ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง เรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี

สารนิพนธ์

ของ

นวนิตย์ สว่างจิตต์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2551

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง เรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี

สารนิพนธ์

ของ

นวนิตย์ สว่างจิตต์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2551

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง เรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี

บทคัดย่อ

ของ

นวนิตย์ สว่างจิตต์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2551

นวนิตย์ สว่างจิตต์. (2551). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี.* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์.ดร.รักษ์พงศ์ วงศาโรจน์.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี ได้แก่ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี จำนวน 179 คน และใช้แบบสอบถามสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีช่วงอายุระหว่าง 30 ถึง 39 ปี มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สถานภาพโสด/หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย เป็นข้าราชการสังกัดส่วนควบคุม/พัฒนา/สวัสดิการผู้ต้องขัง มีระยะเวลาการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีอัตราเงินเดือน 10,000 บาทขึ้นไป โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีการจูงใจระดับมาก ด้านสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกมีการจูงใจระดับปานกลาง และข้าราชการและลูกจ้างความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพการทำงานต่างกัน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยด้านการจูงใจ ประกอบด้วย ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าของอาชีพ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

FACTORS INFLUENCING JOB SATISFACTION OF GOVERNMENT OFFICIALS AND EMPLOYEES AT CHONBURI CENTRAL PRISON AND CHONBURI WOMEN INSTITUTION

AN ABSTRACT

BY

NAWANIT SAWANGJIT

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University
May 2008

Nawanit Sawangjit. (2008). *Factors Influencing Job Satisfaction of Government Officials and Employees at Chonburi Central Prison and Chonburi Women Correction Institution.* Master's project. M.B.A. (Management). Bangkok Graduate School. Srinakharinwirot University. Project Advisor: Dr. Rugphong Vongsaroj.

The research has a purpose to explore factors influencing job satisfaction of government officers and employees at Chonburi Central Prison and Chonburi Women Correction Institution. The factors comprise demographic factors, motivator factors, and working environment factors. The samples are 179 government officers and employees at Chonburi Central Prison and Chonburi Women Correction Institution. Data were collected through questionnaires. Frequency, percentage, means, standard deviation t-test, one-way ANOVA, and Pearson product moment correlation coefficient are statistical techniques employed for data analysis.

The research results reveal that most government officers and employees are male, age between 30 and 39, bachelor degree educated, single/divorced/ separated/ widowed marital status, working in division of prisoner controlling / prisoner developing / prisoner welfare, having years of working more than 10 years, and having monthly income more than 10,000 Baht. They have overall motivation and have opinion to working environment in term of relationship with their leader and colleagues at high level. Moreover, their opinion toward the overall working environment and working environment in term of workplace and facilities are at moderate level. Moreover, their opinion toward the overall working environment and working environment in term of workplace and facilities are at moderate level.

The officers with different groups of gender, age range, education level, marital status and work status have different overall job satisfaction at statistical significance level of .05. The motivator factors in terms of job description, job responsibility, career advancement, recognition from others, and job achievement are not correlated with their overall job satisfaction. However their opinion to working environment in term of workplace and facilities are positively correlated with their overall job satisfaction at statistical significance level of .05.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี ของ นวนิตย์ สว่างจิตต์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ ดร. รักษ์พงศ์ วงศาโรจน์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร. รักษ์พงศ์ วงศาโรจน์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

อนุมัติรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... รักษาราชการแทนคณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม)
วันที่ ..... เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2551

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของอาจารย์ ดร. รักษ์พงศ์ วงศาโรจน์ ที่ให้เกียรติรับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ โดยให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยดีตลอดมา ทั้งนี้ รวมถึง รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบเสนอแนะความคิดเห็นจนกระทั่งได้เป็นสารนิพนธ์ฉบับสมบูรณ์นี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านด้วยความเคารพอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้ให้กรุณาให้ความรู้ทั้งในทางทฤษฎี รวมถึงการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ และขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาการศึกษาของผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณนางสาวรุ่งฤดี บุญรัก เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางชลบุรี ที่คอยช่วยเหลืออนุเคราะห์ข้อมูล และขอขอบคุณข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี ทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามให้เป็นอย่างสูง ซึ่งทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ การจัดการรุ่น 8 ทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจ และบุคคลรอบข้าง ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจที่ดีมาโดยตลอด ทำให้ผู้วิจัยมีความมุมานะพยายามจนประสบความสำเร็จ

สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ บิดา มารดา ที่ได้อบรมสั่งสอนและเป็นกำลังใจที่สำคัญ และผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยนี้ จะได้เป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ และเกี่ยวข้อง หากมีข้อผิดพลาดประการใด ต้องขออภัยมา ณ ที่นี้

นวนิตย์ สว่างจิตต์

สารบัญ

บทที่ **หน้า**

1. บทนำ

ภูมิหลัง..... 1
ความมุ่งหมายของการวิจัย..... 2
ความสำคัญของการวิจัย..... 2
ขอบเขตของการวิจัย..... 3
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย..... 3
ตัวแปรที่ศึกษา..... 3
นิยามศัพท์..... 4
กรอบแนวความคิดในการวิจัย..... 7
สมมติฐานของการวิจัย..... 8

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน..... 9
ความหมายของความพึงพอใจ..... 9
ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน..... 11
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ..... 15
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน..... 17
ความหมายและกระบวนการของแรงจูงใจ..... 17
ประเภทและชนิดของแรงจูงใจ..... 17
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ..... 21
แนวคิดที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน..... 30
ความหมายของสภาพแวดล้อม..... 30
ความสำคัญของสภาพแวดล้อม..... 31
สภาพแวดล้อมในการทำงาน..... 32
ประวัติความเป็นมาของเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี..... 34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 39

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง..... 43
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 43
การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 48
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล..... 48

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 56
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 56
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา..... 57
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน..... 73

5. สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ 112
วิธีดำเนินการวิจัย..... 113
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย..... 113
การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 114
การกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล..... 114
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า..... 115
อภิปราย..... 132
ข้อเสนอแนะ..... 137
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป..... 137

บรรณานุกรม..... 138

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก..... 141
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย..... 142
ภาคผนวก ข..... 146
หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย..... 147
ภาคผนวก ค..... 151
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม..... 152
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์..... 153

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ตารางแสดงระดับความต้องการและการตอบสนอง.....	26
2	ตารางเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการของเมอร์เร่ย์ มาสโลว์และแอลเดอร์เฟอร์.....	28
3	ตารางเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีของมาสโลว์ เฮอร์ซเบอร์กและแมคเกรเกอร์.....	29
4	แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานชลบุรี.....	57
5	แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ของลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีการปรับปรุง.....	61
6	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี เกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน.....	63
7	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี โดยรวมแต่ละรายด้านของปัจจัยด้านการจูงใจ.....	64
8	แสดงระดับแรงจูงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี ในเรื่องลักษณะงาน.....	65
9	แสดงระดับแรงจูงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี ในเรื่องความรับผิดชอบในงาน.....	66
10	แสดงระดับแรงจูงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี ในเรื่องความก้าวหน้าของอาชีพ.....	67
11	แสดงระดับแรงจูงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี ในเรื่องการได้รับการยอมรับนับถือ.....	68
12	แสดงระดับแรงจูงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี ในเรื่องความสำเร็จของงาน.....	69

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

13 แสดงระดับแรงจูงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี ในเรื่องความสำเร็จของงาน..... 69

14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี โดยรวมแต่ละรายด้านของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน..... 70

15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี ในเรื่องสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก..... 71

16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา..... 72

17 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง โดยจำแนกตามเพศ..... 73

18 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานกับอายุของข้าราชการและลูกจ้าง..... 75

19 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานกับอายุของข้าราชการและลูกจ้าง..... 75

20 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน กับช่วงอายุของข้าราชการและลูกจ้างทั้ง 3 กลุ่มของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม 76

21 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานกับอายุของข้าราชการและลูกจ้าง..... 77

22 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ กับอายุของข้าราชการและลูกจ้าง..... 77

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

23 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเบื่องาน กับอายุของข้าราชการและลูกจ้าง..... 78

24 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเบื่องาน กับอายุของข้าราชการและลูกจ้าง..... 79

25 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอกับอายุของข้าราชการและลูกจ้าง..... 80

26 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอกับอายุของข้าราชการและลูกจ้าง..... 80

27 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานกับวุฒิการศึกษาของข้าราชการและลูกจ้าง..... 81

28 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานกับวุฒิการศึกษาของข้าราชการและลูกจ้าง..... 82

29 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน กับวุฒิการศึกษาของข้าราชการและลูกจ้างทั้ง 3 กลุ่มของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม 82

30 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ กับวุฒิการศึกษาของข้าราชการและลูกจ้าง..... 83

31 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ กับวุฒิการศึกษาของข้าราชการและลูกจ้าง..... 84

32 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆกับวุฒิการศึกษาของข้าราชการและลูกจ้างทั้ง 3 กลุ่มของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม.. 85

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

33 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเบื่องานกับวุฒิการศึกษาของข้าราชการและลูกจ้าง..... 86

34 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเบื่องานกับวุฒิการศึกษาของข้าราชการและลูกจ้าง..... 86

35 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอกับวุฒิการศึกษาของข้าราชการและลูกจ้าง..... 87

36 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอกับวุฒิการศึกษาของข้าราชการและลูกจ้าง..... 88

37 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส..... 89

38 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง โดยจำแนกตามสถานภาพการทำงาน..... 90

39 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง โดยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด... 91

40 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานกับระยะเวลาการทำงานของข้าราชการและลูกจ้าง..... 92

41 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานกับระยะเวลาการทำงานของข้าราชการและลูกจ้าง..... 93

42 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความชอบงานของท่าน มากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ กับระยะเวลาการทำงานของข้าราชการและลูกจ้าง..... 94

43 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความชอบงานของท่าน มากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ กับระยะเวลาการทำงานของข้าราชการและลูกจ้าง..... 94

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

44 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเบื่องานกับระยะเวลาการทำงานของข้าราชการและลูกจ้าง..... 95

45 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเบื่องานกับระยะเวลาการทำงานของข้าราชการและลูกจ้าง. 95

46 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอกับระยะเวลาการทำงานของข้าราชการและลูกจ้าง..... 96

47 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอกับระยะเวลาการทำงานของข้าราชการและลูกจ้าง..... 97

48 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน..... 98

49 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านการจูงใจในด้านลักษณะงานกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน..... 99

50 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านการจูงใจในด้านความรับผิดชอบในงาน กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน..... 101

51 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านการจูงใจในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน..... 102

52 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านการจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน..... 103

53 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านการจูงใจในด้านความสำเร็จของงานกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน.... 105

54 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านการจูงใจในด้านอัตราค่าตอบแทนกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน..... 106

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

55 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกกับความพึงพอใจโดยรวม..... 108

56 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจโดยรวม..... 110

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	แผนภาพแสดงความเกี่ยวข้องระหว่างความต้องการ แรงจูงใจ และพฤติกรรม.....	15
2	แผนภาพแสดงลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์.....	25

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

งานราชทัณฑ์เป็นงานในการจัดการหรือปฏิบัติต่อคนที่ทำผิด เมื่อมีการกระทำผิดขึ้นในสังคม สังคมจะต้องจัดการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อคนที่ละเมิดกฎเกณฑ์ของสังคม แต่การที่สังคมจะจัดการหรือปฏิบัติอย่างไรต่อคนที่ทำผิดกฎเกณฑ์ของสังคมนั้นขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับสาเหตุของการกระทำความผิด และวิธีการที่ใช้ในการจัดการกับผู้กระทำความผิดที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละยุคสมัย

ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ได้ทำให้สังคมในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ความคิดในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดเปลี่ยนแปลงไปด้วย การปฏิบัติต่อคนที่ทำผิดจึงควรมุ่งแก้ไขความบกพร่องหรือผิดปรกติดังกล่าวเพื่อป้องกันสังคมจากการกระทำผิดซ้ำ โดยการให้การอบรมแก้ไขคนที่ทำผิดให้กลับไปใช้ชีวิตในสังคมสามารถปรับตัวให้เข้ากับกฎเกณฑ์และเงื่อนของสังคมได้ ภารกิจของกรมราชทัณฑ์จึงเป็นหน้าที่ในการป้องกันสังคมให้เกิดความสงบเรียบร้อยอันเกี่ยวกับการรับรู้ตัวผู้กระทำความผิดที่ศาลพิพากษาแล้วมาลงโทษตามกฎหมาย และการแก้ไขพฤตินิสัยของผู้กระทำความผิดให้กลับตนเป็นพลเมืองดี รวมถึงสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข จะเห็นได้ว่ากรมราชทัณฑ์เป็นหน่วยงานที่ป้องกันสังคมที่มีผลยับยั้งการกระทำความผิดของอาชญากรให้หวั่นเกรงต่อโทษทัณฑ์ของระบบกฎหมาย และในขณะเดียวกันก็เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของชาติ ปัจจุบันกรมราชทัณฑ์ได้เปลี่ยนแปลงแนวความคิดเกี่ยวกับการลงโทษผู้กระทำความผิดจากการเน้นการลงโทษผู้กระทำความผิดอย่างเดียว เป็นการเน้นการแก้ไขผู้กระทำความผิดร่วมกับการลงโทษ ซึ่งเป็นแนวความคิดสมัยใหม่ที่เรียกว่า “การปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดในชุมชน” คือ การใช้ปัจจัยทรัพยากรต่างๆ ในชุมชน เช่น บุคลากร สถานที่บริการ องค์กร เป็นต้น มาควบคุมดูแล และแก้ไขผู้กระทำความผิด

ลักษณะงานของข้าราชการและพนักงานข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลาง ส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานเกี่ยวกับการควบคุมดูแลผู้ต้องขัง ซึ่งลักษณะการทำงานของข้าราชการที่เรือนจำและทัณฑสถานต่างๆ จะแตกต่างจากข้าราชการทั่วไป ทั้งในเรื่องเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ ลักษณะงาน ความเสี่ยงต่อชีวิต ความมั่นคงในการทำงาน และการปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ การทำงานของข้าราชการและพนักงานข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในเรือนจำและทัณฑสถานนั้นเสี่ยงต่อการถูกทำร้ายจากผู้ต้องขัง เสี่ยงต่อการถูกดำเนินการทางวินัยจากการทำงานผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทำให้มีการขอโอนและลาออกจากกรมราชทัณฑ์ไปหน่วยงานอื่นๆ จำนวนมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เนื่องจาก

ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี ซึ่งผลที่ได้การศึกษาวิจัยอาจใช้เป็นแนวทางในปรับปรุงหรือการแก้ปัญหาให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ตลอดจนส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการจูงใจกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาสามารถนำข้อมูลระดับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรีที่ได้จากการวิจัยไปปรับใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดศักยภาพเพิ่มขึ้น
2. ผู้บังคับบัญชาสามารถนำข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไปปรับปรุงและพัฒนา ตลอดจนแก้ไขปัจจัยต่างๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
3. หน่วยงานอื่นๆ ในกรมราชทัณฑ์สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี มีทั้งสิ้น 179 คนจึงทำการเก็บรวบรวมจากทุกหน่วยของประชากรเป็นแบบสำมะโนประชากร (Census)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 เพศชาย

1.1.1.2 เพศหญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 ต่ำกว่า 30 ปี

1.1.2.2 30-39 ปี

1.1.2.3 40-49 ปี

1.1.2.4 มากกว่า 50 ปี

1.1.3 วุฒิการศึกษา

1.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.3.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

1.1.3.3 ปริญญาโท

1.1.3.4 สูงกว่าปริญญาโท

1.1.4 สถานภาพสมรส

1.1.4.1 โสด

1.1.4.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน

1.1.4.3 หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย

1.1.5 สถานภาพการทำงาน

1.1.5.1 ข้าราชการ

1.1.5.2 ลูกจ้าง

1.1.6 หน่วยงานที่สังกัด

1.1.6.1 ส่วนควบคุมดูแลผู้ต้องขัง

1.1.6.2 ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง

1.1.6.3 ส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง

1.1.6.4 ส่วนสถานพยาบาล

1.1.6.5 ศูนย์ปฏิบัติการพิเศษ

1.1.6.6 ฝ่ายบริหารทั่วไป

1.1.6.7 ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ

1.1.6.8 อื่นๆ โปรดระบุ.....

1.1.7 ระยะเวลาการทำงาน

1.1.7.1 ต่ำกว่า 5 ปี

1.1.7.2 5-10 ปี

1.1.7.3 10-15 ปี

1.1.7.4 มากกว่า 15 ปี

1.1.8 อัตราเงินเดือน

1.1.8.1 ต่ำกว่า 10,000 บาท

1.1.8.2 10,000-20,000 บาท

1.1.8.3 มากกว่า 20,000 บาท

1.2 ปัจจัยด้านการจูงใจ ได้แก่

1.2.1 ด้านลักษณะงาน

1.2.2 ด้านความรับผิดชอบในงาน

1.2.3 ด้านความก้าวหน้าของอาชีพ

1.2.4 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

1.2.5 ด้านความสำเร็จของงาน

1.2.6 อัตราค่าตอบแทน

1.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1.3.1 สถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก

1.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง เรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายของคำและข้อความเฉพาะที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. เรือนจำกลางชลบุรี หมายถึง สถานที่ซึ่งใช้ควบคุมผู้กระทำความผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมายโดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการราชทัณฑ์ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของ

เรือนจำหรือที่กรมราชทัณฑ์มอบหมาย ตั้งขึ้นตามเขตอำนาจศาลจังหวัดชลบุรี มีอำนาจในการควบคุมผู้ต้องขังที่มีกำหนดโทษจำคุกไม่เกิน 30 ปี ซึ่งตั้งอยู่ที่ถนนพระยาสัจจา ตำบลบ้านสวน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

2. ทัณฑสถานหญิงชลบุรี หมายถึง สถานที่ควบคุม ดูแล อบรม แก้ไขพฤตินิสัยผู้ต้องขังหญิงที่กระทำความผิดในเขตจังหวัดชลบุรี จังหวัดอื่นในภาคตะวันออก และเขตใกล้เคียง มีอำนาจการควบคุม กำหนดโทษไม่เกิน 20 ปี

3. ข้าราชการ หมายถึง บุคคลที่มีขั้นตั้งแต่ระดับ 2-8 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี ในหน่วยสังกัดต่างๆ

4. ลูกจ้าง หมายถึง ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ที่จ้างไว้ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี ในหน่วยสังกัดต่างๆ

5. ปัจจัยด้านการจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี เกิดความรู้สึกชอบและรักที่จะทำงาน เมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย

5.1 ด้านลักษณะงาน หมายถึง งานในด้านต่างๆ ที่มีความท้าทาย มีปริมาณงานที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ

5.2 ด้านความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ข้าราชการหรือลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา สามารถเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาหรือความรับผิดชอบด้วยตนเองได้

5.3 ด้านความก้าวหน้าของอาชีพ หมายถึง โอกาสที่ข้าราชการหรือลูกจ้างได้รับการส่งเสริมให้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และได้รับการเลื่อนตำแหน่งมีความก้าวหน้าในชีวิตราชการ

5.4 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ได้รับการยอมรับยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติจนบรรลุผลสำเร็จ

5.5 ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นผลสำเร็จ

5.6 อัตราค่าตอบแทน หมายถึง รายได้ที่ได้รับจากเงินงบประมาณ หรือสวัสดิการด้านต่างๆ ที่หน่วยงานมีนโยบายไว้เพื่อสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความพึงพอใจของข้าราชการและลูกจ้าง

6. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพการณ์ต่างๆ ในที่ทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่และส่งผลกระทบการทำงานของข้าราชและลูกจ้างในเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี ซึ่งประกอบด้วย

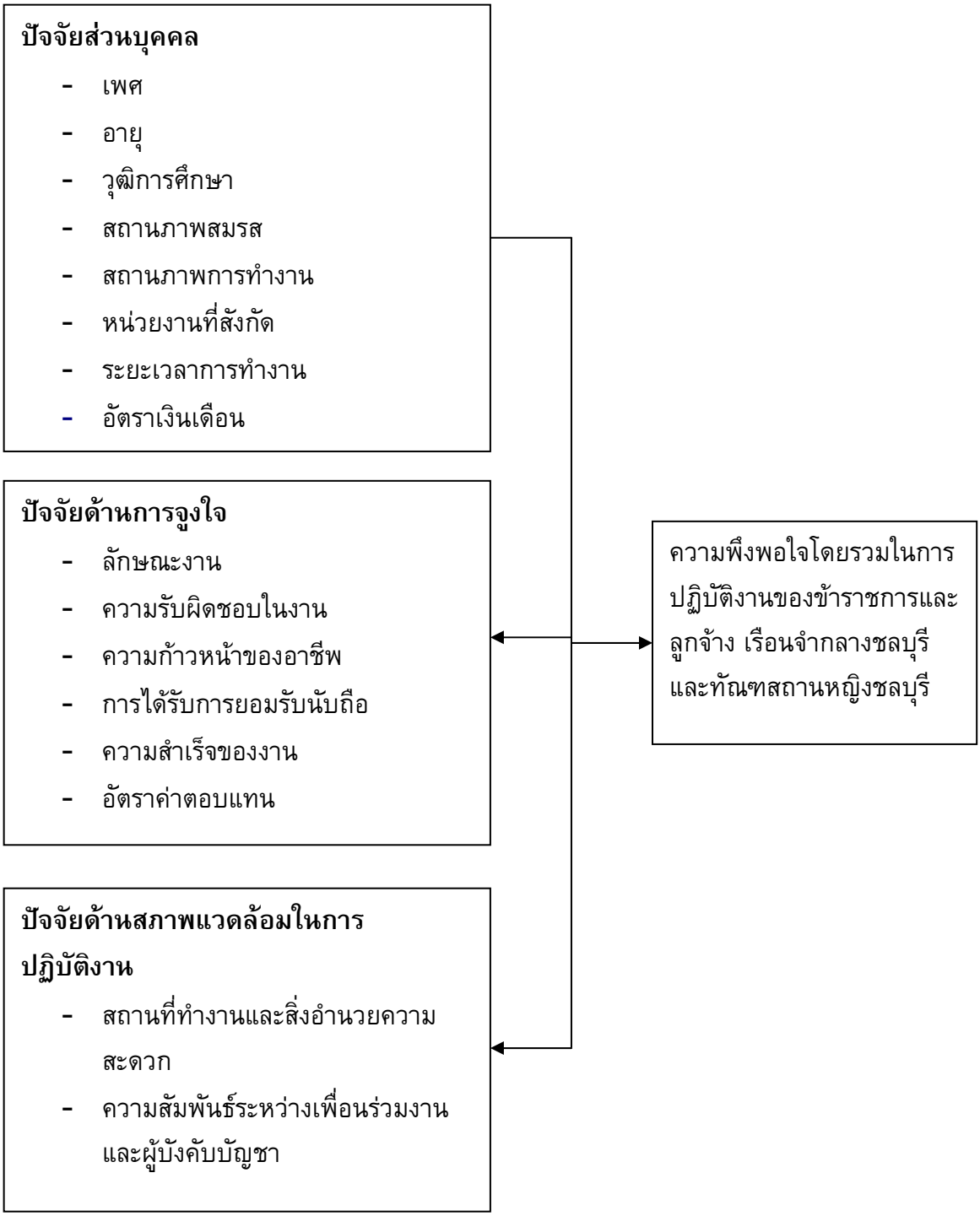
6.1 สถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานถูกจัดแบ่งอย่างเป็นสัดส่วนและมีอุปกรณ์ต่างๆ เพียงพอที่จะรองรับกับจำนวนพนักงาน

6.2 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชานั้นมีความสนิทสนม สามารถขอคำปรึกษาในเวลาที่มีปัญหา หรือกล้าที่จะแสดง เสนอความคิดเห็นใหม่ๆในการปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาได้

7. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทัศนคติ ความรู้สึกที่ดีของข้าราชการและลูกจ้างที่มีต่องานที่ปฏิบัติถ้ามีระดับความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติสูงถือว่ามีผลบวกต่อการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน แต่ถ้ามีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่ำ ถือว่ามีผลลบต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งความพึงพอใจจะส่งผลต่องานที่มีประสิทธิภาพความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง เรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี



สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส สถานภาพการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาการทำงาน และอัตราเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านการจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี
3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
   1.1 ความหมายของความพึงพอใจ
   1.2 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ
   1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
   2.1 ความหมายและกระบวนการของแรงจูงใจ
   2.2 ประเภทและชนิดของแรงจูงใจ
   2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
   3.1 ความหมายของสภาพแวดล้อม
   3.2 ความสำคัญของสภาพแวดล้อม
   3.3 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
4. ประวัติความเป็นมาของเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของความพึงพอใจ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539:100) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นเรื่องของความรู้สึกของคน หรือจะรวมไปถึงทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่จะตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงานในการทำงาน ถ้าหากคนในองค์กรหรือหน่วยงานใด มีความพึงพอใจในการทำงานนั้นมากก็จะพยายามที่จะสละเวลาหรือพยายามทุ่มเทแรงกายแรงใจและสติปัญญาให้แก่การทำงานนั้นมากกว่าบุคคลที่มีความพึงพอใจมากหรือน้อยนั้น ก็จะขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลในการทำงาน

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ (2528: 45) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในงานว่า เป็นผลที่สืบเนื่องจากทัศนคติด้านต่างๆ ของบุคคลที่มีต่องานที่เขาต้องทำ ซึ่งรวมทั้งองค์ประกอบอื่นที่สัมพันธ์กับงาน

ที่ทำ เช่น สวัสดิการดี มีความมั่นคง มีโอกาสก้าวหน้า ค่าจ้างสูง เพื่อนร่วมงานดี ผู้บังคับบัญชาดี งานที่ทำท้ายทายความสามารถ เป็นต้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 122) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

เสถียร เหลืองอร่าม (2529:79) ได้อธิบายไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงาน โดยออกมาในรูปของความพึงพอใจงานด้วยเงิน และรางวัลตอบแทน ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นเมื่อคนมีความรู้สึกว่าประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นที่ยอมรับและมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หากหน่วยงานออกแบบให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในงานแล้ว หน่วยงานนั้นก็จะได้รับความร่วมมือจากพนักงานได้มากขึ้นและผู้ปฏิบัติงานก็เต็มใจทำงานมากขึ้น

อารี เพชรผุด (2530:49-50) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานนั้นเกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่คนงานมีต่องานและนายจ้างเป็นอารมณ์พึงพอใจสบายใจที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การทำงานของบุคคล ความพึงพอใจและความสบายใจมีผลมาจากงานนั้นได้ทำให้เกิดความต้องการทางด้านร่างกายและด้านจิตใจได้รับการตอบสนองความแตกต่างระหว่างงานที่นายจ้างเสนอให้กับความคาดหวังของลูกจ้างจะนำไปสู่ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานได้

โยเดอร์ (Yoder. 1958: 6) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขา

แอปเปิลไวท์ (Applewhite. 1965: 8) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นความสุข ความสบายที่ได้จากสภาพที่ทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และความพึงพอใจเกี่ยวกับ รายได้จากองค์การ

วรูม (Vroom.1954: 99) ได้กล่าวว่า ทัศนคติและความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสามารถใช้แทนกันได้ เพราะทั้งสองคำนี้ หมายถึง ผลที่ได้จากบุคคลที่เข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น สำหรับทัศนคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้น และทัศนคติในด้านลบ แสดงให้เห็นสภาพความไม่พึงพอใจนั่นเอง

ซีคอร์ด และแบคแมน (Secord and Backman. 1964:391) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากความต้องการของบุคคลในองค์กรที่แตกต่างกัน บางคนอาจจะพอใจเมื่อได้ทำงานสำเร็จ บางคนอาจจะพอใจในลักษณะของงาน แต่บางคนอาจจะพอใจในสภาพแวดล้อมและเพื่อนร่วมงาน

1.2 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานโดยทั่วไป ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความมุ่งหมายได้ ก็ต่อเมื่องานนั้นสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้ องค์ประกอบดังกล่าวนี้จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลต่อสู้ดิ้นรน มีความทะเยอทะยาน มีอารมณ์ มีความคิด ความคาดหวัง และความภาคภูมิใจ ซึ่งบุคคลทุกคนย่อมมีความต้องการ
ที่จะสนองตอบความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 123-124) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความ พึงพอใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน 3 ประการ ได้แก่

1) ปัจจัยด้านบุคคล (personal factors) ได้แก่

(1) ประสบการณ์ในการทำงาน มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงานของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

(2) เพศ แม้จะไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางด้านการเงิน

(3) จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีลักษณะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีส่วนจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

(4) อายุ อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

(5) เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติ จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่บุคคลอื่นไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่น

(6) เชาว์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และลักษณะงานที่ทำ

(7) การศึกษา กับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับงานที่ทำ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่

(8) บุคลิกภาพ กับความพึงพอใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ

(9) ระดับเงินเดือน มีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานมาก

(10) แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล

(11) ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานและได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจจะมีความสุขและพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

2) ปัจจัยด้านงาน ได้แก่

(1) ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน

(2) ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ และเงินเดือนที่ได้รับจึงจะเกิดความ พึงพอใจในงาน

(3) ฐานะทางวิชาชีพ แต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป

(4) ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่

(5) ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามืด รถติด และเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความ พึงพอใจในการทำงาน

(6) สภาพทางภูมิศาสตร์ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

(7) โครงสร้างของงาน หมายถึงความชัดเจนของงานมีผลต่อความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก

3) ปัจจัยด้านการจัดการ

(1) ความมั่นคงในงาน ถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

(2) รายรับ รายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรคที่ไม่พอใจในงานได้

(3) ผลประโยชน์ การได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความ พึงพอใจในงานได้

(4) โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ

(5) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ

(6) สภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงานมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

(7) เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน

(8) ความรับผิดชอบงาน พนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง

(9) การนิเทศงาน สำหรับพนักงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

(10) การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ข่าวสารจากบริษัท หน่วยงานต่าง ๆ มีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

(11) ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหาร มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วย

(12) ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกัน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สมยศ นาวีการ (2533:222-224) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. ผลตอบแทน จะเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่าง เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อน ผลตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จ และเป็นแหล่งที่มาของการยกย่อง พนักงานมักจะมองผลตอบแทนเป็นเครื่องสะท้อนการยกย่องของผู้บริหารต่อการมีส่วนช่วยของพวกเขาต่อองค์การ

2. การเลื่อนตำแหน่งจะทำให้ความรับผิดชอบและผลตอบแทนสูงขึ้น งานระดับสูงขึ้นจะให้ความอิสระ ความท้าทายและเงินเดือนที่สูงขึ้นแก่พนักงาน รางวัลที่เกิดขึ้นจากการเลื่อนตำแหน่งจะแตกต่างกันตามตำแหน่ง

3. การบังคับบัญชา การสร้างความพอใจงานนั้น ผู้บังคับบัญชาจะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชาและให้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง จะส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่องาน หัวหน้างานที่คอยควบคุมบังคับบัญชาอย่างอาทรห่วงใย มักจะสร้างความพอใจในงานในหมู่คนทำงานเสมอ

4. เพื่อร่วมงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตร จะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจอย่างหนึ่ง พนักงานต้องการโอกาสพูดกับเพื่อนร่วมงาน และไม่ชอบงานที่ทำให้พวกเขาแยกตัวออกจากเพื่อร่วมงาน เพื่อนร่วมงานสามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมของพวกเขาได้ พนักงานมักจะใช้เพื่อนร่วมงานเป็นกระบอกเสียงสะท้อนปัญหาของพวกเขา

5. สภาพแวดล้อมการทำงาน พนักงานต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เพราะว่าพวกเขาต้องการความสบายทางร่างกายและสภาพแวดล้อม การทำงานจะกระทบต่อชีวิตนอกเวลาของเขาด้วย

6. ลักษณะงาน พนักงานต้องการทำงานที่ท้าทาย พวกเขาไม่ต้องการทำงานที่ไม่ต้องใช้ความคิดวันแล้ววันเล่า ลักษณะงานที่กระทบต่อความพึงพอใจงานจะมีอยู่ 2 ด้าน คือ ความหมายของงานและการควบคุมวิธีการทำงาน

อารี เพชรผุด (2530: 56-57) ศึกษารวบรวมผลงานวิจัยและการสำรวจต่าง ๆ ของ ล็อค (1976) ได้สรุปองค์ประกอบพื้นฐานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ ดังนี้

1. งาน (work) งานจะเป็นองค์ประกอบอันแรกที่จะทำให้คนพอใจ หรือไม่พอใจ หมายถึงว่าคนนั้นชอบงานนั้นหรือเปล่า ถ้าชอบและมีความสนใจอยู่ด้วยก็จะมีความพอใจในงานสูงเป็นทุนอยู่แล้ว นอกจากนั้นลักษณะงานก็มีหลายอย่างที่ท้าทาย ถ้าเกิดความพอใจในงาน ทำให้มีโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ นอกจากนี้ งานก็จะต้องมีระดับความยากง่ายเหมาะสมกับคนทำด้วย ไม่ใช่ยาก

เกินไปหรือง่ายเกินไป จำนวนงานหรือปริมาณงานก็จะพอดีกับความสามารถและเวลาของบุคคล ไม่ใช่ปริมาณมากเกินไปให้ทำในเวลาจำกัด งานนั้นส่งเสริมให้ผู้ทำมีโอกาสประสบความสำเร็จ ผู้ทำงานสามารถควบคุมกระบวนการและสถิติการทำงานของตนเองและพัฒนาได้

2. ค่าจ้าง (pay) ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่ง เพราะค่าจ้างอาจเป็นเงินหรือเป็นอย่างอื่น ที่ลูกจ้างจะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตนได้ อัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสมก็จะทำให้ผู้ทำงานพึงพอใจ นอกจากนี้ การจ่ายค่าแรงงานต้องยุติธรรมและเท่าเทียมกันในบรรดาคนงาน หรือลูกจ้างประเภทเดียวกัน ที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกัน วิธีการจ่ายค่าแรงก็เป็นอีกอย่างหนึ่งที่มีส่วนทำให้ลูกจ้างหรือคนทำงานพอใจหรือไม่พอใจ เช่น การจ่ายเงินเป็นรายเดือน จ่ายรายปักษ์ รายวันหรือจ่ายเหมาเป็นราย ๆ หรือจ่ายจากจำนวนผลผลิต เป็นต้น

3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (promotion) องค์ประกอบอีกประการหนึ่ง ก็คือ โอกาสที่ลูกจ้างหรือผู้ทำงานจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไป เพราะในการทำงานทุกคนก็ตั้งความคาดหวังว่า จะต้องได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้ และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นจะต้องมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

4. การยอมรับ (recognition) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง ที่ทำให้บุคคลที่ทำงานเกิดความพึงพอใจ เช่น เมื่อบุคคลทำอะไรสำเร็จก็ควรจะได้รับการยกย่องและประกาศเกียรติคุณสรรเสริญบ้าง ควรให้เครดิตกับบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรจะให้การสนับสนุนแก่บุคคลที่ได้แสดงความสามารถและทำให้งานสำเร็จลงด้วยดี

5. ผลประโยชน์ (benefit) ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงานหรือคาดหวังว่าจะได้รับ ก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัสประจำปี เป็นต้น

6. สภาพการทำงาน (working condition) สภาพการทำงาน รวมไปถึงสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะทางกายภาพ (physical environment) ซึ่งรวมถึงอุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนการจัดสภาพในห้องทำงานการทำงานที่ต้องขององค์การ หรือโรงงานเป็นต้น นอกจากนี้แล้วระยะเวลาการทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงาน ก็เป็นองค์ประกอบของสภาพการทำงานอย่างหนึ่ง

7. หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (leader) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาก็เป็นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ หัวหน้าแบบต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่เหมือนกัน หัวหน้ามีทักษะในการบริหารงานมากน้อยแค่ไหน รู้หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไร และเมื่อมีปัญหาในการทำงาน หัวหน้ามีความสามารถที่จะให้คำแนะนำได้มากน้อยเพียงใด

8. เพื่อนร่วมงาน (co-worker) เพื่อนร่วมงานก็เป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ถ้าหากบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูง พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือคนอื่น และมีความเป็นมิตร บุคคลก็อาจมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานมากกว่าคนอื่น ในทางตรงกันข้าม หากมีเพื่อนร่วมงานที่ด้อยความสามารถ พึ่งพาอาศัยอะไรไม่ได้และไม่เป็นมิตร ก็อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขในการทำงานไปด้วย

9. องค์การและการจัดการหรือการบริหาร (organization and management) นโยบายและการจัดการหรือการบริหารภายในองค์การ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง การที่องค์การวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรง สวัสดิการลูกจ้าง หรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้างหรือผู้ที่ทำงานนำมาคิดตัดสินใจและทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานได้

1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Henry A. Murray)

เมอร์เรย์ ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีความต้องการว่า ความต้องการเป็นการเรียนรู้มากกว่าเป็นไปโดยธรรมชาติและจะถูกกระตุ้นจากสภาวะแวดล้อมภายนอก เช่น คนที่มีความต้องการสัมพันธภาพ (Need for affiliation) สูง ก็จะดำเนินตามความต้องการด้วยการสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ เมื่อมีสภาวะแวดล้อมเหมาะสม ลักษณะนี้เป็นความต้องการที่ปรากฏอย่างชัดเจน ถ้าความต้องการไม่มีสัญญาณกระตุ้น ก็จะเป็นความต้องการแฝงอยู่ภายใน หรือไม่มีการกระทำ เมอร์เรย์เชื่อว่าความต้องการเป็นพื้นฐานที่จะทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจที่ส่งผลให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย (Mitchell and Larson, 1987)

ภาพประกอบ 1 แสดงความเกี่ยวข้องระหว่างความต้องการ แรงจูงใจ และพฤติกรรม

ที่มา : ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา อ้างจาก Robert G. Owens, Organizational Behavior in Education. New ersey, Prentice-Hall, Inc Englewood Cliffs, 1981)

เมอร์เรย์ได้ระบุความต้องการของมนุษย์ไว้อย่างกว้างขวางทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับตัวมนุษย์เองและส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์กับสภาวะแวดล้อมของมนุษย์ โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1) กลุ่มความต้องการขั้นต้น หรือความต้องการทางกาย เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ เพศ ขับถ่าย เป็นต้น

2) กลุ่มความต้องการขั้นที่สอง หรือความต้องการทางจิต เช่น ความต้องการสัมฤทธิผล ก้าวร้าว สัมพันธภาพ อำนาจ อิทธิพล คล้อยตาม เป็นตัวของตัวเอง เป็นต้น

ทฤษฎีเอ็กซ์ (X Theory) และทฤษฎีวาย (Y Theory) ของแมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor)

แมคเกรเกอร์ (McGregor. 1960 : 33 – 48) ได้เปรียบเทียบให้เห็นสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ ตามทัศนของผู้บริหารตามที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อที่จะใช้เป็นสิ่งกำหนดแบบของความเป็นผู้นำ โดยตั้งทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดังนี้

ทฤษฎี X ได้ตั้งสมมติฐานของมนุษย์ไว้ว่า

1) ปกติบุคคลไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสก็จะหลบหรือหลีกเลี่ยงงาน

2) เพราะบุคคลมีนิสัยไม่ชอบทำงาน จึงต้องถูกบังคับ ควบคุม สั่งการ และมีบทลงโทษไว้เพื่อจะให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

3) โดยทั่วไปบุคคลชอบให้มีการแนะนำ แต่พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบและมีความทะเยอทะยานน้อยมาก แต่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y

1) การใช้พลังกายและพลังสมองในการทำงาน เป็นปรากฏการณ์ทางธรรมชาติเช่นเดียวกับการเล่นกีฬาและพักผ่อน

2) การควบคุมและการลงโทษ ไม่ใช่วิธีเดียวที่ทำให้เกิดความพยายามทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ แต่บุคคลจะกำหนดทิศทางและควบคุมตนเองในการปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย

3) การรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์การเป็นสิ่งที่ต้องทำเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่เป็นผลลัพธ์

4) สภาพของบุคคลทั่ว ๆ ไปเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ภายใต้สภาวการณ์อันเหมาะสม ซึ่งไม่เพียงแต่ยอมรับเงื่อนไขเท่านั้น แต่จะต้องแสวงหาความรับผิดชอบด้วย

5) ประสิทธิภาพกับการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ มีอยู่ในตัวบุคคลทุกคนเป็นส่วนใหญ่

6) ภายใต้สภาพชีวิตของสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็น

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกที่ดีที่มีต่อการปฏิบัติงาน เป็นผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงาน โดยการให้ผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานได้

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้างต้น สามารถนำมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการระบบ เพื่อสร้างความพึงพอใจหรือตอบสนองความต้องการของคนในองค์การอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายและกระบวนการของแรงจูงใจ

ความหมายของการจูงใจ

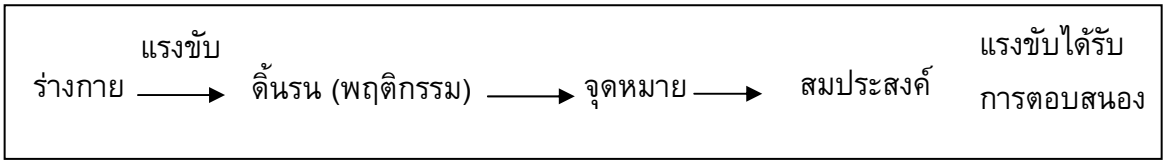
การจูงใจ หมายถึง การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่จูงใจจะต้องค้นหาว่าบุคคลที่เขาต้องการจูงใจ มีความต้องการหรือมีความคาดหวังอย่างไร มีประสบการณ์ ความรู้ และทัศนคติในเรื่องนั้น ๆ อย่างไร แล้วพยายามดึงเอาสิ่งเหล่านั้นมาเป็นแรงจูงใจ (Motive) ในการแสดงพฤติกรรม หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ

กระบวนการจูงใจ

กระบวนการจูงใจมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

ความต้องการ (Needs) คือ ภาวะการขาดบางสิ่งบางอย่างของอินทรีย์ อาจจะเป็นการขาดทางด้านร่างกายหรือการขาดทางด้านจิตใจก็ได้

แรงขับ (Drive) เมื่อมนุษย์มีความขาดบางสิ่งบางอย่างตามข้อ 1 ที่กล่าวมาแล้วก็จะเกิดภาวะตึงเครียดขึ้นภายในร่างกาย ภาวะตึงเครียดนี้จะกลายเป็นแรงขับหรือตัวกำหนดทิศทาง (Action Oriented) เพื่อไปสู่เป้าหมายอันจะเป็นการลดภาวะความตึงเครียดนั้น สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือ เป้าหมาย (Goal) จะเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นตัวล่อให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมตามที่คาดหวังหรือที่ต้องการ ซึ่งอาจจะมีได้หลายระดับตั้งแต่สิ่งล่อใจในเรื่องพื้นฐานคือ ปัจจัย 4 ไปจนถึงความต้องการทางใจในด้านต่างๆ



2.2 ประเภทและชนิดของแรงจูงใจ

ประเภทของการจูงใจ

นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)

หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการทำ การเรียนรู้ หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง โดยมิต้องให้มีบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง เช่น นักเรียนสนใจเล่าเรียนด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกบิดามารดาบังคับ หรือเพราะมีสิ่งล่อใจใดๆ การจูงใจประเภทนี้ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Need) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และความพอใจ

1.2 เจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะช่วยเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น เด็กนักเรียนรักครูผู้สอน และพอใจวิธีการสอน ทำให้เด็กมีความสนใจ ตั้งใจเรียน เป็นพิเศษ

1.3 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติ

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)

หมายถึง สภาวะของบุคคล ที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจเหล่านี้ได้แก่

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น ครู อาจารย์ ก็ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ นักปกครอง ผู้จัดการจะต้องมีบุคลิกภาพของผู้นำที่ดี เป็นต้น

2.4 เครื่องล่อใจอื่นๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้พฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย การติเตียน การประกวด การแข่งขันหรือการทดสอบก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

ชนิดของสิ่งจูงใจ

สิ่งจูงใจ หมายถึง วัตถุหรือภาวะใด ๆ ที่สามารถเร้าให้เกิดการจูงใจได้ดี องค์กรหรือธุรกิจใด ๆ จะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ก็ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน การที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือกับเรานั้นก็ต้องอาศัยสิ่งจูงใจ เราอาจแบ่งการจูงใจออกได้เป็น 2 ลักษณะด้วยกัน คือ

1. เครื่องมือจูงใจในทางกระตุ้น / เครื่องมือจูงใจในทางบวก

1.1 สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) เป็นวิธีที่ใช้กันมานานและยังคงเป็นวิธีที่จะใช้ต่อไปได้อีกนาน เพราะเป็นวิธีที่มีลักษณะที่มองเห็นได้ง่าย และชัดเจน สามารถนำไปใช้ค่อนข้าง

ได้ผลดี สิ่งจูงใจที่เป็นเงินมีผลในการจูงใจทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้นในกรณีที่สามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้

สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน โดยทั่วไปมีดังนี้

1.1.1 *อัตราค่าจ้างและเงินเดือน* เป็นวิธีการที่ได้ผลและใช้กันอย่างแพร่หลายที่สุด จากการศึกษาเกี่ยวกับการเข้าออกจากงานของคนส่วนมากมีสาเหตุมาจากความไม่พอใจอัตราค่าจ้างเงินเดือนที่ตนได้รับ ได้มีผู้คิดวิธีการจ่ายค่าจ้างเงินเดือนเพื่อให้เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานไว้หลายวิธี เช่น

ก. การจ่ายตามผลงาน เป็นการยั่วยุให้คนขยันทำงาน ทำมากได้มาก ถือว่าเป็นวิธีที่ยุติธรรม

ข. การจ่ายตามกำหนดเวลา คือจ่ายไปตามเวลาที่ได้ใช้หมดไปในการปฏิบัติงาน

ค. จ่ายตามอาวุโสของงาน วิธีนี้มีผลดีในแง่ที่ทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร แต่ควรคำนึงถึงคนรุ่นใหม่ที่มีฝีมือในการทำงานด้วย

ง. จ่ายตามขีดแห่งความต้องการ วิธีนี้มีข้อจำกัดและยุ่งยาก เพราะความต้องการของแต่ละคนไม่เหมือนกัน

1.1.2 *การจ่ายโบนัส* เป็นการจูงใจที่นิยมกันมาก เพราะทำให้พนักงานรู้สึกเหมือนตนเองได้รับค่าจ้างสูงขึ้น นิยมจ่ายกันเป็นงวด ๆ 3 เดือน 6 เดือน หรือ 1 ปี

1.1.3 *การแบ่งปันผลกำไร* เป็นการนำเอาผลกำไรมาเฉลี่ยให้กับพนักงาน วิธีนี้ช่วยกระตุ้นให้พนักงานรักษาผลประโยชน์ของบริษัทมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อหวังผลกำไรจากการดำเนินงานนั้นเอง

1.1.4 *การให้บำเหน็จ*

1.1.5 *การให้บำนาญ* ส่วนใหญ่นิยมใช้ในส่วนราชการ วิธีนี้จูงใจในแง่ของความมั่นคง จึงถือว่าบำนาญเป็นสิ่งจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้คนนิยมเข้าทำงานราชการกัน

1.2 สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Nonfinancial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้มีผลทางด้านจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย ความมั่นคง ความรักใคร่กลมเกลียวในหมู่ผู้ร่วมงาน เป็นต้น

สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินมีหลายลักษณะ เช่น

1.2.1 *การยกย่องและยอมรับนับถือ* จะทำให้ผู้รับเกิดความสุขและความพอใจอันเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดกำลังใจในการทำงานยิ่งขึ้น

1.2.2 *การมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ* สิ่งจูงใจแบบนี้มีความสำคัญมากโดยเฉพาะคนเริ่มเข้าทำงานใหม่ ๆ

1.2.3 *การแข่งขัน* เป็นวิธีการในการกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการทำงานให้ดีเด่นยิ่งขึ้น แต่บางครั้งอาจจะมีความอิจฉาริษยากันในหมู่ผู้ร่วมงาน วิธีนี้ต้องคอยระวังการขัดแย้งกัน

1.2.4 *การมอบหมายอำนาจหน้าที่* ถ้ามีการมอบอำนาจหน้าที่ให้บุคคลที่มีความสามารถอย่างเหมาะสม จะทำให้เขาเกิดความภาคภูมิใจว่าผู้บังคับบัญชามีความไว้เนื้อเชื่อใจ

1.2.5 *การเข้ามีส่วนร่วมกับองค์กร* เช่น การมีโอกาสเข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นในนโยบายขององค์กร เป็นต้น

1.2.6 *โอกาสก้าวหน้า* เมื่อคนเราเข้าทำงาน นอกจากค่าจ้างเงินเดือนแล้ว ความต้องการขั้นต่อไปคือ ความต้องการความก้าวหน้า เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

1.2.7 *ความยุติธรรม* ทุกคนย่อมต้องการความยุติธรรม ไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง ไม่มีความเหลื่อมล้ำ ใครทำดีได้ดี ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจและเกิดทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา

1.2.8 *การให้ความสนใจอย่างจริงจังต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล* เช่น การเอาใจใส่ ทักทาย เยี่ยมเยียน หรือรับเชิญไปร่วมในงานพิธีต่าง ๆ เป็นต้น

2. เครื่องมือควบคุมความประพฤติของพนักงาน / เครื่องมือจูงใจในทางลบ

การที่คนทำงานร่วมกัน ย่อมมีทั้งคนดีและคนไม่ดีปะปนกันอยู่ องค์กรธุรกิจจำเป็นต้องมีการกำหนดวินัยไว้เป็นเครื่องมือที่จะใช้ในการควบคุมความประพฤติของพนักงานในองค์กร

