

# ความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางบางขวาง

## Work Satisfaction Case Study of Employees at Bang Kwang Central Prison

พรพรหม เอื้อวิบูลย์โชค<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในเรือนจำบางขวาง (2) เพื่อศึกษาตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในเรือนจำบางขวาง การศึกษาใช้ระเบียบวิธีศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในศึกษาเป็นบุคลากรของเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี จำนวน 219 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 142 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Sample t-test, One-Way ANOVA (F-test), Least Significant Difference (LSD) และ Multiple Regression Analysis

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีช่วงอายุระหว่างอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานะโสด ส่วนใหญ่มีรายได้ ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในองค์กรตั้งแต่ 6 – 10 ปี จากการศึกษาความสุขในการทำงาน พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก และพบว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ปฏิบัติงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญและปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ผลตอบแทนที่ได้รับจากทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

### Abstract

The objectives of this research are (1) to study job satisfaction among personnel working in Bangkwang Central Prison, (2) to investigate key variables affecting job satisfaction among personnel working in Bangkwang Central Prison. The study employs a survey research methodology, with the population consisting of staff members from the prison facility located in Nonthaburi province, totaling 219 individuals. This population includes administrators, civil servants, employees, and temporary workers. The study's sample group comprises 142 individuals. Data collection is done through questionnaires, and statistical analysis involves percentages, means, standard deviations, Independent Sample t-test, One-Way

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ANOVA (F-test), Least Significant Difference (LSD), and Multiple Regression Analysis. The research findings reveal that the majority of questionnaire respondents are male, aged between 31 and 40 years, hold a bachelor's degree, and are mostly single. The majority of respondents report a monthly income in the range of 25,001 to 35,000 Baht. Additionally, most respondents have work experience within the organization ranging from 6 to 10 years. In terms of job satisfaction, the study indicates that overall, personnel are highly satisfied with their work. The analysis also demonstrates that factors such as gender, age, education level, income level, and work experience within the organization do not significantly differ in terms of job satisfaction. However, marital status does show statistically significant differences in job satisfaction. Furthermore, factors that influence job satisfaction include the rewards received from work and the work environment. Keywords: Job satisfaction

### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

เรือนจำกลางบางขวาง เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรมโดยภาระหน้าที่ของเรือนจำกลางบางขวางตามพันธกิจที่กฎหมายกำหนดโดยมุ่งเน้นเรื่องการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในระหว่างที่ถูกควบคุม ซึ่งมีหลักปฏิบัติสำคัญอยู่ 2 ประการด้วยกัน คือ ประการแรก เน้นการควบคุมดูแลผู้ต้องขังให้อยู่ในระเบียบวินัย เกิดความสงบ เรียบร้อยและประการที่สองเน้นที่การแก้ไข ฟื้นฟู พัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นคนดี ไม่หวนกลับไปกระทำความผิดซ้ำอีกหลังจากได้รับการปลดปล่อย นอกจากนี้การบริหารงานเรือนจำยังต้องดำเนินการในงานด้านต่างๆอีกหลายด้านด้วยกัน ทั้งนี้เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคนหลายฝ่าย โดยเฉพาะผู้ต้องขัง และเจ้าหน้าที่ ฉะนั้น การบริหารงานเรือนจำที่มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารในทุกระดับของเรือนจำกลางบางขวางและบุคลากรจึงควรที่จะต้องมีความรอบรู้และความสามารถทั้งเรื่องการบริหารงานและการบริหารคน เพื่อที่จะทำให้การดำเนินงานตามพันธกิจของเรือนจำเกิดผลสัมฤทธิ์นั้นดำเนินการไปได้ด้วยดีและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี เป็นเรือนจำที่ใช้คุมขังนักโทษคดีอุกฉกรรจ์ที่มีอัตราโทษจำคุกตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จนถึงโทษประหารชีวิต รวมไปถึงให้การศึกษอบรมและฝึกวิชาชีพ ให้สวัสดิการและการสงเคราะห์รวมทั้งดูแลสุขภาพอนามัยผู้ต้องขัง โดยมีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำทั้งสิ้นประมาณ 219 คน ภารกิจหลักของเรือนจำมีลักษณะงานพิเศษ กล่าวคือ เป็นงานที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่อง และใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่กับกลุ่มผู้ต้องขัง จึงถือว่าเป็นการทำงานที่หนักและต้องมีความรับผิดชอบสูงที่จะผิดพลาดไม่ได้

ดังนั้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงมีความสนใจศึกษาวิจัย เรื่อง ความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางบางขวาง เพื่อได้ทราบถึงความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานใน

เรือนจำกลางบางขวาง และได้ทราบถึงตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางบางขวางต่อไป

### คำถามในการวิจัย

1. บุคลากรเรือนจำกลางบางขวางมีความสุขในการทำงานเพียงใด
2. ปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

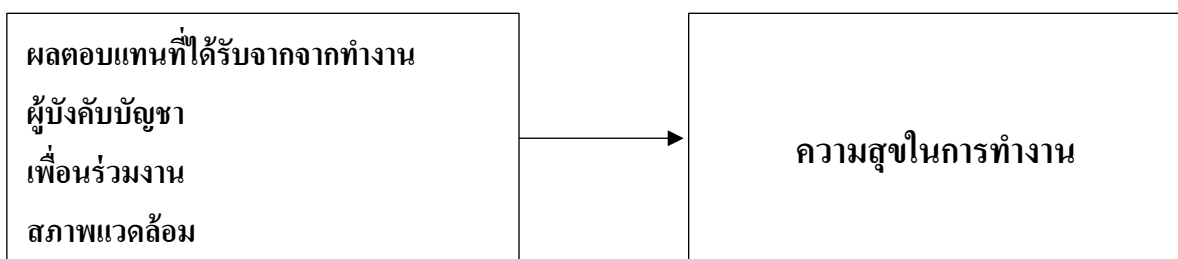
1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางบางขวาง
2. เพื่อศึกษาตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางบางขวาง

### ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยที่อิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางบางขวาง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
- 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



### วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงาน กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในเรือนจำบางขวางในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือซึ่งมีวิธีการวิจัย ดังนี้

## 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ กลุ่มบุคคลากรที่ปฏิบัติงานในเรือนจำบางขวาง รวมทั้งสิ้นจำนวน 219 คน

1.2 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากร โดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 219 คน ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้เท่ากับ 0.05 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ระดับร้อยละ 95 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือกลุ่มบุคคลากรที่ปฏิบัติงานในเรือนจำบางขวางจำนวน 142 คน

## 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย

### 1) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

- 1.1) ผลตอบแทนที่ได้รับจากทำงาน
- 1.2) ผู้บังคับบัญชา
- 1.3) เพื่อนร่วมงาน
- 1.4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

### 1) ความสุขในการทำงาน

## 3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม (ภาคผนวก ก) ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับรายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ปฏิบัติงานในองค์กร

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน แบ่งแต่ละหัวข้อ ดังนี้

- ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน
- ผู้บังคับบัญชา
- เพื่อนร่วมงาน
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ความสุขในการทำงาน

ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ตามความเป็นจริงมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ตามความเป็นจริงมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ตามความเป็นจริงปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ตามความเป็นจริงน้อย

1 คะแนน หมายถึง ตามความเป็นจริงน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะแบบสอบถาม  
ปลายเปิด

#### 4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปปรึกษากับอาจารย์หรือผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการศึกษา โดยมีผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่ ผู้อำนวยการในส่วนงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ในทุกข้อคำถาม เมื่อวิเคราะห์แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 มาใช้เป็นข้อคำถาม

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) การทดสอบความเชื่อมั่นของมาตราวัดในแต่ละตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's alpha coefficient;  $\alpha$ ) ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad \alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

โดยที่

$\alpha$  คือ สัมประสิทธิ์แอลฟา

K คือ จำนวนข้อคำถาม

$\sum S_i^2$  คือ ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$S_t^2$  คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวม

โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient;  $\alpha$ ) การประเมินค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก มีเกณฑ์ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ )	การแปลความหมาย ระดับความเที่ยง
มากกว่า 0.90	ดีมาก
มากกว่า 0.80	ดี
มากกว่า 0.70	พอใช้
มากกว่า 0.60	ค่อนข้างพอใช้
มากกว่า 0.50	ต่ำ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.5	ไม่สามารถรับได้

ผลการทดสอบความเชื่อมั่นทางมาตราวัดในแต่ละตัวแปรมีดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตราวัด

ตัวแปร	Cronbach's alpha
ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน	0.84
ผู้บังคับบัญชา	0.86
เพื่อนร่วมงาน	0.82
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.91
ความสุขในการทำงาน	0.91

จากตารางที่ 2 ค่า Alpha ของทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.7 แสดงว่ามาตราวัดในทุกตัวแปรมีความน่าเชื่อถือในการใช้วัดในสิ่งที่ต้องการวัด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการคำนวณข้อมูลที่ใช้ได้แก่

#### 1.1. ค่าร้อยละ (Percentage)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ  $f$  แทน เป็นความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละในที่นี้คือจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  แทน เป็นจำนวนความถี่ทั้งหมด ในที่นี้คือจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

#### 1.2. ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

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

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum x$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$n$  แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

การแปลความหมายของคะแนน ใช้เกณฑ์การคิดคะแนนเฉลี่ย เพื่อกำหนดระดับความสำคัญจากสูตร ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอินตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.80$$

เกณฑ์การแปลค่าข้อคำถาม ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 อยู่ในระดับตามความเป็นจริงมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 อยู่ในระดับตามความเป็นจริงมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 อยู่ในระดับตามความเป็นจริงปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 อยู่ในระดับตามความเป็นจริงน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 อยู่ในระดับตามความเป็นจริงน้อยที่สุด

### 1.3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$S. D. = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n - 1}}$$

เมื่อ S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$X_i$  แทน ค่าของคะแนนหรือข้อมูลแต่ละตัว

$\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ยเลขคณิต

2. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

2.1. เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ ใช้สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่มีความอิสระต่อกัน

2.1.1. กรณีความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน  $S_1^2 = S_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[ \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

โดยที่  $df = n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ  $t$  แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$  แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ

$S_1^2, S_2^2$	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
$n_1, n_2$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
df	แทน	องศาอิสระ (Degree of freedom)

2.1.2. กรณีความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน  $S_1^2 \neq S_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

โดยที่

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

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{X}_1, \bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
	$S_1^2, S_2^2$	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
	$n_1, n_2$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
	df	แทน	องศาอิสระ (Degree of freedom)

2.2. เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับรายได้ต่อเดือน และประสิทธิภาพปฏิบัติงานในองค์กร ใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม กรณีพบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่โดยใช้ LSD (Least Significant Difference)

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
-------	---	-----	--



$MS_B$  แทน ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

$MS_W$  แทน ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนภายในกลุ่ม

2.3. เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในเรือนจำบางขวาง โดยใช้สถิติใช้สถิติ Regression Analysis วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของกลุ่มตัวอย่าง

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

โดยที่

X คือ ตัวแปรอิสระ

Y คือ ตัวแปรตาม

K คือ จำนวนตัวแปรอิสระ

เมื่อ a เป็นจุดตัดแกน Y ของสมการถดถอย หรือ ค่าของ Y เมื่อให้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีค่าเท่ากับศูนย์

ส่วน b เป็นสัมประสิทธิ์ถดถอย (Partial regression coefficient) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ซึ่งหมายถึง อัตราการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม (Y) เมื่อตัวแปรอิสระนั้นเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย โดยตัวแปรอิสระตัวอื่นมีค่าคงที่

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์ a และ b สามารถคำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$a = Y - b_1X_1 - b_2X_2 - \dots - b_kX_k$$

$$b_i = \frac{\sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

### ผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงาน กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในเรือนจำบางขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในเรือนจำบางขวาง และเพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในเรือนจำบางขวาง สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 100 คน (ร้อยละ 70.4) มีช่วงอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 43 คน (ร้อยละ 30.3) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

จำนวน 68 คน (ร้อยละ 47.9) มีสถานภาพโสดจำนวน 82 คน (ร้อยละ 57.7) มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 42 คน (ร้อยละ 29.6) และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในองค์กรตั้งแต่ 6 – 10 ปี จำนวน 38 คน (ร้อยละ 26.8)

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าความคิดเห็นของบุคคลากรที่ปฏิบัติงานในเรือนจำบางขวางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกปัจจัย โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชา สามารถสรุปรายตัวแปรได้ดังนี้

เพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคคลากรในเรือนจำบางขวางมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสนิทสนมเป็นกันเอง และเมื่อมีปัญหาในการทำงานเพื่อนๆ จะช่วยกันแก้ไขปัญหามาตามลำดับ

สภาพแวดล้อม พบว่า บุคคลากรในเรือนจำบางขวางมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือสถานที่ทำงานสะอาดเป็นระเบียบ รองลงมาคือท่านมีอุปกรณ์เพียงพอในการทำงาน และบุคคลากรในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ ตามลำดับ

ผู้บังคับบัญชา พบว่า บุคคลากรในเรือนจำบางขวางมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บังคับบัญชาของท่าน มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาของท่าน ตระหนักถึงความปลอดภัยในงานที่ท่านได้รับผิดชอบ และผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตามลำดับ

ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน พบว่า บุคคลากรในเรือนจำบางขวางมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือทำให้ท่านมีความภูมิใจที่ทำงานที่นี่ รองลงมาคือ ทำให้ท่านมีชีวิตที่ดีขึ้น และทำให้ท่านพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในการทำงานนี้ ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการศึกษาความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ความคิดเห็นของบุคคลากรที่ปฏิบัติงานในเรือนจำบางขวางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยมีความสบายใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ มีความสุขจากการทำงานนี้ มีความภูมิใจที่ได้ทำงานนี้ ไม่มีความกังวลในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับรายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ปฏิบัติงานในองค์กร ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน และ ประสบการณ์ปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลการที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคคลากรที่มีสถานภาพ โสด มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน น้อยกว่าบุคคลากรที่มีสถานภาพสมรสแล้ว

5. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ผลตอบแทนที่ได้รับจากทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในเรือนจำบางขวางมากที่สุดคือผลตอบแทนที่ได้รับจากทำงานมีผล รองลงมาคือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงานไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลที่ได้จากการศึกษาความสุขในการทำงานของกลุ่มบุคคลากรที่ปฏิบัติงานในเรือนจำบางขวาง พบว่าปัจจัยด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยดังกล่าว แต่อย่างไรก็ตามหน่วยงานควรมีนโยบาย เพื่อเสริมสร้างและสนับสนุนในปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานด้วยเช่นกัน โดยหน่วยงานงานอาจมีนโยบายการสร้างปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคคลากรที่ปฏิบัติงานในเรือนจำบางขวาง ได้ดังนี้

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอาจจะมีการนำข้อมูลไปทดลองพิจารณาเกณฑ์ในการเลื่อนเงินเดือน และสวัสดิการแก่บุคคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน
2. เรือนจำต่างๆ ควรให้ความสำคัญกับการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งในด้านความสะอาด ความปลอดภัย รวมถึงจัดให้มีอุปกรณ์ต่างๆที่จำเป็น เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น และมีแนวทางในการรับมือในกรณีต่างๆ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับบุคคลากรในการปฏิบัติงาน
3. ควรมีการศึกษาวิจัยความสุขในการทำงานในทุกๆ เรือนจำ และเปรียบเทียบกันระหว่างเรือนจำต่างๆ หน่วยงานกรมราชทัณฑ์ควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในเรือนจำให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านความสะอาด สภาพอากาศในเรือนจำ มีอาคารหรือบริเวณในการปฏิบัติงานที่ไม่คับแคบ มีอุปกรณ์ในการทำงานและอุปกรณ์ให้ความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ

## บรรณานุกรม

- นฤมล แสงผล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคคลากรคณะ  
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระ  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
ธัญบุรี.
- พัชรินทร์ ปุกกันโท. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคคลากร  
ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
คณะบริหารศาสตร์. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ชนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคคลากร  
การประปานครหลวง สายงานบริการ. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และ  
การบริหารธุรกิจ ปี ที่ 4 ฉบับที่ 2 เมษายน – มิถุนายน 2557.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ. สืบค้น  
29 มิถุนายน 2566, จาก [http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post\\_9.html](http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_9.html)
- อุไรพร เสี่ยงล้ำ . (2559). ความสุขในการท างานของบุคคลากรกรมเจ้าท่า.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย รามคำแหง.
- อภิสิทธิ์ พึ่งแย้ม (2559). ความสุขในการทำงานของพนักงาน call center บริษัท  
โทรคมนาคม แห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- เอกสฤษฎ์ ลักขิตานนท์ และคณะ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ  
บุคคลากรคณะรัฐศาสตร์. โครงการวิจัย ทุนสนับสนุนการวิจัยจากคณะรัฐศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มหาวิทยาลัยบูรพาอุไรพร เสี่ยงล้ำ . (2559). ความสุขในการท างานของบุคคลากร  
กรมเจ้าท่า.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากร  
มนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย รามคำแหง.
- Bearytutor. (2559). ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ทฤษฎีคลาสสิกที่ใช้ใน  
งานวิจัย. สืบค้น 29 มิถุนายน 2566, จาก [http://bearytutor.blogspot.com/  
2016/10/maslow.html](http://bearytutor.blogspot.com/2016/10/maslow.html)
- วัชระ ณรงค์ฤทธิ์เดช. (2560). การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคคลากรสาสนับสนุน  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง.

- สุพัตรา เทพเฉลิม. (2560). ความสุขในการทำงานของบุคคลากร สำนักงานขนส่งจังหวัดชลบุรี วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
- ณัฐชยา ศรีจันทร์. (2560). ความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโตมาสเตอร์ จำกัด. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก
- ผศ. ดร.กัตนางค์ มณีศรี และ ผศ. ดร.วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์. (2560). ความสุขคืออะไร?. สืบค้น 29 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/what-is-happiness>
- นุรป่าชียะห์ กุณา. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ภัทรคนัย นลอบบุญ. (2556). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคคลากรภาครัฐ. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 6(sp1), 592-593. สืบค้นจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/journal-peace/article/view/116468>
- กมลรัตน์ แนวนบรรพดี, และ พันลึกเดช ทิมัมพร. 2021. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 7 (2):1-12. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/WTURJ/article/view/254527>.
- ภัทรคนัย ไต้ไรสง. (2561). ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, 8(1), 15-35.
- พาทีนธิดา ชูจิต. (2554). ระดับความสุขและปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขของประชาชน กรณีศึกษาเขตพื้นที่เทศบาลเมืองควนลัง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์.
- จุฑามาศ เสถียรพันธ์. (2559). การพัฒนาโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Yamane, Taro. 1973. Statistics: An Introductory Analysis. Third editio. Newyork : Harper and Row Publication.
- Vroom, H Victor. 1964. Work and Motivation. Now York: Wiley and Sons Inc.
- Maslow, Abraham M. 1954. Motivation and Personality. New York: Harper and Row.

McGregor, Douglas. 1969. *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw – Hill Book Company.

McClelland, David C. (1962). “Business Drive and National Achievement”. *Harvard Business Review*.

Herzberg, Frederick, Bernarol and Synderman, Barbara Bloch. 1959. *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons, Inc.

Murray, Henry A. (1938). *Explorations in Personality: a Clinical and Experimental Study of Fifty Men of College Age*. 4th ed. New York: John Wiley & Sons.

Alderfer, Clayton P. (1972) *Existence, Relatedness and Growth*. New York: Free Press.

Veenhoven, R. (1997) *Advances in the understanding of happiness*. *Revue québécoise de psychologie*, 18: 29-74