

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำผลมาสรุป ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการวิจัย
7. อภิปรายผลการวิจัย
8. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยด้านเงินเดือน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่เรือนจำ จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 104 คน หากกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ การหาขนาดตัวอย่างจากประชากร จำนวน 104 คน ด้วยวิธีการคำนวณทางสถิติของ ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 83 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คือแบบสอบถามที่ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อคำถามเกี่ยวกับตำแหน่งงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 6 ปัจจัย

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ จังหวัดมหาสารคาม โดยวัดจากพฤติกรรม 3 ด้าน คือ ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน และด้านความสามัคคี

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ จังหวัดมหาสารคาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่เรือนจำ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสามัคคี ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน และ ด้านความผูกพันกับองค์กร

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่เรือนจำ จังหวัดมหาสารคาม

ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ จังหวัดมหาสารคาม มีจำนวน 4 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (X_1) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (X_2) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (X_3) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_4) สร้างเป็นสมการถดถอยได้ ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.102 + .035X_1 + .239X_2 + .391X_3 + .203X_4 + .306X_5 + .157X_6$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .044Z_1 + .321Z_2 + .420Z_3 + .225Z_4 + .323Z_5 + .212Z_6$$

เมื่อ Y และ Z = ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ จังหวัด

มหาสารคาม

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ จังหวัดมหาสารคาม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ จังหวัดมหาสารคาม พบว่า การสร้างขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่เรือนจำ จังหวัดมหาสารคามส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ควรมีการปรับปรุงในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ควรเพิ่มเงินเดือน จำนวน 15 คน ควรเพิ่มเบี้ยเลี้ยง จำนวน 8 คน ควรปรับปรุงบ้านพักเจ้าหน้าที่ จำนวน 5 คน ควรมีงานสังสรรค์เพื่อผ่อนคลาย จำนวน 4 คน ควรมีสวัสดิการเพิ่มให้แก่ครอบครัวเจ้าหน้าที่ จำนวน 3 คน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ จังหวัดมหาสารคามที่ได้จากเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีประเด็นที่น่าสนใจพอที่จะนำมาอภิปราย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่เรือนจำ จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่เรือนจำ จังหวัดมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสามัคคี ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน และ ด้านความผูกพันกับองค์กร จากผลดังกล่าวจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยในการบริหารงานของเรือนจำ จังหวัดมหาสารคามนั้น ได้มีการพัฒนากระบวนการทำงานที่สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้รู้สึกมั่นคง และยังมีการดำเนินนโยบายในการพัฒนาบุคลากร และ

มีการสนับสนุน ส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ทุกคน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตามเป้าหมายของเรือนจำ จังหวัดมหาสารคาม เช่น มีการดำเนินการประชุมเพื่อประเมินผลการทำงานในแต่ละเดือน มีการมอบรางวัลผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ทุกคนได้เข้าอบรมเพื่อพัฒนาตนเองในด้านอาชีพ และให้เจ้าหน้าที่ที่สนใจจะศึกษาต่อได้ทำการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นในทุก ๆ ปี และอื่นๆ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ของเรือนจำ จังหวัดมหาสารคาม จึงมีขวัญกำลังใจในระดับมาก

สอดคล้องกับผลการวิจัย มนิต นงนุช (2554 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตเอดิโกล จำกัด พบว่า ระดับขวัญกำลังใจของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตเอดิโกล จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันกับองค์กร และด้านความสามัคคี

2. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ จังหวัดมหาสารคามมีจำนวน 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ จังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ซึ่งในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ จังหวัดมหาสารคาม มีการจัดกระบวนการทำงานที่วางโครงสร้างการปฏิบัติงานในหน้าที่ อย่างเป็นระบบ ซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงาน เห็นได้จากการแสดงความยินดี การชมเชยยกย่องสรรเสริญ ดังนั้นปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ จึงมีส่วนสำคัญ และมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ จังหวัดมหาสารคาม

