

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง

นายสมหมาย สกุนธุ์ทิ

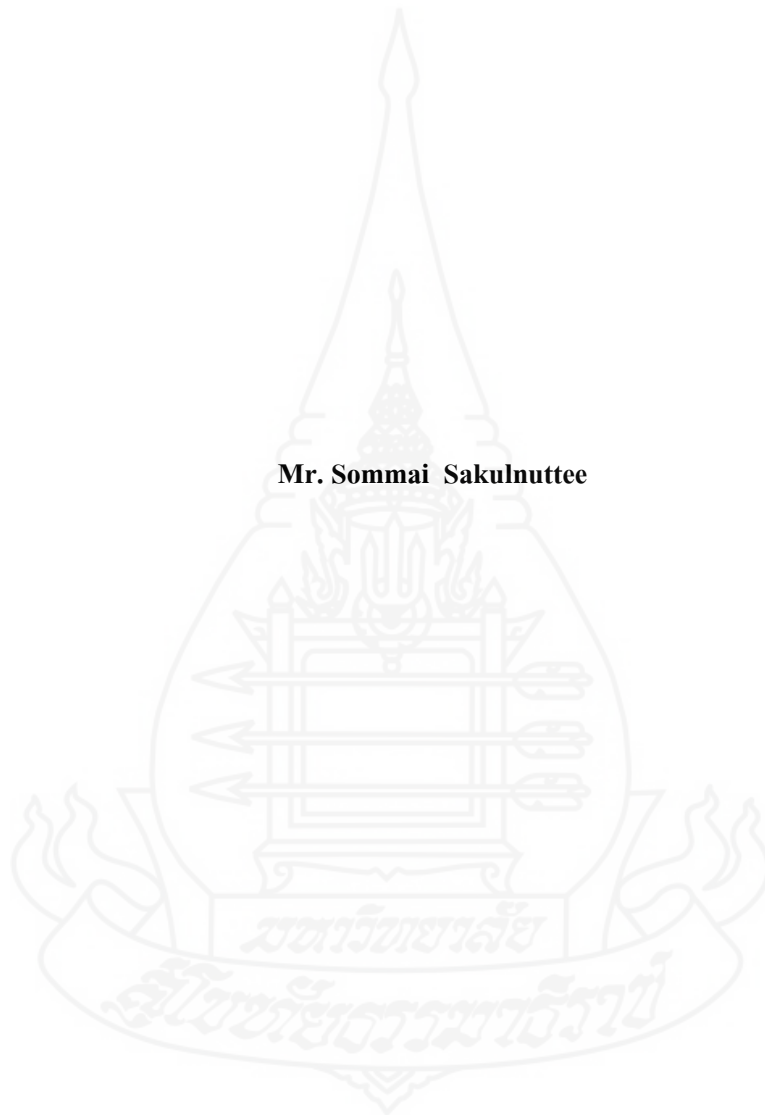


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2554

Job Satisfaction of Prison Officer in Rayong Central Prison

Mr. Sommai Sakulnuttee




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

2011


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง
ชื่อและนามสกุล นายสมหมาย สกุนันธ์
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. วรากรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2555

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. วรากรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. จีระ ประทีป)


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิชาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง
ผู้ศึกษา นายสมหมาย สกุลนัรที รหัสนักศึกษา 2533006900 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ **ปีการศึกษา** 2554

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงาน เรือนจำกลางระยอง (2) เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงาน เรือนจำกลางระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประชากรคือ เจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง จำนวน 110 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.37 ในรายด้านมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้ (2) เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านรายได้ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน กลุ่มตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ทัศนคติที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง

Independent Study title: Job Satisfaction of Prison Officer in Rayong Central Prison
Author: Mr. Sommai Sakulnuttee; **ID:** 2533006900; **Degree:** Master of Public Administration; **Independent Study advisor:** Dr. Waraporn Rungreungkolkich, Associate Professor; **Academic year:** 2011

Abstract

The purposes of this study were (1) to study the level of job satisfaction of prison officers in Rayong Central Prison; (2) to compare the level of job satisfaction of prison officers in Rayong Central Prison classified by individual factors.

The population was prison officers in Rayong Central Prison in total of 110 persons. The instrument used for data collecting were the questionnaires to measure levels of job satisfaction of prison officers in Rayong Central Prison. The statistics used for data analysis such as frequencies, percentage, average, t-test and one way analysis of variance.

The results of the study found that (1) the level of job satisfaction of prison officers in Rayong Central Prison in overall was found in medium at average of 3.37. It was found that the average of Administration, Job Success and Relationships with Colleagues were at high while the average of Responsibility, Welfare and Mutual Benefits, Social Status, Career Progress, Policy and Management, Job Characteristic, Job Security, Job Environment and Income were at medium. (2) the comparison of job satisfaction of prison officers of Rayong Central Prison classified by individual factors; The findings were as follows; The different gender had different job satisfaction for the income and the job environment, and the different age had different job satisfaction for the colleague relationships and job characteristics, Moreover the education level caused the level of job satisfaction for the social status and the job security were different and also the amount of years working experience caused the level of job satisfaction for the welfare and mutual benefits were different. However there wasn't any different intern of job position ranking, with statistical level at 0.05

Keywords: Job Satisfaction, Prison Officer in Rayong Central Prison

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ได้จัดทำจนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิระ ประทีป กรรมการสอบ ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำและติดตามการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างใกล้ชิด จนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ จึงขอขอบพระคุณทั้งสองท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยองทุกท่าน ที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม และขอขอบคุณอาจารย์ชญญา พิษพันธ์ วิทยาลัยสารพัดช่างระยอง ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

สุดท้ายขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ได้อบรมสั่งสอนข้าพเจ้าให้มีความตั้งใจในการทำงาน และขอขอบคุณภรรยาของข้าพเจ้าที่ได้ให้กำลังใจ ช่วยเหลือในการศึกษาค้นคว้าอิสระและเสียสละเวลาให้กับการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือช่วยเหลือข้าพเจ้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จ จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ ด้วย

สมหมาย สกุนันท์

สิงหาคม 2555

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
กรอบแนวคิดการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	7
ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ	14
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	17
เงื่อนไขกลางระยอง	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	41
ประชากร	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
การวิเคราะห์ข้อมูล	43
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	45

สารบัญ (ต่อ)

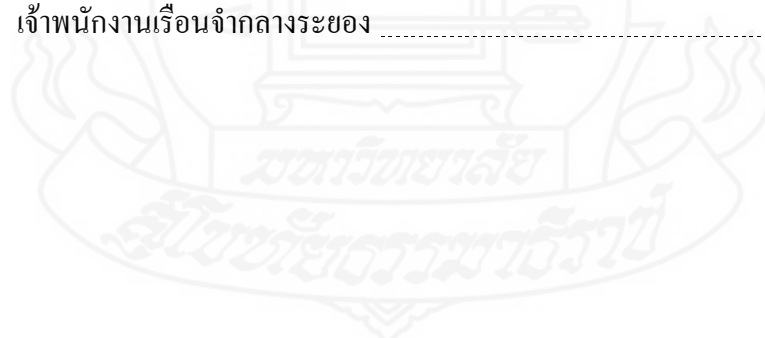
	หน้า
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร.....	46
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	48
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล.....	62
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	73
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	81
สรุปการวิจัย	81
อภิปรายผล	83
ข้อเสนอแนะ	88
บรรณานุกรม	91
ภาคผนวก	94
ก แบบสอบถาม.....	96
ข ข้อมูลส่วนบุคคลผู้เชี่ยวชาญ.....	104
ค ผลการตรวจสอบความสอดคล้อง.....	107
ง ผลการทดสอบความเชื่อมั่น.....	112
ประวัติผู้ศึกษา	113

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 39
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของประชากร 46
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง โดยภาพรวม 48
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ด้านรายได้ 49
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ก่อกู้ 50
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 51
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของ เจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 52
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 53
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ด้านนโยบายและการบริหารงาน 55
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 56
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ด้านความสำเร็จของงาน 57
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 58
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ด้านความรับผิดชอบ 59
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ด้านการปกครองบังคับบัญชา 60

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน.....	61
ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงาน เรือนจำกลางระยอง จำแนกตาม เพศ.....	62
ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงาน เรือนจำกลางระยอง จำแนกตาม อายุ	63
ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงาน เรือนจำกลางระยอง จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	65
ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงาน เรือนจำกลางระยอง จำแนกตาม กลุ่มตำแหน่ง	67
ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงาน เรือนจำกลางระยอง จำแนกตาม สถานภาพ	69
ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงาน เรือนจำกลางระยอง จำแนกตาม ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	71
ตารางที่ 4.21 ร้อยละ จำนวน ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง	73



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	3
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานของเรือนจำกลางระยอง	26



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการยุติธรรม เป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้นมาเพื่อควบคุมกักขังผู้กระทำผิด ที่ศาลพิพากษาลงโทษตามกฎหมาย ไม่ใช่เฉพาะผู้กระทำผิดเท่านั้นแต่รวมไปถึงผู้ที่ถูกควบคุมตัวไว้ระหว่างการพิจารณาคดีของศาลด้วย เรือนจำจึงเป็นสถานที่รวมของผู้ต้องขังในหลายๆ ประเภทหลายๆ คดี ถึงแม้ตามหลักสากลของการควบคุม จะต้องแยกประเภทของผู้ต้องขังแต่ละประเภทไว้ให้ชัดเจนก็ตาม แต่ในข้อเท็จจริงของการปฏิบัติ ไม่สามารถทำได้ เนื่องจากติดขัดที่ปัญหาหลายประการ เช่น ปัญหาเรื่องอาคารสถานที่ กำลังเจ้าหน้าที่ งบประมาณ หรือ ปัญหานักโทษล้นคุก การใช้เรือนจำเพื่อเป็นมาตรการในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด โดยในยุคแรกๆ เน้นการลงโทษเพื่อเป็นการแก้แค้นทดแทนและข่มขู่ยับยั้ง ต่อมาในระยะหลังได้หันมาเน้นเรื่องการแก้ไขอบรมให้กลับเข้าสู่สังคม รูปแบบและกิจกรรมในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในเรือนจำ จึงได้เปลี่ยนไป จากการเน้นการควบคุมอย่างเคร่งครัดมาสู่การจัดกิจกรรมในเชิงแก้ไข เช่น การให้การศึกษา การฝึกวิชาชีพ และการจัดสวัสดิการต่างๆ โดยมีวัตถุประสงค์ให้ผู้ต้องขังกลับตนเป็นคนดี มีคุณค่า และกลับไปสู่สังคมภายนอกได้อย่างปกติสุข จากวิวัฒนาการดังกล่าว ส่งผลให้บทบาทและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เปลี่ยนแปลงไป แต่เดิมทำหน้าที่เป็นผู้คุม หรือทำหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังมิให้หลบหนี ปัจจุบันต้องเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้แก้ไข หรืออาจจะเรียกได้ว่า เป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องมีความสามารถเป็นอย่างมาก การพัฒนาคนเป็นการพัฒนาที่จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์เป็นเครื่องมือ การทำให้คนไม่มีความรู้ ไม่มีอาชีพ เป็นคนที่มีความรู้ มีอาชีพเลี้ยงตัวเองได้เป็นเรื่องที่ยากแล้ว แต่การทำให้คนชั่วเป็นคนดีได้นั้น ยากกว่าหลายเท่าตัว

ปัจจุบันสถิติผู้ต้องขังที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมราชทัณฑ์ เพิ่มมากขึ้นตามประชากรของประเทศ และผู้ต้องขังในคดีอาชญากรรมเพิ่มมากขึ้น เป็นร้อยละ 60 ของผู้ต้องขังทั้งหมด อัตราากำลังเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ก็ไม่สามารถเพิ่มขึ้นตามจำนวนของผู้ต้องขังได้ เป็นเพราะนโยบายของรัฐบาลในการลดบุคลากรภาครัฐที่ได้นำมาใช้กับหน่วยงานภาครัฐทั้งหมด อัตราส่วนเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์กับผู้ต้องขังในระดับสากลใช้ 1 ต่อ 5 ในขณะที่ราชทัณฑ์ไทยมีอัตราส่วน 1 ต่อ 60 งานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีลักษณะงานที่พิเศษ ไม่เหมือนกับข้าราชการในหน่วยราชการอื่นๆ ต้องปฏิบัติงานคลุกคลีใกล้ชิดกับผู้ต้องขัง ซึ่งเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบน ผ่าฝืนกฎหมาย ไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ หรือกติกาของสังคม บางคนมีพฤติกรรมก่ออาชญากรรมที่ร้ายแรง เป็นผู้กระทำผิดในคดีอุกฉกรรจ์ มีกำหนดโทษสูง

รวมทั้งผู้ต้องขังอีกจำนวนหนึ่ง ที่มีสภาพจิตไม่ปกติ ซึ่งสุ่มเสี่ยงที่จะทำร้ายร่างกายเจ้าหน้าที่ ก่อเหตุร้าย เพื่อแหกหักหลบหนี อยู่ตลอดเวลา การติดต่อสื่อสารที่ทันสมัยไร้ขีดจำกัด ทำให้ผู้ต้องขังมีการถ่ายทอดพฤติกรรม ที่เป็นภัยต่อสังคมมากขึ้น และสามารถทำได้ง่ายขึ้น การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ก็ยังมีความเสี่ยงมากขึ้น

จากลักษณะของงานดังกล่าว จะเห็นได้ว่างานราชทัณฑ์เป็นงานที่มีความสำคัญ เป็นงานที่ช่วยป้องกันสังคมที่มีประสิทธิภาพในการยับยั้งการกระทำผิดของอาชญากร ให้เกรงกลัวต่อโทษทัณฑ์ของกฎหมายบ้านเมือง และเป็นหน่วยงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของชาติ จากภารกิจและสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ อาจทำให้ขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ลดน้อยลง ไป

ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้ จึงมีความสนใจอยากทราบว่า ในสภาพการณ์ปัจจุบัน เจ้าหน้าที่งานเรือนจำกลางระยอง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากน้อยเพียงใด และมีปัจจัยด้านใดบ้าง ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการปรับสภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และจะได้นำผลของการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง ส่งเสริมด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร หรือช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายสำคัญ ดังนี้

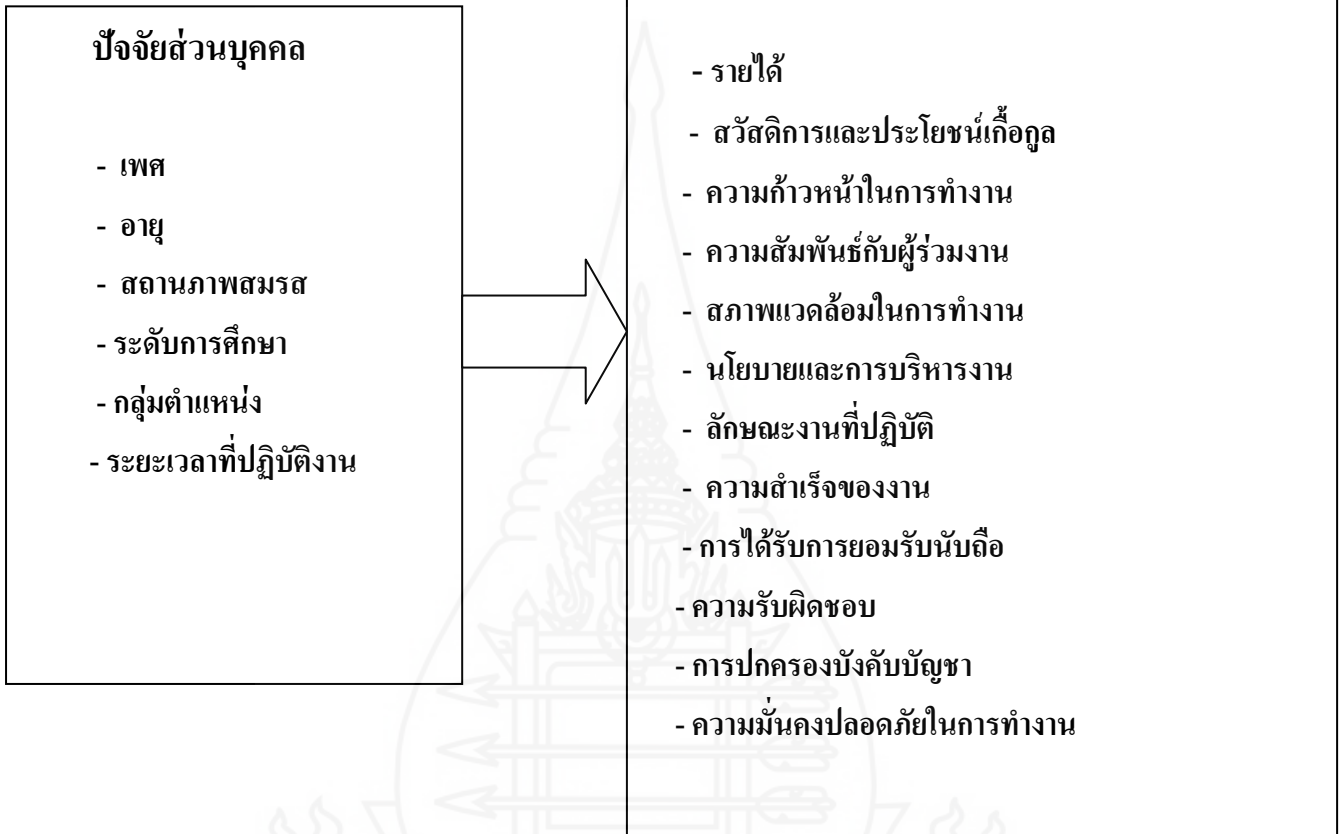
- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานเรือนจำกลางระยอง
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานเรือนจำกลางระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ และศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานเรือนจำกลางระยอง ดังภาพประกอบที่ 1.1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

4.1 ด้านเนื้อหา มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ตามปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ด้านรายได้ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

4.2 ด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง จำนวน 110 คน (งานกรเจ้าหน้าที่ เรือนจำกลางระยอง ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2555) โดยศึกษาจากเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยองทั้งหมดจำนวน 110 คน

4.3 ด้านตัวแปร

4.3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา กลุ่มตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

4.3.2 ตัวแปรตาม คือ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ในด้านรายได้ สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายให้ตรงกัน การวิจัยในครั้งนี้ ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

5.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก รัก ชอบใจ หรือ เจตคติในทางบวกของบุคคล ที่มีต่องานและปัจจัยแวดล้อมของงาน ได้แก่ รายได้ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

5.2 **เจ้าพนักงานเรือนจำ** หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดเรือนจำกลางระยอง กรมราชทัณฑ์

5.3 **เรือนจำ** หมายถึง สถานที่ซึ่งใช้ควบคุมกักขังผู้ต้องขัง กับทั้งสิ่งที่ใช้ต่อเนื่องกันและให้หมายความรวมถึงที่อื่นใด ที่รัฐมนตรีกำหนด และประกาศในราชกิจจานุเบกษา วางอาณาเขตไว้โดยชัดเจน

5.4 **ระดับการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาของเจ้าพนักงานเรือนจำ แบ่งเป็น ม.3 ม.6 ปวช. ปวส. /อนุปริญญา ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี

5.5 **กลุ่มตำแหน่ง** หมายถึง กลุ่มตำแหน่งของเจ้าพนักงานเรือนจำ แบ่งเป็น สายบริหาร สายวิชาการ และสายทั่วไป

5.6 **ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน** หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางระยอง กรมราชทัณฑ์

5.7 **รายได้** หมายถึง ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานในรูปของเงินเดือน

5.8 **สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล** หมายถึง สิ่งตอบแทนที่เจ้าพนักงานได้รับ สืบเนื่องจากการปฏิบัติงาน เช่น เงินล่วงเวลา ค่าเลี้ยงชีพ กองทุนช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย อาหารกลางวัน อาหารเย็น ข้าวสารอาหารแห้ง เครื่องแบบ ของขวัญวันเกิด เงินกู้สวัสดิการ และบ้านพักอาศัยของทางราชการ

5.9 **ความก้าวหน้าในการทำงาน** หมายถึง การได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนประสบการณ์วิชาชีพ เช่น ประชุม สัมมนา อบรม ศึกษาต่อ คุนงาน ได้รับการส่งเสริมให้ได้เลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนสูงขึ้น และงานที่ทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในชีวิตรับราชการ

5.10 **ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน** หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงานทั้งโดยหน้าที่การงานที่ปฏิบัติร่วมกันและโดยส่วนตัวผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความสะดวกรวดเร็วในการประสานงานกับสายงานหรือฝ่ายอื่น และการมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับผู้ร่วมงานนอกเวลาปฏิบัติงาน

5.11 **สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง องค์ประกอบภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ในองค์กร ได้แก่ ความเหมาะสมของสถานที่ทำงานและห้องพักรับประทานอาหารกลางวัน การถ่ายเทอากาศ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่พอเพียง การมีคู่มือหรือเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องจำเป็น และสิ่งแวดล้อมอื่นๆที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ห้องสุขาที่สะอาด สะดวก เครื่องมือสื่อสารที่เพียงพอและใช้งานได้สะดวก รวมทั้งความพร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้น

5.12 **นโยบายและการบริหารงาน** หมายถึง การจัดการหรือการบริหารงานขององค์กรและการติดต่อสื่อสารในองค์กร บุคลากรในองค์กรได้รับรู้ เข้าใจถึงแผนงาน วัตถุประสงค์และนโยบาย

ขององค์กร และสามารถนำไปปฏิบัติได้ การมอบหมายงาน ที่คำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากร การพิจารณาความดีความชอบที่ยึดหลักคุณธรรมและความยุติธรรม การกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว รวมทั้งการยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

5.13 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามความรู้ความสามารถ มีความน่าสนใจ และท้าทายต่อความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมของปริมาณงานภาระหน้าที่ของงานที่จะต้องปฏิบัตินอกเหนือจากงานปกติ เช่น อยู่เวรรักษาการณ์

5.14 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้เกิดความสำเร็จตามต้องการการมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานและการประเมินผลสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับ บัญชาเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ

5.15 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถ การที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานใหม่ๆ ให้ปฏิบัติ และได้รับการเชิญเข้าร่วมปฏิบัติงานต่างๆ

5.16 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในหน้าที่ รวมทั้งงานอื่นๆ นอกเหนือ จากงานในหน้าที่ด้วย ปริมาณงานในความรับผิดชอบเหมาะสมกับกำลังความสามารถ และการมีอิสระในการวางแผนและกำหนดวิธีในการปฏิบัติงาน

5.17 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ

5.18 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในเรื่องจำ ความมั่นคงในสายงาน การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครอง ปกป้องดูแลและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ความปลอดภัยจากผู้ต้องขัง ความสะดวกปลอดภัยในการเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ การมีอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีดังนี้

6.1 ได้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง

6.2 ผลของการศึกษาจะทำให้ผู้บริหาร สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ค้นคว้า รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาสรุปได้ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. เรือนจำกลางระยอง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้กล่าวไว้ว่า “ พึง ” เป็นคำช่วยกริยาอื่น หมายความว่า ขอมตาม แปลว่า ควร “ พึงใจ ” หมายความว่า พอใจ ชอบใจ “ พึงพอใจ ” หมายความว่า รัก , ชอบใจ

Gilmer (1966: 254-255) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ผลของทัศนคติต่างๆของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน และมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจนั้น ได้แก่ความรู้สึกว่ามีความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

Blum & Naylor (1968: 364) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่า เป็นทัศนคติต่างๆ ซึ่งเป็นผลมาจากงานและปัจจัยต่างๆ เช่น ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ สภาพของงาน โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือในความสามารถ ความเหมาะสมของปริมาณงาน มิตรภาพและความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงาน การปฏิบัติอย่างยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาต่อเจ้าหน้าที่และอื่นๆ

Good (1973: 320) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับความพึงพอใจของบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่อคุณภาพ และสภาพงานนั้นๆ

Davis (1981: 83) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความพึงพอใจหรือความไม่พอใจของคนที่มีต่องาน ซึ่งแสดงให้เห็นความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังของคนงานที่มีต่องานและสิ่งตอบแทนที่ได้รับ

Greenberg (1979: 30-32) ได้ให้คำนิยามของคำว่า ความพึงพอใจในงานไว้ว่า หมายถึงทัศนคติของบุคคลอันเกิดจากการทำงาน และปัจจัยแวดล้อมของงาน เช่น ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน โอกาสความก้าวหน้า ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำ ตลอดจนความเหมาะสมของปริมาณงาน ที่ทำอยู่ ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ หากก่อให้เกิดความพึงพอใจก็จะเรียกได้ว่าเป็นความพึงพอใจในงาน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2534: 120) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานของเขา ซึ่งมักจะตีค่าของงานสูง และมีความรู้สึกทางบวกต่องานของพวกเขา

บุญมั่ง ธนาสุภวัฒน์ (2537: 158) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง เจตคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องาน หรือกิจกรรมที่เขากระทำซึ่งเป็นผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

สุรเชษฐ์ ธีระมณี (2535: 100) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ เจตคติที่เป็นบวกต่องาน ทำให้ผู้ทำงานไม่รู้สึกห่างเหิน หรือหลีกเลี่ยงงาน ปฏิบัติงานคือ ภาวะการมีอารมณ์ทางบวกที่เกิดขึ้นจากการประเมินประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคคล ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลถึงความพึงพอใจของบุคคลอันเป็นพลังผลักดันต่อการปฏิบัติงานในอนาคต

