

ความสุขในการทำงานของบุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
THE HAPPINESS IN OPERATION OF THE JUDICIAL OFFICE IN PHRA NAKHON
SI AYUTTHAYA PROVINCE

ชาติชัย ร่มโพธิ์

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

CHARTCHAI ROMPHO

E-mail: yamrompo15@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร เรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้คือข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการสังกัดเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำนวน 100 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มี อายุ ระดับการศึกษาต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกันและบุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มี เพศ รายได้ต่อเดือน และประเภทบุคลากร ต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกันนอกจากนี้ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำสำคัญ : ความสุข;การทำงาน

ABSTRACT

This research study aims 1) to study the level of happiness in work of Prison personnel, Ayutthaya Province 2) To study happiness in work of personnel Pranakorn Sri Ayutthaya Prison Classified by personal factors 3) to study the factors that Causing happiness in work that affects the happiness of work for prison personnel in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

The sample group in this research is government officials. Permanent employees and government employees Under the Pranakorn Sri Ayutthaya prisons, totaling 100 people by using a questionnaire as a tool in Data collection The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean and Standard deviation The hypothesis was tested using t-test statistical one-way ANOVA. Into comparison Using LSD method and multiple regression analysis.

The results of hypothesis testing showed that Pranakorn Si Ayutthaya prison personnel with different educational levels make happiness in The overall work was different and the prison personnel in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, gender, monthly income. And different types of personnel, causing Overall happiness in work is no different.

บทนำ

กรมราชทัณฑ์เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ประกอบด้วยเรือนจำและทัณฑสถานต่างๆ รวมกันทั้งสิ้น 143 แห่งโดยแบ่งการบริหารงานเรือนจำและทัณฑสถานออกเป็น 9 เขต มีเรือนจำอิสระรวม 15 แห่งกรมราชทัณฑ์ มีภารกิจหน้าที่ควบคุมผู้กระทำความผิดและแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยของผู้กระทำผิดให้สามารถกลับตนเป็นพลเมืองดีของสังคม จากภาระหน้าที่ดังกล่าวทำให้ข้าราชการในสวนของเรือนจำและทัณฑสถานต้องผลัดเปลี่ยนกันปฏิบัติหน้าที่อยู่ตลอด 24 ชั่วโมง ไม่ว่าจะเป็นวันธรรมดาหรือวันหยุดราชการโดยจะต้องปฏิบัติงานทั้งทางด้านควบคุมผู้ต้องขัง ด้านการอยู่เวรรักษาการณ์เพื่อป้องกันการเกิดเหตุร้ายขึ้นภายในเรือนจำและทัณฑสถาน การແຫ່ກຸ້ຮຸກຮຸນນີ້ດ້ານການແກ້ໄຂແລະພັດທະນາພຸດທິນິສັຍ ດ້ານການອຸບຸນແລະຝຶກວິໄນາຊີພຸດທະທຸດຈນ ດ້ານການຈັດສັວສັດິກຕ່າງໆໃຫ້ກັບຜູ້ດ້ອນຂັງ ຈາກລັກຊະນະງານດັ່ງລ່າວກໍາໃຫ້ຂ້າຣາຊາກຣໃນສ່ວນຂອງເຣືອນຈຳມີຜລຕ່ອ ຕຸນຄຸນາພຸຈິວຕາກຣທ່າງງານຂອງບຸຄລາກຣເຣືອນຈຳຈັງພຣນຄຣສຣືອຍຸຮຸຍາຜູ້ວິຈັຍໃນຮຸ້ນາະເປັນຂ້າຣາຊາກຣສັງຄັດເຣືອນຈຳ ຈັງພຣນຄຣສຣືອຍຸຮຸຍາມີຄວາມສນໃຈທີ່ຈະສຶກຊາຄວາມສຸຂໃນການທ່າງງານຂອງບຸຄລາກຣເຣືອນຈຳຈັງພຣນຄຣສຣືອຍຸຮຸຍາ ເພື່ອສຶກຊາວ່າບຸຄລາກຣຂອງເຣືອນຈຳຈັງພຣນຄຣສຣືອຍຸຮຸຍາມີຄວາມສຸຂໃນການທ່າງງານອຸຮຸຍ ຣະດັບໃດແລະປັຈຈັຍໃດບ້າງທີ່ກໍາໃຫ້ເກີດຄວາມສຸຂໃນການທ່າງງານຂອງບຸຄລາກຣເຣືອນຈຳຈັງພຣນຄຣສຣືອຍຸຮຸຍາແລະ ເພື່ອເປັນແນວທາງໃນການພັດທະນາຄວາມສຸຂໃນການທ່າງງານຂອງບຸຄລາກຣເຣືອນຈຳຈັງພຣນຄຣສຣືອຍຸຮຸຍາໃຫ້ມີ ປຣະສຶທິຣຸກຸພາແລະເກີດຜລຕິຕ່ອການປັບທັງງານຕ່ອນຸວງານຕ່ອນໄປ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของ บุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร เรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ขอบเขตงานวิจัย

1. ขอบเขตของประชากรบุคลากรสังกัดเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ 2564 ซึ่งประกอบด้วยบุคลากร 3 ประเภท คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว และ พนักงานราชการ รวมทั้งสิ้นจำนวน 100 คน (งานเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหาร เรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2564) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 80 คน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นการศึกษา เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลรวมถึงเพื่อศึกษาค้นคว้าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของของบุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน

ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของบุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อให้ทราบถึงความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน และประเภทบุคลากร
3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บททวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของความสุขออกเป็น 4 ด้าน
ความหมายทั่วไป

ความสุขในการทำงาน พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2552 (2552) กำหนดนิยามความสุขไว้ว่า หมายถึง ความสบายกายสบายใจอยู่ดีมีสุขอยู่เย็นเป็นสุขหรือพบกับความสุขสมหวัง

ด้านปรัชญาและศาสนา

พระธรรมโกศาจารย์ (2559, หน้า 136-137) ได้กล่าวถึงความสุขไว้ว่า ความสุขอันแท้จริงไม่ต้องใช้เงิน ความสุขยิ่งแท้จริงนั้นยิ่งมากเท่าไรยิ่งไม่ต้องใช้สตางค์มากเท่านั้น แม้แต่พระที่นิพพานไปแล้วก็ถือเป็นของให้เปล่า ถ้าพระนิพพานของใครคิดเอาเงินคิดเอาสตางค์แล้ว นิพพานนั้นก็เป็นิพพานกันิพพานปลอมนิพพานจริงของพระพุทธเจ้าเรียกว่าเป็นการให้เปล่าเสมอ เพียงแต่ต้องทำอะไรบ้าง เรียกว่าล้างใจให้สะอาด อย่งนี้เป็นการเรียกว่าไม่คิดสตางค์ เพราะไม่ต้องล้างด้วยสตางค์ แต่ล้างด้วยการประพฤติกระทำสิ่งที่ถูกต้องในทางจิตใจก็จะสะอาด ได้นิพพานมาโดยไม่ต้องใช้สตางค์แม้ความสุขของคนทั่วไปก็เหมือนกัน ถ้ายังเป็นความสุขที่ดีความสุขที่แท้จริงเป็น ความสุขที่บริสุทธิ์มากเท่าไรก็ยังไม่ต้องใช้สตางค์มากเท่านั้น เช่นว่าเราทำหน้าที่ของมนุษย์อยู่ที่โต๊ะทำงาน เราเป็นคนจริง เป็นคนตรง ซื่อสัตย์ เรามีความพอใจมีใจในการที่ได้ทำงาน เป็นสุขอยู่ที่โต๊ะทำงานไม่ต้องไปสถานเริงรมย์ ไม่ต้องไปสถานกามรมณ์ซึ่งต้องใช้เงินมากๆ เราก็มีความสุขเป็นความสุขที่สะอาดบริสุทธิ์ในทางตรงกันข้าม ถ้าเป็นความสุขที่สกปรกก็เป็นบาป ความสุขยิ่งสกปรกมากเท่าไรก็ยิ่งต้องใช้เงินมากเท่านั้น ความสุขที่สะอาดมากเท่าไรก็ยิ่งใช้เงินน้อยเท่านั้นหรือไม่ต้องใช้เงินเลยถือเป็นความสุขบริสุทธิ์อย่างแท้จริง

ความหมายของความสุขในมุมมองด้านจิตวิทยา

กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข (2552, หน้า 9-10) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขคือสภาพชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลมาจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาการดำเนินชีวิตมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีโดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ

ความหมายของความสุขในมุมมองด้านเศรษฐศาสตร์

กัลยาณี เสนาสุ (2559, บทคัดย่อ) รายงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสุขคนไทยว่า งานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องความสุข สรุปได้ว่าตัวแปรระดับการศึกษาและรายได้ รายจ่ายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข ในขณะที่ตัวแปรเชิงเศรษฐกิจสังคม อื่น ๆ ได้ให้ผลที่ หลากหลาย ผลการศึกษาชิ้นนี้ไม่เพียงยืนยันการค้นพบของงานวิจัยที่ในต่างประเทศ แต่ยังได้พิสูจน์ ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิต (ในรูปแบบของความพึงพอใจในภาพจิต ความพึงพอใจในครอบครัวความพึงพอใจในชุมชนและความพึงพอใจในงาน) ว่าเป็นปัจจัยสำคัญของความสุขของคนไทย ซึ่งผู้ที่มี อำนาจกำหนดนโยบายต้องควรตระหนัก ข้อเสนอที่สำคัญจากงานวิจัยชิ้นนี้อีกอย่างหนึ่งก็คือ

ความสุข สามารถสร้างได้จากหลายวิธี ณ ระดับสังคมความสุขที่สูงขึ้น สำหรับประชาชนสามารถเกิดขึ้นได้จากนโยบายที่มุ่งไปในการส่งเสริมสุขภาพที่ดี ความผูกพันในครอบครัว คุณภาพชีวิตที่สูงของชุมชนและ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประชาชนที่มีความสุข ย่อมได้เปรียบกว่าผู้ที่มีความทุกข์ รัฐบาลหรือผู้มี อำนาจในการกำหนดนโยบายควรเข้าใจและตระหนักว่าความสุขเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง และมี มุมมองที่ชัดเจนต่อประชาชนที่พวกเขา มีความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงควรที่จะบรรจุประเด็นเกี่ยวกับ ความสุขไว้ในนโยบายการเมือง

ความหมายของความสุขในการทำงาน

จอร์จสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560)กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่ บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก มีความรู้สึก สนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ตนเองได้ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและ ประสบการณ์ ที่ได้รับ ก่อเกิดการสร้างสรรค์ การ ทำงานในทางบวก

เอกสฤษดิ์ ลักขิตานนท์ และคณะ(2559)กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ ที่เกิดขึ้นในการทำ งาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินสนุกสนาน กระตือรือร้นในงานที่ทำ มีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงาน ได้ทำงานกับ เพื่อนร่วมงานที่ตีรับรู้ ว่างานที่ตนทำ นั้นมี ความสุข มีคนเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และมีความสุขในที่ทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

วชิรวิช งามละม่อม (2558)กล่าวไว้ว่าแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับด้านปัจจัยส่วนบุคคลนั้นเป็นลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลังของ บุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน

ณัฐรสุดา นิลดา (2560) กล่าวไว้ว่าปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ถือเป็น ปัจจัยพื้นฐานที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างกันของแต่ละบุคคลที่ทำให้รู้ภูมิหลังของบุคคล นั้น ๆ ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยนิยมนำแนวคิดทางด้านประชากรศาสตร์มาศึกษา และนำมาเป็นปัจจัยที่ใช้ในการทดสอบ สมมติฐานว่า ลักษณะประชากรแตกต่างกันให้ผลที่แตกต่างกันอย่างไรกับสิ่งที่ตนกำลังศึกษาอยู่ลักษณะทางประชากรศาสตร์ เป็นปัจจัยส่วนบุคคล ที่จะส่งผลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดย Khan et al. (2012) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นส่วนหนึ่งที่จะมีผลต่อทัศนคติที่พนักงานรู้สึกต่องานแตกต่างกันซึ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์ จะมี ความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลส่งผลให้ ความต้องการของแต่ละบุคคลมีไม่เหมือนกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันโดยปัจจัยส่วนบุคคลมีดังนี้

1. อายุบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันส่งผลให้มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน หรือมีทัศนคติที่แตกต่างกันได้ เช่น คนที่มีอายุมากกว่าอาจมีประสบการณ์ ทำงานมานานกว่า และอายุงานสามารถบอกถึงความต้องการที่แตกต่างกันด้วย
2. เพศที่ต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจที่ต่างกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำเพศหญิง มีความอ่อนโยน และมีแนวโน้มการดูแลเอาใจใส่มากกว่าเพศชาย
3. อายุงาน บุคลากรที่มีอายุงานมากจะมีความเชี่ยวชาญและชำนาญรวมถึงมี ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าทำให้ไม่ต้องปรับตัวให้ เข้ากับองค์กรมากนัก แนวโน้ม คนที่มีอายุงานมากกว่าจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าคนที่มีอายุงานน้อยกว่า
4. ระดับเงินเดือน จากหลายๆ งานวิจัยพบว่า ระดับเงินเดือนเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผล ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ระดับเงินเดือนที่สูงจะมีระดับความพึงพอใจที่สูงกว่าระดับ เงินเดือนที่ต่ำ ซึ่งนำไปสู่คุณภาพงานที่ดีกว่าพนักงานในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่งที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มี ความสุขในการทำงานต่างกัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน

สุทินิ จงจิตต์ (2558) กล่าวว่าไว้ว่าการทำงานที่มีความสุขควรประกอบไปด้วยการทำงานที่มีความสนุก มีความท้าทาย มีความเป็นอิสระ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ที่ดีรวมไปถึงมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสมในอันที่จะสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข จึงกล่าวได้ว่าความสุขในการทำงานเกิดจากหลายปัจจัยที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลให้เกิดความพึงพอใจแตกต่างกันออกไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุทินิ จงจิตต์ (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรม ศุลกากร กรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร มี ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยในเรื่องที่มีความสุขน้อยที่สุดคือ การทำงานอย่างมีความสุขรองลงมาคือ การมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น ส่วนเรื่องที่มีความสุขน้อยที่สุดคือความพึงพอใจต่อสวัสดิการผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรกรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากรและหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรที่มีความต่างกันในด้านสถานภาพ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด มี ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรกรมศุลกากรที่มีเพศอายุรายได้ระยะเวลา ทำงาน และประเภทบุคลากรต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

การออกแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษา ตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการ เก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือเป็นการเก็บ ข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียวโดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรของเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 100 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว(งานประจำหน้าที่ ฝ่ายบริหารทั่วไป ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2564) กลุ่มตัวอย่าง 80 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณหาขนาดของตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโรยามาเน่ (Taro Yamane)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับ ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน และประเภทบุคลากร มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ ประกอบด้วยคำถามใน ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงแค่ 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 ความสุขในการทำงานของบุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีจำนวนข้อคำถาม 1 ข้อคำถาม ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าความสุข 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมายดังนี้ ระดับความสุขมากที่สุด 5 คะแนนระดับความสุขมาก 4 คะแนน ระดับความสุขปานกลาง 3 คะแนน ระดับความสุขน้อย 2 คะแนน ระดับความสุขน้อยที่สุด 1 คะแนน

โดยแบ่งความสุขออกเป็น 5 ระดับเพื่อใช้ในการตีความหมายของค่าเฉลี่ยในการวิเคราะห์ ค่าในส่วนที่ 2 ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 มีระดับความสุขในระดับน้อยที่สุด 1.81-2.60 มีระดับความสุขในระดับน้อย 2.61-3.40 มีระดับความสุขในระดับปานกลาง 3.41-4.20 มีระดับความสุขในระดับมาก 4.21-5.00 มีระดับความสุขในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 3 ปัจจัย ที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 26 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าความสำคัญ 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมายดังนี้ เห็นมากที่สุด 5 คะแนน เห็นมาก 4 คะแนน เห็นปานกลาง 3 คะแนน เห็นน้อย 2 คะแนน เห็นน้อยที่สุด 1 คะแนน

ส่วนที่ 4 ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านควรมีกิจกรรม หรือนโยบายอะไรบ้างเพื่อ ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ เป็นคำถามในลักษณะคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับการวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา ใช้สถิติการหาค่าความถี่(Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency)กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทบุคลากร

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย(Mean)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปร ที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. สถิติอนุมาน (InferentialStatistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ความสุขในการทำงานของบุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำแนกตาม เพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 ความสุขในการทำงานของบุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำแนก ตาม อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทบุคลากร จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความ แตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยภาพรวมมีระดับความสุขมากที่สุดส่วนใหญ่บุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความเห็นว่าหน่วยงานควรจัดให้มีบริการทางการแพทย์และการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากร

2. ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ประเภทบุคลากร สามารถสรุป ได้ดังนี้

2.1 บุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน

2.2 บุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน

3. ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถสรุปได้ ดังนี้

3.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนใหญ่บุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้ความสำคัญต่ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในระดับมากที่สุด ในเรื่องของการสนับสนุนกิจกรรมสันทนาการของเรือนจำ การจัดให้มีสโมสรและการจัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในเรือนจำ การจัดให้มีบริการทางการแพทย์และการตรวจสุขภาพประจำปี ซึ่งสวัสดิการดังกล่าวเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ทำให้การทำงานเกิดความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจ การทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน

3.2 ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนใหญ่บุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้ความสำคัญต่ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานในระดับมากที่สุดในเรื่องของการมีสภาพจิตใจในขณะทำงานที่ดีจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การมีความสุขความพอใจและมีความต้องการในชีวิตมากกว่านี้และต้องการมีสิ่งตอบแทนที่เป็นกำลังใจในการทำงาน

3.3 ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนใหญ่บุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้ความสำคัญต่อ

ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน ระดับมากในเรื่องความพึงพอใจต่อหน่วยงาน เนื่องจากเมื่อหน่วยงานมีความสามัคคี มีสัมพันธ์ภาพระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้องค์กรลดความตึงเครียดในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานแล้วบุคลากรมีความสุขและผลการวิจัยบุคลากรมีความพึงพอใจต่อหน่วยงานในระดับมาก

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของบุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยภาพรวมมีระดับความสุขมากที่สุด ส่วนใหญ่บุคลากร เรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเห็นว่าหน่วยงานควรจัดให้มีบริการทางการแพทย์และการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นันทพันธ์ เปรี้ยวน้อย (2554) กล่าวไว้ว่า Happy Body หมายถึง การมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงนั้น คือร่างกายได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอได้รับสารอาหารครบถ้วน ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอรู้สึกกระปรี้กระเปร่าไม่มีโรคประจำตัวและได้รับการตรวจสุขภาพ อย่างสม่ำเสมอและสอดคล้องกับแนวคิดของ อุไรพร เสี่ยงล้ำ (2559) กล่าวไว้ว่าด้านการมี สุขภาพดีหมายถึงการมีสุขภาพที่ดีแข็งแรงทั้งกายและใจการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน สอดคล้อง กับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ ได้แก่ มีสถานที่สำหรับออกกำลังกาย เล่นกีฬา การตรวจสุขภาพประจำปีและมีกิจกรรมสันทนาการ สอดคล้องกับ นิสารัตน์ ไวยเจริญ, “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัทยูแทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) (วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2553) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กร สภาพแวดล้อมด้านจิตใจหรือจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน (Psychological and Social Working Condition) หมายถึง ปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อม การทำงานที่สัมพันธ์กับธรรมชาติของงานและมีผลกระทบต่อพนักงาน ได้แก่ความสัมพันธ์ร่วมกัน ของพนักงาน เสถียรภาพในอาชีพการงาน ความพอใจความต้องการของชีวิต สิ่งตอบแทนเพื่อเป็น กำลังใจในการทำงาน ความเบื่อหน่ายในงาน โดยพบว่าลักษณะงานที่มีความง่าย ช้าชาก และใช้ ทักษะเดียวในการทำงาน ตลอดเวลานั้นเป็นกระบวนการที่ได้ผลผลิตจำนวนมากในเวลาอันสั้น แต่เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน กลายเป็นความเหนื่อยล้าทางใจ บุคลากรจะทำงานด้วยความเฉื่อยชาและทำงานผิดพลาดได้ง่าย เนื่องจากการทำงานที่ง่ายนั้นไม่จำเป็นต้องใช้ สติปัญญาหรือความฉลาด เป็นงานที่ทำแล้วไม่ต้องการความก้าวหน้า และไม่ต้องการความตั้งใจมากนัก ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายและความด้อยศักยภาพของบุคลากรได้จึงควรมีการปรับปรุงงาน จากความเบื่อหน่ายในการทำงาน เช่น การสลับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การเพิ่มหน้าที่งาน การเพิ่มความ รับผิดชอบในงาน เป็นต้น ทั้งนี้ได้มีนักจิตวิทยาได้แบ่งความเหนื่อยล้า ออกเป็น 2 ประเภท คือ ความ

เหนื่อยล้าทางจิต ซึ่งจะคล้ายกับความเบื่อหน่ายและความเหนื่อยล้าทางร่างกาย ซึ่งเกิดจากปฏิกิริยาเคมีในร่างกาย เป็นผลมาจากระดับของน้ำตาลในเลือดต่ำลง ซึ่งมีสาเหตุมาจากการใช้กล้ามเนื้อของร่างกายมากเกินไป การทำงานด้วยกำลังแรงและการใช้ความคิดเป็นเวลานาน ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระหัวใจเต้นแรงขึ้นมีความต้องการออกซิเจนมากขึ้นและกล้ามเนื้อตึงขึ้น เป็นต้น ความเหนื่อยล้ามีความสัมพันธ์กับระดับของผลผลิตเมื่อใดมีความเหนื่อยล้าปรากฏ เมื่อนั้นผลผลิตจะเริ่มลดลงการแก้ปัญหาความเหนื่อยล้าควรจะต้องจัดให้มีเวลาพัก ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในงานที่ใช้กำลังกายมาก การให้บุคลากรได้พักจะทำให้บุคลากรมีสดชื่นและพร้อมที่จะเริ่มต้นทำงานใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความเหนื่อยล้าทั้งสองประเภท เป็นสาเหตุที่ทำให้มีผลการปฏิบัติงานต่ำนำไปสู่ความ ผิดพลาดของงาน และอาจจะเกิดอุบัติเหตุในขณะที่ปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยท่านเห็นด้วยการมีสภาพจิตใจในการทำงานที่ดีจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพบุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเห็นว่ามีความพึงพอใจต่อหน่วยงานเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยมีความเห็นมากเนื่องจากเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้เป็นอย่างดี ทำให้บุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความพึงพอใจต่อหน่วยงานในระดับความสุขมาก

2. ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ประเภทบุคลากร สามารถสรุป ได้ดังนี้

2.1 บุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมต่างกันซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันทางความคิด พฤติกรรม อายุมากจะถือว่าประสบการณ์ การทำงานสูงกว่าอายุน้อย คนอายุมากก็จะมีความอดทนในการทำงานมากกว่า คนอายุน้อย และคนแต่ละช่วงอายุมีคุณลักษณะ ในการรับรู้ รับฟัง คิดวิเคราะห์ และมีวิธีการในการทำความเข้าใจในเนื้อหาต่างกันสอดคล้องกับ วชิรวชิร งามละม่อม (2558) อายุกับการทำงาน เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนที่อายุมาก จะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานแต่จะทำงานที่เดิมทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนแปลงงานน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้รับค่าตอบแทนมากขึ้นตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย สอดคล้องกับ วีระพงษ์ ภูสว่าง (2560) กล่าวว่า อายุคือลักษณะประชากรเฉพาะบุคคลนั้น โดย อายุจะบ่งบอกภาวะของบุคคลที่มีความแตกต่างตามระดับ ช่วงอายุมีคุณลักษณะในการ รับรู้ รับฟัง คิดวิเคราะห์ ข่าวสารและมีวิธีการในการทำความเข้าใจในเนื้อหา ซึ่งจะมีความเข้าใจมากหรือน้อยต่างกัน การรับรู้ที่มาก ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เคยได้รับรู้ ที่มีความแตกต่างกัน

2.2 บุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระดับการศึกษาต่างกันทำให้ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีระดับ การศึกษาที่แตกต่างกัน มีทักษะการทำงานที่ ต่างกัน ผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าจะทำงานในส่วนงานที่มีทักษะด้านความรู้มากกว่าผู้มีการศึกษาต่ำกว่าจะใช้การ ทำงานที่มีทักษะต่ำ และจะทำด้วยแรงและอ่อนล้าจากการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรพร เสียงล้ำ (2559) กล่าวไว้ว่า จากการศึกษาความสุขใน การทำงานของบุคลากรกรมเจ้าท่าพบว่าบุคลากรกรมเจ้าท่าที่มี ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของพา นุวัฒน์ แกมชัยภูมิ (2559) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษา การศึกษาความสุขในการทำงานและความ ผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทพัฒนากล พบว่าพนักงานกลุ่มบริษัทพัฒนากล ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มี ความสุขในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน

3. ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้าน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเรือนจำ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถสรุปได้ ดังนี้

3.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่มีผลต่อความสุขในการ ทำงานของบุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรเรือนจำจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการใน ระดับมากที่สุด ในเรื่องของการการสนับสนุนกิจกรรมสันทนาการของเรือนจำ การจัดให้มีสโมสรและการจัดให้มี การแข่งขันกีฬาภายในเรือนจำ การจัดให้มีบริการทางการแพทย์และการตรวจสุขภาพประจำปี ซึ่งสวัสดิการ ดังกล่าวเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ทำให้การทำงานเกิดความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจ การทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ญัฐพันธ์ เขจร นันท์ (ธนทร วินันต์, 2555) ได้ให้ความหมายของค่าตอบแทน คือ การให้ผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อื่นที่องค์กรได้ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน โดยการจ่ายค่าประกันชีวิตพนักงาน การสนับสนุนกิจกรรมสันทนาการของบุคลากรสอดคล้องกับ จุฑารัตน์ บำรุง สุข (2547) ได้แบ่งประเภทของการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทน ออกเป็น 2 ประเภท (1) สวัสดิการตาม กฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการที่จัดขึ้นโดยมีระเบียบข้อบังคับกำหนดให้นายจ้างต้องถือปฏิบัติ เช่น จัดให้มี วันหยุด (2) สวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการที่จัดให้แก่ พนักงานมากกว่าที่กฎหมาย หรือระเบียบ ข้อบังคับกำหนด เพื่อให้พนักงานมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทั้งทางร่างกายและจิตใจ จำแนกเป็น สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ เพื่อเพิ่มพูนความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ให้แก่พนักงานและมีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สวัสดิการทางด้านสังคมเป็นสวัสดิการที่จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ทางด้านจิตใจเป็นสำคัญ สวัสดิการด้าน สันทนาการและความสะดวกสบาย เป็นการจัดเพื่อให้พนักงานในองค์กรได้รับความสนุกสนาน ลดความตึง

เครียดหรือความขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นการสร้างสัมพันธ์ในองค์กรโดยมีการปฏิสัมพันธ์ จากกิจกรรมทางสังคมร่วมกัน เช่น การจัดตั้งสโมสร การจัดตั้งให้มีการแข่งขันกีฬา ด้านสุขภาพและอนามัย เป็นการจัดเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับพนักงานในด้านการบริการทางการแพทย์ โดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้ทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติงาน เช่น จัดบริการทางการแพทย์ ให้คำปรึกษาการแพทย์ ตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น

3.2 ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานในระดับมากที่สุด ในเรื่องของการมีสภาพจิตใจในขณะที่ทำงานที่ดีจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การมีความสุขความพอใจและมีความต้องการในชีวิตมากกว่านี้และต้องการมีสิ่งตอบแทนที่เป็นกำลังใจในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับ อภิชาติ ภูพานิช (2551) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงานของตนที่ทำอยู่ ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานอันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายการบริหารองค์การที่คำนึงถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคคลกรเป็นสำคัญ การได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ทั้งกับผู้บังคับบัญชาและกับเพื่อนร่วมงานที่สนิทสนมรักใคร่ ไม่แบ่งชั้นวรรณะลักษณะของงาน หรือสภาพการทำงานที่มีสภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องน้ำ ห้องอาหารที่ตีเหมาะแก่การทำงาน การมีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการทำงานที่ประสบความสำเร็จและการทำผลงานวิชาการเพื่อการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ที่มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว สอดคล้องกับ พรพนา พัวรักษา (2554, น.17) ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น ภายในจิตใจของบุคคลรวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทั้งด้านบวก และด้านลบจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน รวมถึงรู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมในการทำงานรู้สึกตนเองมีคุณค่าสนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นความรู้สึกชื่นชอบ หรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ

3.3 ปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านสัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน ระดับ

มากในเรื่องความพึงพอใจต่อหน่วยงาน เนื่องจากเมื่อหน่วยงานมีความสามัคคี มีสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้องค์กรลดความตึงเครียดในระหว่างการทำงานปฏิบัติหน้าที่ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานแล้วบุคลากรมีความสุขและผลการวิจัยบุคลากรจึงมีความพึงพอใจต่อหน่วยงานในระดับมาก สอดคล้องกับ ธาณิชา มุลาอมาตย์ (2557) สัมพันธภาพในที่ทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อความสัมพันธ์ การปฏิบัติที่มีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานร่วมกันหรือนอกเหนือจากการปฏิบัติงาน ในลักษณะความเป็นกันเอง เคารพนับถือซึ่งกันและกัน การยอมรับฟังแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ได้ให้ความหมาย การร่วมมือกันทำงานด้วยดีในองค์การ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความอบอุ่นเอื้ออาทรและมีบรรยากาศเป็นมิตร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการสร้างแผนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาความสุขของบุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาองค์การควรให้ความสำคัญกับเรื่องของสุขภาพบุคลากรให้มากโดยการจัดสวัสดิการนโยบายส่งเสริมสุขภาพ การจัดแข่งขันกีฬา การมีสันทนาการร่วมกันในระดับหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร และควรจัดให้มีบริการทางการแพทย์และการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากรการจัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อสร้างความสุข การจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมด้านจิตใจหรือจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน (Psychological and Social Working Condition) ได้แก่ ความสัมพันธ์ร่วมกัน ของพนักงาน เสถียรภาพในอาชีพการงาน ความพอใจความต้องการของชีวิต สิ่งตอบแทนเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน ความเปื้อนหน่ายในงานควรให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานไม่ให้งานซ้ำซากจำเจ และควรมอบหมายงานที่มีทักษะการทำงานที่สูงขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญในงานหลายๆด้าน ด้านการศึกษาอบรมรวมทั้งการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการเจริญเติบโตในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ทั้งนี้จะทำให้การทำงานของบุคลากรเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความสุขในระดับที่มากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อเจาะลึกถึงวิธีการสร้างเสริมความสุขในการทำงานซึ่งจะเป็นแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของหน่วยงานทั้งในภาครัฐและเอกชนต่อไป
2. ควรศึกษากับบุคลากรในส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน

3. ควรทำการวิจัยปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร
เรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เอกสารอ้างอิง

- กัลยาณี เสนาสุ. (2559). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสุขของคนไทย. สืบค้นจาก
<https://drive.google.com/file/d/17WFgRxM3tJxNHWq4ZnWZUL1EpKD-JMW7/view>.
- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทักษะคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ
พนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด.
สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิระสันต์ วงษ์วรสันต์. (2560). ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์ และผลิตภัณฑ์รายย่อยของ
ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน).การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณิชารีย์ แก้วไชยษา. (2559). ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัทนำเข้า
และจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤมล แสงสุข. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วชิรวิทย์ งามละม่อม. (2558). แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์].
สืบค้นจาก http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_11.html .
- วีระพงษ์ ภูสว่าง. (2560). ความพึงพอใจต่อส่วนประสมทางการตลาดของร้านอาหารและ เครื่องดื่มชุมชนตรอก
วังหลัง กรุงเทพมหานคร.การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วรลักษณ์ วงษ์กรต. (2559). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่.การ
ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สุทธิณี จงจิตต์. (2558). ความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรกรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เอกสฤษดิ์ ลักษิตานนท์ และคณะ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ บุคลากรคณะรัฐศาสตร์.
โครงการวิจัยทุนสนับสนุนการวิจัยจากคณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.