สอดคล้องกับงานวิจัยของ จ้างง สมประสงค์ (ม.ป.ป. : 85) กล่าวว่า การให้การยอมรับนับถือนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุด ต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของคนงานหรือผู้ปฏิบัติงานจะแวดล้อมในการปฏิบัติงานของตัวเอง การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานมากขึ้น ก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นด้วย เพราะคนทุกคนต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนพ้อง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพ ทองคำ (2540 : 19) กล่าวว่า การยอมรับนับถือหมายถึงการได้รับ การยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับอาจจะอยู่ในรูปของ

การชมเชยแสดง ความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่ส่งผลให้เห็นว่า การยอมรับ ในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ เวชมานิตกุล (2543 : 10) การยอมรับนับถือ หมายถึง ความยินดีความไว้วางใจและการให้กำลังใจหรือยอมรับในความสามารถในขณะที่ ปฏิบัติงานและหลัง จากการปฏิบัติงานสำเร็จ ส่วนสำคัญของการยอมรับนับถือ เป็นที่ทราบกันดีว่า สังคมยอมรับการยกย่องสรรเสริญ เป็นหลักธรรมค้ำของมนุษย์ “ชอบให้คนยกย่องมากกว่าตำหนิ” ทุกคนอยากอยู่อย่างมีเกียรติ ได้รับความนับถือ ไม่มีใครอยากอยู่อย่างไม่มีใครอยากจะมองหน้าถ้า หากใครไปอยู่ในสังคมใด ที่คนในสังคมนั้น ไม่ยอมให้การยอมรับนับถือแล้ว เขาจะรู้สึกว่าตัวเขา นั้นเล็กเล็ยยิ่งกว่าเข็ม ไม่มีความหมาย ดังนั้นทุกคนอยากจะมีเกียรติเสมอ อยากจะเป็นที่ยอมรับนับ ถือซึ่งสอดคล้องกัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี โพธิ์ทอง และสมศักดิ์ คงเที่ยง (2542 : 112) กล่าวว่า การยอมรับนับถือเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ว่าตนเองมีค่าทั้งสายตาตนเองและ สายตาคนอื่น ไม่มีใครทนได้ ถ้ารู้สึกว่าจะไม่ได้รับการยอมรับจากกลุ่ม เมื่อบุคคลได้รับการยอมรับว่า มีความสำคัญในกิจการต่างๆ แล้วเขาจะเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อจะชักชวนให้ทำสิ่งใด ก็มักจะได้รับการร่วมมือที่ดี

สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรุฬ รัชตวาสน์ (2534 : 36) มีความเห็นว่าการยอมรับ นับถือเป็นองค์ประกอบด้านที่ทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสูงเช่นกัน

2.2 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่เรือนจำ จังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้ในภาวะปัจจุบัน นโยบายและการบริหารมุ่งเน้นปรับปรุงแก้ไข ผู้กระทำได้ ให้กลับตัวเป็นคนดีต่อสังคมโดยนโยบายหลักกระทรวงหรือกรม ส่วนการนำนโยบาย มาปรับใช้หรือปฏิบัติเป็นอำนาจของผู้บริหาร แต่ทั้งนี้ เรือนจำจังหวัดมหาสารคามได้มีการปรับใช้นโยบายให้เกิดความเหมาะสมกับสภาพเรือนจำมากที่สุด โดยการประชุมเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง มอบหมายงานและเปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการใช้นโยบายที่อยู่ในอำนาจการบริหาร ดังนั้นปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร จึงเป็นปัจจัยที่มี ผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ จังหวัดมหาสารคาม

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อูทิศ เข็มอนุสุข (2540 : 9) กล่าวว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2541 : 7) กล่าวถึง นโยบายและการบริหาร คือ การกระจายการมอบหมายงานการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 ข : 23-24) กล่าวถึงเทคนิคที่จำเป็นต่อผู้บริหารที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานไว้ต่อไปนี้

1. เทคนิคการบริหารงาน ผู้บริหารต้องใช้การตัดสินใจอย่างรอบคอบโดยอาศัยข้อมูลและเหตุผล อย่าตัดสินใจด้วยอารมณ์ และความคิดเห็นส่วนตัว
2. เทคนิคการสั่งงาน ต้องสั่งอย่างชัดเจนให้เข้าใจง่าย ถูกต้องตามกาลเทศะ ให้เหมาะสมกับบุคคล ต้องใช้วาจาที่สุภาพ มีมารยาท
3. เทคนิคในการรับฟังความคิดเห็น ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายแสดงความคิดเห็นได้
4. เทคนิคการติชม การติชมให้เหมาะสมกับกาลเทศะ การติควรยึดหลักการดีเพื่อก่อ และชมเพื่อสร้างสรรค์
5. เทคนิคในการวางตน ควรวางตนให้เป็นตัวอย่าง มีความยุติธรรม