จากการที่ผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก รัก ชอบใจ หรือ เจตคติในทางบวกของบุคคล ที่มีต่องานและปัจจัยแวดล้อมของงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความเหมาะสมของปริมาณงาน การปกครอง บังคับบัญชา ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ สภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือในความสามารถ สัมพันธภาพที่ดีของผู้ร่วมงาน การปฏิบัติอย่างยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำ

1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานดังที่ ผุสดี สัตย์มานะ (อ้างในไพศาล อินทร์ผาย 2543 : 40) กล่าวไว้ 7 ประการดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ ภักดี ต่อองค์กร
3. เสริมสร้างการปฏิบัติงานตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน
4. ทำให้องค์กรแข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้

5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจองค์กร
6. ทำให้เกิดความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่างๆ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กร

โอบตา วิสัชนา (2544 : 11) กล่าวว่า หากบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว องค์กร จะได้รับประโยชน์ 9 ประการ ดังนี้

1. คนงานมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ จะทำให้ได้ผลงานมาก โดยไม่ต้องมีการตรวจตรา ควบคุมประจำ และผลผลิตจะสูงขึ้นตลอดเวลา
2. เกิดความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ทำให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มขึ้นในองค์กร
3. มีความสนใจในการสร้างสรรค์ เสนอแนะวิธีปรับปรุง หรือวิธีการทำงาน
4. มีความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา ความคิดจะลาออกจากงาน การขัดคำสั่งโต้แย้ง และการหลีกเลี่ยงงานไม่ค่อยเกิดขึ้น
5. มีการร้องทุกข์น้อย เมื่อเกิดปัญหาข้อใจจะปรึกษาผู้บังคับบัญชาของตนทันที
6. เกิดความจงรักภักดี และเข้าใจเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง
7. การควบคุมงาน หรือการใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ขององค์กรดำเนินไปด้วยความราบรื่น การปฏิบัติฝ่าฝืนระเบียบมีน้อย
8. ช่วยให้เกิดการประหยัดค่าจ้างแรงงาน เนื่องจากคนงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมาก
9. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น

วิจิตร อวาทกุล (2528 : 285-260) และ เสนาะ ดิยาวี (2535 : 302-303) กล่าวว่า การสร้างความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ดังนี้

1. เกิดกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ให้ความร่วมมือในงานขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
2. ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่น ซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร
3. การทำงานมีระเบียบวินัย ไม่ฝ่าฝืนคำสั่งกฎเกณฑ์ และข้อบังคับ
4. อุทิศสติปัญญาและกำลังความสามารถให้แก่องค์กรในยามประสบความคับขัน
5. มีความพอใจในงานและกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร
6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน
7. มีความภาคภูมิใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
8. เสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ ทำให้เกิดพลังร่วมของกลุ่ม (group effort) ในอันที่จะต่อสู้อุปสรรคต่างๆ ได้อย่างเข้มแข็งและอดทน

9. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กร รวมทั้งความเข้าใจในนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร

สรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญเป็นอย่างมาก สำหรับองค์กรหรือหน่วยงาน เพราะจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจการปฏิบัติงาน มีความรักดีและซื่อสัตย์ ต่อองค์กร การปฏิบัติงานเป็นไปตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจองค์กร เกิดความคิดริเริ่มเชื่อมั่นในองค์กร และทำให้องค์กรแข็งแกร่ง ส่งผลให้หน่วยงานนั้น ๆ มีผลการปฏิบัติงานที่ดี บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.3 การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เป็นเรื่องของทัศนคติและสภาวะทางอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัตสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาวะการณ์ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรติดตามวัดระดับความพึงพอใจเป็นระยะ ๆ เพื่อประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรที่มีต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ให้ดีขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้ยังใช้เป็นตัวชี้บ่งผลของระบบการจูงใจในองค์กร เพื่อนำสิ่งเหล่านี้มาปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น

เสนาะ ตีเขาว์ (2535: 300-302) ใช้วัดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่สำคัญ 4 วิธี คือ

1. การสังเกต การสังเกตเป็นวิธีที่ง่ายและใช้ได้ผลดีที่สุด ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจและใช้อย่างถูกต้อง โดยอาศัยการเห็นจากการแสดงออก การฟังจากการพูด และการสังเกตจากการกระทำ วิธีนี้จะต้องระวัง คือ การแสดงออกหรือพฤติกรรมของคนบางคนอาจไม่แสดงออกมาจากใจจริง แต่เป็นการแสร้งทำ และเหตุการณ์บางอย่างเกิดขึ้นโดยไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญหรือความพึงพอใจของคนงานเลย

2. การสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือของผู้บริหารที่จะให้เกิดประโยชน์ต่อตัวเองได้มาก องค์กรประกาศนโยบายโดยเปิดเผยให้คนงานที่เข้ารับการสัมภาษณ์เปิดเผยความรู้สึกหรือความไม่พอใจบางอย่าง ซึ่งวิธีนี้ผู้สัมภาษณ์ควรดำเนินการติดต่อกันเรื่อย ๆ

3. การออกแบบสอบถาม หรืออาจจะเรียกว่าการสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน โดยอาศัยแบบสอบถามที่กำหนดขึ้นมาแล้วหน้า เพื่อให้รู้ถึงท่าทีและขวัญของคนงาน คำตอบจะต้องแสดงระดับของความรู้สึก เช่น พอใจมาก พอใจพอสมควร ได้รับความพอใจบางครั้งมักไม่ค่อยพอใจ และไม่พอใจ ซึ่งเป็นการสะดวกต่อผู้ตอบคำถาม

4. การเก็บบันทึก ได้แก่ การเก็บรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของคนงานแต่ละคนในเรื่องเกี่ยวกับผลผลิต คุณภาพ และต้นทุน บันทึกเกี่ยวกับการขาดงาน การมาทำงานสาย การร้องทุกข์ การฝ่าฝืนระเบียบวินัย และอื่น ๆ ซึ่งบันทึกดังกล่าวจะแสดงให้เห็นถึงท่าทีและความคิดเห็นที่มีต่องานและองค์กร

ปรีชาพร วงศ์อุตรโรจน์ (2544: 130-131) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้สร้างแบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามนิยามและจุดมุ่งหมายของการวัด แบบวัดจึงมีลักษณะ แบ่งการวัดที่สำคัญออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. แบ่งตามลักษณะข้อความที่ถาม มี 2 ลักษณะด้วยกัน คือ

1.1 แบบสำรวจปรนัย (Objective Survey) เป็นแบบวัดที่เป็นคำถามและคำตอบที่ให้เลือกตอบโดยผู้ตอบ ตอบได้ตามความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเอง ข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ

1.2 แบบสำรวจเชิงพรรณนา (Descriptive Survey) เป็นแบบสอบถามที่ผู้ตอบ ตอบด้วยคำพูด และข้อเขียนของตนเอง ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์หรือคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบตอบโดยอิสระ ข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ

2. แบ่งตามคุณลักษณะของงานมี 2 ลักษณะ คือ

2.1 แบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เป็นแบบวัดที่วัดความพึงพอใจบุคคลที่มีความสุขอยู่กับงานโดยส่วนรวม

2.2 แบบสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกชอบพอและความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องานเฉพาะด้าน เช่น รายได้ ความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้า เป็นต้น

สรุปได้ว่า การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นั้น จะเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารสามารถทราบได้ว่าระดับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร มีมากน้อยเพียงใด สามารถทำได้โดย การสังเกต การสัมภาษณ์ การออกแบบสอบถาม หรือการสำรวจความคิดเห็นและ การเก็บบันทึก ส่วนการสร้างแบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีแบบวัดที่สำคัญ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตามลักษณะข้อความที่ถาม และแบบตามคุณลักษณะของงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงหรือเสริมสร้างความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กรต่อไป

1.4 แนวทางการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ชาร์กศักดิ์ หมื่นจักร และ ศรีสง่า วรรณสูตร (2533 : 125) ได้เสนอแนวทางการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจและความถนัดของแต่ละคนให้มาก
2. ให้คนงานเกิดความรู้สึกว่า เขาประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีในการทำงานนั้น
3. พยายามทำให้งานน่าสนใจโดยวิธีการต่างๆ เช่น การนำเอาวิทยาการใหม่ๆ มาใช้

เทคนิคการสร้างขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

อรุณ รักธรรม (2522 : 206) ได้เสนอแนะวิธีการสร้างขวัญและความพึงพอใจ ในการทำงาน ดังต่อไปนี้

1. ต้องสร้างและปลูกฝังให้คนงานมีความพึงพอใจ มีความรักงาน และกระตือรือร้น ในการทำงาน การที่จะทำให้คนรักงาน ผู้นำจะต้องกระทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่คนงาน จะต้องแสดงออกว่าตนมีความพอใจ รักงาน เชื่อว่าคนนั้นมีประโยชน์ และ สำคัญแม้ว่าจะเหน็ดเหนื่อยลำบากและตรากตรำ หรือท้อถอยหมดกำลังใจ ก็ไม่ควรแสดงให้คนงานเห็น เพราะคนงานส่วนมากมักจะปฏิบัติตามอย่างหัวหน้างาน
2. ชมเชยและยกย่อง ให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำความดีความชอบ แต่ต้องชมเชยให้ถูกกาลเทศะ มีเหตุผล และความจริงใจ ไม่ชมเชย พร่ำเพรื่อจนเกินไป เป็นเหตุให้คำชมเชย นั้น ไร้ค่าหมดความหมาย
3. ให้ความสนิทสนมแก่คนงานพอสมควร โดยการทักทายไต่ถาม ข่าวคราว และทุกข์สุขของคนงานในโอกาสอันสมควร การแสดงออกเช่นนี้ จะทำให้ คนงานมีกำลังใจเมื่อเขาทราบว่า หัวหน้ามิได้ละเลยหรือทอดทิ้งเขา
4. ให้โอกาสแก่คนงานได้สร้างความมั่นคงแก่ชีวิตการทำงานพอสมควร หรือมีทางก้าวไปสู่ตำแหน่งหรือเงินเดือนที่สูงขึ้น เพราะการที่คนงานมีงานที่มั่นคง มีทางก้าวหน้าก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เขาเกิดความมั่นใจในการทำงาน
5. การสร้างสภาพการทำงานที่ดีและเหมาะสมแก่คนงาน อาทิ โต๊ะทำงาน ห้องทำงาน แสงสว่าง การถ่ายเทของอากาศ และสวัสดิการ ฯลฯ เหล่านี้เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าคนงานทำงานในสถานที่ทำงานดี จะทำให้คนงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. ให้โอกาสคนงานได้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงาน และมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน คนงานบางคนอาจจะมีความคิดเห็นที่ดี และมีประโยชน์ในการปรับปรุงงาน ก็ควรมีสิ่งตอบแทน หรือยกให้เป็นความดีความชอบของบุคคลนั้น เพื่อให้เป็นตัวอย่าง และกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ
7. ให้โอกาสหรือมีระบบที่เที่ยงธรรมในการร้องทุกข์ของคนงาน คนงานบางคน มีขวัญดีในการทำงาน แต่บางครั้งขวัญอาจจะต่ำได้ หากคนงานเกิดความทุกข์ร้อน หรือมีปัญหาเกิดขึ้นแล้วไม่สามารถจะไปร้องทุกข์กับผู้ใด

แนวทางการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร นั้น ทำได้หลายอย่างแล้วแต่เทคนิคหรือวิธีการของผู้บริหารแต่ละคน สิ่งที่สำคัญก็คือ ผู้บริหารจำเป็นจะต้องทราบเสียก่อนว่าแรงจูงใจของบุคคลนั้นมีอะไรบ้าง จึงจะสามารถกำหนดแนวทางในการสร้างความพึงพอใจที่สามารถจูงใจให้บุคลากรร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กรได้เป็นอย่างดี

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

การที่บุคคลในองค์กรใด ๆ จะมีความรู้สึกพึงพอใจการปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือองค์ประกอบหลายประการของสิ่งจูงใจ อาจจะเป็นสิ่งจูงใจภายในองค์กร หรือ สิ่งจูงใจภายนอกองค์กรอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือทั้งสอง ซึ่งมีผลทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย และสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรได้ นั้น ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตาม วัตถุประสงค์

แมคคอร์มิคและเอิลเจิน (Mc.Cormick & ligen, 1980, : 305 – 306) ได้กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) และความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งเกี่ยวเนื่องกันแยกไม่ออก จะแตกต่างกันตรงที่การจูงใจ สนใจพฤติกรรม แต่ความพึงพอใจสนใจในความรู้สึกที่มีต่องานเพราะความพึงพอใจในงานเกิดจากความ รู้สึกชอบ หรือไม่ชอบต่องานนั้น ซึ่งบุคคลมักจะร่วมกันงานที่ตนเองชอบ และหลีกเลี่ยงพฤติกรรม ที่ไม่ชอบ ดังนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการทำงานซึ่งมีผลมา จากการจูงใจ และปัจจัยอื่น ๆ อีกหลายประการ ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจที่จะศึกษาเพื่อเป็นพื้นฐาน ในการปฏิบัติงานขององค์กรประสบความสำเร็จต่อไปด้วย

จากแนวคิดข้างต้น จะเห็นว่าความพึงพอใจย่อมมาจากการจูงใจของมนุษย์ การหาวิธีการจูงใจในการทำงานของบุคลากรนั้น มีผู้ศึกษาค้นคว้าไว้ดังต่อไปนี้

2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ ของ Maslow (อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา “แนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ สหรัฐอเมริกา 2” ใน ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิด ทฤษฎีและ หลักการรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2547 :158-160) ซึ่งให้เห็นว่าบุคคลถูก กระตุ้นจากความปรารถนาที่จะตอบสนองความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการของบุคคลเป็น จุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ เขาได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ดังนี้

1. บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่นๆ ต่อไปความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จึงเป็น สิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น
3. ความต้องการของบุคคลจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับ ความสำคัญ เมื่อความต้องการต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะให้ความสนใจกับความต้องการ ระดับสูงต่อไป

ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ ของ Maslow ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่วิธีระดับต่ำสุดไปถึงสูงสุด (Hierarcghy of Needs) ไว้ 5 ขั้น คือ

1. ความต้องการทางกายภาพขั้นพื้นฐาน (Basic Physiological Need) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่จำเป็นที่สุด สำหรับความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม อากาศ ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ตลอดจนความต้องการทางเพศ การพักผ่อนนอนหลับและสิ่งอื่น ๆ ที่ทำให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการพื้นฐานที่คนจะถูกจูงใจให้ทำทุกสิ่งทุกอย่าง เพื่อที่จะได้สิ่งจำเป็นเหล่านี้ แต่เมื่อได้มาแล้วความต้องการเหล่านี้ก็ยุติที่จะเป็นตัวจูงใจหลัก (Prime Motivation) อีกต่อไป

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Safety and Security Need) เมื่อความต้องการทางกายภาพขั้นพื้นฐาน ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการขั้นสูงต่อไป คือ ความต้องการแสวงหาความปลอดภัย และมั่นคงจากสิ่งแวดล้อมปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากผู้อื่น จากภัยอันตรายต่างๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม ความมั่นคงในการทำงานที่ไม่ถูกปลดหรือถูกย้ายงานบ่อยๆ แต่ต้องได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม เท่าเทียมกัน เวลาเจ็บไข้ได้ป่วยก็จะได้รับการรักษาพยาบาล เมื่อต้องออกจากงานก็ต้องได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นการตอบแทน นอกจากนี้ยังต้องมีรายได้พอสมควรแก่การดำรงชีพ ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยนี้ เมื่อได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจของบุคคลแล้ว บุคคลก็จะเกิดความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นไปอีกลำดับขั้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social and Belongingness Need) หมายถึง ความต้องการที่จะให้สังคมหรือองค์กรยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก รู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมในกิจการต่างๆ เมื่อเรารู้สึกว่าสังคมยอมรับแล้วก็จะเกิดความภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบรักษาส่วนได้ส่วนเสียของสังคมอย่างเต็มที่ ในขั้นนี้มนุษย์ต้องการเพื่อน ต้องการคบค้าสมาคม ต้องการมีครอบครัว มีความรัก และความเห็นใจจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem and Self Respect Need) เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติเป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่นและเห็นความสำคัญของตนเองเป็นผู้ประสพผลสำเร็จ และได้รับการยอมรับเช่นนั้น จากบุคคลอื่นต้องการสถานภาพ (Status) และความมีชื่อเสียงเกียรติยศ (Prestige) เป็นส่วนสำคัญของความต้องการยกย่องเคารพ การที่ความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองสำเร็จความรู้สึกเชื่อมั่นในตัวเอง ในความสามารถและรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้มีประโยชน์ และมีความสำคัญในสังคม

5. ความต้องการได้รับการความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization) เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของคน หมายถึง การที่บุคคลนั้นได้ใช้ความสามารถของตนเองในทุกด้านได้และเป็นทุกอย่างที่เขาอยากจะเป็น ซึ่งแต่ละคนจะไม่เหมือนกันสุดแต่ความสามารถของแต่ละบุคคล และความต้องการของเขาเป็นความต้องการที่จะได้รับทุกสิ่งทีตนปรารถนาต้องการกระทำสิ่งที่เหมาะสมและดีที่สุดที่จะกระทำได้

2.2 ทฤษฎีปัจจัยสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg; Two Factor Motivator and Hygiene Theory (อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา “แนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ สหรัฐอเมริกา 2” ใน ประมวลสารระชูดวิชาแนวคิด ทฤษฎีและหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช 2547 :161-162) Herzberg ได้พัฒนาทฤษฎีของเขาด้วยการสัมภาษณ์วิศวกร และนักบัญชีจำนวน 200 คน ใน 9 บริษัท โดยขอให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ กรอกข้อมูลลงว่า ประสบการณ์ในการทำงานใดบ้าง ที่เคยทำให้เขารู้สึกสบาย และไม่สบาย และให้ระบุว่าแต่ละประสบการณ์มีผลต่อความรู้สึกของเขาอย่างไรต่อองค์กร แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาจัดหมวดหมู่ เพื่อค้นหาข้อมูลในหมวดใดแสดงถึงปัจจัยสุขวิทยา หรือปัจจัยจูงใจมากที่สุด อย่างไร จากผลการศึกษาดังกล่าว Herzberg ได้ตั้งทฤษฎีปัจจัยสองประการ ปัจจัยสองประการตามทฤษฎีนี้ กล่าวถึง ปัจจัยจูงใจ (Motivation หรือ Motivators Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation หรือ Motivators Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน โดยตรงและเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจ และเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

1. ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาและรู้จักการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่างๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) คือ เป็นงานที่น่าสนใจต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ลงมือทำเป็นสิ่งจูงใจ ให้บุคคลอยากทำงาน
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เป็นปัจจัยจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน
5. ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จะคงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดความไม่ชอบงานขึ้น แต่ถ้าปัจจัยค้ำจุนดีก็ยังไม่ส่งผลให้คนรักงานหรือเกิดแรงจูงใจในการทำงานเป็นเหมือนสุขอนามัย ซึ่งถ้ารักษาได้ไม่ดีก็จะเกิดปัญหา ปัจจัยค้ำจุนนี้ Herzberg เรียกว่า Hygiene Factors ซึ่งได้แก่

1. เงินเดือน (Salary) และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility Growth) การที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตนี้ นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงการที่บุคคลได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพอีกด้วย
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน
4. ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (Status) หมายถึง การเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม ความมีเกียรติ และศักดิ์ศรี เป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพอใจในงาน
5. นโยบายการและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร
6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปรกรณ์ เครื่องมือต่างๆ เป็นสิ่งช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่องาน
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ผู้ปฏิบัติงานถูกแต่งตั้งไปทำงานในที่ทำงานแห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข จึงเกิดความไม่พอใจในการทำงานในที่ทำงานแห่งใหม่ได้
8. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Security) ได้แก่ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน ความมั่นคงในการทำงาน หรือความมั่นคงขององค์กรย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน
9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงาน การนิเทศงาน และความยุติธรรมในการบริหาร ย่อมมีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร

Herzberg กล่าวว่า ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ เพราะการใช้เงินหรือสิ่งจูงใจที่ไม่เกี่ยวกับงานหรือบีบบังคับให้พนักงานทำงานด้วยการทุหรือลงโทษ จะทำให้พนักงานทำงานด้วยความจำเป็น ไม่มีความรู้สึกพึงพอใจต่องาน ดังนั้นจึงควรจะใช้ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation หรือ Motivators Factors) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การออกแบบงานให้หน้าทำ โดยที่เมื่อพนักงานทำงานนั้นแล้วรู้สึกตนเองมีความหมาย ทำทหายความสามารถ ทำแล้วได้พัฒนาตนเอง พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษาทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน พบว่าทฤษฎีปัจจัยสองประการของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่สามารถอธิบายถึงความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับลักษณะงานและการจัดการขององค์กรที่ผู้วิจัยจะทำการศึกษา

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปภาวดี คุลยจินดา (2543 : 537-541) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพอใจในงาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยสิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งแวดล้อมตั้งแต่ที่แคบที่สุดหรือระดับจุลภาค ซึ่งคือ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กร ไปจนถึงสิ่งแวดล้อมที่กว้างที่สุดหรือระดับมหภาค ซึ่งได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในขณะนั้น ปัจจัยระดับจุลภาคหรือปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อระดับความพอใจมากน้อยของคนทำงานโดยตรง ประกอบด้วยความชัดเจนหรือไม่ชัดเจนของบทบาท คนทำงานจะพอใจมากกว่า หากได้รับความชัดเจนไม่คลุมเครือถึงบทบาทของตนต่อ งานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนความชัดเจนของบทบาทนั้น เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ เมื่อคนได้รับมอบหมายให้ ประกอบกิจกรรมที่ขัดกับความคาดหมาย ลักษณะงาน งานที่ทำทลายความสามารถ มีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความพอใจในงานมากกว่าอัตราค่าจ้าง เพราะอัตราค่าจ้างมีความหมายต่อความเท่าเทียมกันในสังคมของคนทำงาน ซึ่งมักจะเปรียบเทียบค่าจ้างที่ได้รับกับคนกลุ่มอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกันเสมอ

2. ปัจจัยเกี่ยวกับตัวมนุษย์เอง ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรเช่น อายุ เพศ การศึกษา ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ค่านิยม ลักษณะความต้องการ ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และปัจจัยความสามารถ เช่น ความเฉลียวฉลาด ความชำนาญ แต่ปัจจัยเหล่านี้มิได้กำหนดระดับความพอใจในงานโดยตรง แต่จะเป็นตัวตัดสินใจว่า ส่วนประกอบใดของงานน่าจะพอใจหรือไม่พอใจเท่านั้น

Harrell (Harrell, 1972 อ้างถึงใน กิรติ รุ่งแจ้ง 2543 : 38) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่ามี 3 ประการ คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการจัดการ

1. ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ความเฉลียวฉลาด ระดับการศึกษา บุคลิกภาพส่วนตัว เงินเดือน ความสนใจ เป็นต้น

2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้าตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ เป็นต้น

3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

เอดวิน เอ ล็อก (Locke 1976, 1300-1302 อ้างถึงใน เวทวิชญ์ เนียมอินทร์ 2542: 28) ได้เสนอองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่เขาได้ทำการศึกษาวิจัยในปี ค.ศ. 1976 ไว้ 9 องค์ประกอบดังนี้คือ

1. ลักษณะงาน (Work) ได้แก่ ความสนใจในตัวเอง ความแปลกของงาน โอกาสเรียนรู้หรือศึกษางาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ และการควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน
2. เงินเดือน (Pay) ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรมและความทัดเทียมกันของรายได้และวิธีการจ่ายเงินขององค์กร
3. การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรและหลักในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง
4. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ได้แก่ การได้รับคำยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การกล่าววิจารณ์ การทำงาน และความเชื่อในผลงาน
5. ผลประโยชน์เกี่ยวกับ (Benefits) ได้แก่ บำเหน็จบำนาญตอบแทน การให้สวัสดิการ รักษาพยาบาล การให้วันหยุดงาน และการได้รับค่าใช้จ่ายระหว่างลาพักผ่อน
6. สภาพการทำงาน (Working conditions) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ทำเลที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้างของอาคาร สถานที่ทำงาน
7. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ การได้รับความเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปด้วยความมีเทคนิคและกลวิธีที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและความมีทักษะในการนิเทศงานผู้บริหาร
8. เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) ได้แก่ ความรู้ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความมีมิตรภาพอันดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน
9. องค์กรและการบริหารงาน (Company and management) ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในองค์กร เงินเดือน และนโยบายในการบริหารงานขององค์กร

อาร์ เพชรสุด (2530 : 55-56) เสนอองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 9 องค์ประกอบดังนี้คือ

1. ตัวงาน เป็นองค์ประกอบอันแรกที่จะทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจ ความพอใจขึ้นอยู่กับความน่าสนใจในตัวเอง ความแปลกของงาน โอกาสเรียนรู้หรือศึกษางาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ การควบคุมงาน และวิธีการทำงาน
2. ค่าจ้าง ความพึงพอใจเกิดขึ้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานคิดว่าอัตราค่าจ้างแรงงานที่ได้รับเหมาะสมและมีความยุติธรรม

3. การเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งขององค์กร และหลักในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง
4. การได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ได้รับคำยกย่อง ชมเชยในผลสำเร็จของงาน การกล่าววิจารณ์การทำงาน และความเชื่อถือในผลงาน
5. ผลประโยชน์เกื้อกูล ได้แก่บำเหน็จ บำนาญตอบแทน การให้สวัสดิการรักษายาบาล การให้วันหยุดงานและการได้รับค่าใช้จ่ายระหว่างลาพักผ่อน
6. สภาพการทำงาน รวมถึงชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ทำเลที่ตั้ง และรูปแบบการก่อสร้างของอาคารสถานที่ทำงาน
7. การนิเทศงาน รวมถึงการได้รับความเอาใจใส่ ดูแล ช่วยเหลือ แนะนำผู้บังคับบัญชา ระดับสูงขึ้น ไปด้วยความมีเทคนิค และกลวิธีที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความมีทักษะในการนิเทศงานของผู้บริหาร
8. เพื่อนร่วมงาน ได้แก่ความรู้ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และ ความมีมิตรภาพอันดีของเพื่อนร่วมงาน
9. องค์กรและการบริหารงาน ได้แก่ความเอาใจใส่บุคลากรในองค์กร เงินเดือนและนโยบายการบริหารงานขององค์กร

3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539 : 235-236) กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) เป็นสิ่งเร้าที่ทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุม รักษาพฤติกรรมและการกระทำ และสิ่งจูงใจ (Motivators) จะเป็นปัจจัยที่สามารถสร้างความพึงพอใจ (Satisfaction) ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ คือ ความพึงพอใจ ซึ่งเมื่อเกิดแรงจูงใจขึ้นแล้ว สามารถตอบสนองแรงจูงใจนั้น ผลลัพธ์ก็คือ ความพึงพอใจ

ปรัชญา เวสารัชช์ (อ้างถึงใน อรุณ รักรธรรม 2537 : 443) กล่าวว่า การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องพึงมี เพราะมีผลในการผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ตามที่เป้าหมายกำหนดไว้

ฟอลโคลน (Falclon อ้างถึงในอัคริ จิตต์ภักดี 2536: 13) ศึกษาวิจัยองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย

1. สัมพันธภาพ ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานและสัมพันธภาพกับผู้นิเทศงาน
2. สิ่งจูงใจภายใน ได้แก่สภาพการทำงาน โอกาสที่จะได้รับการพัฒนาทักษะ
3. สิ่งจูงใจภายนอก ได้แก่ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในงาน และผลประโยชน์เกื้อกูล
4. นโยบาย เกี่ยวกับการบริหาร ได้แก่ นโยบายขององค์กร การยอมรับนับถือ

3.4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2516, 432-433) ได้กล่าวว่า บรรดาสิ่งจูงใจซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหาร หน่วยงานใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในงาน แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial incentive) ได้แก่ สิ่งจูงใจที่มีลักษณะเห็นง่ายและมี อิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เช่น ค่าจ้าง การจ่ายบำนาญ บำนาญ และค่า รักษาพยาบาล เป็นต้น

2. สิ่งที่ไม่ใช่เงิน (Non-financial incentive) ได้แก่ สิ่งจูงใจที่สามารถสนองตอบต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย (Recognition) การยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Belonging) และความมั่นคงในงาน (Security of work) เป็นต้น

สมยศ นาวิการ (2536: 394-398) กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีดังต่อไปนี้

1. โอกาสของความก้าวหน้า เป็นสิ่งที่ผูกพันอยู่อย่างใกล้ชิดกับความเจริญเติบโตส่วนบุคคล ในฐานะที่เป็นตัวกระตุ้นอย่างหนึ่ง ไม่ใช่ว่าบุคคลทุกคนต้องการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับสูงขึ้น ในองค์กร แต่พนักงานส่วนใหญ่แล้วมีความต้องการเลื่อนตำแหน่งพนักงานที่มีความสามารถบางคนจะ เปลี่ยนเส้นทางใหม่ เมื่อพวกเขาเรียนรู้ว่าเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างซ้ำซากปรกติ ความต้องการ ความก้าวหน้าแตกต่างกันระหว่างบุคคล บุคคลบางคนตกใจกลัวต่อองค์กรที่ก้าวร้าว พวกเขาพอใจ องค์กรที่มั่นคงมากกว่า

2. เงิน บทบาทของเงิน ในฐานะที่เป็นปัจจัยกระตุ้นอย่างหนึ่ง ยังเป็นสิ่งที่ได้เปรียบกันอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อ 20 ปีที่ผ่านมา การวิจัยจนกระทั่งถึงขณะนี้ไม่ได้ให้ข้อสรุปใดๆ เกี่ยวกับ ความสำคัญของเงินต่อบุคคลที่มีอายุ ลำดับชั้นทางสังคม ภูมิหลังทางวัฒนธรรม ประเภทของงาน หรือ ระดับขององค์กรที่แตกต่างกันเลย การวิจัยของ Herzberg ได้เสนอแนะว่าเงินเป็นสิ่งที่สร้างความไม่ พึงพอใจมากกว่าที่จะเป็นสิ่งที่กระตุ้น แต่บุคคลหลายคนได้ให้คุณค่ากับเงินสูงมาก แน่นนอนในแง่ของบุคคล บางคน เงินมีอิทธิพลทางการกระตุ้นรุนแรงที่สุด บุคคลที่ถูกกดดันทางการเงินมากจะถูกกระตุ้นด้วยเงิน มากกว่าปัจจัยอื่นๆ แต่ในบางสถานการณ์แล้ว เงินไม่มีประสิทธิภาพในการกระตุ้นผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นตามบุคคลส่วนใหญ่ที่มีความเชื่ออยู่แล้ว

3. ความมั่นคง ความต้องการการความมั่นคงเป็นความต้องการหลุดพ้นจากความกลัวสิ่ง ต่างๆ เช่น การออกจากงาน การลดตำแหน่ง และการสูญเสียรายได้ ปรากฏอยู่กับเราทุกคน ขนาดของ ความต้องการมั่นคงของบุคคลจะแตกต่างกันระหว่างบุคคล บุคคลบางคนที่ต้องการความมั่นคงมาก่อน จะอดทนกับความไม่สะดวกและการปฏิบัติที่ไม่ดีใดๆ เกือบทุกอย่าง เพียงเพื่อรักษางานของพวกเขา เอาไว้ เพราะว่าพวกเขากลัวต่อการสูญเสียบำนาญของพวกเขา

4. โอกาสของความเจริญเติบโตส่วนบุคคล บุคคลส่วนใหญ่ต้องการความเจริญเติบโตทางด้านทักษะ ความสามารถทางวิชาชีพและประสบการณ์ เครื่องมือของการกระตุ้นที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ การให้สัญญา การให้โอกาสบุคคลมีความเจริญเติบโตทางความสามารถมากขึ้น ที่เป็นผลจากประสบการณ์ของการทำงาน องค์กรที่มีโครงการฝึกอบรมและการศึกษา การสับเปลี่ยนงาน การดูงาน และการสร้างประสบการณ์ทางการทำงานอื่นๆ เป็นตัวกระตุ้นอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานได้

5. สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี สภาพแวดล้อมของการทำงานที่รวมทั้งปัจจัยทางกายภาพและจิตใจที่อยู่ล้อมรอบงาน แตกต่างกันในความสำคัญในฐานะที่เป็นกระตุ้น เราพบว่าบุคคลที่ทำงานอยู่ภายในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทันสมัย ที่มีอุปกรณ์ใหม่ที่สุด และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดี ไม่มีแรงกระตุ้นในการทำงาน ในทางกลับกัน บุคคลบางคนทำงานอยู่ภายในสภาพแวดล้อมที่ไม่สวยงามเลย แต่มีแรงกระตุ้นสูงมาก

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีปัจจัยที่มีอิทธิพล/ปัจจัยที่ส่งผล/ปัจจัยที่มีผล/และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นั้น มีอยู่หลายปัจจัย โดยอาจจะจำแนกกลุ่มปัจจัย ออกเป็นด้าน ๆ ได้ เช่น แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ปัจจัยสิ่งแวดล้อม และ ปัจจัยเกี่ยวกับตัวมนุษย์เอง หรือ สิ่งจูงใจ ที่ไม่ใช่เงิน และ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการจัดการ หรือแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ สัมพันธภาพ สิ่งจูงใจภายใน สิ่งจูงใจภายนอก และ นโยบายเกี่ยวกับการบริหาร โดยมีนักวิชาการ นักวิจัยได้ทำการศึกษากันอย่างกว้างขวาง สามารถนำไปเป็นแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี

4. เรือนจำกลางระยอง

4.1 ความเป็นมา

งานราชทัณฑ์มีลักษณะงานที่แตกต่างจากงานของหน่วยงาน โดยทั่วไป ซึ่ง สมบูรณ์ ประสพ เนตร (2539,56) ได้สรุปลักษณะงานราชทัณฑ์ไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ลักษณะงาน ไม่น่ารื่นรมย์ ต้องคลุกคลีกับคนชั้นต่ำ หรือบุคคลที่สังคมไม่พึงปรารถนา
2. การดำเนินงานมีความยุ่งยากสลับซับซ้อนและเหนื่อยยากตรากตรำ ต้องอบรมแก้ไขบุคคลที่สังคมไม่พึงปรารถนา ให้เป็นบุคคลที่สังคมพึงปรารถนา
3. เป็นงานที่เสี่ยงภัยหรือเสี่ยงอันตรายเป็นอย่างมาก เนื่องจากต้องคลุกคลีอยู่กับอาชญากรที่มีจิตใจโหดเหี้ยมอำมหิต

4. เป็นงานที่มีเกียรติภูมิหรือศักดิ์ศรีค่อนข้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น โดยเฉพาะหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งได้แก่ศาล อัยการ ตำรวจ

5. เป็นงานที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่างานอื่นใดในกระบวนการยุติธรรมด้วยกัน

เรือนจำกลางระยอง เป็นหน่วยงานในสังกัดของกรมราชทัณฑ์ มีภารกิจเกี่ยวกับการควบคุม และการแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขัง โดยมุ่งพัฒนาเป็นองค์กรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นพลเมืองดี มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี ไม่หวนกลับมากระทำความผิดซ้ำ และให้ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพที่สุจริตและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมภายนอกได้อย่างปกติสุข โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ควบคุมนักโทษเด็ดขาดที่มีกำหนดโทษซึ่งอยู่ในอำนาจควบคุมตามที่รัฐมนตรีกำหนด ผู้ต้องขังคดีอุกฉกรรจ์และผู้ต้องขังอื่นๆ ตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมาย
2. ดำเนินการทางทัณฑปฏิบัติแก่ผู้ต้องขัง
3. จัดการศึกษา อบรม พัฒนาปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรม และฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง
4. ดำเนินการเกี่ยวกับการทำงานและการใช้แรงงานผู้ต้องขัง
5. จัดสวัสดิการให้การสงเคราะห์และพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ต้องขัง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการสุขภาพจิต

6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

เดิมเรือนจำกลางระยอง ตั้งอยู่ที่ถนนริมน้ำ ตำบลท่าประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ในขณะนั้นมีฐานะเป็นเรือนจำจังหวัด สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ขึ้นตรงต่อผู้ว่าราชการจังหวัด มีเนื้อที่ประมาณ 3 ไร่เศษ ระยะต่อมาจำนวนผู้ต้องขังได้เพิ่มทวีขึ้นมาก ประกอบกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ไม่เหมาะสม จึงได้ประสานความร่วมมือกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ขอแลกเปลี่ยนและใช้ที่ดินบริเวณ ตำบลเชิงเนิน อำเภอเมือง จังหวัดระยอง เนื้อที่ 51 ไร่เศษ โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพื่อก่อสร้างเรือนจำแห่งใหม่ ใช้เนื้อที่ภายในกำแพงจำนวน 11 ไร่เศษ ได้รับงบประมาณ ในปี พ.ศ. 2510 เป็นเงินจำนวน 4,300,000 บาท (สี่ล้านสามแสนบาท) ก่อสร้างกระทั่งแล้วเสร็จ และได้เปิดทำการเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2511 ยังคงฐานะเป็นเรือนจำจังหวัด ต่อมาเมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2539 จึงได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นเรือนจำกลางระยอง สังกัดราชการส่วนกลาง ขึ้นตรงต่อกรมราชทัณฑ์ กระทรวงมหาดไทย และโอนย้ายมาสังกัดกระทรวงยุติธรรม เมื่อ เดือน ตุลาคม 2546 ต่อมาได้ย้ายมาก่อสร้างที่ทำการเรือนจำแห่งใหม่ขึ้นที่ หมู่ที่ 9 ตำบลหนองละลอก อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง บนเนื้อที่ 78 ไร่ และเปิดทำการเมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2547 จนถึงปัจจุบัน

4.2 อำนาจหน้าที่

เรือนจำกลางระยองมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ควบคุมนักโทษเด็ดขาดที่มีกำหนดโทษซึ่งอยู่ในอำนาจควบคุมตามที่รัฐมนตรีกำหนด ผู้ต้องขังคดีอุกฉกรรจ์และผู้ต้องขังอื่นๆ ตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมาย
2. ดำเนินการทางทัณฑปฏิบัติแก่ผู้ต้องขัง
3. จัดการศึกษา อบรม พัฒนาปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรม และฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง
4. ดำเนินการเกี่ยวกับการทำงานและการใช้แรงงานผู้ต้องขัง
5. จัดสวัสดิการให้การสงเคราะห์และพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ต้องขัง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการสุขภาพ
6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

4.3 โครงสร้างการบริหารงาน

โครงสร้างการบริหารงานของเรือนจำกลางระยอง แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนควบคุม และทัณฑปฏิบัติ และส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง ซึ่ง ส่วนควบคุมและทัณฑปฏิบัติ มีฝ่ายในสังกัดอยู่ 3 ฝ่ายคือ ฝ่ายควบคุมผู้ต้องขัง ฝ่ายรักษาการณ์ และฝ่ายทัณฑปฏิบัติ และสถานพยาบาล ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง มีฝ่ายในสังกัดอยู่ 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายฝึกวิชาชีพ ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ ฝ่ายสวัสดิการผู้ต้องขัง ฝ่ายสงเคราะห์ผู้ต้องขัง เรือนจำชั่วคราวเขาไม้แก้ว และอีกหนึ่งฝ่ายที่ขึ้นตรงกับผู้บัญชาการเรือนจำคือ ฝ่ายบริหารทั่วไป

ฝ่ายควบคุมผู้ต้องขัง

มีหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังให้อยู่ในกฎระเบียบของเรือนจำ พิจารณาเสนอความดีความชอบแก่ผู้ต้องขัง ความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนลดชั้น การลงโทษทางวินัย การคัดเลือกผู้ต้องขังเพื่อจ่ายออกทำงานนอกเรือนจำ รวมทั้งควบคุมผู้ต้องขังที่จ่ายออกทำงานนอกเรือนจำ หรือออกรักษาตัวภายนอกเรือนจำ

ฝ่ายรักษาการณ์

มีหน้าที่ดำเนินการ กำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของเวรรักษาการณ์ทั้งภายในและภายนอกเรือนจำ การตรวจค้น รวมทั้งวางแผนพัฒนาระบบการตรวจค้น ระบบเสริมความมั่นคงของเรือนจำ

ฝ่ายทัณฑปฏิบัติ

ดำเนินการเกี่ยวกับการการจัดทำทะเบียนประวัติผู้ต้องขัง ตรวจสอบหมายศาล การจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง การดำเนินงานทางทัณฑปฏิบัติด้านต่างๆ เช่น การเลื่อนชั้นลดชั้นการลดวันต้องโทษ จำคุก การพักการลงโทษ การขอพระราชทานอภัยโทษ และประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

สถานพยาบาล

มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับ การให้การบำบัดรักษาขั้นต้นแก่ผู้ต้องขัง ดูแล ควบคุมและ ดำเนินงานอนามัย อาชีวอนามัย สุขภาพและสิ่งแวดล้อมในเรือนจำ ให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารในการ ส่งผู้ต้องขังป่วยออกไปรักษาพยาบาลนอกเรือนจำ ตลอดจนประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ฝ่ายฝึกวิชาชีพ

มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับ การฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง การใช้แรงงาน ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ที่มีอยู่ในพื้นที่ ความต้องการของตลาดและความถนัดของผู้ต้องขัง พัฒนาคุณภาพ กำหนดรูปแบบ ผลิตภัณฑ์ จัดหาวัตถุดิบ ตลาดและการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ การบริหารเงินทุน ผลประโยชน์จากการ ฝึกวิชาชีพ ควบคุมการใช้ยานพาหนะที่จัดซื้อด้วยเงินทุนฝึกวิชาชีพ คัดเลือกและควบคุมผู้ต้องขังออก ทำงานสาธารณะนอกเรือนจำ

ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ

มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับ การจัดการศึกษาให้กับผู้ต้องขัง ทั้งสายสามัญ สายอาชีพและ การศึกษาตามอัธยาศัย อบรมธรรมศึกษา จิตตภาวนา อบรมผู้ต้องขังตามโปรแกรมแก้ไขเฉพาะต่างๆ การจัดกิจกรรมในวันสำคัญของชาติและศาสนา และการพัฒนาจิตใจผู้ต้องขัง

ฝ่ายสวัสดิการผู้ต้องขัง

มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ให้แก่ผู้ต้องขัง การจัดเลี้ยงอาหาร จัดหาเครื่องอุปโภคบริโภคที่จำเป็นมาจำหน่ายให้กับผู้ต้องขัง

ฝ่ายสงเคราะห์ผู้ต้องขัง

มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการสงเคราะห์ด้านต่างๆ ให้กับผู้ต้องขัง เช่น การสงเคราะห์ให้กับ ผู้ต้องขังสูงอายุ ผู้ต้องขังพิการ ผู้ต้องขังตั้งครรภ์ คลอดบุตร บุตรติดผู้ต้องขัง

เรือนจำชั่วคราวเขาไม้แก้ว

มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกวิชาชีพด้านการเกษตรให้กับผู้ต้องขัง ตามแนวทาง เศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทำหน้าที่เป็นศูนย์เตรียมการปลดปล่อยสำหรับ ผู้ต้องขังที่จะปล่อยตัวพ้นโทษ

ฝ่ายบริหารทั่วไป

มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับ งานธุรการ งานสารบรรณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ อาคารสถานที่ ยานพาหนะ งานการเจ้าหน้าที่ การประชาสัมพันธ์ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ งานเลขานุการ งานการประชุม การรวบรวมสถิติข้อมูลต่างๆ งานแผนงาน โครงการ การติดตาม ประเมินผล รวมทั้งงานบริการและงานที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดโดยเฉพาะ

4.4 การจัดสวัสดิการ

เงื่อนไขกลางระของ จัดสวัสดิการให้กับบุคลากรของเรือนจำ ในหลายด้าน เช่น

1. อาหารกลางวันสำหรับผู้ปฏิบัติงานตามปกติ และอาหารมื้อเย็นสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์
2. ข่าวสารอาหารแห้ง ทุกเดือน
3. ของขวัญวันเกิด สำหรับผู้ที่มีวันคล้ายวันเกิดในแต่ละเดือน
4. ของเยี่ยมผู้ป่วย กรณีเจ็บป่วยนอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาล
5. เงินช่วยเหลือค่าทำศพ กรณีบุคลากรหรือบิดา มารดา ภรรยาหรือบุตร เสียชีวิต
6. เงินกู้จากสหกรณ์ออมทรัพย์
7. ทุนการศึกษา ให้กับบุคลากร และบุตร
8. บ้านพักอาศัยของทางราชการ
9. รถรับส่งบุตร หลาน ไปโรงเรียน

4.5 บุคลากร

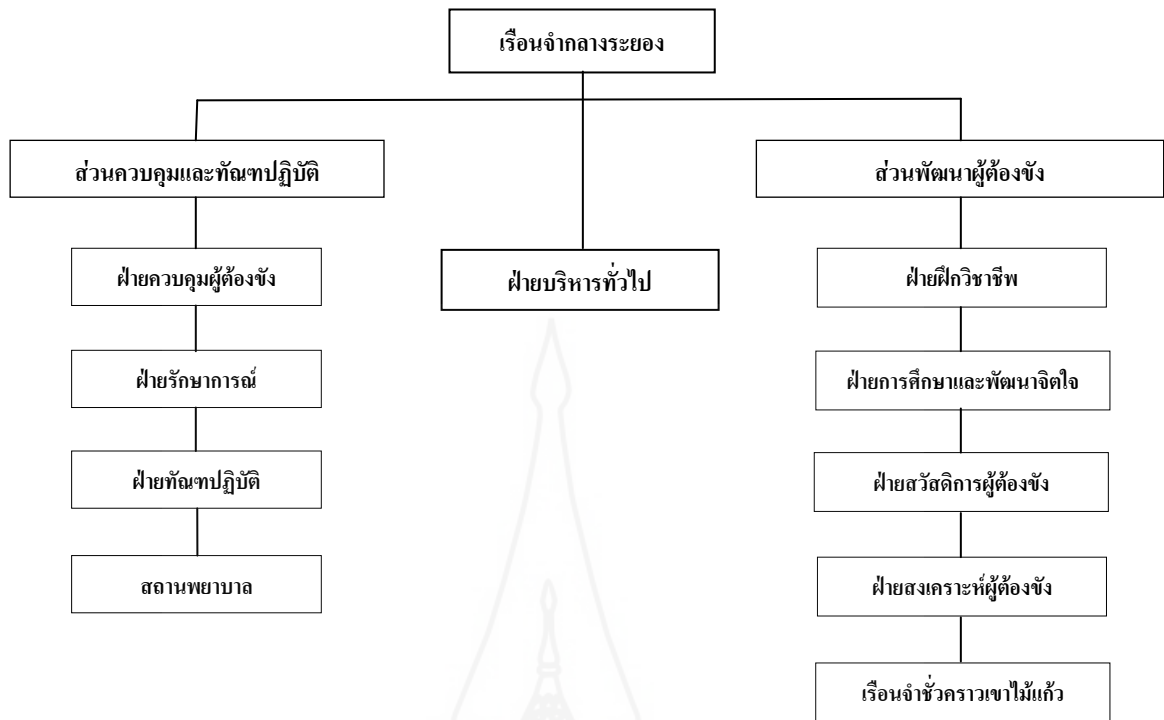
เงื่อนไขกลางระของมีบุคลากร ที่สามารถจำแนกได้ ดังนี้

1. อัตรากำลังทั้งหมด 128 อัตรา แบ่งเป็น

อำนาจการระดับสูง	1 อัตรา
ชำนาญการพิเศษ	1 อัตรา
ชำนาญการ	17 อัตรา
อาวุโส	1 อัตรา
ชำนาญงาน	36 อัตรา
ปฏิบัติการ	18 อัตรา
ปฏิบัติงาน	36 อัตรา
พนักงานราชการ	15 อัตรา
ลูกจ้างประจำ	1 อัตรา
ลูกจ้างชั่วคราว	2 อัตรา

2. อัตรากำลังเฉพาะเจ้าพนักงานเรือนจำ จำนวน 110 อัตรา แบ่งตามสายงาน คือ

สายบริหาร	1 อัตรา
สายวิชาการ	34 อัตรา
สายทั่วไป	75 อัตรา



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานของเรื่อนำกลางระยอง

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

วรรณ คุณชัยพานิชย์ (2540) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในจังหวัดปทุมธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และสร้างสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 1,050 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ส่วน คือปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการทำงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC(+) โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เพียร์สัน และสมการการถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิเคราะห์ พบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุ ระหว่าง 25-29 ปี วุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิต ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 ปี ขึ้นไป และมีรายได้อยู่ระหว่าง 4,350-8,000 บาทต่อเดือนมากที่สุด

2. ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์อยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ วุฒิการศึกษา แผนกงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ส่วนปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยกย่องนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริการ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน และด้าน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พิสมัย ธิตะแก้ว (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏสวนดุสิต ผลการวิจัยพบว่าอาจารย์สถาบันราชภัฏสวนดุสิตมีความพึงพอใจในการปฏิบัติในระดับมาก โดยมีความรักและศรัทธาในงานที่ทำเป็นอันดับแรก และรองลงมา คือ มีความกระตือรือร้น และทำงานด้วยความเอาใจใส่ และเห็นว่างานที่ทำสร้างคุณค่าให้แก่ชีวิตและสถาบัน ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ราชภัฏสวนดุสิตในภาพรวมเรียงตามลำดับ คือ ความรับผิดชอบความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงาน นโยบายและการบริหารงาน ความก้าวหน้าค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล และการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของอาจารย์ ที่มีคุณลักษณะส่วนตัวของอาจารย์ที่แตกต่างกัน พบว่าอาจารย์ที่มีเพศ อายุ สังกัดคณะ อายุราชการ ระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งในสถาบัน รายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

ปราณี อารยะศาสตร์ (2519) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับ อยู่ในระดับปานกลางและความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับ มีความเห็นตรงกันในเรื่องความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

2. ความไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับ ปรากฏว่าเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับต่ำสุด สูงขึ้นมาได้แก่ สภาพการทำงาน นโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

3. องค์ประกอบที่ทำให้ครู- อาจารย์ โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 13 รู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงานคือ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

จิราภรณ์ อ่ำพันธุ์เปรม (2539) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนการศึกษานอกระบบโรงเรียนสายสามัญ ระดับประถมศึกษาในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดภาคกลาง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า 1) ครูผู้สอนมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความมั่นคงปลอดภัย ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย ด้านสภาพการทำงาน 2) เพศ อายุ และวุฒิการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจเลย

อนเนก พงมานเมธี (2552) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษากรณี องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่เสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความรับผิดชอบตามลำดับ นอกจากนี้ปัจจัยอนามัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานได้แก่ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงานสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และเงินเดือนและค่าตอบแทน ตามลำดับ ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สำหรับสมการพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยเป็นตัวพยากรณ์

สาธิตา สุรงค์เดชะ (2542) ได้ทำการ ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของผู้สื่อข่าวหนังสือพิมพ์ในยุควิกฤตเศรษฐกิจ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวม ผู้สื่อข่าวหนังสือพิมพ์มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ผลตอบแทนและรายได้ นโยบายขององค์กร ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสในความก้าวหน้าและสวัสดิการขององค์กรผู้สื่อข่าว

หนังสือพิมพ์ที่เป็นชายมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้สื่อข่าวหนังสือพิมพ์ที่เป็นหญิง ผู้สื่อข่าวหนังสือพิมพ์ที่รับผิดชอบในงานข่าวเศรษฐกิจมีความพึงพอใจในงานต่ำกว่าผู้สื่อข่าวหนังสือพิมพ์ที่รับผิดชอบในงานข่าวด้านอื่น ๆ ส่วนอายุ ระยะเวลาในการทำงาน และระดับตำแหน่งในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของผู้สื่อข่าวหนังสือพิมพ์

อิศรา คงระศรี (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 1 พบว่า

1. ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โคนรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านการได้รับการยกย่องนับถือและด้านนโยบายการบริหาร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 , 3.65 และ 3.62 ตามลำดับ ส่วนด้านสัมพันธภาพในการทำงานและด้านปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และ 3.20 ตามลำดับ

2. ข้าราชการที่มีสถานภาพต่างกันในด้านอายุ ระดับการศึกษา อายุราชการและอัตราเงินเดือน มีความพึงพอใจ ต่อสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ที่มีสถานภาพต่างกันในด้านเพศและสถานภาพสมรส มีความพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จงกลณี เกตุแก้ว (2536) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า อยู่ในระดับปานกลาง

2. เมื่อพิจารณารายละเอียดของปัจจัยแต่ละด้าน พบว่าปัจจัยด้านลักษณะของงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีค่าต่ำสุด

3. ตัวแปรทางด้านลักษณะพื้นฐานประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับศึกษา สภาพการสมรส ภูมิภาค ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พื้นที่ในการปฏิบัติงาน เหตุผลที่มาสมัครเป็นเจ้าหน้าที่ และจำนวนครั้งในการต่อสู้โดยใช้อาวุธเข้าจับกุม ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. ตัวแปรต่างๆ ทั้ง 5 ปัจจัย คือ ลักษณะของงาน สภาพการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทนการปกครองบังคับบัญชา นโยบาย และการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และความสำเร็จของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมเกียรติ แสงรุ่ง (2545) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดิน ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมที่ดินมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แต่ละด้านพบว่าด้านที่มีระดับความพึงพอใจสูงมีอยู่ 3 ด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ส่วนด้านที่มีระดับความพึงพอใจปานกลาง มีอยู่ 4 ด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของข้าราชการ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และช่วงของเงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความพึงพอใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สายงาน และที่ตั้งของสถานที่ทำงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

พิรพรรณ เพิ่มพูน (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พศกษา เรียลเอสเตท จำกัด การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัท จำนวน 150 คน ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย รองลงมา คือ เพศหญิง ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 20-30 ปี รองลงมาคือ 31-40 ปี 41-50 ปี และมากกว่า 50 ปี ตามลำดับ ซึ่งส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 8,001-15,000 บาท มีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี และปฏิบัติงานในแผนกก่อสร้างมากที่สุด ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยแยกเป็นด้านสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศที่แตกต่างกัน วุฒิการศึกษา รวมทั้งอายุการทำงาน และตำแหน่งงานของพนักงานล้วนแต่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่วนอายุพนักงาน รวมถึงสถานภาพ และระดับรายได้นั้นมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยแรงจูงใจที่ใช้ในการศึกษามี ด้าน สวัสดิการ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความสำเร็จในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การยอมรับนับถือ การปกครองบังคับบัญชา

เกียรติสุดา จันทพัฒนรังสี (2551) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือ นโยบายของหน่วยงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ ส่วนการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อโนชา หุมวิริยะสุขกุล (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สาธารณสุขศูนย์มะเร็ง ลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสาธารณสุขศูนย์มะเร็ง ลำปาง (1) มีระดับ ความพึงพอใจในภาพรวมการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในด้าน ความมั่นคงในงานเพียงด้านเดียวอยู่ในระดับมาก (2) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม และรายด้าน ในด้านความมั่นคงในงาน ด้านการควบคุมและบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าและ ความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านนโยบายและการบริหารงาน (3) ลักษณะงาน ได้แก่ ประเภทตำแหน่ง มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานด้านระบบการให้รางวัลและการประเมินผล กลุ่มภารกิจมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า/ความสำเร็จในงานและด้านการ ยอมรับนับถือ และลักษณะการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้า/ความสำเร็จในงาน ด้านความ รับผิดชอบในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

ทินกร รังมาตย์ (2543) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกอง บังคับการอำนวยการสำนักงาน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรในกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย อยู่ในช่วงอายุ 23-27 ปี ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชามี มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 6,000-10,000 บาท ไม่มีรายได้อื่นๆ เสริม โดยมีระยะเวลาการทำงาน (อายุราชการ) อยู่ระหว่าง 1-5 ปี มีระยะเวลาใน การปฏิบัติหน้าที่ในกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ อยู่ระหว่าง 3-4 ปี มีวุฒิการศึกษา สูงสุดในระดับปริญญาตรี และมีสถานภาพสมรสโสด

2. บุคลากรในกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานในภาพรวมทั้ง 9 ด้านอยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานแยกตามองค์ประกอบของงาน พบว่า บุคลากรในกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานส่งเสริม การค้าในต่างประเทศ มีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจเป็นอันดับสุดท้ายคือด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว

และเมื่อพิจารณาจัดลำดับขององค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ เป็นรายด้าน เรียงจากความพึงพอใจมากที่สุด ไปถึง ความพึงพอใจน้อยที่สุดตามลำดับได้ดังนี้ คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายและการ บริหาร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว

3. การศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาถึงความแตกต่างของตัวแปรต่างๆ ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมพบว่า

3.1 บุคลากรในกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีเพศ อายุ ระดับตำแหน่ง รายได้อื่นๆ ระยะเวลาการทำงาน(อายุราชการ) ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สถานภาพสมรส แตกต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.2 บุคลากรในกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีระดับเงินเดือน แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 14,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือน 6,000-10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 บุคลากรในกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุด แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เรื่องรอง สารบรรณ (2540) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มงานที่มีพยาบาลวิชาชีพประจำอยู่มากที่สุด คือ กลุ่มงานศัลยกรรม คือ 47 คน หรือร้อยละ 20.8 มีระดับประชากร 188 คน พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีอัตราเงินเดือน 10,000 – 15,000 บาท/เดือน มีรายได้พิเศษโดยการทำงานล่วงเวลามากที่สุด 109 คน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอุดรธานี 6-10 ปี

2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายได้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าทุกด้านแม้อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีหลายด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจที่แนวโน้มสูง คือ ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนด้านที่มีแนวโน้มต่ำซึ่งผู้บริหารควรให้ความสนใจ ปรับปรุงแก้ไข เพื่อยกระดับความพึงพอใจให้เกิดความมีประสิทธิภาพของงาน ได้แก่ ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและนโยบายในการบริหารงาน

3. พบว่าอายุ รายได้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตามเวลาปกติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลเวรหมุนเวียน และพยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งระดับบริหาร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าระดับประชากร

จากการที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลอุครธานี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางนั้น ในด้านที่มีแนวโน้มสูงก็ควรได้รับส่งเสริมและสนับสนุนให้สูงขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและการพัฒนา ส่วนด้านที่มีแนวโน้มต่ำ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจ ปรับปรุงแก้ไข เพื่อป้องกันความทอดลอย ไม่พึงพอใจในการทำงานและนำมาซึ่งความด้อยประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานตามมา

สุหทัยา โชติมานุกูล (2538) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏอุครธานี ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏอุครธานี สามในสี่ (75.0%) ของอาจารย์ฯ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน “ระดับปานกลาง” เกือบหนึ่งในสี่ (24.2%) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน “ระดับสูง” และมีจำนวนน้อย (0.8%) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน “ระดับต่ำ”
2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏอุครธานี ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ฯ โดยปัจจัยที่มีความสำคัญลำดับแรก ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รองลงมาได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

นิชา สุภู่อ่อน (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยามีระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.23 ปัจจัยการปฏิบัติงานในระดับมาก ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ระดับปานกลาง ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ความก้าวหน้าและมั่นคง นโยบายการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา
2. ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และปัจจัยลักษณะงาน อายุงาน สถานภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05
3. การสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานและยอมรับฟังความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายร่วมกันจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน

โสภา เกริกไกรกุล (2539) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของแพทย์ในโรงพยาบาล สิริราช การศึกษาวิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระในการศึกษาวิจัยออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัย

เกี่ยวกับภูมิหลังทางสังคมและเศรษฐกิจ ประกอบด้วย หน่วยงานที่สังกัด ภูมิลำเนา อายุ เพศ อาชีพ ราชการ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะปัจจัยของงาน ประกอบด้วย ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อม การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า แพทย์ที่มีหน่วยงานสังกัดต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน แพทย์ที่มีภูมิลำเนาต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน แพทย์ที่มีอายุต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน แพทย์ที่มีเพศต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน แพทย์ที่มีอาชีพราชการต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน แพทย์ที่มีระดับตำแหน่งงาน (ซี) ต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน แพทย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน และแพทย์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน จะเห็นได้ว่า ลักษณะภูมิหลังทางสังคมและเศรษฐกิจของแพทย์ในโรงพยาบาลศิริราชส่วนมาก มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงานมีเพียงปัจจัยด้านเพศเท่านั้น ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า อาชีพแพทย์เป็นอาชีพที่ได้รับการศึกษาสูง ปัจจัยทางด้านเพศ จึงไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงาน และจากการศึกษาวิจัยยังพบว่า ลักษณะปัจจัยของงานที่แพทย์กำลังดำรงตำแหน่งอยู่ มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้

ปกครอง ทองเนื้อแข็ง (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานดับไฟป่าจังหวัดชุมพร ผลการศึกษาปรากฏว่า พนักงานดับไฟป่าจังหวัดชุมพร ส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน 40 ปี มีอายุการทำงานไม่เกิน 10 ปี มีสถานภาพสมรสแล้ว มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่จังหวัดชุมพร จบมัธยม ศึกษาตอนต้น มีอาชีพรอง มีความถนัดในงานปานกลาง ในภาพรวมพนักงานดับไฟป่าจังหวัดชุมพร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดับไฟป่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สถานภาพสมรส และความถนัดในงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานดับไฟป่าจังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอายุ ประสบการณ์การทำงาน ภูมิลำเนาเดิม ระดับการศึกษาและอาชีพรอง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานดับไฟป่าจังหวัดชุมพร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยศึกษาจากองค์ประกอบปัจจัย คือ ปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา ค่าจ้างเงินเดือน ความสัมพันธ์ภายในองค์กร สภาพะการทำงาน ปัจจัยจิตใจ ประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงานที่ทำ ความก้าวหน้าในการทำงาน

ณัฐา กริหิรัญ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดย ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ที่ก่อเกิด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงานและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า เกือบทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความมั่นคงในงาน ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2. พนักงานมหาวิทยาลัยเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและ ในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน อายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างจากพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุ 25-35 ปี ระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างจากระดับการศึกษาปริญญาตรี สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน

เกรียงไกร เจริญพานิช (2541) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน การได้รับความยอมรับนับถือ และความสำเร็จจากการทำงาน ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ขณะที่ ปัจจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน ผลประโยชน์และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจจำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ และวุฒิการศึกษา พบว่ามีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมากนัก ยกเว้นในบาง ประเด็น เช่น เพศชายให้ความสำคัญกับปัจจัยลักษณะของงานมากกว่า ขณะที่เพศหญิงให้ความสำคัญกับปัจจัย ความรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติมากกว่า ในเรื่องอายุ พบว่า อาจารย์อายุน้อยกว่า 30 ปี และอายุระหว่าง 30-39 ปี มีความพึงพอใจปัจจัยความก้าวหน้าทาง

วิชาชีพน้อยกว่า อาจารย์อายุ 40 ปีขึ้นไป และพบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกมีความพึงพอใจปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยที่สุด

สุทนต์ มุสิกะทัน (2541) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ตั้งแต่ระดับปานกลางจนถึงมาก โดยมีด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในอันดับสูงสุด และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่ระดับความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ครูเพศหญิงมีความพึงพอใจมากกว่าครูเพศชาย ด้านสภาพการทำงานเพียงด้านเดียว ส่วนครูที่มีประสบการณ์ 4-6 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ 1-3 ปี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า และด้านความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน และครูในโรงเรียนขนาดกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก เพียงด้านการยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จของงาน

มาลัยพร วงศ์ไชยา (2522) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านพบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ 1. ความมั่นคงในอาชีพ 2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4. สภาพการทำงาน 5. นโยบายของหน่วยงาน 6. ความก้าวหน้าในอาชีพ 7. รายได้และสวัสดิการ ตามลำดับ สถานภาพโดยทั่วไปด้านภูมิหลังของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง เงินเดือน ตำแหน่ง รายได้อื่น อายุราชการ และการได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

อุทิศ จิตรทะวงศ์ (2547) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ วิทยาลัยศึกษาศำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานคุมประพฤติส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 25-35 ปี ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราวและมีสถานภาพโสด จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี รายได้อยู่ในช่วงต่ำกว่า 6,500 บาท/เดือน และได้รับการฝึกอบรม ความ และการสัมมนาในรอบ 1 ปี ที่ผ่านมาเพียงครั้งเดียว การวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานคุมประพฤติมีความพึงพอใจในระดับมาก 6 ปัจจัยคือ ลักษณะงานที่ทำ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงานและการยอมรับนับถือ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 3 ปัจจัยคือ ความก้าวหน้าในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงและความปลอดภัย มีความพึงพอใจ

ในระดับน้อยเพียงปัจจัยเดียวคือ เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการและค่าตอบแทน การวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการทำงาน สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้และการฝึกอบรม ความรู้และการสัมมนา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจ ดังนี้ คือ เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการและค่าตอบแทน ลักษณะงานที่ทำ ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงและความปลอดภัย การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสำเร็จของงาน นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Murray (1999 อ้างถึงใน เนตรพัฒนา ยาวีราช,2552:50) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ และพนักงานฝ่ายอื่น ๆ ของห้องสมุดของมหาวิทยาลัย North Carolina ผลการศึกษาพบว่าบรรณารักษ์ของห้องสมุดมีความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานที่ทำงานในห้องสมุดของมหาวิทยาลัย North Carolina มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานฝ่ายอื่น ๆ แต่มี 2 เรื่องที่ไม่เป็นที่พอใจอย่างมากของพนักงานทั้งสองฝ่ายก็คือรายได้และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อันเนื่องมาจากข้อจำกัดที่อยู่ในระบบบุคลากรของรัฐบาล และมีสิ่งที่ยังสองฝ่ายพึงพอใจในการทำงานเหมือนกันก็คือ การบังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในส่วนที่ยังสองฝ่ายมีความพึงพอใจในการทำงานเหมือนกันนี้ เป็นการสร้างรากฐานบนความพยายามที่จะเชื่อมประสานรอยร้าวของทั้งสองฝ่ายเป็นหลัก เช่น ลักษณะการทำงานที่มีความพึงพอใจปฏิบัติงานทั้งสองฝ่ายนั้น พนักงานทั้งสองฝ่ายจะยอมรับและตั้งอกตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ในด้านการจัดการเมื่อพนักงานไม่มีงานที่จะต้องปฏิบัติ เขาก็สามารถขอย้ายตัวเองไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่พนักงานนั้นมีความรู้ความสามารถซึ่งเป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้แก่พนักงานอย่างมาก

Tadisina (Suresh K. Tadisina. : 2001 อ้างถึงใน เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2552 : 50 - 51) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของชาวมาเลเซีย โดยใช้วิธีการของ Job Descriptive Index (JDI) โดยประชากรที่ศึกษาได้แก่ ผู้จัดการ หัวหน้างาน และพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน 30 บริษัท ในรัฐปีนัง ประเทศมาเลเซียได้ใช้แบบสอบถามที่แตกต่างกัน 2 ชุด ส่งให้กับผู้จัดการฝ่ายบุคคลของแต่ละบริษัทจำนวน 30 บริษัท ให้สอบถามระดับผู้จัดการ 5 คน หัวหน้างาน 10 คน และพนักงาน 20 คน มีปัจจัยในการศึกษาคือ งาน การควบคุมดูแล และการเลื่อนขั้น โดยได้ให้ความสำคัญกับงานมากที่สุด การควบคุมดูแล และการเลื่อนขั้นให้ความสำคัญรองลงมา ซึ่งเป็นการสนับสนุนข้อสรุปของ Lawler (1971) และ Seybolt (1976) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวกับผู้ร่วมงานนั้นมีความสำคัญที่สุด ส่วนค่าตอบแทนสำคัญที่น้อยที่สุด ตามข้อสรุปของ McCloykey (1974) พบว่าเงินเดือนไม่ใช่ปัจจัยที่สำคัญเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคนกับงาน และ Tadisina ยังได้ทำการวิเคราะห์เพิ่มเติมถึงความแตกต่างที่สำคัญของตำแหน่งงาน หากความสำคัญของ JDI ของผู้ตอบแบบสอบถามระหว่างเพศชายกับเพศหญิง

ทำให้ทราบว่าตำแหน่งงานมีความสำคัญที่ต่างกันระหว่างเพศ โดยเพศชายให้ความสำคัญต่อตำแหน่งงานมากที่สุด การเลื่อนขั้น การควบคุมดูแลผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานและคำตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญรองลงมาตามลำดับ ส่วนเพศหญิงได้ให้ความสำคัญต่อตำแหน่งงานเป็นอันดับหนึ่งเช่นกัน การควบคุมดูแลผู้ร่วมงานเป็นอันดับสอง การเลื่อนขั้นผู้ร่วมงานและคำตอบแทนมีความสำคัญรองลงมา ซึ่งเป็นการสนับสนุนข้อสรุปของ Nash (1985) ที่พบว่า ตำแหน่งงานมีความสำคัญที่ต่างกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง

Greene and Craft (1979 อ้างถึงในปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543 : 133) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า

1. ความพึงพอใจทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (Satisfaction Causes Performance) กลุ่มนี้มีความเชื่อว่า ผู้ที่มีความสุขในการปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจจะมีผลผลิตจากงานที่ดีแนวคิดนี้ ได้แก่ แนวคิดของ Vroom (1964)
2. การปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจ (Performance Causes Satisfaction) ผลงานที่ดีมีผลจากงาน สร้างความพึงพอใจให้กับคนปฏิบัติ แนวคิดของกลุ่มนี้ ได้แก่ แนวคิดของ Porter and Lawler (1975)
3. รางวัลเป็นปัจจัยของความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน (Reward as a Causal Factor) แนวคิดนี้ มองรางวัลหรือสิ่งที่ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน และเกิดผลของงานด้วยกลุ่มแนวคิดนี้

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เท่าที่ผู้วิจัยได้ศึกษามานำมาสรุปได้ดังตารางที่ 2.1



ตารางที่ 2.1 สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการ	ปัจจัย													
	ความรับผิดชอบ	ความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน	ความสำเร็จ / ผลสัมฤทธิ์ในงาน	การได้รับการยอมรับนับถือ / ยกย่อง	สภาพแวดล้อม / สภาพการ	องค์การ / นโยบายและการ	โอกาส / ความก้าวหน้าในการ	ความมั่นคง / ปลอดภัยในการ	การปกครองบังคับบัญชา	รายได้ / ค่าตอบแทน / เงินเดือน	สวัสดิการ / ผลประโยชน์ที่ผูก	ลักษณะของงาน / ด้วงงาน	การปฏิบัติงาน	ความเป็นส่วนตัว
Herzberg	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓
เอควิน เอ ลีออค		✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
อารี เพชรสุด			✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	
ฟอลโคลน		✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓			
สมพงษ์ เกษมสิน				✓				✓		✓	✓			
สมยศ นาวิการ					✓		✓	✓		✓				
วรรณภา คุณชัยพานิชย์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	
พิสมัย ถิณะแก้ว	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓			
ปราณี อารยะศาสตร์	✓	✓			✓	✓		✓		✓	✓	✓		
จิราภรณ์ อ่ำพันธ์เปรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		
อนงค์ พงมานเมธี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		
สาริตา สุรงค์เคชะ						✓	✓	✓		✓	✓			
อิสรา คงกระตัมมิ		✓		✓		✓								
จงกลณี เกตุแก้ว			✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓		
สมเกียรติ แสงรุ่ง		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
พีรพรรณ เพิ่มพูน			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		
เกียรตินิสา ฉันทพัฒน์รังษี		✓		✓		✓	✓			✓	✓	✓		
อโนชา ชุมวิริยะสุขกุล	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓		
ทินกร รังมาตย์		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
เรืองรอง สารบรรณ		✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			
สุพัทธา โชติมานุกูล			✓	✓			✓							
นิชา สุก่ออ่อน		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		
โสภา เกริกไกรกุล	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
ปกครอง ทองเนื้อแข็ง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓		
ฉันทฐา กริทธิชัย	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		
เกรียงไกร เจริญพานิช	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		
สุทนต์ มุสิกะทัน		✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓		
มาลัยพร วงศ์ไชยา		✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓			
อุทิศ จิตรทะวงศ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		
รวม	13	22	15	23	22	24	25	22	12	23	21	20	2	1

จากผลสรุปตามตารางที่ 2.1 เท่าที่ศึกษามาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน รายได้ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล ลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา การนิเทศงาน และความเป็นส่วนตัว

ปัจจัยทั้ง 14 ด้านข้างต้น พบว่าปัจจัยด้านความเป็นส่วนตัว เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญหรือมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยมาก ส่วนปัจจัยด้านการนิเทศงาน ลักษณะงานและโครงสร้างขององค์กรที่จะศึกษาในครั้งนี้ ไม่เหมาะสมกับการนิเทศงาน ผู้วิจัยมิได้นำมาเป็นปัจจัยในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ประกอบกับปัจจัยทั้งสองด้านนี้ มีความถี่เพียงหนึ่ง และสองเท่านั้น ดังนั้น จึงมีปัจจัยจำนวน 12 ปัจจัย ที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ด้านรายได้
2. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน
7. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
8. ด้านความสำเร็จของงาน
9. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ
10. ด้านความรับผิดชอบ
11. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
12. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง นี้ เป็น การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็น เจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง จำนวน 110 คน (งาน การเจ้าหน้าที่ เรือนจำกลางระยอง ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2555)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของเจ้าพนักงานเรือนจำ กลางระยอง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถาม เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา กลุ่มตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง โดยแบ่งออกเป็น 12 ด้าน คือ

1. ด้านรายได้
2. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน
7. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
8. ด้านความสำเร็จของงาน
9. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ
10. ด้านความรับผิดชอบ
11. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
12. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

เป็นคำถามแบบปลายปิด สอบถามความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง โดยกำหนดระดับความพึงพอใจให้เลือก 5 ระดับ

เกณฑ์ที่ใช้ในการให้คะแนน ระดับความพึงพอใจ คือ

พึงพอใจมากที่สุด	5 คะแนน
พึงพอใจมาก	4 คะแนน
พึงพอใจปานกลาง	3 คะแนน
พึงพอใจน้อย	2 คะแนน
พึงพอใจน้อยที่สุด	1 คะแนน

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคตลอดจนข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนรายละเอียดดังนี้

2.2.1 กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อวัดตัวแปรระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง

2.2.2 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2.3 เขียนนิยามเชิงปฏิบัติการจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต่างๆ

2.2.4 เขียนข้อคำถามที่เป็นปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง

2.2.5 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความครอบคลุม นิยามของตัวแปร และความเหมาะสมของภาษาในแต่ละข้อความ

2.2.6 ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก ข.) ตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหา และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ได้ค่าความเที่ยงตรง (I.O.C.) ของคำถามแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.66 – 1 (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก ค.)

2.2.7 ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วจัดพิมพ์เป็นฉบับเพื่อทดลองใช้กับเจ้าพนักงานเรือนจำกลางชลบุรี จำนวน 20 คน

2.2.8 นำข้อคำถามที่คัดเลือกแล้วมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามแต่ละด้าน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.74 (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก ง.)

