

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ เรือนจำกลางนครปฐม  
และเรือนจำกลางเพชรบุรี

นายอินทัย สุชีวงศ์

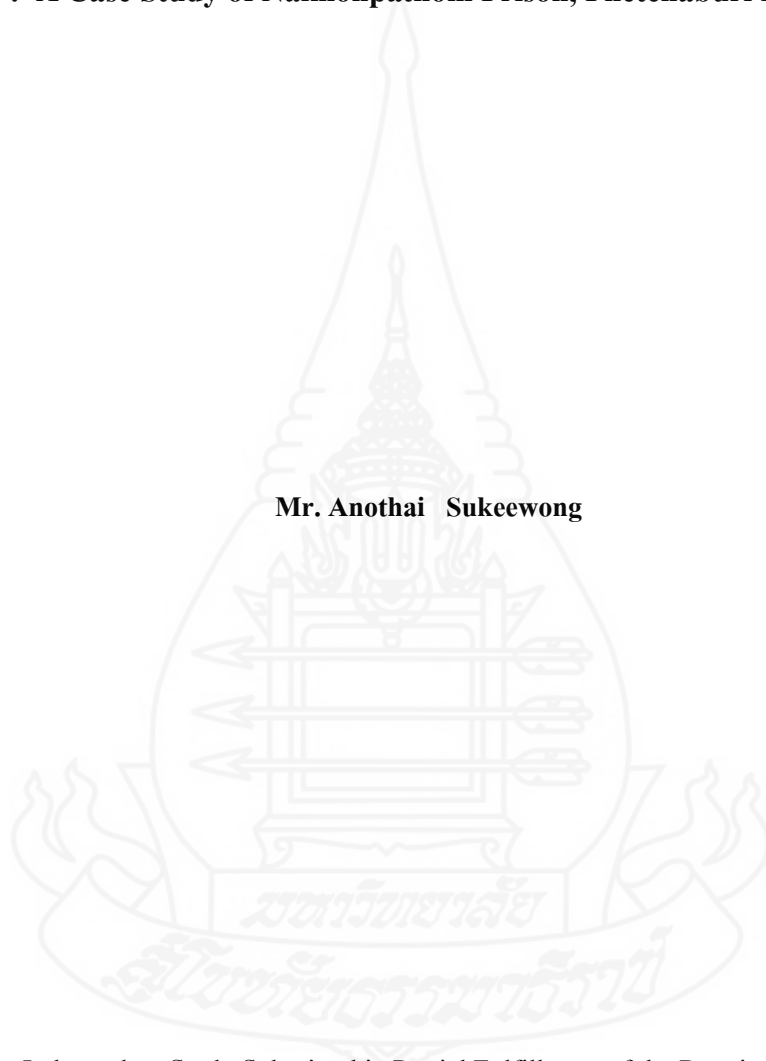


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2557

**Factors Affecting the Performance Operations of Government Official  
: A Case Study of Naknonpathom Prison, Phetchaburi Prison**

**Mr. Anothai Sukeewong**



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Public Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University

2014

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ บังคับใจใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลาง  
นครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี  
ชื่อและนามสกุล นายอโนทัย สุชีวงศ์  
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ  
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงศ์ มีสมนัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2557

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงศ์ มีสมนัย)

..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต)

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษา** คั่นคว้ออิสระ **ปัจจัย** จูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี  
**ผู้ศึกษา** นายอโนทัย สุขิงศ์ **รหัสนักศึกษา** 2533006272 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย **ปีการศึกษา** 2557

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี (2) เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี (3) หาแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานประจำเรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี จำนวน 191 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 130 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอ้อมมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือความรับผิดชอบ และน้อยที่สุดคือ ความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติงาน และ ปัจจัยอ้อมด้านค่าตอบแทนมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และน้อยที่สุดคือด้านการบังคับบัญชา (2) ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีไม่แตกต่างกัน โดยปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ปัจจัยด้านค่าตอบแทนการได้รับการยอมรับความสำเร็จในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามลำดับ (3) แนวทางเสริมสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานประกอบด้วยแนวทางการดำเนินการ 3 แนวทางคือ ด้านการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังได้แก่อบรมให้ความรู้เจ้าหน้าที่ เพิ่มทักษะร่วมเน้นการฝึกวิชาชีพที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันหลังพ้นโทษ ด้านการบริหารงานบุคคลกร ขาดการมอบหมายหน้าที่ การจัดอัตรากำลังความร่วมมือประสานงาน ด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ขาดความรู้งบประมาณ การบำรุงรักษา

**คำสำคัญ** ปัจจัยจูงใจ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำกลางเพชรบุรี เรือนจำกลางนครปฐม

**Independent Study title:** Factors Affecting the Performance Operations of Government Official  
: A Case Study of Naknonpathom Prison, Phetchaburi Prison

**Author:** Mr. Anothai Sukeewong; **ID:** 2533006272;

**Degree:** Master for Public Administration;

**Independent Study advisor:** Dr. Chaleoamphong Meesomnai, Associate Professor;

**Academic year:** 2014

### **Abstract**

This study aimed to determine (1) motivation factors that affect the performance of official federal prison Pathom. Prison and Rai (2) compare the motivation factors that affect the performance of official federal prison Pathom. Prison and Sue (3) find ways to improve motivation factors that affect the performance of the government. Comply with the requirements of federal prison officials Pathom. And Phetchaburi Central Prison

The population in the US. Servants who work for the federal prison Pathom. And federal prison Phetchaburi 191 people by using random sample of 130 people. Quota tools used for data collection instruments were used in the statistical analysis were percentage, mean and standard deviation. And analysis of variance

The results showed that: (1) motivation factors and hygiene factors affecting the performance of official federal prison Pathom. And the Central Prison in Bangkok overall average. It was found that the factors motivating the most successful operations. Followed by the responsible And minimal Advances in charge of the health service and the most compensation. The second is the relationship with colleagues. And a minimum of supervision. (2) Motivation factors that affect the performance of prison officials and prison Bangkok Bangkok is no different. The main motivation for relations with colleagues affect the success of the operation as possible. Followed by the compensation factor is recognized achievements in performance and progress in working order. (3) ways to enhance the success of operational guidelines for implementation of the guidelines of the three vocational training inmates are trained to educate staff. Join emphasis on vocational skills that can be applied in life. Daily acquitted after Administrative personnel Lack of fiduciary duty Staffing and coordination. The use of information technology within the prison / detention lack of maintenance budget.

**Keywords:** Factors Affecting , Performance Operations of Government Official ,  
Phetchburi Prison, Naknonpathom Prison

## กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำแก้ไข ตรวจสอบข้อบกพร่อง ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา จนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชาและข้าราชการ เรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรีท่านที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นอย่างดี ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาครั้งนี้

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ได้ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

ผลการศึกษาในครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นประโยชน์ต่อของข้าราชการ เรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี และผู้ที่สนใจทั่วไป

อโนทัย สุชีวงศ์

ตุลาคม 2557

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา .....	4
กรอบแนวคิดการศึกษา .....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	9
แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน .....	9
ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน .....	12
การดำเนินงานของเรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี .....	14
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	16
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	20
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	20
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	21
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	22
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	22
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	24
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	25
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย ที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน .....	27

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน .....	38
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ เรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี .....	44
ตอนที่ 5 แนวทางเสริมสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี .....	49
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	52
สรุปการวิจัย .....	52
อภิปรายผล .....	60
ข้อเสนอแนะ .....	64
บรรณานุกรม .....	65
ภาคผนวก .....	68
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม .....	69
ข แบบสอบถาม .....	71
ประวัติผู้ศึกษา .....	82





สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	21
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	25
ตารางที่ 4.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย โดยรวมทุกด้าน.....	27
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในปฏิบัติงาน.....	28
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านการได้การยอมรับ.....	29
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ปฏิบัติงาน.....	30
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ.....	31
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ.....	32
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยอนามัยด้านนโยบายการบริหารของ หน่วยงาน.....	33
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยอนามัยด้านการบังคับบัญชา.....	34
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน.....	35
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยอนามัยด้านสภาพปฏิบัติงาน.....	36
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยอนามัยด้านค่าตอบแทน.....	37
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยอนามัยด้านค่าตอบแทน.....	38
ตารางที่ 4.14 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง (n=130).....	39
ตารางที่ 4.15 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล (n=130).....	40
ตารางที่ 4.16 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน (n=130).....	41
ตารางที่ 4.17 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการแก้ไขปัญหาเสพติด (n=130).....	42

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายของปัจจัยจิตใจและปัจจัยอนามัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรี ในภาพรวม .....	44
ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายของปัจจัยจิตใจและปัจจัยอนามัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีด้านการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง .....	45
ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายของปัจจัยจิตใจและปัจจัยอนามัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีด้านการบริหารงานบุคคล .....	46
ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายของปัจจัยจิตใจและปัจจัยอนามัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในเรือนจำ .....	47
ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายของปัจจัยจิตใจและปัจจัยอนามัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีด้านการแก้ปัญหาสุขภาพจิต .....	48
ตารางที่ 4.23 จำนวนข้อเสนอของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ .....	49

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ .....	5
ภาพที่ 2.1 กระบวนการจูงใจ .....	11
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารงานเรือนจำกลางนครปฐม .....	15



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การราชทัณฑ์ของไทย ได้มีวิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับสังคมการเมือง และสภาพเศรษฐกิจ ตลอดยุคสมัยที่ผ่านมา ในยุคก่อนรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้า เจ้าอยู่หัวกิจการเรือนจำได้ สังกัดอยู่ตามส่วนราชการต่างๆ สอดคล้องกับการปกครองแบบจตุตถภูมิ คือแบ่งเป็นเรือนจำในกรุงเทพฯ และเรือนจำในหัวเมืองชั้นนอก เรือนจำกรุงเทพฯ มี 2 ประเภทคือ “คุก” เป็นที่คุมขังผู้ต้องขังที่มีโทษตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป อยู่ในสังกัดกระทรวงนครบาล ส่วน “ตะราง” ใช้เป็นที่คุมขังผู้ต้องขังที่มีโทษต่ำกว่า 6 เดือนหรือนักโทษที่มีไข้ผู้ร้ายสังกัดกระทรวง ทบวง กรม ที่ บังคับกิจการนั้นๆ ส่วนการเรือนจำในหัวเมืองชั้นนอก มีที่คุมขังผู้ต้องโทษเรียกว่า “ตะราง” การคุม ขังอยู่ในความรับผิดชอบของผู้ว่าราชการเมืองหรืออาจส่งต่อไปให้กระทรวงมหาดไทย กระทรวงกลาโหม รับตัวไปคุมขังแล้วแต่กรณี

รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีการปรับปรุงระเบียบราชการ ใหม่ โดยโปรดให้สร้างคุกใหม่ขึ้นเรียกว่า “กองมหันตโทษ” และให้สร้างตะรางใหม่ขึ้นเรียกว่า “กอง ลหุโทษ” สังกัดกระทรวงนครบาลและในปี พ.ศ.2444 (ร.ศ.120) ได้มีพระกรุณาโปรดเกล้าให้ตรา “พระราชบัญญัติลักษณะเรือนจำ” ขึ้นเพื่อให้การจัดการเรือนจำเป็นไปอย่างเรียบร้อยยิ่งขึ้น จนถึง วันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ.2458 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าให้ ตรา “พระราชบัญญัติจัดตั้งกรมราชทัณฑ์” โดยมีพระยาชัยวิชิตวิศิษฏ์ธรรมธาดา (ข้า ณ ป้อมเพชร) เป็นอธิบดีกรมราชทัณฑ์คนแรก

ในปี พ.ศ.2469 ได้เกิดภาวะตกต่ำทางเศรษฐกิจ งบประมาณรายได้รายจ่ายไม่ได้ดุลย ภาพกัน พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงยุบกรมราชทัณฑ์และให้ไปสังกัดกระทรวง ยุติธรรม และต่อมาได้โอนกรมราชทัณฑ์ไปเป็นแผนกหนึ่ง (แผนกราชทัณฑ์) สังกัด กระทรวงมหาดไทย

ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ.2475 การราชทัณฑ์ได้ยกฐานะเป็นกรม ราชทัณฑ์ และมีการตราพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2479 มีหน้าที่เกี่ยวกับการเรือนจำ

การกักกัน ผู้มีสันดานเป็นโจรผู้ร้ายการฝึกและอบรมเด็กคัดสันดาน และในส่วนภูมิภาคได้มีการกำหนดเป็นเรือนจำจังหวัด และเรือนจำอำเภอ

ในปี พ.ศ.2545 ได้มีการปฏิรูประบบราชการ จึงได้โอนย้ายกรมราชทัณฑ์กลับมาสังกัดกระทรวงยุติธรรมนับตั้งแต่มีการปฏิรูประบบกฎหมายและการบริหารราชการแผ่นดินในประเทศไทย อย่างใหญ่หลวงในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เป็นผลให้กิจการราชทัณฑ์ไทยได้รับการปรับปรุงแก้ไข ทั้งในด้านสภาพที่คุมขัง สวัสดิการนักโทษ วิธีการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังที่ยึดมั่นในหลักมนุษยธรรม หลักนิติกรรม และหลักทฤษฎีความร่วมมือแห่งยุค การปฏิรูปงานเรือนจำ ในประเทศแถบภาคพื้นยุโรป รวมตลอดถึงพระราชดำริให้มีการดำเนินการพระราชทานอภัยโทษแก่นักโทษเด็ดขาดอย่างกว้างขวางและทั่วถึงเป็นกรณีพิเศษอีกด้วย

เมื่อพิจารณาวิเคราะห์ถึงรูปแบบและวิวัฒนาการของงานราชทัณฑ์จากอดีตถึงปัจจุบันย่อมเป็นที่เห็นประจักษ์ว่า มีลักษณะเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดแบบจารีตนิยมดั้งเดิมที่เน้นหนักในด้านการลงโทษทัณฑ์ต่ออาชญากร มาสู่รูปแบบการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดที่มุ่งเน้นในหลักการคุ้มครองความปลอดภัยของสังคมกับการให้การศึกษา อบรมแก้ไข ตลอดจนการเตรียมการปลดปล่อยผู้ต้องขังให้กลับเข้าสู่สังคม เช่น ระบบงานราชทัณฑ์ที่นานาอารยประเทศถือปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

สภาพสังคมในปัจจุบันมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่ขยายตัวอย่างมาก จำนวนประชากรมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว มีกฎหมายเกิดขึ้นมากมายเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม การกระทำผิดความผิดต่อกฎหมายจึงมีปริมาณสูงขึ้นมากตามจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้น การดำเนินคดีกับผู้กระทำผิดจึงมีปริมาณคดีที่เพิ่มขึ้นอย่างมาก ทำให้มีจำนวนปริมาณคดีล้นศาลและส่งผลให้จำนวนผู้ต้องขังที่ถูกควบคุมอยู่ล้นเรือนจำหรือทัณฑสถาน ปัญหาดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อกระบวนการยุติธรรมทั้งระบบทั้งในด้านของงบประมาณ บุคลากร การบริหาร การจัดการ ตลอดจนการอำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้นทั้งระบบ ทำให้การดำเนินคดีเกิดความล่าช้าและผู้กระทำผิดที่มีลักษณะร้ายแรงกับผู้กระทำผิด โดยพลั้งพลาดได้รับการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน จึงเป็นอุปสรรคต่อการอบรมแก้ไขฟื้นฟู นอกจากนั้นยังไม่มีมาตรการใหม่ ๆ ที่จะระบายผู้ต้องขังออกจากเรือนจำหรือทัณฑสถาน เพื่อลดความแออัดแต่กลับเป็นการนำปัญหาย้อนกลับไปสู่กระบวนการยุติธรรมและสังคมอีกครั้งหนึ่ง จึงเป็นปัญหาต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบันนี้ (กองนโยบายและแผน กระทรวงยุติธรรม, 2542 : 1)

เรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี เป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนกลาง ของกรมราชทัณฑ์ สังกัด กระทรวงยุติธรรม ซึ่งขนาดของโครงสร้างการบริหารงานภายในของทั้งสองเรือนจำนั้นมีความสอดคล้องกัน ทั้งด้านบุคลากรและอำนาจการควบคุมผู้ต้องขัง

มีภารกิจเกี่ยวกับควบคุมและแก้ไข พฤตินิสัยของผู้ต้องขัง เพื่อให้กลับตนเป็นพลเมืองดีและสามารถกลับไปอยู่กับบุคคลอื่นๆ ในสังคม โดยปกติสุข ไม่กลับไปกระทำผิดซ้ำ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ประกอบกับมีการพัฒนาทักษะ ฝีมือ ฝีมือวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขังเพื่อนำไปประกอบอาชีพอย่างสุจริตและสามารถอยู่ร่วมกับสังคม ภายนอกได้อย่างปกติสุข เมื่อพ้นโทษออกไป

แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจการต่างๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ ความเต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในของตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามความต้องการ และสร้างความพึงพอใจสูงสุด

การจูงใจมีความสำคัญต่อผลของการปฏิบัติงาน โดยผลของการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 อย่าง คือ ความสามารถ สภาพแวดล้อม และแรงจูงใจ กล่าวคือ ถ้ามีบุคคลมีความสามารถได้รับการสนับสนุนด้วยสภาพแวดล้อมขององค์กร และได้รับแรงจูงใจอย่างเพียงพอแล้ว บุคคลเหล่านี้จะมีโอกาสในการบรรลุเป้าหมายของพวกเขา ถ้าปัจจัยอย่างหนึ่งของปัจจัยเหล่านี้ขาดหายไปผลการดำเนินงานขององค์กรจะเสียหายอย่างแน่นอน (สมยศ นาวิการ ,2543:288)

การปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์เป็นงานที่ตราครุฑฯ ต้องปฏิบัติหน้าที่ต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง แม้วันหยุดราชการก็จะต้องมีเวรยามรักษาการณ์การผลัดเปลี่ยนหน้าที่ต้องอยู่ภายใต้ความกดดันของสภาพแวดล้อม และควบคุมผู้ต้องขังอย่างใกล้ชิดเพื่อไม่ให้หลบหนี ทั้งยังต้องคอยสังเกตพฤติกรรมต่างๆ ของผู้ต้องขัง ซึ่งภาระหน้าที่นั้นอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการได้ ดังนั้นการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ แรงจูงใจและสวัสดิการให้แก่ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละและเป็นแบบอย่างที่ดี จะส่งผลให้การปฏิบัติงานข้าราชการมีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น ลดปัญหาการทุจริตหรือเรียกรับผลประโยชน์จากผู้ต้องขังหรือญาติ การกระทำผิดวินัยต่างๆ

ผู้วิจัย มีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ เนื่องจากผู้วิจัยเป็นข้าราชการและปฏิบัติงานเรือนจำกลางนครปฐม ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี เพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้ทราบถึงความคิดเห็นของข้าราชการ และนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานและการให้บริการแก่ข้าราชการ ได้อย่างเหมาะสม

## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี

2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี

2.3 เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี

2.4 เพื่อศึกษาหาแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี

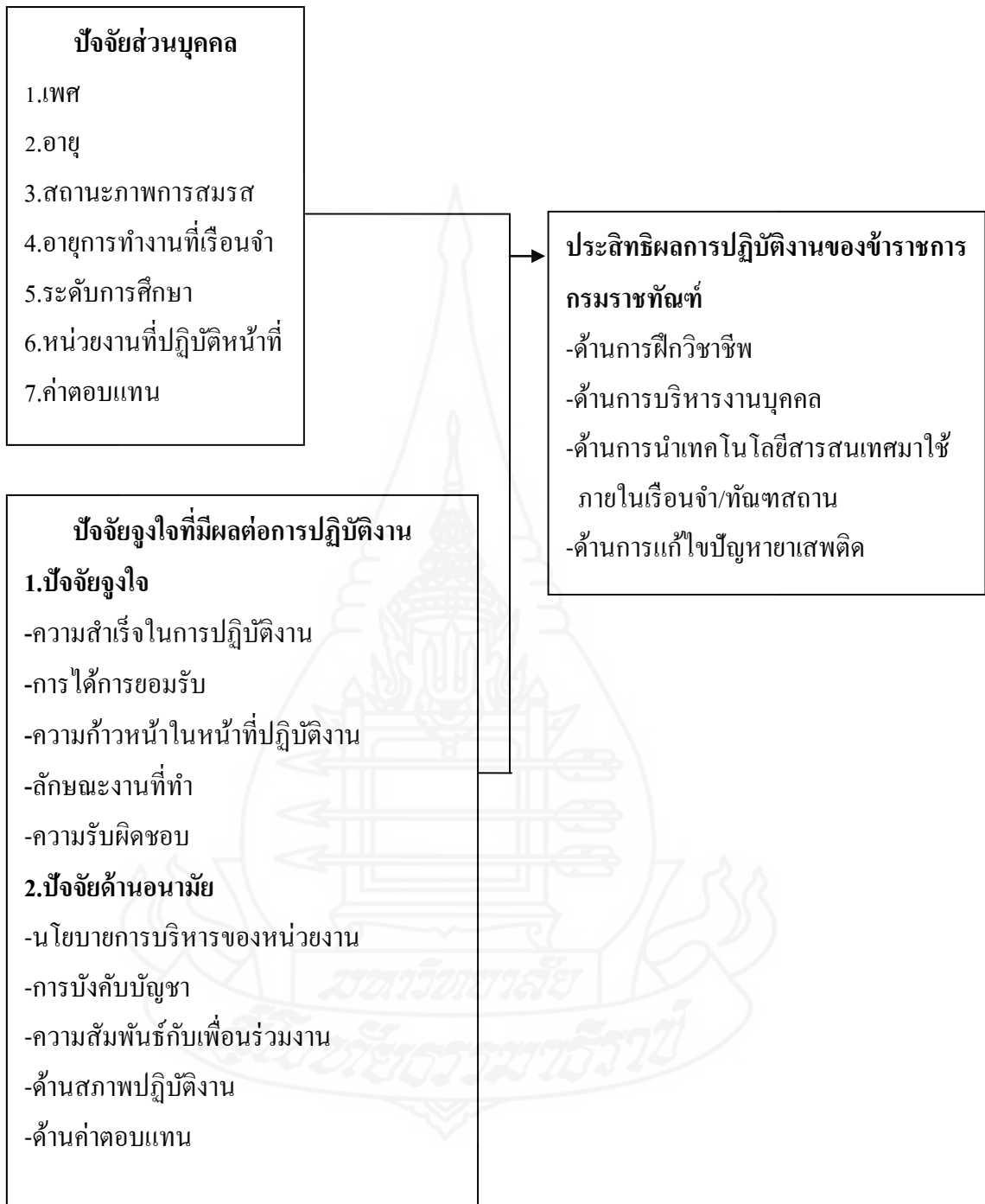
## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ได้ทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรี ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรดเดริก เฮอร์ซเบิร์ก โดยมีผู้ศึกษาปัจจัย ปัจจัยด้านสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการจูงใจบุคลากร โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ดังนี้



ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ



#### 4. ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัย ได้กำหนดขอบเขตการศึกษาวิจัย ดังนี้

##### 4.1 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

4.1.1 ข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี โดยมีประชากรรวมทั้งสิ้น 190 คน

4.1.2 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 คน โดยคำนวณจากสูตรขนาดตัวอย่าง ของ Yamane ความเชื่อมั่น 95%

4.1.3 สุ่มตัวอย่างจากประชากร โดยใช้ แบบโควต้า และสุ่มตัวอย่างแบบง่ายให้ได้จำนวนตามที่กำหนด

##### 4.2 ขอบเขตด้านสถานที่

ขอบเขตด้านสถานที่ เรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี

##### 4.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2556 – เมษายน 2556

##### 4.4 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรดเดริก เฮอร์ซเบิร์ก เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยเน้นการศึกษาทางด้าน

4.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

4.4.2 ปัจจัยจูงใจ

4.4.3 ปัจจัยอ้อม

4.4.4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

#### 5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 เรือนจำกลางนครปฐม หมายถึง เรือนจำกลางนครปฐม จังหวัดนครปฐม

5.2 เรือนจำกลางเพชรบุรี หมายถึง เรือนจำกลางเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

5.3 ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานเรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี

**5.4 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานเรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี โดยประกอบด้วย

#### 5.4.1 ปัจจัยจูงใจ

1) *ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน* หมายถึง ผลงานที่ทำให้วิสัยทัศน์ของกรมราชทัณฑ์สัมฤทธิ์ผล ทำให้ภารกิจของหน่วยงานประสบความสำเร็จ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหา ความพยายามปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ภารกิจบรรลุเป้าหมาย และสำเร็จในเวลาและงบประมาณที่ได้รับ

2) *การได้รับการยอมรับ* หมายถึง การยอมรับยกย่องจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้รับบริการ ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษาวิธีการและเทคนิคต่างๆในงานกับเพื่อนร่วมงาน

3) *ความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติงาน* หมายถึง การได้รับโอกาสอบรมศึกษาต่อและดูงานภายนอกหน่วยงาน การปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับความยุติธรรมในการปรับตำแหน่ง มีความก้าวหน้าในสายงานอย่างเป็นรูปธรรม

4) *ลักษณะงานที่ทำ* หมายถึง ความเป็นอิสระในการทำงานโดยไม่ต้องได้รับการควบคุมมากนัก ตรงกับความรู้ความสามารถ งานที่ท้าทายความสามารถ มีโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาปรับปรุงการทำงานได้

5) *ความรับผิดชอบ* หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับรู้และแสดงความคิดเห็นในการวางแผน การที่ได้นำข้อเสนอแนะมาใช้ปรับปรุง ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่ง

#### 5.4.2 ปัจจัยยอนามัย

1) *นโยบายการบริหารของหน่วยงาน* หมายถึง นโยบายการบริหาร โครงสร้างการบริหาร การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ การให้การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

2) *การบังคับบัญชา* หมายถึง สายการบังคับบัญชา ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา การให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชา ความเสมอภาคและประชาธิปไตยของผู้บังคับบัญชา

3) *ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน* หมายถึง การช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างเพื่อนร่วมงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ ความเคารพซึ่งกันและกัน

4) *ด้านสภาพปฏิบัติงาน* หมายถึง ความปลอดภัยในการทำงาน การวางระบบความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์ป้องกันต่างๆ

5) ด้านคำตอบแทน หมายถึง คำตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและ  
ยุติธรรมสวัสดิการ ของขวัญ ในโอกาสต่างๆ การให้สิทธิในการลาพักผ่อน ลาภิจ ลาป่วย

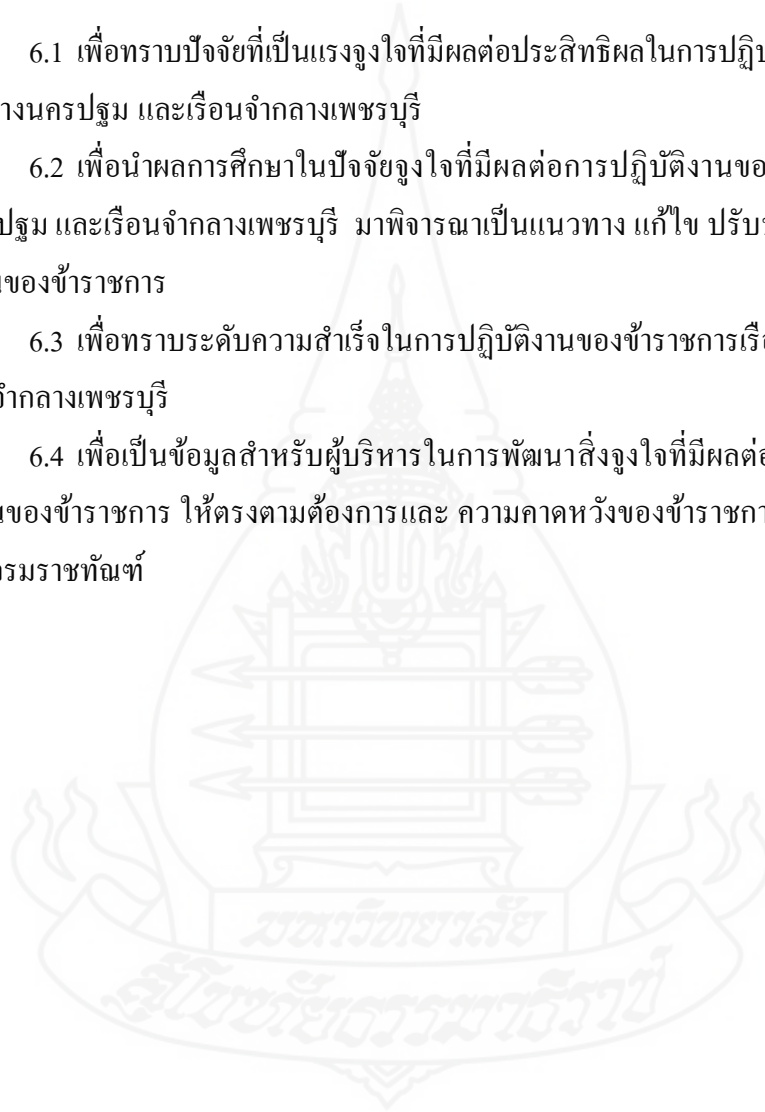
## 6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 เพื่อทราบปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
เรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี

6.2 เพื่อนำผลการศึกษาในปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำ  
กลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี มาพิจารณาเป็นแนวทาง แก้ไข ปรับปรุงประสิทธิผลการ  
ปฏิบัติงานของข้าราชการ

6.3 เพื่อทราบระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐม  
และเรือนจำกลางเพชรบุรี

6.4 เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาสิ่งจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการ  
ปฏิบัติงานของข้าราชการ ให้ตรงตามต้องการและ ความคาดหวังของข้าราชการและเกิดประโยชน์  
สูงสุดต่อกรมราชทัณฑ์



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลาง นครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทบทวนวรรณกรรมหรืองานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ไว้ 3 ส่วน ดังนี้ คือ

1. แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการทำงาน
3. การดำเนินงานของเรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน

##### 1.1 ความหมายของการจูงใจในการทำงาน (ราณี อธิชัยกุล, 2550: 7-5)

เวน มอนดี้ และคณะ (R.Wayne Mondy and others 1990: 423) ให้นิยามว่า “การจูงใจเป็นความตั้งใจที่จะพยายามทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร”

สตีเฟน รอบบิน (Stephen Robbins 1994: 465) กล่าวว่า “การจูงใจเป็นความตั้งใจที่จะพยายามอย่างสูงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีเงื่อนไขว่าความพยายามจะตอบสนองความต้องการของบุคคล”

โจเซฟ แชมโปซ์ (Joseph Champoux 2000: 117) อธิบายว่า “การจูงใจเป็น กระบวนการทางจิตวิทยาที่ก่อให้เกิดการกระตุ้น กำหนดทิศทาง และการคงอยู่ของการกระทำที่ สอดคล้องกับเป้าหมาย”

ดอน เฮลริเกิล และคณะ (Don Hellriegel and other 2001: 130) ให้ความหมายของการจูงใจว่า “เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคล ที่เป็นเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจง และตามเป้าหมาย”

เคธลิน อีเวอร์สัน (Kathleen Inverson 2001: 156) ได้ให้นิยามว่า “แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันที่ก่อให้เกิดการกระทำ หรือตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม”

ราณี อธิชัยกุล (2550: 7-6) ได้อธิบายความหมายของการจูงใจว่า การจูงใจ หมายถึง ความต้องการหรือความเต็มใจภายในที่เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

พิทยา บรรวัฒนา (2552:29) ได้ให้ความหมายของการจูงใจ ว่าการจูงใจหมายถึง การสร้างความปรารถนาในตัวคนที่จะทำบางสิ่ง บางอย่าง เพื่อให้การกระทำนั้นเป็นตัวแทนของความต้องการของปัจเจกบุคคล คนที่ความต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนอง จะเป็นคนที่มีความเครียดและความเครียดนี้จะเป็นตัวผลักดันทำให้ปัจเจกบุคคลนั้นขยันทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมายบางอย่างของตน

สรุป การจูงใจ คือความต้องการที่จะทำให้อัตราผลผลิตเป้าหมายที่ต้องการ โดยเกิดจากแรงผลักดันภายในของบุคคล ให้เกิดการกระทำขึ้นและการกระทำนั้นทำให้อัตราผลผลิตตามที่ต้องการหรือได้กำหนดไว้

## 1.2 ประเภทของการจูงใจ

ราณี อธิชัยกุล (2550: 7-6) ได้อธิบายถึงประเภทของการจูงใจ ซึ่งการจูงใจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทหลัก ๆ คือ

1. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึงรางวัลตอบแทนที่องค์กรจัดให้ที่เป็นรูปธรรม เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์และบริการ โบนัส สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น รางวัลตอบแทนเหล่านี้มักได้รับตามระดับในองค์กร

2. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึงรางวัลตอบแทนทางจิตวิทยาที่เป็นความรู้สึกภายในจิตใจเมื่อสามารถทำงานได้ผลดี เช่น การได้รับการยกย่องชมเชย โอกาสแสดงความสามารถในการทำงาน ความท้าทายของงานหากทำสำเร็จ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการดูแลเป็นอย่างดีในที่ทำงาน เป็นต้น การจูงใจภายในนี้จะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

## 1.3 กระบวนการของการจูงใจ

ราณี อธิชัยกุล (2550: 7-6 - 7-7) ได้กล่าวว่า บุคลากรจะทำงานให้เกิดผลดีตามต้องการได้ จำเป็นต้องมีความสามารถในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความรู้และทักษะที่ทำให้ทำงานได้สำเร็จ ซึ่งการจูงใจแสดงได้โดยสมการ ดังนี้

$$\text{Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

จากสมการอธิบายได้ว่า บุคลากรไม่สามารถทำงานได้สำเร็จหากปราศจากความสามารถเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ แต่ความสามารถอย่างเดียวไม่ได้ทำให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง การจูงใจช่วยเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของตนและขององค์กร จึงกล่าวได้ว่ากระบวนการในการจูงใจประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

1. บุคลากรมีความต้องการหรือความคาดหวัง เช่น ความต้องการทางกาย
2. ความต้องการเป็นเสมือนแรงผลักดันให้เกิดความพยายามกระทำ
3. โดยมีเป้าหมายเป็นตัวกำหนดทิศทางให้แสดงพฤติกรรม
4. บุคลากรจะได้รับรางวัลตอบแทนจากการแสดงพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากองค์กร และเพื่อให้รักษาระดับของพฤติกรรมที่ต้องการ
5. เมื่อบุคลากรได้รับรางวัลตอบแทนที่ต้องการแล้ว บุคลากรจะประเมินว่ารางวัลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับความต้องการหรือไม่

กระบวนการจูงใจ (Motivational Process) แสดงดังภาพที่ 2.1 กระบวนการจูงใจ ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กระบวนการจูงใจ

ที่มา : ราณี อิศัยกุล (2550:7-7)

ดังนั้นหากผู้บริหารต้องการปรับปรุงผลการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้นกว่าเดิม ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจต่อการจูงใจบุคลากรในองค์กร โดยการพยายามโน้มน้าวให้บุคลากร

เกิดแรงจูงใจ หรือควบคุมผลักดันจากภายในบุคคลากรไปในทิศทางที่ทำให้บุคคลากรแสดงพฤติกรรม เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มความสามารถ

## 2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการทำงาน

การศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานนั้น พบว่ามีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหลายทฤษฎี ในการศึกษาที่ผู้ศึกษาจะขอใช้ ทฤษฎีสองปัจจัยของของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก

### 2.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) (สมยศ นาวิการ, 2546: 310-317) (อ้างถึงใน, กรวิทย์ ศานติอาวรรณ, 2551:6-8) มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่พนักงานจำเป็นต้องการ ได้รับการตอบสนองเพราะถ้าไม่มีให้หรือมีให้ไม่เพียงพอ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานประกอบไปด้วยปัจจัย 10 ด้าน คือ

1.1 นโยบายการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) เช่น นโยบายการควบคุมดูแล ระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน

1.2 การบังคับบัญชา (Supervision) เช่น ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการกระจายงานของผู้บังคับบัญชา

1.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervisor) เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือ จากหัวหน้างาน

1.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ การได้รับการช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงาน

1.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinates) เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ การได้รับการช่วยเหลือ จากผู้ใต้บังคับบัญชา

1.6 ตำแหน่งงาน (Status) เช่น ความสำคัญของงานต่อบริษัท งานที่ตรงกับความต้องการของบริษัท เป็นต้น

1.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) เช่น ความมั่นคงขององค์กร ภาพพจน์ชื่อเสียงหรือขนาดขององค์กร

1.8 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) เช่น สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน  
ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

1.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) เช่น สภาพการทำงานในที่ทำงาน  
แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ บรรยากาศในการทำงาน

1.10 ค่าตอบแทน (Compensation) เช่น ผลตอบแทนในรูปเงินเดือน ค่าจ้าง  
สวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น

2. ปัจจัยจูงใจตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors or Motivators) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวคนทุกคน โดยเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย 6 ด้าน คือ

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) เช่น การที่สามารถทำงานได้  
สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงได้

2.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) เช่น การได้รับการยอมรับนับถือจาก  
บุคคลรอบข้างหรือการได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ

2.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) เช่น การมีโอกาสได้ก้าว  
ขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

2.4 ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) เช่น ความน่าสนใจของงาน ความมีอิสระ  
ในการทำงานหรือความท้าทายของงาน เป็นต้น

2.5 โอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) เช่น การมีโอกาสได้  
เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและความชำนาญตลอดจน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเลื่อนขั้น

2.6 ความรับผิดชอบ (Responsibility) เช่น การมีโอกาสได้มีส่วนร่วม  
รับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

จะเห็นได้ว่าปัจจัยจูงใจส่วนใหญ่จะเกี่ยวพันเนื้อหาของงาน ในทางกลับกัน  
ปัจจัยอนามัยส่วนใหญ่จะเกี่ยวพันกับสภาพแวดล้อมของงาน จากหลักการฮีริซเบิร์ก แสดงให้เห็น  
ว่า ปัจจัยอนามัยเป็นปัจจัยที่ช่วยสกัดกั้นไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น แต่ไม่สามารถจูง  
ใจได้ ดังนั้นการกระตุ้นให้ข้าราชการมีความต้องการอยากทำงานจากภายใน จึงควรใช้ปัจจัยจูงใจ  
เข้าร่วมด้วย

พิทยา บวรวัฒนา (2552: 31-32) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขวิทยา  
(Motivation-Hygiene Theory) ของ Frederick Herzberg ว่า ทฤษฎีนี้ความเห็นว่าปัจจัยที่เป็น  
ตัวกำหนดความไม่พอใจในงานแยกต่างหาก และไม่เหมือนกับปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจ  
ในงาน การที่นักบริหารงานสามารถตอบสนองปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด ความไม่พอใจในงานได้นั้น



จะสามารถเป็นเกราะป้องกันที่ไม่ทำให้คนไม่พอใจได้ ตัวอย่างปัจจัยเหล่านี้ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยสุขวิทยา ได้แก่ นโยบายการบริหารงานขององค์กร การควบคุมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน สภาพการทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว ยศชั้นและความมั่นคง อย่างไรก็ตาม ปัจจัยสุขวิทยาไม่สามารถทำหน้าที่เป็นแรงผลักดันทำให้คนพอใจในงานและตั้งใจทำงานมากขึ้น หากแต่เป็นเพียงปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ สำหรับปัจจัยที่สามารถเป็นแรงจูงใจให้คนขยันทำงานมากขึ้นนั้น ได้แก่ปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จ การเป็นที่ยอมรับ ตัวงานเอง ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และการเจริญเติบโต

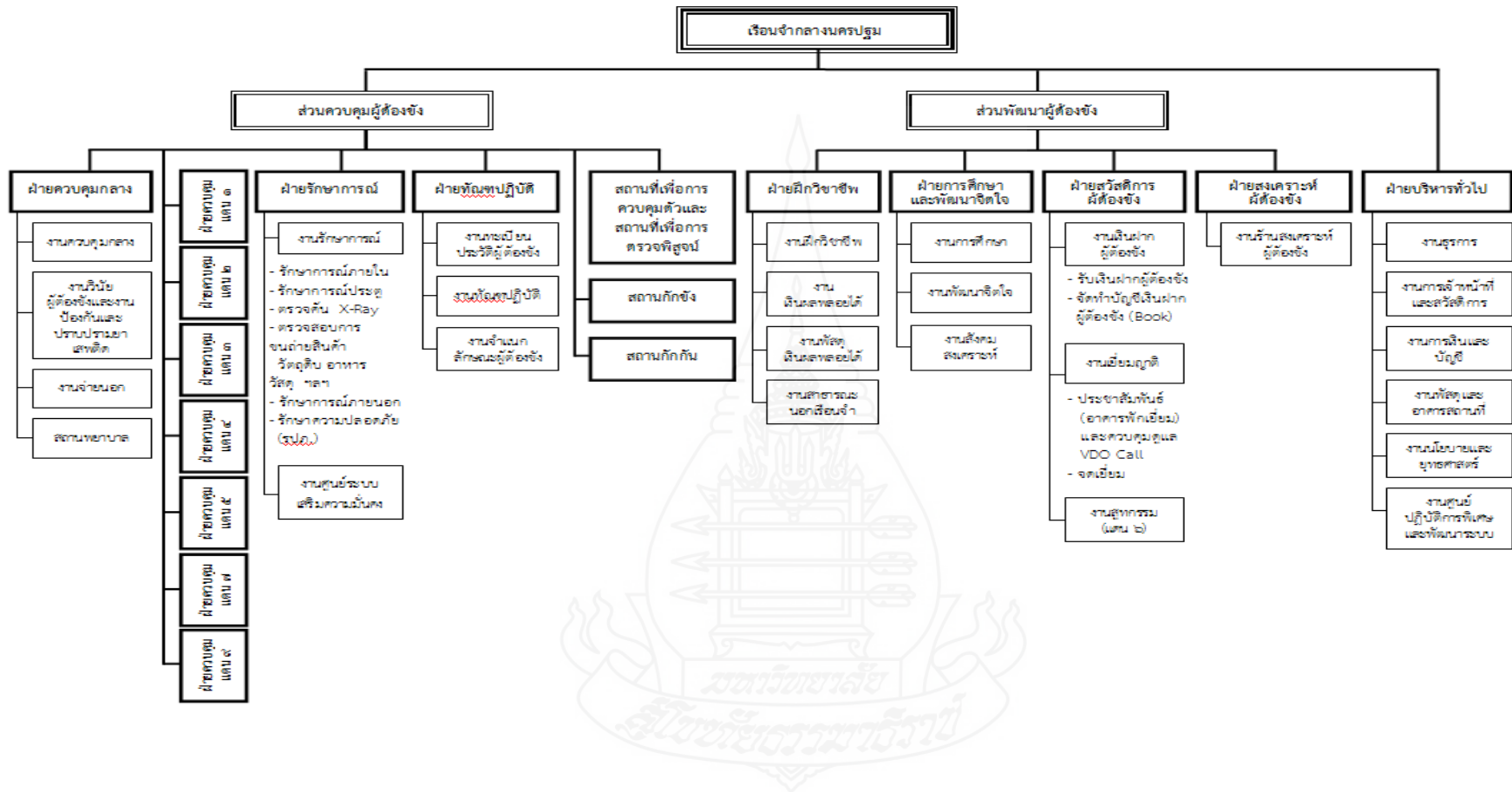
จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ผู้ศึกษาได้นำส่วนที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ 1. ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอนามัย ประกอบด้วย นโยบายบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน และค่าตอบแทน 2. ปัจจัยจูงใจตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบ

### 3. การดำเนินงานของเรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี

กรมราชทัณฑ์ เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ประกอบด้วยเรือนจำและทัณฑสถานต่างๆรวมกันทั้งสิ้น 144 แห่ง โดยแบ่งเขตการบริหารงานเรือนจำ และ ทัณฑสถานออกเป็น 9 เขต และ เรือนจำอิสระรวม 15 แห่ง ซึ่งกรมราชทัณฑ์มีภารกิจหน้าที่ควบคุมผู้กระทำ ความผิด พร้อมทั้ง บำบัด ฟื้นฟู และแก้ไขพฤติกรรมนิสัยของผู้กระทำผิดให้สามารถกลับคืนเป็นคนดีสู่สังคมได้จากภาระหน้าที่ดังกล่าวทำให้ข้าราชการในส่วนของเรือนจำและทัณฑสถานต้องผลัดเปลี่ยนกันปฏิบัติหน้าที่อยู่ตลอด 24 ชั่วโมง ไม่ว่าจะเป็นวันธรรมดาหรือวันหยุดราชการโดยจะต้องปฏิบัติงานทั้งทางด้านการควบคุมผู้ต้องขัง ด้านการอยู่เวรรักษาการณ์ เพื่อป้องกันการเกิดเหตุร้ายขึ้นภายในเรือนจำและทัณฑสถาน หรือการแหกหักหลบหนี ด้านการแก้ไขและพัฒนาพฤติกรรมนิสัย ด้านการอบรมและฝึกวิชาชีพตลอดจนด้านการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับผู้ต้องขัง

เรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรีเป็นเรือนจำซึ่งมีขนาดโครงสร้างและการบริหารงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน และมีพื้นที่การควบคุมในใกล้เคียงกัน โดยมีการบริหารงานตามโครงสร้างดังนี้

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในเรือนจำกลางนครปฐมแห่งใหม่(๑ ตุลาคม ๒๕๕๗)



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารงานเรือนจำกลางนครปฐม  
(รายงานการประชุมประจำเดือน ตุลาคม 2557)

ปัจจุบันเรือนจำกลางนครปฐม สังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ทำหน้าที่ในการควบคุมผู้ต้องขังที่อยู่ระหว่างพิจารณาของศาล และนักโทษเด็ดขาด ที่มีกำหนดโทษจำคุกตลอดชีวิต มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่อยู่ทั้งหมด 150 คน แบ่งเป็นข้าราชการ 130 คน พนักงานราชการ 20 คน และเรือนจำกลางเพชรบุรี สังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ทำหน้าที่ในการควบคุมผู้ต้องขังที่อยู่ระหว่างพิจารณาของศาล และนักโทษเด็ดขาด ที่มีกำหนดโทษจำคุกไม่เกิน 20 ปี มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่อยู่ทั้งหมด 73 คน แบ่งเป็นข้าราชการ 61 คน พนักงานราชการ 12 คน เรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรี ได้ดำเนินงานตามกรมราชทัณฑ์ โดยมี วิสัยทัศน์กรมราชทัณฑ์ “กรมราชทัณฑ์เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ในการควบคุม แก้ไขและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เพื่อคืนคนดี มีคุณค่า สู่อสังคม” และ พันธกิจ 1.ควบคุมผู้ต้องขังอย่างมีอาชีพ 2.บำบัดฟื้นฟูและแก้ไขพฤตินิสัยของผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยมียุทธศาสตร์กรมราชทัณฑ์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างประสิทธิภาพการควบคุมและการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง

เป้าประสงค์ การควบคุมและการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาพฤตินิสัยเพื่อคืนคนดีสู่อสังคม

เป้าประสงค์ คืนคนดีสู่อสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 รวมพลังแก้ไขปัญหาเสพติดให้ได้ผลอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ จัดปัญหาเสพติดให้ได้ผลอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาความเป็นมืออาชีพในงานราชทัณฑ์

เป้าประสงค์ ราชทัณฑ์มืออาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 เสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในงานราชทัณฑ์

เป้าประสงค์ ราชทัณฑ์ธรรมาภิบาล

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โสภิตา เฟื่องทอง (2545) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง” พบว่า พนักงานมูลนิธิโครงการหลวงโดยรวมให้ความสำคัญต่อบัญชีจูงใจด้านรักษาสุขภาพลักษณะจิตในระดับสำคัญมาก ตามลำดับ ดังนี้ ด้านชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายการบริหารงานของบริษัท ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่สภาพการทำงาน

และผลตอบแทน ส่วนในด้านปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงานที่ทำให้ ความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชย ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานและโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การทำงาน

**สุพัฒน ลิโรต (2545)** ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งได้แก่ นโยบายการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลาง ส่วนความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำให้ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าและการเจริญเติบโต ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่อยู่ในระดับค่อนข้างมาก

**เจนยุทธ ปาระกุล(2547)** ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่อนุศาสนาจารย์ คืออายุ สถานะภาพสมรส ระดับตำแหน่ง อายุราชการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมระดับมาก คือ อัตราเงินเดือน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และทัศนคติผู้ต้องขัง

ส่วนปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่อนุศาสนาจารย์ คือ อนุศาสนาจารย์ขาดความรู้ความชำนาญในเทคนิคและวิธีการอบรมและวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ขาดความริเริ่มสร้างสรรค์ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ประกอบกับผู้บริหารเรือนจำหรือทัณฑสถานบางคนไม่สนับสนุนเท่าที่ควร อีกทั้งเจ้าหน้าที่สายงานอื่นไม่ให้ความสะดวกและความร่วมมือ ส่วนปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในหน้าที่อนุศาสนาจารย์ คือ ขาดแคลนอนุศาสนาจารย์ ยานพาหนะ และวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนรวมถึงสภาพเรือนจำแออัดและทรุดโทรม ตลอดจนอนุศาสนาจารย์มีอัตราเงินเดือนน้อย และมีความก้าวหน้าช้ากว่าสายงานอื่น

**ลลนา เรื่องพร (2550)** ได้ศึกษาถึงเรื่องความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัทโทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงานที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในงานที่ทำ และปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ

นับถือ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านของลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า

**รพีพรรณ คำผิง (2553)** ได้ศึกษาถึงเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เป๊ปซี่-โคล่า (ไทย) เทรดิง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ในปัจจัยจูงใจพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานจะอยู่ในลำดับมีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน เรียงตามลำดับ ส่วนปัจจัยอนามัยของพนักงานมีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในการทำงานมากที่สุด รองลงมามีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา น้อยที่สุด ทั้งนี้ความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย ขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันยกเว้นด้านเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา แผนกที่ทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันในทุกๆ ด้านของปัจจัยจูงใจ และความแตกต่างด้านอายุ อายุการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันในทุกๆ ด้านของปัจจัยอนามัย

**วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553)** ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจ ที่อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ประกอบด้วยด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และการอบรม/สัมมนา ไม่มีความแตกต่างจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

**วันวิเศษ จันวัธนะ (2557)** ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันด้าน เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ระดับชั้นยศ อายุราชการ และรายได้ แตกต่างกัน มีแรง

จูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่าง และปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จ  
ของงาน ความก้าวหน้าในงาน และความรับผิดชอบต่องาน



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีจุดหมายเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ เรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน โดยพิจารณาจากองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

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

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานประจำเรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี ซึ่งมีจำนวน 191 คน (จากฐานข้อมูลฝ่ายบริหารทั่วไป เรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี ณ วันที่ 31 มกราคม 2556)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 5% ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  = จำนวนตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากร

$e$  = ค่าคลาดเคลื่อน

แทนค่า  $n = \frac{191}{1+\{(191) \times (0.05)^2\}}$

$$= \frac{191}{1+0.4775}$$
$$= \frac{191}{1.4775}$$
$$n = 129.2724$$

จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวนข้าราชการ 130 คน ผู้วิจัยได้นำขนาดของกลุ่มตัวอย่างข้างต้น และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) มาหาสัดส่วนในแต่ละแผนกโดยใช้วิธีการกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) จะได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เรือนจำ	ขนาดประชากร (คน)	ขนาดตัวอย่าง (คน)
เรือนจำกลางนครปฐม	111	76
เรือนจำกลางเพชรบุรี	80	54
รวม	191	130

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการศึกษา ซึ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ เรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี แบ่งคำถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของของข้าราชการ เรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี โดยคำถามเป็นแบบปลายปิด มีจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ เรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี โดยคำถามเป็นแบบปลายปิด มีจำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี โดยคำถามเป็นแบบปลายปิด มีจำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงาน



## 2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการสร้างแบบสอบถามแบ่งเป็น  
ขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

2.2.1 ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดแนวคิดในการศึกษา

2.2.2 ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำราวิชาการ บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง  
เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

2.2.3 กำหนดประเด็นและข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ในงานวิจัย

2.2.4 ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม

2.2.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น พร้อมแบบประเมินให้ผู้เชี่ยวชาญที่มี  
ความรู้และประสบการณ์ทางด้านที่จะทำการศึกษา เพื่อพิจารณาแบบสอบถาม เพื่อเป็นการทดสอบ  
ความเที่ยงตรง ครอบคลุมเนื้อหา และความถูกต้องของสำนวนภาษา จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม  
ไปคำนวณหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในด้านต่างๆ ดังที่กล่าวมาและนำมาปรับปรุง  
แก้ไขแบบสอบถาม

2.2.6 นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียงกับ  
ประชากรที่จะศึกษา (Tryout) จำนวน 30 ชุด นำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีหา  
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ปรากฏผลได้ค่า 0.817

2.2.7 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม และนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

3.1 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล  
โดยแบ่งตามเรือนจำ จำนวน 2 เรือนจำ คือ เรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี

3.2 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และนำไป  
วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว จะนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลโดยใช้  
โปรแกรมคำนวณทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

4.1 การคำนวณหาข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 ที่มีลักษณะเป็นแบบปลายปิด ใช้วิธีหาค่าความถี่ (Frequency) โดยสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การคำนวณหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงใจ โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean :  $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

4.3 การคำนวณหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยอนามัย โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean :  $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

4.4 การคำนวณหาข้อมูลเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยเชิงใจกับลักษณะส่วนบุคคล ใช้การหาค่าไคสแควร์ในการทดสอบความแตกต่าง

4.5 การคำนวณหาข้อมูลเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยอนามัยกับลักษณะส่วนบุคคล ใช้การหาค่าไคสแควร์ในการทดสอบความแตกต่าง

4.6 การคำนวณหาข้อมูลในด้านข้อเสนอแนะจะใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ

4.7 การแปลค่าความหมายของคะแนน โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

ระดับการมีผลต่อการปฏิบัติงาน	ระดับคะแนน
น้อยที่สุด	1
น้อย	2
ปานกลาง	3
มาก	4
มากที่สุด	5

