

บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ในเขตจังหวัดปทุมธานี*
“CONSCIOUSNESS” IS ALWAYS AWAKE: A NEW PARADIGM FOR THE
ADAPTATION OF HUMAN SOCIETY IN THE TIME OF THE CRISIS OF
THE COVID-19 EPIDEMIC

กมลวรรณ เทพจั้ง

Kamonwan Tepjung

พงษ์ศักดิ์ เพ็ชรสถิตย์

Pongsak Phetsatit

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Northbangkok University, Thailand.

Email: Kamolwan.thep@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์กรของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ในเขตจังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ในเขตจังหวัดปทุมธานี ประชากรที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 613 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ จำนวน 242 คนซึ่งได้มาจากการคำนวณตามสูตรของการกำหนดขนาดตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์กรของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มาตรฐานในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการชื่นชม ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการสนับสนุน และด้านความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านการสนับสนุน ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านการชื่นชม และด้านความรู้สึกผูกพัน และรับผิดชอบต่อองค์กร ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* Received: 11 October 2021; Revised: 5 November 2021; Accepted: 15 December 2021

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์กร, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

Abstract

The objective of this research is 1. to study the level organization climate of Corrections Officers in Pathumthani and 2. to study of the impact of organization climate on achievement motivations of Corrections Officers in Pathumthani. People used in this study was 613 Corrections Officers personnel. The sample group 242 Corrections Officers personnel. which were calculated from the formula for determining the sample size of Taro Yamane (1973). The tool used in this study was a questionnaire. The statistics used to analyze data including percentage, mean, Standard Deviation and test hypotheses by Multiple Regression Analysis. The research finding. 1.The organization climate of Corrections Officers in Pathumthani. Was at high level. When considering each aspect, it was found that the structure, standard, responsibility, side of appreciation, support, sense of commitment and responsibility all sides at a high level. 2.The hypotheses testing found that the impact of organization climate factor of Responsibility and Support statistically effects on achievement motivations at .05 significant levels. Structure, Standards, side of appreciation, support, sense of commitment and responsibility statistically effects on achievement motivations at .01

Keyword : Organizational Climate, Achievement Motivations, Work of correctional officers

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ นับว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จในงานขององค์การมากที่สุด การที่องค์การจะบรรลุวัตถุประสงค์หรืออยู่รอดและเติบโตก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ประกอบไปด้วยเป้าหมาย (purpose) คน (people) โครงสร้าง (structure) เทคนิคการบริหาร (technique) ความรู้และข้อมูลข่าวสาร (information) ที่มีอยู่ในองค์การนั้น (วรางคณา รักษาสุจิตรัตน์, 2558) บรรยากาศองค์กร เป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การของมนุษย์ เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ เช่น โครงสร้าง

กฎเกณฑ์ แบบของความเป็นผู้นำและขวัญกำลังใจกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น บรรยากาศองค์การจะเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ มีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศที่พึงประสงค์ย่อมส่งผลที่ดีต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การและจะเป็นการสนับสนุนการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (การดี อนันต์นาว, 2551) สเตียร์ (Steer) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการปรับปรุง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญถ้าผู้บริหารไม่สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์การได้ การบริหารงานจะไม่สามารถบรรลุเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพได้ เพราะองค์การมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาการประเมินองค์การต้องเป็นการประเมินเพื่อการพัฒนาด้วย

กรมราชทัณฑ์อยู่ในกำกับดูแลของกระทรวงยุติธรรมตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 มาตรา 32 ที่กำหนดให้การบริหารจัดการกระบวนการยุติธรรม เสริมสร้างและอำนวยความสะดวกยุติธรรมในสังคมและราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงยุติธรรมหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงยุติธรรม และมาตรา 33 ได้กำหนดให้กระทรวงยุติธรรมมีส่วนราชการที่ประกอบด้วย 10 หน่วยงาน ซึ่งรวมทั้งกรมราชทัณฑ์ กรมราชทัณฑ์ก่อตั้งในปี พ.ศ. 2458 ตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ มีอำนาจหน้าที่ที่สำคัญ โดยการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมาย การกำหนดแนวทางการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังโดยให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ นโยบายของกระทรวง หลักอาชีววิทยาและหลักทัณฑวิทยา ลักษณะของงานราชทัณฑ์ เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตลอด 24 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติทันทีไม่สามารถปฏิเสธหรือผ่อนผันปฏิบัติได้ ปฏิบัติด้วยความรอบคอบ ระมัดระวังและอาศัยความละเอียดถี่ถ้วนและถูกต้องแม่นยำ เป็นงานที่มีความยากโดยเฉพาะงานด้านการแก้ไขผู้ต้องขังให้กลับตัวเป็นพลเมืองดีของสังคม เป็นงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงและปลอดภัยของสังคม ดังนั้นผู้ที่ปฏิบัติงานราชทัณฑ์จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญ ทั้งด้านวิชาการและการปฏิบัติ และพร้อมต่อการพัฒนา เพื่อสามารถควบคุมผู้ต้องขังที่มีความหลากหลายให้เกิดความปลอดภัยต่อทรัพย์สินของทางหน่วยงานและสังคมได้ (กฎหมายราชทัณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้อง, 2561)

ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรและบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะเจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ของโครงสร้างองค์การ กฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัด มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ที่สำคัญควบคุมหนักแน่นอยู่ตลอดเวลาในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่จะต้องพบกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การ

ก่อให้เกิดความตึงเครียด ส่งผลต่อกระบวนการคิด การตัดสินใจและการลงมือปฏิบัติ ก่อให้เกิดความผิดพลาดได้ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานทำให้งานที่ออกมาไม่ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร เจ้าหน้าที่ขาดกำลังใจในการทำงานด้วยเป็นการทำงานที่มีความเสี่ยงทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การ เพราะหากหน่วยงานใดมีบรรยากาศองค์การที่ดีแล้ว ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล บรรลุเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังการศึกษาของ (Litwin and Stringer, 1992) ที่ระบุว่า “ บรรยากาศองค์การโดยรวมมีผลต่อแรงจูงใจให้ประสบความสำเร็จ ”

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่องบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ในเขตจังหวัดปทุมธานี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานของกรมราชทัณฑ์ในการปรับปรุงบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ที่เอื้อให้เจ้าหน้าที่เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ในเขตจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ในเขตจังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

แหล่งข้อมูล

ประชากรจำนวน 613 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเขตจังหวัดปทุมธานี จำนวน 242 คน

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ประเภทของเครื่องมือ

1.1 แบบสอบถามข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุงาน ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์การ ได้แก่ โครงสร้างขององค์กร มาตรฐานการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน การชื่นชม การสนับสนุน และความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร และส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดระดับแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานได้แก่ ความต้องการประสบความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการเป็นที่ยอมรับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดย 1. กำหนดรหัสหมายเลขแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบการเก็บแบบสอบถาม 2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยที่ได้กำหนดไว้ด้วยตนเอง 3. ตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนที่นำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้สถิติ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์มีการวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดังนี้

1.1 ป้อนข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 บรรยายภาพสองค่าที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ ในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์กรของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ในเขตจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์กรของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มาตรฐานในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการชื่นชม ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการสนับสนุน และด้านความรู้สึกรักผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1

ระดับบรรยากาศองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับ
1.ด้านโครงสร้างองค์กร	4.11	0.60	มาก	4
2. ด้านมาตรฐานการทำงาน	4.17	0.59	มาก	1
3. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	4.16	0.73	มาก	2
4. ด้านการชื่นชม	4.14	0.59	มาก	3
5. ด้านการสนับสนุน	4.07	0.57	มาก	5
6.ด้านความรู้สึกรักผูกพัน และรับผิดชอบต่อองค์กร	4.04	0.60	มาก	6
รวม	4.11	0.61	มาก	