2.2.9 นำเครื่องมือที่ผ่านการวิเคราะห์คุณภาพแล้ว มาจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปเก็บข้อมูลกับประชากรของการวิจัยต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1 จัดเตรียมแบบสอบถามการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ให้เพียงพอในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ทำหนังสือขออนุญาตจากผู้บัญชาการเรือนจำกลางระยอง แจกแบบสอบถามให้กับเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง จำนวน 110 คน ได้รับกลับคืนมาจำนวน 110 ฉบับ คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ โดยผู้วิจัยเป็นผู้แจกแบบสอบถามและรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตัวเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับวิเคราะห์การวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วน ทั้งหมด 110 ฉบับ

4.2 กำหนดรหัสสำหรับการบันทึกข้อมูลและตรวจให้คะแนนแบบสอบถามตามเกณฑ์ที่กำหนด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้การคำนวณ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวัดระดับปัจจัยแต่ละด้านและระดับความพึงพอใจ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลข้อมูล ดังนี้

4.4.1 เกณฑ์การแปลผลระดับความพึงพอใจ

กำหนดค่าคะแนนดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00	หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49	หมายถึง พึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49	หมายถึง พึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49	หมายถึง พึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49	หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

4.4.2 เกณฑ์การแปลผลระดับปัจจัย

กำหนดค่าคะแนนดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00	หมายถึง มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49	หมายถึง มาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49	หมายถึง ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49	หมายถึง น้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49	หมายถึง น้อยที่สุด

4.5 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา กลุ่มตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการหาค่า t – test และ ค่า F – test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

4.6 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

μ	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับวิเคราะห์การวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 4 ตอน

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัยด้านต่างๆ ดังนี้
 - 2.1 ด้านรายได้
 - 2.2 ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวกับ
 - 2.3 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน
 - 2.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
 - 2.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 2.6 ด้านนโยบายและการบริหารงาน
 - 2.7 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 - 2.8 ด้านความสำเร็จของงาน
 - 2.9 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
 - 2.10 ด้านความรับผิดชอบ
 - 2.11 ด้านการปกครองบังคับบัญชา
 - 2.12 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

3. ผลเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 110 ฉบับ มาแจกแจงจำนวนและหาค่าร้อยละ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มตำแหน่ง สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ดังปรากฏตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของประชากร

	ปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	95	86.40
	หญิง	15	13.60
อายุ (ต่ำสุด 24 ปี, สูงสุด 60 ปี, อายุเฉลี่ย 38 ปี)			
	15-30 ปี	20	18.18
	31-40 ปี	55	50.00
	41-50 ปี	17	15.46
	51-60 ปี	18	16.36
ระดับการศึกษา			
	ม.3	-	-
	ม.6	8	7.30
	ปวช.	4	3.60
	ปวส./อนุปริญญา	28	25.50
	ปริญญาตรี	60	54.50
	สูงกว่าปริญญาตรี	10	9.10

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มตำแหน่ง		
สายบริหาร	1	0.90
สายวิชาการ	34	30.90
สายทั่วไป	75	68.20
สถานภาพ		
โสด	32	29.10
สมรส	73	66.40
แยกกันอยู่	2	1.80
หม้าย/หย่าร้าง	3	2.70
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	65	59.10
6-10 ปี	18	16.40
11-15 ปี	13	11.80
16-20 ปี	4	3.60
มากกว่า 20 ปี	10	9.10
รวม	110	100.00

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.1 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 86.40 เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 13.60

อายุ พบว่า ประชากรส่วนใหญ่อายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาได้แก่ ช่วงอายุ 15-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.20 และช่วงอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.40 และช่วงอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.50 โดยอายุต่ำสุด 24 ปี, สูงสุด 60 ปี และอายุเฉลี่ย 38 ปี

ระดับการศึกษา พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 54.50 รองลงมาเป็นอยู่ในระดับ ปวส./อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 25.50 การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 9.10 การศึกษาระดับม.6 คิดเป็นร้อยละ 7.30 และการศึกษาระดับ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 3.60

กลุ่มตำแหน่ง พบว่า ประชากรส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งสายทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 68.20 รองลงมาเป็นกลุ่มตำแหน่งสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 30.90 และกลุ่มตำแหน่งสายบริหาร คิดเป็นร้อยละ 0.90

สถานภาพ พบว่า ประชากรส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 66.40 รองลงมา มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 29.10 หม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 2.70 และสถานภาพแยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 1.80

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ประชากรส่วนใหญ่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.10 รองลงมาคือระยะเวลา 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.40 ระยะเวลา 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.80 ระยะเวลามากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.10 และระยะเวลา 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.60

ตอนที่ 2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของประชากรโดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังปรากฏตามตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงาน เรือนจำกลางระยอง โดยภาพรวม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้าน	ระดับความพึงพอใจ		การแปลผล
	μ	SD	
1. การปกครองบังคับบัญชา	3.68	0.865	มาก
2. ความสำเร็จของงาน	3.63	0.805	มาก
3. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.50	0.866	มาก
4. ความรับผิดชอบ	3.48	0.794	ปานกลาง
5. สวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	3.43	0.838	ปานกลาง
6. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.43	1.084	ปานกลาง
7. ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.41	0.850	ปานกลาง
8. นโยบายและการบริหารงาน	3.36	0.918	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้าน	ระดับความพึงพอใจ		การแปลผล
	μ	SD	
9. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.34	0.896	ปานกลาง
10. ความมั่นคงปลอดภัยในงานทำงาน	3.19	0.918	ปานกลาง
11. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.08	0.896	ปานกลาง
12. รายได้	3.00	1.938	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.37	0.972	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับระดับปานกลาง ($\mu = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยองในระดับมาก ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จของงาน และ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($\mu = 3.68, 3.63$ และ 3.50) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงานทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้ ($\mu = 3.48, 3.43, 3.43, 3.41, 3.36, 3.34, 3.19, 3.08$ และ 3.00 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ด้านรายได้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านรายได้	ระดับความพึงพอใจ		การแปลผล
	μ	SD	
1. ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ท่านได้รับกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ปฏิบัติ	3.19	0.193	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.07	0.853	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านรายได้	ระดับความพึงพอใจ		การแปลผล
	μ	SD	
3. ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ท่านได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	2.74	0.892	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.00	1.938	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ด้านรายได้ โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\mu = 3.00$) โดยเรียงลำดับดังนี้ ความพึงพอใจต่อ ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับ กับปริมาณและคุณภาพของงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ($\mu = 3.19, 3.07$ และ 2.74 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล	ระดับความพึงพอใจ		การแปลผล
	μ	SD	
1. การให้บริการของเจ้าหน้าที่การเงินของ เรือนจำ เช่น เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าเลี้ยงชีพ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ฯลฯ เหมาะสม	3.60	0.815	มาก
2. ความสะดวกในการจัดสวัสดิการด้าน การเงิน ของสหกรณ์ออมทรัพย์ กรมราชทัณฑ์ ไว้บริการ เมื่อข้าราชการมีความจำเป็น	3.58	0.734	มาก
3. การพิจารณาให้ข้าราชการเข้าพักอาศัย บ้านพักของคณะกรรมการบ้านพักของ เรือนจำมีความเป็นธรรม	3.55	0.963	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล	ระดับความพึงพอใจ		การแปลผล
	μ	SD	
4. เรือนจำได้จัดสวัสดิการอื่นๆ ที่จำเป็น นอกเหนือจากสวัสดิการตามระบบราชการ เช่น กองทุนช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย อาหาร กลางวันอาหารเย็น ข้าวสารอาหารแห้ง เครื่องแบบ ของขวัญวันเกิด	3.52	0.809	มาก
5. สวัสดิการที่ได้รับ เช่น เงินล่วงเวลา ค่า เสี่ยงภัย เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	2.90	0.873	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.43	0.838	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\mu = 3.43$) โดยเรียงลำดับดังนี้ การให้บริการของเจ้าหน้าที่การเงินของเรือนจำ เช่น เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าเสี่ยงภัย ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ฯลฯ เหมาะสม ความสะดวกในการจัดสวัสดิการด้านการเงิน ของสหกรณ์ออมทรัพย์ กรมราชทัณฑ์ไว้บริการ เมื่อข้าราชการมีความจำเป็น เรือนจำได้จัดสวัสดิการอื่นๆ ที่จำเป็นนอกเหนือจากสวัสดิการตามระบบราชการ เช่น กองทุนช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย อาหารกลางวันอาหารเย็น ข้าวสารอาหารแห้ง เครื่องแบบ ของขวัญวันเกิด ส่วนรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สวัสดิการที่ได้รับ เช่น เงินล่วงเวลา ค่าเสี่ยงภัย เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน ($\mu = 3.60, 3.58, 3.52$ และ 2.90 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ		การแปลผล
	μ	SD	
1. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านมี โอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์วิชาชีพ เช่น ประชุม สัมมนา อบรม ศึกษาต่อ ดูงาน เพื่อความก้าวหน้าในอนาคต	3.55	0.852	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ		การแปลผล
	μ	SD	
2.การทำงานในเรือนจำมีโอกาสก้าวหน้าในชีวิต รับราชการ	3.42	0.872	ปานกลาง
3.ตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีโอกาส เจริญก้าวหน้าสูงขึ้น	3.39	0.939	ปานกลาง
4.ท่านได้รับการส่งเสริมให้เลื่อนขั้นเงินเดือน สูงขึ้น	3.36	0.786	ปานกลาง
5.ท่านได้รับการส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.33	0.804	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.41	0.850	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\mu = 3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชา ส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์วิชาชีพ เช่น ประชุม สัมมนา อบรม ศึกษาต่อ อบรม เพื่อความก้าวหน้าในอนาคต ($\mu = 3.55$) นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง คือ การทำงานในเรือนจำมีโอกาสก้าวหน้าในชีวิตรับราชการ ตำแหน่งหน้าที่ที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าสูงขึ้น ได้รับการส่งเสริมให้เลื่อนขั้นเงินเดือนสูงขึ้น ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือได้รับการส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\mu = 3.42, 3.39, 3.36$ และ 3.33 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

เจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ		การแปลผล
	μ	SD	
1.ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	3.72	0.927	มาก
2.ผู้ร่วมงานมีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนให้ ประสบผลสำเร็จในการทำงาน	3.70	0.816	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ		การแปลผล
	μ	SD	
3.ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ เมื่อท่านมีปัญหา ทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว	3.49	0.935	ปานกลาง
4.ความสะดวกรวดเร็วของการปฏิบัติงาน ในกรณีที่ท่านต้องประสานกับสายงานอื่นหรือฝ่ายอื่น	3.22	0.762	ปานกลาง
5.ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับผู้ร่วมงานนอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน	3.14	0.892	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.50	0.866	มาก

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\mu = 3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีข้อที่อยู่ในระดับมากคือ ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี และรองลงมาคือ ผู้ร่วมงานมีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 3.72$ และ 3.70) ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจเมื่อมีปัญหา ทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว ความสะดวกรวดเร็วของการปฏิบัติงานในกรณีที่ต้องประสานกับสายงานอื่นหรือฝ่ายอื่น และ มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับผู้ร่วมงานนอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน ($\mu = 3.49, 3.22$ และ 3.14 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ		การแปลผล
	μ	SD	
1.สภาพแวดล้อมของอาคารสถานที่ของเรือนจำ มีแสงสว่างเหมาะสม	3.54	0.841	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ		การแปลผล
	μ	SD	
2.สภาพแวดล้อมของอาคารสถานที่ของเรือนจำ มีการถ่ายเทอากาศเหมาะสม	3.44	0.852	ปานกลาง
3.ความเหมาะสมของห้องพักเวร	3.22	0.915	ปานกลาง
4.ความพร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์ป้องกัน อุบัติเหตุที่อาจเกิดจากการจลาจล หรือ หลบหนีของผู้ต้องขัง เช่น อาวุธ ยานพาหนะ โล่ เสื้อเกราะ	3.11	0.864	ปานกลาง
5.การจัดหาคู่มือ เอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานไว้ในหน่วยงาน	2.98	0.867	ปานกลาง
6.ความสะอาด สะดวกของห้องสุขาในเรือนจำ	2.98	1.004	ปานกลาง
7.ปริมาณและความสะดวกในการใช้เครื่องมือ สื่อสาร ของเรือนจำ เช่น โทรศัพท์ภายนอก – ภายใน วิทยุมือถือ ฯลฯ	2.94	0.907	ปานกลาง
8.วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานพร้อมใช้ งาน	2.81	0.920	ปานกลาง
9.วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีอย่าง เพียงพอ	2.78	0.902	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.08	0.896	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง ($\mu = 3.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ สภาพแวดล้อมของอาคารสถานที่ของเรือนจำ มีแสงสว่างเหมาะสม ($\mu = 3.54$) นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางคือ สภาพแวดล้อมของอาคารสถานที่ของเรือนจำ มีการถ่ายเทอากาศเหมาะสม ความเหมาะสมของห้องพักเวร ความพร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดจากการจลาจล หรือหลบหนีของผู้ต้องขัง การจัดหาคู่มือ เอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานไว้ในหน่วยงาน ความสะอาด สะดวกของห้องสุขา ปริมาณและความสะดวก

ในการใช้เครื่องมือสื่อสาร ของเรือนจำ เช่น โทรศัพท์ภายนอก - ภายใน วิทยุมือถือในเรือนจำ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานพร้อมใช้งาน และวัสดุอุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีอย่างเพียงพอ ($\mu = 3.44, 3.22, 3.11, 2.98, 2.94, 2.81$ และ 2.78 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับความพึงพอใจ		การแปลผล
	μ	SD	
1.ผู้บังคับบัญชาชี้แจงวัตถุประสงค์และนโยบาย ในการปฏิบัติงานให้ท่านทราบ	3.62	0.946	มาก
2.นโยบายของเรือนจำสามารถปฏิบัติได้	3.47	0.925	ปานกลาง
3.ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะต่างๆ ของท่าน	3.46	0.874	ปานกลาง
4.แผนงานและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ของเรือนจำเข้าใจง่าย	3.39	0.846	ปานกลาง
5.ผู้บังคับบัญชาของท่าน คอยให้คำแนะนำ ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เสมอ	3.35	0.852	ปานกลาง
6.การกระจายอำนาจการตัดสินใจของ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.34	0.902	ปานกลาง
7.การพิจารณาความดีความชอบ ผู้บังคับบัญชา ของท่านยึดหลักคุณธรรมและยุติธรรมกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	3.25	1.017	ปานกลาง
8.การมอบหมายงานในเรือนจำคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของเจ้าหน้าที่เป็นหลัก	3.00	0.986	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.36	0.918	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\mu = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาชี้แจงวัตถุประสงค์และนโยบายในการ

ปฏิบัติงานให้ทราบ ($\mu = 3.62$) นอกนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางคือ นโยบายของเรือนจำสามารถปฏิบัติได้ ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ แผนงานและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานของเรือนจำเข้าใจง่าย ผู้บังคับบัญชาของท่าน คอยให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวเสมอ การกระจายอำนาจการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาของท่านให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การพิจารณาความดีความชอบ ผู้บังคับบัญชาของท่านยึดหลักคุณธรรมและยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน และการมอบหมายงานในเรือนจำคำนึงถึงความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่เป็นหลัก ($\mu = 3.47, 3.46, 3.39, 3.35, 3.34, 3.25$ และ 3.00 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความพึงพอใจ		การแปลผล
	μ	SD	
1.ท่านพึงพอใจในตำแหน่งสายงานที่ท่านดำรงอยู่	3.57	0.783	มาก
2.งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายต่อความรู้ความสามารถของท่าน	3.52	0.895	มาก
3.งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.37	0.865	ปานกลาง
4.ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	3.34	0.850	ปานกลาง
5.ท่านพึงพอใจ การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ ในหน่วยงานของท่าน	3.20	0.929	ปานกลาง
6.ท่านพึงพอใจที่จะทำงานมากกว่าสัปดาห์ละ 5 วัน (อยู่เวรรักษาการณ์)	3.08	1.059	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.34	0.896	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\mu = 3.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีข้อที่อยู่ในระดับมากคือ พึงพอใจในตำแหน่งสายงานที่ดำรงอยู่ และรองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายต่อความรู้ความสามารถ ($\mu = 3.57$ และ 3.52) ส่วนข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ งานที่ปฏิบัติอยู่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ปริมาณงานที่ได้ รับมอบหมายมีความเหมาะสม พึงพอใจการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ในหน่วยงาน ส่วนรายชื่อที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ พึงพอใจที่จะทำงานมากกว่าสัปดาห์ละ 5 วัน (อยู่เวรรักษาการณ์) ($\mu = 3.37, 3.34, 3.20$ และ 3.08 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ด้านความสำเร็จของงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความพึงพอใจ		การแปลผล
	μ	SD	
1.ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ เกิดผลสำเร็จตามต้องการ	3.81	0.706	มาก
2.ท่านมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานและ ประเมินผลความสำเร็จของงาน ได้ตาม วัตถุประสงค์	3.71	0.791	มาก
3.ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เสมอ เมื่อปฏิบัติงานได้รับความสำเร็จ	3.39	0.919	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.63	0.805	มาก

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงาน เรือนจำกลางระยอง ด้านด้านความสำเร็จของงานโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\mu = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็น รายชื่อ มีชื่อที่อยู่ในระดับมากคือ ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามต้องการ และ รองลงมาคือมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานและประเมินผลความสำเร็จของงาน ได้ตามวัตถุประสงค์ ($\mu = 3.81$ และ 3.71) ส่วนชื่อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ได้รับการยกย่องชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชาเสมอ เมื่อปฏิบัติงานได้รับความสำเร็จ ($\mu = 3.39$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความพึงพอใจ		การแปลผล
	μ	SD	
1.เพื่อนร่วมงานยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถของท่าน	3.52	0.738	มาก
2.ท่านได้รับเชิญเข้าร่วมปฏิบัติงานต่างๆ ภายใน หน่วยงาน	3.48	0.875	ปานกลาง
3.ผู้บังคับบัญชามักจะมอบหมายงานใหม่ๆ ให้ ท่านเสมอ	3.40	0.826	ปานกลาง
4.ผู้บังคับบัญชายอมรับนับถือ ในความรู้ ความสามารถของท่าน	3.39	0.813	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.43	1.084	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\mu = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถ ($\mu = 3.52$) และข้อที่อยู่ในระดับปานกลางคือ ได้รับเชิญเข้าร่วมปฏิบัติงานต่างๆ ภายในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชามักจะมอบหมายงานใหม่ๆ ให้เสมอ ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับนับถือ ในความรู้ความสามารถ ($\mu = 3.48, 3.40$ และ 3.39 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ด้านความรับผิดชอบ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความพึงพอใจ		การแปลผล
	μ	SD	
1.ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.59	0.781	มาก
2.ท่านมีส่วนรับผิดชอบต่องานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่	3.57	0.783	มาก
3.ท่านมีอิสระในการวางแผนและกำหนดวิธีในการปฏิบัติงาน	3.40	0.826	ปานกลาง
4.ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสมกับกำลังความสามารถของท่าน	3.38	0.789	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.48	0.794	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ด้านความรับผิดชอบโดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\mu = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีส่วนรับผิดชอบต่องานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ($\mu = 3.59$ และ 3.57) และอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีอิสระในการวางแผนและกำหนดวิธีในการปฏิบัติงาน ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับกำลังความสามารถ ($\mu = 3.40$ และ 3.38)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ		การแปลผล
	μ	SD	
1.ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการ ปกครองบังคับบัญชา	3.88	0.798	มาก
2.ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำในการ ปฏิบัติงานของท่าน	3.73	0.842	มาก
3.ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.64	0.944	มาก
4.ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้เสนอแนะ ความคิดเห็นเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ	3.50	0.885	มาก
เฉลี่ย	3.68	0.865	มาก

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงาน
เรือนจำกลางระยอง ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\mu = 3.68$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ มีข้อที่อยู่ในระดับมากคือ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา
ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างแก่
ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้เสนอแนะความคิดเห็น
เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ ($\mu = 3.88, 3.73, 3.64$ และ 3.50 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ		การแปลผล
		SD	
1.ความสะดวกปลอดภัยในการเดินทางไป ปฏิบัติงาน	3.60	0.858	มาก
2.ความมั่นคงในการปฏิบัติในสายงานของท่าน	3.40	0.930	ปานกลาง
3.ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครอง ปกป้อง ดูแลและ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.31	0.985	ปานกลาง
4.ความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานในเรือนจำ	3.24	0.940	ปานกลาง
5.ความปลอดภัยจากผู้ต้องขังในขณะปฏิบัติหน้าที่	2.90	0.851	ปานกลาง
6.เรือนจำมีการจัดอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล ให้กับเจ้าหน้าที่อย่างดี	2.72	0.947	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.19	0.918	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\mu = 3.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีข้อที่อยู่ในระดับมากคือ ความสะดวกปลอดภัยในการเดินทางไปปฏิบัติงาน ($\mu = 3.60$) และข้อที่อยู่ในระดับปานกลางคือความมั่นคงในการปฏิบัติในสายงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครอง ปกป้อง ดูแลและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานในเรือนจำ ความปลอดภัยจากผู้ต้องขังในขณะปฏิบัติหน้าที่ ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เรือนจำมีการจัดอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลให้กับเจ้าหน้าที่อย่างดี ($\mu = 3.40, 3.31, 3.24, 2.90$ และ 2.72 ตามลำดับ)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ กลางระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มตำแหน่ง สถานภาพ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ก็คือ t-test และ One-Way Analysis Of Variance (One-Way ANOVA) กำหนดค่านัยสำคัญ (Significance) เท่ากับ 0.05 หรือระดับค่าความเชื่อมั่นทางสถิติร้อยละ 95 ซึ่งปรากฏผลตามตารางที่ 4.15 – 4.20

การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง จำแนกตาม เพศ โดยมีประชากรเพศชาย 95 คน เพศหญิง 15 คน โดยใช้ t-test สรุปได้ตามตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง
จำแนกตาม เพศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้าน		t-test for Equality of Means				
		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
รายได้	Equal variances assumed	1.581	108	.117	.3380	.21382
	Equal variances not assumed	2.070	24.550	.049*	.3380	.16327
สวัสดิการและ ผลประโยชน์เกี่ยวกับ	Equal variances assumed	-.038	108	.970	-.0063	.16599
	Equal variances not assumed	-.042	20.260	.967	-.0063	.15040
ความก้าวหน้าใน การทำงาน	Equal variances assumed	-.414	108	.680	-.0758	.18317
	Equal variances not assumed	-.336	16.579	.741	-.0758	.22569
ความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน	Equal variances assumed	-.286	108	.776	-.0526	.18430
	Equal variances not assumed	-.320	20.575	.752	-.0526	.16423
สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	Equal variances assumed	2.370	108	.020*	.4175	.17618
	Equal variances not assumed	1.970	16.766	.066	.4175	.21192
นโยบายและการ บริหารงาน	Equal variances assumed	-.539	108	.591	-.1096	.20347
	Equal variances not assumed	-.487	17.510	.633	-.1096	.22529
ลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	Equal variances assumed	-1.278	108	.204	-.2234	.17483
	Equal variances not assumed	-1.449	20.782	.162	-.2234	.15417
ความสำเร็จของงาน	Equal variances assumed	-.879	108	.382	-.1567	.17836
	Equal variances not assumed	-.830	17.994	.417	-.1567	.18878

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้าน		t-test for Equality of Means				
		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
การได้รับการ	Equal variances assumed	.103	108	.918	.0193	.18733
ยอมรับนับถือ	Equal variances not assumed	.113	20.193	.911	.0193	.17035
ความรับผิดชอบ	Equal variances assumed	-4.29	108	.669	-.0737	.17178
	Equal variances not assumed	-4.15	18.284	.683	-.0737	.17742
การปกครองบังคับบัญชา	Equal variances assumed	-1.119	108	.266	-.2395	.21403
	Equal variances not assumed	-1.432	23.798	.165	-.2395	.16729
ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	Equal variances assumed	1.374	108	.172	.2702	.19664
	Equal variances not assumed	1.187	17.088	.252	.2702	.22767

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง จำแนกตามเพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านรายได้ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง จำแนกตาม อายุ โดยมีกลุ่มประชากร อายุ 15-30 ปี จำนวน 20 คน อายุ 31-40 ปี จำนวน 55 คน อายุ 41-50 ปี จำนวน 17 คน อายุ 51-60 ปี จำนวน 18 คน โดยใช้ f-test สรุปได้ตามตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง จำแนก ตามอายุ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้าน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
รายได้	ระหว่างกลุ่ม	1.550	3	.517	.857	.466
	ภายในกลุ่ม	63.893	106	.603		
	รวม	65.443	109			

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้าน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
สวัสดิการและ ผลประโยชน์แก่กุล	ระหว่างกลุ่ม	1.658	3	.553	1.588	.197
	ภายในกลุ่ม	36.891	106	.348		
	รวม	38.549	109			
ความก้าวหน้าในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.883	3	.628	1.474	.226
	ภายในกลุ่ม	45.134	106	.426		
	รวม	47.017	109			
ความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.687	3	1.229	2.970	.035*
	ภายในกลุ่ม	43.870	106	.414		
	รวม	47.557	109			
สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.896	3	.965	2.392	.073
	ภายในกลุ่ม	42.787	106	.404		
	รวม	45.684	109			
นโยบายและการ บริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.792	3	1.264	2.468	.066
	ภายในกลุ่ม	54.287	106	.512		
	รวม	58.080	109			
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3.214	3	1.071	2.826	.042*
	ภายในกลุ่ม	40.194	106	.379		
	รวม	43.408	109			
ความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.812	3	.604	1.489	.222
	ภายในกลุ่ม	43.012	106	.406		
	รวม	44.824	109			
การได้รับการยอมรับ นับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.490	3	.830	1.887	.136
	ภายในกลุ่ม	46.610	106	.440		
	รวม	49.100	109			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.783	3	.261	.682	.565
	ภายในกลุ่ม	40.572	106	.383		
	รวม	41.355	109			

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้าน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.906	3	.302	.501	.683
	ภายในกลุ่ม	63.927	106	.603		
	รวม	64.832	109			
ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.557	3	1.186	2.441	.068
	ภายในกลุ่ม	51.488	106	.486		
	รวม	55.044	109			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง จำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยมีกลุ่มประชากร ระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน - คน ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 8 คน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 4 คน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง/อนุปริญญา จำนวน 28 คน ระดับปริญญาตรี จำนวน 60 คน ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน โดยใช้ f-test สรุปได้ตามตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้าน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
รายได้	ระหว่างกลุ่ม	1.504	4	.376	.618	.651
	ภายในกลุ่ม	63.939	105	.609		
	รวม	65.443	109			
สวัสดิการและผลประโยชน์ เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	2.113	4	.528	1.522	.201
	ภายในกลุ่ม	36.436	105	.347		
	รวม	38.549	109			

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้าน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.651	4	.663	1.569	.188
	ภายในกลุ่ม	44.366	105	.423		
	รวม	47.017	109			
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.664	4	.666	1.558	.191
	ภายในกลุ่ม	44.892	105	.428		
	รวม	47.557	109			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.582	4	.646	1.573	.187
	ภายในกลุ่ม	43.101	105	.410		
	รวม	45.684	109			
นโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.914	4	.979	1.897	.116
	ภายในกลุ่ม	54.165	105	.516		
	รวม	58.080	109			
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2.553	4	.638	1.641	.170
	ภายในกลุ่ม	40.855	105	.389		
	รวม	43.408	109			
ความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.694	4	.673	1.679	.160
	ภายในกลุ่ม	42.130	105	.401		
	รวม	44.824	109			
การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	5.352	4	1.338	3.211	.016*
	ภายในกลุ่ม	43.748	105	.417		
	รวม	49.100	109			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.399	4	.850	2.351	.059
	ภายในกลุ่ม	37.955	105	.361		
	รวม	41.355	109			
การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	5.207	4	1.302	2.292	.064
	ภายในกลุ่ม	59.626	105	.568		
	รวม	64.832	109			
ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.907	4	1.227	2.569	.042*
	ภายในกลุ่ม	50.137	105	.477		
	รวม	55.044	109			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง จำแนกตามกลุ่มตำแหน่ง โดยมีกลุ่มประชากร ตำแหน่งสายบริหาร จำนวน 1 คน สายวิชาการ จำนวน 34 คน สายทั่วไป จำนวน 75 คน โดยใช้ f-test สรุปได้ตามตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง
จำแนกตาม กลุ่มตำแหน่ง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้าน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
รายได้	ระหว่างกลุ่ม	3.883	2	1.941	3.374	.038*
	ภายในกลุ่ม	61.561	107	.575		
	รวม	65.443	109			
สวัสดิการและผลประโยชน์ แก่ลูก	ระหว่างกลุ่ม	3.060	2	1.530	4.612	.012*
	ภายในกลุ่ม	35.489	107	.332		
	รวม	38.549	109			
ความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.808	2	1.404	3.398	.037*
	ภายในกลุ่ม	44.209	107	.413		
	รวม	47.017	109			
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.329	2	.164	.372	.690
	ภายในกลุ่ม	47.228	107	.441		
	รวม	47.557	109			
สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.750	2	.875	2.132	.124
	ภายในกลุ่ม	43.933	107	.411		
	รวม	45.684	109			
นโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.909	2	1.455	2.821	.064
	ภายในกลุ่ม	55.170	107	.516		
	รวม	58.080	109			

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้าน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	.674	2	.337	.844	.433
	ภายในกลุ่ม	42.734	107	.399		
	รวม	43.408	109			
ความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.041	2	1.521	3.894	.023*
	ภายในกลุ่ม	41.783	107	.390		
	รวม	44.824	109			
การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4.221	2	2.110	5.032	.008*
	ภายในกลุ่ม	44.879	107	.419		
	รวม	49.100	109			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.632	2	1.816	5.151	.007*
	ภายในกลุ่ม	37.722	107	.353		
	รวม	41.355	109			
การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4.897	2	2.448	4.371	.015*
	ภายในกลุ่ม	59.936	107	.560		
	รวม	64.832	109			
ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.423	2	1.711	3.547	.032*
	ภายในกลุ่ม	51.622	107	.482		
	รวม	55.044	109			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง จำแนกตามกลุ่มตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง
จำแนกตามสถานภาพ โดยมีกลุ่มประชากร โศด จำนวน 32 คน สมรส จำนวน 73 คน แยกกันอยู่จำนวน
2 คน หม้าย/หย่าร้าง จำนวน 3 คน โดยใช้ F-test สรุปได้ตามตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง
จำแนกตาม สถานภาพ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้าน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
รายได้	ระหว่างกลุ่ม	3.387	3	1.129	1.929	.129
	ภายในกลุ่ม	62.056	106	.585		
	รวม	65.443	109			
สวัสดิการและผลประโยชน์ แก่ผู้ถูก	ระหว่างกลุ่ม	1.685	3	.562	1.615	.190
	ภายในกลุ่ม	36.863	106	.348		
	รวม	38.549	109			
ความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.638	3	.213	.486	.693
	ภายในกลุ่ม	46.379	106	.438		
	รวม	47.017	109			
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.293	3	.431	.987	.402
	ภายในกลุ่ม	46.264	106	.436		
	รวม	47.557	109			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.012	3	.671	1.628	.187
	ภายในกลุ่ม	43.672	106	.412		
	รวม	45.684	109			
นโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	.716	3	.239	.441	.724
	ภายในกลุ่ม	57.363	106	.541		
	รวม	58.080	109			
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	.520	3	.173	.428	.733
	ภายในกลุ่ม	42.888	106	.405		
	รวม	43.408	109			
ความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.325	3	.108	.258	.856
	ภายในกลุ่ม	44.499	106	.420		
	รวม	44.824	109			

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้าน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.902	3	.301	.661	.578
	ภายในกลุ่ม	48.198	106	.455		
	รวม	49.100	109			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.259	3	.086	.223	.880
	ภายในกลุ่ม	41.095	106	.388		
	รวม	41.355	109			
การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.975	3	.325	.540	.656
	ภายในกลุ่ม	63.857	106	.602		
	รวม	64.832	109			
ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.489	3	.496	.982	.404
	ภายในกลุ่ม	53.556	106	.505		
	รวม	55.044	109			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง จำแนกตามสถานภาพ พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง จำแนกตาม ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยมีกลุ่มประชากร ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 65 คน 6-10 ปี จำนวน 18 คน 11-15 ปี จำนวน 13 คน 16-20 ปี จำนวน 4 คน มากกว่า 20 ปี จำนวน 10 คน โดยใช้ f-test สรุปได้ตามตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง จำแนกตาม ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้าน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
รายได้	ระหว่างกลุ่ม	2.094	4	.523	.868	.486
	ภายในกลุ่ม	63.350	105	.603		
	รวม	65.443	109			
สวัสดิการและผลประโยชน์ แก่ลูก	ระหว่างกลุ่ม	4.061	4	1.015	3.091	.019*
	ภายในกลุ่ม	34.487	105	.328		
	รวม	38.549	109			
ความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.995	4	.749	1.786	.137
	ภายในกลุ่ม	44.021	105	.419		
	รวม	47.017	109			
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.444	4	.111	.247	.911
	ภายในกลุ่ม	47.113	105	.449		
	รวม	47.557	109			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.241	4	.810	2.005	.099
	ภายในกลุ่ม	42.442	105	.404		
	รวม	45.684	109			
นโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.125	4	.281	.519	.722
	ภายในกลุ่ม	56.954	105	.542		
	รวม	58.080	109			
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	.842	4	.211	.519	.722
	ภายในกลุ่ม	42.566	105	.405		
	รวม	43.408	109			

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้าน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.413	4	.353	.855	.494
	ภายในกลุ่ม	43.411	105	.413		
	รวม	44.824	109			
การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3.593	4	.898	2.072	.090
	ภายในกลุ่ม	45.507	105	.433		
	รวม	49.100	109			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.867	4	.467	1.241	.298
	ภายในกลุ่ม	39.488	105	.376		
	รวม	41.355	109			
การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.186	4	.296	.489	.744
	ภายในกลุ่ม	63.647	105	.606		
	รวม	64.832	109			
ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.682	4	.921	1.882	.119
	ภายในกลุ่ม	51.362	105	.489		
	รวม	55.044	109			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยว

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดมี 80 คน คิดเป็นร้อยละ 72.72 โดยแบบสอบถามปลายเปิด เป็นการให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะปัญหาและแนวทางแก้ไข เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขและเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง โดยผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ข้อเสนอแนะแยกได้เป็น 12 ด้าน สรุปได้ตามตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ร้อยละ จำนวน ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านรายได้	62	56.4
1. ควรปรับเพิ่มฐานอัตราเงินเดือน ให้มีความแตกต่างจากวิชาชีพอื่น เพราะการทำงานในเรือนจำเปลี่ยนแปลงไป มีความเสี่ยงเพิ่มขึ้น	35	31.9
2. มีความปลอดภัยน้อย ปริมาณงานมาก เงินเดือนน่าจะสูงกว่านี้ เมื่อเทียบกับบุคลากรในสายงานยุติธรรม ควรมีเงินประจำตำแหน่งในทุกระดับชั้น	8	7.3
3. เนื่องจากเป็นเรือนจำที่มีความเสี่ยงสูงมากกว่าเรือนจำทั่วไป และการควบคุมผู้ต้องขังมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ต้องทำงานใกล้ชิดกับผู้ต้องขังตลอดเวลา และกำลังเจ้าหน้าที่มีน้อย ปริมาณงานค่อนข้างมาก ค่าเสี่ยงภัยที่ได้รับน้อย ไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ควรเพิ่มค่าเสี่ยงภัย	7	6.4
4. ควรปรับฐานเงินเดือนให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ	5	4.5
5. ควรมีค่าวิชาชีพด้วย	3	2.7
6. ควรเพิ่มรายได้หรือเงินเดือน กรณีที่จบปริญญา แต่เริ่มบรรจุในวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่า	2	1.8
7. ปัญหาด้านการเบิกเงินเดือนล่าช้า กรณีเจ้าหน้าที่ทำงานสังกัดเงินเดือนอยู่ที่อื่น	2	1.8
ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์แก่กุล	51	46.4
1. ควรเพิ่มสวัสดิการให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการ เช่น เงินช่วยเหลือ ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง หรือเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ	27	24.5

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
2. ควรจัดยานพาหนะหรือน้ำมันเชื้อเพลิงสนับสนุนให้ กรณีต้องไปแจ้งความที่สถานีตำรวจ (เท่าที่เป็นอยู่ใช้ยานพาหนะส่วนตัว)	9	8.3
3. ควรจัดสวัสดิการให้มีรถรับส่งบุตร- หลาน ไปโรงเรียน เพื่อเจ้าหน้าที่จะได้ทำงานได้อย่างเต็มที่	6	5.5
4. ควรให้มีเบี้ยเลี้ยงให้ในกรณีทำหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังป่วยที่โรงพยาบาลในวันเวลาราชการปกติ	5	4.5
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	42	38.2
1. การสอบเลื่อนตำแหน่งล่าช้า ทำให้เสียโอกาสก้าวหน้าในสายงาน ควรมีการสอบเลื่อนระดับทุก 2 ปี	18	16.5
2. ยังมีความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งน้อย เมื่อเทียบกับตำแหน่งอื่นในบางตำแหน่งหรือบางหน่วยงาน	11	10
3. ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีผลงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	5	4.5
4. ยังมีระบบอุปถัมภ์ ช่วยเหลือพวกพ้องในการเลื่อนตำแหน่ง เป็นปัญหาสำหรับผู้มีความรู้ความสามารถ	3	2.7
5. กลุ่มตำแหน่งในสายทั่วไป มีความก้าวหน้าในสายงานช้า	3	2.7
6. ควรให้การสนับสนุนส่งเสริมเรื่องการศึกษาอบรม ในเรื่องนวัตกรรมใหม่ๆ	2	1.8
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	47	42.7
1. ควรจัดให้มีกิจกรรมพบปะสังสรรค์ให้มากกว่านี้ เช่น เดือนละครั้งเป็นอย่างน้อย เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีภายในองค์กร และส่งเสริมให้เล่นกีฬา โดยสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาให้เพียงพอ	32	29.1
2. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในระดับเดียวกันดี แต่ในระดับอื่นยังมีความสัมพันธ์กันน้อย	15	13.6
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	42	38.1
1. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ไม่ดีเท่าที่ควร ห้องทำงานเจ้าหน้าที่ยังไม่เป็นสัดส่วน สิ่งอำนวยความสะดวกมีน้อย	16	14.6
2. ควรปรับปรุงให้ห้องพักแรมมีความสะอาดมากกว่านี้ รวมทั้งมีเครื่องอำนวยความสะดวกด้วย	14	12.7

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
3. อุปกรณ์ในการให้แสงสว่างไม่เพียงพอ ห้องน้ำเจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอ ควรให้มี ห้องน้ำเจ้าหน้าที่บริเวณ อาคารเรือนนอนภายในแดน	3	2.7
4. มีขยะตกค้างค่อนข้างมาก มีกลิ่นเหม็น ควรปรับสภาพแวดล้อมภายใน ให้มี ความสะอาดมากขึ้น	3	2.7
5. สภาพแวดล้อมของเรือนจำที่มีผู้ต้องขังแออัดเกินไป และ ผู้ต้องขังมีสัมภาระ ส่วนตัวมาก ผู้เก็บของมีไม่เพียงพอ ทำให้รกรุงรัง ดูไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย ควรจะ จัดหาผู้เก็บของมาเพิ่ม	2	1.8
6. ควรจัดให้มีสถานที่สูบบุหรี่ให้เป็นสัดส่วน เพื่อความสะอาด	2	1.8
7. ในเรือนจำอากาศถ่ายเทไม่สะดวก เท่าที่ควร เนื่องจากมีกำแพงสูง ทำให้ร้อนอบ อ้าว เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอาจเจ็บป่วยได้ง่าย	2	1.8
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	32	29.0
1. เห็นว่าเป็นนโยบายที่สั่งจากบนลงล่างแต่ไม่มีการเพิ่มเติมทรัพยากร เช่น งบประมาณ บุคลากร อุปกรณ์เสริมการปฏิบัติหน้าที่	11	10
2. โครงสร้างอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ ไม่สัมพันธ์กับจำนวนผู้ต้องขัง ควรต้องเร่ง แก้ไขเรื่องนี้โดยด่วน จะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	10	9.1
3. การมอบหมายหน้าที่การงาน ควรให้ตรงกับความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา	3	2.7
4. ควรวางนโยบายให้ชัดเจน และกำกับดูแลอย่างเคร่งครัด	3	2.7
5. การบริหารงานโดยรวมยังขาดศักยภาพ และไม่มีการบูรณาการเท่าที่ควร	3	2.7
6. นโยบายที่ปฏิบัติ ยังเป็นนโยบายที่ไม่ค่อยแน่นอนและคลุมเครือ ไม่ชัดเจน บาง นโยบายไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง	2	1.8
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	38	34.5
1. เป็นงานหนัก งานสันมือ กำลังเจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอ หนึ่งคนทำงานหลายหน้าที่ หลายบทบาท ทำให้ผลงานที่ออกมาไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร	22	20
2. การทำงานบางครั้งเกิดความล่าช้า เพราะเป็นงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ สำหรับลงโทษแก่ผู้กระทำผิด แต่เนื่องจากกำลังเจ้าหน้าที่มีน้อย ผู้ต้องขังมีจำนวนมาก	5	4.5

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
3. ปริมาณงานเพิ่มขึ้นตามจำนวนผู้ต้องขัง แต่กำลังเจ้าหน้าที่ที่น้อย เมื่อเทียบกับจำนวนผู้ต้องขังทำให้การพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังทำได้ไม่ดี เจ้าหน้าที่เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน เกิดความท้อแท้ใจ	3	2.7
4. ควรมีการสับเปลี่ยนหน้าที่บ้าง เพราะงานที่ทำมาเป็นเวลานานเกิดความเครียด เบื่อหน่าย	2	1.8
5. ควรมีการกระจายงาน โดยเฉลี่ยปริมาณงานให้เท่าๆกัน ในแต่ละฝ่ายแต่ละบุคคล	2	1.8
6. มอบหมายงานยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร ยังไม่ตรงตามสายงาน ควรดูความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่แต่ละคน และ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	2	1.8
7. ควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังประจำที่โรงพยาบาลโดยเฉพาะ	2	1.8
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	26	23.6
1. ควรปลูกฝังค่านิยมของเจ้าหน้าที่ ให้มีความรักในอาชีพ และศักดิ์ศรีของราชทัณฑ์	13	11.8
2. ที่สำคัญเจ้าหน้าที่ต้องเป็นตัวอย่างที่ดี มีจิตสาธารณะ ทำงานอย่างทุ่มเท และให้ความเป็นธรรม	4	3.6
3. องค์กรได้รับการยอมรับนับถือจากบุคลากรภายนอกน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ	3	2.7
4. ลักษณะงานของเรือนจำ ไม่เอื้ออำนวย อยู่ในสภาพที่ถูกมองว่าไม่มีความโปร่งใส	2	1.8
5. เจ้าหน้าที่ยังขาดความเคารพซึ่งกันละกัน	2	1.8
6. ยังขาดการยอมรับนับถือจากบุคคลภายนอก	2	1.8
ด้านความสำเร็จของงาน	27	24.6
1. ควรเพิ่มบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	20	18.2
2. ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาของความสำเร็จของงานได้ในทุกงาน เพราะขาดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่สนับสนุน และจำนวนผู้ต้องขังมากขึ้น	4	3.6
3. ไม่สามารถบรรลุความสำเร็จของงานได้ เพราะงานไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของงานจึงเข้าไม่สามารถทำให้งานเป็นปัจจุบันได้	3	2.7

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านความรับผิดชอบ	31	28.2
1. เป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง บางครั้งไม่เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากร เช่น เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ หากเกิดความผิดพลาด ก็จะถูกผู้ต้องขังร้องเรียน	18	16.4
2. ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น แต่คุณภาพ ความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานน้อย เนื่องจากมีการโยกย้ายงานบ่อย	6	5.5
3. หน้าที่ความรับผิดชอบมีมากกว่าการได้รับการสนับสนุนทางด้านอัตรากำลังวัสดุอุปกรณ์	3	2.7
4. หน้าที่ความรับผิดชอบมีมากเกินไป เมื่อเทียบกับอัตรากำลังจ้างเจ้าหน้าที่ต่อผู้ต้องขังในปัจจุบัน	2	1.8
5. เจ้าหน้าที่แต่ละคน ต้องรับผิดชอบงานหลายหน้าที่ ทำให้งานในหน้าที่ประจำไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ทำงานไม่ทันเวลา	2	1.8
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	26	23.6
1. ผู้บังคับบัญชายังไม่ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร	10	9.1
2. เห็นว่าเป็นการปกครองแบบรวมอำนาจ	8	7.3
3. ผู้บังคับบัญชายังไม่ค่อยยุติธรรม เป็นแบบพวกใครพวกมัน มีสองมาตรฐาน	4	3.6
4. ควรให้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	2	1.8
5. ให้ผู้บังคับบัญชาใช้คุณธรรม จริยธรรมในการปกครองบังคับบัญชาอย่างแท้จริง	2	1.8
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	43	39.0
1. มีความเสี่ยงอันตรายอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากผู้ต้องขังที่เป็นรายสำคัญ มีสัดส่วนต่อเจ้าหน้าที่ไม่สมดุลกัน เจ้าหน้าที่ส่วนมากยังรู้สึกไม่ปลอดภัยในการทำงาน เมื่อเทียบค่าเสี่ยงภัยที่ได้รับ	13	11.8
2. เจ้าหน้าที่ที่มีความเสี่ยงต่อการกระทำผิด โดยไม่ได้เจตนา เช่น มีสิ่งของต้องห้ามหรือสิ่งผิดกฎหมาย ซุกซ่อนมากับวัสดุอุปกรณ์ที่นำมาใช้ในเรือนจำ โดยที่ไม่รู้ตัว	11	10
3. อุปกรณ์ด้านความปลอดภัยของบุคลากรยังขาดแคลน ควรให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยให้มากกว่านี้	10	9.1
4. ควรให้มีการเพิ่มเวรรักษาการณ์กลางคืนเป็นเวรคู่ (ผลิตละ 2 คน)	3	2.7

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
5. ควรให้ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เนื่องจากลักษณะงานที่ทำ มีทั้ง อำนาจเงิน และอิทธิพล	2	1.8
6. ให้สิทธิผู้ต้องขังมากขึ้น เป็นอุปสรรคในการควบคุมทำให้ผู้ต้องขังที่มี อิทธิพล ไม่มีความเกรงใจเจ้าหน้าที่ และอาจทำร้ายเจ้าหน้าที่ได้	2	1.8
7. ปัจจุบันผู้ต้องขังคดีต่างๆ เพิ่มมากขึ้น เจ้าหน้าที่ทำงานลำบาก ไม่ปลอดภัยทั้ง ตนเองและครอบครัว เห็นควรแยกผู้ต้องขังรายสำคัญด้วย	2	1.8

จากตารางที่ 4.2.1 สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ในด้านต่างๆ ดังนี้ (เฉพาะที่มีความถี่ 5 ขึ้นไป)
ด้านรายได้

1. ควรปรับเพิ่มฐานอัตราเงินเดือน ให้มีความแตกต่างจากวิชาชีพอื่น เพราะการทำงานใน
เรือนจำเปลี่ยนแปลงไป มีความเสี่ยงเพิ่มขึ้น
2. มีความปลอดภัยน้อย ปริมาณงานมาก เงินเดือนน่าจะสูงกว่านี้ เมื่อเทียบกับบุคลากรใน
สายงานยุติธรรม ควรมีเงินประจำตำแหน่งในทุกระดับชั้น
3. เนื่องจากเป็นเรือนจำที่มีความเสี่ยงสูงกว่าเรือนจำทั่วไป และการควบคุมผู้ต้องขัง
มากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ต้องทำงานใกล้ชิดกับผู้ต้องขังตลอดเวลา และกำลังเจ้าหน้าที่มีน้อย ปริมาณ
งานค่อนข้างมาก ค่าเสี่ยงภัยที่ได้รับน้อย ไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ควรเพิ่มค่าเสี่ยงภัย
4. ควรปรับฐานเงินเดือนให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อเป็นขวัญและ
กำลังใจ

ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล

1. ควรเพิ่มสวัสดิการให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการ เช่น เงิน
ช่วยเหลือ ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง หรือเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ
2. ควรจัดยานพาหนะหรือน้ำมันเชื้อเพลิงสนับสนุนให้ กรณีต้องไปแจ้งความที่สถานีตำรวจ
3. ควรจัดสวัสดิการให้มีรถรับส่งบุตร-หลาน ไปโรงเรียน เพื่อเจ้าหน้าที่จะได้ทำงาน ได้อย่าง
เต็มที่
4. ควรให้มีเบี้ยเลี้ยง ในกรณีทำหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังป่วยที่โรงพยาบาลในวันเวลาราชการ
ปกติ

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

1. การสอบเลื่อนตำแหน่งล่าช้า ทำให้เสียโอกาสก้าวหน้าในสายงาน ควรมีการสอบเลื่อนระดับทุก 2 ปี
2. ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งมีน้อย เมื่อเทียบกับตำแหน่งอื่นในบางตำแหน่งหรือบางหน่วยงาน
3. ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีผลงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

1. ควรจัดให้มีกิจกรรมพบปะสังสรรค์ให้มากกว่านี้ เช่น เดือนละครั้งเป็นอย่างน้อย เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีภายในองค์กร และส่งเสริมให้เล่นกีฬา โดยสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาให้เพียงพอ
2. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในระดับเดียวกันดี แต่ในระดับอื่นยังมีความสัมพันธ์กันน้อย

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ไม่ดีเท่าที่ควร ห้องทำงานเจ้าหน้าที่ยังไม่เป็นสัดส่วน สิ่งอำนวยความสะดวกมีน้อย
2. ควรปรับปรุงให้ห้องพักรับประทานอาหารมีความสะอาดมากกว่านี้ รวมทั้งเรื่องอำนวยความสะดวก

ด้านนโยบายและการบริหารงาน

1. เห็นว่าเป็นนโยบายที่สั่งจากบนลงล่าง แต่ไม่มีการเพิ่มเติมทรัพยากร เช่น งบประมาณ บุคลากร อุปกรณ์เสริมการปฏิบัติหน้าที่
2. โครงสร้างอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ ไม่สัมพันธ์กับจำนวนผู้ต้องขัง ควรต้องเร่งแก้ไขเรื่องนี้โดยด่วน จะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1. เป็นงานหนัก งานสิ้นมือ กำลังเจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอ หนึ่งคนทำงานหลายหน้าที่ หลายบทบาท ทำให้ผลงานที่ออกมาไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
2. การทำงานบางครั้งเกิดความล่าช้า เพราะเป็นงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ สำหรับลงโทษแก่ผู้กระทำผิด แต่เนื่องจากกำลังเจ้าหน้าที่มีน้อย ผู้ต้องขังมีจำนวนมาก

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

1. ควรปลูกฝังค่านิยมของเจ้าหน้าที่ ให้มีความรักในอาชีพ และศักดิ์ศรีของราชทัณฑ์

ด้านความสำเร็จของงาน

1. ควรเพิ่มบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน

ด้านความรับผิดชอบ

1. เป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง บางครั้งไม่เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากร เช่น เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ หากเกิดความผิดพลาด ก็จะถูกผู้ต้องขังร้องเรียน
2. ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น แต่คุณภาพ ความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานน้อย เนื่องจากมีการโยกย้ายงานบ่อย

ด้านการปกครองบังคับบัญชา

1. ผู้บังคับบัญชายังไม่ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร
2. มีความเห็นว่าเป็นการปกครองแบบรวมอำนาจ

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

1. มีความเสี่ยงอันตรายอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากผู้ต้องขังที่เป็นรายสำคัญ มีสัดส่วนต่อเจ้าหน้าที่ไม่สมดุลกัน เจ้าหน้าที่ส่วนมากยังรู้สึกไม่ปลอดภัยในการทำงาน เมื่อเทียบค่าเสี่ยงภัยที่ได้รับ
2. เจ้าหน้าที่ที่มีความเสี่ยงต่อการกระทำผิด โดยไม่ได้เจตนา เช่น มีสิ่งของต้องห้ามหรือสิ่งผิดกฎหมาย ซุกซ่อนมากับวัสดุอุปกรณ์ที่นำมาใช้ในเรือนจำ โดยที่ไม่รู้ตัว
3. อุปกรณ์ด้านความปลอดภัยของบุคลากรยังขาดแคลน ควรให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยให้มากกว่านี้



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ผู้วิจัยได้เสนอประเด็นสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ ออกเป็น 3 ส่วน คือ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง จำนวน 110 คน (งานกรเจ้าหน้าที่ เรือนจำกลางระยอง ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2555)

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง

ส่วนที่ 3 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขออนุญาตจากผู้บัญชาการเรือนจำกลางระยอง ให้เจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ทั้งหมด 110 คน ตอบแบบสอบถาม ได้รับกลับคืนมา จำนวน 110 ชุด คิดเป็น ร้อยละ

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์

1.4.2 นำข้อมูลที่ได้รับลงรหัส (Coding) แล้วนำไปประมวลผลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

1.4.3 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) และ ค่าความถี่ (Frequency)

1.4.4 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อหาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง

1.4.5 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการทดสอบค่า t – test และ ค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

1.5 ผลการวิจัย

1.5.1 ข้อมูลทั่วไปของประชากร

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร พบว่า ประชากรเป็นเพศชาย ร้อยละ 86.40 เพศหญิง ร้อยละ 13.60 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี รองลงมาได้แก่ ช่วงอายุ 15-30 ปี ระดับการศึกษา พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาเป็นอยู่ในระดับ ปวส./อนุปริญญา กลุ่มตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งสายทั่วไป รองลงมาเป็นกลุ่มตำแหน่งสายวิชาการ สถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพสมรส รองลงมามีสถานภาพโสด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง น้อยกว่า 5 ปี รองลงมาคือระยะเวลา 6-10 ปี

1.5.2 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของประชากร

ผลจากการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของประชากร พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ย (μ) อยู่ที่ระดับ 3.37 โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จของงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ส่วนค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้

1.5.3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของประชากรจำแนกตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลจากการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของประชากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มตำแหน่ง สถานภาพ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า

เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน กลุ่มตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล ส่วนสถานภาพที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. การอภิปรายผล

สำหรับผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ผู้วิจัยขออภิปรายผล ดังต่อไปนี้

2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ในภาพรวมแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ย อยู่ที่ระดับ 3.37 โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้

จากผลของการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง ในภาพรวมแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างถึงใน พิทยา

บวรวัฒนา “แนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ สหรัฐอเมริกา 2” ใน ประมวลสาระชุด วิชาแนวคิด ทฤษฎีและหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2547 :161-162) ปัจจัยสำคัญ เป็นปัจจัยที่จะคงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มืออยู่ตลอดเวลา วิธีการปกครอง บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงาน การนิเทศงาน และความ ยุติธรรมในการบริหาร ย่อมมีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์การ

2. ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ ของ Maslow (อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา “แนวคิด ทฤษฎีและหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ สหรัฐอเมริกา 2” ในประมวลสาระ ชุดวิชาแนวคิดทฤษฎีและหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2547 :158-160) ขั้นที่ 5 ความต้องการ ได้รับความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของคน หมายถึง การที่ บุคคลนั้น ได้ใช้ความสามารถของตนเองในทุกด้านได้และเป็นทุกอย่างที่เขาอยากจะเป็น ซึ่งแต่ละคนจะ ไม่เหมือนกันสุดแต่ความสามารถของแต่ละบุคคล และความต้องการของเขาเป็นความต้องการที่จะได้รับ ทุกสิ่งที่ตนปรารถนาต้องการกระทำการสิ่งที่เหมาะสมและดีที่สุดที่จะกระทำได้

3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา “แนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ สหรัฐอเมริกา 2” ใน ประมวลสาระ ชุดวิชาแนวคิด ทฤษฎีและหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2547 : 161- 162) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะ เป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่ง กันและกันอย่างดีเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน

4. ด้านความรับผิดชอบ พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา “แนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ สหรัฐอเมริกา 2” ใน ประมวลสาระ ชุดวิชาแนวคิด ทฤษฎีและหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช , 2547 :161- 162) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เป็นปัจจัยใจให้บุคคลอยาก ทำงาน

5. ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง มีความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ อารี เพชรสุค (2530 : 55-56) ที่เสนอ องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 9 องค์ประกอบ เช่น ผลประโยชน์เกื้อกูล ได้แก่

บำเหน็จ บำนาญตอบแทน การให้สวัสดิการรักษายาพยาบาลการให้วันหยุดงานและการได้รับค่าจ้างระหว่างลาพักผ่อน

6. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ ของ Maslow (อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา “แนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ สหรัฐอเมริกา 2” ใน ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิด ทฤษฎีและหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2547 :158-160) ชั้นที่ 4 ความต้องการมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องนับถือ เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติเป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่นและเห็นความสำคัญของตนเองเป็นผู้ประสบผลสำเร็จ และได้รับการยอมรับเช่นนั้น จากบุคคลอื่นต้องการสถานภาพ และความมีชื่อเสียงเกียรติยศ เป็นส่วนสำคัญของความต้องการยกย่องเคารพ การที่ความต้องการนี้ได้รับการตอบสนอง ซึ่งความรู้สึกเชื่อมั่นในตัวเอง ในความสามารถ และรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้มีประโยชน์ และมีความสำคัญในสังคม

7. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ สมยศ นาวิกาน (2536: 394-398) กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในงานว่าโอกาสของความก้าวหน้า เป็นสิ่งที่ผูกพันอยู่อย่างใกล้ชิดกับความเจริญเติบโตส่วนบุคคล ในฐานะที่เป็นตัวกระตุ้นอย่างหนึ่ง ไม่ใช่ส่วนบุคคลทุกคนต้องการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับสูงขึ้นในองค์กร แต่พนักงานส่วนใหญ่แล้ว มีความต้องการเลื่อนตำแหน่ง พนักงานที่มีความสามารถบางคนจะเปลี่ยนเส้นทางใหม่ เมื่อพวกเขาเรียนรู้ว่าเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างช้าผิดปกติ ความต้องการความก้าวหน้าแตกต่างกันระหว่างบุคคล บุคคลบางคนตกใจกลัวต่อองค์กรที่ก้าวร้าว พวกเขาพอใจองค์กรที่มั่นคงมากกว่า

8. ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ อารี เพชรสุต (2530 : 55-56) ที่เสนอองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 9 องค์ประกอบ เช่น องค์กรและการบริหารงานได้แก่ความเอาใจใส่บุคลากรในองค์กร เงินเดือนและนโยบายการบริหารงานขององค์กร

9. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา “แนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ สหรัฐอเมริกา 2” ใน ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิดทฤษฎีและหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2547 :161-162) กล่าวว่าปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน โดยตรงและเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจและเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ เป็นงานที่น่าสนใจต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ลงมือทำเป็นสิ่งจูงใจ ให้บุคคลอยากทำงาน

10. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงานทำงาน พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow(อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา “แนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ สหรัฐอเมริกา 2” ใน ประมวลสาระ ชุติวิชาแนวคิด ทฤษฎีและหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2547 : 158-160) ชั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง เมื่อความต้องการทางกายภาพขั้นพื้นฐาน ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการขั้นสูงต่อไป คือ ความต้องการแสวงหาความปลอดภัย และมั่นคงจากสิ่งแวดล้อม ปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากผู้อื่นจากภัยอันตรายต่างๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม ความมั่นคงในการทำงานที่ไม่ถูกปลดหรือถูกย้ายงานบ่อยๆ แต่ต้องได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม เท่าเทียมกัน เวลาเจ็บไข้ได้ป่วยก็จะได้รับการรักษาพยาบาล เมื่อต้องออกจากงานก็ต้องได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นการตอบแทน นอกจากนี้ยังต้องมีรายได้พอสมควรแก่การดำรงชีพ

11. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ สมยศ นาวิการ (2536: 394-398) กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในงานว่า สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี สภาพแวดล้อมของการทำงานที่รวมทั้งปัจจัยทางกายภาพและจิตใจที่อยู่ล้อมรอบงาน แตกต่างกันในความสำคัญในฐานะที่เป็นกระตุ้น เราพบว่าบุคคลที่ทำงานอยู่ภายในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทันสมัย ที่มีอุปกรณ์ใหม่ที่สุด และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดี ไม่มีแรงกระตุ้นในการทำงาน ในทางกลับกัน บุคคลบางคนทำงานอยู่ภายในสภาพแวดล้อมที่ไม่สวยงามเลย แต่มีแรงกระตุ้นสูงมาก

12. ด้านรายได้ พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ สมยศ นาวิการ (2536: 394-398) กล่าวว่า เงิน บทบาทของเงิน ในฐานะที่เป็นปัจจัยกระตุ้นอย่างหนึ่ง ยังเป็นสิ่งที่ได้เคียงกันอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อ 20 ปีที่ผ่านมาการวิจัยจนกระทั่งถึงขณะนี้ไม่ได้ให้ข้อสรุปใดๆ เกี่ยวกับความสำคัญของเงินต่อบุคคลที่มีอายุ ลำดับชั้นทางสังคม ภูมิภาคหลังทางวัฒนธรรม ประเภทของงาน หรือระดับขององค์การที่แตกต่างกันเลย การวิจัยของ Herzberg ได้เสนอแนะว่าเงินเป็นสิ่งที่สร้างความไม่พอใจมากกว่าที่จะเป็นสิ่งที่กระตุ้น แต่บุคคลหลายคนได้ให้คุณค่ากับเงินสูงมาก แน่นนอนในแง่ของบุคคลบางคน เงินมีอิทธิพลทางการกระตุ้นรุนแรงที่สุด บุคคลที่ถูกกดดันทางการเงินมากจะถูกระตุ้นด้วยเงินมากกว่าปัจจัยอื่นๆ แต่ในบางสถานการณ์แล้วเงินไม่มีประสิทธิภาพในการกระตุ้นผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นตามบุคคลส่วนใหญ่มีความเชื่ออยู่เลย

2.2 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มตำแหน่ง สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า

เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยในส่วนใหญ่ยังถือได้ว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งน่าจะมาจากลักษณะของงานในเรือนจำที่แบ่งแยกการควบคุมระหว่างผู้ต้องขังชายกับหญิงอย่างชัดเจน คือ เจ้าพนักงานชายก็ควบคุมดูแลเฉพาะผู้ต้องขังชายเท่านั้น ส่วนเจ้าพนักงานหญิงก็ควบคุมดูแลเฉพาะผู้ต้องขังหญิงเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับ โสภา เกริกไกรกุล (2539) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของแพทย์ใน โรงพยาบาลศิริราช พบว่า แพทย์ที่มีเพศต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยในส่วนใหญ่ยังถือได้ว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมากนัก น่าจะเป็นผลมาจากลักษณะของงานในเรือนจำที่เจ้าพนักงานส่วนใหญ่จะ 'ได้รับมอบหมายหน้าที่เหมือนกัน โดยไม่ได้แบ่งแยกหรือใช้อายุเป็นเกณฑ์ ซึ่งสอดคล้องกับ จิราภรณ์ อ่ำพันธุ์เปรม (2539) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนการศึกษานอกระบบโรงเรียนสายสามัญ ระดับประถมศึกษาในเรือนจำและ ทัณฑสถานจังหวัดภาคกลาง พบว่า อายุเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจเลย

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยในส่วนใหญ่ยังถือได้ว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมากนัก น่าจะเป็นผลมาจากวุฒิการศึกษาในการเข้ารับราชการครั้งแรกใช้วุฒิการศึกษาในหลายระดับ และมีการศึกษาเพิ่มเติมในภายหลังได้อีก อัตราเงินเดือนก็ต่างกันไม่มากนัก ได้รับสิทธิ สวัสดิการหรือประโยชน์เกี่ยวกับที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ จงกลนิ เกตุแก้ว (2536) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า ผลการวิจัยพบว่า ระดับศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยในส่วนใหญ่ถือได้ว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมาก น่าจะมีผลมาจากความก้าวหน้าในการทำงาน ในแต่ละกลุ่มตำแหน่ง ซึ่งมีความก้าวหน้าแตกต่างกัน ทำให้มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยเฉพาะปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งสอดคล้อง

คล่องกับ สมเกียรติ แสงรุ่ง (2545) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดิน ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันจะผลต่อความพึงพอใจที่แตกต่างกัน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยในส่วนใหญ่ยังถือได้ว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมากนัก น่าจะเป็นผลมาจากการไม่เลือกปฏิบัติของเรือนจำในการมอบหมายงานในหน้าที่โดยเท่าเทียมกันทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับ สาธิตา สุรงค์เดชะ (2542) ได้ทำการ ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของผู้สื่อข่าวหนังสือพิมพ์ในยุควิกฤตเศรษฐกิจ ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของผู้สื่อข่าวหนังสือพิมพ์

ส่วนสถานภาพที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน น่าจะเป็นผลมาจากไม่ว่าจะมีสถานภาพใด จะได้รับการปฏิบัติจากเรือนจำเหมือนกัน ทั้งสิทธิ สวัสดิการหรือผลประโยชน์เกื้อกูล โดยเฉพาะบ้านพักของทางราชการ ที่จัดให้กับเจ้าพนักงานเรือนจำทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับ ทินกร รังมาตย์ (2543) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองบังคับการอำนาจการ สำนักงานส่งกำลังบำรุง ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพสมรสแตกต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แยกได้เป็น 12 ด้าน ดังนี้

ด้านรายได้ ควรปรับเพิ่มฐานอัตราเงินเดือน ให้มีความแตกต่างจากวิชาชีพอื่น ควรเพิ่มค่าเลี้ยงชีพ ควรมีเงินประจำตำแหน่งในทุกระดับชั้น ควรมีค่าวิชาชีพด้วย

ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล ควรเพิ่มสวัสดิการให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ควรจัดยาน พาหนะหรือน้ำมันเชื้อเพลิงสนับสนุนให้ และจัดรถรับส่งบุตร- หลานไปโรงเรียน

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ควรมีการสอบเลื่อนระดับทุก 2 ปี ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีผลงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

ด้านความสัมพันธ์กับร่วมงาน ควรจัดให้มีกิจกรรมพบปะสังสรรค์เพิ่มขึ้น และส่งเสริมให้เล่นกีฬา

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดห้องทำงานเจ้าหน้าที่ให้เป็นสัดส่วน มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ ปรับปรุงให้ห้องพักแรมมีความสะอาด และมีห้องน้ำที่เพียงพอ

ด้านนโยบายและการบริหารงาน ควรมีการเพิ่ม งบประมาณ บุคลากร อุปกรณ์เสริมในการปฏิบัติหน้าที่

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ควรเพิ่มกำลังเจ้าหน้าที่ ควรมีการสับเปลี่ยนหน้าที่บ้าง

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ควรปลูกฝังค่านิยมของเจ้าหน้าที่ ให้มีความรักในอาชีพ และศักดิ์ศรีของราชทัณฑ์

ด้านความสำเร็จของงาน ควรเพิ่มบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ

ด้านความรับผิดชอบ ควรได้รับการสนับสนุนทางด้านอัตรากำลัง วัสดุอุปกรณ์ ให้มากขึ้น

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรใช้คุณธรรม จริยธรรมในการปกครองบังคับบัญชาอย่างแท้จริง

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ควรเพิ่มอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยของบุคลากรให้เพียงพอ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ในรายด้าน มีความพึงพอใจในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 9 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวดู ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้ ดังนั้น เรือนจำกลางระยอง จึงควรที่จะดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง มีความพึงพอใจในด้านรายได้ อยู่ในลำดับสุดท้าย ซึ่งอาจจะสืบเนื่องมาจากการที่เจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง มีความรู้สึกทำงานราชทัณฑ์ ก็เป็นหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเหมือนกับหน่วยงานอื่น เช่น ศาล หรือ อัยการ แต่เงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่นๆ กลับน้อยกว่ามาก อีกทั้งงานราชทัณฑ์ ยังเป็นงานที่มีความยากลำบากและตรากตรำ ต้องใกล้ชิดและคลุกคลีอยู่กับผู้กระทำผิดตลอดเวลา มีอัตราความเสี่ยงสูง รัฐบาลควรจะมีการทบทวนนโยบายในเรื่องค่าตอบแทนหรือเงินเดือนของข้าราชการราชทัณฑ์เสียใหม่ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและทัดเทียมกับหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม ทั้งยังเป็นการป้องกันมิให้ข้าราชการราชทัณฑ์ทุจริตหรือหาผล ประโยชน์โดยมิชอบอีกด้วย

3.1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นด้านที่เจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง รองลงมาจากด้านรายได้ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน นั้น ถือได้ว่ามีความสำคัญและเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการทำงานในเรือจำ ซึ่งเป็นสถานที่ที่ไม่น่าอภิรมย์นัก จึงควรทำให้เจ้าพนักงานเรือนจำมีความสุขในการทำงาน ผู้บริหารของเรือนจำควรที่จะให้ความสำคัญในด้านนี้ให้มากขึ้น เช่น การปรับสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานในเรือนจำ ให้มีความเป็นสัดส่วน สะดวกสบาย มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา เป็นด้านที่เจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่มากกว่า ในทุกๆด้าน น่าจะสืบเนื่องมาจากการมีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีความรู้ มีความสามารถ และมีภาวะผู้นำ ซึ่งผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารของหน่วยงานนั้น ถือได้ว่าเป็นบุคคลากรที่มีส่วนสำคัญมากในการขับเคลื่อนองค์กร จึงเห็นสมควรให้ผู้บริหารระดับสูงของกรมราชทัณฑ์ กำหนดแนวทางในการเลือกสรรผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารของหน่วยงาน ด้วยระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง ซึ่งจะทำได้ผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ มีความสามารถ และมีภาวะผู้นำจริงๆ มาเป็นผู้บริหารหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลให้งานราชทัณฑ์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยในครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.2.1 ทำการศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง โดยมุ่งเน้นเป็นรายหน่วยงาน เช่น เจ้าพนักงานเรือนจำที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายทัณฑปฏิบัติ ฝ่ายควบคุม ฝ่ายรักษาการณ์ ฝ่ายฝึกวิชาชีพ ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นการเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน และนำมาวางแผนปรับปรุงองค์กรต่อไป

3.2.2 ควรศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง เนื่องจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เป็นเรื่องของทัศนคติส่วนบุคคล อาจเปลี่ยนแปลงไปได้ตามระยะเวลาและสภาพแวดล้อม ดังนั้น การวิจัยในเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงควรที่จะมีการทำการวิจัย ซึ่งเท่ากับเป็นการวัดผลเป็นระยะๆ เพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

3.2.3 ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำและทัณฑสถาน

บรรณานุกรม

- กীরติ รุ่งแจ้ง (2543) “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของสาธารณสุขอำเภอกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยในจังหวัดสุพรรณบุรี” วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยมหิดล
- เกรียงไกร เจริญพานิช (2541) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์” มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เกียรติสุดา ฉัพพัฒนรังสี (2551) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จำกัด (มหาชน)” มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- จงกลณี เกตุแก้ว (2536) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาพัสดุสัตว์ป่า” มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- จิราภรณ์ อ่ำพันธุ์เปรม (2539) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนการศึกษานอกระบบโรงเรียนสามัญ ระดับประถมศึกษาในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดภาคกลาง” มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ชาญชัย อาจินสมอาจาร (2534) *พฤติกรรมในองค์กร* กรุงเทพมหานคร สหมิตรออฟเซท
- ฉันทฐา กรีหิรัญ (2550) “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”
- ทินกร รังมาตย์ (2543) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองบังคับการอำนวยการสำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ” มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ธำรงค์ศักดิ์ หมั่นจรรย์และศรีสง่า กรรณสูต (2523) *จิตวิทยาธุรกิจ* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พรณกิจ
- นิชา สุก่ออ่อน (2551) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา” มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552) “การศึกษาความพึงพอใจของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมนวนคร” มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- บุญมัน ชนาศุภวัฒน์ (2537) *จิตวิทยาองค์กร* กรุงเทพมหานคร โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์
- ปกครอง ทองเนื้อแข็ง (2544) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานดับไฟป่าจังหวัดชุมพร” มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ปภาวดี ดุลยจินดา (2543) *พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร* กรุงเทพมหานคร สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ปราณี อารยะศาสตร์ (2519) “ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ปรียาพร วงศ์อุตรโรจน์ (2544) จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล .กรุงเทพมหานคร, บริษัทพิมพ์ดี
 ผุสดี สัตยมานะ(2414) การบริหารรัฐกิจ กรุงเทพ , โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์
- พิสมัย ถิณะแก้ว (2542) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏสวนดุสิต รายงาน
 การวิจัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- พีรพรรณ เพิ่มพูน (2551) ความพึงพอใจในการปฏิบัติของพนักงานบริษัท พฤษภา เรียลเอสเตท จำกัด
 (มหาชน) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ไพศาล อินทร์ผาย (2543) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย จังหวัดสระบุรี
 มหาวิทยาลัยมหิดล
- มาลัยพร องค์ไชยา (2522) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 ในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- เรืองรอง สารบรรณ (2540) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลอุดรธานี
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วรรณภา คุณชัยพานิชย์ (2540) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในโรงงาน
 อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัทผู้ปูนข้ามชาติในจังหวัดปทุมธานี,
 วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
- เวทวิชญ์ เนียมอินทร์, พันตำรวจตรี (2542) การศึกษาในสถานที่ปฏิบัติงานครั้งแรกของนายตำรวจชั้น
 สัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ,สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539) องค์การและการจัดการ, กรุงเทพมหานคร, บริษัทวิสิทธิ์พัฒนา
- สมเกียรติ แสงรุ่ง (2545) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดิน ศึกษาเฉพาะกรณี
 ข้าราชการกรมที่ดินภาคใต้ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- สมพงษ์ เกษมสิน (2516) การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 1.กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
 ไทยวัฒนาพานิช
- สมยศ นาวิการ (2536) การพัฒนาองค์การและการจูงใจ กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ดวงกลม
- สาริตา สุรงค์เดชะ (2542) ความพึงพอใจในงานของผู้สื่อข่าวหนังสือพิมพ์ในยุควิกฤตเศรษฐกิจ
 ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สุทนต์ มุสิกะทัน (2541) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยม ศึกษา สังกัดกรมสามัญ
 ศึกษา จังหวัดสระบุรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุหัทธา โชติมานุกูล (2538) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏอุดรธานี ”
 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สุรเชษฐ์ ภิระมณี (2535) เศรษฐศาสตร์สำหรับนักบริหาร คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขล

- เสนาะ ดิยาวัว (2535) การบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- โสภา เกริกเกรียงไกรกุล (2539) ความพึงพอใจในการทำงานของแพทย์ในโรงพยาบาลศิริราช
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อเนก พงมานเมธี (2552) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :
กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อโนชา ชุมวิริยะสุขกุล (2552) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาธารณสุข ศูนย์มะเร็ง
ลำปาง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อรุณ รักรธรรม (2522 : 206) พฤติกรรมองค์การ กรุงเทพฯ โอเดียนสโตร์
- อรุณ รักรธรรม (2537) ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรมองค์การ กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ สุนทรออฟเซท
- อัคริ จิตต์ภักดี (2536) ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ
และเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- อารี เพชรผุด (2530) มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน.กรุงเทพมหานคร เนติกุลการพิมพ์.
- อิสรา กงคะรัมย์ (2546) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรม
ราชทัณฑ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำและทัณฑสถานเขต 1 มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อุทิศ จิตรทะวงศ์ (2547) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ กรณีศึกษา
สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- โอษธา วิสัชนา (2544) ความพึงพอใจในงาน ความคาดหวัง ความเป็นจริงและความต้องการการ
ตอบสนองตามการรับรู้ของบุคลากรพยาบาล โรงพยาบาลชุมพร กลุ่มงานการพยาบาล
โรงพยาบาลชุมพร
- Blum, Milpon L., and Naylor J. (1968) Industrial psychology. New York : Harper and Row.
- Davis,K. (1981). Human behavior at work : organizational behavior. New York : McGraw-Hill.
- Gilmer, Von Haller B. (1966) Applied Psycho;ogy. New York : Mcgraw-hill,Company,
- Good, Carter V.(1973) Dictionary of Education. New York : McGraw-Hill.
- Greenberg. Jerald and Robert A. (2000).Baron. Behavior in Organizations. 7th ed. New Jersey : prentice
- hall Inc.
- Herzberg. F. (1959) The Motivation to work New York : John Willy.
- Maslow, A.H. (1970) Motivation and Personality. (2d ed.). New York :Harper & Row Publichers.
- McCormick, E. J. & Ligen, D.R. (1983). Industrial psychology (7th edition). New Jersey : Prentic.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง

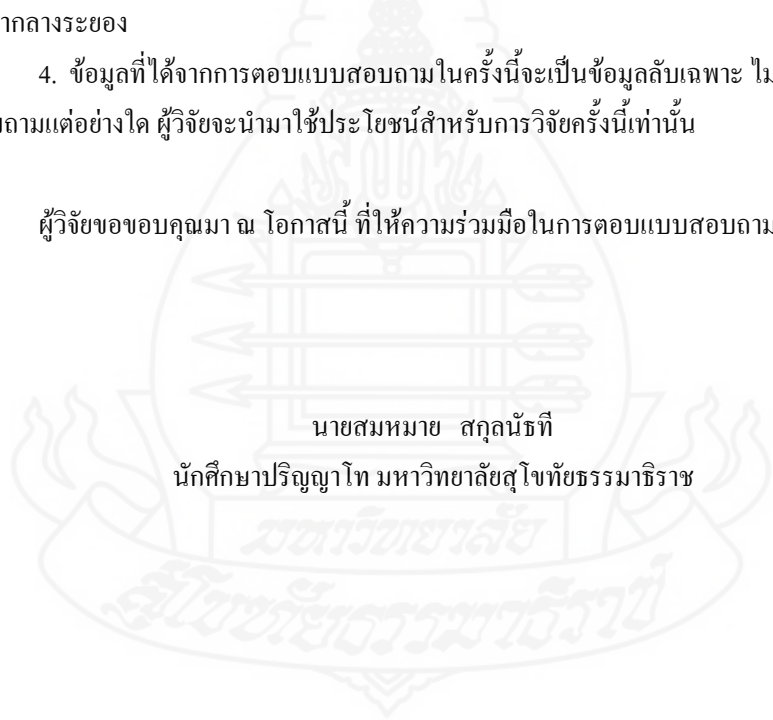
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ
 - ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง
 - ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. แบบสอบถามนี้เป็นเครื่องมือในการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง
3. แบบสอบถามฉบับนี้ไม่มีคำตอบใดถูก ผิด ท่านสามารถตอบได้อย่างอิสระตามความจริง คำตอบที่เป็นจริงที่สุดจะช่วยให้การวิจัยครั้งนี้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานเรือนจำกลางระยอง
4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลลับเฉพาะ ไม่ก่อให้เกิดผลเสียหายแก่ผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะนำมาใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นายสมหมาย สกุนันท์

นักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



ที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1.เพศ

() ชาย () หญิง

2.อายุ ปี

3.ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

() ม.3 () ปวส./อนุปริญญา

() ม.6 () ปริญญาตรี

() ปวช. () สูงกว่าปริญญาตรี

4.กลุ่มตำแหน่ง

() สายบริหาร () สายวิชาการ

() สายทั่วไป

5.สถานภาพ

() โสด () สมรส

() แยกกันอยู่ () ม้าย/หย่าร้าง

6.ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางระยอง.....ปี

สำหรับผู้วิจัย

[]

[]

[]

[]

[]

[]

[]

[]

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในแต่ละข้อเพียงช่องเดียวที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดระดับความพึงพอใจให้เลือก 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง พึงพอใจในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง พึงพอใจในระดับมาก

3 หมายถึง พึงพอใจในระดับปานกลาง

2 หมายถึง พึงพอใจในระดับน้อย

1 หมายถึง พึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1	1. รายได้ ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ท่านได้รับ กับปริมาณและ คุณภาพของงานที่ปฏิบัติ						[]
2	ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ท่านได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับ ค่าครองชีพในปัจจุบัน						[]
3	เงินเดือนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของ ท่าน						[]
4	2. สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล สวัสดิการที่ได้รับ เช่น เงินล่วงเวลา ค่าเลี้ยงชีพ เหมาะสมกับ สภาพการณ์ปัจจุบัน						[]
5	เงื่อนไขได้จัดสวัสดิการอื่นๆ ที่จำเป็นนอกเหนือจากสวัสดิการ ตามระบบราชการ เช่น กองทุนช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย อาหาร กลางวันอาหารเย็น ข้าวสารอาหารแห้ง เครื่องแบบ ของขวัญ วันเกิด						[]
6	ความสะดวกในการจัดสวัสดิการด้านการเงิน ของสหกรณ์ออม ทรัพย์ กรมราชทัณฑ์ไว้บริการ เมื่อข้าราชการมีความจำเป็น						[]
7	การให้บริการของเจ้าหน้าที่การเงินของเรือนจำ เช่น เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าเลี้ยงชีพ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ฯลฯ เหมาะสม						[]
8	การพิจารณาให้ข้าราชการเข้าพักอาศัยบ้านพักของ คณะกรรมการบ้านพักของเรือนจำมีความเป็นธรรม						[]
9	3. ความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านมีโอกาส เพิ่มพูนประสบการณ์วิชาชีพ เช่น ประชุม สัมมนา อบรม ศึกษา ต่อ คุณาน เพื่อความก้าวหน้าในอนาคต						[]
10	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น						[]
11	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เลื่อนขั้นเงินเดือนสูงขึ้น						[]
12	ตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าสูงขึ้น						[]
13	การทำงานในเรือนจำมีโอกาสก้าวหน้าในชีวิตรับราชการ						[]
14	4. ความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ เมื่อท่านมี ปัญหา ทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว						[]
15	ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี						[]

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
16	ผู้ร่วมงานมีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน						[]
17	ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับผู้ร่วมงานนอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน						[]
18	ความสะดวกรวดเร็วของการปฏิบัติงาน ในกรณีที่ท่านต้องประสานกับสายงานอื่นหรือฝ่ายอื่น						[]
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน							
19	สภาพแวดล้อมของอาคารสถานที่ของเรือนจำ มีแสงสว่างเพียงพอ						[]
20	สภาพแวดล้อมของอาคารสถานที่ของเรือนจำ มีการถ่ายเทอากาศเหมาะสม						[]
21	วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีอย่างเพียงพอ						[]
22	วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานพร้อมใช้งาน						[]
23	ความเหมาะสมของห้องพักเวร						[]
24	การจัดหาคู่มือ เอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานไว้ในเรือนจำ						[]
25	ความสะอาด สะดวกของห้องสุขา ในเรือนจำ						[]
26	ปริมาณและความสะดวกในการใช้เครื่องมือสื่อสาร ของเรือนจำ เช่น โทรศัพท์ภายนอก – ภายใน วิทยุมือถือ ฯลฯ						[]
27	ความพร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุที่อาจจะเกิดจากการจลาจล หรือหลบหนีของผู้ต้องขัง เช่น อาวุธ ยานพาหนะ โล่ เสื้อเกราะ						[]
6. นโยบายและการบริหารงาน							
28	ผู้บังคับบัญชาชี้แจงวัตถุประสงค์และนโยบายในการปฏิบัติงานให้ท่านทราบ						[]
29	แผนงานและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานของเรือนจำเข้าใจง่าย						[]
30	นโยบายของเรือนจำสามารถปฏิบัติได้						[]
31	การมอบหมายงานในเรือนจำคำนึงถึงความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่เป็นหลัก						[]
32	การพิจารณาความดีความชอบ ผู้บังคับบัญชาของท่านยึดหลักคุณธรรมและยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน						[]

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
33	การกระจายอำนาจการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา						[]
34	ผู้บังคับบัญชาของท่าน คอยให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาทั้ง เรื่องงานและเรื่องส่วนตัวเสมอ						[]
35	ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ของ ท่าน						[]
36	7. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของ ท่าน						[]
37	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายต่อความรู้ ความสามารถของท่าน						[]
38	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม						[]
39	ท่านพึงพอใจในตำแหน่งสายงานที่ท่านดำรงอยู่						[]
40	ท่านพึงพอใจ การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ ในหน่วยงานของ ท่าน						[]
41	ท่านพึงพอใจที่จะทำงานมากกว่าสัปดาห์ละ 5 วัน (อยู่เวรรักษาการณ์)						[]
42	8. ด้านความสำเร็จของงาน ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตาม ต้องการ						[]
43	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเสมอ เมื่อ ปฏิบัติงานได้รับความสำเร็จ						[]
44	ท่านมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานและประเมินผลความสำเร็จ ของงาน ได้ตามวัตถุประสงค์						[]
45	9. การได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชายอมรับนับถือ ในความรู้ความสามารถของท่าน						[]
46	เพื่อนร่วมงานยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถของท่าน						[]
47	ท่านได้รับเชิญเข้าร่วมปฏิบัติงานต่างๆ ภายในเรือนจำ						[]
48	ผู้บังคับบัญชามักจะมอบหมายงานใหม่ๆ ให้ท่านเสมอ						[]
49	10. ความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาเปิด โอกาสให้ท่านรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน						[]
50	ท่านมีส่วนรับผิดชอบต่องานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานใน หน้าที่						[]

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
51	ท่านมีอิสระในการวางแผนและกำหนดวิธีในการปฏิบัติงาน						[]
52	ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสมกับกำลังความสามารถของท่าน						[]
54	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้เสนอแนะความคิดเห็นเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ						[]
55	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา						[]
56	ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของท่าน						[]
	12. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน						[]
57	ความรู้สึกรับประกันในการปฏิบัติงานในเรือนจำ						[]
58	ความมั่นคงในปฏิบัติในสายงานของท่าน						[]
59	ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครอง ปกป้อง ดูแลและรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงานของท่าน						[]
60	ความปลอดภัยจากผู้ต้องขังในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่						[]
61	ความสะดวกปลอดภัยในการเดินทางไปปฏิบัติงาน						[]
62	เรือนจำมีการจัดอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลให้กับเจ้าหน้าที่ อย่างดี						[]

ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงาน กรุณาเติมข้อความลงในช่องว่างที่
ท่านเห็นว่าปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานของท่าน

1. ปัญหาหรืออุปสรรค ที่ทำให้ท่านเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะ ในการแก้ปัญหาหรือ
อุปสรรค เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะนำมาซึ่ง ประสิทธิภาพในการทำงาน

1.1 ด้านรายได้

.....
.....

1.2 ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยว

.....
.....

1.3 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

.....
.....

1.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

.....
.....

1.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

.....
.....

1.6 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

.....
.....

1.7 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

.....
.....

1.8 ด้านการยอมรับนับถือ

.....
.....

1.9 ด้านความสำเร็จของงาน

.....
.....

1.10 ด้านความรับผิดชอบ

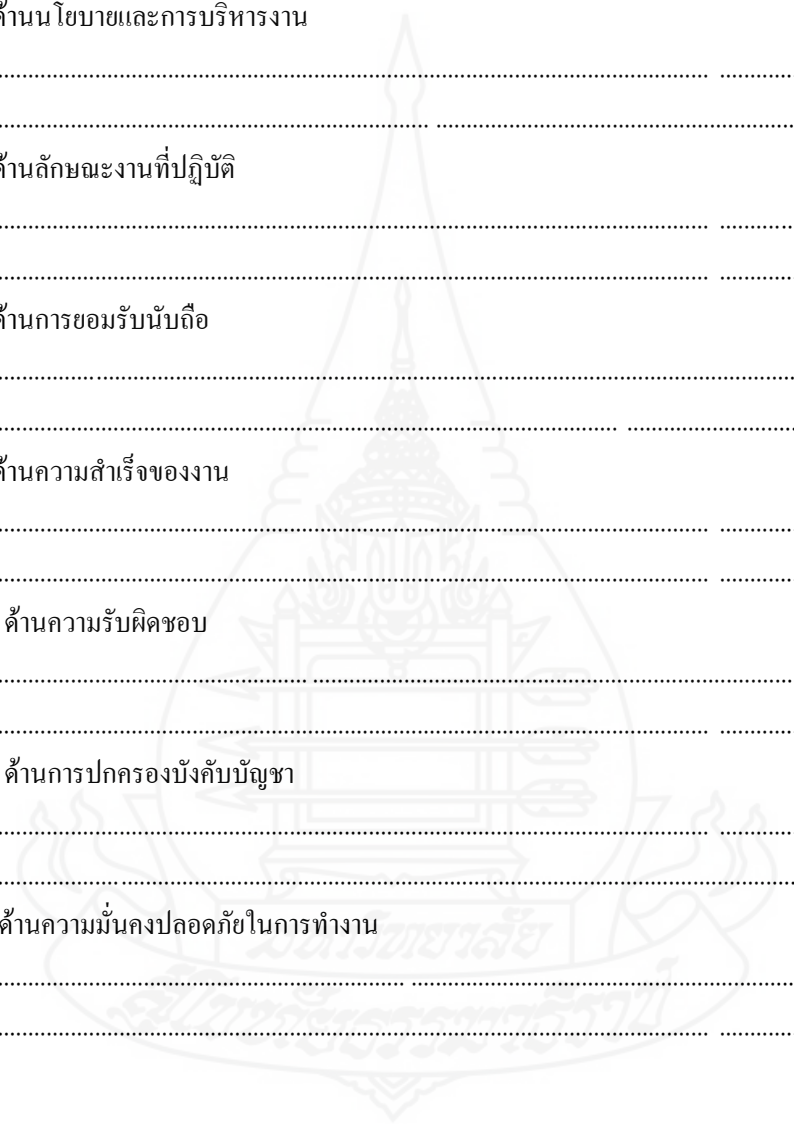
.....
.....

1.11 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

.....
.....

1.12 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

.....
.....



ภาคผนวก ข



ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

1. ชื่อ นายกมล ชุ่มเจริญ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย
วุฒิการศึกษา
 - การศึกษามัธยมศึกษา (กศ.บ.) สาขาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน จังหวัดชลบุรี
 - ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี
 - รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ
 - ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย จังหวัดระยอง
 - ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง
 - ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคมาบตาพุด จังหวัดระยอง

2. ชื่อ นายสุทัศน์ จันทร์อารักษ์
ตำแหน่ง นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ชำนาญการ
สถานที่ทำงาน เรือนจำกลางระยอง
วุฒิการศึกษา
 - ปริญญาตรี การศึกษามัธยมศึกษา (กศ.บ.) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
 - รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ
 - หัวหน้าฝ่ายทัณฑปฏิบัติ ทัณฑสถานเปิดทุ่งเบญจา จังหวัดจันทบุรี
 - หัวหน้าฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ เรือนจำกลางระยอง
 - หัวหน้าฝ่ายวินัยผู้ต้องขัง เรือนจำกลางระยอง

3. ชื่อ นายศรายุทธ สรีระพร
 สถานที่ทำงาน บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) IRPC
 วุฒิการศึกษา

- ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต (น.บ.)
- ปริญญาตรี การศึกษามัธยมศึกษา (กศ.บ.)
- ปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.)
- ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.)

ประสบการณ์หรือความชำนาญ

- เป็นครู 12 ปี
- การบริหารงานบุคคล
- การบริหารงาน Logistic
- เป็นอาจารย์พิเศษ



ภาคผนวก ค



ผลการตรวจสอบความสอดคล้อง (I.O.C)

ข้อความ		วัดได้ตรงจุดประสงค์หรือไม่			ค่าเฉลี่ย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
1	1. รายได้ ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ท่านได้รับ กับปริมาณและคุณภาพของงานที่ปฏิบัติ	1	1	0	0.67
2	ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ท่านได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	1	1	1	1.00
3	เงินเดือนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	1	1	0	0.67
4	2. สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล สวัสดิการที่ได้รับ เช่น เงินล่วงเวลา ค่าเลี้ยงภรรยา เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	1	1	1	1.00
5	เรือนจำได้จัดสวัสดิการอื่นๆ ที่จำเป็นนอกเหนือจากสวัสดิการตามระบบราชการ เช่น กองทุนช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย อาหารกลางวัน อาหารเย็น ข้าวสารอาหารแห้ง เครื่องแบบ ของขวัญวันเกิด	1	1	1	1.00
6	ความสะดวกในการจัดสวัสดิการด้านการเงิน ของสหกรณ์ออมทรัพย์ กรมราชทัณฑ์ไว้บริการ เมื่อข้าราชการมีความจำเป็น	1	1	1	1.00
7	การให้บริการของเจ้าหน้าที่การเงินของเรือนจำ เช่น เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าเลี้ยงภรรยา ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ฯลฯ เหมาะสม	1	1	1	1.00
8	การพิจารณาให้ข้าราชการเข้าพักอาศัยบ้านพักของคณะกรรมการบ้านพักของเรือนจำมีความเป็นธรรม	1	1	1	1.00
9	3. ความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์วิชาชีพ เช่น ประชุม สัมมนา อบรม ศึกษาต่อ ดูงาน เพื่อความก้าวหน้าในอนาคต	1	1	1	1.00
10	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	1	0	1	0.67
11	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เลื่อนขั้นเงินเดือนสูงขึ้น	1	1	1	1.00
12	ตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าสูงขึ้น	0	1	1	0.67
13	การทำงานในเรือนจำมีโอกาสก้าวหน้าในชีวิตรับราชการ	1	1	1	1.00
14	4. ความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ เมื่อท่านมีปัญหาทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว	1	1	1	1.00
15	ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	1	1	1	1.00

ผลการตรวจสอบความสอดคล้อง (I.O.C)

ข้อความ		วัดได้ตรงจุดประสงค์หรือไม่			ค่าเฉลี่ย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
16	ผู้ร่วมงานมีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน	1	1	1	1.00
17	ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับผู้ร่วมงานนอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00
18	ความสะดวกรวดเร็วของการปฏิบัติงาน ในกรณีที่ท่านต้องประสานกับสายงานอื่นหรือฝ่ายอื่น	1	0	1	0.67
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
19	สภาพแวดล้อมของอาคารสถานที่ของเรือนจำ มีแสงสว่างเหมาะสม	1	1	1	1.00
20	สภาพแวดล้อมของอาคารสถานที่ของเรือนจำ มีการถ่ายเทอากาศเหมาะสม	1	1	1	1.00
21	วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีอย่างเพียงพอ	1	0	1	0.67
22	วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานพร้อมใช้งาน	1	1	1	1.00
23	ความเหมาะสมของห้องพักเวร	1	1	1	1.00
24	การจัดหาคู่มือ เอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานไว้ในหน่วยงาน	1	1	1	1.00
25	ความสะอาด สะดวกของห้องสุขา ในเรือนจำ	1	1	1	1.00
26	ปริมาณและความสะดวกในการใช้เครื่องมือสื่อสาร ของเรือนจำ เช่น โทรศัพท์ภายนอก - ภายใน วิทยุมือถือ ฯลฯ	1	1	1	1.00
27	ความพร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุที่อาจจะเกิดจากการจลาจล หรือหลบหนีของผู้ต้องขัง เช่น อาวุธ ยานพาหนะ โล่ เสื้อเกราะ	1	1	1	1.00
6. นโยบายและการบริหารงาน					
28	ผู้บังคับบัญชาชี้แจงวัตถุประสงค์และนโยบายในการปฏิบัติงานให้ท่านทราบ	1	1	1	1.00
29	แผนงานและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานของเรือนจำเข้าใจง่าย	1	1	1	1.00
30	นโยบายของเรือนจำสามารถปฏิบัติได้	1	1	1	1.00
31	การมอบหมายงานในเรือนจำคำนึงถึงความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่เป็นหลัก	1	0	1	0.67
32	การพิจารณาความดีความชอบ ผู้บังคับบัญชาของท่านยึดหลักคุณธรรมและยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	1	1	1	1.00

ผลการตรวจสอบความสอดคล้อง (I.O.C)

ข้อความ		วัดได้ตรงจุดประสงค์หรือไม่			ค่าเฉลี่ย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
33	การกระจายอำนาจการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาของท่านให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1.00
34	ผู้บังคับบัญชาของท่าน คอยให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวเสมอ	1	1	1	1.00
35	ผู้บังคับบัญชาขอรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ของท่าน	1	1	1	1.00
7. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
36	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	1	1	1	1.00
37	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายต่อความรู้ความสามารถของท่าน	0	1	1	0.67
38	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	1	1	1	1.00
39	ท่านพึงพอใจในตำแหน่งสายงานที่ท่านดำรงอยู่	1	1	1	1.00
40	ท่านพึงพอใจ การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ ในหน่วยงานของท่าน	1	1	1	1.00
41	ท่านพึงพอใจที่จะทำงานมากกว่าสัปดาห์ละ 5 วัน (อยู่เวรรักษาการณ์)	0	1	1	0.67
8. ด้านความสำเร็จของงาน					
42	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามต้องการ	0	1	1	0.67
43	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเสมอ เมื่อปฏิบัติงานได้รับความสำเร็จ	1	1	1	1.00
44	ท่านมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานและประเมินผลความสำเร็จของงาน ได้ตามวัตถุประสงค์	1	1	1	1.00
9. การได้รับการยอมรับนับถือ					
45	ผู้บังคับบัญชาขอรับนับถือ ในความรู้ความสามารถของท่าน	1	1	1	1.00
46	เพื่อนร่วมงานขอรับนับถือในความรู้ความสามารถของท่าน	1	1	1	1.00
47	ท่านได้รับเชิญเข้าร่วมปฏิบัติงานต่างๆ ภายในหน่วยงาน	1	1	1	1.00
48	ผู้บังคับบัญชามักจะมอบหมายงานใหม่ๆ ให้ท่านเสมอ	0	1	1	0.67
10 .ความรับผิดชอบ					
49	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00
50	ท่านมีส่วนรับผิดชอบต่องานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่	1	1	1	1.00
51	ท่านมีอิสระในการวางแผนและกำหนดวิธีในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00
52	ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสมกับกำลังความสามารถของท่าน	1	1	1	1.00

ผลการตรวจสอบความสอดคล้อง (I.O.C)

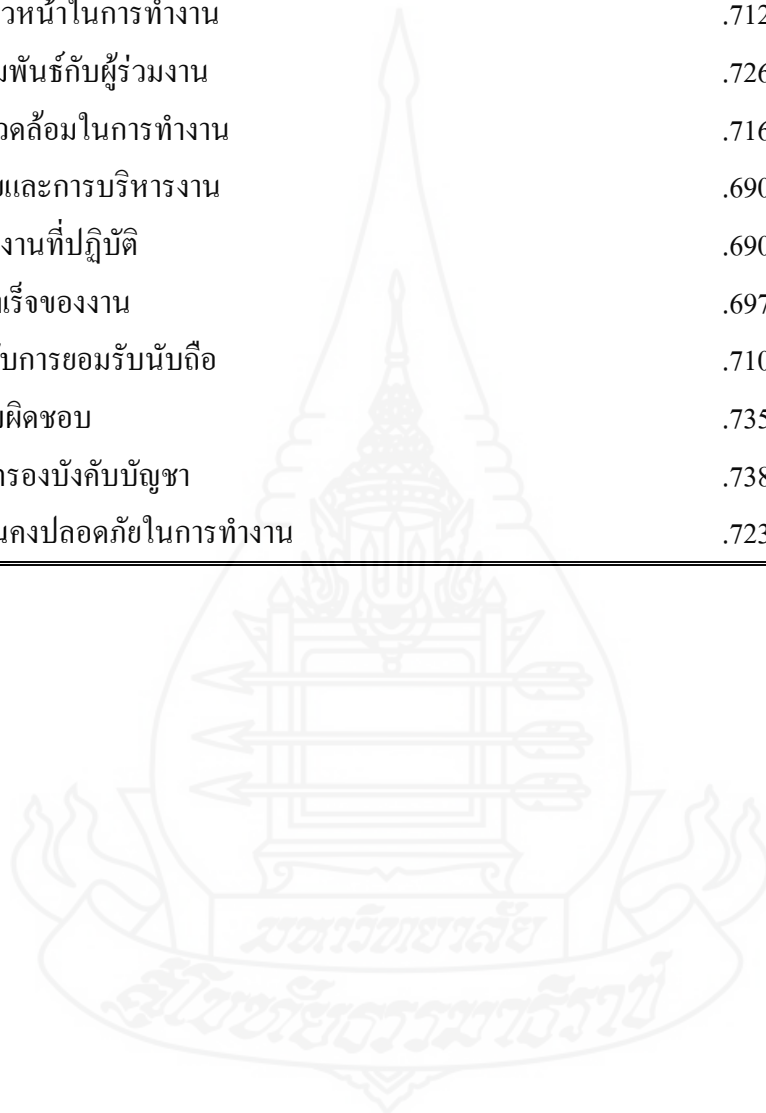
ข้อความ		วัดได้ตรงจุดประสงค์หรือไม่			ค่าเฉลี่ย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
11. การปกครองบังคับบัญชา	53 ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา	1	1	1	1.00
	54 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้เสนอแนะความคิดเห็นเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ	1	1	1	1.00
	55 ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1.00
	56 ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	1	1.00
	57 ความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานในเรือนจำ	1	1	1	1.00
	58 ความมั่นคงในการปฏิบัติในสายงานของท่าน	1	1	1	1.00
12. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	59 ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครอง ปกป้อง ดูแลและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	1	1.00
	60 ความปลอดภัยจากผู้ต้องขังในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่	1	1	1	1.00
	61 ความสะดวกปลอดภัยในการเดินทางไปปฏิบัติงาน	0	1	1	0.67
	62 เรือนจำมีการจัดอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลให้กับเจ้าหน้าที่อย่างดี	1	1	1	1.00

ภาคผนวก ง



ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของคำถามในแต่ละด้าน

ด้าน	Alpha
ด้านรายได้	.8207
ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	.7127
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	.7124
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	.7264
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.7167
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	.6903
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.6905
ด้านความสำเร็จของงาน	.6979
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.7104
ด้านความรับผิดชอบ	.7354
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	.7384
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	.7232



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายสมหมาย สกุลนั้ฐที่
วัน เดือน ปีเกิด	12 กรกฎาคม 2504
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดระยอง
ประวัติการศึกษา	รัฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2530
สถานที่ทำงาน	เรือนจำกลางระยอง อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง
ตำแหน่ง	นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ

