

ความสำเร็จในสายอาชีพที่ส่งผลต่อความภักดีของข้าราชการราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่
จังหวัดเชียงใหม่

Career Success Affecting Loyalty Levels of Officers in the Regional Department of
Corrections in Chiang Mai.

จรัส นามวิริยะ

บทคัดย่อ

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาความสำเร็จในสายอาชีพของข้าราชการราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ 3) เพื่อศึกษาความภักดีต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ 4) เพื่อเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ 5) เพื่อศึกษาความสำเร็จในสายอาชีพที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโรยามาเน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 161 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม จำนวน 45 ข้อ ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ความสำเร็จในสายอาชีพ ความภักดีต่อองค์กร ซึ่งได้ผลการวัดค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามถูกวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าที (t-test) ใช้การวิเคราะห์การทดสอบค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้การวิเคราะห์การทดสอบ ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2 กลุ่มตัวอย่างขึ้น ในกรณีที่พบความแตกต่างกันจะทำการทดสอบรายคู่ใช้สถิติ LSD และสถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ผลการวิจัย พบว่า

1. ความสำเร็จในสายอาชีพระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในสายอาชีพของข้าราชการราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในสายอาชีพ ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบทบาทการทำงานรองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งและด้านการเงิน

2. ด้านความภักดีต่อองค์กรระดับความคิดเห็นต่อความภักดีต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นต่อความภักดีต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบูรณาการ (Integration) รองลงมาคือด้านกำหนดเป้าหมาย (Goal alignment) ต่อมาเป็น ด้านความผูกพัน

(Commitment) ต่อมาเป็นด้านการแสดงเอกลักษณ์ (Identification) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความมีอำนาจเหนือผู้อื่น (Domination)

เมื่อวิเคราะห์ด้านความสำเร็จในสายอาชีพที่ส่งผลต่อความภักดีของข้าราชการราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ที่ทำการศึกษามี 4 ด้านคือ 1. ด้านบทบาทการทำงาน 2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3. ด้านการเงิน 4. ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง สามารถอธิบายความผันแปรของความภักดีที่มีต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ได้ร้อยละ 50.7 ($R^2 = .507$) และเมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรต้นแต่ละตัวกับความภักดีที่มีต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ด้วยคะแนนมาตรฐาน (Standardized Coefficients) พบว่า ความสำเร็จในสายอาชีพของข้าราชการราชทัณฑ์ด้านความก้าวหน้ามีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านบทบาทการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ตัวแปรต้น ด้านการเงิน ไม่ส่งผลต่อความภักดีที่มีต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

คำสำคัญ: ความสำเร็จในสายอาชีพ, ความภักดีต่อองค์กร

ABSTRACT

This research aims to 1) study personal factors collected from officers in the regional department of corrections in Chiang Mai 2) to study the career success of the officers in the regional department of corrections in Chiang Mai. 3) to study the state of loyalty in the organization among the officers in the regional department of corrections in Chiang Mai. 4) To compare the levels of loyalty towards the organization, classified by individual factors and 5) To study the effects of career success towards the levels of loyalty among the officers in the regional department of corrections in Chiang Mai. For a part of participants, this study has applied the calculation formula of Taro Yamane to work on the number of the participants, covering 161 participants. The methodology of this study may include 45-question questionnaires to be answered, which comprises the individual factors, career success, and the loyalty towards the organization, which resulted in the reliability value as equivalent as .92. Plus, the information from the questionnaires was analysed with the package software together with statistical methods for information analysis. This consists of the frequency, percentage, average, standard deviation and T-test referring to the analysis of average value test and the one-way analysis of variance (ANOVA) to work on the test analysis especially for the participants in more than two groups of them. In case of significant difference of result, the LSD and Multiple Regression have been chosen to deal with a pair comparison. The findings show:

1. In terms of the loyalty towards the organization, the comments upon this career success of the officers in the regional department of corrections in Chiang Mai was totally turned out to be “High”. When considering each aspect, the highest mean can be seen in the aspect of Integration and the second place was found in the goal alignment aspect. In the meantime, the rest of aspects which are the commitment identification and domination have been reflected in the following sequential means.

2. The comments regarding the career success in relation to the success of the officers in the regional department of corrections turned out to be “High”. When considering each aspect, the highest mean was about the aspect of a working role, while the second place was the interpersonal relation. Additionally, the rest of aspects: the possibility of promotion and finance have been reflected in the sequential means.

After analyzing the success in the career affecting the levels of loyalty in organization among the officers in the regional department of corrections which may comprise 4 aspects: 1) The working role, 2) The interpersonal relation, 3) Finance and 4) Career path, the deviation of the loyalty levels in the organization among the officers in the regional department of corrections was found as 50.7 percent. More in more, when considering influential factors of independent variables of levels of the loyalty in organization among the officers in the regional department of corrections in Chiang Mai in relation to Standardized Coefficients, it was found that for the career success of the officers in the regional department of corrections, the aspect of career path has been seen as the most influential while the working role becomes the first runner-up. Moreover, the aspect of interpersonal relation reflected in statistical significance of .05 as a result.

Key words: Career Path, Loyalty in Organization

บทนำ

การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารจัดการองค์กรและในบรรดาทรัพยากรในองค์กรนั้น ประกอบด้วยทรัพยากรมนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ (รวมถึงอาคารสถานที่) และเทคโนโลยี ทรัพยากรมนุษย์ได้รับการกล่าวถึงว่ามีบทบาทสำคัญเพราะมนุษย์หรือบุคลากรในองค์กรนั้นเป็นปัจจัยที่มีค่ามหาศาล องค์กรต้องรักษา ต้องพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต้องสร้างให้บุคลากรเกิดความภักดีต่อองค์กรให้ได้ ความภักดีต่อองค์กรเป็นหนึ่งในบทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่สำคัญหลายครั้งที่มีปัญหาในการทำงานมักเกิดจากบุคลากรไม่รู้แต่สิทธิของตน แต่ไม่รู้สิทธิขององค์กร บุคลากรรู้แต่หน้าที่ขององค์กรที่ปฏิบัติต่อตนเอง แต่ไม่รู้ว่าคุณเองมีหน้าที่ต่อองค์กรอย่างไร การพัฒนาหรือสร้างความภักดีต่อองค์กร ให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรนั้น จึงเป็นความจำเป็นขององค์กรที่ต้องการประสบความสำเร็จในการดำเนินกิจการตามภารกิจขององค์กรนั้นๆ และต้องพัฒนาความภักดี ความรู้สึกผูกพันกับองค์กรให้เกิดขึ้นกับบุคลากร เพราะเบื้องหลังความสำเร็จนั้นย่อมต้องมาจากบุคลากรทุกคน การที่องค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้กับองค์กรได้นั้น องค์กรก็必将มีความเข้มแข็ง สามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะความภักดี คือความมั่นคงถาวรขององค์กรทุกองค์กรอย่างแท้จริง ดังคำกล่าวที่ว่า “ใช้เงินจ้างคนทำงานให้เราได้ แต่ใช้เงินซื้อความภักดีให้เราไม่ได้” ไม่มีผู้บริหารคนใดสั่งให้บุคลากรมีความภักดีได้ นอกจากความจิตจิตใจภายในของบุคลากรเองที่ถูกหล่อหลอม จนแสดงออกเป็นพฤติกรรม

กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ในการบังคับโทษให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาล รวมถึงการแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขังและบุคคลที่อยู่ในความควบคุมหรือดูแลตามอำนาจหน้าที่ ให้กลับตนเป็นพลเมืองดี ไม่กลับมากระทำความผิดซ้ำอีก อีกทั้งมีทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพสุจริต ได้รับการยอมรับสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติ ประกอบกับงานราชทัณฑ์เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษกล่าวคือ เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตลอด 24 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่อง เป็นงานที่ต้องปฏิบัติทันที ไม่สามารถปฏิเสธหรือผ่อนผันปฏิบัติในเวลาต่อมา เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และต้องอาศัยความละเอียดถี่ถ้วนและถูกต้องแม่นยำตรงจะเกิดความผิดพลาดไม่ได้ เป็นงานที่มีความยากมาก โดยเฉพาะงานด้านการแก้ไขผู้ต้องขังให้กลับตัวเป็นพลเมืองดีของสังคม เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ และเป็นงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงและปลอดภัยของสังคม

จากงานที่มีความสำคัญและมีลักษณะพิเศษดังกล่าว จึงต้องอาศัยบุคลากรที่มีใจรักและภักดีกับอาชีพนี้จริงๆ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสำเร็จในสายอาชีพงานราชทัณฑ์ที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารในการบริหารจัดการองค์กร รวมถึงการแก้ไขในเรื่องของการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานในองค์กร และเกิดความภักดีกับองค์กรได้ในที่สุด อีกทั้งเพื่อพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมให้บุคลากรมีความความสำเร็จในสายงานที่ตัวเองรักและผูกพัน เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กรและประเทศชาติ ซึ่งจะส่งผลต่อผู้ต้องขังที่ล้นเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าของประเทศ หากเราสามารถ

พัฒนาบุคคลเหล่านี้ให้กลับตนเป็นคนดี กลับมาประกอบอาชีพที่สุจริต ก็จะช่วยให้ประเทศมีแรงงานในการพัฒนาประเทศเพิ่มมากขึ้น เพราะฉะนั้น หากเราต้องการปรับเปลี่ยนแก้ไขพฤติกรรมของบุคคลเหล่านี้ บุคลากรของกรมราชทัณฑ์เองจะต้องมีคุณภาพ มีจิตใจที่เสียสละและมีความรักดีต่อองค์กร มีความต้องการจะทำประโยชน์ให้กับประเทศชาติอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาความสำเร็จในสายอาชีพของข้าราชการราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาความภักดีต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่
4. เพื่อเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่
5. เพื่อศึกษาความสำเร็จในสายอาชีพที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

สมมุติฐานของงานวิจัย

1. ข้าราชการราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
2. ความสำเร็จในสายอาชีพส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของงานวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหา

ตัวแปรต้น ได้แก่

1. การศึกษาด้านปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษาประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทของข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติงาน
2. การศึกษาด้านความสำเร็จในสายอาชีพ ได้แก่ ด้านบทบาทการทำงาน (Work Role Success) ด้านสัมพันธระหว่างบุคคล (Interpersonal success) ด้านการเงิน(Financial Success) ด้านก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (Hierarchical Success) (Gattiker&Larwood, 1986)

ตัวแปรตาม ได้แก่

การศึกษาความภักดีต่อองค์กร ได้แก่ ความมีอำนาจเหนือผู้อื่น (Domination) การแสดงเอกลักษณ์ (Identification) ความผูกพัน (Commitment) การบูรณาการ (Integration) กำหนดเป้าหมาย (Goal alignment) (Adler&Adler 1988)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการทั้งเพศชาย และหญิง ที่ปฏิบัติงานที่เรือนจำกลาง เชียงใหม่ และทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 269 คน ข้อมูลจากกรมราชทัณฑ์ (www.correct.go.th, ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2563) กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane 1967: 580-587) ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดตัวอย่าง 161 คน โดยเบื้องต้นใช้การสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษากลุ่มข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่เรือนจำใน จังหวัดเชียงใหม่ แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้มาจาก 2 ส่วนใหญ่ๆ คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามโดยการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 161 คน
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ สิ่งพิมพ์ วิทยานิพนธ์ งานวิจัยและข้อมูลอินเทอร์เน็ต

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. ทบทวนวรรณกรรม เอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในสายอาชีพตามแนวคิดของแกตติเกอร์และลาวูดส์ (Gattiker&Larwood, 1986) และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความภักดีในองค์กรของ (Adler & Adler, 1988, pp. 401-407) นำมาสร้างและกำหนดกรอบแนวคิดจากนั้นจึงนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามโดยนำวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่ ความสำเร็จในสายอาชีพที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ นำมาสร้างเป็นคำถามในแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามหรือเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวมถึงรับฟังข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปปรับปรุงและแก้ไขต่อไป วิธีและขั้นตอนการประเมิน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหาในข้อคำถามว่าแบบสอบถามมีความครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัดหรือไม่ จึงใช้เครื่องมือที่เรียกว่า ดัชนีความ

สอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประเมินคะแนน 3 ระดับ ดังนี้

คะแนน +1 เมื่อ ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

คะแนน 0 เมื่อ ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

คะแนน -1 เมื่อ ข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

สูตรในการคำนวณ

IOC คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

R คือ คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ คือ ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยค่าแบบ IOC ของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.917 แสดงว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับนิยามตัวแปรที่กำหนดและมีความครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาแล้วไปตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบข้อคำถามในแต่ละข้อว่าสามารถสื่อความหมาย ความเชื่อมั่น (Reliability) Corrected Item-Total Correlation จำนวนข้อคำถามได้ชัดเจนมากน้อยเพียงใด มีความคลุมเครือในข้อคำถามแต่ละข้ออย่างไร ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เข้าใจข้อคำถามในแต่ละข้อหรือไม่ ข้อคำถามมีความเหมาะสมหรือยากง่ายในการทำแบบสอบถามอย่างไร จากนั้นจึงนำมาทดสอบเพื่อคำนวณหา ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของ แบบสอบถามด้วยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคอนบาร์ด (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach,1970) การหาค่าสัมประสิทธิ์คอนบักอัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยการนำแบบสอบถามดังกล่าวไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 30 คน ได้ผลความเชื่อมั่น ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่น 0.925 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 แสดงให้เห็นว่า แบบสอบถามอยู่ในระดับที่มีความเชื่อมั่นผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ มีความน่าเชื่อถือที่ได้มาตรฐาน สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

5. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและความเชื่อมั่นแล้วไปเก็บรวบรวมตัวอย่างจากกลุ่มข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่เรือนจำกลางเชียงใหม่และทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ จำนวน 161 ตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดประเด็นหลักสำคัญแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปและข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทของข้าราชการ และฝ่าย

ปฏิบัติงาน มีลักษณะคำถามในรูปแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยด้านความสำเร็จในสายอาชีพประกอบด้วย ด้านบทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเงิน ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง มีลักษณะคำถามในรูปแบบ Likert Scale 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความภาคภูมิใจต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความมีอำนาจเหนือผู้อื่น ด้านการแสดงเอกลักษณ์ ด้านความผูกพัน ด้านการบูรณาการ ด้านการกำหนดเป้าหมาย มีลักษณะคำถามในรูปแบบ Likert Scale 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมมีลักษณะคำถามรูปแบบปลายเปิด (Opened Form)

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามโดยการสุ่มตัวอย่างจำนวน 161 คน

2. นำแบบสอบที่ได้รับกลับคืนไปตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแต่ละข้อคำถาม จากนั้นจึงดำเนินการต่อตามขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามได้ครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยวิธีทางสถิติสามารถแบ่งการวิเคราะห์เป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และฝ่ายปฏิบัติงาน โดยนำเสนอในรูปแบบของตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสำเร็จในสายอาชีพ และความภาคภูมิใจต่อองค์กร โดยจะนำเสนอในรูปแบบของค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การวิเคราะห์สมมติฐานงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจต่อองค์กรและปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้เครื่องมือทางสถิติ

- การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) โดยการทดสอบค่าที (t-test) ใช้การวิเคราะห์การทดสอบค่าเฉลี่ยสำหรับ 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ตัวแปร เพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

แบบทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้การวิเคราะห์การทดสอบ ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2 กลุ่มตัวอย่างขึ้นไป คือ ตัวแปรอายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และฝ่ายปฏิบัติงาน ในกรณีที่พบความแตกต่างกันจะทำการทดสอบรายคู่ใช้สถิติ LSD

- วิเคราะห์อิทธิพลระหว่างแปรรูปสระหลายตัว ได้แก่ ด้านบทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเงิน ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งกับความภักดีของข้าราชการราชทัณฑ์โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

การศึกษาความสำเร็จในสายอาชีพที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในสายอาชีพของข้าราชการราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่จังหวัดเชียงใหม่ผลการศึกษา ระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในสายอาชีพของข้าราชการราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่พบว่า ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านบทบาทการทำงานมีระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในสายอาชีพของข้าราชการราชทัณฑ์ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 5 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดี รองลงมาคือ ข้อที่ 2 ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างสมบูรณ์ลำดับต่อมาคือข้อที่ 3 ท่านมีความรู้สึกดีต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ต่อมาเป็นข้อที่ 1 ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่ามีคุณภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 4 ท่านมีส่วนสำคัญที่ทำให้หน่วยงานบรรลุผลสำเร็จ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในสายอาชีพของข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในสายอาชีพในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี รองลงมาคือ ข้อที่ 2 ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน ลำดับต่อมาคือ ข้อที่ 3 ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานลำดับต่อมาคือข้อที่ 4 เมื่อท่านร้องขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานมักจะถูกปฏิเสธและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 5 ท่านรู้สึกอึดอัดใจที่ต้องพบปะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน

ด้านการเงินระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในสายอาชีพของข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการเงิน มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 2 ท่านคิดว่าท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของท่าน รองลงมาคือ ข้อที่ 3 ท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จในเรื่องรายได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้ว ลำดับต่อมาคือ ข้อที่ 1 ท่านคิดว่า

ท่านได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับสภาวะการณต่างๆ เช่น สภาพเศรษฐกิจ สังคม เป็นต้น ต่อมาคือข้อที่ 4 ท่านมีการค่าใช้จ่ายที่เหมาะสมกับเงินเดือนที่ท่านได้รับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 5 ท่านคิดว่าท่านได้รับสิทธิประโยชน์อื่นๆ เป็นสิ่งตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนประจำเพียงพอแล้ว

ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในสายอาชีพของข้าราชการในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง มีระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในสายอาชีพในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความหมายสำหรับท่าน รองลงมาคือ ข้อที่ 3 ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม ต่อมาคือข้อที่ 5 ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่แสดงถึงการบรรลุเป้าหมายในอาชีพของท่านต่อมาคือข้อที่ 4 ท่านคิดว่าท่านมีหนทางที่จะไปได้ถึงเป้าหมายในตำแหน่งตามที่ต้องการและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 2 ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งจากตำแหน่งเดิม

2. ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความภักดีต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความภักดีต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ความมีอำนาจเหนือผู้อื่น ระดับความคิดเห็นต่อความภักดีต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความมีอำนาจเหนือผู้อื่น (Domination) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจต่อมาคือข้อที่ 2 ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ประสิทธิภาพและความสามารถในการบริหาร ต่อมาเป็นข้อที่ 5 ผู้บริหารมีอำนาจในการสรรหาบุคลากรอย่างเหมาะสมและโปร่งใสตามความต้องการขององค์กร ต่อมาเป็นข้อที่ 3 ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรตามตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารใช้อำนาจอย่างถูกต้องเหมาะสม

การแสดงเอกลักษณ์ ระดับความคิดเห็นต่อความภักดีต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการแสดงเอกลักษณ์ (Identification) มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 5 บุคคลทั่วไปสามารถเข้ามาติดต่อที่องค์กรได้โดยสะดวก และสบายใจ ต่อมาคือข้อที่ 4 บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร ข้อต่อมาคือข้อที่ 1 บุคลากรมีการสร้างทีมงานเพื่อเป้าหมายความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน ข้อต่อมาข้อที่ 2 บุคลากรมีการทำงานที่เป็นเอกภาพ สมัคสมานสามัคคี เพื่อสร้างความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 3 บุคลากรมีความเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน

ด้านความผูกพัน ระดับความคิดเห็นต่อความภักดีต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความผูกพัน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 5 ท่านให้คำแนะนำในการทำงานให้แก่องค์กรอย่างซื่อสัตย์สุจริต รองลงมาคือ ข้อที่ 2 บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ต่อมาเป็นข้อที่ 3 บุคลากรมีความยึดมั่นและผูกพันกับองค์กรและเพื่อประชาชน ข้อต่อมาเป็นข้อที่ 1 องค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรในการทำหน้าที่อย่างเต็มที่ และข้อ

ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 4 บุคลากรมีความผูกพันกันเพราะมีเพื่อนร่วมงานที่มีบุคลิกลักษณะและนิสัยที่คล้ายคลึงกัน

ด้านการบูรณาการ ระดับความคิดเห็นต่อความภักดีต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการบูรณาการ (Integration) ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 4 ท่านมีความซื่อสัตย์ ซื่อตรงต่อหน้าที่และหมั่นตรวจสอบมาคือ ข้อที่ 1 ท่านมีการประสานงานกันอย่างทั่วถึงทุกระดับสายงาน และมีความเป็นกัลยาณมิตร ข้อต่อมาเป็นข้อที่ 5 ท่านมีความรับผิดชอบในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ข้อต่อมาเป็นข้อที่ 3 ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 2 ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเกี่ยวข้องกันและสามารถทำงานข้ามสายงานได้

ด้านกำหนดเป้าหมาย ระดับความคิดเห็นต่อความภักดีต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ด้านกำหนดเป้าหมาย (Goal alignment) ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 5 ท่านมีจิตอาสา และจิตสำนึกที่ดีในการเป็นสมาชิกขององค์กร รองลงมาคือ ข้อที่ 2 เป้าหมายขององค์กรมีความชัดเจน และเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ข้อต่อมาคือข้อที่ 4 ท่านมีการแบ่งปันประสบการณ์และองค์ความรู้เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ข้อต่อมาคือข้อที่ 3 องค์กรมีการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 1 องค์กรมีเป้าหมายร่วมกัน และยอมรับตามมติของที่ประชุม

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง สามารถอภิปรายผลของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในสายอาชีพของข้าราชการราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่พบว่า ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยในแต่ละด้านที่ได้สำรวจความคิดเห็นพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ในจังหวัดเชียงใหม่ ให้ระดับคะแนนในด้านบทบาทการทำงานมีคะแนนในระดับมากที่สุด บ่งชี้ว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจในบทบาทการทำงานของตนเองเป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการประเมินผลงานที่ข้าราชการพึงได้รับ การสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างสมบูรณ์ การมีส่วนร่วมสำคัญที่ทำให้หน่วยงานบรรลุผลสำเร็จในการกิจ การมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ รวมไปถึงการยอมรับจากเพื่อนร่วมที่เกื้อหนุน ในขณะเดียวกันข้าราชการราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ยังมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และยังให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งในสายงานของตนเองอีกด้วย

2. ระดับความคิดเห็นต่อความภักดีต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าข้าราชการราชทัณฑ์ในจังหวัดเชียงใหม่มีความเห็นในเรื่องของการบูรณาการในการทำงานในระดับมากที่สุด ซึ่งจะเป็นเรื่องการประสานงานในการ

ทำงานในทุกสาขามีความเป็นกัลยามิตร มีความภาคภูมิใจในองค์กร มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อนำพาองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมาย นอกจากนั้นพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ในจังหวัดเชียงใหม่ มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร

3. เมื่อเปรียบเทียบความภักดีต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและประเภทข้าราชการ ที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อความภักดีต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ย และฝ่ายที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความภักดีต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ที่ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการทดสอบสมมติฐานความสำเร็จในสายอาชีพส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสำเร็จในสายอาชีพส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ ได้แก่ 1. ด้านบทบาทการทำงาน 2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3. ด้านการเงิน 4. ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก และมีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ความสำเร็จในสายอาชีพส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ สามารถสรุปประเด็นสำคัญที่เป็นข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

ความสำเร็จในสายอาชีพส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่าข้าราชการราชทัณฑ์ในจังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่ยังมีความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับที่ดี แต่อย่างไรก็ตามยังมีปัจจัยบางด้านที่ควรที่จะได้รับการปรับปรุงให้ มีระดับที่สูงมากขึ้น ได้แก่

ด้านการเงิน เป็นด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดจากทุกด้าน การปรับปรุงด้านการเงิน เป็นการทำให้ข้าราชการรับรู้ถึงผลประโยชน์ค่าตอบแทนจากการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถในงานกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียว ซึ่งทางผู้บริหารควรที่จะมีการปรับปรุงในเรื่องของผลตอบแทนดังกล่าว ให้ข้าราชการราชทัณฑ์เกิดความพึงพอใจกับสวัสดิการที่รัฐจัดหาให้ เพื่อขวัญกำลังใจในการทำงาน เพราะเนื่องจากงานราชทัณฑ์เป็นงานที่มีลักษณะที่พิเศษหลายประการ แล้วยังเป็นงานที่ต้องอุทิศเวลาให้กับการทำงานมากที่สุดอีกด้วย

ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ควรมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในการพิจารณาการขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง รวมไปถึงเงินรางวัลพิเศษให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ช่องทางหรือโอกาสที่ข้าราชการสามารถรับรู้ได้ว่า มีการเติบโตเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งจากงานที่ตนกำลังดำเนินอยู่ มีการเปิดโอกาสให้กับข้าราชการที่

ทำงานมานานสามารถขยับขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยการขยายอัตราตำแหน่งที่มีน้อยในแต่ละสายงานให้มากขึ้นเพียงพอต่ออัตรากำลังของข้าราชการที่มีอยู่ทั่วประเทศ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในทิศทางที่ดี ได้รับความไว้วางใจเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน กรมราชทัณฑ์ควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ ให้ข้าราชการในสังกัดได้มีโอกาสพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน เพื่อความสัมพันธ์อันดีระหว่างข้าราชการด้วยกันแล้วยังส่งผลต่อเรื่องงานที่จะได้รับในการประสานงานต่างๆ อีกด้วย

ด้านบทบาทการทำงาน ด้านนี้เป็นด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเป็นการรับรู้ของข้าราชการว่า ตนประสบความสำเร็จจากการปฏิบัติงานของตนเอง มีความพึงพอใจในงานที่ทำ ผลงานมีคุณภาพได้รับการยอมรับเพราะฉะนั้นควรมีการรักษาความคิดเห็นแบบนี้ให้เกิดกับข้าราชการราชทัณฑ์ในจังหวัดเชียงใหม่ต่อไป

ความภักดีต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก บ่งชี้ว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่มีความภักดีต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ในระดับที่ดี อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่ได้ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความมีอำนาจเหนือผู้อื่น ในหัวข้อผู้บริหารใช้อำนาจอย่างถูกต้องเหมาะสม และหัวข้อผู้บริหารมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรตามตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบ จากข้อมูลดังกล่าว ผู้บริหารควรใช้อำนาจที่มีอยู่อย่างถูกต้องเหมาะสมตามกฎระเบียบหรือคำสั่งที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติหน้าที่แต่ละด้าน ในขณะเดียวกันต้องปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความรักความเมตตา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ในส่วนหัวข้อการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรตามตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบ ผู้บริหารควรให้อำนาจตามหน้าที่ที่ข้าราชการมีอยู่อย่างเต็มที่ เพื่อให้ข้าราชการได้มีโอกาสในการแสดงความสามารถที่ตัวเองมีอยู่ออกมา

จากผลการศึกษา ความสำเร็จในสายอาชีพที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งสามารถสรุปข้อเสนอแนะในแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านความก้าวหน้า เป็นด้านที่มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์มากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรที่จะมีการสนับสนุนข้าราชการราชทัณฑ์ในการสับเปลี่ยนตำแหน่งในแต่ละปี เช่น การดิ้วเพื่อเพิ่มพูนความรู้ก่อนสอบ หรือการจัดอบรมข้าราชการที่สนใจในเรื่องเนื้องานที่เกี่ยวข้องไปถึงรายวิชาที่จะสับเปลี่ยนตำแหน่งในอนาคต หรือการดำเนินการด้านอื่นๆ เพื่อที่จะเป็นส่วนส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการในสังกัดมีโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านบทบาทการทำงานผู้บริหารควรที่จะมีการสร้างการเรียนรู้ระบบงานในด้านต่างๆ อย่างเป็นระบบให้ผู้มีประสบการณ์หรือผู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ คอยให้คำแนะนำข้าราชการที่เพิ่มเข้ามาทำงานใหม่ หรือข้าราชการที่ย้ายมารับหน้าที่ใหม่ที่ขาดประสบการณ์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในเนื้องานได้อย่าง

สมบูรณ์ เพื่อสร้างการยอมรับจากทุกฝ่าย ส่งผลให้ข้าราชการรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมายและได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจได้ในที่สุด