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ในเขตจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า จากตารางที่ 3 บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ในเขตจังหวัดปทุมธานี ทั้ง 6 ด้าน ได้ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F=72.880$ และค่า $\text{sig} = .000$) โดยตัวแปรพยากรณ์ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านการสนับสนุน มีอิทธิพลทางบวกต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ในเขตจังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านการชื่นชม และด้านความรู้สึกรักผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ในเขตจังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 บรรยายากาตองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ในเขตจังหวัดปทุมธานี

บรรยายากาตองค์กร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	10.602	2.879	-	3.682**	.000
ด้านโครงสร้างองค์กร	.637	.165	.224	3.859**	.000
ด้านมาตรฐานการทำงาน	.399	.145	.149	2.763**	.006
ด้านความรับผิดชอบในการ ทำงาน	.195	.086	.096	2.263*	.025
ด้านการชื่นชม	.928	.283	.220	3.279**	.001
ด้านการสนับสนุน	.460	.213	.159	2.163*	.032
ด้านความรู้สึกรักผูกพัน และ รับผิดชอบต่อองค์กร	.644	.240	.162	2.686**	.008

รวม R = .622, R² = .629, Adjusted R² = .620, sig = .000, F=72.880

อภิปรายผล

ตามวัตถุประสงค์ที่ 1. ระดับบรรยายากาตองค์กรที่มีผลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านมาตรฐานการทำงาน เนื่องจากถ้าองค์กรมีมาตรฐานที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีแนวทางในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายเดียวกัน มีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเป็นไปอย่างมีระบบ ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน นำพาให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้ สอดคล้องกับคำกล่าวของสตริงเกอร์ (Stringer, 2002) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พาตีเมาะ สะตียามู (2555) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและบรรยายากาตองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจการทำงานของบุคลากรศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ปัจจัยบรรยายากาตองค์กรการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก บรรยายากาตองค์กรด้านมาตรฐานการทำงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sibel Gok (2009) ได้การศึกษากิจกรรมของบรรยายากาตองค์กรกับแรงจูงใจของพนักงาน พบว่า บรรยายากาต

องค์การมีผลกระทบเชิงบวกหรือเชิงลบกับผลการดำเนินงาน ความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงาน ซึ่งผลการศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรที่ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามความรู้สึกของหัวหน้างาน มากกว่าการกำหนดมาตรฐานในการทำงานที่ชัดเจน ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีศักยภาพ ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จะไม่สามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้

ด้านการสนับสนุน เจ้าหน้าที่เห็นว่าองค์กรควรมีการสนับสนุนทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้นและตั้งใจทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา พชรวิภาส (2555) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา : พนักงานชั่วคราวบริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์กรมีผลการสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลางที่อาจส่งผลให้เกิดแรงจูงใจ หรือมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานและอาจสามารถที่จะโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีความคิดเห็นคล้ายตามที่ต้องการได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ghanbari (2013) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่มหาวิทยาลัย Bu-Ali Sina ผลการวิจัย พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน เพราะสามารถสะท้อนความรู้สึกไว้วางใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในทีมงาน บรรยากาศการทำงานที่มีการสนับสนุนกันสูง จะทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ดี

ด้านความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร องค์กรพบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้สึกผูกพัน มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม ร่วมคิดร่วมทำช่วยเหลือกัน รักในองค์กร ก็จะนำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จ จะเห็นได้ว่าหลายองค์กรพยายามที่จะสร้างจิตสำนึกในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อประสิทธิภาพของงาน ดังคำกล่าวของสตริงเกอร์ (Stringer. 2002) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ghanbari (2013) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ มหาวิทยาลัย Bu-Ali Sina ผลการวิจัยพบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากเป็นความรู้สึกภูมิใจของพนักงานที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความรู้สึกรับผิดชอบในการสร้างความสำเร็จให้องค์กร

ด้านการชื่นชม เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการชื่นชม ชมเชยจากการทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ก็จะทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้สึกรักองค์กร เพื่อนร่วมทีม และพร้อมปฏิบัติหน้าที่อย่างสุด

ความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bhattacharya (2006) ซึ่งศึกษาเรื่องการตั้งค่าเป้าหมายบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานตามการรับรู้ของพนักงานของโรงพยาบาล Peerless พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างของงาน ด้านการชื่นชมและด้านรางวัลและผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า กำลังใจของพนักงานที่ได้รับจากการปฏิบัติงานดีเป็นที่ยอมรับเนื่องจาก ระบบการให้รางวัล ผลตอบแทนเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ด้านโครงสร้างองค์กร เมื่อองค์กรมีโครงสร้างที่ดี มีลำดับขั้นชัดเจน จะช่วยให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนและเป้าหมาย ช่วยให้งานประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิป ศรี เปารยะ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า บรรยากาศภายในองค์กรด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการสนับสนุน ด้านความรับผิดชอบ และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบเชิงบวกกับผลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม รวมทั้งงานวิจัยของ Ghanbari (2013) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งให้เห็นว่าองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรมีประสิทธิภาพมากที่สุดในการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าโครงสร้างองค์กรมีความสำคัญต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานเป็นอย่างยิ่ง พนักงานเข้าใจบทบาทการทำงานของตนเองอย่างชัดเจน หากไม่มีโครงสร้างการทำงานที่ดี พนักงานจะสับสนในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งการจัดโครงสร้างการทำงานที่เหมาะสมจะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ในเขตจังหวัดปทุมธานี ทั้ง 6 ด้าน ได้ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 72.880$ และค่า $\text{sig} = .000$) โดยตัวแปรพยากรณ์ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านการสนับสนุน มีอิทธิพลทางบวกต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ในเขตจังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ghanbari (2013) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่มหาวิทยาลัย Bu-Ali Sina ผลการวิจัย พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ใน

เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน เพราะสามารถ สะท้อนความรู้สึกไว้วางใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในทีมงาน บรรยากาศการทำงานที่มีการ สนับสนุนกันสูง จะทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ดี และองค์กรที่มี มาตรฐานที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีแนวทางในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน มี จุดมุ่งหมายและเป้าหมายเดียวกัน มีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเป็นไปอย่างมีระบบ ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน นำพาให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้ สอดคล้องกับคำกล่าวของสตริงเกอร์ (Stringer, 2002)

องค์ความรู้ใหม่

Knowledge Management (KM) การจัดการความรู้ เป็นแนวทางการบริหาร แนวทางการทำงานภายในองค์กรเพื่อทำให้เกิดการนิยาม ความรู้ขององค์กรขึ้น รวบรวม และ กระจายความรู้ขององค์กร ไปให้ทั่วทั้งองค์กรเพื่อให้เกิดการต่อยอดของความรู้, นำความรู้ไปใช้ ให้เกิดประโยชน์ รวมถึงก่อให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ภายในองค์กรขึ้น เพื่อให้ทุกคนใน องค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ นำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

รูปแบบของความรู้ มี 2 ประเภท คือ

1. ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) เป็น ความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอด ได้ โดยผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ เอกสาร กฎระเบียบ วิธีการ ปฏิบัติงาน สื่อต่างๆ เช่น VCD DVD Internet เทป เป็นต้น และบางครั้งเรียกว่า ความรู้แบบ รูปธรรม

2. ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) เป็น ความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่ สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูด หรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ ประสบการณ์ แนวความคิด บางครั้งจึงเรียกว่า ความรู้แบบนามธรรม

ซึ่งการจัดการความรู้ จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อวัฒนธรรมการทำงานของคนในองค์กรการ ปรับเปลี่ยนจากเดิมมาสู่การมีวินัยในตนเอง มีการศึกษา ค้นคว้า เรียนรู้ ตลอดชีวิต ยอมรับฟัง ความคิดเห็นของคนอื่น มีพลังในการคิดสร้างสรรค์ มีความขยัน อดทน มีจิตสำนึกของการเป็น “ผู้ให้” ดังนั้น การจัดการความรู้ จะสำเร็จได้ บุคลากรทุกคนในองค์กรก็จะต้องมีการ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานใหม่ให้สอดคล้องกับ “การจัดการความรู้”

สรุป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 31-35 ปี สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือระดับปริญญาตรี อายุงานราชการ 11-15 ปี และรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท

ระดับบรรยากาศองค์กรของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มาตรฐานในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการชื่นชม ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการสนับสนุน และด้านความรู้สึกรักผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ในเขตจังหวัดปทุมธานี ทั้ง 6 ด้าน ได้ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 72.880$ และค่า $\text{sig} = .000$) โดยตัวแปรพยากรณ์ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านการสนับสนุน มีอิทธิพลทางบวกต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ในเขตจังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านการชื่นชม และด้านความรู้สึกรักผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ในเขตจังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากบทความข้างต้น ผู้เขียนบทความมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. หน่วยงานภาครัฐ เอกชนและประชาชน ควรประยุกต์ใช้สถิติกับการดำเนินชีวิตประจำวันเพื่อให้หลุดพ้นจากภัยพิบัตินี้
2. มนุษย์ควรยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อการปรับตัวให้ทันอยู่รอด

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับหลักธรรมที่สามารถประยุกต์ใช้กับการทำงานในภาวะวิกฤติการระบาดของ COVID-19

เอกสารอ้างอิง

- คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2555). หน่วยที่ 7 ทฤษฎีและแนวทาง
ประยุกต์สู่การปฏิบัติ : ทฤษฎีเน้นผู้รับบริการ. เอกสารประกอบการสอนรายวิชา
Nursing theory. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2549). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์.
(พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพมหานคร : บริษัทสหธรรมิกจำกัด.
- พุทธทาสภิกขุ. (2528). สติ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : จักรานุกูลการพิมพ์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2544). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
หน่วยที่ 1 – 7. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พระมหาประเสริฐ อคฺคเตโช (มุขพริ้ม). (2560). แนวทางการประยุกต์หลักสันติธรรมเพื่อ
เสริมสร้างความสันติสุขของเยาวชนในโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนราชมนตรี (ปลื้ม-
เชื้อมนุกุล). ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย.
- แม่ชีสุดา โรจนอุทัย. (2553). ศึกษาวิเคราะห์ปัจจุบันขณะในพระพุทธศาสนาเถรวาท. ใน
วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- กรมการสื่อสารมวลชน วุฒิสภา. (2563). หมอชี้โควิดส่งผลกระทบ ต่อวิถีชีวิตแบบใหม่
ด้านสังคม. เรียกใช้เมื่อ 4 สิงหาคม 2564 จาก
<https://www.dailynews.co.th/politics/771154>
- กรุงเทพธุรกิจ. (2563). กลุ่มเปราะบางที่ได้รับผลกระทบจากโควิด-19. เรียกใช้เมื่อ 4 สิงหาคม
2564 จาก https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/2099?utm_source=Category&utm_medium=internal_referral
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2563). การสำรวจผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค
โควิด-19.เรียกใช้เมื่อ 4 สิงหาคม 2564 จาก
<http://ittdashboard.nso.go.th/covid19survey.php>.
- สำนักข่าวอิสรา. (2563). สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19. เรียกใช้เมื่อ 4 สิงหาคม
2564 จาก <https://www.isara.co.th/tags/%>
- ศรัณยา แสงมณี และคณะ. (2555). กรณีศึกษา: การปรับตัวของญาติผู้ดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองที่ทำงานนอกบ้าน. ราชบัณฑิตยสาร, 18(1), 119-133.
- Jacqueline, F.,(2009). Using Roy Adaptation Model to guide research and/or
practice : construction of conceptual-theoretical-empirical system of
knowledge. Aquichan, (9)3, 297-306.

Ursavaş, E. F., Karayurt, Ö, & İşeri, Ö., (2014). Nursing approach based on Roy Adaptation Model in patient Understanding breast conserving surgery for breast cancer. J Breast health, 10, 134-140.