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยงยุทธ เกษสาคร (2541 : 21-22) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่ดีในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานดังต่อไปนี้

1. การวางแผน (Planning) คือ กระบวนการของการพิจารณาการตัดสินใจล่วงหน้าว่า จะทำอะไร อย่างไร การวางแผนจะช่วยแยกแยะ และมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่ผู้ร่วมงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
2. การจัดระเบียบงาน (Organizing) คือ การจัดการเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การจัดหัวข้อต่าง ๆ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างเป็นระบบระเบียบไม่สับสน มีการจัดและมอบหมายหน้าที่ ให้แก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้รับผิดชอบดำเนินการในส่วนของตนต่อไป
3. การประสานงาน (Coordinating) งานในองค์กรแบ่งเป็นหลายฝ่ายหลายแผนก ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะในการประสานงาน มิฉะนั้นการปฏิบัติงานจะสำเร็จไปได้ยาก
4. การสื่อความหมาย (Communication) คือ การถ่ายทอดข่าวสารที่มีความหมายจากบุคคลหนึ่งเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน การติดต่อสื่อสารทำให้ทราบถึงปัญหาและความต้องการของผู้ร่วมงานในองค์กร เพื่อให้งานบรรลุถึงจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในงานได้อย่างรวดเร็ว
5. การกระจายงาน (Delegating) หมายถึง การกระจายความรับผิดชอบ การกระจายอำนาจและการกระจายแรงงาน ให้แก่หัวหน้าแต่ละโครงการ บนพื้นฐานแห่งการยอมรับนับถือ คุณค่าความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน
6. การวินิจฉัยสั่งการ (Decision-Making) คือ การตัดสินใจและนำการตัดสินใจไปดำเนินงานบริหารองค์กร ผู้บริหารทั้งหลายไม่อาจหลีกเลี่ยงได้บางครั้งมีความสำคัญ

ถึงขั้นของการอยู่รอดขององค์กร ผลการตัดสินใจของผู้บริหาร ไม่ว่าจะปรากฏออกมาดีหรือไม่ก็ตาม ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นนั้นด้วย

7. การฝึกอบรม (Training) คือ การพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ เข้าใจในสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น อันจะส่งผลให้การบริหารสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพ

8. การประเมินผลงาน (Job Evaluation) เป็นกระบวนการเพื่อควบคุมมาตรฐานการประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้ทราบว่า เราทำงานได้ผลสำเร็จแค่ไหนคุณภาพของงานที่ทำไปนั้นเป็นอย่างไรตลอดจนทราบว่า การทำงานมีผลสืบหน้าไปเพียงใด

2.3 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ จังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ซึ่งในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ จังหวัดมหาสารคาม มีการจัดกระบวนการทำงานที่วางโครงสร้างการรับผิดชอบงานในหน้าที่ อย่างเป็นระบบ ความชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ ในแต่ละสายงาน เพื่อนำความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่มาสู่องค์กรให้ประสบผลสำเร็จมากที่สุด ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ จึงมีส่วนสำคัญ และมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ จังหวัดมหาสารคาม

สอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113-115 ; อ้างถึงใน จิตติมา วัตตุณ. 2542 : 21-23) ได้ระบุไว้ว่า ความรับผิดชอบเป็นตัวกระตุ้น (Motivation) ที่สำคัญ เพื่อเพิ่มความรับผิดชอบให้คนงาน คนงานก็จะทำงานหนักขึ้น นอกจากเพิ่มความรับผิดชอบให้เขามากขึ้น ก็ต้องให้ความอิสระเขามากขึ้นด้วย เพราะถ้าผู้บังคับบัญชาคอยตามตรวจสอบอยู่ ก็มีได้หมายความว่าคนงานมีความรับผิดชอบต่องานของเขาอย่างเต็มที่

2.4 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ จังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ซึ่งการปฏิบัติงานในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำ จังหวัดมหาสารคามนี้ มีโอกาสก้าวหน้าไม่น้อยกว่าด้านอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นการพิจารณาความดีความชอบตลอดจนการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ จังหวัดมหาสารคามนั้น จึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่

สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญช่วย เจริญธรรม (2538 : 37) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหมายถึง การเลื่อนชั้น การเลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้น หรือสูงขึ้นกว่าเดิม ตลอดจนได้มี

โอกาสได้รับการศึกษาอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะและวุฒิสูงขึ้นด้วย

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีทัศน์ สงวนสุข (2541 : 4) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น การได้รับการพิจารณาความดีความชอบและมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และการศึกษาต่อ การได้รับชื่อเสียงเกียรติยศ การได้เรียนรู้วิทยาการใหม่ ๆ ที่หน่วยงานนำมาใช้

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 416) ซึ่งกล่าวว่า ความก้าวหน้าเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา และคงไม่มีใครปฏิเสธ トラบใดที่คนเรายังมีความหวังที่จะก้าวหน้าก็ย่อมมีกำลังใจที่จะฝ่าฟันอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้ลุล่วงไปด้วยกำลังใจที่ดีเสมอแต่ถ้า トラบใดผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกหมดหวัง ในความก้าวหน้าเขาย่อมขาดกำลังใจในการทำงาน และไม่รักงาน ซึ่งเป็นผลให้การทำงาน ไม่มีประสิทธิภาพ ตัวอย่างนี้จะเห็นได้เป็นอันมาจาก เจ้าหน้าที่บางคนที่มีเงินเดือนดี ไม่สามารถเลื่อนขั้นได้ ฉะนั้น เมื่อทุกคนมีความต้องการเช่นนี้ ผู้บริหาร ก็ควรให้โอกาสก้าวหน้าแก่คนงาน หรือผู้ได้บังคับบัญชา ตามสมควรของแต่ละบุคคล เช่น หาทางส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ให้โอกาสเขา ได้รับความรู้ความสามารถในการทำงาน จากการฝึกอบรมหรือแสดงหาความรู้ได้อย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำจังหวัดมหาสารคามนี้ พบประเด็นหลายประเด็นที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาระดับขวัญกำลังใจใน

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม น้อยที่สุด คือ ด้านความผูกพันกับองค์กร ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านจะไม่ย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น ถึงแม้จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า ($\bar{X} = 3.33$) ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นสิ่งที่ทำลายความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.89$) ด้านความสามัคคี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน ($\bar{X} = 3.92$) ดังนั้นควรจะดำเนินการดังนี้

1.1.1 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันกับองค์กร ควรมีกระบวนการในการเสริมสร้างให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร เช่น ผู้บังคับบัญชาควรเปิด โอกาสให้บุคลากร ได้ปรึกษาปัญหาได้หลายช่องทาง และเข้าถึงได้ง่าย รับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากร หรือการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ระบายความคับข้องใจในการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาจะได้มีโอกาสทบทวนการปฏิบัตินั้นและแก้ไขในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ความผูกพันกับองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กรคือ สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงาน หรือย้ายหน่วยงานของเจ้าหน้าที่ เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่าง ความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร และช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร ส่วนเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความผูกพันกับองค์กร จะทำให้เกิดปัญหา คือ การลาออกจากงาน และมาทำงานสายเพิ่มมากขึ้น ความผูกพันกับองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น ถ้าเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ไม่นำมาปรับปรุงแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม มีโอกาสที่จะย้ายไปทำงานที่หน่วยงานอื่น ถ้าได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า

1.1.2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีท่าทีที่แสดงออกหรือมีปฏิกิริยาต่อการปฏิบัติงานในเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทายต่อความรู้ความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน เนื่องจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถที่เรียนมา จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ฉะนั้นเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ควรจะเสริมสร้างความรู้ ความคิด และความเชื่อของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อองค์กร ให้มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เจตคติจะใช้พิจารณาเหตุของพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ จะช่วยส่งเสริมหรือยับยั้งสิ่งที่เขาแสดงออกได้ เพื่อหาทางป้องกันและแก้ไข ผู้บริหารของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ควรหาวิธีการบริหารจัดการเพื่อให้บุคลากรมีเจตคติดีขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีความก้าวหน้าขึ้น

1.1.3 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสามัคคี ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เกิดความสามัคคี ในองค์กรและศรัทธาในงาน ให้เจ้าหน้าที่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข สร้างบรรยากาศในการทำงาน ควรสร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร คือสามารถคิดและปฏิบัติงานร่วมกัน โดยปราศจากความเกรงกลัวและอคติส่วนตัว การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ร่วมใจกันปฏิบัติงาน เคารพในเหตุผล มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นทุกคนต้องร่วมกันแก้ไขปัญหา

1.2 ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจใน

การปฏิบัติงาน มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านเงินเดือน จะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านเงินเดือนจะมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าปัจจัยอื่น ดังนั้นควรดำเนินการดังนี้

1.2.1 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ควรจะเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยเร็ว ลักษณะของงานที่ทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาให้ทันเวลาตามที่ได้รับมอบหมาย ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ จึงมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม เจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่อการทำงานที่ดี ควรได้รับผลตอบแทนเช่น ชำนาญพิเศษ เกียรติบัตร เพื่อสร้างแรงจูงใจจากความรับผิดชอบนั้น ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.2.2 ปัจจัยด้านเงินเดือน มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ควรเพิ่มเงินเดือน ให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และให้สอดคล้องกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

1.3 ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม พบประเด็นที่ควรดำเนินการมีดังนี้.

1.3.1 ควรเพิ่มเงินเดือน ผู้บริหารของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ควรตรวจสอบอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ ให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และให้สอดคล้องกับหน่วยงานใกล้เคียง เพราะเงินเดือนมีผลต่อการดำรงชีพ ความเป็นอยู่ของเจ้าหน้าที่ และครอบครัว อันเป็นผลต่อสุขภาพร่างกาย จิตใจของเจ้าหน้าที่ และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

1.3.2 ควรเพิ่มเบี้ยเลี้ยง การให้เงินเบี้ยเลี้ยงเพิ่ม เป็นตัวที่จะช่วยกระตุ้น ให้ผู้ร่วมงานเกิดกำลังใจในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ดังนั้น เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ควรพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานดี มีความรับผิดชอบ ขยันทำงาน ไม่ขาด ไม่ลา ไม่มาสาย ได้รับผลตอบแทนเป็นเบี้ยเลี้ยงเป็นรางวัลเพิ่มมากขึ้น ในความดีความชอบที่เจ้าหน้าที่เหล่านั้น ได้ทุ่มเทให้กับองค์กร

1.3.3 ควรปรับปรุงบ้านพักเจ้าหน้าที่ เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ได้มีการจัดสรรบ้านพักของข้าราชการเพื่อเป็นสวัสดิการอีกด้านหนึ่ง แต่เนื่องจากบ้านพักของทางราชการมีสภาพที่ทรุดโทรมต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อลดภาระในการซ่อมแซม และลดค่าใช้จ่ายของเจ้าหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่

1.3.4 ควรมีสวัสดิการเพิ่มให้แก่ครอบครัวเจ้าหน้าที่ เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม นอกเหนือจากงานที่เจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบแล้ว ควรมีการเสริมรายได้ให้กับครอบครัวของเจ้าหน้าที่ อาจจะเพิ่มค่าใช้จ่ายอีกเพียงเล็กน้อย แต่จะเกิดประโยชน์ด้านการเสริมสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้กับเจ้าหน้าที่

1.3.5 ควรมีงานสังสรรค์เพื่อผ่อนคลาย เนื่องจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบสูงในการควบคุมดูแลผู้ต้องขัง ควรมีการจัดงานสังสรรค์ให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อเป็นการผ่อนคลายจากงานที่ทำ และเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ให้มีความสามัคคี กันภายในหน่วยงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทําวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเจตคติที่มีต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ผลต่อความเจริญก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่ เรือนจำ จังหวัดมหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY