

# ค่านิยมองค์กรกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ<sup>1</sup>

## Organizational values and staff happiness at work Case study Phu Khiao District Prison Chaiyaphum province

พลอยเพชร ศตวรรษิมังค์<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลค่านิยมองค์กรกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ ประชากรที่ศึกษาค่านิยมองค์กรกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 77 คน โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และนำเสนอในลักษณะสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ t-Test หรือ F-Test(ANOVA) สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการศึกษาค่านิยมองค์กรกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ พบว่าด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการศึกษาจากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างมีผลจากการสำรวจที่ข้อมูลสามารถนำมาวิเคราะห์ได้จำนวนทั้งสิ้น 77 คน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 มีสถานภาพโสด จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 โดยมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 ทำงานตำแหน่งงานพนักงานราชการ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 อายุงาน 5-10 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนมากอยู่ระหว่าง 15,000 – 30,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 ปัจจัยของค่านิยมองค์กร 4 ด้าน โดยรวมมีระดับคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ด้านความผูกพันในองค์กร ด้านความรับผิดชอบ และด้านคุณธรรม อยู่ในระดับ

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ค่านิยมองค์กรกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

มากที่สุด ด้านการใฝ่เรียนรู้อยู่ในระดับมาก ส่วนความสุขในการทำงานในภาพรวมมีระดับความสำคัญในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในด้านคุณลักษณะของงาน และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีระดับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของเจ้าหน้าที่เรือนจำอำเภอภูเขียว มีระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 คำนียมองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันในองค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านคุณธรรม และด้านการใฝ่เรียนรู้ มีหนึ่งด้านที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำอำเภอภูเขียว คือ ด้านคุณธรรม

## Abstract

The purpose of this study was to study the influence of organizational values on the working happiness of the prison staff in Phu Khieo District, Chaiyaphum province. The population studied the organization values and happiness at work of the 77 prison staffs in Phu Khieo District, Chaiyaphum province by using a questionnaire. The questionnaire is a tool for collecting primary data and presenting it in the form of descriptive statistics (percentage, mean and standard deviation), and inferential statistics such as t-Test or F-Test (ANOVA), multiple regression analysis. The results of a study on organizational values and happiness at work for prison officers in Phu Khieo District, Chaiyaphum province found that the general information of the respondents were gender, age, marital status. The highest level of education, position, length of service and average monthly income are the results of the study from the survey of the sample group. There are results from the survey that the data can be analyzed, a total of 77 people, found that most of the staff members are female, 43 people, representing 55.8%. There are 29 staff members who are between 41-50 years old, representing 37.7% of the whole. There are 33 staff members who has single status, representing 42.9%. For those who having a bachelor's degree, there are 35 staffs, representing 47.3%. There are 24 members who working in government positions, accounting for 31.2%. For working age of 5-10 years, there, are 28 people, representing a percent of 36.4. The average monthly income is mostly between 15,000 – 30,000 baht, of 35 people, representing 45.5%. Factors of the organization's values in 4 aspects overall have the highest level of opinion. When considering each factor, it was found that the

engagement in the organization on responsibility and moral are at the highest level. The aspect of learning is at a high level. As for happiness at work as a whole, it has the highest level of importance. When considering each item, it was found that in terms of job characteristics and relationships at work have a level of opinion and the highest level of opinion was job satisfaction. The results of the hypothesis test 1 on personal factors were sex, age, marital status, the highest level of education, job title, working age, and average monthly income of the Phu Khieo District Prison Officers, There are no different levels of happiness at work. The results of the hypothesis test 2 on organizational values in 4 aspects, namely, organizational commitment. Responsibility, morality, and learning. There is one aspect that affects the happiness in the work of the Phu Khieo District Prison Officers which is morality.

### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ค่านิยมเป็นสิ่งสำคัญที่คนติดยึดเพื่อใช้สำหรับกำหนดทิศทางไปสู่การปฏิบัติ รวมไปถึงเป็นความเชื่อว่าการกระทำอย่างใดอย่างดีกว่าการกระทำอีกอย่างหนึ่ง คนทั่วไปมักจะมองค่านิยมว่าเป็นคุณสมบัติที่ติดตัวทุกคนและมีไว้เพื่อบอกกล่าวว่าจะไรดี อะไรไม่ดี อะไรควรเลือก อะไรไม่ควรเลือก เป็นรากฐานเพื่อการตัดสินใจ หรือการกำหนดนโยบาย (อุทัย เลหาวิเชียร, 2559: 1) แต่ละสังคมต่างก็มีค่านิยมเป็นของตัวเอง เพื่อเป็นตัวชี้แนะเป้าหมายและกำหนดทิศทางของสังคม ค่านิยมสังคมเป็นแบบไหนรูปแบบของสังคม ก็มีแนวโน้มจะเป็นไปแบบนั้น นอกจากค่านิยมจะถูกนำมากำหนดทิศทางของสังคมแล้วนั้น ค่านิยมยังเป็นสิ่งสำคัญที่ใช้ในการวางกรอบการบริหารงานให้องค์กรมีเป้าหมายและนำไปปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน องค์กรต่างล้วนมีค่านิยมองค์กรของตัวเองเช่นเดียวกัน การกำหนดค่านิยมองค์กรนั้นขึ้นกับเป้าหมาย รูปแบบ รวมไปถึงบริบทการดำเนินงานขององค์กรนั้นๆ กรมราชทัณฑ์ เป็นองค์กรภาครัฐในสังกัดกระทรวงยุติธรรม มีภารกิจเกี่ยวกับการควบคุมและแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขัง และบุคคลที่อยู่ในความควบคุมหรือดูแลตามหน้าที่และอำนาจของกรม โดยมุ่งพัฒนาเป็นองค์กร พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อแก้ไขหรือฟื้นฟูผู้ต้องขังและบุคคลที่อยู่ในความควบคุมหรือดูแลตามหน้าที่ และอำนาจของกรม ให้กลับตนเป็นพลเมืองดี มีสุขภาพกายและจิตที่ดี ไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำ ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพที่สุจริต และสามารถดำรงชีวิตในสังคมภายนอกได้อย่างปกติโดยสังคมให้การยอมรับ ในปี พ.ศ. 2562 กรมราชทัณฑ์ ได้เห็นชอบในการประกาศใช้นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของกรมราชทัณฑ์ และได้มีการกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร ได้แก่ รักองค์กร ความเสียสละ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ คุณธรรม ความโปร่งใส วินัยและการ

ปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ ใฝ่เรียนรู้ เข้าถึงเทคโนโลยี เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และความพึงพอใจของผู้รับบริการ เพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกรมราชทัณฑ์ ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ไปในทิศทางเดียวกันและสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามพันธกิจและเป้าประสงค์ได้ นอกจากนี้ อีกหนึ่งสิ่งที่จะนำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพ คือ การมีความสุขในการทำงาน แต่ปัจจุบันการแข่งขันในการทำงานสูง ก่อให้เกิดความเครียดและความกดดันในการทำงาน บวกกับรูปแบบงานและภารกิจงานของกรมราชทัณฑ์เป็นงานไม่น่าอภิรมย์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมองค์กรกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำอำเภอภูเขียว เพื่อทราบถึงค่านิยมองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำอำเภอภูเขียวหรือไม่เพียงใด และระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำอำเภอภูเขียวว่ามีมากน้อยเพียงใด อนึ่ง เรือนจำอำเภอภูเขียวเป็นหน่วยงานหนึ่งภายใต้กรมราชทัณฑ์ที่ต้องยึดถือค่านิยมหลักของกรมราชทัณฑ์เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

### คำถามในการวิจัย

1. ค่านิยมองค์กรของเจ้าหน้าที่เรือนจำอำเภอภูเขียว อยู่ในระดับใด
2. ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำอำเภอภูเขียว อยู่ในระดับใด
3. เจ้าหน้าที่เรือนจำอำเภอภูเขียวที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่
4. ค่านิยมองค์กรของเจ้าหน้าที่เรือนจำอำเภอภูเขียวด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กรกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำอำเภอภูเขียว
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำอำเภอภูเขียว

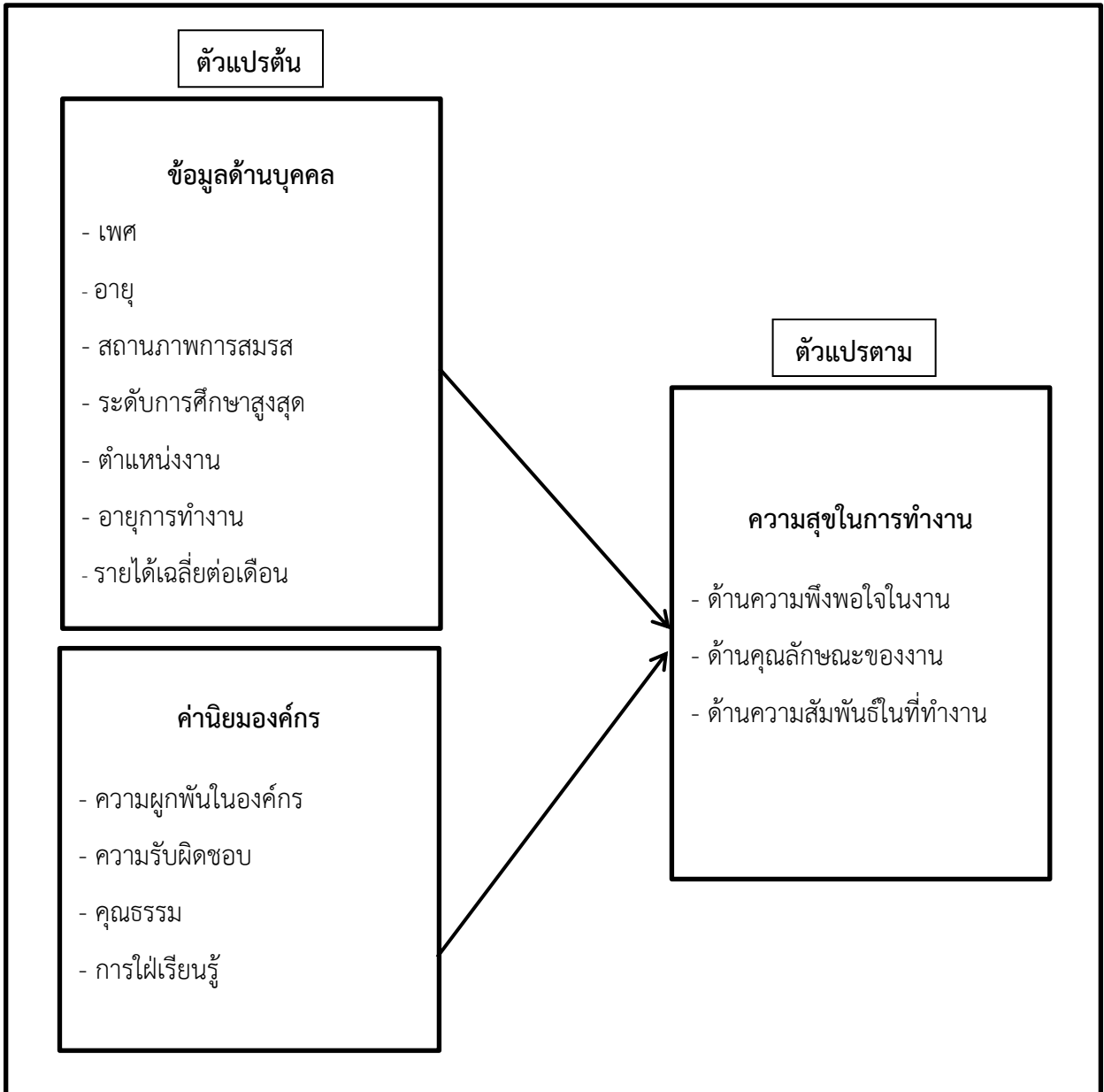
### ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ ค่านิยมองค์กรกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ ” ผู้วิจัยได้อาศัยการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และค้นคว้าเอกสารงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางไปสู่การวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิดค่านิยมองค์กร
- 2.2 แนวคิดความสุขในการทำงาน
- 2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### กรอบแนวคิดการวิจัย



### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาค่านิยมองค์กรกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และนำเสนอในลักษณะเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางในการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

### 3.1 วิธีการเก็บข้อมูล

การศึกษาคำนึงมองครกกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำอำเภอกุเชียว จังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งปฐมภูมิและทุติยภูมิ รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ มีรายละเอียด ดังนี้

#### 1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่เรือนจำอำเภอกุเชียว จังหวัดชัยภูมิ ตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ มีจำนวนทั้งสิ้น 77 คน

#### 2. การกำหนดประเภทของข้อมูล

การศึกษาค้นนี้มีข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา 2 ลักษณะ คือ

1.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า รวบรวมจากเอกสารทางวิชาการ ผลงานวิจัย และเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาและทบทวนเอกสารนำไปกำหนดกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถาม

1.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ข้อมูลปฐมภูมิในการศึกษาค้นนี้ได้จากการสำรวจจากการเจ้าหน้าที่เรือนจำอำเภอกุเชียว จังหวัดชัยภูมิ โดยวิธีการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งเป็น

- 1.2.1 ข้อมูลด้านบุคคลเพศ ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานอายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- 1.2.2 คำนึงมองครก ได้แก่ ความผูกพันในองค์กร ความรับผิดชอบ คุณธรรม และการใฝ่เรียนรู้
- 1.2.3 ความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านคุณลักษณะของงาน และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

#### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close ended question) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะที่ผู้วิจัยหรือผู้ทำการศึกษามีแนวคำตอบไว้ให้ผู้ตอบได้เลือกตามที่กำหนดไว้เท่านั้น โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาค้นนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านบุคคล เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 ค่านิยมองค์กร เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ โดยเลือกตอบได้แค่คำตอบเดียวให้ตรงกับความคิดเห็นหรือสอดคล้องกับความรู้สึกที่แท้จริงมากที่สุด มีจำนวน 20 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

ด้านความผูกพันในองค์กร	5 ข้อ
ด้านความรับผิดชอบ	5 ข้อ
ด้านคุณธรรม	5 ข้อ
ด้านการใฝ่เรียนรู้	5 ข้อ

ใช้เครื่องมือประเภทมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) แบบลิเคอร์ทสเกล (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

- ระดับ 5 หมายความว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายความว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายความว่า มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายความว่า มีความคิดเห็นในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายความว่า มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความสุขในการทำงาน เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ โดยเลือกตอบได้แค่คำตอบเดียวให้ตรงกับความคิดเห็นหรือสอดคล้องกับความรู้สึกที่แท้จริงมากที่สุด มีจำนวน 15 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

ด้านความพึงพอใจในงาน	5 ข้อ
ด้านคุณลักษณะของงาน	5 ข้อ
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	5 ข้อ

ใช้เครื่องมือประเภทมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) แบบลิเคอร์ทสเกล (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

- ระดับ 5 หมายความว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายความว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายความว่า มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายความว่า มีความคิดเห็นในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายความว่า มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

หลักเกณฑ์การแปลความหมายระดับความคิดเห็นต่างๆ ศึกษาใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย ได้ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.21–5.00 หมายถึง มีระดับความสำคัญของปัจจัยนั้นๆ ระดับมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.41–4.20 หมายถึง มีระดับความสำคัญของปัจจัยนั้นๆ ระดับมาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.61–3.40 หมายถึง มีระดับความสำคัญของปัจจัยนั้นๆ ระดับปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.81–2.60 หมายถึง มีระดับความสำคัญของปัจจัยนั้นๆ ระดับน้อย
- คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.80 หมายถึง มีระดับความสำคัญของปัจจัยนั้นๆ ระดับน้อยที่สุด

### 3.2 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยมีขั้นตอนที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับค่านิยมองค์กรกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ ดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. กำหนดรหัสข้อมูลแทนข้อความในแบบสอบถาม เพื่อสะดวกในการนำข้อมูลไปประมวลผล โดยการกำหนดรหัสข้อมูลสามารถกำหนดได้ตามความต้องการของผู้วิจัย
3. นำข้อมูลในแบบสอบถามที่แทนด้วยรหัสข้อมูลมาทำการบันทึกลงในคอมพิวเตอร์
4. นำข้อมูลมาทำความสะอาดและคำนวณผลในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
5. นำข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลมาวิเคราะห์ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### 2. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างจากแบบสอบถามเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ทางผู้ศึกษาวิจัยดำเนินการประมวลผลโดยวิธีการทางสถิติโดยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

**2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)** คือ การใช้สถิติเพื่ออธิบายบรรยายหรือสรุปข้อมูลที่มีอยู่



1. การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การแจกแจงความถี่ค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์เกี่ยวกับค่านิยมองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การวิเคราะห์เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inference Statistics) คือ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร ซึ่งสามารถนำผลการวิเคราะห์นั้นไปสรุปอ้างอิงถึงประชากรได้**

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำอำเภอภูเขียวแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ทดสอบ t-Test, F-Test(ANOVA) และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)
2. ค่านิยมองค์กรมีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำอำเภอภูเขียว ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอย (Multiple Regression Analysis)

### ตารางสรุปการวิเคราะห์ข้อมูล

รายการ	สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)
ข้อมูลส่วนบุคคล	ค่าร้อยละ
ค่านิยมองค์กร	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
รายการ	สถิติเชิงอ้างอิง (Inference Statistics)
	สถิติทดสอบสมมติฐาน
<b>สมมติฐานที่ 1</b> ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำอำเภอภูเขียวแตกต่างกัน	t-Test หรือ F-Test(ANOVA)
<b>สมมติฐานที่ 2</b> ค่านิยมองค์กรมีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำอำเภอภูเขียว	สมการถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression)

### ผลการวิจัย

1. ด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการศึกษาจากการสำรวจกลุ่มประชากรจำนวนทั้งสิ้น 77 คน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 มีสถานภาพโสด จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 โดยมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 ทำงานตำแหน่งงานพนักงาน

ราชการ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 อายุงาน 5-10 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนมากอยู่ระหว่าง 15,000 – 30,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5

2. ค่านิยมองค์กรในภาพรวมมีระดับความสำคัญในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านคุณธรรมมีระดับความความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.45, 4.31 และ 4.44 ตามลำดับ ตามลำดับ และปัจจัยด้านการใฝ่เรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นมากค่าเฉลี่ย 4.16

3. ความสุขในการทำงานในภาพรวมมีระดับความสำคัญในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในด้านคุณลักษณะของงาน และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีระดับความความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 4.11 และ 4.18 ตามลำดับ และระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจในงาน ค่าเฉลี่ย 4.39

4. ผลทดสอบสมมติฐาน เพศของเจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อายุของเจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน สถานภาพการสมรสของเจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาสูงสุดของเจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อายุงานของเจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของเจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5. ผลทดสอบสมมติฐาน ค่านิยมองค์กร ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันในองค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านการใฝ่เรียนรู้ ไม่ส่งผลถึงความสุขในการทำงาน ส่วนด้านคุณธรรม ส่งผลถึงความสุขในการทำงาน จึงไม่ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องค่านิยมองค์กรกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่เสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่ ดังต่อไปนี้

จากการศึกษาพบว่า 1. ค่านิยมด้านคุณธรรม มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ดังนั้นหากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานดี มีคุณธรรม ควรมีการกล่าวชื่นชม หรือมีการให้รางวัล เพื่อสร้างกำลังใจในการทำงาน และสร้างความรู้สึกรักให้เจ้าหน้าที่อยากทำงานภายในองค์กรมากยิ่งขึ้น 2. ค่านิยมด้านใฝ่เรียนรู้ เป็นด้านที่ได้ระดับความเห็นอยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่เรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ รู้สึกชอบหากได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีการพัฒนาทักษะอยู่เสมอ มีความรู้เกี่ยวกับมีความรู้ด้านเทคโนโลยี และให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมฝึกอบรมเป็นอย่างดี ดังนั้นเรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ อาจจะมีการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้กับ

เจ้าหน้าที่ มีการมอบหมายงานที่มีความท้าทาย แปลกใหม่ และก่อให้เกิดพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ได้ร่วมรับผิดชอบ และให้โอกาสเจ้าหน้าที่ได้แสดงความรู้ความสามารถที่มี

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรค่านิยมองค์กรและความสุขในการทำงานในด้านอื่นๆมากขึ้น
2. ควรมีการศึกษาที่ใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างมากขึ้น เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่เห็นภาพชัดเจนและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมกับความสุขในการทำงานของเรือนจำในพื้นที่อื่นๆ เนื่องจากบริบทการทำงานคล้ายคลึงกัน

### บรรณานุกรม

กวี เจ๊ะหมัด. (๒๕๕๕). *พฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

กอบกาญจน์ เจริญทอง. (๒๕๕๖). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวตลาดน้ำอัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม*. สารนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการการตลาด บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.

จิราภรณ์ น้อยนคร. (๒๕๕๑). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

ชญานิศวรร กุรัตนมณีพร, และคณะ. (๒๕๕๕). *การเสริมสร้างค่านิยม: การทบทวนองค์ความรู้และแนวทางการวิจัยด้านค่านิยมไทยในอนาคต*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม.

ชัยพร พันธุ์น้อย. (2547). *การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษานานาชาติ ตามความคิดเห็นครู*. กาญจนบุรี: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ณัฐธินิชา ศรีพิมลปาน. (๒๕๕๑). *คู่มือพัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนช่วงชั้นที่ ๒*. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณัฐพร ปิงมูลทา. (๒๕๕๗). *การสร้างสื่อการ์ตูนแอนิเมชัน เรื่อง ความรับผิดชอบต่อหน้าที่สำหรับนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสื่อและการสื่อสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ณพัชร ศรีฤกษ์. (๒๕๕๙). *อิทธิพลของค่านิยมองค์กรและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการ*

ทำงานของ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายcrewการบินสุวรรณภูมิ โดยมีความสามารถในการ  
สื่อสารขององค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
จิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ดลชนก โมธรรม. (๒๕๕๘). อิทธิพลของค่านิยมร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร  
อาคารสงเคราะห์ฝ่ายสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมสัมมนาวิชาการ  
นำเสนอวิจัยระดับชาติและนานาชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ ๑๕,  
๒๗-๔๒.

เทียนศรี บางม่วงงาม. (๒๕๖๒). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการ  
อบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์หลักสูตร  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

ธัญญลักษณ์ เขจรภักดิ์, และรัตติกาล สารทอง. (๒๕๖๒). การศึกษาคุณลักษณะไฟ้เรียนรู้และไฟ้สัมฤทธิ์ของ  
นักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ธีรดา จรทะผา. (๒๕๕๕). คุณลักษณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งที่ประชาชนต้องการ. ปัญหาพิเศษ  
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัย  
การบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

นุรป่าชียะห์ ภูนา. (๒๕๖๒). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง  
ปัตตานี จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐ  
ประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พัทธ์ธากานต์ โสภณเชาว์กุล. (2563). พฤติกรรมและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อการใช้  
ปัจจัยส่วนประสมการตลาดของรถโดยสารประจำทางขนาดเล็ก สาย36กรุงเทพ - ลัดทึบ -รังสิต.  
การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเกริก.

พรเทพ สิงห์กุล. (2562). การรับรู้และความคาดหวัง เพื่อสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนารายการฝนฟ้าอากาศช่อง  
7HD. วิทยานิพนธ์หลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

เมธาพร ผึ้งลักษณ์. (๒๕๕๙). ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑. งานนิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

รชา มานนท์. (๒๕๕๗). ระดับการรับรู้ค่านิยมองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด  
(มหาชน). วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการบิน  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

รวมศิริ เมนะโพธ. (๒๕๕๐). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตร  
มหาบัณฑิต คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ระพีพร ศรีจำปา. การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร. สืบค้น 30 มิถุนายน 2564, <https://www.excise.go.th/cs/groups/public/documents/document/dwnt/mjg3/~edisp/uatucm287070.pdf>

ศิริวิมล ชูชีพพัฒนา. (๒๕๕๖). พฤติกรรมไม่เรียนรู้อของนักเรียนชั้นมัธยมต้นของโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศรีสุนันท์ วัฒนา. (๒๕๕๙). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.

สุธิดา พาณิชกิจโกศลกุล. (๒๕๕๖). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุนันท์ แจ่มศรี. (๒๕๕๙). ค่านิยมทางการบริหารของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยนาท. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สุมาลี ดวงกลาง. (๒๕๖๐). ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตรมหาวิทยาลัยเกริก.

สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (๒๕๕๗). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

โสมบัสสิรี มูลทองทิพย์. (๒๕๕๖). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สิริพร แซ่ฉั่ว. (๒๕๕๓). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). กระทรวงศึกษาธิการแผนส่งเสริมและถ่ายทอดค่านิยม สกศ. (OEC Way)(พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.

อุทัย เลาหวิเชียร. (๒๕๕๙). ค่านิยมของการบริหารงาน (ครั้งที่ ๒). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมอธรรม.

Miller, B. F. & Keane, C. B. (1972). Encyclopeddia and Dictionary of Medicine and Nursing. Philadephia: W.B. sunders

Rokeach, M. (1973). The nature of human values. New York: The Free. Press.

Sheldon, Mary E. (1971,June). “ Investment and Involvement as Mechanism Producing Commitment to the Organization,” Administrative Science Quarterly. 16 : 143-150.