



**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติ
ในสังกัดเขตพื้นที่ 4 - 5**

**โดย
นางนุชธรา แสงพิทักษ์**

**การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2552
อธิการบดีของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติ
ในสังกัดเขตพื้นที่ 4 - 5**

**โดย
นางนุชธรา แสงพิทักษ์**

**การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2552
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**

**FACTORS AFFECTING SATISFACTION LEVELS OF THE DEPARTMENT OF
PROBATION'S OFFICIALS IN AREA 4 - 5**

By

Nuchsara Sangpituk

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF ARTS

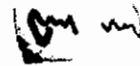
Program of Public and Private Management

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2009

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติ ในสังกัดเขตพื้นที่ 4 - 5 ” เสนอโดย นางนุชสรา แสงพิทักษ์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะดังกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 29 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2553

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

อาจารย์ ดร.ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์วิญญู

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์)

24 / พฤษภาคม / 2553

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ยืนยง หอมสุต)

24 / พฤษภาคม / 2553

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์วิญญู)

24 / พฤษภาคม / 2553

50601340 : สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ/การปฏิบัติงาน/สำนักงานคุมประพฤติ

นุชธรา แสงพิทักษ์ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติ ในสังกัดเขตพื้นที่ 4 - 5. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : อ.ดร.ธนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ. 99 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานคุมประพฤติ ในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคุมประพฤติเขตพื้นที่ 4-5 จำนวน 177 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานในสายวิชาการ มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001 -15,000 บาท มีอายุราชการ 1-5 ปี สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมพบว่ามี ความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความพึงพอใจมาก 4 ด้าน เรียงลำดับ คือด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในงาน และมีความพึงพอใจระดับปานกลาง 4 ด้านเรียงลำดับ คือ ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความพึงพอใจน้อยเพียงด้านเดียวคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา และอายุราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ อายุ สายการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2552

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ.....

50601340 : MAJOR : PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT

KEY WORDS : PUBLIC AND PRIVATE MANGEMENT

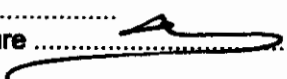
NUCHSARA SANGPITUK : FACTORS AFFECTING SATISFACTION LEVELS OF
THE DEPARTMENT OF PROBATION'S OFFICIALS IN AREA 4 - 5. INDEPENDENT STUDY
ADVISOR : TANINRAT RATTANAPONGPINYO.PH.D. 99 pp.

This research was aimed to study the level of satisfaction and factors which affect to working satisfactory of officers who worked at Office of Probation, Region 4-5, Department of Probation. The samples were government officers, permanent employees, and staffs who worked at Office of Probation, Region 4-5, total 177 staffs. The research in stremment questionnaires which divided into two parts, Part one was personal factors of samples, Part two was working satisfactory. The information analyzed in frequency clarification, percentage, mean, standard deviation, T-Test, and one way variable analyze by indicated statistics as of 0.05.

The study found that employees who worked at Office of Probation, Region 4-5 are mostly female, age between 20-30 years, Bachelor Degree graduated, work in academic fields, range of salary between 10,001 – 15,000 Baht, work experience 1-5 years. The overall of working satisfactory was in the average level. When considering in factors they were in the good level of four factors ordering by responsibility factor, work achievement factor, positioning factor, and working stability factor. Level of satisfaction was in average of our factors ordering by policy and administration factor, respectfulness factor, working progress factor, salary and welfare factor. The least satisfactory was working environment factor when compare with personal factors which affected to satisfactory found that employees who had different education and experience may affect to level of working satisfaction accordingly. The samples which had different gender, age, position, and salary have no different level of working satisfaction.

Program of Public and Private Management Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2009

Student's singnature 

Independent Study Advisor's signature 

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จ เรียบร้อยสมบูรณ์ได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์จาก อาจารย์ ดร.ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นภนันท หอมสุต กรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ ประธานกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ ที่ได้สละเวลาอันมีค่ายิ่งในการให้คำปรึกษาแนะนำ และให้แนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ จนมีความสมบูรณ์ ครบถ้วน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ท่านผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครปฐม กาญจนบุรี สุพรรณบุรี ราชบุรี สมุทรสงคราม สมุทรสาคร เพชรบุรี และประจวบคีรีขันธ์ ตลอดจนบุคลากรของสำนักงานคุมประพฤติ ที่ได้กรุณาอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัว และเพื่อนร่วมงานที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ห่วงใย และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา และขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านและผู้เกี่ยวข้องที่ช่วยสนับสนุนให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิด เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	9
ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	9
ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	11
องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	13
ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	16
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	21
ทฤษฎีสองปัจจัย.....	21
ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow.....	23
ทฤษฎีเสริมแรงของ Skinner 's.....	23
ทฤษฎีความคาดหวังของVroom.....	25
กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม.....	26
ประวัติกรมคุมประพฤติ.....	26
อำนาจหน้าที่ของกรมคุมประพฤติ.....	27

บทที่		หน้า
2	การแบ่งพื้นที่รับผิดชอบในส่วนภูมิภาค.....	28
	โครงสร้างสำนักงานคุมประพฤติในส่วนภูมิภาค.....	30
	บทบาทภารกิจของกลุ่มงานในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัด.....	30
	ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
	เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมาย.....	43
	การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	44
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
	ตอนที่ 1 ปังชัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่.....	46
	ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน.....	49
	ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน.....	59
5	สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	65
	สรุปผลการวิจัย.....	66
	อภิปรายผลการวิจัย.....	69
	ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย.....	76
	ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	79
	บรรณานุกรม.....	80
	ภาคผนวก	
	ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย.....	84

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	93
ประวัติผู้วิจัย.....	99

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงประชากรและจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	42
2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	47
3	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานจำแนกรายด้าน.....	49
4	จำนวนและร้อยละของระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสังกัด สำนักงานคุมประพฤติในเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ ด้านความสำเร็จ ในงาน จำแนกรายข้อ.....	50
5	จำนวนและร้อยละของระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสังกัด สำนักงานคุมประพฤติในเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ ด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ จำแนกรายข้อ.....	51
6	จำนวนและร้อยละของระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสังกัด สำนักงานคุมประพฤติในเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ ด้านลักษณะ งานที่ปฏิบัติ จำแนกรายข้อ.....	52
7	จำนวนและร้อยละของระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสังกัด สำนักงานคุมประพฤติในเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติด้านความ รับผิดชอบ จำแนกรายข้อ.....	53
8	จำนวนและร้อยละของระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสังกัด สำนักงานคุมประพฤติในเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ ด้านโอกาส ก้าวหน้า จำแนกรายข้อ.....	54
9	จำนวนและร้อยละของระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสังกัด สำนักงานคุมประพฤติในเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ ด้าน นโยบาย / แผนและการบริหารงานจำแนกรายข้อ.....	55
10	จำนวนและร้อยละของระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสังกัด สำนักงานคุมประพฤติในเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ ด้านเงินเดือน และสวัสดิการจำแนกรายข้อ.....	56

ตารางที่	หน้า
11	จำนวนและร้อยละของระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสังกัด สำนักงานคุมประพฤติในเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกรายข้อ..... 57
12	จำนวนและร้อยละของระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสังกัด สำนักงานคุมประพฤติในเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ ด้านความมั่นคง ในงาน จำแนกรายข้อ..... 58
13	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติจำแนกตามเพศ 60
14	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติจำแนกตามอายุ..... 60
15	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติจำแนกตามการศึกษา..... 61
16	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ จำแนกตามการศึกษา 61
17	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน..... 62
18	เปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ จำแนกตามอัตราเงินเดือน 62
19	เปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ จำแนกตามอายุราชการ..... 63

ตารางที่		หน้า
20	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ จำแนกตามอายุราชการ	63
21	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าผลการทดสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถามความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติด้านความสำเร็จ ในการทำงาน.....	93
22	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าผลการทดสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถามความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ.....	93
23	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าผลการทดสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถามความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ.....	94
24	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าผลการทดสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถามความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติด้านความ รับผิดชอบ.....	94
25	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าผลการทดสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถามความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติด้านโอกาส ก้าวหน้า.....	95
26	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าผลการทดสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถามความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติด้านนโยบาย/แผนและ การบริหารงาน.....	95
27	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าผลการทดสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถามความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ.....	96
28	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าผลการทดสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถามความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน.....	96

ตารางที่		หน้า
29	คำสัมประสิทธิ์อัลฟ่าผลการทดสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถามความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติด้านความมั่นคง ในการทำงาน.....	97

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันในการบริหารราชการให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและยุทธศาสตร์ องค์การจำเป็นต้องอาศัยกำลังคนที่มีคุณภาพและมีศักยภาพสูงในจำนวนที่เหมาะสมกับการกิจ ทั้งใน ปัจจุบันและอนาคต “คน” หรือ “กำลังคน” เป็นทรัพยากรอันมีค่าที่สุดเป็นทุนมนุษย์และเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการบริหารงานของหน่วยงานและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปตามกลยุทธ์ที่วางไว้ (กรมคุมประพฤติ 2551 : 4)

บุคลากรนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการบริหาร (administrative resource) เพราะองค์กรไม่ว่าจะเป็นราชการหรือเอกชน ถึงแม้จะมี เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และระบบการบริหารจัดการที่ดีเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าปราศจากซึ่งคณะบุคคลที่จะนำขุมกำลังเหล่านั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์แล้วองค์กรนั้นก็ไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ในการบริหารองค์กรทั้งของภาครัฐ และภาคเอกชน ถ้าผู้บริหารเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่เสมอ ก็ย่อมจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (อุทัย หิรัญโต 2531 : 1-2)

ดังนั้น ในองค์กรทุกประเภท หน่วยงานทุกระดับ ผู้บริหารต่างตระหนักถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรที่เกิดขึ้นนั้น คนเป็นปัจจัยหลัก ผู้ปฏิบัติงานทุกคนและทุกระดับต่างก็เป็นทรัพยากรที่สูงค่ายิ่งขององค์กร เพราะคนเป็นผู้ใช้ ดูแล ควบคุม รักษา สร้างเสริมสถานภาพทางกายและทางเศรษฐกิจขององค์กร ความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ และเงินแม้จะมีมากสักเพียงใด ก็จะไม่มีความหมายเลย ถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้ นั่นคือถ้าหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ คุณภาพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงก็จะทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ในทางตรงกันข้าม ถ้าหน่วยงานใดมีบุคลากรที่ขาดความรู้ความสามารถ ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานแล้ว หน่วยงานนั้นก็จะไม่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานเท่าที่ควร บุคลากรจึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดเปรียบเหมือนเป็นหัวใจของการบริหารงาน (ภิญโญ สาร 2518 : 5) จะเห็นได้ว่าในองค์กรใดก็ตามจะประสบ

ความสำเร็จหรือเจริญก้าวหน้าได้ต้องประกอบ ด้วยองค์ประกอบ 2 ประการ คือ ระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และบุคลากรในองค์กรนั้นมีความพึงพอใจสูง ซึ่งทั้ง 2 องค์ประกอบนั้นถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรทุกองค์กรในส่วนของการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ปัจจัยภายใน ที่ผู้บริหารองค์กรต้องเป็นผู้จัดการกระบวนการต่างๆให้มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้นๆซึ่งเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นได้ไม่ยากนัก หากผู้บริหารมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ดีพอ แต่ในส่วนของสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรนั้น เป็นสิ่งที่กระทำได้ไม่มากนัก เพราะความต้องการของบุคลากรแต่ละคนจะมีความแตกต่างกัน ตามสถานภาพของบุคคลนั้น ๆ แต่ในขณะเดียวกันความก้าวหน้าหรือการพัฒนาองค์กรให้ได้รับความสำเร็จสูงสุด ก็มาจากประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร นอกจากนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคคลในองค์กร ก็มีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์กรรวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์กรใดก็ตาม หากบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็เป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลงานและผลการปฏิบัติงานตกต่ำ คุณภาพของงานลดลงอันเนื่องมาจากการขาดงาน ลาออกจากงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยอีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรด้วย ดังนั้นถ้าหากหน่วยงานใดได้เห็นความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตนและมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งตระหนักอยู่เสมอว่าความรู้สึก พึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลา จะช่วยให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ(Keith & Newstrom 1985 : 109, อ้างถึงใน จารวรรณ พุทธิบัณฑิต 2538 : 5)

จากผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติภาค 7 พบว่าพนักงานคุมประพฤติ สังกัดสำนักงานคุมประพฤติภาค 7 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ สังกัดสำนักงานคุมประพฤติภาค 7 ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน เงินเดือน และสวัสดิการ และความก้าวหน้าในการทำงาน (วิลาสินี ชื่นโม 2548 : 76-77) และจากผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่าข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระยะเวลาที่

ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความเหมาะสมของปริมาณงาน ความสอดคล้องระหว่าง ลักษณะงานกับความรู้ ความสามารถ ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน และลักษณะงานที่ สร้างสรรค์ การมอบหมายงาน การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การได้รับการยอมรับ และ ความรู้สึกในการปฏิบัติงาน (รัตติชญ เทียนปฐม 2538 : บทคัดย่อ) และจากการศึกษาความพึง พอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสาธิต กรุงเทพฯ พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้แก่ อายุ ระดับ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน (เจนจิรา พิมพ์การ 2550 : 49-50) จากผลการศึกษาดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ผู้ปฏิบัติงานมีทั้งปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งหน่วยงานจะต้อง ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานผู้ปฏิบัติงานเพื่อ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการ ทำงานและมีความพึงพอใจในการ ทำงาน เพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าและบรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สำนักงานคุมประพฤติในเขตพื้นที่ 4-5 เป็นหน่วยงานราชการ สังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม มีภารกิจหลักในการดำเนินงานด้าน การสืบเสาะและพินิจ การควบคุมและ สอดส่อง การแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด การทำงานบริการสังคม งานบริการสังคมแทนค่าปรับ งานสงเคราะห์ผู้กระทำผิด การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดในระบบบังคับบำบัด งานอาสา สมัยกรมคุมประพฤติ งานเครือข่ายยุติธรรมชุมชน (กรมคุมประพฤติ ม.ป.ป. : 2-8) ด้วยภารกิจที่ มากมายของกรมคุมประพฤติทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีปริมาณงานในความ รับผิดชอบเป็นจำนวนมาก ดังนั้นเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพและเกิดความพึงพอใจสูงสุดในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่องานโดยตรง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพประสิทธิผลเป้าหมายสำคัญของ องค์กรจึงมุ่งไปที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป ของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครปฐม จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อศึกษาว่าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของ สำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด และมีปัจจัยอะไรบ้างที่จะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผลที่ได้จากการทำวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องใน การนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารงานและเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน และเล็งเห็นถึงความสำคัญของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพื่อให้เกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานคุมประพฤติ ในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานคุมประพฤติ ในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

ประโยชน์ที่ได้รับ

ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและทราบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ นำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคุมประพฤติได้

ประโยชน์ในเชิงนโยบาย

ผู้บริหาร ได้แก่ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ รวมทั้งผู้บริหารระดับสูงของกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม และผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจ และเล็งเห็นถึงความสำคัญของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรในสำนักงานคุมประพฤติเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจนส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคุมประพฤติ ในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 จำนวน 316 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคุมประพฤติ ในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 จำนวน 177 คนซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) และมีวิธีการดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

1.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคุมประพฤติ ในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 โดยใช้สูตรคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane 1996) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้มีความคลาดเคลื่อนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

1.2.2 วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง เลือกกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรที่กำหนดด้วยวิธีการสุ่มแบบโควต้า (Quota Sampling)

2. ปัจจัยที่ศึกษา คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สาขาการปฏิบัติงาน เงินเดือน อายุราชการ ปัจจัยเชิงจิตใต้สำนึก ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบาย/แผนและการบริหารงาน เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน

3. ระยะเวลาที่ศึกษา คือ เดือนธันวาคม 2552 – มีนาคม 2553 รวมระยะเวลา 4 เดือน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 การศึกษา

1.1.4 สาขาการปฏิบัติงาน

1.1.5 เงินเดือน

1.1.6 อายุราชการ

1.2 ปัจจัยเชิงจิต

1.2.1 ความสำเร็จในการทำงาน

1.2.2 การยอมรับนับถือ

1.2.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1.2.4 ความรับผิดชอบ

1.2.5 โอกาสก้าวหน้า

1.3 ปัจจัยค้ำจุน

1.3.1 นโยบาย/แผนและการบริหารงาน

1.3.2 เงินเดือนและสวัสดิการ

1.3.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.3.4 ความมั่นคงในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

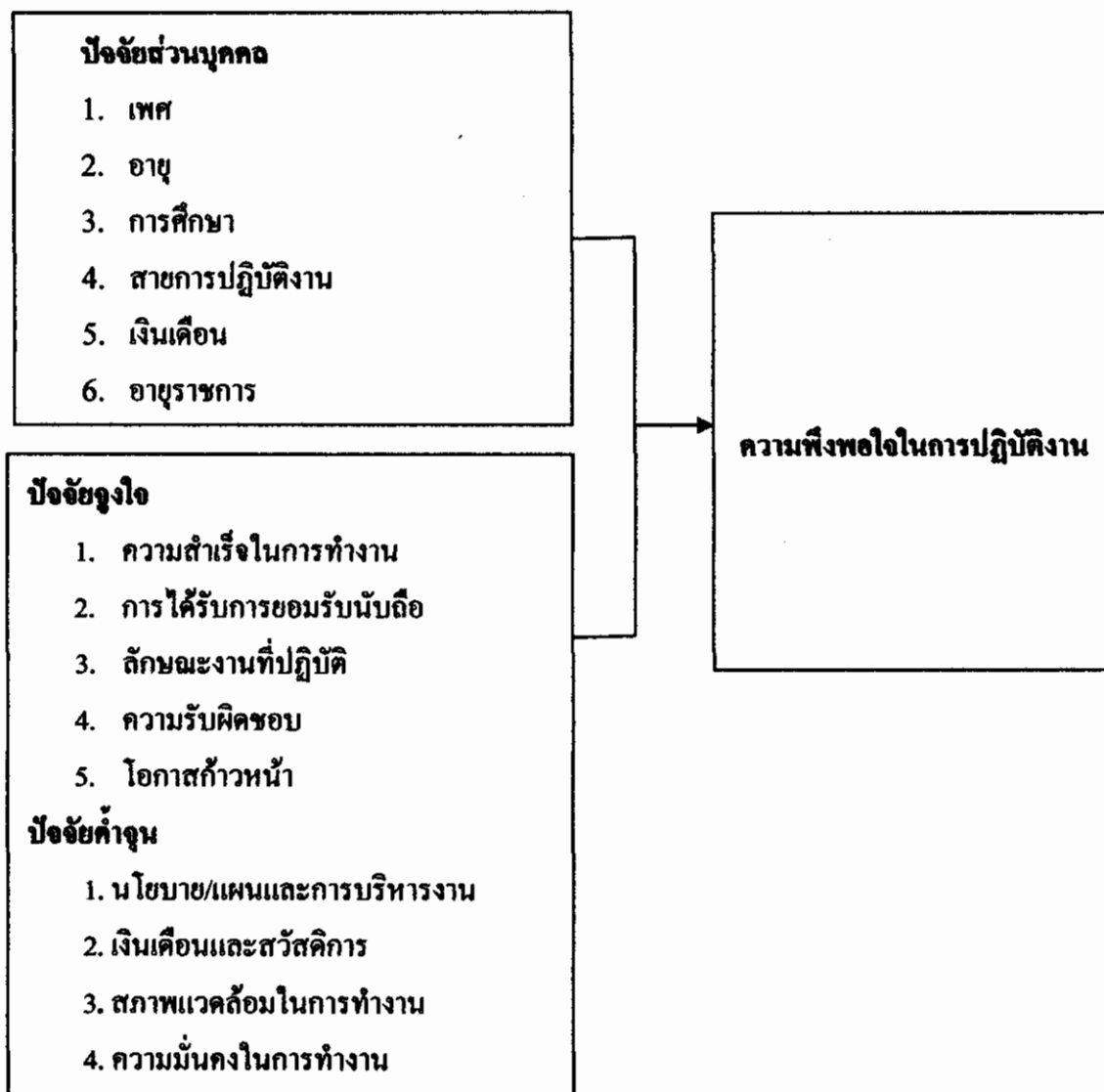
จากการศึกษา ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสร้างเป็น
กรอบแนวคิด ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

(Independent Variables)

ตัวแปรตาม

(Dependent Variables)



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติด้านบวกของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยวัดจากปัจจัย 2 ด้าน คือ 1) ปัจจัยเชิงประจักษ์ ด้วยความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า 2) ปัจจัยค้ำจุน นโยบาย/แผนและการบริหารงาน เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับการยกย่องชมเชย ความเชื่อถือ การแสดงความยินดีของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับ การได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจด้วย ลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ น่าสนใจ มีความยืดหยุ่น ทำให้อยากทำงานและเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ

ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับคำสั่งมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีอิสระในการแก้ไขปัญหในการตัดสินใจ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

โอกาสก้าวหน้า หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน มีโอกาสได้รับการฝึกอบรม การศึกษาต่อ การประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน และมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือมีโอกาสมรรลุเข้ารับราชการ

นโยบายแผนงานและการบริหารงาน หมายถึง การที่หน่วยงานกำหนดนโยบาย แผนงานชัดเจน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานหรือกิจกรรม หน่วยงานมีสายการบังคับบัญชาและมอบอำนาจที่ชัดเจน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติรับทราบนโยบายและแผนงาน

เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าที่พักอาศัย

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพที่เหมาะสมในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความสะดวกสบายในการทำงานรวมทั้ง ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง หลักประกันว่าการรับราชการในหน่วยงานราชการนั้นย่อมต้องได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ซึ่งป้องกันมิให้ถูกกลั่นแกล้ง โยกย้าย ถอดถอน หรือถูกออกจากราชการโดยปราศจากความผิด

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ผู้ปฏิบัติงานในงานด้านต่าง ๆ ของสำนักงานคุมประพฤติ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานคุมประพฤติเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สายการปฏิบัติงาน เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากแหล่งข้อมูล เอกสาร วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิด เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.3 องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 ทฤษฎีสองปัจจัย
 - 2.2 ทฤษฎีการหุงใจของ Maslow
 - 2.3 ทฤษฎีเสริมแรงของสกินเนอร์ (Skinner's Reinforcement Theory)
 - 2.4 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม
3. กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 122, อ้างถึงใน เจนจิรา พิมพ์การ 2550 : 15) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติ และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่ง

เหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและ
เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

เดวิส (Davis 1972 : 81) ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง สิ่งที่ยื่นอยู่กับ
บุคคลเมื่อความต้องการพื้นฐานของร่างกายและจิตใจได้รับการตอบสนองพฤติกรรมเกี่ยวกับความ
พึงพอใจของมนุษย์เป็นความพยายามที่จะขจัดความตึงเครียด หรือความกระวนกระวาย หรือภาวะ
ความไม่สมดุลในร่างกายเมื่อสามารถจัดสิ่งต่าง ๆ ออกไปได้ มนุษย์ย่อมจะได้รับความพึงพอใจใน
สิ่งที่ต้องการ

แอปเพิลไวท์ (Applewhite 1985 : 8, อ้างถึงใน สหชาติ ฤมมา 2546 : 10) ได้ให้
ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึงความสุข ความสบายใจที่ได้จากสถานที่ทำงาน ความสุข
จากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ทักษะที่คิดต้องงาน และความพอใจกับรายได้ขององค์กร

ชงบุทท เกษสาคร (2541 : 81, อ้างถึงในเจนจิรา พิมพ์การ 2550 : 15) ให้ความหมาย
ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกละเอียด มีความสุข และเต็มใจที่จะทำงาน หรือ
มีทัศนคติทางบวกต่องานที่กำลังปฏิบัติอยู่ในหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน การ
ยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร
สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

วรูม (Vroom 1953 : 9) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง ผลที่ได้จากการที่
บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในงานที่ตนทำ ความพึงพอใจหรือทัศนคตินั้นเป็นคำที่ใช้แทนกันได้
ทัศนคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้น และทัศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็น
ถึงความไม่พอใจนั่นเอง

เสถียร เหลืองอร่าม (2522 : 79) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผล
ของการพอใจใ้มนุษย์ทำงานโดยจะออกมาในรูปของความพอใจที่คนทำงานมากได้เงินมาก
บรรยากาศในสถานที่ทำงานดี ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงาน ด้วยเงินและ
รางวัลตอบแทนด้วยกันทั้งนั้นนอกจากนี้เขายังได้กล่าวอีกว่าความพึงพอใจในการทำงานจะเกิดขึ้น
เมื่อคนมีความรู้สึกว่าประสบผลสำเร็จในการทำงานเป็นที่ยอมรับสามารถทำงานด้วยตนเองและมี
โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน นอกจากนี้ถ้าหน่วยงานออกแบบงานให้ผู้ปฏิบัติเกิดความ
พอใจในงานแล้วหน่วยงานก็จะมีทางหาความร่วมมือจากพนักงานได้มากขึ้น และผู้ปฏิบัติยังเต็มใจ
ทำงานมากขึ้น

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังกล่าว สรุปได้ว่าความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานหมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติด้านบวกของบุคคลในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอยู่ถาวร
ตามวัตถุประสงค์ เกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ถ้าบุคคลใดมี

ความพึงพอใจในงานมาก ก็จะอุทิศสติปัญญาและความสามารถให้แก่งานอย่างเต็มที่ และการที่บุคคลจะมีความพึงพอใจในงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล และองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้น โดยวัดจากปัจจัย 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย เงินเดือน โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีอยู่หลายประการคือ (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ 2540 : 100-101) ดังนี้

1. เพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับแหล่งของความพอใจและความไม่พอใจต่าง ๆ
2. เพื่อให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจกับการปฏิบัติงาน
3. เพื่อเรียนรู้ว่าสถานที่ทำงานในบริเวณไหนที่ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจ และไม่พึงพอใจ
4. เพื่อเรียนรู้ถึงสัมพันธภาพของความพึงพอใจกับการฝึกอบรม การขาดงาน การออกจากงาน และอื่น ๆ

สมพงษ์ เกษมสิน (2519 : 228-231) มีความเห็น 4 ประการที่เกี่ยวข้องกับแนวทางที่จะสร้างความก้าวหน้าในงานว่า

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานเพราะความก้าวหน้าในงานนั้นย่อมเกิดจากทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา ทัศนคติโดยทั่วไปหมายถึงความรู้สึกอารมณ์ที่จะกระทำในทางรับหรือปฏิเสธต่อบุคคล กลุ่มชน สถานการณ์หรือค่านิยมใด ๆ ดังนั้น ทัศนคติจึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่จะควรจะได้รับเสริมสร้างให้มีขึ้นแก่บุคคล หน่วยงานทุกหน่วยงานในองค์กร

2. กำหนดมาตรฐานและสร้างเครื่องมือ สำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีระบบการประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน สับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นต้น เพราะการจัดสร้างมาตรฐานที่เชื่อถือได้ไว้ในองค์กร เพื่อประโยชน์ดังกล่าวนี้ ย่อมจะสามารถป้องกันความลำเอียงและข้อครหาอันจะเป็นทางนำไปสู่การเสื่อมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรได้

3. เงินเดือนและค่าจ้าง คนทำงานก็เพราะความประสงค์ที่จะได้รับค่าตอบแทนเพื่อการยังชีพและยกมาตรฐานการครองชีพของตน ซึ่งหมายความว่าเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับการ

ทำงานของคนโดยตรง ความสัมพันธ์ที่ไม่ได้สัดส่วนระหว่างแรงงานกับค่าจ้างจะทำให้เกิดความไม่พอใจ และทำให้ความก้าวหน้าในการทำงานเสื่อมทรามลง

4. ความพึงพอใจในงานที่ทำความก้าวหน้าในการทำงานเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกละพอใจในงานที่ทำ ถ้าอัตรงานนั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเองมาก ผู้ปฏิบัติงานจะพอใจในงานที่ตนทำ ดังนั้นจึงอาจตั้งข้อสังเกตได้ว่าผลงานที่คนทำด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยคนไม่รักงาน เมื่อเราหวังจะได้งานที่มีประสิทธิภาพ อันเป็นวิธีจริงใจที่ดีอีกวิธีหนึ่ง

เฮอเบอร์ก (Herzberg 1959, อ้างถึงในชุดิมา จันทรผง 2539: 13) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่

1. การเพิ่มความสนใจในงานมากขึ้น
2. การเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น
3. การเพิ่มผลงานในการผลิตให้สูงขึ้น

ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่

1. การลดความสนใจในงานให้น้อยลง
2. จะสร้างความท้อถอยในการทำงานยิ่งขึ้น
3. จะทำให้ผลงานในการผลิตตกต่ำลง
4. จะเพิ่มจำนวนการออกจากงานให้สูงขึ้น

เดวิส (Davis 1976, อ้างถึงในชุดิมา จันทรผง 2539:14) ได้ให้ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
2. สร้างความซื่อสัตย์ภักดีให้มีความจงรักภักดี
3. เสริมสร้างวินัยที่ดี อันจะทำให้มีการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับและคำสั่ง
4. ทำให้องค์การเป็นองค์การที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขัน
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจที่คิดต่อองค์กรยิ่งขึ้น
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตนเอง

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 122) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. การรับรู้ปัจจัยต่างๆที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงาน

2. ความพึงพอใจในการทำงานทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงานลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน

3. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากแนวคิดในเรื่องความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยอีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะเป็นผลบวกของการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้วย

1.3 องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ขงยุทธ เกษสาคร (2541 : 81-82, อ้างถึงในเจนจิรา พิมพ์การ 2550 : 17-18) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. นโยบายและการบริหารงาน บุคคลจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็ต่อเมื่อบุคคลได้มีโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายวางแผน และดำเนินงานภายในหน่วยงาน โดยใช้ทักษะความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และมีอิสระเป็นตัวของตัวเองในการตัดสินใจในงานที่ตนได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบ

2. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร องค์ประกอบของการสื่อสารซึ่งมีด้วยกัน 4 ด้าน คือ ข้อมูลข่าวสาร ผู้ส่งสาร ผู้รับสาร และช่องทางการสื่อสาร กระบวนการที่ส่งข่าวสารระหว่างบุคคลภายในหน่วยงาน โดยผ่านสื่อหรือขั้นตอนที่ให้ความสะดวกรวดเร็ว มีข้อมูลที่ดีในการส่งเสริมทักษะและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การสื่อสารที่ดีจะนำไปสู่ความเข้าใจที่ถูกต้อง จากนั้นก็จะเกิดความร่วมมือประสานสัมพันธ์กัน ซึ่งจะนำไปสู่ความเข้าใจอันดีและสามารถปฏิบัติภาระได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์ทั้งในด้านการงาน และส่วนตัว การช่วยเหลือสนับสนุน เกื้อกูล การปรึกษาหารือ และบรรยากาศที่เป็นมิตร

4. สภาพการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อม สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดความคล่องตัวและมีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน

5. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน การได้มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งทั้งทางด้านการบริหารและวิชาการ รวมถึงการได้เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยอาจจะได้วุฒิเพิ่มขึ้น หรือไม่ก็ตาม

ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์ (2544 : 43) ได้กล่าวถึงเรื่องความพึงพอใจในงานว่า ในการบริหารใด ๆ ก็ตาม ผู้บริหารย่อมมีจุดหมายปลายทาง คือให้งานของหน่วยงานนั้นได้รับความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และมุ่งหวังให้สมาชิกผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับ

1. ด้านการจัดระบบองค์กร ถ้าหากองค์กรใดมีระบบรวบอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางมาก ความพึงพอใจจะต่ำ ผู้มีวุฒิสูง มีความสามารถ ความพึงพอใจจะสูง มีขั้นตอนการออกระเบียบวิธีการมาก ความพึงพอใจจะต่ำ มีการแบ่งลำดับมาก ความพึงพอใจจะต่ำ

2. ด้านการบริหารงานทั่วไป สาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เป็นสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมภายในของงานนั้น ๆ โดยตรง

3. ด้านจิตวิทยา สิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ ความต้องการความสัมฤทธิ์ผลในหน้าที่การงาน

เจมส์ และ โจนส์ (James and Jones 1962 : 13-14, อ้างถึงในสหชาติ ภูมิมา 2546 : 21) ได้สรุปองค์ประกอบที่ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานในองค์กรไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบทางด้านคุณสมบัติเฉพาะ ได้แก่ เป้าหมาย หลักปฏิบัติและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ แหล่งวัสดุ เงินทุน หน้าที่ขององค์กร การนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร คุณสมบัติเหล่านี้จะมีผลต่อความรู้สึก และความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้น

2. องค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง มีความสำคัญต่อบุคคลในด้านความรู้สึก เจตคติ และ พึงพอใจในการทำงาน องค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง ได้แก่ ขนาดขององค์กร อำนาจการตัดสินใจภายในองค์กร การแบ่งความรับผิดชอบ ลักษณะเด่นขององค์กร มาตรฐานและการบริหารงานระบบขององค์กร ความมั่นคง ความสำคัญ ระหว่างระบบใหญ่กับระบบย่อย

3. องค์ประกอบทางการดำเนินงานขององค์กรซึ่งประกอบด้วยตัวแปรต่างๆ เป็นต้น เช่น ลักษณะของผู้นำ การสื่อสารภายในองค์กร การควบคุมองค์กร วิธีการควบคุม การแก้ไข ปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กร ความร่วมมือ และการประสานงานระหว่างบุคคลในองค์กร วิธีการเรียนรู้และการเข้าสังคมของสมาชิก การฝึกอบรม ระบบการให้รางวัล ลักษณะการตัดสินใจ ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและอำนาจ

4. องค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการ

ทำงานองค์ประกอบเหล่านี้ ได้แก่ ลักษณะและสภาพของห้องทำงาน อุปกรณ์ในการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน สถานที่ตั้งขององค์กร การคมนาคม ความกดดันจากสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยของชุมชน สภาพมลภาวะ ความร่มรื่น

5. องค์ประกอบทางด้านค่านิยม และพฤติกรรมค่านิยมของบุคคลในองค์กร ย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ วิธีการปฏิบัติตามเหตุผลของบุคคลในการทำงาน ขบวนการดำเนินงานและพฤติกรรมต่าง ๆ การติดต่อประสานงานอย่างเป็นระบบ ความซื่อสัตย์ของบุคคลในองค์กร

ล็อก (Locke 1976 : 95, อ้างถึงในสหชาติ ภูมิมา 2546 : 21) ได้สรุปองค์ประกอบพื้นฐานที่มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ ดังนี้

1. งาน หมายถึง คนนั้นชอบงานนั้นหรือไม่ ถ้าชอบและอยู่ในความสนใจก็จะมี ความพึงพอใจในงานสูง และงานที่ทำท่าย ทำให้มีโอกาสดูแลเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ งานนั้นต้องเหมาะสมกับ คนทำไม่ยาก หรือไม่ง่ายจนเกินไป ปริมาณงานเหมาะสมกับเวลาและความสามารถ ผู้ทำมีโอกาส ประสบผลสำเร็จ ควบคุมขบวนการและพัฒนาการทำงานได้

2. ค่าจ้าง อาจเป็นเงินหรืออย่างอื่นที่ผู้ทำสามารถนำไปเป็นเครื่องมือบำบัดความ ต้องการได้ อัตราค่าจ้างต้องเหมาะสมและยุติธรรม

3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง จะต้องไม่เกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรม และเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

4. การยอมรับ การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ทำให้ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น เมื่อบุคคลทำอะไรสำเร็จควร ได้รับการยกย่องประกาศ เกียรติคุณ

5. ผลประโยชน์ หรือสิ่งตอบแทน เมื่อบุคคลได้รับหรือคาดหวังก็จะได้รับก็จะเกิด ความพึงพอใจในการทำงานเช่น บ้านหนึ่งบ้านอายุ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น การถ่ายเทของอากาศ ความชื้น แสง เสียง การจัดสภาพในห้องทำงาน ที่ตั้งขององค์กร และระยะเวลา การหยุดพักผ่อนใน ระหว่างทำงาน ก็เป็นองค์ประกอบให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

7. หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา หัวหน้าแบบต่าง ๆ มีทักษะในการบริหารรู้หลักมนุษย สัมพันธ์ ให้การแนะนำเมื่อมีปัญหาเล็กน้อยเพียงใด

8. เพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มี ต่อการทำงาน

9. องค์กรและการจัดการหรือการบริหารนโยบายและการจัดการบริหารภายในองค์กร เช่น องค์กรวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ้างค่าแรง สวัสดิการ หรือเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลหรือผู้ทำงานเกิดความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในการทำงาน

ซาเลซนิค (Zaleznik 1958 : 40, อ้างถึงในสหชาติ ภูมิมา 2546 : 26) ได้แบ่งความต้องการ ซึ่งเป็นสิ่งที่มุ่งใจที่ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดสนองตอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ไว้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ความต้องการภายใน ได้แก่ รายได้ตอบแทนในการทำงาน ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน การได้ทำงานที่ถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

2. ความต้องการภายนอก ได้แก่ ความต้องการในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความเป็นผู้ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง ความต้องการได้รับความสำเร็จในชีวิต

จากแนวคิดในเรื่ององค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จประกอบด้วย การกำหนดนโยบายการบริหารงานที่ต้องเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรให้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน โครงสร้างขององค์กรเช่นขนาดขององค์กร อำนาจการตัดสินใจ การแบ่งความรับผิดชอบที่ชัดเจน กระบวนการดำเนินงานขององค์กรต้องสะดวก ขั้นตอนไม่ยุ่งยากและปลอดภัย สภาพแวดล้อมทางกายภาพขององค์กรเช่นสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ระบบการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่ชัดเจนมีความรวดเร็วทันสมัย ผลประโยชน์ที่เกิดกับบุคลากรในองค์กรที่เป็นธรรมและเพียงพอ และบุคลากรในองค์กรทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 123-129) ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมีอยู่ 3 ประการดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal factors)

1.1 ประสบการณ์ในการทำงาน บุคคลที่ทำงานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

1.2 เพศขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำว่าเป็นงานลักษณะใดรวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการด้านการเงิน

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบกลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานงานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกันต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้านและความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงานก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4 อายุ เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงานผู้ที่มีอายุมากมักจะ มีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.5 เวลาในการทำงานงานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ปกติคนอื่นไม่ต้องทำงานเพราะเกี่ยวข้องกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

1.6 เชาวปัญญา ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ

1.7 การศึกษา ขึ้นอยู่กับว่างานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถหรือไม่

1.8 บุคลิกภาพ

1.9 ระดับเงินเดือน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลา และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถจัดหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิต

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน เป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคลโดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็สร้างความพึงพอใจในการทำงาน

1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจงานและได้ทำงานที่ตัวเองถนัดและพอใจจะมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the job)

2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของตัวงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบการควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงาน ที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ ทำหายเป็นคั้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆและเกิดความผูกพันกับงาน

2.2 ทักษะในการทำงานความชำนาญในงานที่ทำมักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะ ของงาน ฐานะทางวิชาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ ต้องพิจารณาไปด้วยกัน จึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ ต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงาน และความภาคภูมิใจในงานประกอบด้วย ทั้งนี้เพราะฐานะทางวิชาชีพนอกจากขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้

พิจารณา ความสำคัญแล้วยังขึ้นอยู่กับบุคคลอื่นในสังคมเป็นผู้พิจารณาคัดสินด้วย ในแต่ละสังคม แต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านไปความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไป

2.4 ขนาดของหน่วยงานในหน่วยงานที่มีขนาดเล็กจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากพนักงานมีความคุ้นเคยกันและรู้สึกเป็น กันเอง ร่วมมือช่วยเหลือกัน มีขวัญในการทำงานดี ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านห่างไกลเดินทางไม่สะดวกหรือต้องเดินทางไปทำงานอีกจังหวัดหนึ่งในสภาพที่ไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากต้องปรับตัวและการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลา

2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์ในแต่ละท้องถิ่นแต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าคนงานในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

2.7 โครงสร้างของงานหมายถึงความชัดเจนของงานที่สามารถชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงาน ชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานสามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้วยนอกจากนี้งานใดที่มีโครงสร้างของงานดี รู้ว่าจะทำอะไรและดำเนินการอย่างไรสภาพการณ์จะควบคุมง่ายขึ้น

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors controllable by management)

3.1 ความมั่นคงในงาน เป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งและเป็นความต้องการของพนักงาน นอกจากความต้องการอย่างอื่น ได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไปงานที่ทำให้ความก้าวหน้าและได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

3.2 รายรับ รายรับที่ดีจะช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงานได้โดยเฉพาะภาวะการณปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูงรายรับจะเป็นความสำคัญอันดับแรกการเปลี่ยนงานของผู้ปฏิบัติงานในภาครัฐเนื่องมาจากรายรับของอีกหน่วยงานหนึ่งดีกว่าผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐก็จะลาออกไปสู่ภาคเอกชน

3.3 ผลประโยชน์เช่นเดียวกับรายรับการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งจูงใจสร้างความพึงพอใจในงานได้

3.4 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับหลายอาชีพ แต่สำหรับผู้สูงวัยอาจให้ความสนใจน้อยกว่าผู้ที่อ่อนวัยเนื่องจากได้ผ่านโอกาสก้าวหน้ามาแล้ว

3.5 สภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงานมาจากสาเหตุของสภาพการทำงาน

3.6 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึงอำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติยากและอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานจึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.8 ความรับผิดชอบงาน การที่มีความรับผิดชอบในงานสูงจะมีขวัญและความพึงพอใจในการทำงานดี และยังมีความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่นอีกเช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย

3.9 การนิเทศงาน คือการชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้นความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีหน่วยงานและองค์การด้วย

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่มีความชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วย ความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานในหน่วยงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานด้วย

3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจอันดีต่อกันทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

อาร์ เพชรผุด (2530 : 56 – 57) ได้สรุปปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจไว้ดังนี้

1. งาน (Work) งานเป็นองค์ประกอบแรกที่ทำให้บุคคลพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ถ้าบุคคลมีความชอบ มีความสนใจในงาน ก็จะมี ความพึงพอใจในงานสูง สำหรับงานที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจ เช่น ลักษณะงานที่ท้าทาย มีโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ งานมีระดับความยากง่ายเหมาะสม จำนวนงานหรือปริมาณงานเหมาะสมกับความสามารถและเวลาของบุคคล งานที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสประสบความสำเร็จ ผู้ปฏิบัติงานสามารถควบคุมกระบวนการและพัฒนางานของตนเองได้

2. ค่าจ้าง (Pay) ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่ง เนื่องจากค่าจ้างสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของคนได้ อัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสมจะ

ทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจ การจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน วิธีในการจ่ายค่าจ้างแรงงาน เช่น รายเดือน รายวัน หรือจ่ายจากจำนวนผลผลิต ก็มีผลทำให้บุคคลพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ

3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ในการปฏิบัติงาน บุคคลมักจะคาดหวังจะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีเกณฑ์การพิจารณาที่เป็นธรรมและทุกคนยอมรับได้

4. การยอมรับ (Recognition) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ เช่นเมื่อบุคคลทำอะไรประสบความสำเร็จควรได้รับการยกย่องหรือประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

5. ผลประโยชน์ (Benefit) ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลจะได้รับจากการทำงานหรือคาดหวังว่าจะได้รับก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัสประจำปี เป็นต้น

6. สภาพการทำงาน (Working condition) สภาพการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะทางกายภาพ เช่น อุณหภูมิ แสง เสียง และการจัดสภาพในห้องทำงาน รวมถึงระยะเวลาในการทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

7. ผู้นำ (Leader) ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงาน เช่นผู้นำแบบต่างๆมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เหมือนกัน ทักษะในการบริหารงาน มนุษยสัมพันธ์ และความสามารถในการให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานของผู้นำ เป็นต้น

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-worker) เพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานเช่นเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูงมีความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นและมีความเป็นมิตร อาจทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

9. องค์การและการจัดการ (Organization and management) นโยบายและการจัดการหรือการบริหารภายในองค์การเป็นองค์ประกอบหนึ่ง เช่น การที่องค์กรวางนโยบายที่แน่นอน เกี่ยวกับการจ่ายค่าแรง สวัสดิการ หรือเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในการทำงาน

พงษ์ ทรดาล (2540: 45-49) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานมีอยู่ 4 ประการ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal factors) ประกอบไปด้วยสิ่งต่างๆคือ ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ความชอบ อายุ เวลาในการทำงาน ความรู้ ความสามารถ การศึกษา ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน

2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the job) ประกอบไปด้วยสิ่งต่างๆคือ ลักษณะของงาน ทักษะความชำนาญในการทำงาน ฐานะทางอาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้าน และที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ โครงสร้างของงาน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors controllable by management) ประกอบไปด้วยสิ่งต่างๆคือ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Environmental factors) ประกอบไปด้วยสิ่งต่างๆคือ สิ่งแวดล้อมด้านการเมืองและเศรษฐกิจ ลักษณะอาชีพ สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน เทคโนโลยี

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงานและค่าตอบแทน ปัจจัยด้านการจัดการ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของการทำงานปัจจัยทุกด้านต้องมีความพอเหมาะสมควร พอดี และมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยพิจารณาจากความรู้สึกรู้สึกหรือทัศนคติด้านบวกของปัจจัยในแต่ละด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ความก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป้าหมายสุดท้ายของผู้ปฏิบัติงานคือทำงานอย่างมีความสุข คนในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาตัวแปรต่างๆ ที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 ซึ่งได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้าง

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.1 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory)

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg 1959 : 44, อ้างถึงในสหชาติ ภูมิมา 2546:13) ได้เสนอความคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นแยกออกจากกันไม่เหมือนกัน เฮอริชเบอร์กได้แยกความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจเป็นสองปัจจัย เรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัย โดยมีสมมติฐานว่าความพึงพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ดี จากการศึกษพบว่าองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานมีอยู่ 2 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (Motivational Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและความสำเร็จของงาน โดยตรงถ้ามีอยู่ก็จะเป็นสิ่งจูงใจหรือทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำอย่างมาก แต่ถ้าไม่มีไม่ได้หมายความว่าคนจะไม่มี ความพอใจในงานที่ทำปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น และการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นผลงานของบุคคล

1.2 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร โดยมีการเพิ่มงานในความรับผิดชอบมากขึ้นสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจในบุคคลทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

1.3 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มเพื่อน บุคคลในหน่วยงาน หรือจากบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย

1.4 ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน เช่นอาจจะเป็นงานประจำหรืองานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นงานที่ง่ายหรือยากเกินไป

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) อาจเรียกว่าเป็นปัจจัยที่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะทำให้คนไม่พอใจในงานที่ทำ หากว่าสิ่งเหล่านี้ไม่มีอยู่ในงาน แต่ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจให้คนทำงานเพิ่มขึ้นเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1 เงินเดือน และสวัสดิการ หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน และสวัสดิการ ความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนและสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น

2.2 โอกาสก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสดำรงตำแหน่งโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงาน หรือการมีทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

2.3 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ความเกี่ยวข้องและการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานระหว่าง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพที่เหมาะสมในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความสะดวกสบายในการทำงานรวมทั้ง ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.5 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง หลักประกันว่าการรับราชการในหน่วยงานราชการนั้นย่อมต้องได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ซึ่งป้องกันมิให้ถูกกลั่นแกล้ง โขกย้าย ถอดถอน หรือถูกออกจากราชการโดยปราศจากความผิด

จากแนวความคิดของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg) พบว่าสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ คือ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกรู้สึกหรือทัศนคติด้านบวกของบุคลากร ปัจจัยจูงใจนี้ นำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ คือ ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ถ้าปัจจัยค้ำจุนต่ำกว่า ผู้ปฏิบัติงานย่อมเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าได้รับการตอบสนองเพียงพอแล้ว ความไม่พึงพอใจนั้นก็จะหมดไป แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าความพึงพอใจจะเกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าทฤษฎีของเฮิร์ซเบอร์ก แสดงให้เห็นถึงสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสามารถนำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานได้

2.2 ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow

มาสโลว์ (Maslow 1970 : 69-80, อ้างถึงในพิภพ วังเงิน 2547 : 161) ได้สรุปลักษณะของการจูงใจว่าเป็นไปตามลำดับขั้นของความต้องการ ซึ่งมีลักษณะจากต่ำไปหาสูง ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอดเกี่ยวกับเรื่องของปัจจัยสี่ โดยทั่วไปองค์กรมักตอบสนองโดยทางอ้อมในรูปของเงินเดือนและค่าจ้าง

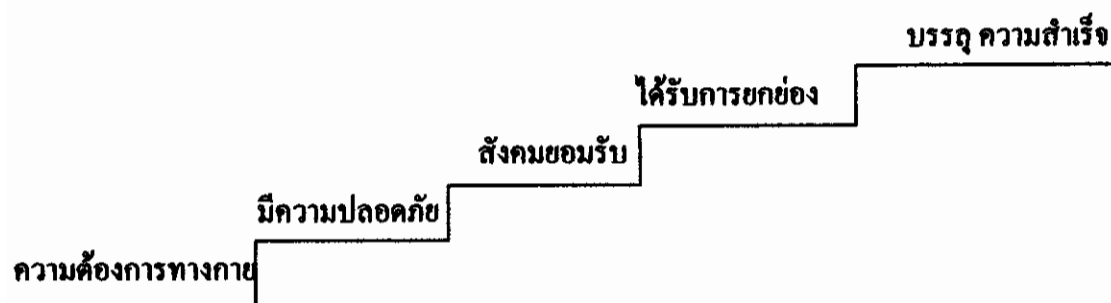
2. ความต้องการด้านความปลอดภัย หรือความมั่นคง (Security or safety needs) ความต้องการด้านนี้เกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตราย ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียด้านเศรษฐกิจ ความมั่นคงในการดำรงชีพด้านการทำงาน และสถานภาพทางด้านสังคม

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or status needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or status needs) เป็นความต้องการในเรื่องความมั่นใจในตนเองเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ความสำคัญในตนเองรวมทั้งการเป็นที่ยอมรับ อย่างให้บุคคลอื่น ทัศนะการดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self – actualization or self – realization) เป็นความต้องการสูงสุด อยากมีความสำเร็จในชีวิตตามความต้องการอิสระเฉพาะบุคคล

ซึ่งอยากได้ผลสำเร็จในสิ่งสูงสุดตามทักษะของคนที่แตกต่างกันออกไป ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) เกี่ยวกับระดับขั้นความต้องการของมนุษย์แสดง ได้ตามแผนภาพดังนี้



แผนภูมิที่ 2 ลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์

ที่มา : Maslow, *Motivation and Personality*, (New York : Harper and Row, Inc, 1970) 70.

อ้างถึงใน พิกพ วังเงิน, *พฤติกรรมองค์การ* (กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา, 2547), 161.

2.3 ทฤษฎีเสริมแรงของสกินเนอร์ (Skinner's Reinforcement Theory)

เกรียงศักดิ์ เขียวขี้ (2543: 344-345) ได้กล่าวถึงทฤษฎีเสริมแรงของ Skinner ไว้ดังนี้ Skinner และผู้ร่วมงานได้ศึกษาถึงการทำงานที่ตีที่ควรยกย่อง โดยวิเคราะห์สถานการณ์ การทำงาน เพื่อพิจารณาสาเหตุและกระตุ้นการเปลี่ยนแปลง เพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป้าหมาย ของการมีส่วนร่วมของแรงงานและการช่วยเหลือ ตลอดจนการปรับปรุงการทำงาน การป้องกัน กลับ อย่างรวดเร็วของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นและรางวัลจากการยอมรับ ตลอดจนการยกย่องบุคคลที่ทำดี

ทฤษฎีของ Skinner เน้นย้ำแรงจูงใจที่เป็นพื้นฐานในการปรับปรุงพฤติกรรมและเป็น เทคนิคในการเปลี่ยนพฤติกรรมมนุษย์ เขาเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์ถูกเปลี่ยนไปเนื่องจากแรงจูงใจ เทคนิคนี้สามารถทำให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมซ้ำหรือเปลี่ยนพฤติกรรมอื่น วิธีการเสริมแรงตาม ทฤษฎีของสกินเนอร์ทำได้ 4 วิธี คือ

1. การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) หมายถึงการบริหารรางวัลตอบแทน ตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เป็นการสร้างให้เกิดพฤติกรรมมากขึ้น ด้วยการให้รางวัลพิเศษสำหรับการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การสรรเสริญพนักงานเมื่อทำงาน เสร็จตามกำหนด เมื่อพนักงานได้รับการชมเชยถือว่าการกระตุ้นให้เกิดผลสำเร็จของการทำงาน ในอนาคต

2. การเรียนรู้หลีกเลี่ยงปัญหา (Avoidance Learning) หรือการเสริมแรงด้านลบ (Negative Reinforcement) หมายถึงการจัดลำดับเหตุการณ์หรือปัญหาที่ไม่น่าพึงพอใจต่อจากพฤติกรรมที่

พึงพอใจ การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเพราะพนักงานสามารถปฏิบัติตามหน้าที่ที่ทำอย่างอื่นเนื่องจากกลัวผลร้ายที่จะได้รับ เช่น หัวหน้างานสั่งพนักงานว่าอย่าทำงานล่าช้า การเรียนรู้หลีกเลี่ยงปัญหาเกิดจากบุคคลต้องการหลีกเลี่ยงผลลัพธ์ที่ไม่น่าพึงพอใจ จึงมีพฤติกรรมที่ไม่ทำให้เกิดผลลัพธ์นั้น

3. การยับยั้งพฤติกรรม (Extinction) หมายถึงการเลิกให้รางวัลเพื่อจูงใจในการยับยั้งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในอนาคต เป็นการลดพฤติกรรมที่มีผลด้านบวก เป็นการระงับพฤติกรรมบางอย่างโดยการลดการเสริมแรง เช่น ผู้บริหารต้องการให้พนักงานทำงานล่วงเวลาน้อยลงโดยการทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จะเลิกขอบคุณพนักงานที่ทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันสุดสัปดาห์พนักงานจะไม่ได้รับการกระตุ้นให้มีพฤติกรรมต่อเนื่อง

4. การลงโทษ (Punishment) หมายถึงการปรับพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องภายใต้เงื่อนไขที่ว่าทำให้ผลลัพธ์ที่เป็นลบจะช่วยลดหรือยับยั้งพฤติกรรม เป็นการลบพฤติกรรมเนื่องจากผลลัพธ์ที่ไม่พึงพอใจ เช่น การว่ากล่าวตักเตือน การลดอำนาจหน้าที่ เป็นต้น

เห็นได้ว่าทฤษฎีนี้กล่าวถึง แรงจูงใจในการทำงานในแง่ของความต้องการของบุคคลในการทำงานมุ่งเน้นการศึกษาในด้านปัจจัยต่างๆที่บุคคลต้องการจากองค์กร ซึ่งในการสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีในกลุ่มนี้ องค์กรควรมองในด้านการตอบสนองความต้องการของพนักงานในด้านต่างๆ เมื่อความต้องการของพนักงานได้รับการตอบสนอง ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ทฤษฎีนี้ยังเน้นมุ่งเน้นศึกษาพฤติกรรมโดยการกระตุ้น การรักษา การยับยั้งพฤติกรรมต่างๆที่ต้องการให้เกิด ซึ่งการสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีในกลุ่มกระบวนการนี้ คือการทำให้การรับรู้ของพนักงานในองค์กรสอดคล้องกับความพยายามและผลการปฏิบัติงานของเขา รวมทั้งกระตุ้นพฤติกรรมเมื่อต้องการให้เกิดและระงับพฤติกรรมที่ไม่ต้องการให้เกิด

2.4 ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Vroom's Expectancy Theory)

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543: 341-342) ได้สรุปทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ไว้ว่า Vroom ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับรางวัลตอบแทน บุคคลจะเลือกรับรู้ตามความคาดหวังรางวัลที่คาดว่าจะได้รับบุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับผลประโยชน์มากที่สุด บุคคลจะทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการ โดยมี องค์ประกอบ 3 ประการคือ

1. ความคาดหวัง (Expectancy) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงานกับผลงานที่เกิดขึ้น คือการที่บุคคลประเมินความเป็นไปได้ว่าถ้ามีความพยายามเพิ่มขึ้นหรือทำงานหนักขึ้นจะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น

2. สิ่งที่เป็นเครื่องมือ (Instrumentality) คือการรับรู้และหวังผลงานที่เกิดขึ้นจากการมีความพยายาม เพิ่มขึ้นจะนำไปสู่รางวัลตอบแทนที่ต้องการ

3. ความชอบพอ (Valence) เป็นความต้องการภายในบุคคลคือคุณค่าของรางวัล หรือความชอบพอในรางวัล

สามารถสรุปได้ว่าคนจะมีแรงจูงใจในการทำงานหรือพยายามมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความคาดหวังในผลตอบแทนที่ตนจะได้รับแลกเปลี่ยนกับการที่ตนทำงานลงไป ถ้ามีความคาดหวังสูง ก็จะมีพยายามมาก แต่ถ้ามีความคาดหวังต่ำ ความพยายามในการทำงานก็จะน้อยลงด้วยการจะสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีนี้ องค์การควรตั้งเป้าหมายการจ่ายค่าตอบแทนตาม ผลงานที่บรรลุความสำเร็จ เมื่อพนักงานในหน่วยหนึ่งๆปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานตามที่องค์การตั้งไว้ ก็จะได้รับผลตอบแทนหรือโบนัสตามผลงานที่ทำได้สำเร็จ ทั้งนี้จะทำให้พนักงานทุ่มเทการทำงานให้ไปสู่เป้าหมาย เพราะคาดว่าเมื่อบรรลุเป้าหมายแล้ว ตนก็จะได้รับ ผลตอบแทนคุ้มค่าตามที่ได้ทุ่มเทความพยายามลงไป

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้ทราบว่าบุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายปัจจัย เช่นปัจจัยที่เกิดจากความต้องการของบุคคล ปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจซึ่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติด้านบวกของบุคลากร และปัจจัยค่าเงินซึ่งจะเกี่ยวพันกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งความคาดหวังของบุคคล ดังนั้นผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นที่จะศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าเงินเพื่อแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้บริหารสามารถนำไปเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานได้

3. กรมคุมประพฤติ

ประวัติกรมคุมประพฤติ

ประเทศไทยเริ่มมีการนำระบบคุมประพฤตินำมาใช้เป็นครั้งแรกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2495 โดยมาใช้กับผู้กระทำผิดที่เป็นเด็กและเยาวชนก่อน ส่วนผู้กระทำผิดที่เป็นผู้ใหญ่ นั้น แม้ประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2499 มาตรา 56, 57 และ 58 จะได้บัญญัติถึงวิธีการเกี่ยวกับการคุมประพฤติไว้ แต่อย่างไรก็ตามศาลคงใช้มาตรการรอกการกำหนดโทษ หรือรอกการลงโทษเพียงอย่างเดียวโดยไม่ใช้วิธีการคุมความประพฤติ เนื่องจากยังไม่มีหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ที่จะรับผิดชอบ ดำเนินการตามคำพิพากษาของศาลได้จนกระทั่งรัฐบาลได้ผ่านพระราชบัญญัติวิธีดำเนินการคุมความประพฤติตาม ประมวล