วินัยและโทษทางวินัย

โทษทางวินัย การกำหนดโทษทางวินัยเพื่อลงโทษผู้ประพฤติผิดวินัยขององค์กรนั้น ควรกำหนดเป็นลำดับขั้นจากเบาที่สุดเรียงลำดับไปจนถึงขึ้นหนักที่สุด ดังนี้

1. การตำหนิด้วยวาจา เช่นเรียกไปสั่งสอนว่ากล่าว ซึ่งควรกระทำเป็นการส่วนตัว
2. การตำหนิเป็นลายลักษณ์อักษร เขียนตำหนิและตักเตือน
3. ไม่ให้อภิสิทธิ์เหนือผู้อื่น เช่น ไม่ให้สิทธิในการเลือกเครื่องจักร เครื่องมือ ไม่ให้งานสำคัญ ๆ ทำ เป็นต้น
4. การปรับ เช่น ถ้ามีการขาดงานโดยไม่จำเป็น หรือหนีงานเป็นเหตุให้งานล่าช้า อาจปรับพนักงานคนนั้น เท่ากับจำนวนต้นทุนที่เสียไป
5. ให้พักงาน หมายถึง การงดค่าจ้างในระหว่างพักงานด้วย และอาจทำให้เสียสิทธิอื่น ๆ อีก เช่น การนับอายุการทำงาน เป็นต้น
6. ลดตำแหน่ง หรือลดขั้น หรือตัดเงินเดือน วิธีนี้ควรใช้ต่อเมื่อคนงานขาดคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งนั้นต่อไป วิธีนี้ทำให้ผู้ถูกลงโทษเสียศักดิ์ศรีมาก
7. ไล่ออก เป็นโทษร้ายแรงที่สุด ควรใช้วิธีนี้ต่อเมื่อได้พิจารณาอย่างถ่องแท้แล้วว่าไม่อาจใช้วิธีอื่นที่เบากว่าได้

2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัย (Two-factor theory)

เฮอร์ซเบริร์ก (จรูญ ไพลดำ. 2544: 22-23; อ้างจาก Herzberg.1959: 45-49) ได้สร้างทฤษฎีขึ้นจากการศึกษาถึงสาเหตุของความพอใจในงานและความไม่พอใจในงานของวิศวกร และพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมืองฟิตสเบริร์ก จำนวน 200 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่า ความต้องการทางด้านงานของบุคลากรสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

กลุ่มแรก เรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ (Job Content) เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจทำให้บุคคลเกิดความชื่นชอบ ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตองการสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จเสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ

2. การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ท้าทายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การ แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์การโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

กลุ่มที่สอง เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานอันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์การเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยในการทำงานสุขสบายขึ้นป้องกันไม่ให้คนผละออกจากงาน ถ้าเป็นปัจจัยนี้ไม่มีงานหรือจัดไว้ไม่ดีจะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึงโอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์การแล้ว ยังหมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Supervisor) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation peers) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนา และปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

6. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่างๆ

7. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์การ เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใคร นั่นคือ นโยบายขององค์การจะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

8. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์และอื่นๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างใดอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์การต้องการให้บุคคลย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวลำบาก เป็นต้น

10. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์การ

11. การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor Technical) หมายถึง ความรู้สึกความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายความรับผิดชอบต่างๆ ให้ลูกน้อง

ปัจจัยค้ำจุนไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนเกิดความไม่พอใจในการทำงานที่ทำอยู่ การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของเฮอร์ซเบิร์ก คือ ปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยค้ำจุนจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยค้ำจุนย่อมจะเป็นเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่

พอใจในงานที่ทำ ส่วนปัจจัยจูงใจจะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำ ดังนั้นข้อสมมุติฐานที่สำคัญของเฮอร์เบิร์กคือ ความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคิลล์แลนด์ (McClelland's Motivation Thory)

เดวิด ซี. แมคเคิลล์แลนด์ (David C. McClelland) ได้มีบทบาทช่วยในการพัฒนาการจูงใจ โดยแบ่งการจูงใจตามความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 แบบ ดังนี้

แบบที่ 1 ความต้องการอำนาจ (The Need For Power)

แมคเคิลล์แลนด์ได้ค้นพบว่า บุคคลมีความต้องการการมีอำนาจเป็นอย่างมาก เพราะจะได้อาศัยการใช้อำนาจเพื่อสร้างอิทธิพลและควบคุมในการทำงาน

แบบที่ 2 ความต้องการความผูกพัน (The Need For Affiliation)

บุคคลมีความต้องการความผูกพันเป็นอย่างมาก แต่ละบุคคลชอบที่จะรักษาสัมพันธภาพที่ดีทางสังคม เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกยินดี มีความคุ้นเคยกัน เข้าใจกัน พร้อมที่จะเป็นที่พึ่งในการปลอบใจ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อเกิดความทุกข์ มีการติดต่อสัมพันธ์กันกับบุคคลอื่น อย่างเช่น เพื่อนสนิท

แบบที่ 3 ความต้องการความสำเร็จ (The Need For Achievement)

บุคคลมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จมีความหวาดกลัวอย่างรุนแรงต่อการประสบความล้มเหลว และมีอารมณ์หงุดหงิดเมื่อได้รับความล้มเหลวหรือผิดหวัง และชอบการทำงานด้วยตนเองเสมอ

แมคเคิลล์แลนด์ได้พบว่า รูปแบบการจูงใจที่ทำให้เกิดความสำเร็จที่สุดคือ บุคคลที่ทำงานอยู่ในบริษัทขนาดเล็ก มีประธานบริษัทที่มีการจูงใจทำให้เกิดความสำเร็จได้สูงมาก แต่ในบริษัทที่มีกิจการขนาดใหญ่พบว่า หัวหน้าผู้บริหารมีการจูงใจทำให้เกิดผลสำเร็จในระดับปานกลางเท่านั้น

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierachy Theory)

มาสโลว์เชื่อว่า บุคคลมีความสามารถในทางบวกที่จะปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตน และมีความแตกต่างระหว่างบุคคลที่สมบูรณ์ (Healthy) กับบุคคลที่ไม่สมบูรณ์ (Unhealthy) ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ของมาสโลว์ได้มาจากการนำประสบการณ์การเป็นนักจิตวิทยาและผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่า จะมีความต้องการเป็นลำดับขั้น 5 ขั้น จากขั้นต่ำสุดไปสู่ขั้นสูงสุด คือ

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการพื้นฐานที่สำคัญที่สุดเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการปัจจัยสี่ ความต้องการทางเพศ

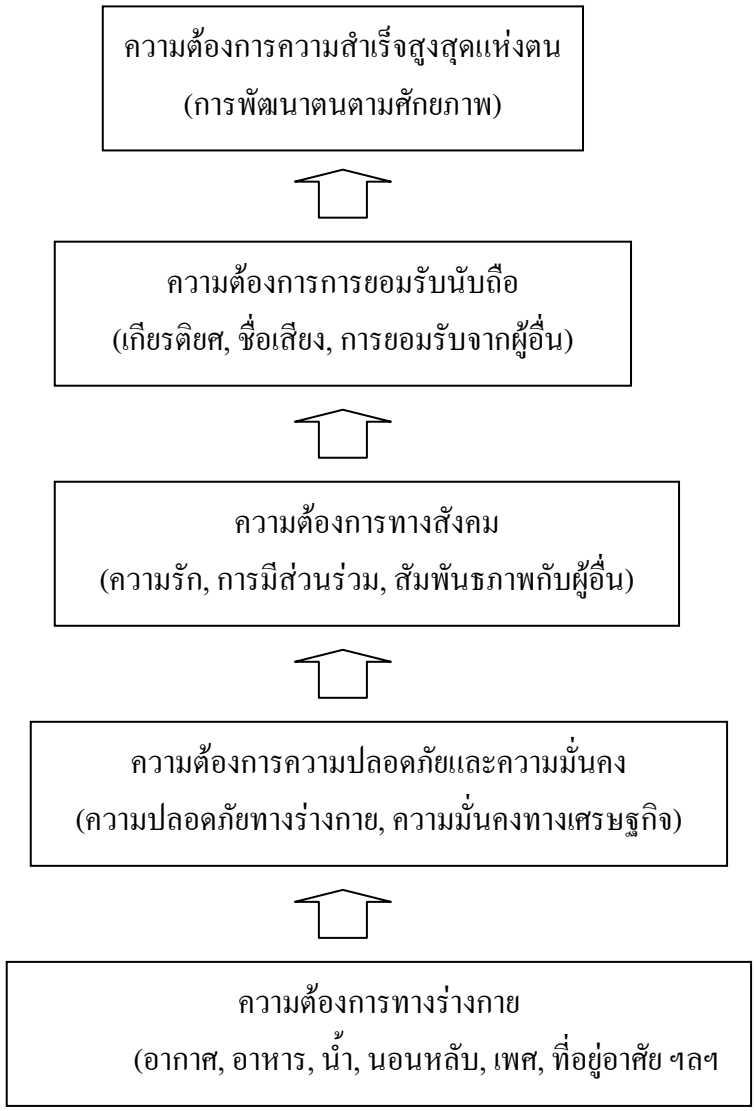
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety and Security Needs) เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทางร่างกายจนเป็นที่พอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามมา ซึ่งจะต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงทั้งทางร่างกาย เช่น ต้องการได้รับความ

คุ้มครองปกป้อง ต้องการกฎระเบียบและกฎหมาย ต้องการเป็นอิสระส่วนตน ต้องการการดูแลรักษาเมื่อเจ็บไข้ได้ป่วย เป็นต้น และความปลอดภัยและมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น ต้องการซื้อขายแลกเปลี่ยน ต้องการทำงานที่มีความมั่นคงและปลอดภัย ต้องการมีเสถียรภาพ เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เริ่มแรกมาสโลว์เสนอว่า เป็นความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม (love and belonging needs) ต่อมาได้รวมเอาความรู้สึกต้องการมิตรภาพ ต้องการมีสัมพันธภาพกับเพื่อน กับสามีภรรยาและกับบุตรหลานเข้ามาด้วย ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการที่จะเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับจากสังคม ถ้าไม่ได้รับความพึงพอใจจากความต้องการขั้นนี้จะเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยว อ้างว้าง ว้าเหว่ ถูกตัดออกหรือถูกปฏิเสธจากสังคม ซึ่งมาสโลว์เห็นว่า สามารถทำให้เกิดผลต่อเนื่องไปถึงการปรับตัวที่ไม่ดีในสังคมได้

4. ความต้องการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับนับถือจากคนอื่น และความต้องการการยอมรับนับถือตนเอง เคารพตนเอง เครสซีและมัวร์ (Cressey and Moore. 1983) อธิบายว่า ความต้องการยอมรับนับถืออาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ความต้องการยอมรับนับถือภายในตน เช่น ความต้องการสัมฤทธิผล ความต้องการมีความสามารถ (competence) ความภาคภูมิใจในคุณภาพของงานที่ทำจะช่วยให้เกิดการยอมรับนับถือในตนเองมากขึ้น อีกประเภทหนึ่งเป็นการยอมรับนับถือตนเองภายนอก เช่น ความมีชื่อเสียง ความมีสถานภาพ ความมีเกียรติยศ การได้รับความสนใจ การมีผู้อื่นยอมตาม การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ในประเภทนี้ อาจทำให้ผู้ที่มีความต้องการการยอมรับนับถือสูงมีลักษณะต้องขึ้นหรือพึ่งพา (dependent) ผู้อื่นทำให้ไม่เป็นตัวของตัวเอง ในบางสถานการณ์อาจนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างการกระทำตามความคิดของตนกับการที่จะได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการพัฒนาตนเองตามศักยภาพสูงสุด ได้แสดงออกซึ่งทักษะ และความเป็นเลิศในบางสิ่งบางอย่างที่ตนมีและมีอารมณ์ซึ่งแสดงออกถึงบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนเป็นกระบวนการที่ไม่มีการสิ้นสุด นั่นคือ เมื่อมีความรู้สึก (sense) ว่าตนถึงจุดหมายปลายทางสุดท้าย (ultimate goal) แล้วก็จะมีเป้าหมายต่อไปเรื่อย ๆ ตามศักยภาพของตน งานของมาสโลว์ในระยะต่อมาได้อธิบายว่า ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนไม่อาจอธิบายได้อย่างสมบูรณ์เพียงพอเหมือนกับความต้องการขั้นอื่น ๆ เพราะความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนมีแนวโน้มว่าบุคคลจะมีศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความสำเร็จแห่งตนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ



ภาพประกอบ 2 แสดงลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์

ทฤษฎีของมาสโลว์ได้ถูกนำมาปรับใช้ในองค์การต่าง ๆ อย่างกว้างขวางและแตกต่างกันไปตามลักษณะหรือองค์ประกอบขององค์การ ทั้งนี้เพื่อสร้างความพึงพอใจหรือตอบสนองความต้องการของคนในองค์การอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ดังตัวอย่างตามตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 1 ตารางแสดงระดับความต้องการและการตอบสนอง

ระดับความต้องการ	รางวัลทั่ว ๆ ไป	ปัจจัยตอบสนองในองค์การ
1. ความต้องการทางร่างกาย	อาหาร, น้ำ, อากาศ, เพศ, การพักผ่อนนอนหลับ	- การจ่ายเงิน - เงื่อนไขการทำงานที่พึงพอใจ - ที่รับประทานอาหาร
2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง	ความคุ้มครองป้องกัน, การดูแลรักษา	- สภาพงานที่ปลอดภัย - ผลประโยชน์จากบริษัท - งานที่มั่นคง
3. ความต้องการทางสังคม	ความรัก, การมีส่วนร่วม	- การรวมกลุ่มทำงาน - การนิเทศอย่างเป็นกันเอง - สมาคมอาชีพ
4. ความต้องการการยอมรับนับถือ	เกียรติยศ, ชื่อเสียง, สถานภาพ	- การยอมรับจากสังคม - ชนิดของงาน - สถานภาพในงาน
5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน	ความก้าวหน้า, การสร้างสรรค์, การพัฒนา	- งานที่ท้าทาย - โอกาสในการสร้างสรรค์ - สัมฤทธิผลในงาน - ความก้าวหน้าในองค์การ

ที่มา : Steers and Porter, Motivation and Work Behavior. Singapore, Mcgraw-Hill, 1991. อ้างถึงใน ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา 2533

ทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer)

แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer, 1969) ได้เสนอทฤษฎี ERG โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์และจากการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์ แอลเดอร์เฟอร์ ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1) ความต้องการดำรงชีวิต (Existence Needs) หรือ E ความต้องการในกลุ่มนี้จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางร่างกายและปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ซึ่งเทียบได้กับความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์

2) ความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness Needs) หรือ R เป็นความต้องการทางสังคมที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ เช่น สมาชิกในครอบครัว เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน และคนที่ต้องการจะ

มีความสัมพันธ์ด้วย ความต้องการกลุ่มนี้เทียบได้กับความต้องการสังคมและความต้องการการยอมรับนับถือตามทฤษฎีของมาสโลว์

3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) หรือ G เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนตามศักยภาพสูงสุด เทียบได้กับความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนและความต้องการการยอมรับนับถือในตนเองตามทฤษฎีของมาสโลว์

แต่ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ มีความเห็นไม่สอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์อย่างเด่นชัด 2 ประการ คือ (Roobins, 1989: 155)

1) ทฤษฎี ERG เชื่อว่าในขณะเดียวกันมีความต้องการมากกว่า 1 อย่างได้

2) ทฤษฎี ERG เชื่อว่า ถ้าความพึงพอใจในความต้องการระดับสูงสุดถูกอดกลั้นยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความปรารถนาที่จะมีความพึงพอใจในความต้องการระดับล่างจะเพิ่มขึ้น

นอกจากนี้ ทฤษฎี ERG ยังไม่เคร่งครัดกับลำดับขั้นของความต้องการมากนักในข้อที่ว่าต้องได้รับความพึงพอใจในความต้องการขั้นต้นก่อนจึงจะมีความต้องการขั้นต่อ ๆ ไป แต่ทฤษฎี ERG เห็นว่า คนอาจทำงานเพื่อความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) ก็ได้ ถึงแม้จะยังไม่ได้รับความพึงพอใจในความต้องการดำรงชีวิตและความต้องการสัมพันธ์ก็ตาม หรือความต้องการทั้ง 3 นี้ อาจดำเนินไปในขณะเดียวกันก็ได้

ทฤษฎี ERG เห็นด้วยกับเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล และเห็นว่าการศึกษาภูมิหลังของครอบครัว และสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยสำคัญหรือเป็นพลังผลักดันให้บุคคลมีความต้องการต่างกัน แฮร์และคณะ (Hair and others. 1963) รายงานว่า คนต่างวัฒนธรรมจัดลำดับความต้องการแตกต่างกัน เช่น คนพื้นเมืองในประเทศสเปนและประเทศญี่ปุ่น จัดลำดับความต้องการสังคมก่อนความต้องการทางร่างกาย

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel. 1982) ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับทฤษฎี ERG ว่า มีข้อได้เปรียบกว่าทฤษฎีของมาสโลว์อย่างน้อย 3 ประการ คือ

1) จากการลดการจำแนกลำดับขั้นความต้องการจาก 5 ขั้น มาเป็น 3 ขั้น ทำให้มีความละเอียดถี่ถ้วนในการอธิบายมากกว่าทฤษฎีของมาสโลว์

2) ในการจำแนกมีการอธิบายชัดเจนกว่า โดยเฉพาะการจำแนกความต้องการความเจริญก้าวหน้า

3) มีการวัดหรือการประเมินที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงของทฤษฎี

ตาราง 2 เปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการของเมอร์เร่ย์ มาสโลว์และแอลเดอร์เฟอร์

<table>
<tr><th>ทฤษฎีของเมอร์เร่ย์</th><th>ทฤษฎีของมาสโลว์</th><th>ทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์</th></tr>
<tr><td rowspan="3">ความต้องการทางจิต
- ความเคารพนับถือ
- ความสัมฤทธิผล
- ความสัมพันธ์
- ความก้าวร้าว
- ความเป็นตัวของตัวเอง
- ความมีอิทธิพลเหนือ
ฯลฯ
ความต้องการทางกาย
- อาหาร
- น้ำ
- เพศ
- การขับถ่าย
ฯลฯ</td><td>ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน</td><td rowspan="2">ความต้องการเจริญก้าวหน้า</td></tr>
<tr><td>ความต้องการการยอมรับนับถือ</td></tr>
<tr><td>ความต้องการทางสังคม</td><td>ความต้องการสัมพันธ์</td></tr>
<tr><td>ความต้องการความปลอดภัยและความต้องการความมั่นคง</td><td rowspan="2">ความต้องการดำรงชีวิต</td></tr>
<tr><td>ความต้องการทางร่างกาย</td></tr>
</table>

ที่มา : David J. Cherington, Personal Management. Dubuque, Iowa: Wm.C. Brown Company Publishers, 1983. P 255 อ้างถึงใน ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา 2533: 140

ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีของ Maslow, Herzberg และ McGregor

โดยทั่วไปแล้วทฤษฎีการจูงใจของ Maslow, Herzberg และ McGregor จะมีแนวทางของการจูงใจมาจากทัศนะเฉพาะตัวของแต่ละคน แต่ทฤษฎีทั้งสามสามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้ (สมยศ นาวีการ, 2521: 109-110) กล่าวคือ

ความต้องการในระดับต่ำกว่าทั้งสามประเภทในทฤษฎีของ Maslow คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความปลอดภัย และความต้องการทางด้านสังคม นั้นอาจจะเปรียบเทียบได้กับบทบาทของปัจจัยบำรุงรักษาในทฤษฎีการจูงใจและบำรุงรักษาของ Herzberg และสมมุติฐานในทฤษฎี X ของ McGregor ที่เน้นสนองความต้องการในระดับต่ำ

ส่วนความต้องการในระดับสูงของ Maslow คอ ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง และความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต อาจจะเปรียบได้กับปัจจัยจูงใจของ Herzberg และสมมติฐานในทฤษฎี Y ของ McGregor ซึ่งมุ่งสนองความต้องการในระดับสูง เช่น การมีความคิดริเริ่มในการ

ทำงาน การสั่งการ และการควบคุมตนเองและต้องการมีความรับผิดชอบ นั่นคือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow และทฤษฎีการจูงใจและบำรุงรักษาของ Herzberg จะใช้สมมติฐานอย่างเดียวกับทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor ดังตารางแสดงความสัมพันธ์ดังนี้

ตาราง 3 เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีของ มาสโลว์, เฮอร์ซเบอร์ก และ แมคเกรเกอร์

Maslow	Herzberg	McGregor
ความต้องการในระดับสูง - ความสมหวังในชีวิต - ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	**ปัจจัยจูงใจ** - ความสำเร็จ - การยอมรับ - งานที่ทำ - ความรับผิดชอบ - ความก้าวหน้า	**ทฤษฎี Y** - การตอบสนองความต้องการ - เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จในชีวิต - ความรับผิดชอบ - ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ - การควบคุมและการสั่งการด้วยตนเอง
ความต้องการระดับต่ำ - ความต้องการทางสังคม - ความต้องการความปลอดภัย - ความต้องการทางด้านร่างกาย	**ปัจจัยบำรุงรักษา** - นโยบายและการบริหารงานขององค์การ - การบังคับบัญชา - ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล - เงินเดือน - สภาพแวดล้อมของการทำงาน	**ทฤษฎี X** - ความต้องการความมั่นคงเหนือสิ่งอื่นใด - ต้องการสั่งการ - ต้องข่มขู่ด้วยการลงโทษ

สรุปได้ว่าการจูงใจ เป็นการช่วยให้เข้าใจถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล เนื่องจาก แรงจูงใจจะเป็นตัวที่คอยกำหนดทิศทางต่าง ๆ ของการเกิดพฤติกรรมในตัวบุคคล นอกจากนี้ยังพบว่า การจูงใจนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพยายามในอันที่จะเปลี่ยนแปลง ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้อาจไม่เป็นผลทันที ผลของการจูงใจจะสังเกตเห็นได้จากการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงใน ความคิด การรับรู้ และการแสดงออก รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ด้วย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นหลักการทางจิตวิทยาที่ใช้ในการบริหารบุคคล หรือการบริหารงานโดยทั่วไป ทั้งในภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน

วัตถุประสงค์ของการจูงใจให้คนทำงาน คือ ความต้องการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานหรือการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น และสิ่งหนึ่งที่ยอมรับทั่วไปว่าสามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้ก็คือ การจูงใจ ดังนั้นผู้บริหารทุกคนจึงพยายามใช้เทคนิคการจูงในเพื่อกระตุ้นให้พนักงานในบริษัทของตนทำงานอย่างเต็มความสามารถ

3. แนวความคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

3.1 ความหมายของสภาพแวดล้อม

มอนดี้ (มาลินี แซ่เตือง. 2534:21; อ้างอิงมาจาก Mondy.1989:53-55) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ว่า หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ภายในหน่วยงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย บรรยากาศในการทำงาน ความอิสระ ความผูกพัน การมีส่วนร่วมและสิ่งอำนวยความสะดวกสบาย วิธีการส่งเสริมการทำงานและลดความคับข้องใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยการสนองตอบต่อความต้องการดังกล่าว ดังนั้นแนวทางการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่จึงมุ่งไปที่การจัดสภาพแวดล้อมภายใต้เงื่อนไขที่คนจะทำงานได้อย่างมีความสุขใจและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งอุทิศแรงกาย แรงใจให้องค์การประสบความสำเร็จ

สตัลท์ (วรรณภา ณ สงขลา. 2530:18; อ้างอิงมาจาก Stahl. 1956:368) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมตัวผู้ทำงานที่มีความกระทบกระเทือนต่อสุขภาพทางร่างกายหรือวัตถุอันครอบคลุมไปถึงชั่วโมงการทำงาน การหยุดพักผ่อน ลักษณะงาน สุขภาพอนามัย ความปลอดภัย รวมทั้งสุขภาพจิต และสภาพแวดล้อมที่มีความกระทบกระเทือนต่อการสังคมและเศรษฐกิจของผู้ทำงาน อันครอบคลุมถึงการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน การกีฬา การสันทนาการ การร้องเรียน เงินเดือนหรือรายได้ เพราะถ้าสิ่งเหล่านี้ได้รับการพิจารณาให้อยู่ในสถานที่เหมาะสมย่อมเป็นการจูงใจคนให้ทำงานได้นาน

สมยศ นาวีการ (2533 : 193) ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ ขึ้นอยู่กับความต้องการและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล การรับรู้เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและเจตคติของพนักงาน โดยบรรยากาศองค์การสามารถรับรู้ได้จากคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล นอกจากนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงลักษณะที่เห็นได้ขององค์การเช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ และแบบของความเป็นผู้บังคับบัญชากับขวัญกำลังใจและพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

จากคำนิยามของนักวิชาการต่างๆ พอจะสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ

และที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ทั้งที่มองเห็นได้และมาสามารถจะมองเห็นได้ เช่น ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมและความเชื่อ ซึ่งเป็นความรับรู้หรือความเข้าใจ ที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อหน่วยงานที่เขากำลังทำงานอยู่ในแง่ต่างๆ ที่ประกอบขึ้นเป็นหน่วยงาน ได้แก่โครงสร้างหน่วยงาน เป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งพฤติกรรมบริหารในแง่ต่างๆ เช่นการตัดสินใจ การให้รางวัลตอบแทนหรือการลงโทษต่อผู้ปฏิบัติงาน อันจะส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานหรือเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้

3.2 ความสำคัญของสภาพแวดล้อม

เฮลล์ลีเกล และสโลคัม (กนกวรรณ ร่วมไทย. 2530:20; อ้างอิงมาจาก Hellriegel and Slocum. 1974:485-486) เห็นว่านักบริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานจะช่วยให้นักบริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น นอกจากนี้หากมีการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่สนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้วก็จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น และจะบรรลุเป้าหมายขององค์การได้เร็วขึ้น

พอร์เตอร์ และสเตอรียร์ (Porter and Steer. 1983:364) ได้ชี้ให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การของมนุษย์ ทั้งนี้เพราะสภาพแวดล้อมจะมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และนอกจากนี้ยังกล่าวว่าการวิเคราะห์บทบาทของสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ซึ่งมีต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์การจะไม่สมบูรณ์ หากไม่มีการพิจารณาลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ซึ่งมีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งเรียกสภาพแวดล้อมภายในองค์การว่า “บรรยากาศขององค์การ” ซึ่งเป็นลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์การ และมีผลต่อพฤติกรรม (ภรณี (กีรติบุตร) มหานนท์. 2529:25)

บราวน์ และโมเบอร์ก (กนกวรรณ ร่วมไทย. 2530:20; อ้างอิงมาจาก Brown and Moberg. 1980:367) ชี้ว่า สภาพแวดล้อมในองค์กรมีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์การ เพราะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ นอกจากนี้ยังเห็นว่า หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การถูกสั่งสมจากความเป็นมาวัฒนธรรม กลยุทธ์ขององค์การตั้งแต่อดีต

ยิ่งกว่านั้น การศึกษาสภาพแวดล้อมยังทำให้เข้าใจสภาพแวดล้อมของการทำงาน และทำให้รู้จุดอ่อนขององค์การที่ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจ ดังนั้นแนวความคิดเรื่องสภาพแวดล้อมจะช่วยให้เกิดสภาพต่างๆ ดังนี้

1. เข้าใจถึงผลกระทบขององค์การต่อคนและบุคลิกภาพของคน บรรยากาศองค์การมีผลกระทบต่อหน้าที่ต่างๆ ของคนในองค์การ รวมทั้งความสามารถขององค์การในการเพิ่มผลผลิต
2. สภาพแวดล้อมจะช่วยในการศึกษากระบวนการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รูปแบบต่างๆ ของการบริหารที่มีต่อคน ต่อพฤติกรรมขององค์การและสุขภาพองค์การ

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า สภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงานที่ตนทำอยู่แล้ว เขาก็จะรู้สึกพอใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ จนทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด

3.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะกล่าวถึงนี้ หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ภายในหน่วยงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบไปด้วย บรรยากาศในการทำงาน ความมีอิสระ ความผูกพัน การมีส่วนร่วม และสิ่งอำนวยความสะดวกสบาย วิธีการส่งเสริมการทำงานและลดความคับข้องใจของผู้ปฏิบัติงานโดยการสนองตอบต่อความต้องการดังกล่าว ดังนั้นแนวทางการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่จึงมุ่งไปที่การจัดสภาพแวดล้อมภายใต้เงื่อนไขที่คนจะทำงานได้อย่างมีความสุขใจ และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งอุทิศแรงกาย แรงใจให้องค์การประสบความสำเร็จ

สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ ถ้าสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้ดีแล้ว ก็จะสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ให้เป็นไปในทางที่ดีได้โดยง่าย สิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งได้แก่ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในที่นี้ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพแวดล้อมในด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านความพร้อมทางปัจจัย ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

1. ด้านความพร้อมทางปัจจัย

โชคดี รักทอง (2531: 171-174) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อหน่วยงาน ได้แก่

1. อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่จะใช้ในสำนักงาน บุคลากรมีความรู้เหมาะสมกับงาน อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้ ซึ่งจะทำให้เกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

2. เงินเดือน หน่วยงานมีแนวทางเพิ่มพูนรายได้ให้แก่บุคลากรให้ได้รับเพิ่มขึ้นโดยการจัดหางานพิเศษให้ทำนอกเวลาราชการ มีกฎเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบเป็นแนวเดียวกัน การจัดการที่พักอาศัย บริการด้านรักษาพยาบาล บริการด้านสันทนาการ การสำรองเงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรและค่ารักษาพยาบาล

2. ด้านบรรยากาศในการทำงาน

การจัดองค์การมีความสำคัญ และจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของบุคคลที่จะทำให้บุคคลทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข และก่อให้เกิดความสำเร็จในผลผลิตและบริการต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของบุคคล หากไม่มีการจัดการองค์การผลสำเร็จของงานใดๆ ก็ย่อมจะไม่เกิดขึ้น หรือการจัดองค์การที่ไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผลผลิตไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใดๆ ก็ย่อมจะเป็นการสิ้นเปลืองทรัพยากรต่างๆ ในการลงทุนและองค์การนั้นก็ย่อมไม่สามารถดำรงได้การจัดองค์การจึงจำเป็นต้อง

มีการวางรูปแบบที่ดี และมีการพัฒนาเพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมและสังคมที่เปลี่ยนแปลง นอกจากนั้นการรักษาสัมพันธภาพทางด้านบุคลากรก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง อันจะมีผลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ (สมบูรณ์ อุปถัมภ์. 2532:145-147)

3. ด้านผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานมีความสำคัญมากที่สุดต่อทัศนะของผู้ร่วมงานที่มีต่อการทำงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารและให้การยอมรับ การให้ความสนับสนุนในการปฏิบัติก็จะเป็นไปด้วยดี ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานก็ย่อมไม่ได้รับความร่วมมือด้วยดี ทำให้ผู้บริหารมีความวิตกกังวลงานที่ปฏิบัติอยู่อาจล้มเหลวได้ฟิดเลอร์ และการ์เซีย (Fiedler and Garcia. 1987:52)

4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

การปฏิบัติงานขององค์การหรือหน่วยงานจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกเหนือจากความรู้ความสามารถด้านการงานของบุคลากรแล้ว ยังเป็นผลของความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในหน่วยงานนี้อีกด้วย ไม่ว่าบุคลากรจะมีความรู้ความสามารถสูงเพียงใดก็ตาม ถ้าปราศจากความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานเสียแล้ว การทำงานก็จะไม่บรรลุวัตถุประสงค์ไปได้ ดังนั้นเพื่อร่วมงานจึงเป็นกำลังสำคัญของเราที่จะต้องให้ความสนใจ การที่เราเข้าใจเพื่อนร่วมงานเป็นเรื่องที่จำเป็น ไม่เพียงเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน แม้แต่ผู้บริหารที่จะอยู่ได้นานก็เพราะเพื่อนร่วมงานสนับสนุนช่วยเหลือ เพราะถ้าเขารักเรา เขาจะเต็มใจอุทิศเวลาให้เรา คงไม่มีผู้ใดปฏิเสธได้เลยว่าเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังจะเห็นได้จากตัวเราเองหากมีเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ ความสามารถ เข้าใจเราเต็มใจที่จะทำงานร่วมกับเรา จะทำให้ตัวเราเกิดความรู้สึกมีแรงจูงใจเกิดกำลังใจ อยากทำงานให้กับหน่วยงานให้ก้าวหน้าขึ้นไป แต่ในทางตรงกันข้าม หากเราทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่เข้าใจกัน หรือเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายเพื่อร่วมงานขึ้นมา เราจะมีความรู้สึกเบื่องาน ไม่อยากที่จะทำงาน ถ้าจำเป็นต้องทำเลี่ยงไม่ได้ก็ทำงานนั้นด้วยความรู้สึกเซ็ง ผลงานที่ออกมาจะตรงกันข้ามกับการทำงานร่วมกับเพื่อนที่เข้าใจกัน เห็นใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปรึกษาหารือหรือปรับทุกข์กันได้ งานเราเขาช่วย จะเกิดความสนุกสนานในการทำงาน อันจะนำไปสู่ผลงานที่มีประสิทธิภาพ (วิจิตร อาวะกุล.2528:179)

5. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

สวัสดิการ (Welfare) ในวงการบริหารธุรกิจและการบริหารงานบุคคลอาจเรียกกันหลายอย่างเช่น ผลประโยชน์เกื้อกูล ผลประโยชน์พิเศษ ได้มีผู้ให้ความหมายต่างๆ ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกันคือ สวัสดิการเป็นภาวะของการมีความสุข มีสุขภาพดี มีความเจริญรุ่งเรือง ถ้าเกี่ยวกับด้านแรงงาน หมายถึง สิ่งหรือภาวะที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกสบายหรือเพื่อความอยู่ดีกินดีของลูกจ้าง (ประวีณ ณ นคร. 2527:13) เป็นบริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อให้คนงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงานซึ่งจะทำให้คนงานมีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันแน่นอนในการดำรงชีวิตหรือให้ได้รับประโยชน์อื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ทั้งนี้

เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้คนงานมีขวัญและกำลังใจ มีความพอใจในงาน มีความรักงาน และเต็มใจที่จะทำงานให้มีคุณภาพดี (ประชุม รอดประเสริฐ. 2528:112)

บราว์น และโมเบอร์ก (สมถวิล แก้วปลั่ง. 2542 : 38 ; อ้างอิงมาจาก Brown and Moberg. 1980 : 420 – 421) กล่าวถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ 4 แบบคือ

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานเน้นการใช้อำนาจ มีโครงสร้างทางอำนาจที่เด่นชัดเกี่ยวกับการใช้อำนาจในการตัดสินใจ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ ลักษณะพฤติกรรมของบุคลากรจะต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวและแข่งขันกับผู้ร่วมงาน ในส่วนความสัมพันธ์นั้นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะเอาใจใส่ผู้บังคับบัญชาเพื่อความก้าวหน้าในงาน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เน้นการทำงานตามบทบาทจะเน้นกฎระเบียบและความสมเหตุสมผล การแข่งขันและความขัดแย้งจะอยู่ในกฎระเบียบและวิธีดำเนินการขององค์การ ลักษณะนี้จะเน้นความมั่นคงเป็นสำคัญ

3. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เน้นการทำงาน จะเน้นเป้าหมายในการทำงานเป็นสำคัญ กฎระเบียบอาจจะไม่สำคัญและไม่จำเป็นต้องมีถ้าไม่ช่วยให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย

4. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เน้นความสำคัญของบุคลากร องค์การแบบนี้เป็นองค์การที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรโดยคำนึงถึงความพึงพอใจในการทำงานและความคาดหวังว่าสมาชิกจะไม่ทำสิ่งที่ขัดต่อค่านิยม

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน ถ้ามีการจัดการสภาพแวดล้อมที่ดี พฤติกรรมการทำงานก็จะเป็นไปในทางที่ดี ทำให้เกิดความพึงพอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สามารถนำมากำหนดแนวทางในการจัดทำแบบสอบถาม เพื่อนำมาวิเคราะห์และเป็นแนวทางในการจัดการสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง

4. ประวัติความเป็นมาของเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี

1. เรือนจำกลางชลบุรี

ประวัติความเป็นมาเรือนจำกลางชลบุรีเป็นราชการบริหารส่วนกลาง เขต 2 สังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม

สถานที่ตั้ง เดิมตั้งอยู่ที่ทัณฑสถานหญิงชลบุรีปัจจุบัน หน้าหอพระพุทธสิหิงค์ เลขที่ 135/5 หมู่ 2 ถนนพระยาสัจจา ตำบลบ้านสวน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000 อยู่ห่างจากศาลากลางจังหวัดชลบุรี ประมาณ 1.3 กิโลเมตร ห่างจากสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี ประมาณ1.3 กิโลเมตร

อาณาเขตทิศเหนือ ติดสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ทิศใต้ติดศูนย์พัฒนาจังหวัดชลบุรี ทิศตะวันออกติดถนนสุขุมวิท ทิศตะวันตกติดถนนพระยาสัจจา มีพื้นที่รวม 57 ไร่ เปิดทำการเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2529

อำนาจในการควบคุม

เรือนจำกลางชลบุรีตั้งขึ้นตามเขตอำนาจศาลจังหวัดชลบุรี มีอำนาจในการควบคุมผู้ต้องขังที่มีกำหนดโทษจำคุกไม่เกิน 30 ปี

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1. ปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมายโดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการราชทัณฑ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อผู้ต้องขังโดยสอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายของกระทรวง หลักอาชญาวิทยา และหลักทัณฑวิทยา ตลอดจนข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขังและเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องขององค์การ สหประชาชาติ
3. ดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและสงเคราะห์ผู้ต้องขัง
4. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของเรือนจำหรือที่กรมราชทัณฑ์มอบหมาย

พันธกิจ

1. ควบคุมผู้ต้องขังด้วยความเป็นมืออาชีพ
2. แก้ไขและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังให้เป็นพลเมืองที่มีคุณประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

เป้าหมายหลัก

1. ผู้ต้องขังได้รับการปฏิบัติในระหว่างถูกควบคุมอย่างถูกต้องตามหลักอาชญาวิทยา หลักทัณฑวิทยา และมีสภาพความเป็นอยู่ตามข้อกำหนด มาตรฐานขั้นต่ำ สำหรับการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง และข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องขององค์การสหประชาชาติ
2. ผู้ต้องขังได้รับการแก้ไขปรับเปลี่ยนทัศนคติ และพฤตินิสัยให้เป็นบุคคลที่พึงปรารถนาของสังคม และสามารถเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาประเทศ

อัตรากำลังเจ้าหน้าที่จำนวนข้าราชการเรือนจำกลางชลบุรี

ระดับ	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)	หมายเหตุ
9	1	-	1	
8	3	1	4	
7	21	-	21	ทสป.บ้านบึง 1 คน
6	12	-	12	ทสป.บ้านบึง 1 คน
5	65	1	66	ทสป.บ้านบึง 4 คน
4	9	4	13	ทสป.บ้านบึง 1 คน
3	7	1	8	
2	18	-	18	
1	3	-	3	
รวม	**139**	**7**	**146**	
ลูกจ้างประจำ	1	1	2	
ลูกจ้างชั่วคราว	13	7	20	
รวม	**14**	**8**	**22**	
รวมทั้งสิ้น	**153**	**15**	**168**	

2. ทัณฑสถานหญิง

ประวัติความเป็นมา

ทัณฑสถานหญิงชลบุรี เริ่มเปิดดำเนินการเมื่อ วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ.2529 ตั้งอยู่เลขที่ 84ถนนวชิรปราการ ต.บางปลาสร้อย อ.เมือง จังหวัดชลบุรี (เดิมเป็นเรือนจำกลางชลบุรีได้ย้ายไปเปิดดำเนินการในสถานที่แห่งใหม่) อยู่ตรงข้ามกับหอพระพุทธสิหิงค์ จังหวัดชลบุรี ห่างจากที่ตั้งศาลากลางจังหวัดชลบุรีประมาณ 500 เมตร มีพื้นที่ทั้งหมด 7 ไร่ 76 ตารางวา มีอาณาเขต ติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	จรดหอสมุดแห่งชาติจังหวัดชลบุรี
ทิศใต้	จรดสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชลบุรี
ทิศตะวันออก	จรดที่ดินวัดเนินสุทธาวาส
ทิศตะวันตก	จรดหอพระพุทธสิหิงค์

การแบ่งส่วนโครงสร้างตามอัตรากำลัง

ฝ่ายทัณฑปฏิบัติ	**ฝ่ายบริหารทั่วไป**	**ฝ่ายปกครองฯ**
- งานทัณฑปฏิบัติ	- งานธุรการ	- งานปกครองฯ
- งานทะเบียน	- งานเลขานุการ	- งานรักษาการณ์
- งานจำแนกลักษณะ ผตข.	- งานการเงิน / บัญชี	- งานสวัสดิการ
- งานสังคมสงเคราะห์	- งานการเจ้าหน้าที่และด้านสวัสดิการ	- งานพัสดุและอาคารสถานที่

ฝ่ายฝึกวิชาชีพ	**ฝ่ายการศึกษาฯ**	**สถานพยาบาล**	**ศูนย์ปฏิบัติการพิเศษ**
-งานเงินทุน	- งานการศึกษา	-สุขาภิบาล	-งานผู้แทนกระทรวงยุติธรรม
-งานฝึกวิชาชีพ	-งานพัฒนาจิตใจ	-อนามัยผู้ต้องขัง	-งานวิชาการและงานนโยบาย
-งานพัสดุ เงินทุน	-งานชุมชนบำบัด		-งานอื่นๆ ตามนโยบาย

อำนาจหน้าที่

ทัณฑสถานหญิงชลบุรี มีหน้าที่ควบคุม ดูแล อบรม แก้ไขพฤตินิสัยผู้ต้องขังหญิงที่กระทำความผิดในเขตจังหวัดชลบุรี จังหวัดอื่นในภาคตะวันออก และเขตใกล้เคียงมีอำนาจการควบคุม กำหนดโทษไม่เกิน 20 ปี อัตราความจุผู้ต้องขัง 1,489 คน ปัจจุบัน (21 มีนาคม 2548) มีผู้ต้องขังในความรับผิดชอบ จำนวน 1,424 คน

มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. ปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาลหรือคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย โดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการราชทัณฑ์ ตามสิทธิมนุษยชนและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2. ปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แผนยุทธศาสตร์กรมราชทัณฑ์ นโยบายของกระทรวงยุติธรรม หลักอาชญาวิทยาและข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องขององค์การสหประชาชาติ

3. จัดสวัสดิการและให้การสงเคราะห์แก่ผู้ต้องขังหญิง

4. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกรมราชทัณฑ์กำหนดหรือตามที่กระทรวงหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

ทั้งนี้ ได้ยึดถือแผนยุทธศาสตร์กรมราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2547- 2551 และแผนปฏิบัติการกรมราชทัณฑ์เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อให้ใช้แผนงาน/โครงการเป็นหลักในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ และนำไปสู่การปฏิบัติให้บังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนผลการดำเนินงานในภาพรวมของกรมราชทัณฑ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

โดยมีเป้าประสงค์ดังนี้

1. คืนคนดีสู่สังคม ลดภาระและเสริมเศรษฐกิจภาครัฐ

2. เอาชนะยาเสพติดอย่างยั่งยืน

3.สร้างแบบอย่างที่ดีในการบริหารทัณฑสถานให้มีประสิทธิภาพ

ปฏิบัติงานภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์

1. เปลี่ยนภาระให้เป็นพลัง
   1.1 การพัฒนาการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม
   1.2 การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามหลักสิทธิมนุษยชน
2. รวมพลังแก้ไขปัญหายาเสพติดให้ได้ผลอย่างยั่งยืน
   2.1 ราชทัณฑ์ร่วมใจพิฆาตภัยยาเสพติด
3. การบริหารจัดการทัณฑสถานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด
   3.1 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
   3.2 การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจการทัณฑสถาน

วิสัยทัศน์

เป็นทัณฑสถานหญิงที่ได้มาตรฐานในการควบคุมและรักษาความมั่นคงปลอดภัย แก้ไข พัฒนาพฤตินิสัย และปลูกฝังทัศนคติที่ถูกต้อง แก่ผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นพลเมืองดีของสังคมพร้อมทั้งการให้บริการประชาชนด้วยความเป็นเลิศ ภายในปี พ.ศ. 2550

พันธกิจ

1. ควบคุมผู้ต้องขังอย่างมืออาชีพ
2. บำบัด ฟื้นฟูและแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

เปรื่อง ศรีอินทร์ (2540: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์เรือนจำกลางคลองเปรม พบว่า ข้าราชการเรือนจำกลางคลองเปรม มีความพึงพอใจในการทำงานด้านกลุ่มในการทำงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านลักษณะงานและด้านสภาวะแวดล้อมในการทำงานตามลำดับ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ประณต เก้าสำราญ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง หน่วยงานสำนักงานผังเมือง กรุงเทพมหานคร พบว่า มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพการทำงาน อายุราชการ รายได้ บุคลิกภาพ แนวโน้มการทำงานในอนาคต ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ส่วนปัจจัยจูงใจและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ และความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพประสิทธิผลและพฤติกรรมการทำงาน

พรรณรัตน์ สันธนะจิตร(2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร พบว่า

1. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
2. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
4. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
5. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
6. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน
7. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
8. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
9. นโยบายการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

10. การติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

สมาพร สว่างศรี (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากร พื้นที่กรุงเทพมหานคร 16 ผลการวิจัยพบว่า

(1) ข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 16 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

(2) ปัจจัยลักษณะ ส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ อายุงาน และช่วงเงินเดือน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 16 แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

(3) ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 16 มีความพึงพอใจมากในด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน และมีความพึงพอใจปานกลางในด้านการปกครองและบังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากร พื้นที่กรุงเทพมหานคร 16 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจมากในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของการวิจัยครั้งนี้

นายสุรชัย คุ้มสมบัติ (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักนโยบายและ ยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า

(1) ข้าราชการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านความรับผิดชอบความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับ ปัจจัยเกื้อหนุนด้านสภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ นโยบายและการบริหารงาน พึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความมั่นคงในงาน พึงพอใจอยู่ในระดับมาก

(2) ข้าราชการที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

(3) ปัญหา ได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ภาระงานพิเศษมากเกินไป นโยบายและระบบการบริหารงาน ไม่ชัดเจน บุคลากรขาดการช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงาน โดยมีข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ควรมีระบบการกลั่นกรองเรื่องที่มีประสิทธิภาพ ควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและกำหนดนโยบายร่วมกัน ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเป็นระยะ และควรพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม

จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบปัญหาในการปฏิบัติงานนั้นสามารถนำมาเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามของการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี ในปัจจัยด้านการจูงใจ

จุไรรัตน์ นันทเสนา (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญ .05 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ลักษณะงาน และความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า ความสัมพันธ์ในงานมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน

อมรรัตน์ แขวงโสภา(2548) การศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อความพึงพอใจประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดิน (ส.ป.ก.) ผลงานวิจัยพบว่า ข้าราชการ ส.ป.ก. ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 40-49 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับตำแหน่ง 5- 6 โดยข้าราชการส.ป.ก.ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันผู้ที่มีอายุ 20-29 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมมากกว่าข้าราชการที่มีอายุในช่วงอื่นๆ และปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานน้อย ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านอำนาจและสายสัมพันธ์น้อย

งานวิจัยต่างประเทศ

กรีน (Green.1989) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในหน่วยงานของรัฐจาก 88 แผนก จำนวน 1,579 คน ผลการวิจัยพบว่า มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความสำเร็จ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา อธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 73 ร้อยละ 13 และร้อยละ 11 ตามลำดับ และองค์ประกอบทั้ง 3 อธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในชีวิตได้เพียงร้อยละ 3 ส่วนมิติของความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิตและตัวแปรคุณลักษณะส่วนตัว พบว่า ความพึงพอใจในชีวิต และตัวแปรคุณลักษณะส่วนตัวอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 10 กลุ่มของตัวแปรคุณลักษณะส่วนตัว และความพึงพอใจในการทำงานอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในชีวิตได้ร้อยละ 5

วอคเกอร์ (Walker. 1973, 191-207) ได้วิจัยเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยวิธีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างครูในมอนโร เคาน์ตี รัฐนิวยอร์ค จำนวน 3,382 คน พบว่า

1. การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหารงาน และความเป็นอยู่ส่วนตัว เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับนับถือในระดับสูง และมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในเรื่องความไม่ยุติธรรม และฐานะของอาชีพมากที่สุด
4. ผลการศึกษาวิจัยนี้สนับสนุนทฤษฎีเฮอร์ซเบอร์ก ที่กล่าวว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอในและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็นสองพวกแตกต่างกัน และไม่มีความสัมพันธ์แบบต่อเนื่อง ส่งผลไปในทิศทางตรงกันข้ามเสมอ
5. เพศ ตำแหน่ง และประเภทของโรงเรียนที่ทำการสอน ไม่มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยวิธีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างครูในมอนโร เคาน์ตี รัฐนิวยอร์ค ได้นำมาเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือเพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของประชากรโดยศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี เพื่อให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี ประกอบด้วย ข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี 168 คน ข้าราชการและลูกจ้างทัณฑสถานหญิงชลบุรี 51 คน รวมจำนวน 219 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี คือ ข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี รวมจำนวน 179 คน จากประชากรทั้งสิ้น 219 คน โดยใช้วิธีการสำมะโนประชากร (Census) โดยทำการสำรอง Try-Out ไว้จำนวน 40 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส สถานภาพการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน

โดยลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วย

1. คำถามแบบมีคำตอบให้เลือก 2 คำตอบ (Simple-dichotomy question) จำนวน 2 ข้อ
2. คำถามมีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple-dichotomy question) จำนวน 5 ข้อ
3. คำถามปลายเปิด (Open-ended question)

ส่วนที่ 2 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงานมี 5 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าของอาชีพ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และอัตราค่าตอบแทน จำนวน 23 ข้อ

มีเกณฑ์การให้คะแนน โดยใช้มาตราส่วนวัดระดับความคิดเห็นโดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ดังนี้

	ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)	ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)
จริงมากที่สุด	5	1
จริงมาก	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลการคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา : 2542)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนน ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการจูงใจการทำงาน

คะแนนเฉลี่ย	ความคิดเห็น	แปลผล
4.21 - 5.00	เป็นระดับจริงมากที่สุด	มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	เป็นระดับจริงมาก	มีแรงจูงใจในระดับมาก
2.61 - 3.40	เป็นระดับจริงบ้าง	มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	เป็นระดับจริงน้อย	มีแรงจูงใจในระดับน้อย
1.00 - 1.80	เป็นระดับจริงน้อยที่สุด	มีแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มี 2 ด้านได้แก่ สถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำนวน 11 ข้อ

มีเกณฑ์การให้คะแนน โดยใช้มาตราส่วนวัดระดับความคิดเห็นโดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ดังนี้

	ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)	ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)
จริงมากที่สุด	5	1
จริงมาก	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลการคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา : 2542)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนน ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการจูงใจการทำงาน

คะแนนเฉลี่ย	ความคิดเห็น	แปลผล
4.21 - 5.00	เป็นระดับจริงมากที่สุด	มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในระดับดีมากที่สุด
3.41 - 4.20	เป็นระดับจริงมาก	มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในระดับดี
2.61 - 3.40	เป็นระดับจริงบ้าง	มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	เป็นระดับจริงน้อย	มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
1.00 - 1.80	เป็นระดับจริงน้อยที่สุด	มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานชลบุรี มีจำนวน 4 ข้อ

มีเกณฑ์การให้คะแนน โดยใช้มาตราส่วนวัดระดับความคิดเห็นโดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ดังนี้

	ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)	ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลการคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา : 2542)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนน ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการจูงใจการทำงาน

คะแนนเฉลี่ย	ความคิดเห็น	แปลผล
4.21 - 5.00	เป็นระดับเห็นด้วยมากที่สุด	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับดีมากที่สุด
3.41 - 4.20	เป็นระดับเห็นด้วยมาก	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับดี
2.61 - 3.40	เป็นระดับไม่แน่ใจ	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	เป็นระดับไม่เห็นด้วย	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
1.00 - 1.80	เป็นระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาลักษณะ รูปแบบ และวิธีการเขียนแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎีและผลงานการวิจัยเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา

2. รวบรวมสาระและเนื้อหาต่างๆ ที่ได้จากเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎีและผลงานการวิจัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี

3. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวม มาสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและรับข้อเสนอแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อกรรมการควบคุม เพื่อพิจารณาตรวจสอบอีกครั้งให้สมบูรณ์ก่อนนำทดลอง (Try out)

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี จำนวน 40 ราย

7. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α - Coefficient) ของ Cronbach Alpha Coefficient

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมเก็บข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี

2. ผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถามจำนวน 179 ชุด

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมไปแจกให้ข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยเน้นการเก็บข้อมูลจากข้าราชการและลูกจ้าง ที่มีความสะดวกและเต็มใจที่จะตอบแบบสอบถาม

4. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

5. นำข้อมูลที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์มาทำการลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลทางสถิติต่อไป

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการประเมินผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS/PC+ โดยดำเนินตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รวบรวมมาตรวจความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อเตรียมนำมาวิเคราะห์

2. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้ว มาทำการลงรหัส ในใบลงรหัสที่ใช้สำหรับประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรม SPSS/PC+ ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์เชิงสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางด้านส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส สถานภาพการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน

- ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 1

- ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2-4

- ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2-4

3.2 การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ สถิติที่ใช้ ได้แก่

- t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้านเพศ และ ด้านสถานภาพการทำงาน

- One-way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้านอายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน

- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน, ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี

4.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

4.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ.2544:33)

$$\text{ค่าร้อยละ (P)} = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์
f แทน ความถี่ในการปรากฏข้อมูล
n แทน ขนาดกลุ่มประชากรทั้งหมด

4.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ.2544:33)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\overline{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย
$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

4.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ.2544:65)

$$S = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - \left(\sum x\right)^2}{n\,(n-1)}}$$

เมื่อ S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$\left(\sum x\right)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

4.1.4 สถิติใช้ทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม หรือค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าครอนบัคแอลฟ่า (Cronbach's alpha) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 449) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{k\ \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (k-1)\ \overline{\text{convariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

k แทน จำนวนคำถาม

$\overline{\text{Convariance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ

$\overline{\text{Variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำถาม

4.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

4.2.1 ค่า t – test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มโดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549: 31)

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - d_0}{S_p \sqrt{1/n_1 + 1/n_2}}$$

โดยที่ $S^2p = \frac{(n_1-1)S^2_1 + (n_2-1)S^2_2}{n_1 + n_2 - 2}$

t มีองศาอิสระ $n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ทดสอบ

$\bar{x}1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1

$\bar{x}2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2

d_0 แทน ค่าคงที่ที่อาจมีค่าเป็นศูนย์ หรือมีค่าเป็นบวก หรือลบก็ได้

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

ถ้าพบว่าค่าความแปรปรวนเท่ากันจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's Test $S_1^2 = S_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)s_1^2+(n_2-1)s_2^2}{n_1+n_2-2}\left[\frac{1}{n_1}+\frac{1}{n_2}\right]}}$$

$$df = n_1+n_2-2$$

โดยค่า df คือ ค่าองศาอิสระ

ถ้าพบค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน $S_1^2 \neq S_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}1 - \bar{x}2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1}+\frac{S_2^2}{n_2}}}$$

โดยมีค่าความอิสระดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544 : 165)

$$df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1}+\frac{S_2^2}{n_2 s}\right]}{\left[\frac{\frac{S_1^2}{n_1}}{n_1-1}+\frac{\frac{S_2^2}{n_2}}{n_2-1}\right]}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution

$\bar{x}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\bar{x}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่ 2

s_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

s_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 2

4.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVAใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549:114)

เมื่อค่าความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย วิธี F-test ตามสูตรดังนี้

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่พิจารณาใน F – distribution

MS_b แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MSw แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

โดยกำหนดค่าความอิสระ (Degree of Freedom) ระหว่างกลุ่มคือ K-1 ภายในกลุ่ม n-k และรวมทั้งกลุ่ม คือ n-1

เมื่อค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว(Brown – forsythe) (B)(Hartung.2001 : 300) ตามสูตรดังนี้

$$B = \frac{MSB}{MSW}$$

โดยค่า

$$MSW = \frac{\sum_{i=1}^{k} (1 - n_1) S^2_i}{N}$$

เมื่อ B แทน ค่าสถิติที่ใช่พิจารณาใน Brown – Forsythe

MSB แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Groups)

MSW แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown – Forsythe (Mean Square Within Groups for Forsythe)

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดประชากร

S^2_i แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

กรณีถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้วจะต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่0.05 เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3

การวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ LSDเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา 2549: 332-333)

$$LSD = t_{1-\alpha/2;\, n-k} \sqrt{MSE} \sqrt{\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}}$$

โดยที่ $n_1 \neq n_j$

$R = n - k$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ 1 และ J

MSE แทน Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

K แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

N แทน จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ค่าความเชื่อมั่น

เมื่อค่าแปรปรวนของกลุ่มแต่ละกลุ่มต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ (Dunnett's T3) (Keppel, 1982 : 153-155)

$$\overline{d_D} = q_D \frac{\sqrt{2(MSs/_A)}}{\sqrt{S}}$$

เมื่อ d_D แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett test

q_D แทน ค่าจากตาราง Critical Values of the Dunnett test

$(MS_s/_A)$ แทน ค่าความแปรปรวนในกลุ่ม

s แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

4.2.3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(Pearson's Correlation Coefficient) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา 2549: 323)

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\left(n\sum x^2 - (\sum x)^2\right)\left(n\sum y^2 - (\sum y)^2\right)}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum x$ แทน คะแนนรายข้อของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum y$ แทน ผลรวมคะแนนรวมของทั้งกลุ่ม

$\sum x^2$ แทน ผลรวมคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลัง สอง

$\sum y^2$ แทน ผลรวมคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum xy$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง x และ y

n แทน จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ หมายความว่าค่าของ r คือ

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r มีค่าเข้าใกล่ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r = 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

ในการประเมินผล ใช้วิธีการแบ่งช่วงแปลผลตามหลักของการแบ่งชั้นอันตรภาคชั้น (Class interval) โดยใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{(1 - 0)}{5}$$

$$= 0.2$$

ในการประเมินผลใช้วิธีการแบ่งช่วงแปลผลตามหลักของการแบ่งชั้นอันตรภาคชั้น (Class interval) โดยใช้สูตรคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์.2548: 68) ดังนี้

±0.81 - ±1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์สูงมาก
±0.61 - ±0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
±0.41 - ±0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
±0.21 - ±0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
±0.01 - ±0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี โดยการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

H_0	แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
n	แทน จำนวนข้าราชการและลูกจ้างกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	แทน ค่าที่ใช้พิจารณา t - Distribution
F -Ratio	แทน ค่าที่ใช้พิจารณา F – Distribution
Sig.2 tailed	แทน ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
LSD	แทน Least Significant Difference
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอ ออกเป็น 5 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานชลบุรี

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานชลบุรี

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานชลบุรี

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานชลบุรี

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานชลบุรี

ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส สถานภาพการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน โดยแจกแจงเป็นความถี่ค่าเปอร์เซ็นต์ หรือ ร้อยละ (Percentage) ได้ดังนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานชลบุรี

ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	111	62.0
หญิง	68	38.0
รวม	**179**	**100.0**
2.อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	41	22.9
30-39 ปี	76	42.5
40-49 ปี	44	24.6
มากกว่า 50 ปี	18	10.1
รวม	**179**	**100.0**

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
3.วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	70	39.1
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	78	43.6
ปริญญาโท	26	14.5
สูงกว่าปริญญาโท	5	2.8
รวม	**179**	**100.0**
4.สถานภาพสมรส		
โสด	75	41.9
สมรส/อยู่ด้วยกัน	79	44.1
หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย	25	14.0
รวม	**179**	**100.0**
5.สถานภาพการทำงาน		
ข้าราชการ	140	78.2
ลูกจ้าง	39	21.8
รวม	**179**	**100.0**
6.หน่วยงานที่สังกัด		
ส่วนควบคุมผู้ต้องขัง	43	24.0
ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง	25	14.0
ส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง	48	26.8
ส่วนสถานพยาบาล	10	5.6
ศูนย์ปฏิบัติการพิเศษ	7	3.9
ฝ่ายบริหารทั่วไป	20	11.2
ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ	4	2.2
อื่นๆ	22	12.3
รวม	**179**	**100.0**

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
7.ระยะเวลาการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	51	28.5
5-10 ปี	58	32.4
10-15 ปี	32	17.9
มากกว่า 15 ปี	38	21.2
รวม	**179**	**100.0**
8.อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	65	36.3
10,000-20,000 บาท	85	47.5
มากกว่า 20,000 บาท	29	16.2
รวม	**179**	**100.0**

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 179 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย มีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 และเป็นเพศหญิง จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 โดยสรุปผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงตามลำดับ

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 30-39 ปี มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 40-49 ปี มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 รองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 ตามลำดับ

วุฒิการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 รองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 รองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 และเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาโท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สมรสหรืออยู่ด้วยกัน จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 รองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพเป็นโสด จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพหย่าร้างหรือแยกกันอยู่หรือหม้าย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 ตามลำดับ

สถานภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 78.2 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้าง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 ตามลำดับ

หน่วยงานที่สังกัด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 รองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดส่วนควบคุมผู้ต้องขัง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 24 รองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 รองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดในส่วนอื่นๆ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 รองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายบริหารทั่วไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 รองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดส่วนสถานพยาบาล จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 รองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดศูนย์ปฏิบัติการพิเศษ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 และเป็นผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ

ระยะเวลาการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 รองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 รองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 และเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการทำงาน 10-15 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 ตามลำดับ

อัตราเงินเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 10,000-20,000 บาท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 และมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 ตามลำดับ

เนื่องจากข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ทางด้านอายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาการทำงานและอัตราเงินเดินของกลุ่มตัวอย่างข้างต้นมีจำนวนความถี่ในบางช่วงข้อมูล

น้อยเกินไปสำหรับการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้รวมกลุ่มข้อมูลบางช่วงของผู้ตอบแบบสอบถามได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ของลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีการปรับปรุง

ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	41	22.9
30-39 ปี	76	42.5
40 ปีขึ้นไป	62	34.6
รวม	**179**	**100.0**
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	70	39.1
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	78	43.6
ปริญญาโทขึ้นไป	31	17.3
รวม	**179**	**100.0**
สถานภาพสมรส		
โสด/หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย	100	55.9
สมรส/อยู่ด้วยกัน	79	44.1
รวม	**179**	**100.0**
หน่วยงานที่สังกัด		
ส่วนควบคุม/พัฒนา/สวัสดิการผู้ต้องขัง	116	64.8
อื่นๆ	63	35.2
รวม	**179**	**100.0**
ระยะเวลาการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	51	28.4
5-10 ปี	58	32.4
10 ปีขึ้นไป	70	39.1
รวม	**179**	**100.0**

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	65	36.3
10,000 บาทขึ้นไป	114	63.7
รวม	**179**	**100.0**

จากตาราง 5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ของลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีการปรับปรุงแล้ว ดังนี้

อายุ จากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีจำนวนเพียง 18 คน จึงนำไปรวมไว้ในกลุ่มที่มีอายุ 40-49 ปี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 30-39 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมาคือ อายุ 40-49 ปีขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 และต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 ตามลำดับ

วุฒิการศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีจำนวนเพียง 5 คน จึงนำไปรวมไว้ในกลุ่มปริญญาโท พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 และปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส จากกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย มีจำนวนเพียง 25 คน จึงนำไปรวมไว้ในกลุ่ม โสด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด/หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย จำนวน 100 คิดเป็นร้อยละ 55.9 และรองลงมามีสถานภาพสมรสอยู่ด้วยกัน จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 ตามลำดับ

หน่วยงานที่สังกัด จากกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานสังกัดส่วนพยาบาล ศูนย์ปฏิบัติการพิเศษ ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ และอื่นๆ ได้มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 10, 7, 20, 4 และ 22 คน ตามลำดับ จำได้นำมารวมกัน และสังกัดส่วนควบคุมผู้ต้องขัง ส่วนพัฒนาผู้ต้องขังและส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง มีจำนวน 43, 25 และ 48 คน ตามลำดับ จึงนำมารวมกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีหน่วยงานที่สังกัดส่วนควบคุมผู้ต้องขัง ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง และส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 64.8 และสังกัดอื่นๆ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2

ระยะเวลาการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการทำงาน 10-15 ปี มีจำนวนเพียง 32 คน จึงนำไปรวมไว้ในกลุ่มระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 รองลงมามีระยะเวลาการ

ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 และมีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5

อัตราเงินเดือน จากกลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือน มากกว่า 20,000 บาท มีจำนวนเพียง 29 คน จึงนำไปรวมไว้ในกลุ่มอัตราเงินเดือน 10,000 บาท พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 10,000 บาทขึ้นไป จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 และอัตราเงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานชลบุรี

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน มีคำถามจำนวน 4 ข้อ โดยแจกแจงเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ได้ดังนี้

ตาราง 6 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี เกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	**$\overline{X}$**	**S.D**	**แปลผล**
1. ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	3.92	.686	พึงพอใจมาก
2. ท่านคิดว่าท่านมีความชอบงานของท่านมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ที่ท่านรู้จัก	3.44	.743	พึงพอใจมาก
3. บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกเบื่องาน*	2.82	1.041	พึงพอใจปานกลาง
4. ท่านมีการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอ*	3.11	1.138	พึงพอใจปานกลาง
ผลรวมความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	**3.32**	**.537**	**พึงพอใจปานกลาง**

* คำถามเชิงลบ ได้กลับเป็นคำถามเชิงบวกและได้ปรับคะแนนแล้ว

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี ต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .537

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .686 มีความพึงพอใจในระดับมาก รองลงมาในข้อ ท่านคิดว่าท่านมีความชอบงานของท่าน มากกว่าเพื่อนร่วมงานคน

อื่นๆ ที่ท่านรู้จัก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .743 มีความพึงพอใจในระดับมาก รองลงมาในข้อ ท่านมีการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.138 มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และรองลงมาในข้อ บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกเบื่องาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.041 มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงานมี 5 ด้าน ได้แก่ ได้แก่ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าของอาชีพ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และอัตราค่าตอบแทน โดยแจกแจงเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ได้ดังนี้

ตาราง 7 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี โดยรวมแต่ละรายด้านของปัจจัยด้านการจูงใจ

ปัจจัยด้านการจูงใจ	$\overline{X}$	S.D	แปลผล
1.ลักษณะงาน	3.65	.552	แรงจูงใจมาก
2.ความรับผิดชอบในงาน	3.96	.811	แรงจูงใจมาก
3.ความก้าวหน้าของอาชีพ	3.27	.929	แรงจูงใจปานกลาง
4.การได้รับการยอมรับนับถือ	3.43	.659	แรงจูงใจมาก
5.ความสำเร็จของงาน	3.71	.627	แรงจูงใจมาก
6.อัตราค่าตอบแทน	3.00	.952	แรงจูงใจปานกลาง
ผลรวมปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน	**3.50**	**.447**	**แรงจูงใจมาก**

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี ต่อปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .447

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบในงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .811 มีแรงจูงใจระดับมาก รองลงมาในด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .627 มีแรงจูงใจระดับมาก รองลงมาในด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .552 มีแรงจูงใจระดับมาก

รองลงมาในด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .659 มีแรงจูงใจระดับมาก รองลงมาในด้านความก้าวหน้าของอาชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .929 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง และรองลงมาในด้านอัตราค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .952 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง

ตาราง 8 แสดงระดับแรงจูงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี ในเรื่องลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	$\overline{X}$	S.D	แปลผล
1. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ในขณะนี้เป็นงานที่มีความท้าทายความสามารถ	3.75	.833	แรงจูงใจในระดับมาก
2. งานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.36	.992	แรงจูงใจในระดับปานกลาง
3. งานที่ท่านทำสอดคล้องกับความถนัดและความชำนาญของท่าน	3.50	.938	แรงจูงใจในระดับมาก
4.งานที่ท่านทำมีคุณค่าและมีความสำคัญสูงต่อองค์กร	3.98	.722	แรงจูงใจในระดับมาก
ผลรวมด้านลักษณะงาน	**3.65**	**.552**	**แรงจูงใจในระดับมาก**

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี ต่อปัจจัยด้านการจูงใจในเรื่องลักษณะงานโดยรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .552

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ งานที่ท่านทำมีคุณค่าและมีความสำคัญสูงต่อองค์กรมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .722 มีแรงจูงใจระดับมาก รองลงมาในข้อ ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ในขณะนี้เป็นงานที่มีความท้าทายความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .833 มีแรงจูงใจระดับมาก รองลงมาในข้อ งานที่ท่านทำสอดคล้องกับความถนัดและความชำนาญของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .938 มีแรงจูงใจระดับมาก และรองลงมาในข้อ งานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .992 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง

ตาราง 9 แสดงระดับแรงจูงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี ในเรื่องความรับผิดชอบในงาน

ด้านความรับผิดชอบในงาน	$\overline{X}$	S.D	แปลผล
5. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้รับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวหรือความผิดพลาดของงานที่ทำ	4.01	2.444	แรงจูงใจในระดับมาก
6. ท่านไม่สบายใจเมื่อรู้สึกว่ายังไม่ได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ	3.70	.813	แรงจูงใจในระดับมาก
7. ท่านภูมิใจ เมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จ	4.17	.782	แรงจูงใจในระดับมาก
8. ท่านรู้สึกเสียใจเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน	3.98	.797	แรงจูงใจในระดับมาก
ผลรวมด้านความรับผิดชอบในงาน	**3.96**	**.811**	**แรงจูงใจในระดับมาก**

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี ต่อปัจจัยด้านการจูงใจในเรื่องความรับผิดชอบในงานโดยรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .811

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ ท่านภูมิใจ เมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .782 รองลงมาในข้อ ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้รับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวหรือความผิดพลาดของงานที่ทำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.444 รองลงมาในข้อ ท่านรู้สึกเสียใจเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .797 และรองลงมาในข้อ ท่านไม่สบายใจเมื่อรู้สึกว่ายังไม่ได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .813 ซึ่งทั้งหมดมีแรงจูงใจระดับมาก

ตาราง 10 แสดงระดับแรงจูงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี ในเรื่องความก้าวหน้าของอาชีพ

ด้านความก้าวหน้าของอาชีพ	$\overline{X}$	S.D	แปลผล
9. งานที่ท่านรับผิดชอบช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.51	1.019	แรงจูงใจในระดับมาก
10. สายงานที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	3.10	1.218	แรงจูงใจในระดับปานกลาง
11. ท่านพึงพอใจต่อการได้รับเลื่อนตำแหน่งในอดีตที่ผ่านมา	3.19	1.126	แรงจูงใจในระดับปานกลาง
ผลรวมด้านความก้าวหน้าของอาชีพ	**3.27**	**.929**	**แรงจูงใจในระดับปานกลาง**

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี ต่อปัจจัยด้านการจูงใจในเรื่องความก้าวหน้าของอาชีพโดยรวมมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .929

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ งานที่ท่านรับผิดชอบช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.019 มีระดับแรงจูงใจมาก รองลงมาในข้อ ท่านพึงพอใจต่อการได้รับเลื่อนตำแหน่งในอดีตที่ผ่านมา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.126 มีระดับแรงจูงใจปานกลาง และรองลงมาในข้อ สายงานที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.218 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง

ตาราง 11 แสดงระดับแรงจูงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี ในเรื่องการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$\overline{X}$	S.D	แปลผล
12. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านยอมรับในการปฏิบัติงานของท่าน	3.55	.780	แรงจูงใจในระดับมาก
13. ท่านมักจะได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา	3.23	.848	แรงจูงใจในระดับปานกลาง
14. เพื่อนร่วมงานของท่านเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ	3.40	.890	แรงจูงใจในระดับปานกลาง
15. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.55	.773	แรงจูงใจในระดับมาก
ผลรวมด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	**3.43**	**.659**	**แรงจูงใจในระดับมาก**

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี ต่อปัจจัยด้านการจูงใจในเรื่องการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .659

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านยอมรับในการปฏิบัติงานของท่านและผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .780 และ .773 ตามลำดับ มีแรงจูงใจระดับมาก รองลงมาในข้อ เพื่อนร่วมงานของท่านเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .890 มีแรงจูงใจระดับปาน และรองลงมาในข้อ ท่านมักจะได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .848 มีแรงจูงใจระดับปานกลาง

ตาราง 12 แสดงระดับแรงจูงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี ในเรื่องความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	$\overline{X}$	S.D	แปลผล
16. ท่านทำงานเสร็จตรงตามเวลาเสมอ	3.75	.825	แรงจูงใจในระดับมาก
17. ท่านทำงานได้ครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย	3.82	.773	แรงจูงใจในระดับมาก
18. ท่านมักจะทำงานมีความผิดพลาดหลายครั้ง*	3.56	1.017	แรงจูงใจในระดับมาก
ผลรวมด้านความสำเร็จของงาน	**3.71**	**.627**	**มีแรงจูงใจในระดับมาก**

* คำถามเชิงลบ ได้กลับเป็นคำถามเชิงบวกและได้ปรับคะแนนแล้ว

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี ต่อปัจจัยด้านการจูงใจในเรื่องความสำเร็จของงานโดยรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .627

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ ท่านทำงานได้ครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .773 รองลงมาในข้อ ท่านทำงานเสร็จตรงตามเวลาเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .825 และรองลงมาในข้อ ท่านมักจะทำงานมีความผิดพลาดหลายครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.017 ซึ่งทั้งหมดมีแรงจูงใจระดับมาก

ตาราง 13 แสดงระดับแรงจูงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี ในเรื่องความสำเร็จของงาน

ด้านอัตราค่าตอบแทน	$\overline{X}$	S.D	แปลผล
19. ผลตอบแทนที่องค์กรให้แก่พนักงานสอดคล้องกับภาระความรับผิดชอบของพนักงาน	2.91	1.082	แรงจูงใจในระดับปานกลาง
20. สวัสดิการด้านต่างๆที่องค์กรให้กับพนักงานมีส่วนช่วยให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น	3.08	1.185	แรงจูงใจในระดับปานกลาง
21. ผลตอบแทนที่องค์กรให้แก่พนักงานสอดคล้องกับระดับทักษะความสามารถของพนักงาน	2.97	1.016	แรงจูงใจในระดับปานกลาง
ผลรวมด้านอัตราค่าตอบแทน	**3.00**	**.952**	**แรงจูงใจในระดับปานกลาง**

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี ต่อปัจจัยด้านการจูงใจในเรื่องอัตราค่าตอบแทนโดยรวมมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .952

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ สวัสดิการด้านต่างๆที่องค์กรให้กับพนักงานมีส่วนช่วยให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.185 รองลงมาในข้อ ผลตอบแทนที่องค์กรให้แก่พนักงานสอดคล้องกับระดับทักษะความสามารถของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.016 และรองลงมาในข้อ ผลตอบแทนที่องค์กรให้แก่พนักงานสอดคล้องกับภาระความรับผิดชอบของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.082 ซึ่งทั้งหมดมีแรงจูงใจระดับปานกลาง

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มี 2 ด้านได้แก่ สถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยแจกแจงเป็นค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ได้ดังนี้

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี โดยรวมแต่ละรายด้านของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S.D	แปลผล
1.สถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก	2.94	.487	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
2.ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.85	.642	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในระดับดี
ผลรวมด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	**3.40**	**.410**	**สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง**

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี ต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมมีมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .410

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .642 มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในระดับดี และรองลงมาในด้านสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .487 มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี ในเรื่องสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก

ด้านสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก	$\overline{X}$	S.D	แปลผล
1.สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	3.19	1.048	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
2.สถานที่งานของท่านมีขนาดเล็กเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงาน*	2.96	1.220	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
3. วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมีจำนวนเพียงพอกับจำนวนพนักงาน	3.00	1.084	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
4. อุปกรณ์การทำงานในหน่วยงานของท่านมักจะชำรุดบ่อยทำให้การทำงานเกิดความล่าช้า*	2.62	1.039	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
ผลรวมด้านสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก	**2.94**	**.487**	**สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง**

* คำถามเชิงลบ ได้กลับเป็นคำถามเชิงบวกและได้ปรับคะแนนแล้ว

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี ต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในเรื่องสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกโดยรวมมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .487

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.048 รองลงมาในข้อ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมีจำนวนเพียงพอกับจำนวนพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.084 รองลงมาในข้อ สถานที่งานของท่านมีขนาดเล็กเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.039 และรองลงมาในข้อ อุปกรณ์การทำงานในหน่วยงานของท่านมักจะชำรุด

บ่อยทำให้การทำงานเกิดความล่าช้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.039 ซึ่งทั้งหมดมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	**$\overline{X}$**	**S.D**	**แปลผล**
5. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคน	4.11	.683	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในระดับดี
6. ท่านได้รับความร่วมมือที่ดีจากเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ	3.91	.774	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในระดับดี
7. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา	3.74	.944	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในระดับดี
8. ท่านได้รับความไว้วางใจสูงจากผู้บังคับบัญชา	3.63	.911	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในระดับดี
ผลรวมด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	**3.85**	**.642**	**สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในระดับดี**

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี ต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาโดยรวมมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .642

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคน มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .683 รองลงมาในข้อ ท่านได้รับความร่วมมือที่ดีจากเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .774 รองลงมาในข้อ ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .944 และรองลงมาในข้อ ท่านได้รับความไว้วางใจสูงจากผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .911 ซึ่งทั้งหมดมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในระดับดี

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการและลูกจ้างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส สถานภาพการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาการทำงาน และอัตราเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในส่วนนี้สามารถแบ่งสมมติฐานย่อยตามข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ข้าราชการและลูกจ้างเพศต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ข้าราชการและลูกจ้างเพศต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการและลูกจ้างเพศต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) และการทดสอบสมมติฐานระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig.2-tailed มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 17 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง โดยจำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	เพศ	t-test for Equality of Means			
		$\overline{X}$	S.D.	t	Sig.2-tailed
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	ชาย	4.03	.707	2.815**	.005
	หญิง	3.74	.614		
ความชอบต่องาน มากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	ชาย	3.55	.643	2.529*	.012
	หญิง	3.26	.857		
ความเบื่องาน	ชาย	2.93	1.051	1.856	.065
	หญิง	2.63	1.006		
การพิจารณาหางานอื่น	ชาย	3.16	1.133	.673	.502
	หญิง	3.04	1.152		

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบ พบว่า ในด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งมีความหมายว่าข้าราชการและลูกจ้างเพศต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่เพศชายมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง

ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง จำแนกตามเพศ ในด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งมีความหมายว่าข้าราชการและลูกจ้างเพศต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่เพศชายมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ มากกว่าเพศหญิง

ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง จำแนกตามเพศ ในด้านความรู้สึกเบื่องาน จำแนกตามเพศ มีค่า Sig.2-tailed เท่ากับ .065 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความความรู้สึกเบื่องาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง จำแนกตามเพศ ในด้านการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอ จำแนกตามเพศ มีค่า Sig.2-tailed เท่ากับ .502 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1: ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆโดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มช่วงอายุทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มช่วงอายุทั้งหมดไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมด (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆโดยใช้สถิติ Levene's Test เป็นดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานกับอายุของข้าราชการและลูกจ้าง

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.099	2	176	.335

จากตาราง 18 จะเห็นได้ว่าค่า Sig. ของ Levene's Statistic Test มีค่าเท่ากับ .335 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มอายุทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มอายุต่างๆ โดยใช้สถิติ F-test ต่อไปซึ่งได้ ผลลัพธ์แสดงดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานกับอายุของข้าราชการและลูกจ้าง

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.067	2	2.534	5.668**	.004
	ภายในกลุ่ม	78.676	176	.447		
	รวม	83.743	178			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 19 ซึ่งแสดงการทดสอบการเปรียบเทียบความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง กับกลุ่มช่วงอายุต่างๆ โดยการทดสอบใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อโดยใช้สถิติ LSD ซึ่งได้ผลลัพธ์ดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานกับช่วงอายุของข้าราชการและลูกจ้างทั้ง 3 กลุ่มของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม

ช่วงอายุ	$\overline{X}$	30-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.76	-.06	-.39**
		(.646)	(.004)
30-39 ปี	3.82	-	-.33**
			(.004)
40 ปีขึ้นไป	4.15	-	-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากผลการวิเคราะห์การทดสอบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน กับช่วงอายุของข้าราชการและลูกจ้าง ในแต่ละกลุ่มช่วงอายุของข้าราชการและลูกจ้างในตาราง 20 สามารถตีความได้ดังนี้

1. ข้าราราชการและลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39

2. ข้าราราชการและลูกจ้างที่มีอายุ 30-39 ปี กับข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.33

ด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆโดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มช่วงอายุทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มช่วงอายุทั้งหมดไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมด (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆโดยใช้สถิติ Levene's Test เป็นดังตาราง 21

ตาราง 21 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานกับอายุของข้าราชการและลูกจ้าง

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.543	2	176	.217

จากตาราง 21 จะเห็นได้ว่าค่า Sig. ของ Levene's Statistic Test มีค่าเท่ากับ .217 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มอายุทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มอายุต่างๆ โดยใช้สถิติ F-test ต่อไปซึ่งได้ ผลลัพธ์แสดงดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ กับอายุของข้าราชการและลูกจ้าง

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	ระหว่างกลุ่ม	1.274	2	.637	1.157	.317
	ภายในกลุ่ม	96.860	176	.550		
	รวม	98.134	178			

จากตาราง 22 ซึ่งแสดงการทดสอบการเปรียบเทียบความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ กับอายุของข้าราชการและลูกจ้าง โดยการทดสอบ

ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .317 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความรู้สึกเบื่องาน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆโดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มช่วงอายุทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มช่วงอายุทั้งหมดไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมด (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆโดยใช้สถิติ Levene's Test เป็นดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเบื่องาน กับอายุของข้าราชการและลูกจ้าง

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.261	2	176	.771

จากตาราง 23 จะเห็นได้ว่าค่า Sig. ของ Levene's Statistic Test มีค่าเท่ากับ .771 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มอายุทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มอายุต่างๆ โดยใช้สถิติ F-test ต่อไปซึ่งได้ ผลลัพธ์แสดงดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเบื่องาน กับอายุของข้าราชการและลูกจ้าง

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้สึกเบื่องาน	ระหว่างกลุ่ม	2.057	2	1.029	.949	.389
	ภายในกลุ่ม	190.859	176	1.084		
	รวม	192.916	178			

จากตาราง 24 ซึ่งแสดงการทดสอบการเปรียบเทียบความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเบื่องาน กับอายุของข้าราชการและลูกจ้าง โดยการทดสอบใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .317 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเบื่องานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอ

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆโดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มช่วงอายุทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่ากลุ่มช่วงอายุทั้งหมดไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมด (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มช่วงอายุต่างๆโดยใช้สถิติ Levene's Test เป็นดังตาราง 25

ตาราง 25 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอกับอายุของข้าราชการและลูกจ้าง

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.552	2	176	.594

จากตาราง 25 จะเห็นได้ว่าค่า Sig. ของ Levene's Statistic Test มีค่าเท่ากับ .594 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า กลุ่มอายุทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มอายุต่างๆ โดยใช้สถิติ F-test ต่อไปซึ่งได้ ผลลัพธ์แสดงดังตาราง 26

ตาราง 26 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอกับอายุของข้าราชการและลูกจ้าง

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	1.008	2	.504	.387	.680
	ภายในกลุ่ม	229.528	176	1.304		
	รวม	230.536	178			

จากตาราง 26 ซึ่งแสดงการทดสอบการเปรียบเทียบความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอ กับอายุของข้าราชการและลูกจ้าง โดยการทดสอบใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .317 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 ข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างวุฒิการศึกษาต่างๆโดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าวุฒิการศึกษาทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างวุฒิการศึกษาต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่าวุฒิการศึกษาทั้งหมดไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมด (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มวุฒิการศึกษาต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มวุฒิการศึกษาต่างๆโดยใช้สถิติ Levene's Test เป็นดังตาราง 20

ตาราง 27 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานกับวุฒิการศึกษาของข้าราชการและลูกจ้าง

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.321	2	176	.269

จากตาราง 27 จะเห็นได้ว่าค่า Sig. ของ Levene's Statistic Test มีค่าเท่ากับ .269 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าวุฒิการศึกษาทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างวุฒิการศึกษาต่างๆ โดยใช้สถิติ F-test ต่อไปซึ่งได้ ผลลัพธ์แสดงดังตาราง 28

ตาราง 28 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานกับวุฒิการศึกษาของข้าราชการและลูกจ้าง

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.908	2	1.454	3.165*	.045
	ภายในกลุ่ม	80.835	176	.459		
	รวม	80.743	178			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 ซึ่งแสดงการทดสอบการเปรียบเทียบความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง กับกลุ่มวุฒิการศึกษาต่างๆ โดยการทดสอบใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .045 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อโดยใช้สถิติ LSD ซึ่งได้ผลลัพธ์ดังตาราง 29

ตาราง 29 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานกับวุฒิการศึกษาของข้าราชการและลูกจ้างทั้ง 3 กลุ่มของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม

วุฒิการศึกษา	$\overline{X}$	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโทขึ้นไป
ต่ำกว่ากว่าปริญญาตรี	3.87	.03	-.32*
		(.821)	(.029)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.85	-	-.35*
			(.017)
ปริญญาโทขึ้นไป	4.19	-	-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์การทดสอบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน กับวุฒิการศึกษาของข้าราชการและลูกจ้าง ในแต่ละกลุ่มวุฒิการศึกษาของข้าราชการและลูกจ้างในตาราง 29 สามารถตีความได้ดังนี้

1. ข้าราราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่ากว่าปริญญาตรีกับข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .029 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่ากว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.32

2. ข้าราราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า กับข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.35

ด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างวุฒิการศึกษาต่างๆโดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าวุฒิการศึกษาทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างวุฒิการศึกษาต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่าวุฒิการศึกษาทั้งหมดไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมด (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มวุฒิการศึกษาต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มวุฒิการศึกษาต่างๆโดยใช้สถิติ Levene's Test เป็นดังตาราง 30

ตาราง 30 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ กับวุฒิการศึกษาของข้าราชการและลูกจ้าง

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.468	2	176	.088

จากตาราง 27 จะเห็นได้ว่าค่า Sig. ของ Levene's Statistic Test มีค่าเท่ากับ .088 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าวุฒิการศึกษาทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ที่ระดับ

นัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างวุฒิการศึกษาต่างๆ โดยใช้สถิติ F-test ต่อไปซึ่งได้ ผลลัพธ์แสดงดังตาราง 31

ตาราง 31 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ กับวุฒิการศึกษาของข้าราชการและลูกจ้าง

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	ระหว่างกลุ่ม	5.414	2	2.707	5.138**	.007
	ภายในกลุ่ม	92.720	176	.527		
	รวม	98.134	178			

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 31 ซึ่งแสดงการทดสอบการเปรียบเทียบความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง กับกลุ่มวุฒิการศึกษาต่างๆ โดยการทดสอบใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อโดยใช้สถิติ LSD ซึ่งได้ผลลัพธ์ดังตาราง 32

ตาราง 32 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆกับวุฒิการศึกษาของข้าราชการและลูกจ้างทั้ง 3 กลุ่มของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม

วุฒิการศึกษา	$\overline{X}$	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโทขึ้นไป
ต่ำกว่ากว่าปริญญาตรี	3.60	.37**	.02
		(.003)	(.902)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.24	-	-.34*
			(.030)
ปริญญาโทขึ้นไป	3.58	-	-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากผลการวิเคราะห์การทดสอบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆกับวุฒิการศึกษาของข้าราชการและลูกจ้าง ในแต่ละกลุ่มวุฒิการศึกษาของข้าราชการและลูกจ้างในตาราง 32 สามารถตีความได้ดังนี้

1. ข้าราราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่ากว่าปริญญาตรีกับข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าพบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่ากว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ มากกว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.37

2. ข้าราราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า กับข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .030 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ น้อยกว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.34

ด้านความรู้สึกเบื่องาน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างวุฒิการศึกษาต่างๆโดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าวุฒิการศึกษาทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างวุฒิการศึกษาต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่าวุฒิการศึกษาทั้งหมดไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมด (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มวุฒิการศึกษาต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มวุฒิการศึกษาต่างๆโดยใช้สถิติ Levene's Test เป็นดังตาราง 33

ตาราง 33 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเบื่องานกับวุฒิการศึกษาของข้าราชการและลูกจ้าง

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.473	2	176	.232

จากตาราง 27 จะเห็นได้ว่าค่า Sig. ของ Levene's Statistic Test มีค่าเท่ากับ .232 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าวุฒิการศึกษาทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างวุฒิการศึกษาต่างๆ โดยใช้สถิติ F-test ต่อไปซึ่งได้ ผลลัพธ์แสดงดังตาราง 34

ตาราง 34 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเบื่องานกับวุฒิการศึกษาของข้าราชการและลูกจ้าง

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้สึกเบื่องาน	ระหว่างกลุ่ม	1.886	2	.943	.869	.421
	ภายในกลุ่ม	191.030	176	1.085		
	รวม	192.916	178			

จากตาราง 34 ซึ่งแสดงการทดสอบการเปรียบเทียบความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเบื่องานกับวุฒิการศึกษาของข้าราชการและลูกจ้าง โดยการทดสอบใช้สถิติการ

วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .421 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเบื่องานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอ

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างวุฒิการศึกษาต่างๆโดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าวุฒิการศึกษาทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างวุฒิการศึกษาต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่าวุฒิการศึกษาทั้งหมดไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมด (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มวุฒิการศึกษาต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มวุฒิการศึกษาต่างๆโดยใช้สถิติ Levene's Test เป็นดังตาราง 33

ตาราง 35 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอกับวุฒิการศึกษาของข้าราชการและลูกจ้าง

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.288	2	176	.750

จากตาราง 35 จะเห็นได้ว่าค่า Sig. ของ Levene's Statistic Test มีค่าเท่ากับ .750 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าวุฒิการศึกษาทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างวุฒิการศึกษาต่างๆ โดยใช้สถิติ F-test ต่อไปซึ่งได้ ผลลัพธ์แสดงดังตาราง 36

ตาราง 36 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอกับวุฒิการศึกษาของข้าราชการและลูกจ้าง

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	3.831	2	1.916	1.487	.229
	ภายในกลุ่ม	226.705	176	1.288		
	รวม	230.536	178			

จากตาราง 36 ซึ่งแสดงการทดสอบการเปรียบเทียบความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอกับวุฒิการศึกษาของข้าราชการและลูกจ้าง โดยการทดสอบใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .229 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1: ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) และการทดสอบสมมติฐานระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig.2-tailed มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 37 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	สถานภาพสมรส	t-test for Equality of Means			
		$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.2-tailed
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	โสด/หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย	3.92	.748	.083	.934
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.91	.603		
ความชอบงาน มากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	โสด/หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย	3.52	.772	1.602	.111
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.34	.696		
ความเบื่องาน	โสด/หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย	2.77	1.053	-.659	.511
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	2.87	1.030		
การพิจารณาหางานอื่น	โสด/หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย	2.91	1.156	-2.794**	.006
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.38	1.066		

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 37 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า ในด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมในด้านการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอ มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งมีความหมายว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) และการทดสอบสมมติฐานระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig.2-tailed มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 38 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง โดยจำแนกตามสถานภาพการทำงาน

ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	สถานภาพการทำงาน	t-test for Equality of Means			
		$\overline{X}$	S.D.	t	Sig.2-tailed
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	ข้าราชการ	4.00	.657	3.175**	.002
	ลูกจ้าง	3.62	.711		
ความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	ข้าราชการ	3.47	.772	1.027	.306
	ลูกจ้าง	3.33	.621		
ความเบื่องาน	ข้าราชการ	2.79	1.014	-.554	.580
	ลูกจ้าง	2.90	1.142		
การพิจารณาหางานอื่น	ข้าราชการ	3.18	1.108	1.368	.173
	ลูกจ้าง	3.19	1.231		

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 37 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง จำแนกตามสถานภาพการทำงาน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า ในด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม มีค่า sig. (2-tailed) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งมีความหมายว่า

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพการทำงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 ข้าราชการและลูกจ้างที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0: ข้าราชการและลูกจ้างที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการและลูกจ้างที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) และการทดสอบสมมติฐานระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig.2-tailed มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 39 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง โดยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	หน่วยงานที่สังกัด	t-test for Equality of Means			
		$\overline{X}$	S.D.	t	Sig.2-tailed
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	ส่วนควบคุม/พัฒนา/สวัสดิการผู้ต้องขัง	3.96	.690	1.078	.283
	อื่นๆ	3.84	.677		
ความชอบงาน มากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	ส่วนควบคุม/พัฒนา/สวัสดิการผู้ต้องขัง	3.47	.785	.801	.424
	อื่นๆ	3.38	.658		
บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกเบื่องาน	ส่วนควบคุม/พัฒนา/สวัสดิการผู้ต้องขัง	2.87	1.018	.960	.338
	อื่นๆ	2.71	1.084		
การพิจารณาหางานอื่น	ส่วนควบคุม/พัฒนา/สวัสดิการผู้ต้องขัง	3.13	1.176	.191	.849
	อื่นๆ	3.10	1.073		

จากตาราง 39 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ทุกรายด้านของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานนั้นมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งมีความหมายว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.7 ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างระยะเวลาการทำงานต่างๆโดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าระยะเวลาการทำงานทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาการทำงานต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่าระยะเวลาการทำงานทั้งหมดไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมด (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มระยะเวลาการทำงานต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มระยะเวลาการทำงานต่างๆโดยใช้สถิติ Levene's Test เป็นดังตาราง 40

ตาราง 40 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานกับระยะเวลาการทำงานของข้าราชการและลูกจ้าง

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.264	2	176	.769

จากตาราง 40 จะเห็นได้ว่าค่า Sig. ของ Levene's Statistic Test มีค่าเท่ากับ .769 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าระยะเวลาการทำงานทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาการทำงานต่างๆ โดยใช้สถิติ F-test ต่อไปซึ่งได้ ผลลัพธ์แสดงดังตาราง 41

ตาราง 41 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานกับระยะเวลาการทำงานของข้าราชการและลูกจ้าง

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.773	2	.887	1.904	.152
	ภายในกลุ่ม	81.970	176	.466		
	รวม	83.743	178			

จากตาราง 41 ซึ่งแสดงการทดสอบการเปรียบเทียบความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง กับระยะเวลาการทำงานต่างๆ โดยการทดสอบใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .152 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความชอบงานของท่าน มากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างระยะเวลาการทำงานต่างๆโดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าระยะเวลาการทำงานทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาการทำงานต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่าระยะเวลาการทำงานทั้งหมดไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมด (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มระยะเวลาการทำงานต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มระยะเวลาการทำงานต่างๆโดยใช้สถิติ Levene's Test เป็นดังตาราง 42

ตาราง 42 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความชอบงานของท่าน มากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ กับระยะเวลาการทำงานของข้าราชการและลูกจ้าง

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.406	2	176	.667

จากตาราง 42 จะเห็นได้ว่าค่า Sig. ของ Levene's Statistic Test มีค่าเท่ากับ .667 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าระยะเวลาการทำงานทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาการทำงานต่างๆ โดยใช้สถิติ F-test ต่อไปซึ่งได้ ผลลัพธ์แสดงดังตาราง 43

ตาราง 43 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความชอบงานของท่าน มากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ กับระยะเวลาการทำงานของข้าราชการและลูกจ้าง

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความชอบงานของท่าน มากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	ระหว่างกลุ่ม	3.091	2	1.545	2.862	.060
	ภายในกลุ่ม	95.043	176	.540		
	รวม	98.134	178			

จากตาราง 43 ซึ่งแสดงการทดสอบการเปรียบเทียบความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความชอบงานของท่าน มากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ของข้าราชการและลูกจ้าง กับระยะเวลาการทำงานต่างๆ โดยการทดสอบใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .060 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความชอบงานของท่าน มากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความรู้สึกเบื่องาน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างระยะเวลาการทำงานต่างๆโดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าระยะเวลาการทำงานทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาการทำงานต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่าระยะเวลาการทำงานทั้งหมดไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมด (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มระยะเวลาการทำงานต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มระยะเวลาการทำงานต่างๆโดยใช้สถิติ Levene's Test เป็นดังตาราง 44

ตาราง 44 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเบื่องานกับระยะเวลาการทำงานของข้าราชการและลูกจ้าง

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.943	2	176	.146

จากตาราง 43 จะเห็นได้ว่าค่า Sig. ของ Levene's Statistic Test มีค่าเท่ากับ .146 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าระยะเวลาการทำงานทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาการทำงานต่างๆ โดยใช้สถิติ F-test ต่อไปซึ่งได้ ผลลัพธ์แสดงดังตาราง 45

ตาราง 45 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเบื่องานกับระยะเวลาการทำงานของข้าราชการและลูกจ้าง

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้สึกเบื่องาน	ระหว่างกลุ่ม	2.574	2	1.287	1.190	.307
	ภายในกลุ่ม	190.342	176	1.081		
	รวม	192.916	178			

จากตาราง 45 ซึ่งแสดงการทดสอบการเปรียบเทียบความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเบื่องาน กับระยะเวลาการทำงานต่างๆ โดยการทดสอบใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .307 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเบื่องาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอ

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อนี้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้ ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างระยะเวลาการทำงานต่างๆโดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าระยะเวลาการทำงานทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาการทำงานต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบพบว่าระยะเวลาการทำงานทั้งหมดไม่ได้มีค่าความแปรปรวนเท่ากันทั้งหมด (ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มระยะเวลาการทำงานต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มระยะเวลาการทำงานต่างๆโดยใช้สถิติ Levene's Test เป็นดังตาราง 46

ตาราง 46 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอกับระยะเวลาการทำงานของข้าราชการและลูกจ้าง

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.209	2	176	.301

จากตาราง 46 จะเห็นได้ว่าค่า Sig. ของ Levene's Statistic Test มีค่าเท่ากับ .301 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่าระยะเวลาการทำงานทั้งหมดมีความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาการทำงานต่างๆ โดยใช้สถิติ F-test ต่อไปซึ่งได้ ผลลัพธ์แสดงดังตาราง 47

ตาราง 47 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอกับระยะเวลาการทำงานของข้าราชการและลูกจ้าง

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.470	2	.235	.180	.836
	ภายในกลุ่ม	230.066	176	1.307		
	รวม	230.536	178			

จากตาราง 47 ซึ่งแสดงการทดสอบการเปรียบเทียบความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอกับระยะเวลาการทำงานต่าง ๆ โดยการทดสอบใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .836 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.8 ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) และการทดสอบสมมติฐานระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig.2-tailed มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 48 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน

ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	อัตราเงินเดือน	t-test for Equality of Means			
		$\overline{X}$	S.D.	t	Sig.2-tailed
ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.83	.720	-1.260	.209
	10,000 บาทขึ้นไป	3.96	.664		
ท่านคิดว่าท่านมีความชอบงานของท่าน มากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ที่ท่านรู้จัก	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.38	.700	-.771	.442
	10,000 บาทขึ้นไป	3.47	.767		
บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกเบื่องาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.92	1.097	1.043	.298
	10,000 บาทขึ้นไป	2.75	1.159		
ท่านมีการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.98	.526	-1.179	.240
	10,000 บาทขึ้นไป	3.19	.544		

จากตาราง 48 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) ทุกรายด้านของความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานนั้นมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งมีความหมายว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านการจูงใจ ประกอบด้วย ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าของอาชีพ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี ดังนี้

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านการจูงใจ ประกอบด้วย ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าของอาชีพ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง

H_1 : ปัจจัยด้านการจูงใจ ประกอบด้วย ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าของอาชีพ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง

ในการทดสอบสมมติฐานนั้นจะใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ซึ่งถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านการจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี และสามารถพิจารณาระดับความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์ได้จากค่า r

ตาราง 49 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านการจูงใจในด้านลักษณะงานกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านลักษณะงาน	**.115**	**.125**	**ไม่มีความสัมพันธ์**
ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ในขณะนี้เป็นงานที่มีความท้าทายความสามารถ	.148*	.048	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมากในทิศทางเดียวกัน
งานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	.065	.388	ไม่มีความสัมพันธ์
งานที่ท่านทำสอดคล้องกับความถนัดและความชำนาญของท่าน	.083	.268	ไม่มีความสัมพันธ์
งานที่ท่านทำมีคุณค่าและมีความสำคัญสูงต่อองค์กร	-.008	.918	ไม่มีความสัมพันธ์

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 49 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจูงใจในด้านลักษณะงานกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ปัจจัยการจูงใจด้านลักษณะงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .125 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในด้านลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05 และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานในข้อ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้เป็นงานที่มีความท้าทายความสามารถ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .048 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะงานในข้อ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้เป็นงานที่มีความท้าทายความสามารถมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.148 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ข้าราชการและลูกจ้างได้รับการจูงใจด้านลักษณะงานเรื่องงานที่ทำอยู่ในขณะนี้เป็นงานที่มีความท้าทายความสามารถมากขึ้น ก็จะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ปัจจัยการจูงใจด้านลักษณะงานในข้อ งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .388 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในด้านลักษณะงานในข้อ งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยการจูงใจด้านลักษณะงานในข้อ งานที่ทำสอดคล้องกับความถนัดและความชำนาญ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .268 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในด้านลักษณะงานในข้อ งานที่ทำสอดคล้องกับความถนัดและความชำนาญไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยการจูงใจด้านลักษณะงานในข้อ งานที่ทำมีคุณค่าและมีความสำคัญสูงต่อองค์กร พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .918 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในด้านลักษณะงานในข้อ งานที่ทำมีคุณค่าและมีความสำคัญสูงต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 50 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านการจูงใจในด้านความรับผิดชอบในงาน กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความรับผิดชอบในงาน	**.001**	**.987**	**ไม่มีความสัมพันธ์**
ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้รับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวหรือความผิดพลาดของงานที่ทำ	.022	.768	ไม่มีความสัมพันธ์
ท่านไม่สบายใจเมื่อรู้สึกว่ายังไม่ได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ	.057	.449	ไม่มีความสัมพันธ์
ท่านภูมิใจ เมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จ	-.116	.122	ไม่มีความสัมพันธ์
ท่านรู้สึกเสียใจเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน	-.007	.926	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 50 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจูงใจในด้านความรับผิดชอบในงานกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ปัจจัยการจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .987 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในด้านความรับผิดชอบในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05 และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยการจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานในข้อ ตนเองเป็นผู้รับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวหรือความผิดพลาดของงานที่ทำ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .768 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในด้านลักษณะงานในข้อ ตนเองเป็นผู้รับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวหรือความผิดพลาดของงานที่ทำไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยการจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานในข้อ ไม่สบายใจเมื่อรู้สึกว่ายังไม่ได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .449 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า

ปัจจัยการจูงใจ ในด้านลักษณะงานในข้อ ไม่สบายใจเมื่อรู้สึกว่ายังไม่ได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยการจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานในข้อ ภูมิใจ เมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .122 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในด้านลักษณะงานในข้อ ภูมิใจ เมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยการจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานในข้อ รู้สึกเสียใจเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .926 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในด้านลักษณะงานในข้อ รู้สึกเสียใจเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 51 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านการจูงใจในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	**.077**	**.303**	**ไม่มีความสัมพันธ์**
งานที่ท่านรับผิดชอบช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.068	.364	ไม่มีความสัมพันธ์
สายงานที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	.126	.092	ไม่มีความสัมพันธ์
ท่านพึงพอใจต่อการได้รับเลื่อนตำแหน่งในอดีตที่ผ่านมา	-.007	.929	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 51 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจูงใจในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ปัจจัยการจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .303 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า

ปัจจัยการจูงใจ ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05 และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยการจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานในข้อ งานที่รับผิดชอบช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .364 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในด้านลักษณะงานในข้อ งานที่รับผิดชอบช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยการจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานในข้อ สายงานที่ทำอยู่นั้นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่องพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .092 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในด้านลักษณะงานในข้อ สายงานที่ทำอยู่นั้นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่องไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยการจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานในข้อ พึงพอใจต่อการได้รับเลื่อนตำแหน่งในอดีตที่ผ่านมา พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .929 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในด้านลักษณะงานในข้อ พึงพอใจต่อการได้รับเลื่อนตำแหน่งในอดีตที่ผ่านมา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 52 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านการจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	**.001**	**.987**	**ไม่มีความสัมพันธ์**
ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านยอมรับในการปฏิบัติงานของท่าน	.096	.203	ไม่มีความสัมพันธ์
ท่านมักจะได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา	.187*	.012	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมากในทิศทางเดียวกัน
เพื่อนร่วมงานของท่านเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ	.062	.410	ไม่มีความสัมพันธ์
ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	-.056	.459	ไม่มีความสัมพันธ์

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 52 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจูงใจในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ปัจจัยการจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .987 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05 และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยการจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านยอมรับในการปฏิบัติงานของท่าน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .203 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในการได้รับการยอมรับนับถือในข้อ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านยอมรับในการปฏิบัติงานของท่านไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อ ได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อ ได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.187 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากข้าราชการและลูกจ้างมีแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อ ได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชามากขึ้น ก็จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ปัจจัยการจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อ เพื่อนร่วมงานเห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .410 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในการได้รับการยอมรับนับถือในข้อ เพื่อนร่วมงานเห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยการจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อ ผลงานของเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .459 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในการได้รับการยอมรับนับถือในข้อ ผลงานของเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 53 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านการจูงใจในด้านความสำเร็จของงานกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความสำเร็จของงาน	**-.025**	**.740**	**ไม่มีความสัมพันธ์**
ท่านทำงานเสร็จตรงตามเวลาเสมอ	.031	.680	ไม่มีความสัมพันธ์
ท่านทำงานได้ครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย	.042	.580	ไม่มีความสัมพันธ์
ท่านมักจะทำงานมีความผิดพลาดหลายครั้ง	-.103	.170	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 52 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ปัจจัยการจูงใจด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .740 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในด้านความสำเร็จของงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05 และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยการจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ในงานในข้อ ทำงานเสร็จตรงตามเวลาเสมอ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .680 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในด้านความสำเร็จของงาน ในทำงานเสร็จตรงตามเวลาเสมอ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยการจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ในข้อ ทำงานได้ครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .580 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในด้านความสำเร็จของงาน ในข้อ ทำงานได้ครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมายไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยการจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ในข้อ ทำงานมีความผิดพลาดหลายครั้ง พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .170 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในด้านความสำเร็จของงาน ในข้อ ทำงานมี

ความผิดพลาดหลายครั้ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 54 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านการจูงใจในด้านอัตราค่าตอบแทนกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านอัตราค่าตอบแทน	**.036**	**.635**	**ไม่มีความสัมพันธ์**
ผลตอบแทนที่องค์กรให้แก่พนักงานสอดคล้องกับภาระความรับผิดชอบของพนักงาน	.074	.324	ไม่มีความสัมพันธ์
สวัสดิการด้านต่างๆที่องค์กรให้กับพนักงานมีส่วนช่วยให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น	-.007	.922	ไม่มีความสัมพันธ์
ผลตอบแทนที่องค์กรให้แก่พนักงานสอดคล้องกับระดับทักษะความสามารถของพนักงาน	.030	.688	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 54 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจูงใจในด้านอัตราค่าตอบแทนกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ปัจจัยการจูงใจด้านอัตราค่าตอบแทน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .635 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในด้านอัตราค่าตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05 และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยการจูงใจด้านอัตราค่าตอบแทนในข้อ ผลตอบแทนที่องค์กรให้แก่พนักงานสอดคล้องกับภาระความรับผิดชอบของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .324 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในด้านอัตราค่าตอบแทนในข้อ ผลตอบแทนที่องค์กรให้แก่พนักงานสอดคล้องกับภาระความรับผิดชอบของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยการจูงใจด้านอัตราค่าตอบแทนในข้อ สวัสดิการด้านต่างๆที่องค์กรให้กับพนักงานมีส่วนช่วยให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .922 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ

ด้านอัตราค่าตอบแทนในข้อ สวัสดิการด้านต่าง ๆที่องค์กรให้กับพนักงานมีส่วนช่วยให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยการจูงใจด้านอัตราค่าตอบแทนในข้อ ผลตอบแทนที่องค์กรให้แก่พนักงานสอดคล้องกับระดับทักษะความสามารถของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .688 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ด้านอัตราค่าตอบแทนในข้อ ผลตอบแทนที่องค์กรให้แก่พนักงานสอดคล้องกับระดับทักษะความสามารถของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี ดังนี้

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย สถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง

H_1 : ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย สถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง

ในการทดสอบสมมติฐานนั้นจะใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ซึ่งถ้ามีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี และสามารถพิจารณาระดับความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์ได้จากค่า r

ตาราง 55 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกกับความพึงพอใจโดยรวม

ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
สถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก	**.244****	**.001**	**มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ ในทิศทางเดียวกัน**
สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	.190*	.011	มีความสัมพันธ์ต่ำมาก ในทิศทางเดียวกัน
สถานที่งานของท่านมีขนาดเล็กเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงาน	.133	.076	ไม่มีความสัมพันธ์
วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมีจำนวนเพียงพอกับจำนวนพนักงาน	.040	.592	ไม่มีความสัมพันธ์
อุปกรณ์การทำงานในหน่วยงานของท่านมักจะชำรุดบ่อยทำให้การทำงานเกิดความล่าช้า	.067	.370	ไม่มีความสัมพันธ์

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 55 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)หมายความว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .244 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อข้าราชการและลูกจ้างมีความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกสูงขึ้นก็จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้นเล็กน้อย ซึ่งสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในข้อ สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .011 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)หมายความว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในข้อ สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .190 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อข้าราชการและลูกจ้างมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยสูงขึ้นก็จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้นเล็กน้อย

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในข้อ สถานที่งานมีขนาดเล็กเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .076 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในข้อ สถานที่งานมีขนาดเล็กเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในข้อ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมีจำนวนเพียงพอกับจำนวนพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .592 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในข้อ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมีจำนวนเพียงพอกับจำนวนพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในข้อ อุปกรณ์การทำงานในหน่วยงานมักจะชำรุดบ่อยทำให้การทำงานเกิดความล่าช้า พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .370 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในข้อ อุปกรณ์การทำงานในหน่วยงานของท่านมักจะชำรุดบ่อยทำให้การทำงานเกิดความล่าช้าไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 56 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจโดยรวม

ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน	Pearson Correlation	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	**.046**	**.543**	**ไม่มีความสัมพันธ์**
ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคน	-.025	.740	ไม่มีความสัมพันธ์
ท่านได้รับความร่วมมือที่ดีจากเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ	.097	.197	ไม่มีความสัมพันธ์
ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา	.016	.835	ไม่มีความสัมพันธ์
ท่านได้รับความไว้วางใจสูงจากผู้บังคับบัญชา	.049	.512	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 56 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .543 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05 และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในข้อ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .740 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในข้อ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในข้อได้รับความร่วมมือที่ดีจากเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .197 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในข้อได้รับความร่วมมือที่ดีจากเพื่อนร่วมงานเป็นประจำไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในข้อความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .835 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในข้อความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในข้อได้รับความไว้วางใจสูงจากผู้บังคับบัญชา พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .512 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในข้อได้รับความไว้วางใจสูงจากผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

บทที่ 5
สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี ผลของการศึกษาครั้งนี้จะเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี หรือหน่วยงานอื่นๆ ในกรมราชทัณฑ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ความมุ่งหมายการวิจัย

งานวิจัยนี้มีความมุ่งหมายหลักคือ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี โดยมีความมุ่งหมายเฉพาะดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการจูงใจกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัยไว้ดังนี้

1. ข้าราชการและลูกจ้างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส สถานภาพการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาการทำงาน และอัตราเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านการจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี
3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี ประกอบด้วย ข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี 168 คน ข้าราชการและลูกจ้างทัณฑสถานหญิงชลบุรี 51 คน รวมจำนวน 219 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี คือ ข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี รวมจำนวน 179 คน จากประชากรทั้งสิ้น 219 คน โดยใช้วิธีการสำมะโนประชากร (Census) โดยทำการสำรอง Try-Out ไว้จำนวน 40 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส สถานภาพการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน

โดยลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วย

1. คำถามแบบมีคำตอบให้เลือก 2 คำตอบ (Simple-dichotomy question) จำนวน 2 ข้อ
2. คำถามมีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple-dichotomy question) จำนวน 5 ข้อ
3. คำถามปลายเปิด (Open-ended question)

ส่วนที่ 2 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงานมี 5 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าของอาชีพ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และอัตราค่าตอบแทน จำนวน 23 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มี 2 ด้านได้แก่ สถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำนวน 11 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานชลบุรี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมเก็บข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี
2. ผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถามจำนวน 179 ชุด
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมไปแจกให้ข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยเน้นการเก็บข้อมูลจากข้าราชการและลูกจ้าง ที่มีความสะดวกและเต็มใจที่จะตอบแบบสอบถาม
4. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
5. นำข้อมูลที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์มาทำการลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลทางสถิติต่อไป

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รวบรวมมาตรวจความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อเตรียมนำมาวิเคราะห์
2. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้ว มาทำการลงรหัส ในใบลงรหัสที่ใช้สำหรับประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรม SPSS/PC+ ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ทั้งหมด มาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก จากนั้นนำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า แล้วจึงนำข้อมูลไปประมวลผลข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package of Social Science) for Windows Version 12 เพื่อคำนวณค่าทางสถิติของข้อมูล และทดสอบสมมติฐาน โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

1.1 การทดสอบค่าที (t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม

1.2 การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์

ผลการศึกษาข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 179 คนเมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือ เพศชาย มีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 และเป็นเพศหญิง จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0

พิจารณาตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 30-39 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมาคือ อายุ 40-49 ปีขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 และต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9

พิจารณาตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 และปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3

พิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด/หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย จำนวน 100 คิดเป็นร้อยละ 55.9 และรองลงมามีสถานภาพสมรสอยู่ด้วยกัน จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1

พิจารณาตามสถานภาพการทำงาน พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 78.2 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้าง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8

พิจารณาตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีหน่วยงานที่สังกัดส่วนควบคุมผู้ต้องขัง ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง และส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 64.8 และสังกัดอื่นๆ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2

พิจารณาตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 รองลงมามีระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 และมีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5

พิจารณาตามอัตราเงินเดือนพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 10,000 บาทขึ้นไป จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 และอัตราเงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี ต่อความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .537

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .686 มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานในระดับมาก รองลงมาในข้อ ท่านคิดว่าท่านมีความชอบงานของท่านมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ที่ท่านรู้จัก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .743 มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานในระดับมาก รองลงมาในข้อ ท่านมีการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.138 มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และรองลงมาในข้อ บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกเบื่องาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.041 มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี ต่อปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .447

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบในงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .811 มีการจูงใจระดับมาก รองลงมาในด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .627 มีการจูงใจระดับมาก รองลงมาในด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .552 มีการจูงใจระดับมาก รองลงมาในด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ

.659 มีการจูงใจระดับมาก รองลงมาในด้านความก้าวหน้าของอาชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .929 มีการจูงใจระดับปานกลาง และรองลงมาในด้านอัตราค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .952 มีการจูงใจระดับปานกลาง

ด้านลักษณะงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ งานที่ท่านทำมีคุณค่าและมีความสำคัญสูงต่อองค์กรมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .722 มีการจูงใจระดับมาก รองลงมาในข้อ ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ในขณะนี้เป็นงานที่มีความท้าทายความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .833 มีการจูงใจระดับมาก รองลงมาในข้อ งานที่ท่านทำสอดคล้องกับความถนัดและความชำนาญของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .938 มีการจูงใจระดับมาก และรองลงมาในข้อ งานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .992 มีการจูงใจระดับปานกลาง

ด้านความรับผิดชอบในงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ ท่านภูมิใจ เมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .782 รองลงมาในข้อ ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้รับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวหรือความผิดพลาดของงานที่ทำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.444 รองลงมาในข้อ ท่านรู้สึกเสียใจเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .797 และรองลงมาในข้อ ท่านไม่สบายใจเมื่อรู้สึกว่ายังไม่ได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .813 ซึ่งทั้งหมดมีการจูงใจระดับมาก

ด้านความก้าวหน้าของอาชีพ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ งานที่ท่านรับผิดชอบช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.019 มีระดับการจูงใจมาก รองลงมาในข้อ ท่านพึงพอใจต่อการได้รับเลื่อนตำแหน่งในอดีตที่ผ่านมา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.126 มีระดับการจูงใจปานกลาง และรองลงมาในข้อ สายงานที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.218 มีการจูงใจระดับปานกลาง

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านยอมรับในการปฏิบัติงานของท่านและผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .780 และ .773 ตามลำดับ มีการจูงใจระดับมาก รองลงมาในข้อ เพื่อนร่วมงานของท่านเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .890 มีการจูงใจระดับปาน และรองลงมาในข้อ ท่านมักจะได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .848 มีการจูงใจระดับปานกลาง

ด้านความสำเร็จของงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ ท่านทำงานได้ครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .773 รองลงมาในข้อ ท่านทำงานเสร็จตรงตามเวลาเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .825 และรองลงมาในข้อ ท่านมักจะทำงานมีความผิดพลาดหลายครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.017 ซึ่งทั้งหมดมีการจูงใจระดับมาก

ด้านอัตราค่าตอบแทน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ สวัสดิการด้านต่างๆที่องค์กรให้กับพนักงานมีส่วนช่วยให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.185 รองลงมาในข้อ ผลตอบแทนที่องค์กรให้แก่พนักงานสอดคล้องกับระดับทักษะความสามารถของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.016 และรองลงมาในข้อ ผลตอบแทนที่องค์กรให้แก่พนักงานสอดคล้องกับภาระความรับผิดชอบของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.082 ซึ่งทั้งหมดมีการจูงใจระดับปานกลาง

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี ต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .410

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .642 มีการจูงใจระดับมาก

และรองลงมาในด้านสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .487 มีการจูงใจระดับปานกลาง

ด้านสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.048 รองลงมาในข้อ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมีจำนวนเพียงพอกับจำนวนพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.084 รองลงมาในข้อ สถานที่งานของท่านมีขนาดเล็กเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.039 และรองลงมาในข้อ อุปกรณ์การทำงานในหน่วยงานของท่านมักจะชำรุดบ่อยทำให้การทำงานเกิดความล่าช้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.039 ซึ่งทั้งหมดมีการจูงใจระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคน มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .683 รองลงมาในข้อ ท่านได้รับความร่วมมือที่ดีจากเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .774 รองลงมาในข้อ ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .944 และรองลงมาในข้อ ท่านได้รับความไว้วางใจสูงจากผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .911 ซึ่งทั้งหมดมีการจูงใจระดับมาก

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการและลูกจ้างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส สถานภาพการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาการทำงาน และอัตราเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในส่วนนี้สามารถแบ่งสมมติฐานย่อยตามข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ข้าราชการและลูกจ้างเพศต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

ข้าราชการและลูกจ้างเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่เพศชายมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง

ด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่เพศชายมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ มากกว่าเพศหญิง

ด้านความรู้สึกเบื่องาน

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความความรู้สึกเบื่องาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอ

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทีระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า

1. ข้าราราชการและลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39

2. ข้าราราชการและลูกจ้างที่มีอายุ 30-39 ปี กับข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.33

ด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความรู้สึกเบื่องาน

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเบื่องานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอ

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 ข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า

1. ข้าราราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่ากว่าปริญญาตรีกับข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .029 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่ากว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.32

2. ข้าราราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า กับข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.35

ด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า

1. ข้าราราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่ากว่าปริญญาตรีกับข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าพบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่ากว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ มากกว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.37

2. ข้าราราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า กับข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .030 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ น้อยกว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.34

ด้านความรู้สึกเบื่องาน

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเบื่องานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอ

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเบื่องาน

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความความเบื่องาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการพิจารณาหางานอื่น

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาหางานอื่น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสภาพการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเบื่องาน

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความความเบื่องาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการพิจารณาหางานอื่น

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาหางานอื่น ไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 ข้าราชการและลูกจ้างที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเบื่องาน

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความความเบื่องาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการพิจารณาหางานอื่น

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาหางานอื่น ไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.7 ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความรู้สึกเบื่องาน

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความเบื่องานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอ

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาหางานอื่นไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.8 ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเบื่องาน

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านความความเบื่องาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการพิจารณาหางานอื่น

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาหางานอื่น ไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านการจูงใจ ประกอบด้วย ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าของอาชีพ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี

ด้านลักษณะงาน

ปัจจัยการจูงใจด้านลักษณะงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .125 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในด้านลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05 และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานในข้อ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้เป็นงานที่มีความท้าทายความสามารถ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .048 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะงานในข้อ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้เป็นงานที่มีความท้าทายความสามารถมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.148 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ข้าราชการและลูกจ้างได้รับการจูงใจด้านลักษณะงานเรื่องงานที่ทำอยู่ในขณะนี้เป็นงานที่มีความท้าทายความสามารถมากขึ้น ก็จะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ปัจจัยการจูงใจด้านลักษณะงานในข้อ งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .388 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในด้านลักษณะงานในข้อ งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยการจูงใจด้านลักษณะงานในข้อ งานที่ทำสอดคล้องกับความถนัดและความชำนาญ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .268 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในด้านลักษณะงานในข้อ งานที่ทำสอดคล้องกับความถนัดและความชำนาญไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยการจูงใจด้านลักษณะงานในข้อ งานที่ทำมีคุณค่าและมีความสำคัญสูงต่อองค์กร พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .918 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในด้านลักษณะงานในข้อ งานที่ทำมีคุณค่าและมีความสำคัญสูงต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ด้านความรับผิดชอบในงาน

ปัจจัยการจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .987 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในด้านความรับผิดชอบในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05 และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยการจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานในข้อ ตนเองเป็นผู้รับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวหรือความผิดพลาดของงานที่ทำ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .768 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในด้านลักษณะงานในข้อ ตนเองเป็นผู้รับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวหรือความผิดพลาดของงานที่ทำไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยการจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานในข้อ ไม่สบายใจเมื่อรู้สึกว่ายังไม่ได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .449 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในด้านลักษณะงานในข้อ ไม่สบายใจเมื่อรู้สึกว่ายังไม่ได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยการจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานในข้อ ภูมิใจ เมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .122 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในด้านลักษณะงานในข้อ ภูมิใจ เมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยการจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานในข้อ รู้สึกเสียใจเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .926 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในด้านลักษณะงานในข้อ รู้สึกเสียใจเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัยการจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .303 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05 และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยการจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานในข้อ งานที่รับผิดชอบช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .364 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในด้านลักษณะงานในข้อ งานที่รับผิดชอบช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยการจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานในข้อ สายงานที่ทำอยู่นั้นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่องพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .092 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในด้านลักษณะงานในข้อ สายงานที่ทำอยู่นั้นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่องไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยการจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานในข้อ พึงพอใจต่อการได้รับเลื่อนตำแหน่งในอดีตที่ผ่านมา พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .929 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในด้านลักษณะงานในข้อ พึงพอใจต่อการได้รับเลื่อนตำแหน่งในอดีตที่ผ่านมา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยการจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .987 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05 และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยการจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านยอมรับในการปฏิบัติงานของท่าน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .203 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในการได้รับการยอมรับนับถือในข้อ ผู้บังคับบัญชาหรือ

ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านยอมรับในการปฏิบัติงานของท่านไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อ ได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อ ได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.187 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากข้าราชการและลูกจ้างมีแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อ ได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชามากขึ้น ก็จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ปัจจัยการจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อ เพื่อนร่วมงานเห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .410 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในการได้รับการยอมรับนับถือในข้อ เพื่อนร่วมงานเห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยการจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อ ผลงานของเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .459 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจในการได้รับการยอมรับนับถือในข้อ ผลงานของเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ด้านความสำเร็จของงาน

ปัจจัยการจูงใจด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .740 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในด้านความสำเร็จของงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05 และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยการจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ในงานในข้อ ทำงานเสร็จตรงตามเวลาเสมอ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .680 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในด้านความสำเร็จของงาน ในทำงานเสร็จตรงตามเวลาเสมอ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยการจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ในข้อ ทำงานได้ครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .580 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในด้านความสำเร็จของงาน ในข้อ ทำงานได้ครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมายไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยการจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ในข้อ ทำงานมีความผิดพลาดหลายครั้ง พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .170 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในด้านความสำเร็จ

ของงาน ในข้อ ทำงานมีความผิดพลาดหลายครั้ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ด้านอัตราค่าตอบแทน

ปัจจัยการจูงใจด้านอัตราค่าตอบแทน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .635 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในด้านอัตราค่าตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05 และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยการจูงใจด้านอัตราค่าตอบแทนในข้อ ผลตอบแทนที่องค์กรให้แก่พนักงานสอดคล้องกับภาระความรับผิดชอบของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .324 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ในด้านอัตราค่าตอบแทนในข้อ ผลตอบแทนที่องค์กรให้แก่พนักงานสอดคล้องกับภาระความรับผิดชอบของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยการจูงใจด้านอัตราค่าตอบแทนในข้อ สวัสดิการด้านต่างๆที่องค์กรให้กับพนักงานมีส่วนช่วยให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .922 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ด้านอัตราค่าตอบแทนในข้อ สวัสดิการด้านต่างๆที่องค์กรให้กับพนักงานมีส่วนช่วยให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยการจูงใจด้านอัตราค่าตอบแทนในข้อ ผลตอบแทนที่องค์กรให้แก่พนักงานสอดคล้องกับระดับทักษะความสามารถของพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .688 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ปัจจัยการจูงใจ ด้านอัตราค่าตอบแทนในข้อ ผลตอบแทนที่องค์กรให้แก่พนักงานสอดคล้องกับระดับทักษะความสามารถของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี

ด้านสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .244 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง

สองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อข้าราชการและลูกจ้างมีความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกสูงขึ้นก็จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้นเล็กน้อย ซึ่งสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในข้อ สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .011 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในข้อ สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .190 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อข้าราชการและลูกจ้างมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยสูงขึ้นก็จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้นเล็กน้อย

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในข้อ สถานที่งานมีขนาดเล็กเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .076 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในข้อ สถานที่งานมีขนาดเล็กเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในข้อ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมีจำนวนเพียงพอกับจำนวนพนักงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .592 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในข้อ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมีจำนวนเพียงพอกับจำนวนพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในข้อ อุปกรณ์การทำงานในหน่วยงานมักจะชำรุดบ่อยทำให้การทำงานเกิดความล่าช้า พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .370 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในข้อ อุปกรณ์การทำงานในหน่วยงานของท่านมักจะชำรุดบ่อยทำให้การทำงานเกิดความล่าช้าไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .543

ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05 และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในข้อ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคน พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .740 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในข้อ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในข้อได้รับความร่วมมือที่ดีจากเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .197 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในข้อได้รับความร่วมมือที่ดีจากเพื่อนร่วมงานเป็นประจำไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในข้อความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .835 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในข้อความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในข้อได้รับความไว้วางใจสูงจากผู้บังคับบัญชา พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) มีค่าเท่ากับ .512 ซึ่งมากกว่า .05 หมายความว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในข้อได้รับความไว้วางใจสูงจากผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง เรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 30 ถึง 39 ปี มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สถานภาพโสด/หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย เป็นข้าราชการ สังกัดส่วนควบคุม/พัฒนา/สวัสดิการผู้ต้องขัง มีระยะเวลาการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีอัตราเงินเดือน 10,000

บาทขึ้นไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่า การทำงานในเรือนจำกลางเป็นอาชีพที่ต้องเสี่ยงอยู่ตลอดเวลา กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามจึงเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง และเนื่องจากเรือนจำกลางและทัณฑสถานหญิงเป็นสถานที่ราชการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จึงเป็นข้าราชการ ซึ่งประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ สามารถนำข้อมูลไปกำหนดนโยบายในการบริหารให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของข้าราชการและลูกจ้าง เรือนจำกลางและทัณฑสถานในอนาคตได้

ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส สถานภาพการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาการทำงาน และอัตราเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า

ข้าราชการและลูกจ้างเพศต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่เพศชายมีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากงานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายและเสี่ยงต่ออันตราย ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ สุรชัย เลศะวานิช (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท กระทรวงมหาดไทย พบว่าเพศมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานน้อยกว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป อาจจะเนื่องจากว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุมากจะได้รับความเคารพจากผู้ต้องขัง และเพื่อนร่วมงาน มากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรูญ ไพลดำ (2544: 53) พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าไม่ว่าตำรวจชุมชนจะมีอายุน้อยหรืออายุมากต่างมีความพึงพอใจและตั้งใจปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ สำหรับข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีอายุมากยิ่งมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการกลุ่มดังกล่าวเป็นข้าราชการที่มีความพร้อมมีวุฒิภาวะและงานวิจัยของสมเกียรติ แสงรุ่ง (2545: บทคัดย่อ) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของข้าราชการ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และช่วงเงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความพึงพอใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สายงาน และที่ตั้งของสถานที่ทำงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานมากกว่าวุฒิการศึกษาอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับ นฤมล มงคลแท้ (2550: 51) เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไปต้องใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ นฤมล มงคลแท้ (2550: 51) เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าพนักงานราชการที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยที่พนักงานราชการที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานราชการที่มีสถานภาพโสด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การต้องการความมั่นคงในอาชีพ รายได้ที่แน่นอน จึงมีการพิจารณาหางานอยู่เสมอแตกต่างกัน

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการและลูกจ้างมีการแยกงานเป็นส่วนโดยเฉพาะ ซึ่งตรงกันข้ามกับงานวิจัยของ พรรณรัตน์ สันธนะจิตร (2549: บทคัดย่อ) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีสถานภาพการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ ประณต แก้วสำราญ (2548: 105) ได้ศึกษาเรื่องตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง หน่วยงานผังเมือง กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณรัตน์ สันธนะจิตร (2549: 98) พบว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการและลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานนานหรือเพิ่งเข้ามาปฏิบัติงาน มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเหมือนๆกัน

ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ ประณต แก้วสำราญ (2548: 106) ได้ศึกษาเรื่องตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง หน่วยงานผังเมือง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยปรากฏว่า รายได้ของข้าราชการและลูกจ้างไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการและลูกจ้างยอมรับในรายได้ที่ได้รับนั้นมีความเหมาะสมแล้ว

2. การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า

ในด้านลักษณะงาน พบว่า มีผลต่อแรงจูงใจในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างเห็นว่างานที่ทำเป็นงานที่มีความท้าทายความสามารถ สอดคล้องกับความถนัดและความชำนาญ และมีคุณค่าสำคัญต่อองค์กรมีผลต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับมากเช่นกัน เนื่องจากงานในเรือนจำกลางและทัณฑสถาน เป็นงานที่ท้าทายและมีหน่วยงานภายในที่หลากหลาย ซึ่งมีทั้งส่วนที่เป็นข้าราชการจากการสอบผ่านทางส่วนกลางและลูกจ้างจากการว่าจ้างงานชั่วคราว บางครั้งอาจจะรับวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับงานจึงทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกว่างานที่ทำนั้นตรงกับความรู้ความสามารถมีผลต่อแรงจูงใจในระดับปานกลาง

ในด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า มีผลต่อแรงจูงใจในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างเห็นว่า ตนเองเป็นผู้รับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของงาน ไม่สบายใจเมื่อยังไม่ได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กับงานที่ได้รับ ภูมิใจในงานเมื่อประสบความสำเร็จและเสียใจเมื่อเกิดความผิดพลาดนั้นมีผลต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เนื่องจากงานในส่วนของเรือนจำกลางและทัณฑสถานนั้นจะต้องมีความรับผิดชอบสูง เพราะต้องดูแลผู้ต้องขังที่กระทำความผิดต่างๆ

ในด้านความก้าวหน้าของอาชีพ พบว่า มีผลต่อแรงจูงใจในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างเห็นว่า สายงานที่ทำอยู่นั้นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่องและมีความพึงพอใจต่อการได้รับเลื่อนตำแหน่งในอดีตที่ผ่านมานั้นมีแรงจูงใจในระดับปานกลางเช่นกัน เนื่องจากถ้าหากผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการ การเลื่อนตำแหน่งจะมีการพิจารณาตามขั้นตอนที่ยุติธรรม และมีการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่องอยู่แล้ว ส่วนงานที่รับผิดชอบช่วยส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้นมีผลต่อแรงจูงใจในระดับมาก เนื่องจากงานในเรือนจำกลางและทัณฑสถาน เป็นงานราชการ มีความมั่นคงและก้าวหน้าตามขั้นตอนการเลื่อนตำแหน่งที่มีความแน่นอน

ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า มีผลต่อแรงจูงใจในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับในการปฏิบัติงานและผลงานเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานนั้นมีผลต่อแรงจูงใจในระดับมาก เนื่องจากงานในเรือนจำกลางและทัณฑสถานเป็นงานที่มีเกียรติยศ ถึงจะเป็นหน่วยงานขนาดกลาง จึงมีการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานภายในอย่างทั่วถึง มีกิจกรรมร่วมกันทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในสังคม ส่วนการได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมองเห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถนั้นมีผลต่อแรงจูงใจในระดับปานกลาง เนื่องจากงานในเรือนจำกลางและทัณฑสถานส่วนใหญ่เป็นงานที่ทำเป็นทีม การที่จะได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาจึงอาจจะเกิดขึ้นได้น้อย

ในด้านความสำเร็จของงาน พบว่า มีผลต่อแรงจูงใจในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ทำเสร็จตรงตามเวลา ครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมายและผิดพลาดน้อยครั้งนั้นมีผลต่อแรงจูงใจในระดับมากเช่นกัน เนื่องจากงานในเรือนจำกลางและทัณฑสถาน มีตารางเวลาการทำงานที่แน่นอน และมอบหมายการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ในด้านอัตราค่าตอบแทน พบว่า มีผลต่อแรงจูงใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผลตอบแทนที่องค์กรให้สอดคล้องกับความรับผิดชอบ สวัสดิการต่างๆที่มีให้ช่วยให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตดีขึ้นและผลตอบแทนที่องค์กรให้สอดคล้องกับระดับความสามารถนั้นมีผลต่อแรงจูงใจในระดับปานกลางเช่นกัน เนื่องจาก เรือนจำกลางและทัณฑสถานเป็นองค์กรในส่วนของราชการ ซึ่งมีเกณฑ์ต่างๆ ทั้งผลตอบแทน และสวัสดิการที่มอบให้แก่ข้าราชการและลูกจ้าง ที่แน่นอน

ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจ ประกอบด้วย ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าของอาชีพ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความรับผิดชอบใน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อ ได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากข้าราชการและลูกจ้างมีแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อ ได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชามากขึ้น ก็จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ ประณต เก้าสำราญ (2548:107) พบว่า ปัจจัยการจูงใจด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

3. การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า

ในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า มีผลต่อแรงจูงใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สถานที่ทำงานมีขนาดเล็ก วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอและอุปกรณ์ในหน่วยงานชำรุด มีผลต่อแรงจูงใจในระดับปานกลางเช่นกัน เนื่องจากเป็นหน่วยงานขนาดกลาง มีสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกจำนวนจำกัด

ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า มีผลต่อแรงจูงใจในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับความร่วมมือที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน และได้รับความไว้วางใจสูงจากผู้บังคับบัญชามีผลต่อแรงจูงใจในระดับมากเช่นเดียวกัน เนื่องจากงานที่ทำเป็นงานที่ทำเป็นทีมต้องการความร่วมมือจากเพื่อร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกกับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อข้าราชการและลูกจ้างมีความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกสูงขึ้นก็จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

เพิ่มมากขึ้นเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ ประณต เก้าสำราญ (2548: บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ด้านลักษณะงานและด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน และด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสถานที่ทำงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรีที่มีเพศต่างกันจะมีความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ต่างกัน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรจะสนับสนุนและส่งเสริมงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบ พร้อมทั้งจัดตั้งโครงการพิเศษขึ้นให้ข้าราชการและลูกจ้างได้แสดงประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความชื่นชอบในงานที่ปฏิบัติมากขึ้น

2. ข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรีที่มีอายุต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงควรจะให้ความสำคัญและสร้างความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น ในการปฏิบัติแก่ข้าราชการและลูกจ้าง

3. ข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรีที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันจะมีความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ต่างกัน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรจะมอบหมายงานให้เหมาะแก่ข้าราชการและลูกจ้าง ตรงตามวุฒิการศึกษาของแต่ละบุคคล

4. ข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรีที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีความชอบงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ต่างกัน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรจะมีการให้สวัสดิการ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและมอบงานในลักษณะที่ตรงตามความเหมาะสมกับทั้ง 2 สถานภาพการสมรส เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5. ข้าราชการและลูกจ้างเรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรีที่มีสถานภาพการทำงานต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมต่างกัน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรจะให้โอกาสมอบหมายงานที่มีความหมาย ความสำคัญ แก่ข้าราชการหรือลูกจ้างในกลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อย ได้คิดค้นด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

6. ปัจจัยด้านการจูงใจ พบว่าด้านลักษณะงาน ในเรื่องงานที่ทำมีความท้าทายความสามารถและการได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก ดังนั้นผู้บังคับบัญชา ควรส่งเสริมและมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถและควรจะมีการชมเชยให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างเพิ่มมากขึ้น เพื่อจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน

7. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่าด้านสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรมีการจัดการสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เป็นระเบียบ แบ่งสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนอย่างชัดเจนมากขึ้น เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความพึงใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง เช่น นโยบายการบริการ วัฒนธรรมองค์กร บุคลิกภาพอื่นๆ

2. จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง เรือนจำกลางชลบุรีและทัณฑสถานหญิงชลบุรี ครั้งนี้อาจมีปัจจัยอื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจทำการศึกษาที่เน้นการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กว้างมากขึ้น

3. ควรมีการวิจัย และเลือกกลุ่มประชากรในการศึกษาครั้งต่อไป อาจจะเลือกจากเรือนจำกลางหรือทัณฑสถานอื่นๆ ที่มีอยู่ทั่วประเทศ เพื่อศึกษาปัจจัยอื่นๆ ใดบ้างที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง เพื่อนำข้อมูลจากการวิจัยไปแก้ปัญหาต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กนกวรรณ ร่วมไทย. (2530). *บรรยากาศองค์การกับผลกระทบต่อทัศนคติต่องานด้านบริการ: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานผู้ให้บริการของบริษัทเดินอากาศไทยจำกัด*. สารนิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.

กัลยา วานิชย์บัญชา.(2549).*การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย*.กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์.

จุไรรัตน์ นันทเสนา. (2544). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

จรูญ ไพลดำ.(2544). *การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล กรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ชูศรี วงศ์รัตนะ.(2544).*เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*.พิมพ์ครั้งที่ 7 .กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์.

โชคดี รักทอง.(2531). *ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

นฤมล มงคลแท้.(2550). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

นรา สมประสงค์.(2536). *"การจูงใจ" ใน ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา* หน่วยที่ 6 นนทบุรี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นิตยา ภัสสรศิริ. (2538). *"การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยทางการบริหารการศึกษา" ใน ประมวลสาระ* ชุดวิชา วิทยานิพนธ์ 2 นนทบุรี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ. (2528). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมประยุกต์*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจุลจอมเกล้า, พระนครเหนือ.

ประชุม รอดประเสริฐ. (2528). *การบริหารบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ประณต เก้าสำราญ. (2548). *ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง หน่วยงานสำนักงานผังเมือง กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดีจำกัด.

เปรื่อง ศรีอินทร์. (2540). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์เรือนจำกลางคลองเปรม*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม (พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

พรรณรัตน์ สันธนะจิตร. (2549). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง กรมวิชาการเกษตร.* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ภรณี (กีรติบุตร) มหานนท์. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

มาลินี แซ่เตือง. (2534). *ทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.

วรรณภา ณ สงขลา. (2530). *บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.* สารนิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์) . กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

วิจิตร อาวะกุล. (2528). *เทคนิคมนุษยสัมพันธ์.* กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮาท์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเทกซ์.

_____. (2548). *การวิจัยธุรกิจ*.กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

สมบูรณ์ อุปถัมภ์. (2532). *ความรู้และหลักปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหาร.* กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

สมยศ นาวีการ. (2533). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ.* กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สมาพร สว่างศรี. (2548). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากร พื้นที่กรุงเทพมหานคร 16.* การศึกษาค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (วิทยาการจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.

สุรชัย คุ้มสมบัติ. (2546). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.* การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.

เสถียร เหลืองอร่าม. (2522). *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหารงานในองค์การ.* กรุงเทพฯ: แพร่วิทยา.

อมรรัตน์ แขวงโสภา. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตรกรรม (ส.ป.ก.).* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อารีย์ เพชรผุด. (2530). *มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน*.กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Applewhite, P.B. (1955). *Organization and Behavior*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.

Fiedler, Fred E. and J.E. Garcia. (1987). *New Approaches to Effective Leadership, Cognitive Resource and Organization Performance*. New York: John Wiley and Sons.

Hartung, Joachim (2001, May). *Testing for Homogeneity in combining of two – armed trials with normally distributed responses*. Sankhya: The Indian Journal of statistics. 63: 298- 310.

Keppel,Geoffrey.(1982).*Desingnand and Analysis A*. Researcher's Handbook.New Jersey: Prentice-Hall.Inc.

Maslow, A.P. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Brothers.

Mcclelland, David C.(1961). *The Achieveing Societ*., New York: The Press.

Mcgregor, Douglas.(1960). *Human Side of Enterprise* New York : Mcgraw-Hill.

Robbins, Stephen.,(1989). *Organization Behavior: Concepts, Controversies, and Applications*. New Jersey: Prentice-Hill.

Secord, Paul F. and Backman Carl W. (1964). *Social Psychology*. New York: McGraw-Hill.

Vroom, victor H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley and Sons.

Yoder. (1958)*Handbook of Personnel Management and Industrial Psychology*. New York : Mcgraw-Hill Book Company.

แหล่งข้อมูลทางเว็บไซต์

http://www.car.chula.ac.th/site_index.htm

http://www.chonburi.go.th/institu_chon/

http://www.correct.go.th/copchon/

http://www.correct.go.th/thai.htm

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “**ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง เรือนจำกลางชลบุรี และทัณฑสถานหญิงชลบุรี**”

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในวงเล็บ ( ) หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

1. **เพศ**
   ( ) ชาย ( ) หญิง
2. **อายุ**
   ( ) ต่ำกว่า 30 ปี ( ) 30-39 ปี
   ( ) 40-49 ปี ( ) มากกว่า 50 ปี
3. **วุฒิการศึกษา**
   ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
   ( ) ปริญญาโท ( ) สูงกว่าปริญญาโท
4. **สถานภาพสมรส**
   ( ) โสด ( ) สมรส/อยู่ด้วยกัน
   ( ) หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย
5. **สถานภาพการทำงาน**
   ( ) ข้าราชการ ( ) ลูกจ้าง
6. **หน่วยงานที่สังกัด**
   ( ) ส่วนควบคุมผู้ต้องขัง ( ) ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง
   ( ) ส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง ( ) ส่วนสถานพยาบาล
   ( ) ศูนย์ปฏิบัติการพิเศษ ( ) ฝ่ายบริหารทั่วไป
   ( ) ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ ( ) อื่นๆ โปรดระบุ.....
7. **ระยะเวลาการทำงาน**
   ( ) ต่ำกว่า 5 ปี ( ) 5-10 ปี
   ( ) 10-15 ปี ( ) มากกว่า 15 ปี
8. **อัตราเงินเดือน**
   ( ) ต่ำกว่า 10,000 บาท ( ) 10,000-20,000 บาท
   ( ) มากกว่า 20,000 บาท

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นท่านมากกว่าที่สุด

ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
ลักษณะงาน 1. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ในขณะนี้เป็นงานที่มีความท้าทายความสามารถ					
2. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม					
3. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำมีความซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อ*					
4. งานที่ท่านทำในปัจจุบันส่งเสริมให้ท่านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
5. งานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
ความรับผิดชอบในงาน 6. ท่านมีความอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน					
7. แม้งานที่ท่านทำจะมีความจำเจ แต่ท่านก็ทำงานจนสำเร็จ					
8. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานจำนวนมากจนต้องใช้เวลานอกราชการ ท่านก็ยอมทำจนงานสำเร็จ					
ความก้าวหน้าของอาชีพ 9. งานที่ท่านรับผิดชอบช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
10. สายงานที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง					
11. ท่านพึงพอใจต่อการได้รับเลื่อนตำแหน่งในอดีตที่ผ่านมา					
12. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของท่านน้อยกว่าคนอื่น*					
การได้รับการยอมรับนับถือ 13. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านยอมรับในการปฏิบัติงานของท่าน					
14. ท่านมักจะไม่ได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา*					
15. เพื่อนร่วมงานของท่านเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ					
16. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
ความสำเร็จของงาน 17. ท่านทำงานเสร็จตรงตามเวลาเสมอ					
18. ท่านทำงานได้ครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย					

19. ท่านมักจะทำงานมีความผิดพลาดหลายครั้ง*					
ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
อัตราค่าตอบแทน 20. สวัสดิการด้านต่างๆ ของหน่วยงานมีความเพียงพอต่อความจำเป็น					
21. ผลตอบแทนที่ท่านได้รับไม่สามารถแบ่งเบาภาระครอบครัวได้อย่างเพียงพอ*					
22. หน่วยงานของท่านได้มีการจัดเรื่องที่พักอาศัยให้กับพนักงานอยู่อย่างเพียงพอ					
23. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อปรับขั้นการทำงานให้สูงขึ้น					

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นท่านมากกว่าที่สุด

ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
สถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก 1. สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย					
2.ห้องทำงานของท่านถูกจัดแบ่งไว้อย่างเป็นสัดส่วนและเหมาะสมกับการทำงาน					
3.สถานที่งานของท่านมีขนาดเล็กเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงาน*					
4. วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมีจำนวนเพียงพอกับจำนวนพนักงาน					
5. อุปกรณ์การทำงานในหน่วยงานของท่านมักจะชำรุดบ่อยทำให้การทำงานเกิดความล่าช้า*					
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 7. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมกัน					
8. ในเวลาที่มีปัญหาท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
9. ท่านมีอุปสรรคในการประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน*					
10. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา					
11. ท่านกล้าที่จะเสนอความคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา					

ตอนที่4 ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นท่านมากกว่าที่สุด

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม					
2. ท่านคิดว่าท่านมีความชอบงานของท่าน มากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ที่ท่านรู้จัก					
3. บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกเบื่องาน*					
4. ท่านมีการพิจารณาหางานอื่นอยู่เสมอ*					

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

ภาคผนวก ค
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รศ.สุพาดา สิริกุตตา	ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รศ.ศิริวรรณ เสรีรัตน์	อาจารย์พิเศษประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อผู้วิจัย นางสาวนวนิตย์ สว่างจิตต์

วันเดือนปีเกิด 28 กุมภาพันธ์ 2526

สถานที่เกิด จังหวัดชลบุรี

สถานที่อยู่ปัจจุบัน 189/1 ม. 5 ต.บางนาง อ.พานทอง จ.ชลบุรี 20160

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2545	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนชลบุรี"สุขบท"
พ.ศ. 2549	ระดับปริญญาตรี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สาขาวิทยาศาสตร์การประมง
พ.ศ. 2551	ระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ (ภาคปกติ) ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