคน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
3. หน่วยงานมีการเกลี่ยอัตราตำแหน่งและกำลังคนที่สอดคล้องกับพันธกิจ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
4. หน่วยงานมีแผนงานด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งและกำลังคนที่สนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ระดับ ความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
5. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการโยกย้ายบุคลากรเพื่อเรียนรู้งานต่างๆ และเพื่อการพัฒนาให้บุคลากรมีทักษะการทำงานที่หลากหลาย	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์						
1. หน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ผลตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
2. หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนอย่างต่อเนื่อง โดยผู้ประเมินที่มีความยุติธรรมตามมาตรฐานที่หน่วยงานได้กำหนดไว้	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
3. หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
4. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
5. ผู้บังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรโดยพิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
6. ผู้บริหารมีการให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
การพัฒนาประสิทธิภาพการควบคุมผู้ต้องขังตามหลักมาตรฐานสากล						
1. การพัฒนาการก่อสร้างเรือนจำและทัณฑสถานตามหลักทัณฑวิทยา	+1	-1	-1	1	0.3	ปรับปรุง
2. การพัฒนามาตรฐานด้านการปฏิบัติและควบคุมผู้ต้องขัง	+1	-1	-1	1	0.3	ปรับปรุง
3. การพัฒนาประสิทธิภาพการควบคุมของเจ้าหน้าที่เรือนจำ	+1	0	-1	2	0.6	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ระดับ ความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
4. การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการควบคุมและ ป้องกันรักษาความปลอดภัยและระงับ เหตุร้ายภายในเรือนจำ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
การพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขัง เพื่อคืนคนดีสู่สังคม						
1. การจัดการศึกษาให้กับผู้ต้องขัง	+1	+1	0	2	0.6	ใช้ได้
2. การพัฒนาจิตใจผู้ต้องขัง	+1	+1	0	2	0.6	ใช้ได้
3. การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ต้องขัง	+1	+1	0	2	0.6	ใช้ได้
4. การส่งเสริมการใช้ศักยภาพผู้ต้องขัง	+1	+1	0	2	0.6	ใช้ได้
5. การจัดสวัสดิการและให้การสงเคราะห์ ผู้ต้องขัง	+1	+1	0	2	0.6	ใช้ได้
การแก้ไขปัญหาหายเสพติดให้ได้ผลอย่างยั่งยืน						
1. สกัดกันและป้องกันไม่ให้ยาเสพติดและ สิ่งของต้องห้ามเข้าสู่เรือนจำ	+1	+1	0	2	0.6	ใช้ได้
2. ปราบปรามยาเสพติดและอุปกรณ์สื่อสาร ในเรือนจำ	+1	+1	0	2	0.6	ใช้ได้
3. การบำบัดฟื้นฟูผู้ต้องขังที่ติดยาเสพติด	+1	+1	0	2	0.6	ใช้ได้
การพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ						
1. การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล ตามระบบคุณธรรม	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
2. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับ ทุกคนตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
3. การประสานความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ในการพัฒนาบุคลากร	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
4. การจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ให้เพียงพอ กับการปฏิบัติงานของบุคลากร	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ระดับ ความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
5. การปรับปรุงสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ อย่างทั่วถึงและเพียงพอ	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
การเสริมสร้างการปฏิบัติงานราชทัณฑ์โดยยึดหลักธรรมาภิบาล						
1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ ระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ แก้ไขกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่อการปฏิบัติงาน ราชทัณฑ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	0	+1	2	0.6	ใช้ได้
2. การสร้างความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ในการปฏิบัติงานราชทัณฑ์	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
3. การประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ให้เข้ามาร่วมปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
4. การสนับสนุนให้มีการวิจัยและสร้าง องค์ความรู้ของงานราชทัณฑ์	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
5. การประชาสัมพันธ์บทบาท ภารกิจ และ การดำเนินงานสำคัญของกรมราชทัณฑ์ให้ สังคม ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
รวมค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ					0.86	ใช้ได้



ภาคผนวก ง
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร
เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามสำหรับการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลาง บางขวาง จังหวัดนนทบุรี” นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี ข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลและการวิเคราะห์จะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างองค์ความรู้ใหม่ทางด้านการบริหารภาครัฐแล้ว ยังสามารถที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานของเรือนจำกลางบางขวางต่อไปได้

ดังนั้น เพื่อให้ได้ผลการศึกษาตามสภาพความเป็นจริง ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อและตอบตรงตามสภาพความเป็นจริง คำตอบจากแบบสอบถามนี้ถือเป็นความลับและใช้เป็นข้อมูลเพื่อการศึกษาเท่านั้น การวิเคราะห์และนำเสนอผลการศึกษจะทำในภาพรวม ไม่ได้มีการนำเสนอเป็นรายบุคคล หรือรายหน่วยงานแต่อย่างใด ดังนั้นการตอบแบบสอบถามจึงไม่มีผลกระทบต่อหน่วยงานและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

2. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ด้านสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

ตอนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของเรือนจำกลางบางขวาง

ผู้วิจัยขอขอบคุณที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือพิจารณาแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวสิริรัตน์ ทุ่งสินธุ์

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

1.1 () ชาย

1.2 () หญิง

2. อายุ

2.1 () ไม่เกิน 21 ปี

2.2 () 21-30 ปี

2.3 () 31- 40 ปี

2.4 () 41- 50 ปี

2.5 () มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

3.1 () ไม่สูงกว่าปริญญาตรี

3.2 () ปริญญาตรี

3.3 () ปริญญาโท

3.4 () ปริญญาเอก

3.5 () อื่นๆ ระบุ

4. สถานภาพสมรส

4.1 () โสด

4.2 () สมรส

4.3 () หม้าย/หย่า/ร้าง

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

5.1 () ไม่เกิน 1 ปี

5.2 () 1-5 ปี

5.3 () 6-10 ปี

5.4 () 11-15 ปี

5.5 () มากกว่า 15 ปี

6. ตำแหน่งการทำงานในองค์กร

- 6.1 ประเภททั่วไป () ปฏิบัติงาน () ชำนาญงาน
 () อาวุโส () ทักษะพิเศษ
- 6.2 ประเภทวิชาการ () ปฏิบัติการ () ชำนาญการ
 () ชำนาญการพิเศษ () เชี่ยวชาญ
 () ทรงคุณวุฒิ
- 6.3 ประเภทอำนวยการ () ระดับต้น () ระดับสูง
- 6.4 ประเภทบริหาร () ระดับต้น () ระดับสูง
- 6.5 ประเภทลูกจ้างประจำ () ช่าง () สนับสนุน
 () บริการพื้นฐาน
- 6.6 ประเภทพนักงานราชการ () กลุ่มงานบริการ () กลุ่มงานเทคนิค
 () กลุ่มงานบริหารทั่วไป () กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ
- 6.7 ประเภทอื่นๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 2 สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง

คำชี้แจง การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการสภาพปฏิบัติงานโดยเป็นการสอบถามเกี่ยวกับเรื่อง ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความก้าวหน้าในการทำงาน โดยให้ท่านพิจารณาข้อความเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั้ง 3 ประการดังกล่าวนี้ ท่านได้รับทราบและดำเนินการไปแล้วมากน้อยเพียงใด โดยโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | รับทราบ/ดำเนินการ/เห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | รับทราบ/ดำเนินการ/เห็นด้วยมาก |
| 3 | หมายถึง | รับทราบ/ดำเนินการ/เห็นด้วยปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | รับทราบ/ดำเนินการ/เห็นด้วยน้อย |
| 1 | หมายถึง | รับทราบ/ดำเนินการ/เห็นด้วยน้อยที่สุด |

สภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน					
1. การทราบวิสัยทัศน์และพันธกิจของเรือนจำกลางบางขวาง					
2. การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ					
3. การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI)					
4. การทราบหลักการวัดผลงานแบบ 4 มิติตามหลักของ Balance Scorecard (BSC)					
5. การทราบกระบวนการจัดทำผลงานตามตัวชี้วัดของ ก.พ.ร.					
6. หน่วยงานต่างๆ มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ ของใช้ต่างๆ ในการทำงานที่เพียงพอและพร้อมที่จะนำมาใช้ในการทำงานได้ทันทีในเวลาที่ต้องการ					
7. ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานทำให้อยากทำงานได้สำเร็จ					
8. การปฏิบัติงานโดยยึดถือกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวิธีปฏิบัติที่ทางราชการและหน่วยงานกำหนด					
9. วางตนและปฏิบัติตนโดยยึดถือวัฒนธรรมการทำงานและประเพณีการปฏิบัติงานของเรือนจำกลางบางขวาง					
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์					
1. ความยินดีที่จะทำงานยากและท้าทายความสามารถ					
2. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความสำคัญต่อกระบวนการดำเนินงานของเรือนจำกลางบางขวางทั้งหมด					
3. การนำข้อบกพร่องที่ประสบจากการปฏิบัติงานมาปรับปรุงเพื่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบของตนเอง					
4. ผู้ปฏิบัติงานสามารถที่จะพัฒนา ปรับปรุงงานหรือวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตนเอง					
5. มีการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีให้อยากทำงานตลอดเวลา					
6. การทำงานในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก					
7. เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน					
8. ผู้บริหารให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้เสนอแนะและเสนอข้อคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการปฏิบัติงาน และการนำแผนไปปฏิบัติ					

สภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน					
1. การเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าเกิดจากความสามารถในการปฏิบัติงาน					
2. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีโอกาสที่จะก้าวหน้าสูงขึ้น					
3. การได้เลื่อนตำแหน่งในระยะเวลาที่เหมาะสม					
4. หน่วยงานจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน					
5. การเลื่อนระดับตำแหน่งเกิดจากความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างแท้จริง					
6. การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนหน่วยงานพิจารณาจากผลงาน พฤติกรรมการทำงาน และสมรรถนะในการทำงานของบุคลากร					

ตอนที่ 3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเป็นการสอบถามเกี่ยวกับเรื่อง การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ และการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 4 ด้านดังกล่าวนี้ท่านเห็นว่าทางราชการได้ดำเนินการไปแล้วช่วยให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดโดยโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | ช่วยให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ช่วยให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานมาก |
| 3 | หมายถึง | ช่วยให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ช่วยให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานน้อย |
| 1 | หมายถึง | ช่วยให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด |

การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การจัดหาทรัพยากรมนุษย์					
1. ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์วิเคราะห์งาน กำหนดตำแหน่งจัดทำคำพรรณนาลักษณะงานของบุคคลสอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน					
2. หน่วยงานมีแผนกำลังคน และมีการดำเนินงานตามแผนกำลังคนอย่างจริงจัง					
3. หน่วยงานมีนโยบายและแผนการสรรหาและการเลือกสรรทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน และดำเนินการจริงจัง					
4. การสอบคัดเลือกบุคลากรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งโดยการสอบแข่งขันตามหลักการของระบบคุณธรรม					
5. การดำเนินการสอบแข่งขันและประเมินผลจากความรู้ความสามารถทั่วไป ความรู้ที่เฉพาะสำหรับตำแหน่ง และการสัมภาษณ์ตามวิธีการของระบบคุณธรรม					
6. มีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการของบุคลากรอย่างเข้มงวด เป็นธรรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ					
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
1. ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร					
2. มีการวิเคราะห์หาความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร เพื่อพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมให้บุคลากรได้รับพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย					
3. มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ					
4. มีการจัดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งในทุกประเภท					
5. บุคลากรในหน่วยงานมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อให้สามารถทำงานในความรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ					

การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์					
1. หน่วยงานมีการวางแผนการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ อย่างเป็นระบบตามหลักการใช้คนให้เหมาะสมกับพันธกิจ					
2. หน่วยงานมีกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเพียงพอต่อ การปฏิบัติงาน					
3. หน่วยงานมีการเกลี่ยอัตราตำแหน่งและกำลังคนที่สอดคล้องกับ พันธกิจ					
4. หน่วยงานมีแผนงานด้านการโยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งและ กำลังคนที่สนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจ					
5. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการโยกย้ายบุคลากรเพื่อเรียนรู้ งานต่าง ๆ และเพื่อการพัฒนาให้บุคลากรมีทักษะการทำงาน ที่หลากหลาย					
การอนุรักษ์รักษาทรัพยากรมนุษย์					
1. หน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
2. หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน อย่างต่อเนื่อง โดยผู้ประเมินที่มีความยุติธรรมตามมาตรฐาน ที่หน่วยงานได้กำหนดไว้					
3. หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
4. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ระหว่างผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
5. ผู้บังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร โดยพิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
6. ผู้บริหารมีการให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					

ตอนที่ 4 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

คำชี้แจง การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยเป็นการสอบถามเกี่ยวกับเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการควบคุมผู้ต้องขังตามหลักมาตรฐานสากล การพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ การแก้ไขปัญหาเสพติดให้ได้ผลอย่างยั่งยืน การพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ และการเสริมสร้างการปฏิบัติงานราชทัณฑ์โดยยึดหลักธรรมาภิบาล โดยให้ท่านพิจารณาข้อคำถามเกี่ยวกับการดำเนินงานทั้ง 5 ด้านดังกล่าวนี้ท่านเห็นว่าทางราชการได้ดำเนินการประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด โดยโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา 5 ระดับดังนี้

- | | | |
|---|---------|----------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ช่วยให้ประสบความสำเร็จมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ช่วยให้ประสบความสำเร็จมาก |
| 3 | หมายถึง | ช่วยให้ประสบความสำเร็จปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ช่วยให้ประสบความสำเร็จน้อย |
| 1 | หมายถึง | ช่วยให้ประสบความสำเร็จน้อยที่สุด |

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การพัฒนาประสิทธิภาพการควบคุมผู้ต้องขังตามหลักมาตรฐานสากล					
1. หน่วยงานมีแผนการในการปรับปรุงพัฒนาเรือนจำและทัณฑสถานตามแนวทางของกรมราชทัณฑ์					
2. หน่วยงานมีระบบในการควบคุมผู้ต้องขังอย่างเหมาะสม					
3. การพัฒนาประสิทธิภาพการควบคุมของเจ้าหน้าที่เรือนจำ					
4. การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการควบคุมและป้องกันรักษาความปลอดภัยและระงับเหตุร้ายภายในเรือนจำ					
การพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขัง เพื่อคืนคนดีสู่สังคม					
1. การจัดการศึกษาให้กับผู้ต้องขัง					
2. การพัฒนาจิตใจผู้ต้องขัง					
3. การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ต้องขัง					
4. การส่งเสริมการการใช้ศักยภาพผู้ต้องขัง					
5. การจัดสวัสดิการและให้การสงเคราะห์ผู้ต้องขัง					

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การแก้ไขปัญหายาเสพติดให้ได้ผลอย่างยั่งยืน					
1. สกัดกันและป้องกันไม่ให้ยาเสพติดและสิ่งของต้องห้ามเข้าสู่เรือนจำ					
2. ปราบปรามยาเสพติดและอุปกรณ์สื่อสารในเรือนจำ					
3. การบำบัดฟื้นฟูผู้ต้องขังที่ติดยาเสพติด					
การพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ					
1. การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม					
2. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับทุกคนตามความเหมาะสม					
3. การประสานความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆในการพัฒนาบุคลากร					
4. การจัดทรวสตุ อุปกรณ์ต่างๆ ให้เพียงพอกับการปฏิบัติงานของบุคลากร					
5. การปรับปรุงสวัสดิการในรูปแบบต่างๆอย่างทั่วถึงและเพียงพอ					
การเสริมสร้างการปฏิบัติงานราชทัณฑ์โดยยึดหลักธรรมาภิบาล					
1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ แก้ไขกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่อการปฏิบัติงานราชทัณฑ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2. การสร้างความโปร่งใส ตรวจสอบได้ในการปฏิบัติงานราชทัณฑ์					
3. การประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนให้เข้ามาร่วมปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง					
4. การสนับสนุนให้มีการวิจัยและสร้างองค์ความรู้ของงานราชทัณฑ์					
5. การประชาสัมพันธ์รับทราบภารกิจ และการดำเนินงานสำคัญของกรมราชทัณฑ์ให้สังคม ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง					

**ตอนที่ 5 การปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของเรือนจำกลางบางขวาง
ให้ประสบความสำเร็จมี ปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง**

ปัญหาและอุปสรรค

- 1.....
.....
- 2.....
.....
- 3.....
.....
- 4.....
.....
- 5.....
.....

**แนวทางสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของเรือนจำ
กลางบางขวาง**

- 1.....
.....
- 2.....
.....
- 3.....
.....
- 4.....
.....
- 5.....
.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวสิริรัตน์ พุ่งสินธุ์
วัน เดือน ปีเกิด	18 กรกฎาคม 2523
สถานที่เกิด	อำเภอศรีมโหสถ จังหวัดปราจีนบุรี
ประวัติการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2555
สถานที่ทำงาน	บริษัท เซลท์ อีพ จำกัด กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	ผู้จัดการสาขา