นอกจากนี้ได้กำหนดช่วงค่าเฉลี่ยเพื่อการแปลผล โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้  
**ค่าเฉลี่ย การแปลความหมาย**

1.00 – 1.49 มีผลต่อปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

1.50 – 2.49 มีผลต่อปฏิบัติงานในระดับน้อย

2.50 – 3.49 มีผลต่อปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

3.50 – 4.49 มีผลต่อปฏิบัติงานในระดับมาก

4.50 – 5.00 มีผลต่อปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ เรือนจำกลาง นครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยอื่น ๆ ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพเศรษฐกิจ ด้านค่าตอบแทน ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในเรือนจำ ด้านการแก้ปัญหาหาเสพติด

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี

ตอนที่ 5 แนวทางเสริมสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี

## ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างเป็นข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงานที่เรือนจำกลาง ระดับการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ ค่าตอบแทน

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	เรือนจำกลาง นครปฐม	เรือนจำกลาง เพชรบุรี	จำนวน(คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>				
ชาย	57	44	101	77.7
หญิง	17	12	29	22.3
<b>รวม</b>	<b>74</b>	<b>56</b>	<b>130</b>	<b>100.00</b>
<b>อายุ</b>				
20-30 ปี	11	12	23	17.7
31-40 ปี	22	18	40	30.8
41-50 ปี	22	9	31	23.8
51 ปีขึ้นไป	19	17	36	27.7
<b>รวม</b>	<b>74</b>	<b>56</b>	<b>130</b>	<b>100.00</b>
<b>สถานภาพสมรส</b>				
โสด	23	19	45	34.60
สมรส	42	35	77	59.20
หย่า/หม้าย	6	2	8	6.20
<b>รวม</b>	<b>74</b>	<b>56</b>	<b>130</b>	<b>100.00</b>
<b>อายุการทำงานที่เรือนจำกลาง</b>				
ไม่เกิน 3 ปี	6	6	12	9.23
3 ปี ถึง 5 ปี	11	4	15	11.54
6 ปี ถึง 10 ปี	8	15	23	17.69
มากกว่า 10 ปี	49	31	80	61.54
<b>รวม</b>	<b>74</b>	<b>56</b>	<b>130</b>	<b>100.00</b>

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

หน่วยงานที่ทำงานอยู่					
	เรือนจำกลางนครปฐม	74	-	74	56.90
	เรือนจำกลางเพชรบุรี	-	56	56	43.1
	<b>รวม</b>	<b>74</b>	<b>56</b>	<b>130</b>	<b>100.00</b>
ค่าตอบแทน	ไม่ถึง 10,000	0	0	0	0
	10,001- 20,000 บาท	38	28	66	50.8
	20,001- 30,000 บาท	18	14	32	24.6
	30,001- 40,000 บาท	18	14	32	24.6
	มากกว่า 50,000 บาท	0	0	0	0
	<b>รวม</b>	<b>74</b>	<b>56</b>	<b>130</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 130 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 101 คน (ร้อยละ 77.7) และเป็นเพศหญิง จำนวน 29 คน (ร้อยละ 22.3)

ข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีอายุปัจจุบัน ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 40 คน (ร้อยละ 30.8) รองลงมา มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน (ร้อยละ 27.7) และมีสถานภาพสมรส จำนวน 77 คน (ร้อยละ 59.20) รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 45 คน (ร้อยละ 34.60)

อายุการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 80 คน (ร้อยละ 61.5) รองลงมา มีอายุการทำงาน 6 ปี ถึง 10 ปี จำนวน 23 คน (ร้อยละ 17.7) ส่วนอายุการทำงานไม่เกิน 3 ปี จำนวน 15 คน (ร้อยละ 9.2)

ระดับการศึกษาของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 75 คน (ร้อยละ 57.7) รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 37 คน (ร้อยละ 28.5) ส่วนกลุ่มที่จบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีมี

น้อยที่สุดคือจำนวน 18 คน (ร้อยละ 13.8)

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ทำงานที่เรือนจำกลางนครปฐม จำนวน 74 คน (ร้อยละ 56.90) รองลงมาทำงานที่เรือนจำกลางเพชรบุรี จำนวน 56 คน (ร้อยละ 43.10) โดยค่าตอบแทนที่ได้รับ ส่วนใหญ่ ได้รับค่าตอบแทน 10,001- 20,000 บาท จำนวน 66 คน (ร้อยละ 50.8) รองลงมาได้รับค่าตอบแทนเท่ากัน คือ 20,001- 30,000 บาท และ 30,001- 40,000 บาท จำนวนอย่างละ 32 คน (ร้อยละ 24.6)

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย ที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยเปรียบเทียบระหว่างเรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี

ตารางที่ 4.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย โดยรวมปัจจัยทุกด้าน

ข้อมูล	เรือนจำนครปฐม			เรือนจำเพชรบุรี			รวม		
	$\bar{x}$	SD	แปลผล	$\bar{x}$	SD	แปลผล	$\bar{x}$	SD	แปลผล
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>									
1. ความสำเร็จในปฏิบัติงาน	3.28	0.57	ปานกลาง	3.43	0.63	ปานกลาง	3.35	0.60	ปานกลาง
2. การได้รับการยอมรับ	3.14	0.61	ปานกลาง	3.29	0.63	ปานกลาง	3.21	0.62	ปานกลาง
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติงาน	3.11	0.64	ปานกลาง	3.26	0.65	ปานกลาง	3.18	0.65	ปานกลาง
4. ลักษณะงานที่ทำ	3.14	0.58	ปานกลาง	3.34	0.67	ปานกลาง	3.23	0.63	ปานกลาง
5. ความรับผิดชอบ	2.54	0.48	ปานกลาง	2.66	0.52	ปานกลาง	2.59	0.50	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.04</b>	<b>0.58</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.20</b>	<b>0.62</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.11</b>	<b>0.60</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ปัจจัยอนามัย</b>									
1. นโยบายการบริหารของหน่วยงาน	3.14	0.62	ปานกลาง	3.40	0.70	ปานกลาง	3.25	0.67	ปานกลาง
2. การบังคับบัญชา	3.09	0.53	ปานกลาง	3.19	0.58	ปานกลาง	3.13	0.56	ปานกลาง
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.22	0.58	ปานกลาง	3.45	0.61	ปานกลาง	3.32	0.61	ปานกลาง
4. ด้านสภาพปฏิบัติงาน	3.19	0.52	ปานกลาง	3.33	0.57	ปานกลาง	3.25	0.55	ปานกลาง
5. ด้านค่าตอบแทน	3.33	0.56	ปานกลาง	3.50	0.76	ปานกลาง	3.40	0.68	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.19</b>	<b>0.56</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.37</b>	<b>0.64</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.27</b>	<b>0.61</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.2 ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวม2 เรือนจำกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.11 โดยมีความคิดเห็นว่าปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย = 3.35 รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่ทำโดยมีค่าเฉลี่ย = 3.23 และน้อยที่สุดคือด้านความรับผิดชอบโดยมีค่าเฉลี่ย = 2.59 หากเปรียบเทียบระหว่างเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีพบว่าปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุดของเรือจจำทั้งสองแห่งไม่แตกต่างกัน และปัจจัยอนามัยมีผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม2 เรือนจำในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย = 3.27 โดยมีความคิดเห็นว่าปัจจัยอนามัยด้านค่าตอบแทนมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย = 3.40 รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยมีค่าเฉลี่ย = 3.32 และน้อยที่สุดคือด้านการบังคับบัญชาโดยมีค่าเฉลี่ย = 3.13 หากเปรียบเทียบระหว่างเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีพบว่าปัจจัยอนามัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุดของเรือจจำทั้งสองแห่งไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในปฏิบัติงาน

เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจด้าน ความสำเร็จในปฏิบัติงาน	เรือนจำนครปฐม			เรือนจำเพชรบุรี			รวม		
	$\bar{x}$	SD	แปลผล	$\bar{x}$	SD	แปลผล	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1) ผลงานทำให้วิสัยทัศน์ของกรม ราชทัณฑ์สัมฤทธิ์ผล	3.43	0.58	ปานกลาง	3.59	0.60	มาก	3.50	0.59	มาก
2) ผลงานทำให้ภารกิจของหน่วยงาน ประสบความสำเร็จ	3.22	0.58	ปานกลาง	3.43	0.68	ปานกลาง	3.31	0.63	ปานกลาง
3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือ แก้ไขปัญหาทำให้งานสำเร็จ	3.23	0.59	ปานกลาง	3.32	0.72	ปานกลาง	3.27	0.64	ปานกลาง
4) ความพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไข งานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้ภารกิจของ หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย	3.26	0.60	ปานกลาง	3.36	0.62	ปานกลาง	3.30	0.61	ปานกลาง
5) การอุทิศตนให้กับงานในหน้าที่และ งานที่ได้รับมอบหมายทำให้การ ดำเนินงานของหน่วยงานสำเร็จในเวลา และงบประมาณที่ได้รับ	3.27	0.53	ปานกลาง	3.45	0.54	ปานกลาง	3.35	0.54	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.28</b>	<b>0.57</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.43</b>	<b>0.63</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.35</b>	<b>0.60</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.3 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย = 3.35 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในปฏิบัติงาน โดยมีความคิดเห็นว่าปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จ

ในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ผลงานของบุคลากรทำให้วิสัยทัศน์ของกรมราชทัณฑ์สัมฤทธิ์ผล อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.50 รองลงมาคือการอุทิศตนให้กับงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานสำเร็จในเวลาและงบประมาณที่ได้รับ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.35 และน้อยที่สุดคือด้าน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาทำให้งานสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.27 หากเปรียบเทียบระหว่างเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีพบว่าปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในปฏิบัติงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเรือจำทั้งสองแห่งไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านการได้การยอมรับ

เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจด้าน การได้การยอมรับ	เรือนจำนครปฐม			เรือนจำเพชรบุรี			รวม		
	$\bar{x}$	SD	แปลผล	$\bar{x}$	SD	แปลผล	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1) การยอมรับ การยกย่องและการชมเชย จากผู้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ	3.11	0.59	ปานกลาง	3.34	0.67	ปานกลาง	3.21	0.63	ปานกลาง
2) การยอมรับ การยกย่องและการชมเชย ในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.03	0.68	ปานกลาง	3.29	0.76	ปานกลาง	3.14	0.72	ปานกลาง
3) การยอมรับ การยกย่องและการชมเชย ในการปฏิบัติงานจากผู้รับบริการ	3.27	0.51	ปานกลาง	3.30	0.63	ปานกลาง	3.28	0.56	ปานกลาง
4) การที่เพื่อนร่วมงานมาขอคำปรึกษา วิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติงานจาก ท่าน	3.15	0.66	ปานกลาง	3.30	0.57	ปานกลาง	3.22	0.62	ปานกลาง
5) การได้รับการยอมรับความไว้วางใจให้ ปฏิบัติงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญ จากผู้บังคับบัญชา	3.16	0.62	ปานกลาง	3.21	0.53	ปานกลาง	3.18	0.58	ปานกลาง
รวม	3.14	0.61	ปานกลาง	3.29	0.63	ปานกลาง	3.21	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านการได้การยอมรับโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.21 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัจจัยจูงใจด้านการได้การยอมรับมากที่สุดคือ การยอมรับ การยกย่องและการชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้รับบริการ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.28 รองลงมาคือ การที่เพื่อนร่วมงานมาขอคำปรึกษาวิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.22 และน้อยที่สุดคือ การยอมรับ การยกย่องและการชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปาน



กลางโดยมีค่าเฉลี่ย = 3.14 หากเปรียบเทียบระหว่างเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรี พบว่าปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเรือจำทั้งสองแห่งแตกต่างกัน คือเรือนจำกลางนครปฐมมีปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับมากที่สุดคือด้านการยอมรับการยกย่อง และการชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้รับบริการ โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.27 ในขณะที่เรือนจำกลางเพชรบุรีคือด้านการได้รับการยกย่องและการชมเชยจากผู้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.34

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติงาน

เปรียบเทียบปัจจัยเชิงจิตด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติงาน	เรือนจำนครปฐม			เรือนจำเพชรบุรี			รวม		
	SD	แปลผล		SD	แปลผล		SD	แปลผล	
1) การได้รับโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงานที่รับผิดชอบ	3.11	0.61	ปานกลาง	3.43	0.50	ปานกลาง	3.25	0.59	ปานกลาง
2) การได้รับโอกาสศึกษาต่อและดูงานภายนอกหน่วยงาน	3.09	0.67	ปานกลาง	3.18	0.69	ปานกลาง	3.13	0.68	ปานกลาง
3) การได้รับการปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.19	0.66	ปานกลาง	3.30	0.71	ปานกลาง	3.24	0.68	ปานกลาง
4) การได้รับความยุติธรรมในหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่ง	2.95	0.68	ปานกลาง	3.14	0.67	ปานกลาง	3.03	0.68	ปานกลาง
5) การได้รับมอบหมายงานที่ปฏิบัติแล้วทำให้มีความก้าวหน้าทางสายงานอย่างเป็นรูปธรรม	3.22	0.58	ปานกลาง	3.27	0.67	ปานกลาง	3.24	0.62	ปานกลาง
รวม	3.11	0.64	ปานกลาง	3.26	0.65	ปานกลาง	3.18	0.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.18 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติงานมากที่สุดคือ การได้รับโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.25 รองลงมาคือ การได้รับการปรับตำแหน่งที่สูงขึ้นและการได้รับมอบหมายงานที่ปฏิบัติแล้วทำให้มีความก้าวหน้าทางสายงานอย่างเป็นรูปธรรม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.24 และน้อยที่สุดคือด้านการได้รับความยุติธรรมในหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่ง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.03

หากเปรียบเทียบระหว่างเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีพบว่าปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติงานของเรือจำทั้งสองแห่งแตกต่างกันคือ เรือนจำนครปฐมด้านการได้รับมอบหมายงานที่ปฏิบัติแล้วทำให้มีความก้าวหน้าทางสายงานอย่างเป็นทางการมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.22 ในขณะที่เรือนจำเพชรบุรีคือด้านการได้รับ โอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงานที่รับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.43

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ

เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ทำ	เรือนจำนครปฐม			เรือนจำเพชรบุรี			รวม		
	$\bar{x}$	SD	แปลผล	$\bar{x}$	SD	แปลผล	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1) ความเป็นอิสระในระหว่าง ปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจาก ผู้บังคับบัญชาไม่มากนัก	3.15	0.43	ปานกลาง	3.45	0.76	ปานกลาง	3.28	0.61	ปานกลาง
2) การทำงานที่ได้รับมอบหมายเป็น งานที่ตรงกับความรูความสามารถ และความถนัด	3.23	0.65	ปานกลาง	3.29	0.65	ปานกลาง	3.25	0.65	ปานกลาง
3) การได้ทำงานที่ทำทาย ความสามารถและน่าสนใจ	3.05	0.64	ปานกลาง	3.21	0.65	ปานกลาง	3.12	0.65	ปานกลาง
4) งานที่ได้รับมอบหมายสามารถใช้ ความสามารถได้อย่างเต็มที่	3.09	0.60	ปานกลาง	3.34	0.64	ปานกลาง	3.20	0.63	ปานกลาง
5) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่เปิด โอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานได้เอง	3.20	0.60	ปานกลาง	3.41	0.63	ปานกลาง	3.29	0.62	ปานกลาง
รวม	3.14	0.58	ปานกลาง	3.34	0.67	ปานกลาง	3.23	0.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย = 3.23 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำมากที่สุด คือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานได้เอง อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.29 รองลงมาคือความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาไม่มากนัก อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.28 และน้อยที่สุดคือ การได้ทำงานที่ทำทายความสามารถและน่าสนใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.12 หากเปรียบเทียบระหว่างเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีพบว่าปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำของเรือจำทั้ง

สองแห่งแตกต่างกัน คือ เรือนจำกลางนครปฐม มีปัจจัยจูงใจด้านการทำงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.23 ส่วนเรือนจำกลางเพชรบุรีมีปัจจัยจูงใจด้านความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาไม่มากนักมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.45

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ

เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ	เรือนจำนครปฐม			เรือนจำเพชรบุรี			รวม		
	$\bar{x}$	SD	แปลผล	$\bar{x}$	SD	แปลผล	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1) การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ	3.20	0.55	ปานกลาง	3.45	0.57	ปานกลาง	3.31	0.57	ปานกลาง
2) การได้มีส่วนร่วมรับรู้และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงานและและร่วมในทุกกิจกรรม	3.26	0.60	ปานกลาง	3.55	0.63	มาก	3.38	0.63	ปานกลาง
3) การที่ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่านมักถูกนำไปปรับใช้อยู่เสมอ	3.11	0.59	ปานกลาง	3.34	0.67	ปานกลาง	3.21	0.63	ปานกลาง
4) การมีเพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจเมื่อทำงานร่วมกับท่าน	3.30	0.59	ปานกลาง	3.46	0.54	ปานกลาง	3.37	0.57	ปานกลาง
5) งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบ	3.11	0.54	ปานกลาง	3.30	0.54	ปานกลาง	3.19	0.54	ปานกลาง
รวม	3.20	0.57	ปานกลาง	3.42	0.59	ปานกลาง	3.29	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 ผลการศึกษาพบว่าพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.29 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบมากที่สุด คือ การได้มีส่วนร่วมรับรู้และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงานและร่วมในทุกกิจกรรม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.38 รองลงมาคือการมีเพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจเมื่อทำงานร่วมกับท่าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.37 และน้อยที่สุดคือ งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.19 หากเปรียบเทียบระหว่างเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีพบว่าปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของเรือนจำทั้งสองแห่งแตกต่างกัน คือเรือนจำนครปฐมมีปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบมากที่สุดคือ การมีเพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจเมื่อทำงานร่วมกันมากที่สุด โดยมี

ค่าเฉลี่ย = 3.38 ส่วนเรื่อนจำกลางเพชรบุรีคือ การได้มีส่วนรับรู้และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงานและละร่วมในทุกกิจกรรมมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย = 3.55

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยอนามัยด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน

เปรียบเทียบปัจจัยอนามัย ด้านนโยบายการบริหาร ของหน่วยงาน	เรื่อนจำนครปฐม			เรื่อนจำเพชรบุรี			รวม		
	$\bar{x}$	SD	แปลผล	$\bar{x}$	SD	แปลผล	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1) ผู้บริหารระดับสูงกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการที่ชัดเจนและมี ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	3.24	0.62	ปานกลาง	3.59	0.60	,มาก	3.39	0.63	ปานกลาง
2) นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนา ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ข้าราชการของกรมมีความชัดเจนและ เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานใน หน้าที่	3.04	0.63	ปานกลาง	3.36	0.72	ปานกลาง	3.18	0.69	ปานกลาง
3) การมีระบบโครงสร้างการ บริหารงานที่ชัดเจน ช่วยให้ ผู้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างเป็นระบบและประสบความสำเร็จ	3.16	0.62	ปานกลาง	3.34	0.75	ปานกลาง	3.24	0.68	ปานกลาง
4) หน่วยงานให้การสนับสนุนและ ส่งเสริมบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงาน ดีและมีประสิทธิภาพให้ก้าวหน้าใน อาชีพอย่างจริงจัง	3.15	0.59	ปานกลาง	3.21	0.65	ปานกลาง	3.18	0.62	ปานกลาง
5) การมีวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แบบ แผนและ แนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับ การปฏิบัติงานในหน่วยงาน	3.09	0.62	ปานกลาง	3.48	0.79	ปานกลาง	3.26	0.72	ปานกลาง
รวม	3.14	0.62	ปานกลาง	3.40	0.70	ปานกลาง	3.25	0.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย = 3.25 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยอนามัยด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน ผู้บริหารระดับสูงกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.39 รองลงมาคือการมีวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แบบแผนและ แนว

ปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.26 และน้อยที่สุดคือ หน่วยงานให้การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีประสิทธิภาพให้ก้าวหน้าในอาชีพอย่างจริงจัง อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.18 หากเปรียบเทียบระหว่างเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีพบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยอนามัยด้านการบังคับบัญชา

เปรียบเทียบปัจจัยอนามัย ด้านการบังคับบัญชา	เรือนจำนครปฐม			เรือนจำเพชรบุรี			รวม		
	$\bar{x}$	SD	แปลผล	$\bar{x}$	SD	แปลผล	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1) มีสายการบังคับบัญชาที่สั้น และเป็น ที่ทราบกันโดยทั่วไปเอื้อต่อการ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	3.11	0.46	ปานกลาง	3.30	0.57	ปานกลาง	3.19	0.52	ปานกลาง
2) การให้ความยุติธรรมในการปกครอง บังคับบัญชาและการบริหารทรัพยากร บุคคล	3.11	0.46	ปานกลาง	3.23	0.54	ปานกลาง	3.16	0.50	ปานกลาง
3) การให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ได้ในทุกโอกาส	3.20	0.55	ปานกลาง	3.34	0.48	ปานกลาง	3.26	0.52	ปานกลาง
4) ความเป็นนักประชาธิปไตยของ ผู้บังคับบัญชา	3.09	0.62	ปานกลาง	3.11	0.59	ปานกลาง	3.10	0.61	ปานกลาง
5) ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคใน การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	2.92	0.57	ปานกลาง	2.96	0.74	ปานกลาง	2.94	0.64	ปานกลาง
รวม	3.09	0.53	ปานกลาง	3.19	0.58	ปานกลาง	3.13	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยปัจจัยอนามัยด้านการบังคับบัญชาโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.13 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยอนามัยด้านการบังคับบัญชา การให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติได้ในทุกโอกาส อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.26 มีสายการบังคับบัญชาที่สั้น และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.19 การให้ความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชาและการบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.16 หากเปรียบเทียบระหว่างเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยปัจจัยอนามัยด้านการบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3.เปรียบเทียบปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	เรือนจำนครปฐม			เรือนจำเพชรบุรี			รวม		
	SD	แปลผล		SD	แปลผล		SD	แปลผล	
1) การช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างเพื่อนร่วมงานช่วยให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	3.30	0.64	ปานกลาง	3.57	0.60	มาก	3.42	0.63	ปานกลาง
2) ความเป็นกัลยาณมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงานช่วยให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	3.18	0.53	ปานกลาง	3.52	0.63	มาก	3.32	0.60	ปานกลาง
3) การนำปัญหาในการทำงานมาปรึกษาหารือ การให้คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานช่วยให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	3.22	0.60	ปานกลาง	3.36	0.65	ปานกลาง	3.28	0.62	ปานกลาง
4) ผู้บังคับบัญชาและ/หรือเพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำและชี้แจงระเบียบข้อบังคับของทางราชการที่ถูกต้องช่วยให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	3.27	0.56	ปานกลาง	3.39	0.56	ปานกลาง	3.32	0.56	ปานกลาง
5) เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันช่วยให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	3.14	0.58	ปานกลาง	3.39	0.62	ปานกลาง	3.25	0.61	ปานกลาง
รวม	3.22	0.58	ปานกลาง	3.45	0.61	ปานกลาง	3.32	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.32 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุดคือ การช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างเพื่อนร่วมงานช่วยให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.42 รองลงมาคือความเป็นกัลยาณมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงานช่วยให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย และผู้บังคับบัญชาและ/หรือเพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำและชี้แจงระเบียบข้อบังคับของทางราชการที่ถูกต้องช่วยให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.32 และน้อยที่สุดคือเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันช่วยให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.25 หากเปรียบเทียบระหว่างเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยอนามัยด้านสภาพปฏิบัติงาน

4. เปรียบเทียบปัจจัยอนามัย ด้านสภาพปฏิบัติงาน	เรือนจำนครปฐม			เรือนจำเพชรบุรี			รวม		
	$\bar{x}$	SD	แปลผล	$\bar{x}$	SD	แปลผล	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1) การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่มีความปลอดภัยในการทำงาน	3.15	0.43	ปานกลาง	3.29	0.59	ปานกลาง	3.21	0.51	ปานกลาง
2) การวางระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีของหน่วยงาน	3.09	0.53	ปานกลาง	3.46	0.60	ปานกลาง	3.25	0.59	ปานกลาง
3) การมีบรรยากาศที่ดีและสภาพแวดล้อมรอบๆ หน่วยงานมีความสะอาด และมีความเป็นระเบียบ	3.24	0.57	ปานกลาง	3.23	0.54	ปานกลาง	3.24	0.55	ปานกลาง
4) สภาพแวดล้อมที่ดีในพื้นที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง, เสียงดัง, กลิ่น, การถ่ายเทอากาศ	3.19	0.57	ปานกลาง	3.32	0.54	ปานกลาง	3.25	0.56	ปานกลาง
5) การสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น โรงอาหาร ห้องน้ำ น้ำดื่ม ห้องพยาบาล ฯลฯ เพียงพอ	3.20	0.52	ปานกลาง	3.27	0.52	ปานกลาง	3.23	0.52	ปานกลาง
6) การมีระเบียบและอุปกรณ์ป้องกันการเกิดอันตรายจากการทำงาน	3.28	0.51	ปานกลาง	3.39	0.59	ปานกลาง	3.33	0.55	ปานกลาง
รวม	3.19	0.52	ปานกลาง	3.33	0.57	ปานกลาง	3.25	0.55	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยอนามัยด้านสภาพปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย = 3.25 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยอนามัยด้านสภาพปฏิบัติงานมากที่สุดคือ การมีระเบียบและอุปกรณ์ป้องกันการเกิดอันตรายจากการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.33 รองลงมาคือ การวางระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีของหน่วยงานและสภาพแวดล้อมที่ดีในพื้นที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง, เสียงดัง, กลิ่น, การถ่ายเทอากาศ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.25 และน้อยที่สุดคือ ด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่มีความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.21 หากเปรียบเทียบระหว่างเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยอนามัยด้านสภาพปฏิบัติงานแตกต่างกันคือ เรือนจำกลางนครปฐมมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยอนามัยด้านสภาพปฏิบัติงานมากที่สุดคือการวางระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีของหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.46 ส่วนเรือนจำกลางเพชรบุรีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยอนามัยด้านสภาพปฏิบัติงานมากที่สุดคือการมีระเบียบและอุปกรณ์ป้องกันการเกิดอันตรายจากการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.28

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยอนามัยด้านค่าตอบแทน

5. เปรียบเทียบปัจจัยอนามัยด้านค่าตอบแทน	เรือนจำนครปฐม			เรือนจำเพชรบุรี			รวม		
	$\bar{x}$	SD	แปลผล	$\bar{x}$	SD	แปลผล	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1) ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความรู้ความสามารถ	3.26	0.47	ปานกลาง	3.12	0.61	ปานกลาง	3.20	0.53	ปานกลาง
2) การจ่ายค่าตอบแทนมีความยุติธรรมตามหลัก “งานเท่ากัน เงินเท่ากัน”	3.01	0.59	ปานกลาง	2.79	0.71	ปานกลาง	2.92	0.65	ปานกลาง
3) หน่วยงานมีสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล/ประกันชีวิตที่ตรงกับความต้องการของบุคลากร	3.42	0.57	ปานกลาง	3.36	0.72	ปานกลาง	3.39	0.64	ปานกลาง
4) การให้สิทธิในการลางาน (ลาพักผ่อน ลากิจ ลาป่วยลาคลอดบุตร ลาอุปสมบท ฯลฯ)	3.31	0.62	ปานกลาง	3.89	0.89	มาก	3.56	0.80	มาก
5) หน่วยงานมีสวัสดิการด้านการเงิน เช่น เงินกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ งานศพ งานบวช ฯลฯ	3.53	0.56	มาก	3.91	0.86	มาก	3.69	0.72	มาก
6) หน่วยงาน และ/หรือผู้บังคับบัญชามีของขวัญ/ของรางวัลในโอกาสพิเศษต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.45	0.58	ปานกลาง	3.95	0.77	มาก	3.66	0.71	มาก
รวม	3.33	0.56	ปานกลาง	3.50	0.76	มาก	3.40	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยอนามัยด้านค่าตอบแทนโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย = 3.40 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยอนามัยด้านค่าตอบแทนมากที่สุดคือ หน่วยงานมีสวัสดิการด้านการเงิน เช่น เงินกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ งานศพ งานบวช ฯลฯ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.69 รองลงมา หน่วยงาน และ/หรือผู้บังคับบัญชามีของขวัญ/ของรางวัลในโอกาสพิเศษต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.66 และน้อยที่สุดคือ การจ่ายค่าตอบแทนมีความยุติธรรมตามหลัก “งานเท่ากัน เงินเท่ากัน” อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 2.92 หากเปรียบเทียบระหว่างเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับ



ความคิดเห็นต่อปัจจัยอนามัยด้านค่าตอบแทนแตกต่างกันคือ เรือนจำกลางนครปฐมมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยอนามัยด้านค่าตอบแทนมากที่สุดคือ หน่วยงานมีสวัสดิการด้านการเงิน เช่น เงินกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ งานศพ งานบวช ฯลฯ โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.53 ส่วนเรือนจำกลางเพชรบุรีคือด้านหน่วยงาน และ/หรือผู้บังคับบัญชามีของขวัญ/ของรางวัลในโอกาสพิเศษต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.95

### ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมรายด้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1.ด้านการฝึกอบรมผู้ต้องขัง	3.25	0.68	ปานกลาง
2.ด้านการบริหารงานบุคคล	3.25	0.65	ปานกลาง
3.ด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน	3.17	0.64	ปานกลาง
4.ด้านการแก้ไขปัญหาเสพติด	3.22	0.64	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.22</b>	<b>0.65</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.13 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.22 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการฝึกอบรมผู้ต้องขัง อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.25 รองลงมาด้านการแก้ไขปัญหาเสพติด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.22 และน้อยที่สุดด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.17

ตารางที่ 4.14 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง  
(n=130)

ด้านการฝึกวิชาชีพ ผู้ต้องขัง	ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					$\bar{X}$	SD	แปลผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
1 ด้านความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน	-	6 (4.60)	62 (47.70)	59 (45.40)	3 (2.30)	3.45	0.62	ปานกลาง
2 ด้านการให้บริการ ยอมรับ	-	15 (11.50)	72 (55.40)	37 (28.50)	6 (4.60)	3.26	0.72	ปานกลาง
3 ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่ปฏิบัติงาน	-	16 (12.30)	71 (54.60)	41 (31.50)	2 (1.50)	3.22	0.67	ปานกลาง
4 ด้านลักษณะงานที่ทำ	-	15 (11.50)	72 (55.40)	39 (30.00)	4 (3.10)	3.25	0.69	ปานกลาง
5 ด้านความรับผิดชอบ	-	19 (14.60)	58 (44.60)	48 (36.90)	5 (3.80)	3.30	0.76	ปานกลาง
6 ด้านนโยบายการ บริหารของหน่วยงาน	-	19 (14.70)	72 (55.00)	37 (28.70)	2 (1.60)	3.17	0.69	ปานกลาง
7 ด้านการบังคับบัญชา	-	14 (10.80)	65 (50.00)	49 (37.70)	2 (1.50)	3.30	0.68	ปานกลาง
8 ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	-	13 (10.00)	64 (49.20)	51 (39.20)	2 (1.50)	3.32	0.67	ปานกลาง
9 ด้านสภาพปฏิบัติงาน	-	17 (13.10)	81 (62.30)	32 (24.60)	-	3.12	0.61	ปานกลาง
10 ด้านค่าตอบแทน	-	20 (15.40)	79 (60.80)	30 (23.10)	1 (0.80)	3.09	0.64	ปานกลาง
	รวม					$\bar{X}$ 3.25	SD 0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.25 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.45 รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.32 และน้อยที่สุดคือด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.09

ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ด้านการบริหารงานบุคคล	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	$\bar{X}$	SD	แปลผล
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	-	7 (5.40)	76 (58.50)	43 (33.10)	4 (3.10)	3.34	0.63	ปานกลาง
2 ด้านการได้รับการยอมรับ	-	9 (6.90)	78 (60.00)	39 (30.00)	4 (3.10)	3.29	0.64	ปานกลาง
3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติงาน	-	16 (12.30)	58 (44.60)	52 (40.00)	4 (3.10)	3.34	0.73	ปานกลาง
4 ด้านลักษณะงานที่ทำ	-	17 (13.10)	67 (51.50)	43 (33.10)	3 (2.30)	3.25	0.71	ปานกลาง
5 ด้านความรับผิดชอบ	-	13 (10.00)	75 (57.70)	39 (30.00)	3 (2.30)	3.25	0.66	ปานกลาง
6 ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน	-	16 (12.30)	77 (59.20)	35 (26.90)	2 (1.50)	3.18	0.65	ปานกลาง
7 ด้านการบังคับบัญชา	-	18 (13.80)	82 (63.10)	28 (21.50)	2 (1.50)	3.11	0.64	ปานกลาง
8 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-	2 (1.50)	76 (58.50)	48 (36.90)	4 (3.10)	3.42	0.58	ปานกลาง
9 ด้านสภาพปฏิบัติงาน	-	10 (7.70)	86 (66.20)	31 (23.80)	3 (2.30)	3.21	0.61	ปานกลาง
10 ด้านค่าตอบแทน	-	22 (16.90)	69 (53.10)	38 (29.20)	1 (0.80)	3.14	0.69	ปานกลาง

รวม  $\bar{X}$  3.25 SD 0.65 ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.25 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.42 รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.34 และน้อยที่สุดคือ ด้านการบังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.11

ตารางที่ 4.16 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน (n=130)

		ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					$\bar{X}$	SD	แปลผล
ด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน		น้อย ที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
1	ด้านความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน	-	14 (10.80)	83 (63.80)	31 (23.80)	2 (1.50)	3.16	0.62	ปานกลาง
2	ด้านการได้รับการยอมรับ	-	16 (12.30)	72 (55.40)	39 (30.00)	3 (2.30)	3.22	0.69	ปานกลาง
3	ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่ปฏิบัติงาน	-	14 (10.80)	81 (62.30)	31 (23.80)	4 (3.10)	3.19	0.66	ปานกลาง
4	ด้านลักษณะงานที่ทำ	-	14 (10.80)	81 (62.30)	31 (23.80)	4 (3.10)	3.19	0.66	ปานกลาง
5	ด้านความรับผิดชอบ	-	13 (10.00)	82 (63.10)	33 (25.40)	2 (1.50)	3.18	0.62	ปานกลาง
6	ด้านนโยบายการบริหาร ของหน่วยงาน	-	13 (10.00)	74 (56.90)	41 (31.50)	2 (1.50)	3.25	0.65	ปานกลาง
7	ด้านการบังคับบัญชา	-	18 (13.80)	70 (53.80)	40 (30.80)	2 (1.50)	3.20	0.69	ปานกลาง
8	ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	-	11 (8.50)	81 (62.30)	37 (28.50)	1 (0.80)	3.22	0.60	ปานกลาง
9	ด้านสภาพปฏิบัติงาน	-	15	88	26	1	3.10	0.58	ปานกลาง

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	$\bar{X}$	SD	แปลผล
			(11.50)	(67.70)	(20.00)	(0.80)			
10	ด้านค่าตอบแทน	-	22	85	22	1	3.02	0.61	ปานกลาง
			(16.90)	(65.40)	(16.90)	(0.80)			

รวม  $\bar{X}$  3.17 SD 0.64 ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.17 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถานมากที่สุด คือ นโยบายการบริหารของหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.25 รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.22 และน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทน โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.02

ตารางที่ 4.17 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการแก้ไขปัญหายาเสพติด (n=130)

	ด้านการแก้ไขปัญหายาเสพติด	ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					$\bar{X}$	SD	แปลผล
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
1	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	-	12	80	35	3	3.22	0.64	ปานกลาง
			(9.20)	(61.50)	(26.90)	(2.30)			
2	ด้านการได้รับการยอมรับ	-	10	82	37	1	3.22	0.59	ปานกลาง
			(7.70)	(63.10)	(28.50)	(0.80)			
3	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติงาน	-	15	67	47	1	3.26	0.67	ปานกลาง
			(11.50)	(51.50)	(36.20)	(0.80)			
4	ด้านลักษณะงานที่ทำ	-	16	70	39	5	3.25	0.72	ปานกลาง
			(12.30)	(53.80)	(30.00)	(3.80)			

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

	ด้านการแก้ไขปัญหายาเสพติด	ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					$\bar{X}$	SD	แปลผล
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
5	ด้านความรับผิดชอบ	-	12 (9.20)	76 (58.50)	37 (28.50)	5 (3.80)	3.27	0.68	ปานกลาง
6	ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน	-	16 (12.30)	62 (47.70)	51 (39.20)	1 (0.80)	3.28	0.69	ปานกลาง
7	ด้านการบังคับบัญชา	-	18 (13.80)	70 (53.80)	40 (30.80)	2 (1.50)	3.20	0.69	ปานกลาง
8	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-	8 (6.20)	85 (65.40)	35 (26.90)	2 (1.50)	3.24	0.58	ปานกลาง
9	ด้านสภาพปฏิบัติงาน	-	9 (6.90)	86 (66.20)	35 (26.90)	-	3.20	0.55	ปานกลาง
10	ด้านค่าตอบแทน	-	19 (14.60)	84 (64.60)	27 (20.80)	-	3.06	0.59	ปานกลาง
รวม						$\bar{X}$	3.22	SD 0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.17 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการแก้ไขปัญหายาเสพติดโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย = 3.22 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการแก้ไขปัญหายาเสพติดมากที่สุดคือ คือ นโยบายการบริหารของหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.28 รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.27 และน้อยที่สุดคือด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.06

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายของปัจจัยจิตใจและปัจจัยอนามัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรี ในภาพรวม เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ทำให้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพปฏิบัติงานและ ด้านค่าตอบแทน

Coefficients (a)

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients	S.E.	Coefficients	Beta		
(Constant)	0.218	0.222			0.983	0.328
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.177	0.076	0.193		2.334	0.021
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.265	0.066	0.293		4.011	0.000
ค่าตอบแทน	0.162	0.061	0.180		2.679	0.008
การได้รับการยอมรับ	0.173	0.070	0.192		2.479	0.015
ความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติงาน	0.134	0.065	0.151		2.072	0.040

a Dependent Variable : รวมระดับ

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความสัมพันธ์ของชุดตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.779 ชุดตัวแปรต้นสามารถอธิบายแปรปรวนที่เกิดขึ้นในตัวแปรตามได้ร้อยละ 60.70 ( $R^2 = 0.607$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวแปรต้นในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน(Beta) พบว่า ตัวแปรต้นที่มีค่า Beta สูงสุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Beta = 0.293) รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Beta = 0.193) ด้านการได้รับการยอมรับ (Beta = 0.192) ด้านค่าตอบแทน(Beta = 0.180) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติงาน (Beta = 0.151) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยจิตใจและปัจจัยอนามัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีในภาพรวม ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรี มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยจิตใจและปัจจัยอนามัยที่ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีในภาพรวม ได้แก่ ส่วนด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ นโยบายการบริหารของหน่วยงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรี

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายของปัจจัยจิตใจและปัจจัยอนามัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีด้านการฝึกอบรมผู้ต้องขัง

Coefficients (a)

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients				
	B	S.E.	Beta		
(Constant)	-0.166	0.259		-0.640	0.523
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.323	0.082	0.301	3.933	0.000
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.291	0.079	0.275	3.66	0.000
ค่าตอบแทน	0.250	0.071	0.237	3.533	0.001
ลักษณะงานที่ทำ	0.161	0.077	0.159	2.100	0.038

a Dependent Variable : รวมระดับ

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ความสัมพันธ์ของชุดตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .768 ชุดตัวแปรต้นสามารถอธิบายแปรปรวนที่เกิดขึ้นในตัวแปรตามได้ร้อยละ 59.00 ( $R^2 = 0.590$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวแปรต้นในรูปคะแนนมาตรฐาน(Beta) พบว่า ตัวแปรต้นที่มีค่า Beta สูงสุด คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Beta



= 0.301) รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Beta = 0.275) ด้านค่าตอบแทน (Beta = 0.237) และด้านลักษณะงานที่ทำ (Beta = 0.159) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีด้านการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านลักษณะงานที่ทำ

และผลจากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยที่ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีด้านการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ได้แก่ ด้านการได้การยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพปฏิบัติงานและ

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายของปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยที่ส่งผลต่อ

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีด้านการบริหารงานบุคคล

Coefficients (a)

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	S.E.	Beta		
(Constant)	0.021	0.274		0.078	0.938
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.279	0.085	0.271	3.303	0.001
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.278	0.085	0.263	3.263	0.001
สภาพการปฏิบัติงาน	0.259	0.090	0.214	2.865	0.005
ลักษณะงานที่ทำ	0.165	0.077	0.165	2.142	0.034

a Dependent Variable : รวมระดับ

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ความสัมพันธ์ของชุดตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.736 ชุดตัวแปรต้นสามารถอธิบายแปรปรวนที่เกิดขึ้นในตัวแปรตามได้ร้อยละ 54.10 ( $R^2 = 0.541$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.165

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวแปรต้นในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ตัวแปรต้นที่มีค่า Beta สูงสุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

(Beta = 0.271) รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Beta = 0.263) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน (Beta = 0.214) และลักษณะงานที่ทำ (Beta = 0.263) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยเชิงใจและปัจจัยอนามัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานและ ลักษณะงานที่ทำ

และผลจากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยอนามัยที่ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ด้านการได้การยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน ด้านการบังคับบัญชา และ ด้านค่าตอบแทน

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายของปัจจัยเชิงใจและปัจจัยอนามัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในเรือนจำ

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients				
	B	S.E.	Beta		
(Constant)	0.745	0.258		2.894	0.004
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.292	0.078	0.309	3.759	0.000
การได้รับการยอมรับ	0.235	0.080	0.246	2.947	0.004
ความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติงาน	0.223	0.077	0.238	2.908	0.004

a Dependent Variable : รวมระดับ

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ความสัมพันธ์ของชุดตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.645 ชุดตัวแปรต้นสามารถอธิบายแปรปรวนที่เกิดขึ้นในตัวแปรตามได้ร้อยละ 41.70 ( $R^2 = 0.417$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.050

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวแปรต้นในรูปคะแนนมาตรฐาน(Beta) พบว่า ตัวแปรต้นที่มีค่า Beta สูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน

ร่วมงาน (Beta = 0.309) รองลงมา ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ (Beta = 0.246) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติงาน (Beta = 0.238) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยจิตใจและปัจจัยอนามัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในเรือนจำ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติงาน

และผลจากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยจิตใจและปัจจัยอนามัยที่ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในเรือนจำ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพปฏิบัติงานและ ด้านค่าตอบแทน

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายของปัจจัยจิตใจและปัจจัยอนามัยที่ส่งผลต่อ

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีด้านการแก้ปัญหาเสพติด

Coefficients (a)

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	S.E.	Beta		
(Constant)	0.315	0.297		1.058	0.292
การได้รับการยอมรับ	0.354	0.072	0.368	4.933	0.000
การบังคับบัญชา	0.312	0.087	0.272	3.607	0.000
สภาพการปฏิบัติงาน	0.244	0.085	0.219	2.875	0.005

a Dependent Variable : รวมระดับ

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ความสัมพันธ์ของชุดตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.668 ชุดตัวแปรต้นสามารถอธิบายแปรปรวนที่เกิดขึ้นในตัวแปรตามได้ร้อยละ 44.60 ( $R^2 = 0.446$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.050

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวแปรต้นในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ตัวแปรต้นที่มีค่า Beta สูงสุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับ (Beta =

0.368) รองลงมา ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชา (Beta = 0.272) และ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน (Beta = 0.219) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยจิตใจและปัจจัยอนามัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีด้านการแก้ปัญหาเฉพาะตัว ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านการบังคับบัญชาและ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

และผลจากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยจิตใจและปัจจัยอนามัยที่ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีด้านการแก้ปัญหาเฉพาะตัว ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ด้านค่าตอบแทน

## ตอนที่ 5 แนวทางเสริมสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี

จากการที่ผู้ศึกษาได้กำหนดคำถามปลายเปิดไว้ในแบบสอบถาม ปรากฏว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วน ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงขอสรุปวิเคราะห์ และนำเสนอ โดยผู้ศึกษาได้รวบรวมความคิดเห็นของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรี ดังนี้

ตารางที่ 4.23 จำนวนข้อเสนอของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรี ที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ลำดับ	แนวทางเสริมสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	จำนวน ข้อเสนอ	คิดเป็น ร้อยละ
1	แนวทางในการเสริมสร้างความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังได้แก่		
1.1	อบรมให้ความรู้เจ้าหน้าที่เพื่อเพิ่มทักษะในการฝึกวิชาชีพฯ ให้กับผู้ต้องขัง	40	30.77
1.2	ใช้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในด้านการฝึกอบรมวิชาชีพต่างๆ มาร่วมให้การอบรมและฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง	35	26.92

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ลำดับ	แนวทางเสริมสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	จำนวน ข้อเสนอ	คิดเป็น ร้อยละ
1.3	พื้นที่ที่ใช้ฝึกวิชาชีพยังไม่เพียงพอในการฝึกอบรมผู้ต้องขัง	50	38.46
1.4	เน้นการฝึกวิชาชีพที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันหลังพ้นโทษได้จริง	52	40.00
<b>2</b>	<b>แนวทางในการเสริมสร้างความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล</b>		
2.1	การมอบหมายหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาไม่ชัดเจน	25	19.23
2.2	บุคลากรยังขาดความร่วมมือในการประสานงาน	30	23.08
2.3	การจัดอัตรากำลังในแต่ละส่วนยังไม่สัมพันธ์กับปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติจริงทำให้งานไม่สำเร็จ	35	26.92
2.4	ควรจัดตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในแต่ละด้านให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละงาน	25	19.23
<b>3</b>	<b>แนวทางในการเสริมสร้างความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน</b>		
3.1	ข้อจำกัดเรื่องการนำเครื่องมือสื่อสารเข้าใช้ภายในเรือนจำฯ ยังมีข้อจำกัดอยู่มาก	31	23.85
3.2	ขาดความรู้ในระบบสารสนเทศใหม่ๆ ของเจ้าหน้าที่	25	19.23
3.3	งบประมาณยังไม่เพียงพอกับความต้องการของหน่วยงาน	50	38.46
3.4	ขาดการบำรุงรักษาที่ดีพอ ทำให้ไม่สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า	50	38.46
3.5	ยังใช้ระบบสารสนเทศที่มีอยู่ไม่เกิดประโยชน์สูงสุด	20	15.38
<b>4</b>	<b>แนวทางในการเสริมสร้างความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการแก้ไขปัญหายาเสพติด</b>		
4.1	ควรตรวจค้นสารเสพติดในเรือนจำให้มากขึ้นกว่านี้	55	42.31
4.2	อบรมเกี่ยวกับเทคนิคการตรวจค้นยาเสพติดที่ซุกซ่อนเข้าเรือนจำ	70	53.85

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ลำดับ	แนวทางเสริมสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	จำนวน ข้อเสนอ	คิดเป็น ร้อยละ
4.3	เพิ่มความละเอียดรอบคอบในการตรวจค้นสิ่งเสพติด ที่อาจจะนำเข้ามาในรูปแบบต่างๆ	70	53.85
4.4	จัดชุดเจ้าหน้าที่ที่มีความชำนาญในด้านยาเสพติดโดยเฉพาะมาประจำในจุดที่มีการตรวจค้นเพื่อป้องกันการหลุดลอดเข้าไปในเรือนจำ	57	43.85
4.5	งดการนำเข้าสิ่งของที่ไม่สามารถตรวจค้นได้ หรือยากต่อการตรวจค้นเข้าในเรือนจำ	60	46.15



## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ เรือนจำกลาง นครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี” ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนแรกเป็นการสรุปการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย ส่วนที่สองเป็นการนำผลการวิจัยมาอภิปรายผล และส่วนสุดท้ายเป็นการเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีจุดหมายเพื่อศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ เรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย ดังนี้

##### 1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลาง นครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรี

1.1.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ เรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรี

1.1.3 เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลาง นครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี

1.1.4 เพื่อศึกษาหาแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำ กลางเพชรบุรี

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานประจำ

เรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี ซึ่งมีจำนวน 191 คน (จากฐานข้อมูลฝ่ายบริหารทั่วไป เรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี ณ วันที่ 31 มกราคม 2556) โดยกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการจำนวน 130 คน

**1.2.2 เครื่องมือการวิจัย** เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีทั้งหมด 5 ตอน ตอนที่ 1 สอบถามปัจจัยด้านบุคคล จำนวน 7 ข้อ ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติงานจำนวน 25 ข้อ ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอนามัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานจำนวน 27 ข้อ ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 40 ข้อ ตอนที่ 5 สอบถามแนวทางในการเสริมสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 4 ข้อ

**1.2.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ** ผู้ศึกษาได้ นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียงกับประชากรที่จะศึกษา จำนวน 30 ชุดและ ได้นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งตามเรือนจำ จำนวน 2 เรือนจำ คือ เรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรีและนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

**1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล** โดยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่ง เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปจากกลุ่มตัวอย่าง จะใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ส่วนที่สอง การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย โดยผู้วิจัยจะทำการแยกแยะคำตอบที่ได้ มาทำการจัดกลุ่มคำตอบและวิเคราะห์ห้อย่างเป็นระบบ

### 1.3 ผลการวิจัย

**1.3.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง** จากการศึกษพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพสมรส อายุการทำงานมากกว่า 10 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ทำงานที่เรือนจำกลางนครปฐม ได้รับค่าตอบแทน 10,001- 20,000 บาท

**1.3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรี**

ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นว่าปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ และน้อยที่สุดคือด้านการบังคับบัญชา



และปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นว่าปัจจัยอื่นมีค่าตอบแทนมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และน้อยที่สุดคือด้านการบังคับบัญชา หากเปรียบเทียบระหว่างเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีพบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุดของเรือนจำทั้งสองแห่งไม่แตกต่างกัน หากพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังนี้

#### 1) ปัจจัยจูงใจ

##### ก. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจใน ผลงานของบุคลากรทำให้วิสัยทัศน์ของกรมราชทัณฑ์สัมฤทธิ์ผลมากที่สุด รองลงมาเป็นการอุทิศตนให้กับงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานสำเร็จในเวลาและงบประมาณที่ได้รับ น้อยที่สุดเป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาทำให้งานสำเร็จ หากเปรียบเทียบระหว่างเรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรีพบว่าปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในปฏิบัติงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเรือนจำทั้งสองแห่งไม่แตกต่างกัน

##### ข. ด้านการได้รับการยอมรับ

ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจใน การยอมรับ การยกย่องและการชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้รับบริหารมากที่สุด รองลงมาเป็นการที่เพื่อนร่วมงานมาขอคำปรึกษาวิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติงาน น้อยที่สุดเป็นการยอมรับ การยกย่องและการชมเชยในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน หากเปรียบเทียบระหว่างเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีพบว่าปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเรือนจำทั้งสองแห่งแตกต่างกัน คือเรือนจำกลางนครปฐม มีปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับมากที่สุดคือด้านการยอมรับการยกย่องและการชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้รับบริการ ในขณะที่เรือนจำกลางเพชรบุรีคือด้านการได้รับการยกย่องและการชมเชยจากผู้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ

##### ค. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจใน การได้รับโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงานที่รับผิดชอบมากที่สุด รองลงมาเป็นการได้รับการปรับตำแหน่งที่สูงขึ้นและการได้รับมอบหมายงานที่ปฏิบัติแล้วทำให้มีความก้าวหน้าทางสายงานอย่างเป็นทางการ น้อยที่สุดเป็นการได้รับความยุติธรรมในหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่ง หากเปรียบเทียบระหว่างเรือนจำกลางนครปฐมและ

เรือนจำกลางเพชรบุรีพบว่าปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติงานของเรือจำทั้งสองแห่งแตกต่างกันคือ เรือนจำนครปฐมด้านการได้รับมอบหมายงานที่ปฏิบัติแล้วทำให้มีความก้าวหน้าทางสายงานอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมมากที่สุด ในขณะที่เรือนจำเพชรบุรีคือด้านการได้รับโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงานที่รับผิดชอบ

#### ง. ด้านลักษณะงานที่ทำ

ปัจจัยปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจใน งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานได้เองมากที่สุด รองลงมาเป็นความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาไม่มากนัก น้อยที่สุดเป็น การทำงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด หากเปรียบเทียบระหว่างเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีพบว่าปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำของเรือจำทั้งสองแห่งแตกต่างกัน คือ เรือนจำกลางนครปฐม มีปัจจัยจูงใจด้านการงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดมากที่สุด ส่วนเรือนจำกลางเพชรบุรีมีปัจจัยจูงใจด้านความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาไม่มากนักมากที่สุด

#### จ. ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจใน การได้มีส่วนรับรู้และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงานและร่วม ในทุกกิจกรรมมากที่สุด รองลงมาเป็นการมีเพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจเมื่อทำงานร่วมกับท่าน น้อยที่สุดเป็นงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบ หากเปรียบเทียบระหว่างเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีพบว่าปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของเรือจำทั้งสองแห่งแตกต่างกัน คือเรือนจำนครปฐม มีปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบมากที่สุดคือ การมีเพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจเมื่อทำงานร่วมกันมากที่สุด ส่วนเรือนจำกลางเพชรบุรีคือ การได้มีส่วนรับรู้และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงานและร่วมในทุกกิจกรรมมากที่สุด

#### 2) ปัจจัยอื่นมาย

##### ก. ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน

ปัจจัยอื่นมายด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในผู้บริหารระดับสูงกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาเป็นการมีวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แบบแผนและ แนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน น้อยที่สุดเป็นนโยบายการ

ฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะข้าราชการของกรมมีความชัดเจนและเหมาะสม สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ และหน่วยงานให้การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีประสิทธิภาพให้ก้าวหน้าในอาชีพอย่างจริงจัง หากเปรียบเทียบระหว่างเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีพบว่าไม่แตกต่างกัน

#### ข. ด้านการบังคับบัญชา

ปัจจัยปัจจัยอนามัยด้านการบังคับบัญชาโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในการให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติได้ ในทุกโอกาสมากที่สุด รองลงมาเป็นมีสายการบังคับบัญชาที่สั้น และเป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไป ีต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย น้อยที่สุดเป็นผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคในการปฏิบัติ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หากเปรียบเทียบระหว่างเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยปัจจัยอนามัยด้านการบังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

#### ค. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยมีความพึงพอใจใน การช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างเพื่อนร่วมงานช่วยให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมายมากที่สุด รองลงมาเป็นความเป็นกัลยาณมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงานช่วยให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย และผู้บังคับบัญชาและ/หรือเพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำและชี้แจงระเบียบข้อบังคับของทางราชการ ที่ถูกต้องช่วยให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย น้อยที่สุดมีเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันช่วยให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย หากเปรียบเทียบระหว่าง เรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

#### ง. ด้านสภาพปฏิบัติงาน

ปัจจัยปัจจัยอนามัยด้านสภาพปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลางโดย มีความพึงพอใจใน การมีระเบียบและอุปกรณ์ป้องกันการเกิดอันตรายจากการทำงานมากที่สุด รองลงมาเป็นการวางระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีของหน่วยงานและสภาพแวดล้อมที่ดีในพื้นที่ ทำงาน เช่น แสงสว่าง, เสียงดัง, กลิ่น, การถ่ายเทอากาศ และสภาพแวดล้อมที่ดีในพื้นที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง, เสียงดัง, กลิ่น, การถ่ายเทอากาศ น้อยที่สุดเป็นการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่มีความปลอดภัยในการทำงาน หากเปรียบเทียบระหว่างเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรี พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยอนามัยด้านสภาพปฏิบัติงานแตกต่างกันคือ เรือนจำ กลางนครปฐมมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยอนามัยด้านสภาพปฏิบัติงานมากที่สุดคือการวางระบบ รักษาความปลอดภัยที่ดีของหน่วยงาน ส่วนเรือนจำกลางเพชรบุรีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย

อนามัยด้านสภาพปฏิบัติงานมากที่สุดคือการมีระเบียบและอุปกรณ์ป้องกันการเกิดอันตรายจากการทำงาน

#### จ. ด้านค่าตอบแทน

ปัจจัยอนามัยด้านค่าตอบแทน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจใน หน่วยงานมีสวัสดิการด้านการเงิน เช่น เงินกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ งานศพ งานบวช ฯลฯ มากที่สุด รองลงมาเป็นหน่วยงาน และ/หรือผู้บังคับบัญชามีของขวัญ/ของรางวัลในโอกาสพิเศษต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติงาน น้อยที่สุดเป็นการจ่ายค่าตอบแทนมีความยุติธรรมตามหลัก “งานเท่ากัน เงินเท่ากัน” หากเปรียบเทียบระหว่างเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรี พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยอนามัยด้านค่าตอบแทนแตกต่างกันคือ เรือนจำกลางนครปฐมมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยอนามัยด้านค่าตอบแทนมากที่สุดคือ หน่วยงานมีสวัสดิการด้านการเงิน เช่น เงินกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ งานศพ งานบวช ฯลฯ ส่วนเรือนจำกลางเพชรบุรีคือด้านหน่วยงาน และ/หรือผู้บังคับบัญชามีของขวัญ/ของรางวัลในโอกาสพิเศษต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติงาน

#### 1.3.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการฝึกอบรมผู้ต้องขังมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการแก้ไขปัญหาเสพติด น้อยที่สุดเป็นด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน หากพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังนี้

##### 1) ด้านการฝึกอบรมผู้ต้องขัง

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมผู้ต้องขัง มีความพึงพอใจใน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน น้อยที่สุดเป็นด้านค่าตอบแทน

##### 2) ด้านการบริหารงานบุคคล

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล มีความพึงพอใจใน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติงาน น้อยที่สุดเป็นด้านการบังคับบัญชา

##### 3) ด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน

ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ภายใน

เรือนจำ/ทัณฑสถาน มีความพึงพอใจใน นโยบายการบริหารของหน่วยงานมากที่สุด รองลงมาเป็น ด้านการได้รับการยอมรับและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน น้อยที่สุดเป็นด้านค่าตอบแทน

#### 4) ด้านการแก้ไขปัญหาเสพติด

ปัจจัยมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการแก้ไขปัญหาเสพติดมีความพึงพอใจใน นโยบายการบริหารของหน่วยงานมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านความ รับผิดชอบ น้อยที่สุดเป็นด้านค่าตอบแทน

### 1.3.4 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรี

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยที่ส่งผล ต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีใน ภาพรวม เมื่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการ ใ้การยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพปฏิบัติงานและ ด้านค่าตอบแทน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมี ผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรี มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามลำดับ ส่วนปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ และปัจจัยอนามัยด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรีแต่อย่างใด

หากพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยที่ส่งผล ต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีใน การปฏิบัติงานของข้าราชการเป็นรายด้านผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

1) ด้านการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่าปัจจัย จูงใจและปัจจัยอนามัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน และ ด้านลักษณะงานที่ทำ

2) ด้านการบริหารงานบุคคล ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่าปัจจัย จูงใจและปัจจัยอนามัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการเรือนจำกลาง

นครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีด้านการบริหารงานบุคคลได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานและ ลักษณะงานที่ทำ

3) ด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในเรือนจำ ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยเชิงใจและปัจจัยอนามัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในเรือนจำ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติงาน

4) ด้านการแก้ปัญหาเสพติด ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยเชิงใจและปัจจัยอนามัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีด้านการแก้ปัญหาเสพติด ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านการบังคับบัญชาและ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

**1.3.5 แนวทางเสริมสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี แบ่งเป็น 3 แนวทางดังนี้**

1) **แนวทางในการเสริมสร้างความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังได้แก่**

- ก. อบรมให้ความรู้เจ้าหน้าที่เพื่อเพิ่มทักษะในการฝึกวิชาชีพฯ ให้กับผู้ต้องขัง
- ข. ใช้นักเรียนที่เกี่ยวข้องในด้านการฝึกอบรมวิชาชีพต่างๆ มาร่วมให้การอบรมและฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง
- ค. พื้นที่ที่ใช้ฝึกวิชาชีพยังไม่เพียงพอในการฝึกอบรมผู้ต้องขัง
- ง. เน้นการฝึกวิชาชีพที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันหลังพ้นโทษได้จริง

2) **แนวทางในการเสริมสร้างความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล**

- ก. การมอบหมายหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาไม่ชัดเจน
- ข. บุคลากรยังขาดความร่วมมือในการประสานงาน
- ค. การจัดอัตรากำลังในแต่ละส่วนยังไม่สัมพันธ์กับปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติจริงทำให้งานไม่ สำเร็จ
- ง. ควรจัดตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในแต่ละด้านให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละงาน

### 3) แนวทางในการเสริมสร้างความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการนำ

เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน

ก. ข้อจำกัดเรื่องการนำเครื่องมือสื่อสารมาใช้ภายในเรือนจำฯ ยังมีข้อ  
จำกัดอยู่มาก

ข. ขาดความรู้ในระบบสารสนเทศใหม่ๆ ของเจ้าหน้าที่

ค. งบประมาณยังไม่เพียงพอกับความต้องการของหน่วยงาน

ง. ขาดการบำรุงรักษาที่ดีพอ ทำให้ไม่สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่าง

คุ้มค่า

จ. ยังใช้ระบบสารสนเทศที่มีอยู่ไม่เกิดประโยชน์สูงสุด

### 4) แนวทางในการเสริมสร้างความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการแก้ไข

ปัญหาเสพติด

ก. ควรตรวจค้นสารเสพติดในเรือนจำให้มากขึ้นกว่านี้

ข. อบรมเกี่ยวกับเทคนิคการตรวจค้นยาเสพติดที่ซุกซ่อนเข้าเรือนจำ

ค. เพิ่มความละเอียดรอบคอบในการตรวจค้นสิ่งเสพติด ที่อาจจะนำเข้า

มาในรูปแบบต่างๆ

ง. จัดชุดเจ้าหน้าที่ที่มีความชำนาญในด้านยาเสพติด โดยเฉพาะมา

ประจำในจุดที่มีการตรวจค้นเพื่อป้องกันการหลุดลอดเข้าไปในเรือนจำ

จ. งดการนำเข้าสิ่งของที่ไม่สามารถตรวจค้นได้ หรือยากต่อการตรวจ

ค้นเข้าในเรือนจำ

## 2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ เรือนจำกลาง นครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรีครั้งนี้ทำให้ทราบว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีมีผลมาจากปัจจัยนามัยปัจจัยนามัย จำนวน 2 ตัวแปร คือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านค่าตอบแทน ส่วนปัจจัยเชิงใจมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ เรือนจำกลางนครปฐม และ เรือนจำกลางเพชรบุรี จำนวน 3 ตัวแปร คือ ด้านการได้รับการยอมรับมากที่สุด รองลงมาคือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติงานตามลำดับ ซึ่งสามารถ อภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

ปัจจัยอนามัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานมากที่สุดคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือด้านค่าตอบแทน อันเนื่องมาจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุดเนื่องจากเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันอีกทั้งการเป็นกัลยาณมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงานช่วยให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย มีการนำปัญหาในการทำงานมาปรึกษาหารือแนะนำและชี้แจงระเบียบข้อบังคับของทางราชการที่ถูกต้องทำให้การทำงานง่ายขึ้นและประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้นรวมทั้งในหน่วยงานมีการนำปัญหาในการทำงานมาปรึกษาหารือให้คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานช่วยให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมายตลอดจนเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ และปัจจัยอนามัยด้านค่าตอบแทนในหน่วยงานมีสวัสดิการด้านการเงิน เช่น เงินกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการเงินสำหรับงานศพ งานบวช รวมทั้งหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชามีของขวัญของรางวัลมอบให้กับบุคลากรในโอกาสพิเศษต่างๆจึงส่งผลให้ปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี สอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) (สมยศ นาวิการ, 2546: 310-317) (อ้างถึงใน, กรวิทย์ สานติอาวรณ์, 2551:6-8) ว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่พนักงานจำเป็นต้องการ ได้รับการตอบสนองเพราะถ้าไม่มีให้หรือมีให้ไม่เพียงพอ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานประกอบไปด้วยปัจจัย 10 ด้าน คือ นโยบายการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหัวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว ค่าตอบแทน และสอดคล้องกับ สุวัฒน์ ลิโรธ (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยค่าจ้าง ซึ่งได้แก่นโยบายการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลาง ส่วนความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าและการเจริญเติบโต ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่อยู่ในระดับค่อนข้างมาก และสอดคล้องกับ เจนยุทธ ปาระกุล(2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของนุศาสตราจารย์ คืออายุ สถานะภาพสมรส ระดับตำแหน่ง อายุราชการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมระดับมาก คือ อัตรา



เงินเดือน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และทัศนคติ

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานมากที่สุดคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือด้านค่าตอบแทน ด้านการได้รับการยอมรับตามลำดับ อันมีผลสืบเนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงานในเรื่องจำต้องการได้รับการยอมรับ การยกย่องและการชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้รับบริการ การได้รับการยอมรับ การยกย่องและการชมเชยจากผู้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจจากหรือการได้ให้คำปรึกษาวิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานล้วนส่งผลให้การปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางประสบผลสำเร็จ ประกอบกับบุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเททำให้ผลงานส่งผลให้วิสัยทัศน์ของกรมราชทัณฑ์สัมฤทธิ์ผล บุคลากรมีการอุทิศตนให้กับงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานสำเร็จในเวลาและงบประมาณที่ได้รับ บุคลากรมีความพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้ภารกิจของหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติงาน บุคลากรเรือนจำการได้รับโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงานที่รับผิดชอบ การได้รับมอบหมายงานที่ปฏิบัติแล้วทำให้มีความก้าวหน้าทางสายงานอย่างเป็นรูปธรรม การได้รับการปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับโอกาสศึกษาต่อและดูงานภายนอกหน่วยงาน การได้รับความยุติธรรมในหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่ง สอดคล้องกับ **ลลนา เรืองพร (2550)** ได้ศึกษาถึงเรื่องความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัทโทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงานที่อยู่ในระดับสูงได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในงานที่ทำ และปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านของลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ผู้ต้องขัง และสอดคล้องกับ **โสภิตา เฟื่องทอง (2545)** ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง” พบว่าปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบในหน้าที่การงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ และปัจจัยอนามัยด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อ

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรีแต่อย่างใด

แนวทางในการปรับปรุงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรี มี 4 แนวทาง ดังนี้

1. แนวทางในการเสริมสร้างความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการฝึกวิชาชีพ ผู้ต้องขังเรือนจำควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เจ้าหน้าที่เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน ตลอดจนใช้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในด้านการฝึกอบรมวิชาชีพต่างๆ มาทำงานร่วมกันเพื่อให้การอบรมและฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง โดยให้ความสำคัญกับการเพิ่มพื้นที่ใช้ฝึกวิชาชีพให้เพียงพอและเน้นการฝึกวิชาชีพที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันหลังพ้นโทษได้จริง

2. แนวทางในการเสริมสร้างความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจนในการดำเนินการด้านต่างๆ รวมถึงจัดสรรอัตรากำลังในแต่ละส่วนงานให้สัมพันธ์กับปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติจริงทำจัดตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในแต่ละด้านให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละงานและหาแนวทางเพื่อช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกัน

3. แนวทางในการเสริมสร้างความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เนื่องจากในเรือนจำมีข้อจำกัดเรื่องการนำเครื่องมือสื่อสารเข้าใช้ภายในเรือนจำฯ จึงทำให้เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ในระบบสารสนเทศสมัยใหม่ฯ ส่งผลให้ไม่สามารถใช้ระบบสารสนเทศที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเนื่องจากไม่มีความรู้จึงทำให้ไม่สามารถบำรุงอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีต่างๆ ได้ดีพอทำให้การใช้ทรัพยากรไม่อย่างคุ้มค่า

4. แนวทางในการเสริมสร้างความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการแก้ไขปัญหาเสพติด เรือนจำควรมีการกำหนดการตรวจค้นเสพติดในเรือนจำให้มากขึ้นกว่าที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน และส่งเจ้าหน้าที่เข้าอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการตรวจค้นยาเสพติดที่ซุกซ่อนเข้าเรือนจำ ตลอดจนต้องเพิ่มความละเอียดรอบคอบในการตรวจค้นสิ่งเสพติด ที่อาจจะนำเข้ามาในรูปแบบต่างๆ ควรมีนโยบายจัดชุดเจ้าหน้าที่ที่มีความชำนาญในด้านยาเสพติด โดยเฉพาะมาประจำในจุดที่มีการตรวจค้นเพื่อป้องกันการหลุดลอดเข้าไปในเรือนจำและงดการนำเข้าสิ่งของที่ไม่สามารถตรวจค้นได้ หรือยากต่อการตรวจค้นเข้าไปในเรือนจำ

### 3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ เรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี” ในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

3.1.1 ผู้บริหารเรือนจำกลางนครปฐมและเรือนจำกลางเพชรบุรี ควรนำปัจจัยอ้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการทั้งสองเรือนจำในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน และนำปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการทั้งสองเรือนจำในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติงานมาเป็นเครื่องมือสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ รวมทั้งหากผู้บริหารต้องการปรับปรุงผลการดำเนินงานของบุคลากรให้ดีขึ้นกว่าเดิม ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจต่อการจูงใจบุคลากรในองค์กร โดยการพยายามโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจหรือควบคุมผลลัดกันจากภายในบุคลากรไปในทิศทางที่ทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับ ราชินี อธิษัชกุล (2550: 7-6) ได้อธิบายความหมายของการจูงใจว่า การจูงใจ หมายถึง ความต้องการหรือความเต็มใจภายในที่เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

#### 3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.2.1 ควรศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือน/ทัณฑสถานในเขตอื่นๆหรือในส่วนภูมิภาคเพื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกัน
- 2.2.2 ควรศึกษาประสิทธิผลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยอ้อมต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำ
- 2.2.3 ควรศึกษาความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูงที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำ
- 2.2.4 ควรศึกษาตัวแปรอิสระ เช่น ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของเรือนจำและทัณฑสถาน เพื่อทราบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างกว้างขวางขึ้น

บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กรวิทย์ ศานติอาวรณ์. (2551). *ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ผึ้งน้อยเบเกอรี่ จำกัด* (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ออนไลน์) สาระสังเขป สืบค้นวันที่ 12 สิงหาคม 2557 จาก [http://dric.nrct.go.th/bookdetail.php?book\\_id=195871](http://dric.nrct.go.th/bookdetail.php?book_id=195871)
- เจนยูทธ์ ปาระกุล. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ อนุศาสนาจารย์ในเรือนจำหรือทัณฑสถาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ออนไลน์) สาระสังเขป* สืบค้นวันที่ วันที่ 7 สิงหาคม 2557 จาก <http://beyond.library.tu.ac.th/cdm/ref/collection/thesis/id/10842>
- พิทยา บวรวัฒนา. (2552). *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ พิมพ์ครั้งที่ 13* กรุงเทพมหานคร สักดิโสภาคการพิมพ์
- ราณี อิศัยกุล. (2550). *หน่วยที่ 7 การจูงใจและการสื่อสารในองค์การ ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- รพีพรรณ คำผิง. (2553). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทเป๊ปซี่-โคล่า (ไทย) เทรคดิ่ง จำกัด* (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ลลนา เรืองพร. (2550). *ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัทโทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่* (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ออนไลน์) สาระสังเขป สืบค้นวันที่ 7 สิงหาคม 2557 จาก [http://library.cmu.ac.th/digital\\_collection/etheses/fulltext.php?id=17705](http://library.cmu.ac.th/digital_collection/etheses/fulltext.php?id=17705)
- สุพัฒน์ สีโรรส. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ออนไลน์) สาระสังเขป* สืบค้นวันที่ 7 สิงหาคม 2557 จาก [http://library.cmu.ac.th/digital\\_collection/etheses/fulltext.php?id=9564](http://library.cmu.ac.th/digital_collection/etheses/fulltext.php?id=9564)

- โสภิตา เฟื่องทอง. (2545). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิ  
โครงการหลวง (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ออนไลน์) สาระสังเขปสืบค้นวันที่ วันที่ 7 สิงหาคม 2557 จาก  
[http://library.cmu.ac.th/digital\\_collection/theses/fulltext.php?id=9376](http://library.cmu.ac.th/digital_collection/theses/fulltext.php?id=9376)
- สำนักบัณฑิตศึกษา คู่มือการพิมพ์วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ฉบับปรับปรุง  
พ.ศ. 2551 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ออนไลน์) สาระสังเขป  
สืบค้นวันที่ 14 สิงหาคม 2557 จาก  
<http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2553/19606.pdf>
- วันวิเศษ จันวัฒนะ. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ  
สังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ออนไลน์)  
สาระสังเขปสืบค้นวันที่ 25 กันยายน 2557 จาก  
<http://www.research.ubru.ac.th/2557/Journal/Y030508.pdf>





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



**ภาคผนวก ก**

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม





ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม



**แบบสอบถามการเพื่อการศึกษาคั่นคว้ออิสระ**  
**เรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน**  
**กรณีศึกษา : เรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี 2) เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี และ 3) หาแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการเรือนจำกลางนครปฐม และเรือนจำกลางเพชรบุรี ข้อมูลทั้งหมดจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวมโดยผู้วิจัยจะเก็บรักษาเป็นความลับและขอรับรองว่าจะนำไปใช้เฉพาะประกอบการศึกษาคั่นคว้ออิสระตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชเท่านั้น ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ ทั้งนี้ คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่านบุคคลอื่น ๆ และหน่วยงานแต่ประการใด ผู้ทำการวิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สอบถามปัจจัยด้านบุคคล จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติงานจำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอนามัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานจำนวน 27 ข้อ

ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 5 สอบถามแนวทางในการเสริมสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

(นายอ โนทัย สุชีวงศ์)

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

### ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ( ✓ ) ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ( ) 1. ชาย ( ) 2. หญิง

2. อายุ

- ( ) 1. 20-30 ปี ( ) 2. 31-40 ปี ( ) 3. 41-50 ปี  
( ) 4. 51 ปีขึ้นไป

3. สถานะภาพการสมรส

- ( ) 1. โสด ( ) 2. สมรส ( ) 3. หย่า/หม้าย

4. อายุการทำงานที่เรือนจำกลางแห่งนี้

- ( ) 1. ไม่เกิน 3 ปี ( ) 2. 3 ปี - 5 ปี  
( ) 3. 6 - 10 ปี ( ) 4. มากกว่า 10 ปี

5. ระดับการศึกษา

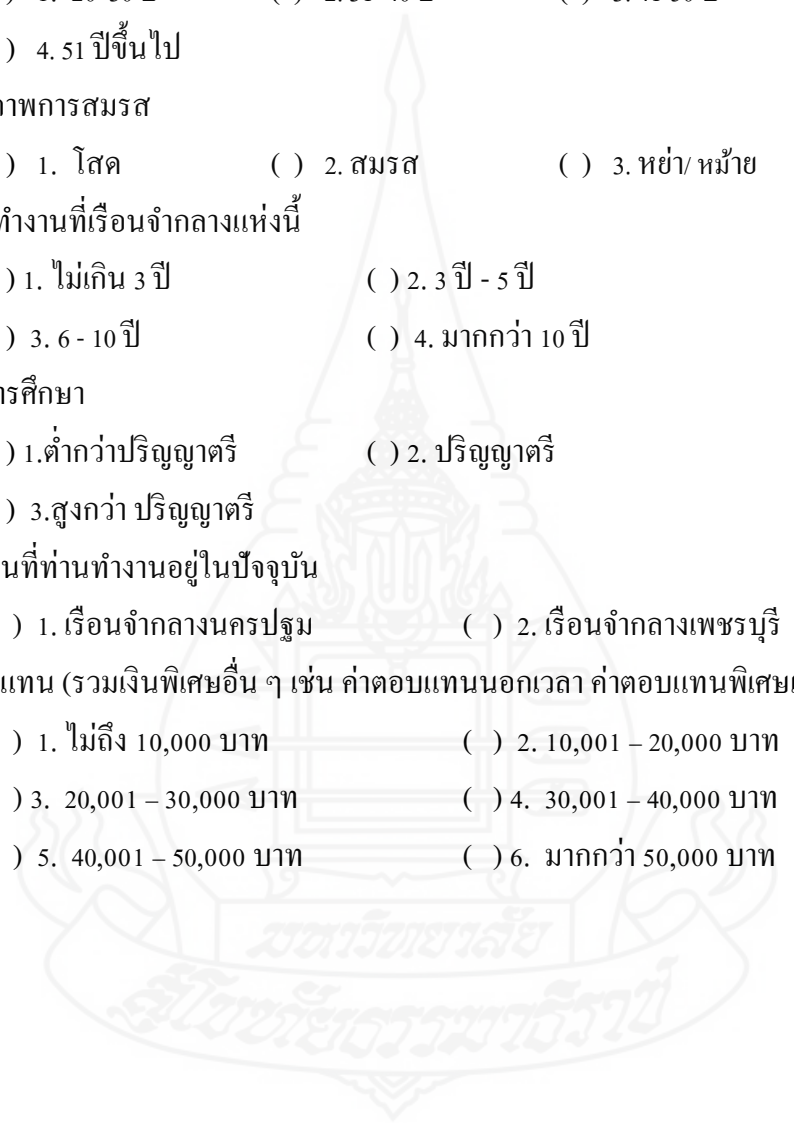
- ( ) 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) 2. ปริญญาตรี  
( ) 3. สูงกว่า ปริญญาตรี

6. หน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน

- ( ) 1. เรือนจำกลางนครปฐม ( ) 2. เรือนจำกลางเพชรบุรี

7. ค่าตอบแทน (รวมเงินพิเศษอื่น ๆ เช่น ค่าตอบแทนนอกเวลา ค่าตอบแทนพิเศษและอื่นๆ )

- ( ) 1. ไม่ถึง 10,000 บาท ( ) 2. 10,001 – 20,000 บาท  
( ) 3. 20,001 – 30,000 บาท ( ) 4. 30,001 – 40,000 บาท  
( ) 5. 40,001 – 50,000 บาท ( ) 6. มากกว่า 50,000 บาท



## ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

**คำชี้แจง** ปัจจัยจูงใจ(Motivator factors) ที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติงานประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับ 3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติงาน 4) ด้านลักษณะงานที่ทำ และ 5) ด้านความรับผิดชอบ ในความคิดเห็นของท่านในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางท่านเห็นว่าปัจจัยจูงใจดังกล่าวมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด อ่านข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความตรงตามความคิดเห็นของท่าน

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>1. ความสำเร็จในปฏิบัติงาน</b>					
1) ผลงานของท่านทำให้วิสัยทัศน์ของกรมราชทัณฑ์สัมฤทธิ์ผล					
2) ผลงานของท่านทำให้ภารกิจของหน่วยงานประสบความสำเร็จ					
3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาทำให้งานสำเร็จ					
4) ความพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้ภารกิจของหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย					
5) การอุทิศตนให้กับงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานสำเร็จในเวลาและงบประมาณที่ได้รับ					
<b>2. การได้รับการยอมรับ</b>					
1) การยอมรับ การยกย่องและการชมเชยจากผู้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ					
2) การยอมรับ การยกย่องและการชมเชยในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน					
3) การยอมรับ การยกย่องและการชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้รับบริการ					
4) การที่เพื่อนร่วมงานมาขอคำปรึกษาวิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติงานจากท่าน					
5) การได้รับการยอมรับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา					

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>3. ความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติงาน</b>					
1) การได้รับโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงานที่รับผิดชอบ					
2) การได้รับโอกาสศึกษาต่อและดูงานภายนอกหน่วยงาน					
3) การได้รับการปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น					
4) การได้รับความยุติธรรมในหลักเกณฑ์การปรับตำแหน่ง					
5) การได้รับมอบหมายงานที่ปฏิบัติแล้วทำให้มีความก้าวหน้าทางสายงานอย่างเป็นรูปธรรม					
<b>4. ลักษณะงานที่ทำ</b>					
1) ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาไม่มากนัก					
2) งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด					
3) การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถและน่าสนใจ					
4) งานที่ได้รับมอบหมายสามารถใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่					
5) งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานได้เอง					
<b>5. ความรับผิดชอบ</b>					
1) การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ					
2) การได้มีส่วนร่วมรับรู้และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงานและเข้าร่วมในทุกกิจกรรม					
3) การที่ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่านมักถูกนำไปปรับใช้อยู่เสมอ					
4) การมีเพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจเมื่อทำงานร่วมกับท่าน					
5) งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบ					

### ตอนที่ 3 ด้านปัจจัยอนามัย

**คำชี้แจง** ปัจจัยอนามัย(hygiene factors) เป็นพื้นฐานของความสำเร็จการปฏิบัติงานประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ 1) นโยบายการบริหารของหน่วยงาน 2) ด้านการบังคับบัญชา 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านสภาพปฏิบัติงานและ 5) ด้านค่าตอบแทน

ในความคิดเห็นของท่านในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางท่านเห็นว่าปัจจัยอนามัยดังกล่าวเป็นพื้นฐานของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่านมากน้อยเพียงใด อ่านข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความตรงตามความคิดเห็นของท่าน

ปัจจัยอนามัย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>1. นโยบายการบริหารของหน่วยงาน</b>					
1) ผู้บริหารระดับสูงกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ					
2) นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ทักษะ และวสมรรถนะข้าราชการของกรมมีความชัดเจนและเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่					
3) การมีระบบโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบและประสบความสำเร็จ					
4) หน่วยงานให้การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีประสิทธิภาพให้ก้าวหน้าในอาชีพอย่างจริงจัง					
5) การมีวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แบบแผนและ แนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน					
<b>2. การบังคับบัญชา</b>					
1) มีสายการบังคับบัญชาที่สั้น และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย					
2) การให้ความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชาและการบริหารทรัพยากรบุคคล					
3) การให้โอกาสผู้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติได้ในทุกโอกาส					
4) ความเป็นนักประชาธิปไตยของผู้บังคับบัญชา					

ปัจจัยนามัย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4) ความเป็นนักประชาธิปไตยของผู้บังคับบัญชา					
5) ผู้บังคับบัญชาที่มีความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
<b>3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>					
1) การช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างเพื่อนร่วมงานช่วยให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย					
2) ความเป็นกัลยาณมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงานช่วยให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย					
3) การนำปัญหาในการทำงานมาปรึกษาหารือ การให้คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานช่วยให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย					
4) ผู้บังคับบัญชาและ/หรือเพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำและชี้แจงระเบียบข้อบังคับของทางราชการที่ถูกต้องช่วยให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย					
5) เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันช่วยให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย					
<b>4. ด้านสภาพปฏิบัติงาน</b>					
1) การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่มีความปลอดภัยในการทำงาน					
2) การวางระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีของหน่วยงาน					
3) การมีบรรยากาศที่ดีและสภาพแวดล้อมรอบๆ หน่วยงานมีความสะอาด และมีความเป็นระเบียบ					
4) สภาพแวดล้อมที่ดีในพื้นที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง, เสียงดัง, กลิ่น, การถ่ายเทอากาศ					
5) การสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น โรงอาหาร ห้องน้ำ น้ำดื่ม ห้องพยาบาล ฯลฯ เพียงพอ					
6) การมีระเบียบและอุปกรณ์ป้องกันการเกิดอันตรายจากการทำงาน					
<b>5. ด้านค่าตอบแทน</b>					
1) ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความรู้ความสามารถ					



ปัจจัยนามัย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2) การจ่ายค่าตอบแทนมีความยุติธรรมตามหลัก “งานเท่ากัน เงินเท่ากัน”					
3) หน่วยงานมีสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล/ประกันชีวิตที่ตรงกับความต้องการของบุคลากร					
4) การให้สิทธิในการลางาน (ลาพักผ่อน ลากิจ ลาป่วย ลาคลอดบุตร ลาอุปสมบท ฯลฯ )					
5) หน่วยงานมีสวัสดิการด้านการเงิน เช่น เงินกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ งานศพ งานบวช ฯลฯ					
6) หน่วยงาน และ/หรือผู้บังคับบัญชาของขวัญ/ของรางวัลในโอกาสพิเศษต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติงาน					



#### ตอนที่ 4 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

**คำชี้แจง** การประเมินความสำเร็จตามนโยบายอริบตีกรมราชทัณฑ์ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง 2) ด้านการบริหารงานบุคคล 3) ด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถานและ 4) ด้านการแก้ไขปัญหาเสพติด

ในความคิดเห็นของท่านในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางท่านเห็นว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยขอยามัยในตอนี่ 2 และตอนี่ 3 ทำให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามนโยบายของอริบตีกรมราชทัณฑ์มากน้อยเพียงใด อ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความตรงตามความคิดเห็นของท่าน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง</b>					
1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
2) ด้านการได้รับการยอมรับ					
3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติงาน					
4) ด้านลักษณะงานที่ทำ					
5) ด้านความรับผิดชอบ					
6) นโยบายการบริหารของหน่วยงาน					
7) ด้านการบังคับบัญชา					
8) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
9) ด้านสภาพปฏิบัติงาน					
10) ด้านค่าตอบแทน					
<b>ด้านการบริหารงานบุคคล</b>					
11) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
12) ด้านการได้รับการยอมรับ					
13) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติงาน					
14) ด้านลักษณะงานที่ทำ					
15) ด้านความรับผิดชอบ					
16) นโยบายการบริหารของหน่วยงาน					
17) ด้านการบังคับบัญชา					

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
19) ด้านสภาพปฏิบัติงาน					
20) ด้านค่าตอบแทน					
<b>ด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน</b>					
21) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
22) ด้านการได้รับการยอมรับ					
23) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติงาน					
24) ด้านลักษณะงานที่ทำ					
25) ด้านความรับผิดชอบ					
26) นโยบายการบริหารของหน่วยงาน					
27) ด้านการบังคับบัญชา					
28) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
29) ด้านสภาพปฏิบัติงาน					
30) ด้านค่าตอบแทน					
<b>ด้านการแก้ไขปัญหาเสพติด</b>					
31) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
32) ด้านการได้รับการยอมรับ					
33) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติงาน					
34) ด้านลักษณะงานที่ทำ					
35) ด้านความรับผิดชอบ					
36) นโยบายการบริหารของหน่วยงาน					
37) ด้านการบังคับบัญชา					
38) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
39) ด้านสภาพปฏิบัติงาน					
40) ด้านค่าตอบแทน					

**ตอนที่ 5 สอบถามแนวทางในการเสริมสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงาน**

**คำชี้แจง** โปรดให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1. แนวทางในการเสริมสร้างความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังได้แก่

---

---

---

2. แนวทางในการเสริมสร้างความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล

---

---

---

3. แนวทางในการเสริมสร้างความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ภายใน  
เรือนจำ/ทัณฑสถาน

---

---

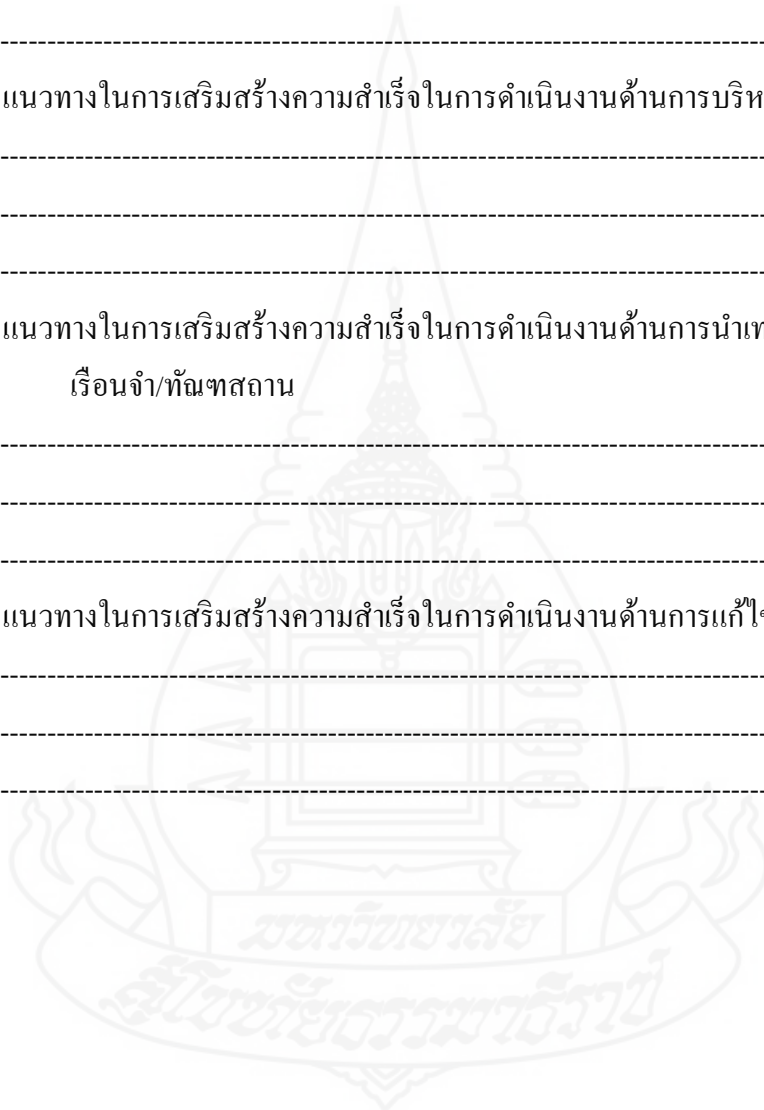
---

4. แนวทางในการเสริมสร้างความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการแก้ไขปัญหาเสพติด

---

---

---



## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายอโนทัย สุชีวงศ์
วัน เดือน ปี	25 พฤษภาคม 2524
สถานที่เกิด	อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
ประวัติการศึกษา	นิติศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา พ.ศ. 2550
สถานที่ทำงาน	เรือนจำกลางนครปฐม
ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน