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมในการส่งเสริมความรักความสามัคคีในหมู่ข้าราชการในสังกัด เช่น การจัดอบรม จัดกิจกรรมกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ หรือการพาข้าราชการไปศึกษาดูงานอย่างน้อยปีละครั้ง เป็นต้น เมื่อเกิดข้อขัดแย้งในการทำงานผู้บริหารต้องเข้ามาไกล่เกลี่ยเพื่อลดความขัดแย้งดังกล่าว และสร้างความเข้าใจระหว่างข้าราชการให้ได้โดยยึดหลักความถูกต้อง ยุติธรรม ปลูกฝังแนวความคิดความรักความสามัคคีในองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสำเร็จในสายอาชีพที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ เท่านั้น ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปเห็นควรศึกษา เรื่องความสำเร็จในสายอาชีพกับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อศึกษาว่า ความสำเร็จในสายอาชีพของข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการราชทัณฑ์ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่หรือไม่อย่างไร เพื่อประโยชน์ในการนำผลที่ได้ไปเป็นข้อมูลในการจัดการบริหารรวมถึงการวางแผนและส่งเสริมให้ข้าราชการราชทัณฑ์มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์จนนำไปสู่การบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพได้ในอนาคต

และเห็นควรศึกษาปัจจัยที่ทำให้ผู้ต้องขังที่ถูกปล่อยตัวไปแล้วกลับมากระทำผิดซ้ำอีก ว่ามีปัจจัยในด้านไหนบ้างที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการกระทำผิด เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาเสนอผู้บริหารที่เกี่ยวข้องในแต่ละด้าน เพื่อร่วมมือกันในการป้องกัน และแก้ไขปัญหากการกระทำผิดซ้ำ และยังเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายงบประมาณของรัฐที่ต้องมาเลี้ยงดูผู้ต้องขัง ดังกล่าวอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมราชทัณฑ์ (www.correct.go.th, 2563).

กรองกาญจน์ ด่านรัตนะ. (2557), ความสำเร็จในอาชีพ คือการที่บุคคลรับรู้ความสำเร็จของตนเองในด้านหน้าที่การงาน.

กฤษวรรณ น้อยมา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิต คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ.

กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ดจังหวัดร้อยเอ็ด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเอกการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

จาตุรงค์ วัฒนศิริ. (2552). ความผูกพันความจงรักภักดีและการมีความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนจินดา วัฒน จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.

ชนิดา สมบูรณ์. (2553). การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล ความสำเร็จในอาชีพ การปรับตัวหลังเกษียณ และความพึงพอใจในชีวิตของวุฒิสมาชิกการเมือง ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.

น้ำผึ้ง นุชผา. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร: บริษัทในเครือสยามกลการ จำกัด. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ ของมหาวิทยาลัยนเรศวร.

นายพชร สุลักษณ์อนวัช. (2559). มีความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรสื่อ ของพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา: บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การคณะศิลปศาสตรมหาวิทยาลัธยมศึกษา.

ประคัลภ์ ปัทมพลงกูร. (2560). ความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร มันทายไปจริงๆหรือ.สืบค้น 1 มิถุนายน 2560, จาก <https://prakal.wordpress.com/>

พรนิภา ชาติวิเศษ. (2557). “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

พยอม วงศ์สารศรี. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภา.

วรารัตน์ เขียวโพธิ์. (2550). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : Human resources management. กรุงเทพฯ: สิริบุตรการพิมพ์.

รุ่งทิพา อินทร์ปรง. (2554). การรับรู้ความสามารถของตนเองความสำเร็จในอาชีพและความพึงพอใจในชีวิตของเกษตรกรชาวสวนยางพารา.

วิภา จันทร์หล้า. (2559). ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัทโตโยต้า โกเซ เอเชีย จำกัด จังหวัดชลบุรี. หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

Gordon ctaj. (1980, อ้างถึงใน ปิยะฉัตร แวงโสธรณ์, 2548) ความภักดีซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้น.

Adler,P. A., &Adler,P. (1988). Intense loyalty in Organizations: A case study of college Athletics.Administrative Science Quarterly, 33(3), 401-417.

Fletcher, G.P. (1993). Loyalty: An essay on the morality of relationships. New York: Oxford University Press.

Fullagar, C., &Barling, J. (1989).A longitudinal test of model of the antecedents and Consequences of union loyalty.Journal of Applied Psychology, 71(2), 213-227.

Gattiker, U. E., & Larwood, L., (1984). Predicting career success. Personnel Selection.