กฎหมายอาญา พ.ศ. 2522 และได้มีการจัดตั้งสำนักงานคุมประพฤติกลาง ซึ่งเป็นหน่วยงานระดับกอง ตั้งกักสำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ กระทรวงยุติธรรม และได้เปิดดำเนินการเมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2522 โดยดำเนินการในกรุงเทพมหานครก่อน จนปรากฏผลเป็นที่น่าพอใจ และเพื่อเป็นการให้โอกาสแก่ประชาชนในทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ ให้ได้รับประโยชน์จากวิธีการคุมความประพฤติ จึงได้มีการเปิดดำเนินการสำนักงานคุมความประพฤติในส่วนภูมิภาคทั่วประเทศเนื่องจากมีการขยายงานออกสู่ส่วนภูมิภาคมากขึ้น จึงให้สำนักงานคุมประพฤติกลางมีปริมาณงาน ขอบเขต อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ เพิ่มขึ้น ดังนั้นเพื่อประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน สำนักงานคุมประพฤติกลางจึงได้รับการ ยกฐานะให้เป็น "กรมคุมประพฤติ" เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2535 และพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่ และกิจการบริหารบางส่วนของ สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ กระทรวงยุติธรรมไปเป็นของกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2535 ดังนั้นวันที่ 15 มีนาคม ของทุกปี จึงถือเป็น "วันก่อตั้งกรมคุมประพฤติ"(กรมคุมประพฤติ ม.ป.ป. : 1)

อำนาจหน้าที่กรมคุมประพฤติ

1. ดำเนินการสืบเสาะและพินิจ ควบคุมและสอดส่อง แก้ไขฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้กระทำผิด ในชั้นก่อนฟ้อง ชั้นพิจารณาคดีของศาล และภายหลังที่ศาลมีคำพิพากษาตามที่กฎหมายกำหนด
2. ดำเนินการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดในระบบบังคับรักษาตามกฎหมาย ว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด
3. ส่งเสริมสนับสนุนเกี่ยวกับการดำเนินการ แก้ไขฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้กระทำผิดในชุมชน
4. พัฒนาระบบ รูปแบบ และวิธีการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดในชุมชน
5. จัดทำและประสานแผนงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง รวมทั้งเร่งรัดติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด
6. เติมนสร้าง สนับสนุน และประสานงานให้ชุมชนและภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วม และ เป็นเครือข่ายในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด
7. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย (กรมคุมประพฤติ ม.ป.ป. : 1)

ภารกิจ

1. ดำเนินการตามมาตรการคุมประพฤติผู้กระทำผิดในชั้นก่อนและหลังการพิจารณาคดี
2. การบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดแบบบังคับรักษา
3. การสงเคราะห์ผู้กระทำผิดภายหลังพ้นการคุมความประพฤติ
4. สนับสนุนและระดมการนำทรัพยากรชุมชนมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายชุมชน
5. ศึกษา ค้นคว้าและวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการคุมประพฤติ การแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งกฎหมาย กฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง
6. พัฒนาโครงสร้างและการบริหารจัดการองค์กร รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและมีความเป็นวิชาชีพเพื่อการให้บริการที่ดี
7. สนับสนุนป้องกันปัญหาอาชญากรรมและหันเหคดียอกจากกระบวนการยุติธรรม

การแบ่งพื้นที่รับผิดชอบในส่วนภูมิภาค

กรมคุมประพฤติ ได้แบ่งการบริหารราชการเป็นสำนักงานคุมประพฤติเขตพื้นที่ 18 เขต กระจายในส่วนภูมิภาคต่าง ๆ ดังนี้

สำนักงานคุมประพฤติเขตพื้นที่ 1 ประกอบด้วยสำนักงานคุมประพฤติจังหวัด พระนครศรีอยุธยา นนทบุรี สระบุรี และปทุมธานี

สำนักงานคุมประพฤติเขตพื้นที่ 2 ประกอบด้วยสำนักงานคุมประพฤติจังหวัด ลพบุรี ชัยนาท สิงห์บุรี อ่างทอง

สำนักงานคุมประพฤติเขตพื้นที่ 3 ประกอบด้วยสำนักงานคุมประพฤติจังหวัด ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี ปราจีนบุรี(สาขากบินทร์บุรี) สระแก้ว นครนายก สมุทรปราการ

สำนักงานคุมประพฤติเขตพื้นที่ 4 ประกอบด้วยสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครปฐม กาญจนบุรี ราชบุรี สุพรรณบุรี

สำนักงานคุมประพฤติเขตพื้นที่ 5 ประกอบด้วยสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสาคร สมุทรสงคราม

สำนักงานคุมประพฤติเขตพื้นที่ 6 ประกอบด้วยสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสุราษฎร์ธานี สุราษฎร์ธานี (สาขาเกาะสมุย) ชุมพร ชุมพร(สาขาหลังสวน) นครศรีธรรมราช นครศรีธรรมราช (สาขาทุ่งสง) พัทลุง

สำนักงานคุมประพฤติเขตพื้นที่ 7 ประกอบด้วยสำนักงานคุมประพฤติจังหวัด ภูเก็ต ระนอง พังงา กระบี่ ตรัง

สำนักงานคุมประพฤติเขตพื้นที่ 8 ประกอบด้วยสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสงขลา สตูล
ปัตตานี ยะลา นราธิวาส

สำนักงานคุมประพฤติเขตพื้นที่ 9 ประกอบด้วยสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชลบุรี
ฉะเชิงเทรา ระยอง ตราด

สำนักงานคุมประพฤติเขตพื้นที่ 10 ประกอบด้วยสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดอุดรธานี
หนองคาย หนองคาย(สาขาบึงกาฬ) เลย หนองบัวลำภู

สำนักงานคุมประพฤติเขตพื้นที่ 11 ประกอบด้วยสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสกลนคร
นครพนม มุกดาหาร

สำนักงานคุมประพฤติเขตพื้นที่ 12 ประกอบด้วยสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดขอนแก่น
ร้อยเอ็ด มหาสารคาม กาฬสินธุ์

สำนักงานคุมประพฤติเขตพื้นที่ 13 ประกอบด้วยสำนักงานคุมประพฤติจังหวัด
อุบลราชธานี อำนาจเจริญ ศรีสะเกษ ยโสธร

สำนักงานคุมประพฤติเขตพื้นที่ 14 ประกอบด้วยสำนักงานคุมประพฤติจังหวัด
นครราชสีมา นครราชสีมา(สาขาสีคิ้ว) นครราชสีมา(สาขาบัวใหญ่) สุรินทร์ บุรีรัมย์ ชัยภูมิ
ชัยภูมิ(สาขาภูเขียว)

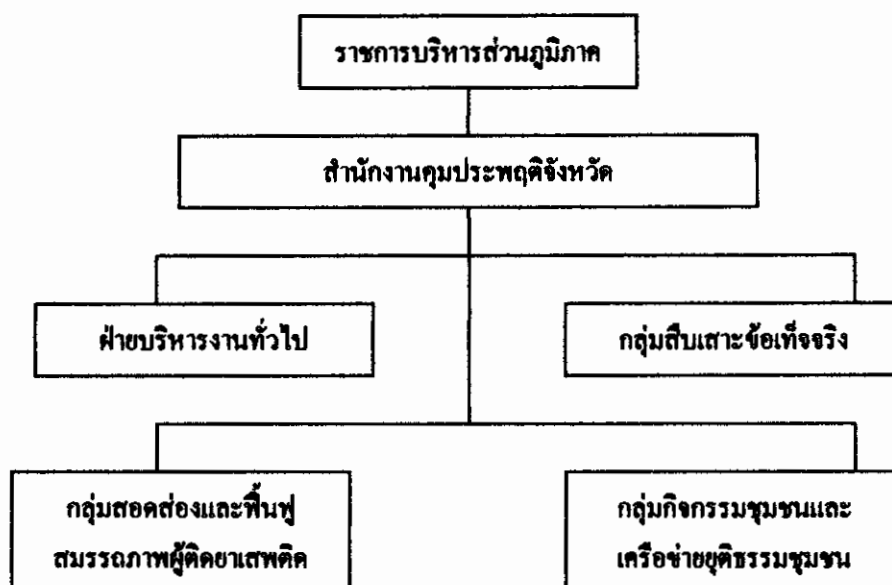
สำนักงานคุมประพฤติเขตพื้นที่ 15 ประกอบด้วยสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเชียงใหม่
เชียงใหม่(สาขาฝาง) แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน

สำนักงานคุมประพฤติเขตพื้นที่ 16 ประกอบด้วยสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเชียงราย
น่าน พะเยา แพร่

สำนักงานคุมประพฤติเขตพื้นที่ 17 ประกอบด้วยสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลก
ตาก ตาก(สาขาแม่สอด) สุโขทัย สุโขทัย(สาขาสวรรคโลก) เพชรบูรณ์ เพชรบูรณ์(สาขาหล่ม
สัก) อุตรดิตถ์

สำนักงานคุมประพฤติเขตพื้นที่ 18 ประกอบด้วยสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์
กำแพงเพชร พิจิตร อุทัยธานี

โครงสร้างสำนักงานคุมประพฤติในส่วนภูมิภาค



แผนภูมิที่ 3 โครงสร้างสำนักงานคุมประพฤติในส่วนภูมิภาค

ที่มา : กรมคุมประพฤติ, โครงสร้างและอัตรากำลัง [ออนไลน์] เข้าถึงเมื่อ 12 ธันวาคม 2552 .
เข้าถึงได้จาก <http://www.probation.go.th/>

บทบาทภารกิจของกลุ่มงานในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัด

1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

งานธุรการมีขอบเขตอำนาจหน้าที่ ในการดำเนินการด้าน ต่าง ๆ ดังนี้

1.1 งานสารบรรณและธุรการ ได้แก่ การรับ – ส่งหนังสือ การร่าง-ได้คอบหนังสือ
ราชการ การจัดเก็บค้นหาหนังสือ การประมวล และแจ้งเวียนข้อกฎหมาย และแนวทางปฏิบัติ
ราชการ การจัดเก็บ ยืม และทำลายเอกสาร การทะเบียนเอกสารลับ การจัดทำคำสั่งแบ่งงาน
ภายใน งานจัดทำ P.S.O.

1.2 งานงบประมาณ การคลัง การเงินและบัญชี ได้แก่ ลงทะเบียนและเก็บรักษา
หลักฐานการเบิกจ่ายเงินและเอกสารเกี่ยวกับการเงินบัญชี จัดทำใบเบิก ใบนำส่งเงิน ฎีกาเบิกเงิน
งบประมาณ นำเงินฝากและเบิกเงินจากธนาคารและรับจ่ายเงินสด รวบรวมรายละเอียดเกี่ยวกับการ
จัดทำงบประมาณและการขออนุมัติงบประมาณ ตรวจสอบความถูกต้องของตัวเลขเพื่อควบคุมการ

เบิกจ่ายเงินงบประมาณ จัดทำสรุปค่าใช้จ่ายในการจัดโครงการต่าง ๆ ขออนุมัติเบิกเงินงบประมาณ ทั้งในและนอกงบประมาณ จัดทำรายงานการเงิน ลงรายการในสมุดบัญชี สรุปงบเดือนและงบปี

1.3 งานอาคารสถานที่ พัสดุ ยานพาหนะ ได้แก่ การจัดทำบัญชีควบคุมพัสดุ การจัดหา จัดซื้อพัสดุครุภัณฑ์ การควบคุมการเบิกจ่ายพัสดุ การบำรุงรักษาและซ่อมแซมพัสดุครุภัณฑ์ การซ่อมบำรุงรักษาและควบคุมยานพาหนะ การจัดเวรยามเพื่อดูแลสถานที่ราชการ

1.4 งานบุคคล ได้แก่ การลงทะเบียนประวัติข้าราชการ และลูกจ้าง การพิจารณา ความดีความชอบประจำปี การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี การพิจารณาส่ง ข้าราชการและลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา การจัดทำบัตรประจำตัวข้าราชการ ลูกจ้างและ พนักงานราชการ การตรวจสอบวันลา การสรรหาบุคคลเป็นพนักงานราชการ

1.5 งานธุรการทั่วไป ได้แก่การจัดประชุมข้าราชการและลูกจ้าง การติดต่อ ประสานงานกับหน่วยงานภายนอก

1.6 งานประชาสัมพันธ์ ได้แก่การเผยแพร่ข่าวสาร ความรู้ และผลงานของ หน่วยงาน

1.7 งานธุรการคดี ได้แก่ ลงทะเบียนรับคดีสืบเสาะ และพินิจผู้ใหญ่/พักโทษ -ลด โทษ ลงทะเบียนงานควบคุมและสอดส่องผู้ใหญ่/พัก-ลดโทษ เด็ก และเยาวชน ลงทะเบียนคุม เรียงอักษร ติดตามผลคำพิพากษา ตรวจสอบประวัติ CDOS ลงทะเบียนส่งรายงานพันคุม สืบเสาะ และพินิจ งานสารสนเทศ พิมพ์พิมพ์สำนวนและเบิกตัวจำเลยที่ศาล

2. งานสืบเสาะและพินิจ

การสืบเสาะและพินิจ เป็นกระบวนการแสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้กระทำผิด สำหรับนำมาประมวลจัดทำรายงานเสนอต่อผู้มีอำนาจ เพื่อประกอบดุลยพินิจในการพิจารณาใช้ มาตรการที่เหมาะสมต่อผู้กระทำผิดแต่ละราย ปัจจุบันกรมคุมประพฤติมีหน้าที่และรับผิดชอบใน การสืบเสาะและพินิจผู้กระทำผิดใน 2 ขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรมคือ

1.ขั้นตอนก่อนการพิจารณาคดีของศาล เป็นการแสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับประวัติ ภูมิหลังทางสังคมของผู้กระทำผิดที่เป็นผู้ใหญ่อตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 56 สภาพ ความผิดและเหตุอื่นอันควรปรานีก่อนศาลมีคำพิพากษา โดยมีพนักงานคุมประพฤติเป็นผู้ดำเนินการตามคำสั่งศาล แล้วนำมาวิเคราะห์ประเมินและทำรายงานพร้อมทั้งความเห็นเสนอต่อศาล เพื่อใช้ ประกอบดุลยพินิจในการพิจารณาพิพากษาคดีว่าจะใช้มาตรการใดจึงจะเหมาะสมต่อจำเลยเป็น รายบุคคล

2. ขั้นตอนหลังการพิจารณาคดีของศาล เป็นการแสวงหาข้อเท็จจริง ประวัติดูแล หลัง รายละเอียดหลักฐานต่าง ๆ ของนักโทษเด็ดขาดที่จะได้รับการพักการลงโทษหรือลดวัน ต้องโทษจำคุก ความเหมาะสมของผู้อุปการะเกี่ยวกับความยินดีอุปการะนักโทษฯ ถิ่นที่อยู่ สภาพแวดล้อม บุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยพนักงานคุมประพฤติเป็นผู้นำข้อมูลต่าง ๆ มาวิเคราะห์และ จัดทำรายงานพร้อมความเห็นส่งเรือนจำหรือทัณฑสถาน เพื่อเสนอคณะกรรมการพิจารณาการพัก การลงโทษหรือลดวันต้องโทษจำคุก พิจารณาประกอบการอนุมัติให้นักโทษฯ ได้รับการพักการ ลงโทษหรือลดวันต้องโทษจำคุกก่อนครบกำหนดโทษ โดยใช้วิธีการคุมประพฤติ ซึ่งเป็นการ ป้องกันการกระทำผิดซ้ำ และทำให้สังคมมีความปลอดภัยมากขึ้น

3. งานควบคุม สอดส่อง และงานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด

การควบคุม สอดส่อง และฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด เป็นกระบวนการติดตาม ดูแล ให้ คำแนะนำและช่วยเหลือผู้กระทำผิดที่อยู่ระหว่างการแก้ไขฟื้นฟูในชุมชนภายใต้เงื่อนไขการคุม ความประพฤติ เพื่อช่วยให้ผู้กระทำผิดเหล่านั้นสามารถปรับปรุงแก้ไขนิสัยความประพฤติ และ ปรับตัวอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างปกติต่อไป ตลอดจนไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำอีก โดยมีพนักงานคุมประพฤติเป็นผู้คอยควบคุมดูแลติดตามเยี่ยมเยียนให้คำปรึกษา แนะนำ ดักเตือน ช่วยเหลือในการดำเนินชีวิตด้านการปรับตัว นิสัย ความประพฤติ การศึกษา งานอาชีพ ตลอดจน เรื่องอื่น ๆ ด้วยการแก้ไขฟื้นฟูตามสภาพปัญหาและความต้องการรายบุคคลโดยอาศัยเทคนิควิธีการ ต่าง ๆ เช่นการให้คำปรึกษา การบำบัดรักษาอาการเจ็บป่วยทางกายและจิตใจ การให้ความรู้ การฝึก อาชีพ การปรับพฤติกรรม รวมทั้งให้การสงเคราะห์ในรูปแบบต่าง ๆ ปัจจุบันผู้กระทำผิดที่อยู่ ภายใต้การควบคุมและสอดส่อง แบ่งเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่

1. ผู้กระทำผิดที่เป็นผู้ใหญ่ (อายุ 18 ปี ขึ้นไป) ที่ศาลพิพากษาหรือการกำหนดโทษ หรือรอการลงโทษจำคุกตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 56 โดยมีเงื่อนไขเพื่อคุมความ ประพฤติ

2. ผู้กระทำผิดที่เป็นเด็กหรือเยาวชน ที่ศาลเห็นควรใช้วิธีการคุมประพฤติซึ่งมี 4 กลุ่มคือ

2.1 เด็กหรือเยาวชนที่พิพากษาแล้ว ว่าไม่มีความผิด แต่มีความประพฤติ เลียหาย

2.2 เด็กหรือเยาวชนที่กระทำผิดแต่ศาลเห็นควรให้โอกาสแก้ไขปรับปรุงตนเอง จึงให้รอการกำหนดโทษหรือรอการลงโทษไว้

2.3 เด็กหรือเยาวชนที่ศาลเห็นสมควรส่งเข้าสถานฝึกอบรม โดยกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำและขั้นสูงไว้ ซึ่งภายในระยะเวลาขั้นต่ำหรือขั้นสูงศาลอาจปล่อยไปโดยมีเงื่อนไขให้คุมความประพฤติ

2.4 เด็กหรือเยาวชนที่ศาลส่งเข้าสถานฝึกและอบรม เพื่อครบกำหนดปล่อยตัวแล้ว ศาลเห็นสมควรให้วางเงื่อนไขคุมความประพฤติต่อไปอีกระยะหนึ่งโดยมีเงื่อนไขคุมเพื่อคุมความประพฤติ

3. กลุ่มผู้กระทำผิดที่ศาลมีคำพิพากษาให้ลงโทษจำคุก ซึ่งเป็นนักโทษเด็ดขาดที่รับโทษมาแล้วตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 มาตรา 32 และได้รับการปล่อยตัวก่อนครบกำหนดโทษภายใต้เงื่อนไขการคุมความประพฤติของผู้ได้รับการพักการลงโทษหรือลดวันต้องโทษ โดยมีเงื่อนไขเพื่อคุมความประพฤติ

งานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด

ปัญหาเสพติดในประเทศไทย เป็นปัญหาวิกฤต ที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและคุณภาพประชากร โดยเฉพาะปัญหาจำนวนผู้เสพยาเสพติดที่มีจำนวนสูงขึ้น และแพร่ระบาดไปยังกลุ่มเด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นอนาคตของชาติ รัฐบาลจึงได้กำหนดนโยบายสำคัญเร่งด่วนในการแก้ไขปัญหามติการแพร่ระบาดของยาเสพติดโดยใช้หลัก "การป้องกันนำหน้าการปราบปราม ผู้เสพยาต้องได้รับการรักษา และผู้ค้าต้องได้รับการลงโทษอย่างเด็ดขาด" จากนโยบายดังกล่าวถือว่าผู้เสพยาเสพติดเป็นผู้ป่วยมีโชอาชญากรจึงต้องได้รับการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพอย่างทั่วถึง

การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดแบบไม่ควบคุมตัว

การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด แบบไม่ควบคุมตัว หมายถึง การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดที่ไม่จำเป็นต้องควบคุมตัว แต่อาจกำหนดให้ผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดต้องปฏิบัติด้วยวิธีการอื่นใดภายใต้การดูแลของพนักงานคุมประพฤติ

วิธีการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด แบบไม่ควบคุมตัว

1. วิธีการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด แบบไม่ควบคุมตัว (กรณีผู้ติด) การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดแบบไม่ควบคุมตัว (กรณีผู้ติด) แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ ผู้ป่วยใน และผู้ป่วยนอก ซึ่งวิธีการฟื้นฟูฯ จะแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับอาการของผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด และหน่วยงานที่ดำเนินการ ได้แก่ สถานพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สถานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดของรัฐบาล ชุมชน วัด และศตส.จ. เป็นระยะเวลา 4 - 6 เดือน

จากนั้นจะเป็นขั้นตอนการปรับตัวกลับสู่สังคม ซึ่งดำเนินการโดยสำนักงานคุมประพฤติ เป็นระยะเวลา 2 เดือน และเมื่อผ่านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดแล้ว จะเข้าสู่ขั้นตอนสุดท้าย คือ การติดตามผลการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด โดยผู้ประสานพลังแผ่นดิน สาธารณสุข หรือ อาสาสมัครคุมประพฤติ เป็นระยะเวลา 1 ปี

2. การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด แบบไม่ควบคุมตัว (กรณีผู้เสพ) การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดแบบไม่ควบคุมตัว (กรณีผู้เสพ) มีวิธีการดำเนินการโดยใช้โปรแกรมของสำนักงานคุมประพฤติ เป็นระยะเวลา 6 เดือน และเมื่อผ่านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดแล้ว จะเข้าสู่ขั้นตอนสุดท้าย คือ การติดตามผลการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด โดยผู้ประสานพลังแผ่นดิน สาธารณสุข หรือ อาสาสมัครคุมประพฤติ เป็นระยะเวลา 1 ปี

4. กลุ่มกิจกรรมชุมชนและเครือข่ายยุติธรรมชุมชน

งานกิจกรรมชุมชน หมายถึง ขั้นตอนและกระบวนการทางเทคนิคที่พนักงานคุมประพฤตินำมาใช้ดำเนินการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด โดยเฉพาะกับผู้ถูกคุมความประพฤติในช่วงระยะเวลาที่อยู่ระหว่างการดูแลของพนักงานคุมประพฤติ โดยใช้เทคนิคทางจิตวิทยา การศึกษา จริยศาสตร์ สังคมสงเคราะห์ กฎหมายและวิธีการอื่น ๆ เข้ามาดำเนินการแก้ไขฟื้นฟูพฤติกรรมและจิตใจ ตลอดจนให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือตามสมควรเป็นรายบุคคลเป็นระยะ ๆ โดยใช้ทรัพยากรชุมชน ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันต่าง ๆ และองค์กรสาธารณกุศลให้เข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้เข้าใจ ส่งเสริม สนับสนุนและมีบทบาทช่วยเหลือดูแลผู้ถูกคุมความประพฤติทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อเชื่อมโยงผู้ถูกคุมความประพฤติให้กลับคืนสู่ชุมชนได้อย่างเนบเนียน

การที่กรมคุมประพฤติได้นำการมีส่วนร่วมของประชาชนมาใช้ในการดำเนินการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดนั้น เพราะการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมไม่สามารถทำได้โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ฝ่ายเดียวเพราะอาชญากรรมนั้นเป็นสิ่งที่มีความกระทบต่อสังคมโดยรวม ดังนั้นจึงเป็นภาระหน้าที่ของประชาชนในสังคมที่ควรจะช่วยป้องกันแก้ไขปัญหาอาชญากรรมด้วย โดยภารกิจที่ประชาชนเข้ามามีบทบาทได้แก่

1. งานแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด

งานแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดคือการให้ความช่วยเหลือแนะนำ แก้ไข ปรับปรุง และส่งเสริมให้ผู้ถูกคุมความประพฤติได้กลับคืนเป็นพลเมืองดี โดยไม่หวนไปกระทำความผิดซ้ำอีก ซึ่งผู้ถูกคุมความผิดนั้นจะมีความแตกต่างกันทั้งด้านสถานะสังคม ประวัติส่วนตัว สภาพอารมณ์ และฐานความผิด จึงจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขฟื้นฟูให้เหมาะสมกับความต้องการเป็นรายบุคคล ทั้งในด้าน

พฤติกรรม และอารมณ์ การปรับทัศนคติ การเข้าใจปัญหา และรู้จักการแก้ไขปัญหาด้วยเทคนิค และวิธีการที่แตกต่างกันเช่น

- 1.1 การจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้ถูกคุมความประพฤติ
- 1.2 การแก้ไขฟื้นฟูโดยใช้หลักกรรมทางศาสนา เช่นอบรมธรรมะ จัดค่ายจริยธรรม
- 1.3 การให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม หรือรายบุคคล หรือครอบครัว

2. งานบริการสังคม

งานบริการสังคมคือการทำงานสาธารณประโยชน์ คือการที่ศาลหรือพนักงานคุมประพฤติกำหนดให้ผู้กระทำผิดในคดีอาญาต้องทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือผู้เสียหาย โดยไม่ได้รับค่าตอบแทนภายใต้ความยินยอมหรือคำร้องขอของงานบริการสังคมของผู้กระทำผิด ซึ่งรูปแบบการทำงานบริการสังคม มี 2 รูปแบบคือ

2.1 การทำงานบริการสังคมแบบรายบุคคล คือการให้ผู้กระทำผิดที่มีเงื่อนไขการทำงานบริการสังคมไปทำงานบริการสังคมตามความรู้ความสามารถรายบุคคลเช่นสอนหนังสือ สอนการเล่นกีฬา ดูแลผู้ด้อยโอกาสหรืองานอื่นๆ ที่สำนักงานคุมประพฤติส่งไปยังหน่วยงานภาคีต่าง ๆ

2.2 การทำงานบริการสังคมแบบกลุ่ม คือการจัดให้ผู้ถูกคุมประพฤติทำงานบริการสังคมร่วมกันเป็นกลุ่ม จะช่วยฝึกทักษะด้านการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นให้ดีขึ้น หรือเป็นการทำงานตามความต้องการของชุมชนที่ลักษณะงานต้องใช้คนจำนวนมากเช่นทำความสะอาดสถานที่สาธารณะ วัค สวนสาธารณะ การปลูกหรือดูแลสวนป่า การช่วยเหลือดูแลหรือให้ความบันเทิงแก่คนด้อยโอกาส การปลูกสร้างซ่อมแซมอาคาร สถานที่ราชการเป็นต้น

3. งานสงเคราะห์ผู้กระทำผิด

สำนักงานคุมประพฤตินับว่ามีบริการด้านการให้การสงเคราะห์ดังนี้

- 3.1 การประกันตัวจำเลยในระหว่างการสืบเสาะและพินิจ
- 3.2 การสงเคราะห์ค่าอาหารและค่าพาหนะ
- 3.3 การสงเคราะห์ค่ายังชีพ
- 3.4 การให้การศึกษา
- 3.5 การอบรมด้านอาชีพและฝึกอาชีพ โดยสำนักงานคุมประพฤติดำเนินการเองหรือส่งต่อให้สถานฝึกอบรม
- 3.6 การส่งเสริมด้านการหางานทำ
- 3.7 การสงเคราะห์ด้านเงินทุนประกอบอาชีพ
- 3.8 การสงเคราะห์ด้านการรักษาพยาบาล ทางกาย ทางจิต และอาการติดสารเสพติด
- 3.9 การสงเคราะห์ด้านที่อยู่อาศัย

3.10 การให้บริการอื่น ๆ ที่จำเป็น

4. การนำประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการซึ่งดำเนินการใน 2 รูปแบบคือ

4.1 งานอาสาสมัคร กลุ่มประเพณี

4.2 งานเครือข่ายยุติธรรมชุมชน

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เจนจิรา พิมพ์การ (2551) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนลาซาล กรุงเทพมหานคร พบว่าบุคลากรโรงเรียนลาซาล กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนลาซาล กรุงเทพฯ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และมีความพึงพอใจมากในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสถานภาพ ด้านการนิเทศ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพความเป็นอยู่ ด้านความก้าวหน้า ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านเงินเดือน และพบว่าบุคลากรที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนของบุคลากรในโรงเรียนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีเพศ และ ตำแหน่งปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ฉันทฐา กริหิรัญ (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีเพศ อายุ การศึกษา สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

กิตติพงษ์ ทรัพย์ศิริพันธ์ (2548) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสามชุกจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลสามชุกส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30 - 59 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีรายได้ต่อเดือน 5,001 - 15,000 บาท เป็นข้าราชการ และมีประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป บุคลากรโรงพยาบาลสามชุกมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านสุขลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ที่ทำงานร่วมกัน ด้าน

นโยบายและกฎระเบียบ และ ด้านลักษณะการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก และพบว่าความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงานและด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ผลของการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ลักษณะการจ้างงาน และประสิทธิภาพการทำงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ การจัดตั้งอำนาจความสะดวกและเครื่องมือต่าง ๆ ที่จำเป็น การจัดระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้สารสนเทศที่ดีของผู้บังคับบัญชาแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน

ระพีพร แสนพุด (2547) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มบูรพา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มบูรพา ในภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน ส่วนด้านรายได้ สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนพบว่ามีค่าความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ข้าราชการครูที่มี ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับรายได้ แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และพบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สุทธิพร สังข์ทอง (2547) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในสำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 10 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความพึงพอใจมาก ทั้ง 10 ด้านเรียงลำดับดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

สหชาติ ภูมมา (2546) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และครูผู้สอนนักเรียนนายร้อยตำรวจในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และครูผู้สอนนักเรียนนายร้อยตำรวจในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางในด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการ

ทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและด้านความมั่นคงในงาน ส่วนการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และครูผู้สอนนักเรียน นายร้อยตำรวจในโรงเรียนนายร้อยตำรวจพบว่า อาจารย์และครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษา และระดับเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านเพศ ตำแหน่งหน้าที่ อายุ สถานภาพการสมรส และอายุราชการ ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

วิฑูรย์ หล่อตระกูล (2545) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการสำนักงานอัยการสูงสุด: ศึกษาเฉพาะกรณีกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานอัยการสำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตากถ อนันตเสรี (2545) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก 4 ด้านคือด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง 10 ด้านคือด้านสถานะของอาชีพ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเทคนิคของผู้นิเทศ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

สมคิด ภู่อุต (2545) ได้ศึกษาการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวม อยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ และรายได้ แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ศฤงค์พงษ์ กันศิริ (2544) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 11 พบว่า อายุไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สุรัชย เสตะวานิช (2543) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท กระทรวงมหาดไทย พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัด พัฒนาชนบท อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน การติดต่อสื่อสาร และการนิเทศงานในสำนักเร่งรัดพัฒนาชนบท มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท

บุญยืน ถิตตา (2543) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงาน และด้านวิธีการบังคับบัญชา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้า ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามเพศพบว่าไม่แตกต่างกัน จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีกับข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาหรือสูงกว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นภัสวรรณ ภูเจริญ (2542) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง ศึกษาเฉพาะกรณีกองบริหาร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง สังกัดกองบริหารมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ข้าราชการที่มี อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เกียรติขจร ไพศาลนันท์ (2542) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดราชบุรี พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความพึงพอใจสูงในด้านความรับผิดชอบงาน ด้านการพัฒนาตนเองและด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน และพบว่ามีความพึงพอใจระดับปานกลางในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน

ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านเงินเดือนสวัสดิการ

ชุดิมา จันทรพงษ์ (2539) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานประปาเขต 6 , 7 และ 8 ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ย้งรัตน์ สะอาดยิ่ง (2538) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่สอบสวนของพนักงานสอบสวนในเขตตำรวจภูธรภาค 1 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่สอบสวนในเขตตำรวจภูธรภาค 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานและ อัตราเงินเดือน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่สอบสวนของพนักงานสอบสวนในเขตตำรวจภูธรภาค 1

สุรศักดิ์ อนันต์ (2534) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยงูใจอยู่ในระดับมาก 5 ด้านคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ และมีความพึงพอใจในระดับปานกลางเพียงด้านเดียว คือด้านความเจริญก้าวหน้า ส่วนความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่นพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 6 ด้านคือด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านวิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครอง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านฐานะอาชีพ มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง 3 ด้านคือ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสถานภาพการสมรส และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

สกุล แสงแก้ว (2522) ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจของตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานีตำรวจนครบาล ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมาก ในด้านความก้าวหน้าของการทำงาน และมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมของการทำงานต่ำสุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งได้นำแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคุมประพฤติเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม จำนวน 316 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคุมประพฤติในเขตพื้นที่ 4-5 จำนวน 177 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling) และมีวิธีการดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานคุมประพฤติเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม โดยใช้สูตรคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane 1996 อ้างถึงในสุธรรม รตนโชติ 2551 :95) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้มีความคลาดเคลื่อนที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ .05

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

$$\text{เมื่อ} \quad n = \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง}$$

$$N = \text{จำนวนประชากร}$$

$$e = \text{ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้}$$

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{N}{1+Ne^2} \\ n &= \frac{316}{1+316(0.05)^2} \\ &= 176.53 \text{ คน} \end{aligned}$$

จากสูตรการคำนวณ จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 176.53 คน จึงเก็บข้อมูลจากประชากร 177 คน จากนั้นหาสัดส่วนรายจังหวัด (บุญธรรม จิตต์อนันต์ 2546)ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงประชากรและจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

จังหวัด	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
กาญจนบุรี	49	28
สุพรรณบุรี	41	23
ราชบุรี	45	25
นครปฐม	61	34
เพชรบุรี	25	14
ประจวบคีรีขันธ์	38	21
สมุทรสาคร	29	16
สมุทรสงคราม	28	16
รวม 8 จังหวัด	316	177

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการประยุกต์จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล โดยผู้วิจัยประยุกต์จากแบบสอบถามของฉันทฐา กริทธิธัญ (2550) ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สาขาการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และอายุราชการ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยผู้วิจัยประยุกต์จากแบบสอบถามของ ฉันทฐา กริทธิธัญ (2550) มีข้อคำถามทั้งหมด 60 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามด้านความสำเร็จในการทำงาน 6 ข้อ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 5 ข้อ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5 ข้อ ด้านความรับผิดชอบ 7 ข้อ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 5 ข้อ ด้านนโยบายแผนงานและการบริหารงาน 5 ข้อ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 7 ข้อ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

7 ข้อ และด้านความมั่นคงในงาน 12 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert มีทั้งหมด 5 ระดับ คือ พอใจมากที่สุด พอใจมาก พอใจปานกลาง พอใจน้อย และพอใจน้อยที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมาย

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert ,อ้างถึงใน ฉันทา กริทธิชัย 2550 :40) โดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ระดับความพึงพอใจ	ค่าคะแนน
พึงพอใจมากที่สุด	5
พึงพอใจมาก	4
พึงพอใจปานกลาง	3
พึงพอใจน้อย	2
พึงพอใจน้อยที่สุด	1

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตามเกณฑ์ของเบสต์ (Best 1977, อ้างถึงใน บุญธรรม จิตต์อนันต์ 2544) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{กำหนดเกณฑ์ตามช่วงคะแนน} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

ระดับค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย

ระดับค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

ระดับค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบเพื่อพิจารณาความตรงตามเนื้อหา (Content validity) และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) กับเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท จำนวน 30 คน
3. วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาค (Cronbach's Coefficient of Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9857

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยอาศัยเครื่องมือ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นและดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดในเขตพื้นที่ 4 และ 5 (ยกเว้นจังหวัดนครปฐม) เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามให้แก่เจ้าหน้าที่ และรวบรวมแบบสอบถามส่งคืนภายในเดือนกุมภาพันธ์ 2553
2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครปฐม โดยการแจกแบบสอบถามและเก็บคืนด้วยตนเอง เนื่องจากผู้วิจัยเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครปฐม

3. ทำการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ โดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้อธิบายปัจจัยส่วนบุคคลด้วยค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติเขตพื้นที่ 4-5 จำแนกตามเพศ และสายการปฏิบัติงาน โดยใช้ ค่าที (t – test)
3. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติเขตพื้นที่ 4-5 จำแนกตามอายุ การศึกษา อัตราเงินเดือน และอายุราชการ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way ANOVA)
4. กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ” ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 177 คน ระหว่างเดือนธันวาคม 2552 – มีนาคม 2553 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบจำนวน 177 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ ในด้าน เพศ อายุ การศึกษา สายการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และอายุราชการ

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ

ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติ ที่นำมาทำการศึกษาประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สายการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และอายุราชการ

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	(n = 177)	
	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	77	43.5
หญิง	100	56.5
รวม	177	100.0
2. อายุ		
20 - 30 ปี	73	41.2
31 - 40 ปี	70	39.5
41 - 50 ปี	30	16.9
51 - 60 ปี	4	2.3
รวม	177	100.0
3. การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	14.7
ปริญญาตรี	148	83.6
ปริญญาโทและสูงกว่า	3	1.7
รวม	177	100.0
4. สาขาการปฏิบัติงาน		
สายวิชาการ	131	74.0
สายสนับสนุน	46	26.0
รวม	177	100.0
5. อัตราเงินเดือน		
5,000 - 10,000 บาท	73	41.2
10,001 - 15,000 บาท	81	45.8
15,001 - 20,000 บาท	15	8.5
สูงกว่า 20,000 บาทขึ้นไป	8	4.5
รวม	177	100.0

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	(n = 177)	
	จำนวน	ร้อยละ
6. อายุราชการ		
1 - 5 ปี	106	59.9
6 - 10 ปี	31	17.5
11 - 15 ปี	28	15.8
16 ปีขึ้นไป	12	6.8
รวม	177	100.0

จากตารางที่ 2 สามารถอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลได้ดังนี้

1. เพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 เป็นเพศชายจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5
2. อายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุระหว่าง 20 – 30 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 อายุระหว่าง 41 -50 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 และอายุระหว่าง 51 – 60 ปีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3
3. ระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 83.6 จบการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 26 คนคิดเป็นร้อยละ 14.7 และจบการศึกษاپริญญาโทและสูงกว่าจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7
4. สายการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานสายวิชาการจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 74.0 ปฏิบัติงานสายสนับสนุน จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0
5. อัตราเงินเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 เงินเดือนระหว่าง 5,000 – 10,000 บาทจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 เงินเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 15 น คิดเป็นร้อยละ 8.5 เงินเดือนสูงกว่า 20,000 บาทขึ้นไปจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5
6. อายุราชการ พบว่าส่วนใหญ่ มีอายุราชการ 1-5 ปี จำนวน 106 คนคิดเป็นร้อยละ 59.9 มีอายุราชการ 6-10 ปีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 มีอายุราชการ 11-15 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 และมีอายุราชการ 16 ปีขึ้นไปจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8

**ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ
ในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ**

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานคุมประพฤติ
ในเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติได้แก่ความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับ
การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้าน
นโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
และด้านความมั่นคงในงาน สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานจำแนกรายด้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อ ความพึงพอใจ	จำนวนและร้อยละ (-)ของระดับ ความพึงพอใจ					$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ด้านความสำเร็จ ในงาน	19 (10.07)	95 (53.7)	58 (32.8)	5 (2.8)	0 (0.0)	3.72	.68	มาก
2. ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	7 (4.0)	47 (26.6)	87 (49.2)	32 (18.1)	4 (2.3)	3.11	.82	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	31 (17.5)	73 (41.2)	63 (35.6)	9 (5.1)	1 (0.6)	3.70	.83	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	26 (14.7)	96 (54.2)	52 (29.4)	3 (1.7)	0 (0.0)	3.81	.69	มาก
5. ด้านโอกาสก้าวหน้า	10 (5.6)	45 (25.4)	77 (43.5)	42 (23.7)	3 (1.7)	3.09	.88	ปานกลาง
6. ด้านนโยบาย/ แผน และการบริหารงาน	17 (9.6)	60 (33.9)	77 (43.5)	19 (10.7)	4 (2.3)	3.37	.88	ปานกลาง
7. ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ	8 (4.5)	32 (18.1)	61 (34.5)	64 (36.2)	12 (6.8)	2.77	.97	ปานกลาง
8. ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	7 (4.0)	29 (16.4)	59 (33.3)	48 (27.1)	34 (19.2)	2.58	1.0	น้อย
9. ด้านความมั่นคง ในงาน	18 (10.2)	77 (43.5)	68 (38.4)	10 (5.6)	4 (2.3)	3.53	.83	มาก
รวม						3.34	.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติ ในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.34 โดยมีระดับความพึงพอใจในระดับมาก 4 ด้านเรียงลำดับ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.81, 3.72, 3.70 และ 3.53 ตามลำดับ และกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจระดับปานกลาง 4 ด้านเรียงลำดับคือ ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 3.37, 3.11, 3.09 และ 2.77 ตามลำดับและพบว่ามีความพึงพอใจในระดับน้อยในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.58

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานคุมประพฤติในเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกรายข้อ

ข้อความ	จำนวนและร้อยละ(-) ของระดับความพึงพอใจด้านความสำเร็จในงาน					$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านรักและภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้	58 (32.8)	72 (40.7)	39 (22.0)	8 (4.5)	0 (0.0)	4.02	.85	มาก
2. ท่านสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้เสมอ	22 (12.4)	86 (48.6)	65 (36.7)	4 (2.3)	0 (0.0)	3.71	.70	มาก
3. ท่านคิดว่าประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	18 (10.2)	53 (29.9)	92 (52.0)	12 (6.8)	2 (1.1)	3.41	.80	มาก
4. ท่านมีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	21 (11.9)	70 (39.5)	69 (39.0)	13 (7.3)	4 (2.3)	3.51	.88	มาก
5. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ	42 (23.7)	88 (49.7)	43 (24.3)	3 (1.7)	1 (0.6)	3.94	.77	มาก
6. ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย ในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	5 (2.8)	49 (27.7)	93 (52.5)	25 (14.1)	5 (2.8)	3.14	.79	ปานกลาง
รวม						3.72	.68	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน มากที่สุดคือท่านรักและภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ คิดเป็นร้อยละ 32.8 รองลงมาคือได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ คิดเป็นร้อยละ 23.7 ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจน้อยที่สุดได้แก่ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 2.8 รองลงมาคือท่านมีความรู้สึกละเลยในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย คิดเป็นร้อยละ 2.3

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงาน
กรมประมงในเขตพื้นที่ 4-5 กรมกรมประมง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
จําแนกรายข้อ

ข้อความ	จำนวนและร้อยละ(-) ของระดับความ พึงพอใจด้านความสำเร็จในงาน					$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
7. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	10 (5.6)	73 (41.2)	86 (48.6)	5 (2.8)	3 (1.7)	3.46	.72	มาก
8. ผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้ความสามารถของท่าน	7 (4.0)	63 (35.6)	96 (54.2)	6 (3.4)	5 (2.8)	3.34	.73	ปานกลาง
9. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆของหน่วยงานให้ท่านปฏิบัติ	12 (6.8)	46 (26.0)	92 (52.0)	25 (14.1)	2 (1.1)	3.23	.81	ปานกลาง
10. ความคิดเห็นและข้อเสนอของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	6 (3.4)	49 (27.7)	93 (52.5)	24 (13.6)	5 (2.8)	3.15	.80	ปานกลาง
11. ท่านมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการของหน่วยงาน	6 (3.4)	33 (18.6)	77 (43.5)	37 (20.9)	24 (13.6)	2.77	1.0	ปานกลาง
รวม						3.11	.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากที่สุดคือผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่น ๆ ของหน่วยงานให้ท่านปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 6.8 รองลงมาคือท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน

ของท่าน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจน้อยที่สุดได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการของหน่วยงานคิดเป็นร้อยละ 13.6 รองลงมาคือ ความคิดเห็นและข้อเสนอของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 2.8 และผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน คิดเป็นร้อยละ 2.8

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงาน
คุมประพฤติในเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกรายข้อ

ข้อความ	จำนวนและร้อยละ(-) ของระดับความ พึงพอใจด้านความสำนึกในงาน					$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
12. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	25 (14.1)	75 (42.4)	66 (37.3)	11 (6.2)	0 (0.0)	3.64	.80	มาก
13. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ท้าทายการปฏิบัติงานของท่าน	36 (20.3)	70 (39.5)	63 (35.6)	8 (4.5)	0 (0.0)	3.76	.82	มาก
14.งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ขณะนี้มีความเหมาะสม	30 (16.9)	72 (40.7)	65 (36.7)	9 (5.1)	1 (0.6)	3.68	.88	มาก
15.งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ	30 (16.9)	72 (40.7)	65 (36.7)	9 (5.1)	1 (0.6)	3.68	.83	มาก
16.งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีระเบียบแบบแผนที่แน่นอนชัดเจน	32 (18.1)	64 (36.2)	62 (35.0)	15 (8.5)	4 (2.3)	3.59	.95	มาก
รวม						3.70	.83	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากที่สุดคืองานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ท้าทายการปฏิบัติงานของท่าน คิดเป็นร้อยละ 20.3 รองลงมาคืองานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีระเบียบแบบแผนที่แน่นอนชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 18.1 ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจน้อยที่สุดได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีระเบียบแบบแผนที่แน่นอนชัดเจนคิดเป็นร้อยละ 2.3 รองลงมาคือ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ขณะนี้มีความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 1.7

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงาน
คุมประพฤติในเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ ด้านความรับผิดชอบ จำแนกรายข้อ

ข้อความ	จำนวนและร้อยละ(-) ของระดับความ พึงพอใจด้านความสำเร็จในงาน					$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
17.ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ตามที่ ได้รับมอบหมาย	20 (11.3)	78 (44.1)	75 (42.4)	3 (1.7)	1 (0.6)	3.64	.72	มาก
18.หน่วยงานมีการมอบหมายงานที่ ชัดเจนและสอดคล้องกับสภาพ ความเป็นจริง	18 (10.2)	64 (36.2)	81 (45.8)	12 (6.8)	2 (1.1)	3.47	.81	มาก
19.ท่านปฏิบัติงานเหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านดำรงอยู่	27 (15.3)	78 (44.1)	60 (33.9)	9 (5.1)	3 (1.7)	3.66	.85	มาก
20.ท่านเข้าใจงานในหน้าที่รับผิดชอบ ที่ต้องปฏิบัติ	28 (15.8)	88 (49.7)	60 (33.9)	1 (0.6)	0 (0.0)	3.81	.69	มาก
21.ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ท่าน รับผิดชอบปฏิบัติงานที่สำคัญ	15 (8.5)	61 (34.5)	87 (49.2)	11 (6.2)	3 (1.7)	3.42	.80	มาก
22.ท่านพยายามคิดหาวิธีการทำงาน ใหม่ ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบ หมายสำเร็จ	26 (14.7)	81 (45.8)	64 (36.2)	5 (2.8)	1 (0.6)	3.71	.77	มาก
23.ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จถูกต้อง ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับ บัญชา	35 (19.8)	89 (50.3)	52 (29.4)	1 (0.6)	0 (0.0)	3.89	.71	มาก
รวม						3.81	.69	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความ
รับผิดชอบมากที่สุดคือท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา คิด
เป็นร้อยละ 19.8 รองลงมาคือท่านเข้าใจงานในหน้าที่รับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 15.8
ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจน้อยที่สุดได้แก่ ท่านปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่ง

หน้าที่ที่ตัวท่าน ดำรงอยู่คิดเป็นร้อยละ 1.7 และ ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ท่านรับผิดชอบปฏิบัติงานที่สำคัญ คิดเป็นร้อยละ 1.7

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงาน
คุมประพฤติในเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ ด้าน โอกาสก้าวหน้า จำแนกรายข้อ

ข้อความ	จำนวนและร้อยละ(-) ของระดับความ พึงพอใจด้านความสำนึกในงาน					$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
24. ในการปฏิบัติงานท่านมีโอกาส เปลี่ยนสายงานไปสู่ตำแหน่งที่ ก้าวหน้าได้	11 (6.2)	44 (24.9)	76 (42.9)	31 (17.5)	15 (8.5)	3.03	1.0	ปานกลาง
25. การแบ่งสายงานบังคับบัญชามี ความเหมาะสมกับงาน	10 (5.6)	70 (39.5)	79 (44.6)	13 (7.3)	5 (2.8)	3.38	.81	ปานกลาง
26. โอกาสที่ท่านจะได้เข้ารับการ ศึกษาอบรม เพื่อเพิ่มพูนความ รู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ	12 (6.8)	40 (22.6)	67 (37.9)	45 (25.4)	13 (7.3)	2.96	1.0	ปานกลาง
27. โอกาสที่ท่านจะได้รับการ สนับสนุนให้ศึกษาต่อระดับสูงขึ้น	8 (4.5)	28 (15.8)	60 (33.9)	53 (29.9)	28 (15.8)	2.63	1.0	ปานกลาง
28. โอกาสที่ท่านจะมีความเจริญ ก้าวหน้าในอาชีพที่ท่านปฏิบัติใน หน่วยงานแห่งนี้	13 (7.3)	40 (22.6)	77 (43.5)	29 (16.4)	18 (10.2)	3.01	1.0	ปานกลาง
29. งานที่ท่านได้รับมอบหมาย เป็นงานที่สำคัญ	37 (20.9)	74 (41.8)	61 (34.5)	4 (2.3)	1 (0.6)	3.80	.81	มาก
รวม						3.09	.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาส
ก้าวหน้ามากที่สุดคืองานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่สำคัญ คิดเป็นร้อยละ 20.9 รองลงมา
คือโอกาสที่ท่านจะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ท่านปฏิบัติในหน่วยงานแห่งนี้ คิดเป็นร้อยละ
7.3 ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจน้อยที่สุดได้แก่ โอกาสที่ท่านจะได้รับการ
สนับสนุนให้ศึกษาต่อระดับสูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 15.8 รองลงมาคือโอกาสที่ท่านจะมีความ
เจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ท่านปฏิบัติในหน่วยงานแห่งนี้คิดเป็นร้อยละ 10.2

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงาน
คุมประพฤติในเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ ด้าน นโยบาย/แผน และการบริหารงาน
จำแนกรายข้อ

ข้อความ	จำนวนและร้อยละ(-) ของระดับความ พึงพอใจด้านความสำนึกในงาน					$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
30. การกำหนดแผนงาน/กิจกรรม ของหน่วยงานมีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้	14 (7.9)	64 (36.2)	86 (48.6)	11 (6.2)	2 (1.1)	3.44	.77	มาก
31. หน่วยงานมีการให้ข้อมูลเพื่อ สร้างความเข้าใจในระเบียบ/ ข้อบังคับของหน่วยงาน	14 (7.9)	59 (33.3)	84 (47.5)	16 (9.0)	4 (2.3)	3.36	.84	ปานกลาง
32. หน่วยงานมีสายการบังคับ บัญชาและมอบอำนาจที่ชัดเจน	19 (10.7)	74 (41.8)	70 (39.5)	9 (5.1)	5 (2.8)	3.53	.86	มาก
33. ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ ตามนโยบายที่กำหนดไว้	24 (13.6)	76 (42.9)	66 (37.3)	4 (2.3)	7 (4.0)	3.60	.89	มาก
34. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด แผนงาน/กิจกรรมในหน่วยงาน ของท่าน	9 (5.1)	40 (22.6)	85 (48.0)	34 (19.2)	9 (5.1)	3.03	.91	ปานกลาง
รวม						3.37	.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย แผน
และการบริหารงาน มากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามนโยบายที่กำหนดไว้ คิดเป็น
ร้อยละ 13.6 รองลงมาคือ หน่วยงานมีสายการบังคับบัญชาและมอบอำนาจที่ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ
10.7 ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจน้อยที่สุดได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด
แผนงาน/กิจกรรมในหน่วยงานของท่าน คิดเป็นร้อยละ 5.1 รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาบริหารงาน
ได้ตามนโยบายที่กำหนดไว้คิดเป็นร้อยละ 4.0

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงาน
คุมประพฤติในเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
จำแนกรายข้อ

ข้อความ	จำนวนและร้อยละ(-) ของระดับความ พึงพอใจด้านความสำเร็จในงาน					$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
35.เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสม กับวุฒิการศึกษา	12 (6.8)	46 (26.0)	89 (50.3)	19 (10.7)	11 (6.2)	3.16	.93	ปานกลาง
36.เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอ สำหรับมาตรฐานการดำรงชีวิต	9 (5.1)	23 (13.0)	76 (42.9)	49 (27.7)	20 (11.3)	2.73	.99	ปานกลาง
37.เงินเดือนที่ได้รับมีความ เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ	11 (6.2)	17 (9.6)	80 (45.2)	44 (24.9)	25 (14.1)	2.69	1.0	ปานกลาง
38.การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความยุติธรรม	8 (4.5)	46 (26.0)	87 (49.2)	23 (13.0)	13 (7.3)	3.07	.92	ปานกลาง
39.ระบบสวัสดิการ ประ โยชน์ เกื้อกูลและเงินตอบแทนต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ	10 (5.6)	22 (12.4)	65 (36.7)	54 (30.5)	26 (14.7)	2.64	1.0	ปานกลาง
40.เงินเดือนที่ได้รับสอดคล้องกับ ปริมาณงานและความสามารถของ ท่าน	7 (4.0)	26 (14.7)	61 (34.5)	60 (33.9)	23 (13.0)	2.63	1.0	ปานกลาง
41.ขั้นของเงินเดือนแต่ละขั้นมี ความเหมาะสม	7 (4.0)	35 (19.8)	85 (48.0)	35 (19.8)	15 (8.5)	2.91	.94	ปานกลาง
รวม						2.77	.97	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและ
สวัสดิการมากที่สุดคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา คิดเป็น ร้อยละ 6.8
รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ
6.2 ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจน้อยที่สุดได้แก่ ระบบสวัสดิการ ประ โยชน์เกื้อกูล
และเงินตอบแทนต่าง ๆที่ท่านได้รับคิดเป็นร้อยละ 14.7 รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับมีความ
เหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบคิดเป็นร้อยละ 14.1

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงาน
คุมประพฤติในเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
จำแนกรายข้อ

ข้อความ	จำนวนและร้อยละ(-) ของระดับความ พึงพอใจด้านความสำนึกในงาน					$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
42.หน่วยงานของท่านมีบุคลากร เหมาะสมกับปริมาณงาน	8 (4.5)	30 (16.9)	73 (41.2)	42 (23.7)	24 (13.6)	2.75	1.0	ปานกลาง
43.หน่วยงานของท่านอยู่ใน สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	8 (4.5)	33 (18.6)	66 (37.3)	39 (22.0)	31 (17.5)	2.71	1.0	ปานกลาง
44.อาคารและสถานที่ทำงานมี ความสะอาด สะดวก สะบาย ปลอดภัย	8 (4.5)	35 (19.8)	61 (34.5)	41 (23.2)	32 (18.1)	2.69	1.1	ปานกลาง
45.หน่วยงานของท่านมีระบบ ป้องกันอันตรายที่เกิดความเสี่ยง ในการปฏิบัติงาน	6 (3.4)	31 (17.5)	50 (28.2)	47 (26.6)	43 (24.3)	2.49	1.1	น้อย
46.สถานที่ทำงานมีความเป็น สัดส่วน	6 (3.4)	36 (20.3)	58 (32.8)	36 (20.3)	41 (23.2)	2.60	1.1	น้อย
47.อุปกรณ์เครื่องมือที่ต้องใช้ใน การปฏิบัติงานมีความเพียงพอ	6 (3.4)	31 (17.5)	85 (48.0)	30 (16.9)	25 (14.1)	2.79	1.0	ปานกลาง
48.สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปทำให้ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติ งาน	9 (5.1)	31 (17.5)	83 (46.9)	30 (16.9)	24 (13.6)	2.84	1.0	ปานกลาง
รวม						2.58	1.0	น้อย

จากตารางที่ 11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อม
ในการทำงานมากที่สุดคือ สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
คิดเป็น ร้อยละ 5.1 รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณ หน่วยงาน
ของท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และอาคารและสถานที่ทำงานมีความสะอาดสะดวก
สบาย ปลอดภัย คิดเป็นร้อยละ 4.5 เท่ากัน ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ได้แก่หน่วยงานของท่านมีระบบการป้องกันอันตรายที่เกิดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 24.3 รองลงมาคือ สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วน คิดเป็นร้อยละ 23.2

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานคุมประพฤติในเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกรายข้อ

ข้อความ	จำนวนและร้อยละ(-) ของระดับความพึงพอใจด้านความสำเร็จในงาน					$\bar{x}$	S.D.	ค่าระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
49.ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน	20 (11.3)	76 (42.9)	67 (37.9)	11 (6.2)	3 (1.7)	3.56	.83	มาก
50.ท่านได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	15 (8.5)	61 (34.5)	84 (47.5)	12 (6.8)	5 (2.8)	3.39	.84	ปานกลาง
51.งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะไม่ถูกกีดกันแก่งหรือเลือกปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาโดยไม่เป็นธรรม	26 (14.7)	71 (40.1)	57 (32.2)	15 (8.5)	8 (4.5)	3.52	.99	มาก
52.ท่านเห็นด้วยในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	18 (10.2)	53 (29.9)	79 (44.6)	21 (11.9)	6 (3.4)	3.32	.93	ปานกลาง
53.ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัย	11 (6.2)	50 (28.2)	83 (46.9)	23 (13.0)	10 (5.6)	3.16	.93	ปานกลาง
54.ความเที่ยงธรรมของผู้บังคับบัญชา ในการพิจารณาผลงาน	24 (13.6)	62 (35.0)	68 (38.4)	18 (10.2)	5 (2.8)	3.46	.94	มาก
55.การปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบันมีความมั่นคง	15 (8.5)	64 (36.2)	66 (37.3)	25 (14.1)	7 (4.0)	3.31	.95	ปานกลาง
56.หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด	14 (7.9)	68 (38.4)	77 (43.5)	14 (7.9)	4 (2.3)	3.42	.83	มาก
57.การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของท่านไม่มีอิทธิพลใดๆมากระทบ	26 (14.7)	72 (40.2)	59 (33.3)	18 (10.2)	2 (1.1)	3.58	.90	มาก
58. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่สามารถทำต่อไปได้จนเกษียณอายุราชการ	23 (13.0)	49 (27.7)	67 (37.9)	29 (16.4)	9 (5.1)	3.27	1.0	ปานกลาง

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ข้อความ	จำนวนและร้อยละ(-) ของระดับความพึงพอใจด้านความสำเร็จในงาน					$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
59.หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์ การอุทธรณ์ร้องทุกข์ กรณีที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม	20 (11.3)	53 (29.9)	71 (40.1)	26 (14.7)	7 (4.0)	3.30	.98	ปานกลาง
60.ท่านคิดว่าจะปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้ตลอดไป	35 (19.8)	45 (25.4)	69 (39.0)	17 (9.6)	11 (6.2)	3.43	1.1	มาก
รวม						3.53	.83	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงานมากที่สุดคือ ท่านคิดว่าจะปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้ตลอดไป คิดเป็นร้อยละ 19.8 รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะไม่ถูกกลั่นแกล้งหรือเลือกปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาโดยไม่เป็นธรรม และการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของท่านไม่มีอิทธิพลใด ๆ มากระทบหน้าที่ของท่าน คิดเป็นร้อยละ 14.7 เท่ากัน ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจน้อยที่สุดได้แก่ ท่านคิดว่าจะปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้ตลอดไปคิดเป็นร้อยละ 6.2 รองลงมาคือ ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัยคิดเป็นร้อยละ 5.6

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ โดยใช้ค่า t -test ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศและสายการปฏิบัติงาน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่สามารถจำแนกได้ตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ การศึกษา อัตราเงินเดือนและ อายุราชการ สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ .05

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติจำแนก
ตามเพศ

เพศ	จำนวน(คน)	$\bar{x}$	S.D.	t	p
ชาย	77	3.25	.49	-.708	.480
หญิง	100	3.31	.51		

จากตารางที่ 13 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ
จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	3	.650	.217	.850	.468
ภายในกลุ่ม	173	44.077	.255		
รวม	176	44.727			

จากตารางที่ 14 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ
จำแนกตามการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	2	4.898	2.449	10.700	.000
ภายในกลุ่ม	174	39.829	.229		
รวม	176	44.727			

จากตารางที่ 15 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติที่มีการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากนั้นจึงนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ
จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	ปริญญาตรี ($\bar{x} = 3.23$)	ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{x} = 3.45$)	ปริญญาโทและสูงกว่า ($\bar{x} = 4.40$)
ปริญญาตรี ($\bar{x} = 3.23$)	-	-.2224*	-1.1691*
ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{x} = 3.45$)	.2224*	-	-.9467
ปริญญาโทและสูงกว่า ($\bar{x} = 4.40$)	1.1691*	.9467*	-

จากตารางที่ 16 เมื่อพิจารณาความแตกต่างด้านการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติที่มีการศึกษา ปริญญาโทและสูงกว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี และผู้ที่มีการศึกษา

ปริญญาตรี นอกจากนั้นยังพบว่าผู้ที่มีการศึกษาดำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาปริญญาตรี

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติจำแนกตามสายการปฏิบัติงาน

สายการปฏิบัติงาน	จำนวน(คน)	$\bar{x}$	S.D.	t	p
สายวิชาการ	131	3.25	.51	-1.638	.103
สายสนับสนุน	46	3.39	.47		

จากตารางที่ 17 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติที่มีสายการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติจำแนกตามอัตราเงินเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	3	.357	.119	.464	.708
ภายในกลุ่ม	173	44.370	.256		
รวม	176	44.727			

จากตารางที่ 18 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ
จำแนกตามอายุราชการ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	3	2.517	.839	3.439	.018
ภายในกลุ่ม	173	42.210	.244		
รวม	176	44.727			

จากตารางที่ 19 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากนั้นจึงนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ
จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	16 ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 3.06$)	1 - 5 ปี ($\bar{x} = 3.23$)	6 - 10 ปี ($\bar{x} = 3.33$)	11 - 15 ปี ($\bar{x} = 3.52$)
16 ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 3.06$)	-			-.4602*
1 - 5 ปี ($\bar{x} = 3.23$)		-		-.2891*
6 - 10 ปี ($\bar{x} = 3.33$)			-	
11 - 15 ปี ($\bar{x} = 3.52$)	.4602*	.2891*		-

จากตารางที่ 20 เมื่อพิจารณาความแตกต่างด้านอายุราชการ พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ ที่มีอายุราชการ 11-15 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีอายุราชการ 1-5 ปี และ ผู้ที่มีอายุราชการ 16 ปีขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ไม่พบความแตกต่าง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานคุมประพฤติ ในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานคุมประพฤติ ในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ข้าราชการลูกจ้างประจำและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงาน ในสำนักงานคุมประพฤติ ในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 จำนวน 177 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการประยุกต์จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.9857

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดในเขตพื้นที่ 4 และ 5 (ยกเว้นจังหวัดนครปฐม) เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามให้แก่เจ้าหน้าที่ และรวบรวมแบบสอบถามส่งคืนจนครบภายในเดือนมีนาคม 2553 สำหรับเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยเป็นผู้แจกแบบสอบถามและเก็บคืนด้วยตนเองสามารถรวบรวมแบบสอบถามได้ครบ 177 ชุด แล้วทำการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามนำข้อมูลไปทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ค่า t - test สำหรับเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่จำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) สำหรับเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่จำแนกได้ตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติครั้งนี้สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.5 อายุระหว่าง 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.2 การศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 83.6 ปฏิบัติงานในสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 74.0 อัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 15,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 45.8 (ตารางที่ 2)

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติ ในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.34 โดยมีความพึงพอใจในระดับมาก 4 ด้านเรียงลำดับ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.81, 3.72, 3.70 และ 3.53 ตามลำดับ และกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจระดับปานกลาง 4 ด้านเรียงลำดับคือ ด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 3.37, 3.11, 3.09 และ 2.77 ตามลำดับและพบว่ามีความพึงพอใจในระดับน้อยในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.58 (ตารางที่ 3)

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านต่างๆเป็นรายข้อพบว่า

ด้านความสำเร็จในงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจ มากที่สุดคือท่านรักและภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ คิดเป็นร้อยละ 32.8 ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจน้อยที่สุดได้แก่ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 2.8 (ตารางที่ 4)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่น ๆ ของหน่วยงานให้ท่านปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 6.8 ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจน้อยที่สุดได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการของหน่วยงานคิดเป็นร้อยละ 13.6 (ตารางที่ 5)

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากที่สุดคืองานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ทำทนายการปฏิบัติงานของท่าน คิดเป็นร้อยละ 20.3 ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจน้อยที่สุดได้แก่งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีระเบียบแบบแผนที่แน่นอนชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 2.3 (ตารางที่ 6)

ด้านความรับผิดชอบ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 19.8 ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจน้อยที่สุดได้แก่ ท่านปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ตัวท่านดำรงอยู่คิดเป็นร้อยละ 1.7 (ตารางที่ 7)

ด้านโอกาสก้าวหน้า พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากที่สุดคืองานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่สำคัญ คิดเป็นร้อยละ 20.9 ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจน้อยที่สุดได้แก่ โอกาสที่ท่านจะได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 15.8 (ตารางที่ 8)

ด้านนโยบาย แผนและการบริหารงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากที่สุดคือผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามนโยบายที่กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ 13.6 ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจน้อยที่สุดได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน/กิจกรรมในหน่วยงานของท่าน คิดเป็นร้อยละ 5.1 (ตารางที่ 9)

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากที่สุดคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา คิดเป็น ร้อยละ 6.8 ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจน้อยที่สุดได้แก่ ระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลและเงินตอบแทนต่าง ๆ ที่ท่านได้รับคิดเป็นร้อยละ 14.7 (ตารางที่ 10)

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากที่สุดคือสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 5.1 ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจน้อยที่สุดได้แก่ หน่วยงานของท่านมีระบบการป้องกันอันตรายที่เกิดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 24.3 (ตารางที่ 11)

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ท่านคิดว่าจะปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้ตลอดไป คิดเป็นร้อยละ 19.8 ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจน้อยที่สุดได้แก่ ท่านคิดว่าจะปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้ตลอดไปคิดเป็นร้อยละ 6.2 (ตารางที่ 12)

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ ตามปัจจัยส่วนบุคคลดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ สายการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษา แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาปริญญาโทและสูงกว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี และพบว่าผู้ที่มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาปริญญาตรี

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการ ระหว่าง 11- 15 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มิใช่มีอายุราชการระหว่าง 1-5 ปี และมากกว่าผู้ที่มิใช่มีอายุราชการ 16 ปีขึ้นไป (ตารางที่ 13-20)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติในภาพรวมและรายด้านทั้ง 9 ด้านสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม จากผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ จากผลการวิจัยภาพรวมพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ สกุด แสงแก้ว (2522) ที่ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจของตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานีตำรวจนครบาล ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ สหชาติ ภูมมา (2546) ที่ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และครูผู้สอนนักเรียนนายร้อยตำรวจในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และครูผู้สอนนักเรียนนายร้อยตำรวจในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ เกียรติขจร ไพศาลนันท์

(2542) ที่ได้ศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดราชบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมในระดับปานกลางและมีความพึงพอใจในแต่ละด้านเรียงลำดับคือด้านความรับผิดชอบงาน ด้านการพัฒนาตนเองและความสัมพันธ์ในการทำงานในระดับสูง มีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านนโยบายการบริหารการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย สถานภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการในระดับปานกลาง

1. ด้านความสำเร็จในงาน จากผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ ด้านความสำเร็จในงาน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติ สังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ มีความรักและภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ และหน่วยงานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถจึงทำให้สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้เสมอ เจ้าหน้าที่จึงมีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย จนสามารถทำงานได้ประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับบุญขึ้น ลิตดา (2543) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสำเร็จในงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับระพีพร แสงพยุห์ (2547) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มบูรพา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มบูรพา ในด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับกิตติพงษ์ ทรัพย์ศิริพันธ์ (2548) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสามชุกจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจของบุคลากรโรงพยาบาลสามชุกในด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสากล อนันตเสรี (2545) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จากผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับเกียรติจิร ไพศาลนันท์ (2542) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดราชบุรี พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับสหชาติ ภูมิมา (2546) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และครูผู้สอนนักเรียนนายร้อยตำรวจในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และครูผู้สอนนักเรียนนายร้อยตำรวจในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ในด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง การวิจัยครั้งนี้พบว่าประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างพื่อน้อยที่สุดคือ การมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการของหน่วยงาน แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคุมประพฤติไม่ค่อยได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติประจำ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคุมประพฤตินี้ยังไม่ได้ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา หรืออาจเนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงานยังไม่แสดงออกถึงความคิดเห็นหรือข้อเสนอในการพัฒนางาน หรือไม่ได้รับโอกาสให้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ

3. **ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ** จากผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ลักษณะงานที่เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถมีความเหมาะสม และท้าทายความสามารถ เป็นงานที่มีระเบียบแบบแผนที่แน่นอนชัดเจนสอดคล้องกับ สุรศักดิ์ อนันต์ (2534) ที่ได้วิจัย เรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในระดับมาก สอดคล้องกับระพีพร แสพนพุห์ (2547) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มบูรพา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

4. **ด้านความรับผิดชอบ** จากผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ ด้านความรับผิดชอบ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหน่วยงานมีการมอบหมายงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในหน้าที่รับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง สำเร็จลุล่วงได้ตามที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับ สุรศักดิ์ อนันต์ (2534) ที่ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับสากรล อนันตเสรี (2545) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับระพีพร

แสนพยุห์ (2547) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มบูรพา สังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

5. ด้านโอกาสก้าวหน้า จากผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนัก งานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ ด้านโอกาสก้าวหน้า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติคำนึงถึงโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ปฏิบัติ และโอกาสในการเปลี่ยนสายงานไปสู่ตำแหน่งที่ก้าวหน้า ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างพอใจน้อยที่สุดคือ โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น แสดงให้เห็นว่าสำนักงานคุมประพฤติไม่ได้ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เกิดการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา สอดคล้องกับสุรศักดิ์ อนันต์ (2534) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด นครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ เกียรติจิร ไพศาลนันท์ (2542) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดราชบุรี พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสากล อนันตเสรี (2545) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย วลัยลักษณ์ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสหชาติ ภูมมา (2546) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ และครูผู้สอนนักเรียนนายร้อยตำรวจในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่า ความพึงพอใจด้านโอกาสก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง

6. ด้านนโยบาย/ แผนและการบริหารงาน จากผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนัก งานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ ด้านนโยบาย/ แผนและการบริหารงาน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคุมประพฤตินี้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน/กิจกรรมของหน่วยงานน้อย สอดคล้องกับเกียรติจิร ไพศาลนันท์ (2542) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดราชบุรี พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย/ แผนและการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสากล อนันตเสรี (2545) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย วลัยลักษณ์ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสหชาติ ภูมมา (2546) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

อาจารย์และครูผู้สอนนักเรียนนายร้อยตำรวจในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่า ความพึงพอใจด้าน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง

7. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จากผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติด้านเงินเดือนและสวัสดิการพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และประเด็นที่ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานคุมประพฤติพอใจน้อยที่สุดคือระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลและเงินตอบแทนต่าง ๆ ที่จะได้รับ แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคุมประพฤติได้รับสวัสดิการ และเงินตอบแทนต่าง ๆ น้อย เมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับบุญยืน ถิตตา (2543) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูมีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสากล อนันตเสรี (2545) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ สหชาติ ภูมมา (2546) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และครูผู้สอนนักเรียนนายร้อยตำรวจในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่า ความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับกิตติพงษ์ ทรัพย์ศิริพันธ์ (2548) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสามชุกจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลสามชุกมีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการในระดับปานกลาง

8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เจ้าหน้าที่ของสำนักงานคุมประพฤติต้องมีความเสี่ยงต่อชีวิตในการปฏิบัติงาน เช่น เวลาสอบปากคำผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์, จำเลย หรือผู้ถูกคุมความประพฤติในสถานที่ควบคุมตัว, ในเรือนจำ หรือแม้แต่ในสำนักงาน เจ้าหน้าที่ต้องพบหรือเกี่ยวข้องกับผู้กระทำผิด ผู้เสียหายเพศผิด หรือนักโทษ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกลุ่มคนที่มีพฤติกรรมไม่เหมือนคนปกติทั่วไป การปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องมีระบบป้องกันความปลอดภัย แต่ผลการวิจัยพบว่าประเด็นที่เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติพอใจน้อยที่สุดคือ ระบบป้องกันความปลอดภัยอันตรายที่เกิดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานยังไม่มีระบบป้องกันความปลอดภัยที่สร้างความมั่นใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับ สกุลแสงแก้ว (2522) ที่ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจของตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานี

ตำรวจนครบาล ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมของการทำงานต่ำสุด

9. ด้านความมั่นคงในงาน จากผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคุมประพฤตินิโอกาสปฏิบัติงานตามหน้าที่ โดยไม่มีอิทธิพลใด ๆ มากระทบ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมแก่เจ้าหน้าที่ทุกคนอย่างเสมอภาค และผู้บังคับบัญชามีความเที่ยงธรรมในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับเจนจิรา พิมพ์การ (2551) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสาธิตกรุงเทพมหานคร พบว่าบุคลากรโรงเรียนสาธิต กรุงเทพฯ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจด้านความมั่นคงในงานในระดับมาก สอดคล้องกับสุทธิพร สังข์ทอง (2547) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในสำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 10 พบว่าข้าราชการและลูกจ้างประจำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 เพศ พบว่าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันแสดงว่าเพศไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในสภาพปัจจุบัน ผู้ปฏิบัติงานทั้งเพศชาย และเพศหญิงต่างก็ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นภาระงานอย่างเท่าเทียมกัน ได้รับการดูแลจากผู้บังคับบัญชาภายใต้กฎเกณฑ์เดียวกันและอยู่ภายใต้บรรยากาศ สภาพแวดล้อมในการทำงานแบบเดียวกันจึงทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับการศึกษาของบุญยืน ลิตดา (2543) ที่ได้ศึกษาพบว่าข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ฉันทฐา กริหิรัญ (2550) ที่ได้ศึกษาพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ กิตติพงษ์ ทรัพย์ศิริพันธ์ (2548) ที่ได้ศึกษาพบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลสามชุกจังหวัดสุพรรณบุรีที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุ พบว่าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน แสดงว่าอายุไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานคุมประพฤติได้มีการมอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ ไม่ได้ใช้อายุเป็นเกณฑ์ในการมอบหมายงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ตามตำแหน่ง และทุกคนต้องปฏิบัติตามได้กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับที่เป็นระบบราชการเหมือนกันจึงทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของของสฤณศิริพงษ์ กันศิริ (2544) ที่ได้ศึกษาพบว่าข้าราชการทหารในกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 11 ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ กิตติพงษ์ ทรัพย์ศิริพันธ์ (2548) ที่ได้ศึกษาพบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลสามชุกจังหวัดสุพรรณบุรีที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.3 การศึกษา พบว่าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติที่มีการศึกษาดังกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าการศึกษามีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ โดยพบว่าผู้ที่จบการศึกษาปริญญาโทและสูงกว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทจะมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล และมองเห็นโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพราชการ การมีวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าย่อมมีโอกาที่จะเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงทำให้เกิดความพึงพอใจมากกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของสมคิด ภู่อุด (2545) ที่ได้ศึกษาพบว่าครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาดังกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ระพีพร แสณพยุห์ (2547) ที่ได้ศึกษาพบว่าข้าราชการครูกลุ่มบูรพา สังกัดกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาดังกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับเจนจิรา พิมพ์การ (2551) ที่ได้ศึกษาพบว่าบุคลากรในโรงเรียนลาซาล กรุงเทพมหานคร พบว่าบุคลากรโรงเรียนลาซาล กรุงเทพฯที่มีระดับการศึกษาดังกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.4 สายการปฏิบัติงาน พบว่าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติที่มีสายการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน แสดงว่าสายการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานคุมประพฤติได้กำหนดอำนาจหน้าที่ ภารกิจในการปฏิบัติงานทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ไว้อย่างชัดเจน และเจ้าหน้าที่มีความรู้สึกรู้ว่าได้

ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ เจ้าหน้าที่ในแต่ละสายงานจึงสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่ตามที่ได้รับมอบหมาย ทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ สหชาติ ภูมิมา (2546) ที่ได้ศึกษาพบว่าอาจารย์และครูผู้สอนนักเรียน นายร้อยตำรวจในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ฉันทา กริทธิธู (2550) ที่ได้ศึกษาพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีสายการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ เจนจิรา พิมพ์การ (2551) ที่ได้ศึกษาพบว่าบุคลากรในโรงเรียนสาธิตกรุงเทพมหานคร ที่มีสายการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.5 อัตราเงินเดือน พบว่าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แสดงว่าอัตราเงินเดือนไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการการได้รับเงินเดือนเป็นไปตามกฎระเบียบของทางราชการที่เจ้าหน้าที่ทุกคนได้รับเงินเดือนภายใต้ กฎ ระเบียบเดียวกัน ถึงแม้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานคุมประพฤติจะมีระดับเงินเดือนมากน้อยต่างกันอย่างไรก็ต้องปฏิบัติตามนโยบายและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย เจ้าหน้าที่ของสำนักงานคุมประพฤติจึงมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของกิตติพงษ์ ทรัพย์ศิริพันธ์ (2548) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสามชุกจังหวัดสุพรรณบุรีพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับสมคิด ภูสุต (2545) ที่ได้ศึกษาพบว่าครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.6 อายุราชการ พบว่าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แสดงว่าอายุราชการมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ โดยพบว่าผู้ที่มีอายุราชการ 11-15 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีอายุราชการ 1-5 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้ที่มีอายุราชการ 11-15 ปี เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานานพอสมควร ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และมีความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ต้องปฏิบัติเป็นอย่างดี จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า นอกจากนี้การศึกษาค้นครั้งนี้ยังพบอีกว่าผู้ที่มีอายุราชการ 11-15 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีอายุราชการ 16 ปี ขึ้นไป ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้ที่มีอายุราชการ 16 ปีขึ้นไป มีประสบการณ์ทำงานที่ยาวนานมากจนเกิด ความเบื่อหน่ายในการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่เหมือนเดิมโดย

ไม่เห็นความเปลี่ยนแปลงจึงมีความพึงพอใจน้อยกว่าผู้ที่มียุทธศาสตร์ 11- 15 ปี สอดคล้องกับการศึกษาของซุติมา จันทรผง (2539) ที่ได้ศึกษาพบว่าพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานประปาเขต 6 , 7 และ 8 ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค แตกต่างกัน สอดคล้องกับ นภัสวรรณ ภูเจริญ (2542) ที่ได้ศึกษาพบว่าข้าราชการกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับ บุญยืน ลิตดา (2543) ที่ได้ศึกษาพบว่าข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ที่มีประสิทธิภาพทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับ เจนจิรา พิมพการ (2551) ที่ได้ศึกษาพบว่าบุคลากรในโรงเรียนเทศบาล กรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันและประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดความคิดเห็น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4 – 5 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย และ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 มีความพึงพอใจในระดับน้อยในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคุมประพฤติต้องเกี่ยวข้องกับผู้กระทำความผิดหลายระดับ ส่วนใหญ่เป็นบุคคล ที่มีสภาพจิตใจที่ไม่ปกติเหมือนบุคคลธรรมดาทั่วไป ดังนั้นสำนักงานคุมประพฤติควมมีระบบการป้องกันอันตรายที่เกิดจากความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เช่น ปรับสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ให้มีความเป็นสัดส่วน เน้นความสะอาด และปลอดภัยในการทำงาน สร้างความมั่นใจในความปลอดภัยให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และจัดให้มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้เพียงพอ นอกจากนั้นควรจัดหาอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอต่อปริมาณงานเพื่อ สอดคล้องกับนโยบายของกรมคุมประพฤติที่ให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2. จากผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 มีความพึงพอใจในระดับปานกลางในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยพบว่าประเด็นที่กลุ่มตัวอย่าง

พึงพอใจน้อยที่สุดคือระบบสวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลได้แก่การได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลในสถานพยาบาลเอกชนและเงินตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับ เช่นค่าตอบแทนการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ(ค่าเสี่ยงภัย) ดังนั้น กรมคุมประพฤติควรพิจารณาจัดสวัสดิการผลตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ควรจัดสรรค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับผู้ที่ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการให้เหมาะสมกับปริมาณงาน

3. จากผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 มีความพึงพอใจในระดับปานกลางในด้านโอกาสก้าวหน้า โดยพบว่าประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างพึงพอใจน้อยที่สุดคือโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและผลการวิจัยครั้งนี้ยังพบว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาค่ำกว่าดังนั้น กรมคุมประพฤติจึงควรพิจารณาประเด็นนี้เป็นสำคัญ ควรให้การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นอาจส่งเสริมโดยการจัดสรรทุนเพื่อการศึกษาต่อสำหรับเจ้าหน้าที่ที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และประสงค์จะศึกษาต่อหรือจัดตั้งกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาโดยไม่คิดดอกเบี้ยหรือคิดอัตราดอกเบี้ยต่ำ ซึ่งในปัจจุบันมีโครงการพิเศษสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้หลายระบบทั้งศึกษาในระบบและศึกษาภาคพิเศษ(เรียนในช่วงวันหยุด) ทำให้บุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชนมีโอกาสทางการศึกษาที่สูงขึ้น

4. จากผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 มีความ พึงพอใจในระดับปานกลางในด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยพบว่าประเด็นที่กลุ่มตัวอย่าง พึงพอใจน้อยที่สุดคือการมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการของหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรเปิด โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอเพื่อการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ และควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและได้รับมอบหมายงานให้มีความเท่าเทียมกัน ตามความสามารถและตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน เป็นธรรมและควรพัฒนาศักยภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยการส่งเสริมการอบรม สัมมนา เป็นระยะตามความเหมาะสม เพื่อให้มีความสามารถในการทำงานจนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

5. จากผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 มีความพึงพอใจในระดับปานกลางในด้านนโยบาย /แผนและการบริหารงาน โดยพบว่าประเด็นที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน/กิจกรรมของหน่วยงาน ดังนั้นสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมในการ

กำหนดแผนงาน/กิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานซึ่งทำได้โดยการแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน หรือ คณะกรรมการ ตามบทบาท ภารกิจของสำนักงานคุมประพฤติ

6. ควรมีการประชาสัมพันธ์บทบาทภารกิจหน้าที่และผลงานของสำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดผ่านสื่อช่องทางต่าง ๆ ที่สามารถทำได้โดยไม่ใช้งบประมาณเพิ่มเช่นเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ เอกสารคำแนะนำ จดหมายข่าว หรือโทรทัศน์ท้องถิ่น เพื่อให้เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป ส่งผลให้ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานคุมประพฤติเกิดความภาคภูมิใจ ในหน่วยงานของตน

7. ควรหาวิธีการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคุมประพฤติให้มีความตระหนัก และมี จิตสำนึกในภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมากกว่าแสวงหาผลประโยชน์ หรือคำนึงถึงประโยชน์ส่วน ตน เนื่องจากบทบาทภารกิจของสำนักงานคุมประพฤติคือแก้ไข ฟื้นฟู เยียวยา ผลักดันให้คนที่เคย ผิดพลาดในชีวิตได้กลับสู่สังคมอย่างปกติสุข ซึ่งสามารถทำได้โดยการจัดอบรมให้เจ้าหน้าที่ทุกระ ดับ หรือนำศึกษาดูงานการทำงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีภารกิจหน้าที่คล้ายๆกัน การให้ รางวัลแก่เจ้าหน้าที่ที่มีความเสียสละ อุทิศแรงกาย แรงใจเพื่อการทำงาน หรือยกย่องเชิดชูเกียรติ หรือการใช้กระบวนการจัดการความรู้ (knowledge management) มาพัฒนาให้ทุกคนมีส่วนร่วมใน การคิด และปฏิบัติด้วยกัน นำไปสู่ความภาคภูมิใจและความพึงพอใจในหน่วยงานของตน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ของสำนักงานคุม ประพฤติเป็นรายจังหวัด เพื่อให้ทราบข้อมูลแบบเจาะลึกและนำผลการศึกษายวิจัยไปปรับปรุงแก้ไข ได้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย

2. ควรศึกษาคำตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ของสำนักงานคุมประพฤติในกรณีที่ต้องปฏิบัติงานที่เสี่ยงภัย เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารใช้เป็น แนวทางในการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีความเหมาะสม และเป็นธรรม

3. ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจ เช่น ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้ได้สารสนเทศ สำหรับนำไปปรับปรุง แนวทางให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น

4. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคุมประพฤติ เจาะลึกเป็นรายจังหวัด โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action

4. การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องแนวทางการพัฒนานุคลากรของสำนักงานคุมประพฤติ
เจาะลึกเป็นรายจังหวัด โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action
Research) เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการ
ปฏิบัติงานของตนเองและร่วมกันปฏิบัติจนเกิดการพัฒนาหน่วยงานที่เห็นผลเป็นรูปธรรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กิตติพงษ์ ทรัพย์ศิริพันธ์ “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี.” ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, เกษียณศักดิ์ เขียวยิ่ง. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ คลังนา, 2543
- เกียรติขจร ไพศาลนันท์. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(สาธารณสุขศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหิดล, 2542.
- กรมคุมประพฤติ. แนะนำกรม [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 12 ธันวาคม 2552 . เข้าถึงได้จาก <http://www.probation.go.th/>
- _____. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ : กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม, 2551.
- _____. ภารกิจกรมคุมประพฤติ. กรุงเทพฯ : กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม, มปป.
- จารุวรรณ พุทธิบัณฑิต. “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ สาขาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- เจนจิรา พิมพ์การ. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสาธิต กรุงเทพฯ.” ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2551.
- ชนิชา ธนิกกุล. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดสมุทรสงคราม” การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.
- ชุดิมา จันทรผง. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานประปาเขต 6, 7 และ 8.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2539.
- ฉันทรา กริหิรัญ. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.” ปรินญาบัณฑิตศึกษามหาบัณฑิต สาขาอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550.

- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2540.
- ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์. เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการและการจัดการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2544.
- นภัสวรรณ ภูเจริญ. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิชาการเกษตรใน
ส่วนกลาง: ศึกษาเฉพาะกรณีกองบริหาร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542
- บุญธรรม จิตต์อนันต์. การวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.
- บุญขึ้น ลิตดา. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดปราจีนบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2543.
- ปิยะพร ศรีอรรถ. “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของ
ข้าราชการสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครู.” วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2544.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดีจำกัด. 2544.
- พะยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2541.
- พงษ์ ทรคาธ. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: คณะวิชา
อุตสาหกรรมศึกษา วิทยาลัยครูพระนคร, 2540.
- ภัทริน ไชยกุล. “ความพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ
โรงพยาบาลรามารับดี.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2548.
- พิภพ วังเงิน. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา, 2547.
- ภิญโญ สาร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2518.
- ยิ่งรัตน์ สะอาดยิ่ง, ร.ค.อ. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่สอบสวนของพนักงานสอบสวนใน
เขตตำรวจภูธรภาค 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2538.
- ชงยุทธ เกษสาคร. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2541.

ระพีพร แสนพยุห์. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มบูรพาสังกัดกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2547.

รัตติยา เทียนปฐม. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการจัดการพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2538.

วิลาสินี ชื่นโม. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ สังกัดสำนักงานคุมประพฤติภาค 7.” การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโท สาขาวิชาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548.

วิรัชดี หล่อตระกูล. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการสำนักงานอัยการสูงสุด: ศึกษาเฉพาะกรณีกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.

สกุล แสงแก้ว. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจนครบาล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2522.

สมคิด ภู่อุด. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร.” ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏธนบุรี, 2545.

สหชาติ ภูมิมา. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และครูผู้สอนนักเรียนนายร้อยตำรวจในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา สถาบันราชภัฏนครปฐม, 2546.

สาเกต อนันตเสรี. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, 2545.

สุเทพ เชาวลิศ. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สมมาตร, 2551.

สุทธิพร สังข์ทอง. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในสำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 10.” รายงานวิจัย. ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 10, 2547.

สุธรรม รัตนโชติ. การวิจัยเชิงพหุวิทยาการ. กรุงเทพฯ : บริษัท สำนักพิมพ์ท็อป จำกัด, 2551.

- สุรัชย์ เสตะวานิช. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท กระทรวงมหาดไทย.” ปริญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543.
- สุรศักดิ์ อนันต์. “ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนครศรีธรรมราช.” วิทยานิพนธ์ปริญามหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2534.
- สุวรรณ ธรรมอุปถัมภ์. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต1และเขต2.” ปริญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2548.
- เสถียร เหลืองอร่าม. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2522.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแบบใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2519.
- สถิตย์พงษ์ กันศิริ. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่11”. วิทยานิพนธ์ปริญามหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2544.
- อารี เพชรผุด. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์, 2530.
- อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาการพิมพ์, 2531.

ภาษาต่างประเทศ

- Applewhite, P.B. Organization and Behavior. NewYork: Prentice-Hill,1985.
- Davis, Keith. Human Relations at Work. NewYork: McGraw-Hill Book Company, 1976.
- Vroom, Victor H. Work and Motivation. New York : John Wiley and Sons, 1953.
- Herzberg, F.B. Mausner and Snyderman, B. The Motivation of Work. New York : John Wiley and sons, 1959.
- Locke, E.A. The Nature and Causes of Job Satisfaction in M.D.Dunnette(ED). Chicago: Rand McNally, 1976.
- Zaleznik, A.etal. The Motivation Productivity and Satisfaction of Workers. Cambridge : Harvard University Press, 1958.
- Yamane ,Taro.Statistics : An Introductory Analysis. New York : Haper and Row Publishers,1941.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
ของสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จุดประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน

2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใช้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() 20 - 30 ปี () 31 - 40 ปี () 41 - 50 ปี
() 51 - 60 ปี

3. การศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () ปริญญาโทหรือสูงกว่า

4. สาขาการปฏิบัติงาน

() สาขาวิชาการ () สายสนับสนุน

5. อัตราเงินเดือน

- () 5,000 -10,000 บาท () 10,001 – 15,000 บาท () 15,001 – 20,000 บาท
 () สูงกว่า 20,000 บาท

6. อายุราชการ

- () 1–5 ปี () 6 - 10 ปี () 11 – 15 ปี
 () 16 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจที่กำหนดไว้เลือกเพียง 1 ระดับในแต่ละข้อและโปรดตอบให้ครบทุกข้อ เพื่อแสดงความรู้สึกหรือความคิดเห็นถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านที่ท่านประสบอยู่ ตามประเด็นที่กำหนดโดยใช้เกณฑ์ในการตอบดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านพึงพอใจในประเด็นนั้น มากที่สุด
 4 หมายถึง ท่านพึงพอใจในประเด็นนั้น มาก
 3 หมายถึง ท่านพึงพอใจในประเด็นนั้น ปานกลาง
 2 หมายถึง ท่านพึงพอใจในประเด็นนั้น น้อย
 1 หมายถึง ท่านพึงพอใจในประเด็นนั้น น้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสำเร็งในงาน					
1. ท่านรักและภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้					
2. ท่านสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้เสมอ					
3. ท่านคิดว่าประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน					
4. ท่านมีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ					
6. ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย ในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
7. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน					
8. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน					
9. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่น ๆ ของหน่วยงานให้ท่านปฏิบัติ					
10. ความคิดเห็นและข้อเสนอของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
11. ท่านมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการของหน่วยงาน					
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
12. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
13. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ท้าทายการปฏิบัติงานของท่าน					
14. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ขณะนี้มีความเหมาะสม					
15. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ					
16. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีระเบียบแบบแผนที่แน่นอนชัดเจน					

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความรับผิดชอบ					
17. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ตามที่ได้รับมอบหมาย					
18. หน่วยงานมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง					
19. ท่านปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ตัวท่านดำรงอยู่					
20. ท่านเข้าใจงานในหน้าที่รับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติ					
21. ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ท่านรับผิดชอบปฏิบัติงานที่สำคัญ					
22. ท่านพยายามคิดหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ					
23. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จดูล่วงตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา					
ด้านโอกาสก้าวหน้า					
24. ในการปฏิบัติงานท่านสามารถมีโอกาสเปลี่ยนสายงานไปสู่ตำแหน่งที่ก้าวหน้าได้					
25. การแบ่งสายงานกับผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสมกับงาน					
26. โอกาสที่ท่านจะได้เข้ารับการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ					
27. โอกาสที่ท่านจะได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
28. โอกาสที่ท่านจะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ท่านปฏิบัติในหน่วยงานแห่งนี้					
29. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่สำคัญ					

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน					
30. การกำหนดแผนงาน/กิจกรรมของหน่วยงานมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้					
31. หน่วยงานมีการให้ข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจในระเบียบ/ข้อบังคับของหน่วยงาน					
32. หน่วยงานมีสายการบังคับบัญชาและมอบอำนาจที่ชัดเจน					
33. ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามนโยบายที่กำหนดไว้					
34. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน/กิจกรรมในหน่วยงานของท่าน					
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ					
35. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา					
36. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับมาตรฐานการดำรงชีวิตของท่าน					
37. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ					
38. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม					
39. ระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลและเงินตอบแทนต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ					
40. เงินเดือนที่ได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานและความสามารถของท่าน					
41. ขั้นของเงินเดือนแต่ละขั้นมีความเหมาะสม					

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
42. หน่วยงานของท่านมีบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงาน					
43. หน่วยงานของท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม					
44. อาคารและสถานที่ทำงานมีความสะอาด สะดวก สบาย ปลอดภัย					
45. หน่วยงานของท่านมีระบบการป้องกันอันตรายที่เกิดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน					
46. สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วน					
47. อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน มีความเพียงพอ					
48. สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
ด้านความมั่นคงในงาน					
49. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน					
50. ท่านได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน					
51. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะไม่ถูกกลั่นแกล้ง หรือเลือกปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาโดยไม่เป็นธรรม					
52. ท่านเห็นด้วยในระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน					
53. ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน มีความทันสมัย					
54. ความเที่ยงธรรมของผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน					

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
55. การปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบัน มีความมั่นคง					
56. หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบควบคุม การปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด					
57. การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของท่าน ไม่มี อิทธิพลใด ๆ มากระทบหน้าที่ของท่าน					
58. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่ สามารถจะทำต่อไปได้จนเกษียณอายุราชการ					
59. หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์การอุทธรณ์ ร้องทุกข์กรณีที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม					
60. ท่านคิดว่าจะปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้ ตลอดไป					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

นางนุชสรา แสงพิทักษ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ภาคผนวก ข
แสดง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธี CRONBACH

ตาราง 21 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าผลการทดสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถามความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติด้านความสำเร็จในการทำงาน

ข้อคำถามที่	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	196.13	1684.533	.816	.985
2	196.20	1709.131	.717	.985
3	196.27	1704.685	.688	.985
4	196.27	1684.754	.768	.985
5	196.23	1687.633	.763	.985
6	196.80	1962.924	.673	.986

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าผลการทดสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถาม ความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ข้อคำถามที่	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha if Item Deleted
7	196.33	1706.299	.660	.986
8	196.37	1690.999	.776	.985
9	196.60	1679.007	.786	.985
10	196.70	1697.597	.632	.986
11	196.77	1692.875	.663	.986

ตารางที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าผลการทดสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถาม ความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ข้อคำถามที่	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha if Item Deleted
12	196.37	1967.068	.726	.985
13	196.33	1700.368	.648	.986
14	196.53	1682.326	.845	.985
15	196.40	1687.903	.787	.985
16	196.23	1704.668	.692	.985

ตารางที่ 24 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าผลการทดสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถาม ความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ ด้านความรับผิดชอบ

ข้อคำถามที่	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha if Item Deleted
17	196.27	1709.995	.691	.986
18	196.30	1697.114	.806	.985
19	196.37	1684.309	.773	.985
20	196.10	1708.024	.665	.986
21	196.53	1695.085	.707	.985
22	196.10	1703.059	.666	.986
23	196.00	1710.069	.669	.986

ตารางที่ 25 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าผลการทดสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถาม ความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ ด้าน โอกาสก้าวหน้า

ข้อคำถามที่	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha if Item Deleted
24	196.77	1683.633	.775	.985
25	196.43	1685.840	.893	.985
26	196.70	1670.700	.910	.985
27	196.83	1665.454	.860	.985
28	196.53	1669.361	.837	.985
29	196.30	1679.045	.838	.985

ตารางที่ 26 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าผลการทดสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถาม ความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ ด้านนโยบาย/ แผนและการ
บริหารงาน

ข้อคำถามที่	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha if Item Deleted
30	196.33	1695.954	.741	.985
31	196.40	1691.076	.777	.985
32	196.33	1690.851	.746	.985
33	196.33	1694.161	.732	.985
34	196.77	1677.564	.850	.985

ตารางที่ 27 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าผลการทดสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถาม ความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ข้อคำถามที่	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha if Item Deleted
35	196.50	1677.155	.906	.985
36	196.87	1683.085	.721	.985
37	196.83	1681.248	.777	.985
38	196.53	1705.361	.659	.986
39	196.63	1678.171	.803	.985
40	196.80	1702.786	.595	.986
41	196.63	1708.654	.679	.986

ตารางที่ 28 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าผลการทดสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถาม ความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อคำถามที่	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha if Item Deleted
42	196.93	1705.582	.485	.986
43	196.93	1699.375	.596	.986
44	197.00	1693.931	.646	.986
45	197.03	1687.403	.718	.985
46	197.07	1689.099	.631	.986
47	196.53	1714.740	.547	.986
48	196.70	1709.252	.552	.986

ตารางที่ 29 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าผลการทดสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถาม ความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ ด้านสภาพแวดล้อมในการ
ทำงาน

ข้อคำถามที่	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha if Item Deleted
49	196.33	1688.644	.745	.985
50	196.47	1695.292	.695	.985
51	196.43	1682.599	.685	.986
52	196.40	1682.938	.820	.985
53	196.50	1686.810	.813	.985
54	196.50	1696.259	.686	.985
55	196.57	1675.564	.820	.985
56	196.47	1687.499	.799	.985
57	196.17	1705.316	.620	.986
58	196.37	1681.826	.709	.985
59	196.43	1692.806	.792	.985
60	196.60	1684.662	.699	.985

Alpha = .986

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางนุชสรา แสงพิทักษ์
ที่อยู่ปัจจุบัน	276/7 หมู่ 3 ตำบลโคกหม้อ อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
ที่ทำงาน	สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครปฐม ที่ตั้ง 151/111 ถนนราชวิถี ตำบลพระปฐมเจดีย์ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2528	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ จากวิทยาลัยเทคนิคราชบุรี
พ.ศ. 2530	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จากวิทยาลัยเทคนิคราชบุรี
พ.ศ. 2548	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
พ.ศ. 2550	ศึกษาคณะระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ และภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2546 - ปัจจุบัน	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานคุมประพฤติจังหวัด นครปฐม