



รายงานการศึกษา

เรื่อง

การศึกษาความตระกตรำ
ของเจ้าพนักงานเรือนจำ

กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมราชทัณฑ์

กันยายน 2566



รายงานการศึกษา

เรื่อง การศึกษาความตราบาปของเจ้าพนักงานเรือนจำ

โดย

กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมราชทัณฑ์

กันยายน ๒๕๖๖

บทคัดย่อ

การศึกษา “การศึกษาความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ” เพื่อศึกษาระดับความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ แรงจูงใจ และความยึดมั่นผูกพันในงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ความยึดมั่นผูกพันในงาน กับความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากผลการศึกษา มาใช้ประกอบการบริหารงานบุคคลและแก้ไขปัญหาความตรากตรำในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ (Google form) จากกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่มแบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) จำนวน 2,986 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยเก็บจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่ในช่วงอายุ 41 – 45 ปี มีอายุการปฏิบัติงานในเรือนจำ ตั้งแต่ 6 – 10 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสและมีผู้ที่ต้องอุปการะ 1 – 2 คน มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท และมีหนี้สิน เมื่อเทียบรายได้กับรายจ่ายของครอบครัวแล้วส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอกินพอใช้แต่ไม่มีเงินเหลือเก็บ และปัจจุบันพักอาศัยที่บ้านพักของทางราชการ โดยส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภททั่วไป อยู่ในระดับชำนาญงาน และประจำอยู่ฝ่ายควบคุม/ฝ่ายปกครอง และปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ทั่วไป โดยในเดือนพฤษภาคม 2566 ส่วนใหญ่มีความถี่ของการเข้าเวรรักษาการณ์ เวรกลางวัน (วันหยุดราชการ) อยู่ที่ 3 – 4 วัน และเวรกลางคืน มากกว่า 6 วันขึ้นไป และมีความพอใจกับความถี่ของเวรรักษาการณ์ และไม่มีความคิดที่จะโอนย้ายไปยังส่วนราชการอื่น

ระดับของตัวแปร พบว่า ตัวแปรตาม คือ ความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.93$, S.D.= 0.63) สำหรับตัวแปรอิสระ พบว่า แรงจูงใจในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.72) และความยึดมั่นผูกพันในงานในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.98$, S.D.= 0.77)

การทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางลบ ($r=-.141$) กับความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจพบว่า ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และที่ระดับ .05 โดยแรงจูงใจปัจจัยภายนอก ($r=-.177$) มีความสัมพันธ์มากกว่าแรงจูงใจภายใน ($r=-.084$)

ความยึดมั่นผูกพันในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบ ($r=-.112$) กับความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(1)
สารบัญ	(2)
สารบัญตาราง	(4)
บทที่ 1 บทนำ	1
หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์	3
ขอบเขตการศึกษา	3
ขั้นตอนการดำเนินการ	3
คำนิยาม	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดเกี่ยวกับความตรากตรำ	7
แนวคิดเกี่ยวกับความเครียด	9
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	14
แนวคิดเกี่ยวกับความยืดหยุ่นผู้ฝึกงาน	25
แนวคิดเกี่ยวกับกรมราชทัณฑ์	30
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
กรอบแนวคิด	37
นิยามศัพท์ปฏิบัติการและองค์ประกอบ	39

บทที่ 3	ระเบียบวิธีการศึกษา	45
	หน่วยการศึกษา	45
	ประชากร	45
	การออกแบบเครื่องมือและการทดสอบเครื่องมือ	59
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	64
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	65
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	65
บทที่ 4	ผลการศึกษาและวิเคราะห์ผลการศึกษา	67
	ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม	68
	ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงระดับแรงจูงใจ ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ	84
	ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	86
	ส่วนที่ 4 สรุปบทการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ	89
บทที่ 5	สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	99
	ภาคผนวก	113
	แบบสอบถาม	114
	แบบสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก	122
	บรรณานุกรม	124

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	จำนวนและร้อยละของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน กรมราชทัณฑ์ จำแนกตามเพศ อายุ อายุการปฏิบัติงานในเรือนจำ สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะ รายได้ต่อเดือน ภาระหนี้สิน การเปรียบเทียบรายได้ กับรายจ่าย ที่พักอาศัยในปัจจุบัน ประเภทและระดับ ฝ่าย หน้าที่เวร ความถี่ และ ความพอใจกับความถี่ของเวรรักษาการณ์	68
4.2	ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ	73
4.3	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน	75
4.4	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความตราตรึงของเจ้าพนักงานเรือนจำ	76
4.5	ความคิดเห็นข้อคำถามความคิดที่จะโอนย้ายไปยังส่วนราชการอื่น	78
4.6	ความคิดเห็นข้อคำถามสาเหตุของการขอโอนย้าย	78
4.7	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของแรงจูงใจ ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความตราตรึงของเจ้าพนักงานเรือนจำ	84
4.8	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจ ความยึดมั่นผูกพันในงาน กับความตราตรึงของเจ้าพนักงานเรือนจำ	87

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

กรมราชทัณฑ์เป็นองค์กรที่มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมและแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขัง โดยมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีผู้ต้องขัง จำนวน 262,319 คน (1 มกราคม 2566) ด้วยการปรับเปลี่ยนวิธีคิดและพฤติกรรมของผู้กระทำความผิดโดยอาศัยการฝึกทักษะวิชาชีพ ให้การศึกษา การอบรมทางศีลธรรม และฟื้นฟูสมรรถภาพโดยการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยผู้ต้องขัง เพื่อพัฒนาศักยภาพ ตลอดจนสร้างสำนึกและความรับผิดชอบต่อสังคมให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่าง ปกติสุขเมื่อพ้นโทษ มีงานมีอาชีพรองรับ มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ อันส่งผลให้อัตรากการกระทำผิดซ้ำลดลง ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างการยอมรับ “คนดีกลับสู่สังคม”

โดยที่กรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างของกรมราชทัณฑ์มีเจ้าพนักงานเรือนจำ จำนวน 13,440 อัตรา (1 มกราคม 2566) เมื่อเปรียบเทียบกับสัดส่วนระหว่างเจ้าพนักงานเรือนจำกับผู้ต้องขัง คือ 1 : 18 แต่ปัจจุบันภารกิจของกรมราชทัณฑ์มีจำนวนมากขึ้น มีการสร้างเรือนจำขึ้นใหม่อีกหลายแห่ง ตามเขตอำนาจศาล ทำให้จำเป็นต้องเกลี้ยย้ายอัตรากำลังเจ้าพนักงานเรือนจำจากเรือนจำต่าง ๆ ไปปฏิบัติหน้าที่ ตามเรือนจำที่สร้างขึ้นใหม่ หรือเรือนจำที่มีภารกิจพิเศษ ส่งผลให้เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีอยู่เดิมมีจำนวน ไม่เพียงพอ ทำให้เจ้าพนักงานเรือนจำต้องแบกรับภาระในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น เรือนจำต่าง ๆ จึงต้อง มีการมอบหมายให้เจ้าพนักงานเรือนจำหนึ่งคนต้องปฏิบัติหน้าที่หลายหน้าที่ในเวลาเดียวกัน เกิดความตรากตรำ

จากการปฏิบัติงานและทำให้ศักยภาพในการปฏิบัติราชการลดลง เนื่องจากพักผ่อนไม่เพียงพอ นอกจากนี้ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม กำหนดให้กรมราชทัณฑ์ เป็นองค์กรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นพลเมืองดีมีสุขภาพกาย และจิตที่ดี ไม่หวนกลับมากระทำความผิดซ้ำได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพที่สุจริต และสามารถดำรงชีวิตในสังคมภายนอกได้อย่างปกติสุขโดยสังคมให้การยอมรับ

การขาดแคลนอัตรากำลังนอกจากจะทำให้การควบคุมผู้ต้องขังไม่ทั่วถึง การพัฒนาพฤตินิสัย เป็นไปอย่างไม่เต็มศักยภาพและไม่สามารถป้องกันการลักลอบนำสิ่งต้องห้ามเข้าไปภายในเรือนจำได้แล้ว ยังส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติหน้าที่เฝ้าระวังการก่อกวนของเจ้าพนักงานเรือนจำนอกเวลาราชการ ทั้งในเวลา กลางคืนของวันทำการปกติ กลางวันและกลางคืนวันหยุดราชการ เนื่องจากกรอบอัตรากำลังที่สำนักงาน ก.พ. ได้อนุมัติเป็นกรอบอัตรากำลังเฉพาะปฏิบัติงานเวลาราชการเพียง 8 ชั่วโมงต่อวัน แต่ลักษณะงานของเรือนจำ ต้องปฏิบัติ 24 ชั่วโมง กล่าวคือ ต้องหมุนเวียนสับเปลี่ยนกันปฏิบัติหน้าที่เฝ้าระวังการก่อกวนในเวลากลางคืน นอกเวลาราชการที่เหลืออีก 16 ชั่วโมงของวัน และต้องปฏิบัติหน้าที่เฝ้าระวังการก่อกวนในวันหยุดราชการและ วันหยุดนักขัตฤกษ์ เมื่อคำนวณความถี่ในการเข้าเฝ้าระวังการก่อกวนจะพบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำจะต้อง เข้าเวรโดยเฉลี่ย 1 คืน เว้น 1 - 2 คืน เท่านั้น หากเรือนจำมีภารกิจอื่นนอกเหนือจากภารกิจหลัก เช่น การจัดงาน นิทรรศการผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์ประจำปี การนำผู้ต้องขังป่วยออกไปรักษาที่โรงพยาบาลภายนอกเรือนจำ การขนย้ายผู้ต้องขังย้ายเรือนจำ หรือการระดมเจ้าหน้าที่ไปจุดตรวจตามเรือนจำ/ทัณฑสถานอื่น ๆ เป็นต้น ล้วนต้องใช้อัตรากำลังเจ้าหน้าที่เพิ่มขึ้นจากเดิม รวมถึงกรณีเจ้าพนักงานเรือนจำ ลาพักผ่อน/ลาป่วย/ลากิจ หรือการเข้ารับการอบรม/สัมมนา ประกอบกับโอกาสที่จะได้รับจัดสรรอัตรา กำลังตั้งใหม่เป็นไปได้ยาก เนื่องจากภาครัฐมีนโยบายในการลดค่าใช้จ่ายในภาพรวมของระบบราชการ ส่งผลให้เจ้าพนักงานเรือนจำยังคงต้องปฏิบัติหน้าที่เฝ้าระวังการก่อกวนซึ่งมีความถี่สูงและมีแนวโน้มคงสภาพ เช่นนี้ต่อไปอีกในระยะยาว

จากลักษณะงานของเจ้าพนักงานเรือนจำที่ปฏิบัติหน้าที่เข้าเฝ้าระวังการก่อกวนอย่างตราบาตร่างและ ลักษณะงานที่เสี่ยงภัย จึงอาจเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย ขาดขวัญกำลังใจ ขาดฮึด ลาก่อน หรือถูกละเลยทางวินัยเพิ่มขึ้น ซึ่งกรมราชทัณฑ์ต้องสูญเสียทั้งทรัพยากรบุคคลและสูญเสียงบประมาณ ในการบริหารจัดการ และงบประมาณด้านการฝึกอบรมเจ้าพนักงานเรือนจำเพิ่มมากขึ้น จึงเห็นควรมีการศึกษาถึงความตราบาตร่างและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความตราบาตร่างของเจ้าพนักงานเรือนจำเพิ่มเติมจากงานวิจัย ของกรมราชทัณฑ์ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาความตราบาตร่างของเจ้าพนักงานเรือนจำ ไว้เมื่อปี พ.ศ. 2541 เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ แรงจูงใจ และความยึดมั่นผูกพันในงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ความยึดมั่นผูกพันในงาน กับความความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ
3. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากผลการศึกษาไปใช้ประกอบการบริหารงานบุคคลและแก้ไขปัญหาความตรากตรำในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำได้อย่างเหมาะสม

1.3 ขอบเขตการศึกษา

โครงการศึกษา “การศึกษาความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ” ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) จากกลุ่มตัวอย่างเจ้าพนักงานเรือนจำ และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) จากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ

1.4 ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลจากหนังสือ บทความ งานวิจัย เพื่อกำหนดประเด็นในการศึกษาความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ
2. กำหนดประเด็นเกี่ยวกับความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ เพื่อสร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) และกำหนดตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมายในการเก็บข้อมูล
3. เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) จากเจ้าพนักงานเรือนจำ และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) จากผู้ทรงคุณวุฒิ
4. วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการศึกษา และสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ
5. รายงานผลการศึกษาเสนออธิบดีกรมราชทัณฑ์ เพื่อนำข้อมูลเกี่ยวกับความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำไปประกอบการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมราชทัณฑ์

1.5 คำนิยาม

1. เจ้าพนักงานเรือนจำ หมายถึง ข้าราชการสังกัดกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน

2. ความตระกรำง หมายถึง ระดับของการปฏิบัติงานที่มีสภาพการทำงานที่ไม่น่าอกรมย์ ยากลำบาก เสี่ยงภัย เคร่งเครียด กดดัน เป็นการปฏิบัติงานที่มีสภาพการทำงานเสี่ยงอันตรายทั้งต่อชีวิต ร่างกาย อาจมีผลกระทบต่อร่างกาย อาจก่อให้เกิดโรคจากการปฏิบัติงาน การสูญเสียอวัยวะ หรือ เป็นการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์การทำงานสูง

3. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะต่าง ๆ ของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ประกอบด้วย

- (1) เพศ หมายถึง สถานภาพทางเพศของข้าราชการกรมราชทัณฑ์
- (2) อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่ปีที่เกิดจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถามของเจ้าพนักงานเรือนจำ
- (3) อายุการปฏิบัติงานในเรือนจำ หมายถึง ระยะเวลาที่เจ้าพนักงานเรือนจำปฏิบัติภายในเรือนจำ จนถึงปีที่ตอบแบบสอบถามของเจ้าพนักงานเรือนจำ
- (4) สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพสมรสของเจ้าพนักงานเรือนจำ
- (5) จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะ หมายถึง จำนวนผู้ที่เจ้าพนักงานเรือนจำให้การอุปการะ เช่น บุตรโดยกำเนิด บุตรบุญธรรม บุตรเดิมของคู่สมรส บิดา มารดา เป็นต้น
- (6) รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้ต่อเดือนของเจ้าพนักงานเรือนจำ รวมถึงเงินเดือน เงินค่าเวรฯ เงินเพิ่มฯ เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทน เป็นต้น
- (7) ภาระหนี้สิน หมายถึง สภาพการณ์มีหนี้สินของเจ้าพนักงานเรือนจำ
- (8) การเปรียบเทียบรายได้กับรายจ่าย หมายถึง สถานภาพของการเปรียบเทียบระหว่าง รายได้กับรายจ่ายต่อเดือนของครอบครัวเจ้าพนักงานเรือนจำ
- (9) ที่พักอาศัย หมายถึง ที่พักอาศัยปัจจุบันของเจ้าพนักงานเรือนจำ
- (10) ประเภทและระดับ หมายถึง ประเภท และระดับตำแหน่งของข้าราชการกรมราชทัณฑ์
- (11) ฝ่าย หมายถึง สังกัดปฏิบัติหน้าที่หลักตามโครงสร้างการแบ่งงานของเรือนจำ/ทัณฑสถาน
- (12) หน้าที่เวร หมายถึง หน้าที่ของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ได้รับมอบหมายเป็นปกติ ให้ปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการของเรือนจำ/ทัณฑสถาน
- (13) ความถี่ของการเข้าเวรรักษาการณ์ หมายถึง ความถี่ของการเข้าเวรรักษาการณ์ในเดือน พฤษภาคม 2566 ของเจ้าพนักงานเรือนจำ
- (14) ความพอใจกับความถี่ของเวรรักษาการณ์ หมายถึง ความพอใจกับความถี่ของ เวรรักษาการณ์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ

4. แรงจูงใจ หมายถึง ระดับของสิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้ข้าราชการราชทัณฑ์กระทำพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุจุดหมายปลายทางของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

5. ความยึดมั่นผูกพันในงาน หมายถึง ระดับคุณลักษณะทางจิตใจเชิงบวกของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่อุทิศตนให้กับการทำงาน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับความตระกตร้าของเจ้าพนักงานเรือนจำ แรงจูงใจ และความยึดมั่นผูกพันในงาน
2. ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความตระกตร้าของเจ้าพนักงานเรือนจำ
3. กรมราชทัณฑ์มีข้อมูลที่ได้รับจากผลการศึกษา นำมาใช้ประกอบการบริหารงานบุคคลและแก้ไขปัญหาความตระกตร้าในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำได้อย่างเหมาะสม



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา “การศึกษาความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ” ได้มีการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความตรากตรำ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความเครียด
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความยืดหยุ่นผูกพันในงาน
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับกรมราชทัณฑ์
- 2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิด
- 2.8 นิยามศัพท์ปฏิบัติการและองค์ประกอบ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความตรากตรำ

ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2555 (dictionary.orst.go.th/,2566) ได้ให้ความหมายของ “ตรากตรำ” ว่า (1) ทำงานด้วยความยากลำบาก ทนทำงานด้วยความยากลำบาก เช่น เขาตรากตรำทำงานมาตั้งแต่อายุน้อย (2) สมบุกสมบัน ไม่ปราณีปราศรัย เช่น ใช้ตรากตรำ

สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำแนวทางการพิจารณาระบุตำแหน่งที่ใช้สมรรถภาพทางกายเป็นหลัก ตราคร่ำ หรือเสี่ยงอันตราย โดยตำแหน่งตามลักษณะงาน ดังนี้

1) ลักษณะงานที่ใช้สมรรถภาพทางกายเป็นหลัก หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความพร้อม ด้านสมรรถภาพร่างกาย หรือมีความจำเป็นต้องอาศัยสภาวะความสมบูรณ์ของร่างกายในการปฏิบัติงานเป็นประจำ อาทิ งานเดินลาดตะเวน งานยก ลาก ดัน หรือเคลื่อนย้ายสิ่งของ ซึ่งความสมบูรณ์ของร่างกายนั้น มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งงานที่ต้องผ่านการตรวจหรือทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย

2) ลักษณะงานที่ตราคร่ำ หมายถึง ลักษณะงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิด ความเคร่งเครียด กดดัน หรือลักษณะงานที่มีความจำเป็นต้องปฏิบัติงานนอกเหนือเวลาราชการ ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน หรือมีชั่วโมงการปฏิบัติงานที่ยาวนาน ดังต่อไปนี้

2.1) ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีระดับความร้อน ความเย็น เสียง แสงสว่าง ความสั่นสะเทือน หรือความกดดันของน้ำหรืออากาศ ในระดับสูงแตกต่างจากสถานที่ปฏิบัติงานโดยทั่วไปเป็นประจำ

2.2) จำเป็นต้องปฏิบัติงานนอกเหนือเวลาราชการเป็นประจำ หรือมีชั่วโมงยาวนานกว่า เวลาทำงานปกติ ไม่น้อยกว่า 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือต้องมีความพร้อมในการปฏิบัติงานตลอดเวลา ไม่มีกำหนดเวลาปฏิบัติงานแน่นอน

3) ลักษณะงานที่เสี่ยงอันตราย หมายถึง ลักษณะงานที่มีความจำเป็นต้องปฏิบัติงานใน สภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นอันตราย เสี่ยงต่อการเกิดโรค หรืออาจทำให้เกิดโรคจากการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบร้ายแรงต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ดังต่อไปนี้

3.1) ปฏิบัติงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน อาทิ งานที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ งานเกี่ยวกับสารกัมมันตภาพรังสี งานเชื่อมโลหะ งานขนส่งวัตถุอันตราย งานผลิตสารเคมีอันตราย งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ได้รับความสั่นสะเทือน อาจเป็นอันตราย งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัด หรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

3.2) ปฏิบัติงานที่อาจก่อให้เกิดการทุพพลภาพจนไม่สามารถประกอบหน้าที่การงานหรือ ปฏิบัติภารกิจได้ตามปกติ อาจก่อให้เกิดการบาดเจ็บอย่างรุนแรง หรือมีผลกระทบต่อสุขภาพอย่างถาวร

สรุปนิยาม ความตราคร่ำ คือ ระดับของการปฏิบัติงานที่มีสภาพการทำงานที่ไม่น่าอภิรมย์ ยากลำบาก เสี่ยงภัย เคร่งเครียด กดดัน เป็นการปฏิบัติงานที่มีสภาพการทำงานเสี่ยงอันตรายทั้งต่อชีวิต ร่างกาย อาจมีผลกระทบต่อร่างกาย อาจก่อให้เกิดโรคจากการทำงาน การสูญเสียอวัยวะ หรือเป็น การปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์การทำงานสูง

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความเครียด

ความเครียด (Stress) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า “Stringers” หรือ “Struts” หรือ “Strict” แปลว่า แรงกดดันที่มีต่อร่างกายและมีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดความผิดปกติของร่างกาย (แก้วขวัญ ทศบวร และคณะ, 2549)

ความเครียด หมายถึง ภาวะที่ร่างกายและจิตใจเสียสมดุลภาพและมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งที่มาคุกคามทั้งภายนอกและภายในร่างกาย ซึ่งขัดขวางการทำงาน การเจริญเติบโตพัฒนาการและความต้องการของมนุษย์

Selye (Selye, 1956: 53-54 อ้างถึงใน จิราภรณ์ แพร่ต่วน, 2543: 12) ความเครียด หมายถึง ภาวะที่ร่างกายและจิตใจมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งที่มาคุกคามทั้งจากภายในและภายนอกร่างกาย ทำให้ขัดขวางการทำงานการเจริญเติบโตและความต้องการของมนุษย์ เป็นผลให้มีการเปลี่ยนแปลงในร่างกายและปฏิกิริยาทางเคมี เพื่อต่อต้านการคุกคามนั้นทำให้ภาวะร่างกายและจิตใจขาดสมดุล

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2541) ให้ความหมายว่า ความเครียด คือ การที่จิตใจของบุคคลตื่นตัวเตรียมพร้อมที่จะเผชิญปัญหาหรือความกดดันอย่างใดอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นซึ่งบุคคลคาดว่าจะเป็นเรื่องยาก เป็นเรื่องที่ฝืนใจ หรือเรื่องที่สำคัญยิ่งต่อบุคคล ซึ่งบุคคลจะต้องทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจทั้งหมดที่มีเพื่อแก้ไขปัญหานั้นหรือต่อสู้กับปัญหานั้น

ทัศนาศุภพ (2533) กล่าวว่า ความเครียดเป็นภาวะการณ ซึ่งเป็ผลกระทบทที่เกิดแก่บุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม เมื่อมีสิ่งรบกวนซึ่งสิ่งรบกวนนั้นอาจมีสาเหตุจากภายในหรือภายนอกในบุคคล ภาวะเครียดจึงเป็นอันตรายของความทรุดโทรมในร่างกาย เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่สุขสบายและทำให้ร่างกายต้องมีการตอบสนอง เพื่อปรับหรือแก้ภาวะนั้นให้คืนสู่สภาพสมดุล

วีระ ไชยศรีสุข (2539) กล่าวว่า ความเครียด หมายถึง ภาวะที่ร่างกายและจิตใจเกิดการตอบสนองต่อสิ่งที่มากระตุ้นทั้งภายในและภายนอกร่างกาย มีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม บุคคลจำเป็นต้องมีการปรับตัวหรือพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้สามารถรักษาภาวะสมดุลของตนเองไว้

สรุพนิยาม ความเครียด คือ ภาวะที่ร่างกายและจิตใจตอบสนองต่อสิ่งที่มากระตุ้นทั้งภายในและภายนอก ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางร่างกายและจิตใจ

สาเหตุของความเครียด

สาเหตุของความเครียดหรือสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียด (Stressor) เกิดได้จากสาเหตุหรือปัจจัยหลาย ๆ อย่างความเครียดที่เกิดขึ้นมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล แม้จะมีสาเหตุเดียวกันแต่ความรุนแรงอาจแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายประการ อาทิ พื้นฐานทางด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม วัฒนธรรม หรือสิ่งแวดล้อมในขณะนั้น นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับสิ่งที่มากระตุ้น

Brown and Moberg (1980: 170-172 อ้างถึงในจิราภรณ์ แพร่ต่วน 2543: 17-18) กล่าวถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ความเครียดที่เกิดจากงานที่ได้รับมอบหมาย (Task-Based Stress) ประกอบด้วยงานที่ยาก งานคลุมเครือ งานมากเกินไป และจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Job Evaluation) หากงานที่ปฏิบัติหรือรับผิดชอบอยู่ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ เมื่อมีการประเมินผลงานแล้วออกมาไม่ดีก่อให้เกิดความเครียดได้
2. ความเครียดที่เกิดจากบทบาท (Role-Based Stress) เป็นความเครียดที่เกิดจากความคาดหวังของผู้อื่นที่มีต่องานหรือพฤติกรรมการทำงานของตนเอง ความคาดหวังเหล่านี้ก่อให้เกิดความเครียดโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อกัน
3. สิ่งแวดล้อมด้านสังคม (Social Environment) อาทิเช่น สถานที่แออัด การขาดอิสระในการทำงาน อัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ ความขัดแย้งระหว่างบุคคล เป็นต้น และสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ (Physical Environment) อาทิเช่น ความร้อน ความเย็น เสียง แสงสว่าง หรือสิ่งที่มีผลต่อร่างกายและสุขภาพของบุคคล
4. ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) ได้แก่ ลักษณะอุปนิสัยส่วนบุคคล เช่น เป็นคนวิตกกังวล หรือลักษณะครอบครัว

Farmer และคณะ (1984: 20-24 อ้างถึงใน จิราภรณ์ แพร่ต่วน 2543: 18) ได้แบ่งสาเหตุของการเกิดความเครียด ไว้ดังนี้

1. สาเหตุจากตัวบุคคล (Personal Source) เป็นสาเหตุที่สัมพันธ์กับวิถีชีวิตของบุคคล ได้แก่ โครงสร้างบุคลิกภาพ ประสบการณ์ชีวิต อัตมโนทัศน์ของบุคคล (Self Concept) สุขภาพและอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับลักษณะของปัจเจกบุคคล

2. สาเหตุจากเงิน (Financial Source) เป็นสาเหตุที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจ เช่น รายได้ สภาพทางการเงิน ความสามารถทางการเงินในการจัดหาอาหาร เครื่องนุ่งห่มและที่อยู่อาศัย รวมทั้งการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับสถานภาพทางการเงินที่บุคคลคาดหวัง

3. สาเหตุจากสัมพันธภาพ (Relational Source) เป็นสาเหตุที่เป็นผลมาจากการปฏิสัมพันธ์ สัมพันธ์กับผู้อื่น ได้แก่ ครอบครัว เพื่อนบ้าน คู่สมรส เพื่อน

4. สาเหตุจากอาชีพการงาน (Occupational Source) เป็นสาเหตุที่สัมพันธ์กับประสบการณ์ในการทำงานและการดำเนินชีวิต ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกและประสบการณ์ในอาชีพปัจจุบันรวมถึงความคาดหวังในอนาคต

อาการของความเครียด

Dubrin (1984: 136-164 อ้างถึงใน จิราภรณ์ แพร่ต่วน 2543: 20) กล่าวว่า เมื่อคนเผชิญกับความเครียดจะแสดงอาการออกมา 3 ทาง ดังนี้

1. อาการทางร่างกาย คือ การเปลี่ยนแปลงทางร่างกายที่พอสังเกตได้ อาทิเช่น หัวใจเต้นเร็ว หายใจเร็วขึ้น ความดันโลหิตสูง ใจสั่น ปวดศีรษะ ท้องอืด เบื่ออาหาร ปวดเมื่อย ผดผื่นตามร่างกาย นอนไม่หลับหรือนอนมากเกินไป เป็นต้น

2. อาการทางจิตใจ คือ การแสดงให้เห็นความรู้สึก เช่น วิตกกังวล ตึงเครียด ซึมเศร้า หงุดหงิด ฉุนเฉียว เก็บตัว ขาดสมาธิ ความจำเสื่อม ขาดเหตุผล ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น

3. อาการทางพฤติกรรม ได้แก่ ชอบเคาะนิ้ว เคาะเท้า อาการย้ำคิดย้ำทำ สับสนหรือจัด ตีแผ่เป็นประจํา ฉวยหา ขาดงาน เกิดความผิดพลาดบ่อยขึ้น เป็นต้น

Dougan และคณะ (1986) กล่าวว่า อาการของความเครียดแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านอารมณ์ (Mood) เช่น รู้สึกหงุดหงิด โมโหง่าย กังวลใจ สับสน หลงลืมง่าย เบื่อหน่าย เป็นต้น

2. ด้านอวัยวะ (Organ) เช่น หัวใจเต้นแรง หายใจถี่ กระเพาะอาหารปั่นป่วน เหงื่อออกง่ายกว่าปกติ วิงเวียนศีรษะ ปวดศีรษะข้างเดียว ปากแห้ง ปัสสาวะบ่อย ท้องเสียหรือท้องผูกบ่อย ๆ เป็นต้น

3. ด้านกล้ามเนื้อ (Muscles) เช่น มือและนิ้วสั่น เส้นกระดูก กล้ามเนื้อตึง พุดตะกุกตะกัก กัดกรามบ่อย ๆ ตาพร่ามัว ปวดหลัง เป็นต้น

4. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavior) เช่น ลูกลี้ลูกกลน เดินตัวเกร็ง นอนไม่หลับ ตื่นแล้วแต่ยังนอนต่อ ความต้องการทางเพศลดน้อยลง เกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง ต้องใช้ยาเป็นประจำหรือไปพบแพทย์บ่อยขึ้น เป็นต้น

ระดับความเครียด

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียด ทำให้ทราบว่าบุคคลจะมีความเครียดไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับความรู้ พื้นฐานบุคลิกภาพ อารมณ์ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนความเข้มของสิ่งเร้าที่มากระตุ้น และระยะเวลาที่ความเครียดคงอยู่ ผลของความเครียดที่มีต่อบุคคลและยังขึ้นกับความสามารถในการจัดการกับความเครียดของแต่ละบุคคล นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความเครียด ได้แบ่งระดับความเครียดไว้ 3 แนวทาง ดังต่อไปนี้

1. แบ่งระดับความเครียดตามระยะเวลาที่ความเครียดคงอยู่ในบุคคล ออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ (Janis 1952: 13, อ้างถึงใน จิราภรณ์ แพร่ถ้วน 2543: 23)

1.1 ความเครียดระดับต่ำ (Mild Stress) เป็นความเครียดระดับน้อย และสิ้นสุดในระยะเวลาสั้น อาจนานเป็นนาทีกหรือชั่วโมงเท่านั้น เกี่ยวข้องกับสาเหตุหรือเหตุการณ์เพียงเล็กน้อยที่เกิดในชีวิตประจำวัน เช่น การจราจรติดขัดขณะเดินทางไปทำงานหรือการพลาดเวลานัดหมาย เป็นต้น

1.2 ความเครียดระดับปานกลาง (Moderate Stress) ความเครียดระดับนี้ รุนแรงกว่าระดับแรก อาจมีอยู่เป็นเวลานานเป็นชั่วโมงหรือเป็นวัน เช่น ความเครียดจากงานหนักหรือต้องทำงานติดต่อกันเป็นเวลานาน ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน หรือการเจ็บป่วยเรื้อรัง เป็นต้น

1.3 ความเครียดระดับสูง (Severe Stress) ความเครียดระดับนี้ จะมีอาการอยู่นาน เป็นสัปดาห์เป็นเดือนหรือเป็นปี สาเหตุของความเครียดรุนแรงมีสาเหตุ เช่น การสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รัก พลัดพรากจากครอบครัว ความเจ็บป่วยรุนแรง หรือมีสิ่งทีกระทบกระเทือนเป็นอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิต เป็นต้น

2. แบ่งระดับความเครียดตามผลกระทบของความเครียดต่อสุขภาพร่างกาย และจิตใจของบุคคล แบ่งได้เป็น 4 ระดับ ดังนี้ (Savery 1989: 17 - 20, อ้างถึงใน จิราภรณ์ แพร่ถ้วน 2543: 23)

2.1 ความเครียดระดับที่ 1 (Level 1) เป็นความเครียดชั่วคราว เป็นผลให้เกิดการเพิ่มของอัตราการเต้นของหัวใจ อัตราการหายใจ ความดันโลหิต และมีการเปลี่ยนแปลงการเผาผลาญ (Metabolism) ในร่างกาย

2.2 ความเครียดระดับที่ 2 (Level 2) เป็นความเครียดที่เพิ่มความรุนแรงขึ้น ผลกระทบต่อสุขภาพจิต คือ มีอาการกระสับกระส่าย หงุดหงิด ไม่มีสมาธิ วิตกกังวล ตกใจง่าย มีอาการของความเครียดระดับที่ 1 เป็นเวลานาน

2.3 ความเครียดระดับที่ 3 (Level 3) เป็นความเครียดที่รุนแรงขึ้น ทำให้เกิดอาการปวดศีรษะ อาหารไม่ย่อย เจ็บหน้าอก ต้องปรึกษาแพทย์เพื่อบรรเทาอาการ

2.4 ความเครียดระดับที่ 4 (Level 4) เป็นความเครียดระดับรุนแรงที่สุดทำให้เกิดอาการเป็นแผลในกระเพาะอาหาร เป็นลมบ่อย ติดสุรา ติดยาคลายเครียด หรือยาระงับประสาท มีอาการทางจิตประสาทที่บ่งชี้ความรุนแรงของความเครียด และอาจรุนแรงถึงหัวใจหยุดเต้นได้

3. แบ่งความเครียดตามปริมาณของความเครียดที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ (Dubrin 1984: 164 Altman and others 1985: 437 - 438. อ้างถึงใน จิราภรณ์ แพร่ถ้วน 2543: 24)

3.1 ความเครียดระดับต่ำ จะทำให้ขาดความท้าทายในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเกียจคร้าน เบื่อหน่าย ขาดความสนใจ ทำงานไปเรื่อย ๆ แบบเช้าชามเย็นชามให้หมดเวลาไปวัน ๆ ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่ำ

3.2 ความเครียดระดับปานกลาง เมื่อความเครียดเพิ่มขึ้นการปฏิบัติงานจะดีขึ้น เพราะความเครียดช่วยกระตุ้นให้คนใช้พลังในการทำงานเพิ่มขึ้น และเป็นสิ่งเร้าให้บุคคลทำงานตามสิ่งท้าทายนั้น ไปจนระดับหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดีที่สุดภายใต้ปริมาณความเครียดที่เหมาะสม

3.3 ความเครียดระดับสูง เมื่อความเครียดเพิ่มขึ้น และต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน พลังในกายที่ต่อต้านกับความกดดันจากภายนอกค่อย ๆ ลดลงและหมดแรง บุคคลไม่สามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้ ไม่สามารถตัดสินใจเกิดความท้อแท้ (Burnout) ในการทำงานเปื่องาน ทำให้ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานลดลง บางรายเปื่องานไม่ต้องการทำงานที่เดิม

การวัดความเครียด

การวัดความเครียดนั้นยังไม่มีเครื่องมือวัดได้โดยตรง เพราะความเครียดเป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดที่เป็นนามธรรม แต่ความเครียดสามารถวัดทางอ้อมได้จากอาการทางกาย (Physical Symptoms) และปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction) แต่ความเครียดสามารถวัดได้หลายวิธีดังที่ ชูติทย์ ปานปรีชา (2529: 482) กล่าวว่า การที่จะทราบว่าบุคคลใดมีความเครียดหรือไม่ และมากน้อยเพียงใดนั้นมี 2 วิธี

วิธีแรก จากการสังเกตสิ่งที่ปรากฏออกมาในตัวคน ทั้งด้านอารมณ์คำบอกเล่า พฤติกรรม รวมทั้งอาการต่าง ๆ เช่น มีอารมณ์หงุดหงิด โกรธง่าย ขาดความอดทน ยับยั้ง ควบคุมอารมณ์ไม่อยู่ บ่นถึงปัญหาที่มี แสดงอาการเหน็ดเหนื่อย ถอนหายใจ สิ้นหน้า กระสับกระส่าย ตลอดทั้งการแสดง พฤติกรรมที่ผิดไปจากเดิมหรือมีความแปรปรวนทางร่างกาย เช่น เบื่ออาหาร น้ำหนักลด อ่อนเพลีย สำหรับ สาเหตุของความเครียดที่ก่อให้เกิดอาการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นนี้ ได้แก่ การมีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก การมีปัญหามาก และการแก้ไขปัญหามาไม่ตก เป็นต้น

วิธีที่สอง จากการใช้แบบทดสอบที่สร้างขึ้นมาเพื่อตรวจหาความเครียด โดยสามารถคำนวณ ออกมาเป็นตัวเลขเปรียบเทียบกับคะแนนมาตรฐานของแบบทดสอบนั้น ๆ ทำให้บอกได้ว่ามีความเครียด หรือไม่ และมากน้อยเพียงใด แบบทดสอบเกี่ยวกับความเครียดที่นิยมใช้กัน ได้แก่ Health Opinion Survey (HOS), Symptom Checklist 90 (SCL-19) และ Cornell Medical Index (CMI)

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หรือ Motivation มาจากภาษาลาตินว่า Movero, ere (คำกริยา) หมายถึง “กระตุ้น” โดยที่การทำงานต้องอาศัยแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการกระทำนั้น ๆ แรงจูงใจของบุคคลสามารถ สังเกตได้ชัดจากการทำงานของบุคคลนั้น ๆ จากคำพูด หรือการกระทำ

แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง การเคลื่อนไหว เป็นเรื่องของความรู้สึกที่ไม่หยุดนิ่ง (To move) และส่งผลให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำ

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือ แนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษา พฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

แรงจูงใจ หมายถึง แรงที่จะชักจูงให้เกิดการสนองความต้องการและนำพฤติกรรมไปสู่จุดหมาย ปลายทางหรือบรรลุความสำเร็จ

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้อินทรีย์กระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งอย่างมีจุดหมายปลายทาง ซึ่งอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกก็ได้

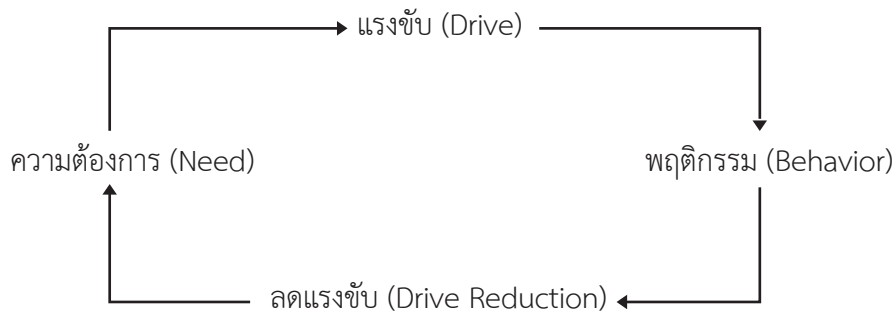
แรงจูงใจ หมายถึง การสร้างแรงดลใจให้เกิดการกระทำที่ตั้งใจและมุ่งประสงค์

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ทำให้มีกำลังทั้งกายและใจในการทำงาน

กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

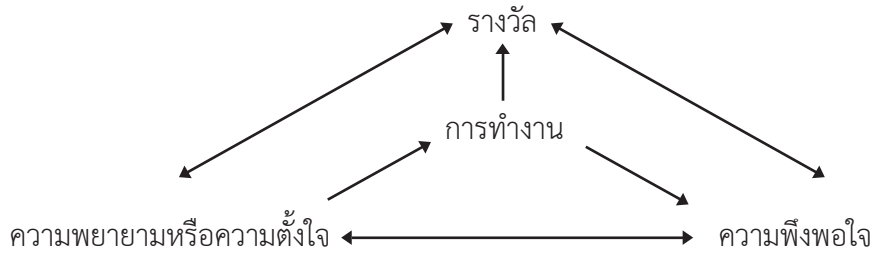
กระบวนการเกิดแรงจูงใจประกอบด้วย 4 ขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกันตามแนวคิดของ พวงเพชร วัชรอยู่, Steere และ Porter ดังนี้

1. **ขั้นความต้องการ (Need Stage)** ความต้องการเป็นภาวะขาดดุลภาพที่ทำให้การดำรงชีวิตไม่ราบรื่นหรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อความสุขทางจิต เช่น อาหาร ความรัก ฯลฯ บางครั้งอาจเกิดขึ้นจากภาวะที่มาคุกคามสุขภาพของบุคคล เช่น ความเจ็บปวด จะทำให้บุคคลเกิดความต้องการแสดงพฤติกรรมที่ป้องกันไม่ให้เกิดความเจ็บปวดนั้น ๆ
2. **ขั้นแรงขับ (Drive Stage)** ความต้องการในขั้นแรกนั้นจะกระตุ้นให้เกิดแรงขับ คือเมื่อเกิดความต้องการแล้วจะเกิดภาวะที่บุคคลเกิดความกระวนกระวายอยู่เฉยไม่ได้ ซึ่งเรียกว่า “ภาวะเกิดแรงขับ” และระดับความกระวนกระวายจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับระดับความต้องการด้วย
3. **ขั้นพฤติกรรม (Behavior Stage)** เมื่อเกิดความกระวนกระวายแล้วจะผลักดันให้บุคคลสร้างพฤติกรรมออกมา แรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมได้รุนแรงมากน้อยต่างกันตามระดับความต้องการที่เกิดขึ้น
4. **ขั้นลดแรงขับ (Drive Reduction Stage)** เป็นขั้นสุดท้าย คือ แรงขับลดลงภายหลังเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการแล้ว



จากกระบวนการข้างต้นอธิบายได้ว่า เมื่อมนุษย์เกิดความไม่สมดุลภายในหรือมีความต้องการคาดหวังในสิ่งใดก็จะแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตนต้องการหรือเพื่อให้ได้รับสิ่งจูงใจตามที่ต้องการ และเมื่อบรรลุตามที่ต้องการแล้วก็จะหันไปทำพฤติกรรมอื่น ๆ แทน หากสิ่งจูงใจที่ได้รับไม่เพียงพอกับความต้องการก็จะทำพฤติกรรมนั้น ๆ ใหม่จนกว่าจะพอใจ

เนื่องจากการจูงใจมีลักษณะเป็นกลาง สามารถนำไปใช้ในเรื่องต่าง ๆ ทั่วไปได้โดยจะเป็นลักษณะของความสัมพันธ์กันระหว่างองค์ประกอบ 4 ประการ ตามแนวคิดของ Smith และ Cranny คือ เรื่องของการทำงาน รางวัลที่จะได้รับ ความพยายามหรือตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน และความพึงพอใจ กล่าวคือ ความตั้งใจขึ้นอยู่กับรางวัลที่จะได้ รางวัลที่จะได้ขึ้นอยู่กับความตั้งใจ ในทำนองเดียวกันความตั้งใจก็ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่จะได้ ความพึงพอใจที่จะได้ก็ขึ้นอยู่กับความตั้งใจ และในอีกคู่หนึ่งก็คือ รางวัลที่จะได้นั้น จะได้รับความพึงพอใจขนาดใดก็ขึ้นอยู่กับตัวรางวัลนั่นเอง



อย่างไรก็ตาม แม้องค์การจะพยายามอย่างมากและลงทุนค่าใช้จ่ายมหาศาล แต่การสร้างแรงจูงใจก็ยังไม่ประสบผลสำเร็จเนื่องจากเหตุผล ดังนี้

1. การที่ผู้นำองค์การยึดติดกับทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่ง โดยไม่สนใจทฤษฎีอื่น แต่ในความเป็นจริงไม่มีทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งที่สามารถอธิบายถึงความซับซ้อนเรื่องแรงจูงใจของมนุษย์ได้อย่างครอบคลุม ดังนั้นควรพิจารณาว่ามีประเด็นใดที่ทฤษฎีแรงจูงใจส่วนใหญ่เห็นพ้องต้องกัน และควรใช้ทฤษฎีที่หลากหลายไม่ยึดติดกับทฤษฎีใดเพียงทฤษฎีเดียว

2. ลักษณะของการแก้ปัญหาอย่างเร่งรีบแบบขอไปที ขาดการวิเคราะห์ไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วน ซึ่งในความเป็นจริง การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานที่จัดอยู่ในข่ายการแก้ไขปัญหาย่างเร่งด่วน ส่วนใหญ่มักจะไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างแท้จริง ในแต่ละองค์การอาจจะมีรูปแบบการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานในแบบของตน แต่ถ้าขาดการวางแผนและการประสานงานที่ดีก็อาจจะล้มเหลวเช่นกัน การแก้วิกฤติด้านแรงจูงใจจะต้องใช้ยุทธวิธีหรือวิธีปฏิบัติมากกว่าหนึ่งวิธีร่วมกัน

3. ความคาดหวังเงินเดือน ค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์การของพนักงานจากการที่องค์การจำนวนมากพยายามที่จะตอบแทนความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความซื่อสัตย์ของพนักงานต่อองค์การโดยใช้เงินค่าจ้าง และสวัสดิการต่าง ๆ ผลคือ พนักงานมาทำงานโดยคาดหวังสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการจากบริษัทเป็นอย่างมาก การขึ้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งถูกมองว่าเป็นเรื่องปกติและพบว่าเงินเดือน ค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์เป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานมาทำงานและคงอยู่กับองค์การได้แต่ไม่ได้ช่วยในเรื่องผลผลิตหรือประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือคุณภาพของงาน เพราะสิ่งเหล่านั้นไม่ได้ช่วยให้พนักงานทำงานได้มากขึ้น ทำงานหนักขึ้น หรือทำงานอย่างฉลาดมากขึ้น อาจเป็นเพราะผลตอบแทนเหล่านั้นไม่ได้ขึ้นกับประสิทธิภาพหรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพราะพนักงานทุกคนจะได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกัน ดังนั้นพนักงานจึงไม่จำเป็นต้องทุ่มเททำงานตามที่ต้องการคาดหวัง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจสามารถจัดออกเป็นกลุ่มทฤษฎีเริ่มแรก และกลุ่มทฤษฎีร่วมสมัย ดังนี้

1. กลุ่มทฤษฎีเริ่มแรก เป็นทฤษฎีดั้งเดิมที่นำมาอธิบายแรงจูงใจในการทำงาน เป็นทฤษฎีดั้งเดิมสามารถเข้าใจได้ง่าย แต่อาจนำไปใช้ได้ยากเนื่องจากไม่มีงานวิจัยเชิงประจักษ์สนับสนุนอย่างเพียงพอ

1.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Hierarchy of Needs Theory) ของ Abraham H. Maslow

ประกอบด้วยความต้องการ 5 ขั้น ได้แก่

(1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการที่พักอาศัย ความต้องการทางเพศ ความต้องการพักผ่อน รวมถึงความต้องการด้านร่างกายอื่น ๆ ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์

(2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety-security) เป็นความต้องการได้รับการปกป้องจากภัยอันตรายทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รู้สึกมีความปลอดภัยในชีวิต

(3) ความต้องการทางสังคมและการยอมรับ (Social-belongingness) เป็นความต้องการความรัก มิตรภาพ การได้รับการยอมรับจากคนอื่น และรู้สึกมีส่วนร่วมในกลุ่ม

กลุ่มความต้องการ 3 ขั้นข้างต้น รวมเรียกว่า “ความต้องการที่ขาดแคลนหรือไม่สมบูรณ์ (Deficiency Needs) ถ้าความต้องการเหล่านี้ไม่ได้รับการตอบสนอง คนจะไม่สามารถพัฒนาเป็นคนที่สมบูรณ์ได้ และความต้องการอีก 2 ขั้นขึ้นไป เรียกว่า เป็นความต้องการเจริญงอกงาม (Growth Needs) ถ้าความต้องการทั้ง 2 ขั้นนี้ได้รับการตอบสนอง จะช่วยให้คนเติบโตและพัฒนาศักยภาพของพวกเขาอย่างสูงสุด

(4) ความต้องการได้รับการนับถือ (Esteem) บ้างก็ภายใน เช่น การนับถือตนเอง ความศรัทธา มีความภาคภูมิใจในตนเอง การเห็นว่าตนเองมีคุณค่า ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการบรรลุความสำเร็จ จิตใต้สำนึกที่ระลึกถึงภาพพจน์ที่ดี และความสำเร็จของตนเอง และบ้างก็ภายนอก เช่น ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากผู้อื่น องค์กรประกอบต่าง ๆ ที่แสดงว่าได้รับการยกย่องนับถือ เช่น สถานภาพ การได้รับการยกย่อง การได้รับความสนใจ การได้รับการเลื่อนขั้น การได้รับตำแหน่งที่สูง

(5) ความต้องการบรรลุศักยภาพของตน (Self-Actualization) เป็นแรงขับให้บุคคลสามารถเป็นได้ตามสภาพที่เป็นจริง รวมถึงการเติบโต การมีความมุ่งหมายในชีวิต และความต้องการบรรลุถึงความเป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์

ตามแนวคิดนี้ ถ้าความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่อไปก็จะเด่นขึ้นมาแทนที่ ดังนั้น ถ้าต้องการจะจูงใจบุคคลใดก็ต้องเข้าใจก่อนว่าบุคคลนั้นมีความต้องการอยู่ในขั้นใด และบุคคลให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในความต้องการขั้นใด

1.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg

เสนอว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นผลมาจากธรรมชาติของตัวงาน มิได้มาจากรางวัลภายนอกแต่อย่างใด แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่

(1) ปัจจัยภายนอก (Extrinsic Factors) หรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่

(1.1) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร หมายถึง การวางแผนการบริหารองค์การที่มีความชัดเจน การติดต่อสื่อสารที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

(1.2) การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม มีความโอ้อ้อมอารี และสามารถให้การปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

(1.3) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง การติดต่อทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดี สามารถทำงานร่วมกันได้ดี มีความเข้าใจกันระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

(1.4) สภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น บรรยากาศ แสง ความสะอาดของสถานที่ รวมไปถึงการมีอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอ และพร้อมที่จะใช้ได้ตลอดเวลา

(1.5) เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของพนักงาน

(1.6) ความมั่นคงปลอดภัยในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานในองค์กรตลอดอายุการทำงาน รวมทั้งลักษณะงานที่ไม่เสี่ยงอันตรายจนเกินไป

(1.7) สถานภาพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

(2) ปัจจัยภายใน (Intrinsic Factors) หรือปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ได้แก่

(2.1) ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคคลได้ใช้ความสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ และพึงพอใจซึ่งทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป

(2.2) ความยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นในสังคม โดยรับรู้จากพฤติกรรมที่ผู้อื่นแสดงออกในรูปของการยกย่อง ชมเชย การเลื่อนขั้น การขึ้นเงินเดือน รางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ การประกาศเกียรติคุณ หรือ การแสดงออกอื่น ๆ

(2.3) ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีงานที่ท้าทายความสามารถ รวมถึงการได้รับอำนาจอย่างเพียงพอในการทำงาน

(2.4) ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการทำงานมากขึ้น

(2.5) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะงานที่มีความน่าสนใจ ไม่ซ้ำซากจำเจ ท้าทายความสามารถ งานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานที่มีความแปลกใหม่

ตามแนวคิดนี้ Herzberg เสนอว่าผู้ตอบที่รู้สึกดีกับงานจะมีแนวโน้มที่จะเลือกปัจจัยภายใน แต่คนที่ไม่พึงพอใจในงานจะมีแนวโน้มเลือกปัจจัยภายนอก และอธิบายว่าตรงข้ามกับ “ความพึงพอใจ” คือ “ไม่มีความพึงพอใจ” และตรงข้ามกับ “ความไม่พึงพอใจ” คือ “ไม่มีความไม่พึงพอใจ” กล่าวได้ว่าอยู่ในสถานะกลาง ๆ ภายใต้ทฤษฎีนี้ “ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน” จึงแยกอย่างชัดเจนจาก “ปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงาน” ดังนั้น ผู้บริหารที่ต้องการกำจัดปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ก็อาจนำไปสู่ความสงบหรือสถานะกลาง ๆ แต่ไม่จำเป็นที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งปัจจัยภายนอก ถ้าพนักงานได้รับอย่างเพียงพอก็จะอยู่ในสถานะที่เป็นกลาง ๆ และถ้าต้องการจูงใจพนักงานก็ควรกระตุ้นด้วยปัจจัยภายใน อย่างไรก็ตามผลการวิจัยภายหลังพบว่า ถ้าปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจมีความสำคัญพอ ๆ กันสำหรับบุคคลนั้น ทั้งสองปัจจัยก็สามารถเป็นตัวจูงใจได้ และพบว่าทฤษฎีนี้ค่อนข้างจะมีอิทธิพลและมีการใช้มากในงานวิจัยในประเทศแถบเอเชีย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทยนิยมใช้ปัจจัยอนามัยใช้ในการวัดความพึงพอใจของพนักงาน

1.3 ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Theory of Needs) แบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

(1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงขับเพื่อไปสู่ความเป็นเลิศ เพื่อความสำเร็จในความสัมพันธ์ที่ถูกกำหนดด้วยมาตรฐาน เป็นความต้องการที่จะมีผลงานที่ดีเยี่ยม มีความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ต้องการบรรลุมาตรฐานที่ดีเลิศ ลักษณะคนที่มีความต้องการความสำเร็จหรือความสัมฤทธิ์ คือ เป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะมีความรับผิดชอบในการทำงาน มีการตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าปกติ ชอบเสี่ยงกับเป้าหมายนั้นและสนุกกับการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ต้องการแข่งขันกับตัวเอง ต้องการประสบความสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่ยากและท้าทาย

(2) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) หรือแรงจูงใจใฝ่อำนาจ เป็นความต้องการให้ผู้อื่นคล้อยตาม ทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามแบบที่ต้องการ หรือต้องการที่จะควบคุมผู้อื่น โน้มน้าวผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่ตนต้องการ หรือไม่ทำในสิ่งที่ตนไม่ต้องการ ลักษณะของคนที่มีความต้องการอำนาจสูง คือ มีความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่น และมีกิจกรรมในการควบคุมเหนือผู้อื่น

(3) ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for Affiliation) หรือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ เป็นความปรารถนาสำหรับการเป็นมิตรและเป็นการต้องการรักษาสัมพันธภาพที่ใกล้ชิดกับคนอื่น ลักษณะของคนที่มีความต้องการใฝ่สัมพันธ์ คือ มีความปรารถนาการยอมรับ ความเป็นมิตร และความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างบุคคล มีแนวโน้มที่จะปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น มีความใส่ใจและเห็นความสำคัญในความรู้สึกของผู้อื่น ชอบทำงานร่วมกับคนที่เป็เพื่อนกันหรือคนที่ให้ความร่วมมือหรือเป็นมิตร

McClelland และนักวิจัยรุ่นหลังได้ให้ความสำคัญกับความต้องการความสำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นอย่างมาก เนื่องจากพบว่าผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะปฏิบัติงานได้ดีที่สุด

2. กลุ่มทฤษฎีร่วมสมัย เป็นกลุ่มทฤษฎีที่เป็นตัวแทนของแนวความคิดใหม่ ๆ ที่อธิบายถึงแรงจูงใจของพนักงาน และมีผลการวิจัยเชิงประจักษ์สนับสนุนระดับของความเที่ยงตรง

2.1 ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal-Setting Theory) ของ Edwin Locke

แนวคิดพื้นฐาน คือ เป้าหมายที่ดีจะต้องทำให้บุคคลยอมรับความท้าทายของระดับเป้าหมายที่สูงขึ้น และการยอมรับนั้นจะส่งผลให้บุคคลผู้ถูกจูงใจยอมรับว่าเป็นเป้าหมายของตนเอง หรือที่เรียกว่ามีความผูกพันกับเป้าหมายหรืออุทิศตนให้กับเป้าหมาย นอกจากนั้นความปรารถนาที่จะบรรลุเป้าหมายและการรับรู้โอกาสที่จะบรรลุถึงเป้าหมายจะส่งผลต่อความผูกพันกับเป้าหมายนั้นด้วย

และส่งผลกระทบต่อความเชื่อในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ดังนั้น เป้าหมายที่ดีจะต้องมีลักษณะที่เฉพาะเจาะจง ยาก ทำหาย รวมทั้งต้องมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ด้วย

2.2 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy) หรือ VIE Theory ของ Victor Vroom

แนวคิดพื้นฐาน คือ ความรุนแรงของแนวโน้มการกระทำของบุคคลขึ้นอยู่กับความรุนแรงของความคาดหวังว่าเขาจะได้รับอะไรตอบแทนและสิ่งตอบแทนนั้นเป็นสิ่งที่มีความค่าต่อเขามากน้อยเพียงใด ประกอบด้วยความสัมพันธ์ 3 ส่วน ดังนี้

(1) ความคาดหวัง (Expectancy: E) เป็นความคาดหวังหรือการรับรู้ถึงความเป็นไปได้ระหว่างความพยายามทุ่มเทและความสำเร็จของงาน เป็นการตัดสินใจว่าเขาควรทุ่มเทความพยายามมากน้อยแค่ไหนจึงจะทำงานนั้นสำเร็จ

(2) เครื่องมือ (Instrumentality: I) เป็นระดับความเชื่อหรือการรับรู้ของบุคคลที่ว่าถ้าหากเขาได้ทำงานหรือมีผลการปฏิบัติงานในระดับหนึ่งแล้วผลการปฏิบัติงานนี้จะนำไปสู่รางวัลที่เขาปรารถนา

(3) รางวัล (Valence: V) เป็นสิ่งที่แต่ละคนปรารถนาหรือเป็นสิ่งที่ตนให้คุณค่า และเป็นเป้าหมาย หรือความต้องการของบุคคล

2.3 ทฤษฎีความเสมอภาค/ความยุติธรรมในองค์การ (Equity Theory) / Organizational Justice) ของ J. Stacy Adam

แนวคิดพื้นฐาน คือ แรงจูงใจได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ว่าผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานมีความเสมอภาคหรือมีความยุติธรรมอย่างไร โดยการประเมินจากปัจจัยนำเข้า (Input) หรือความพยายามที่เราใส่เข้าไปในการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ (Outcome) หรือรางวัลที่เราได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น โดยนำไปเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ถ้าเรารับรู้ว่าได้รับน้อยกว่าคนอื่น เราก็จะรู้สึกดั่งเครียดหรือรู้สึกว่าไม่เสมอภาค แต่ถ้าเรารับรู้ที่เราได้รับในอัตราที่เท่ากับคนอื่น ๆ เราก็จะรู้สึกว่ามีความเสมอภาค

จากแนวคิดข้างต้น พนักงานที่รับรู้ถึงความไม่เสมอภาคอาจจะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ อาทิ พยายามน้อยลงหากได้รับค่าจ้างน้อย พยายามมากขึ้นหากได้รับค่าจ้างมาก ผลงานที่มีคุณภาพต่ำแต่ปริมาณมากขึ้น บิดเบือนการรับรู้ของตนเองหรือผู้อื่น ลาออกจากงาน เป็นต้น โดยที่พนักงานในองค์การจะพิจารณาในเรื่องความเสมอภาคจากองค์ประกอบดังนี้

(1) ความยุติธรรมด้านการจัดสรร (Distributive Justice) เกี่ยวข้องกับความเป็นธรรมในเรื่องของผลลัพธ์ เช่น การได้รับค่าจ้าง การได้รับความเอาใจใส่ การเลื่อนขั้นอย่างเท่าเทียม เป็นต้น

(2) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) เกี่ยวข้องกับกระบวนการพิจารณาจัดสรรผลลัพธ์ (ความยุติธรรมด้านการจัดสรร) ที่ยุติธรรม มีความเป็นธรรม หลีกเลียงอคติ ใช้ข้อมูลที่ถูกต้อง ทำหน้าที่อย่างมีจริยธรรม สามารถอุทธรณ์หรือตรวจสอบแก้ไขได้

(3) ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Justice) เกี่ยวข้องกับการกระจายข่าวสารในการตัดสินใจที่สำคัญกับพนักงาน มีการแจ้งรายละเอียดอย่างตรงไปตรงมาให้พนักงานได้รับทราบ

(4) ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Justice) เกี่ยวข้องกับการที่พนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างให้เกียรติและได้รับความเคารพ

(5) ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (Justice Outcome) เกี่ยวข้องกับการที่พนักงานรู้สึกถึงการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ทำให้พนักงานตอบสนองในทางบวก มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีอยู่ในระดับสูง และความยุติธรรมยังมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานอีกด้วย

2.4 ทฤษฎีแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation Theory)

เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการมีความสามารถ (Competence) การกำหนดได้ด้วยตนเอง (Self-determination) และต้องการความท้าทาย โดยพฤติกรรมที่ถูกจูงใจภายในจะเป็นการกระทำที่มีการแสวงหาด้วยตนเอง ปราศจากการพึ่งพารางวัลทางวัตถุหรือการบังคับ นอกจากนั้นแรงจูงใจภายในยังเป็นการขับเคลื่อนโดยความรู้สึกทางบวกที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในหน้าที่ ได้รับแรงขับจากความสนุกหรือความท้าทายในงาน มากกว่าที่จะมาจากผลรางวัลภายนอกหรือแรงกดดันหรือการถูกขอร้องให้ทำ ซึ่งจากวิจัยพบว่า มนุษย์หรือสัตว์เมื่ออยู่ในสถานะที่ได้รับการจูงใจจะมีความสนใจกระตือรือร้นมีพลังงานทำกิจกรรมหรือเกิดพฤติกรรม นำไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ

ในกลุ่มทฤษฎีแรงจูงใจภายใน มีทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีการกำหนดได้ด้วยตนเอง (Self-Determination Theory) ทฤษฎีประเมินการรู้คิด (Cognitive Evaluation Theory) และแนวคิดแรงจูงใจภายในจากงานวิจัย โดยในที่นี้ขออธิบายถึงองค์ประกอบ 5 ประการ ตามแนวคิดแรงจูงใจภายในจากงานวิจัยของ ออร์พินท์ และคณะ

(1) ความต้องการสิ่งที่ท้าทาย หมายถึง บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในงาน จะมีความชอบพึงพอใจ หรือต้องการปฏิบัติงานที่แปลกใหม่ ไม่ซ้ำเดิม ซับซ้อน และมีความยากพอเหมาะกับความสามารถของตน

(2) ความสนใจเพลิดเพลิน หมายถึง บุคคลที่มีแรงจูงใจภายใน เป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็น มีความสุข ความพอใจ และความเพลิดเพลินในการทำงานหรือกิจกรรมที่น่าสนใจ

(3) ความเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในเป็นบุคคลที่ชอบริเริ่ม ทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง มีอิสระในการคิดและการกระทำ

(4) ความต้องการมีความสามารถ หมายถึง บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในเป็นบุคคลที่ต้องการ มีประสิทธิภาพในการจัดการกับสภาพแวดล้อม มีความต้องการที่จะเรียนรู้ พัฒนาทักษะและความสามารถ ของตนเอง

(5) ความมุ่งมั่น หมายถึง บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้บรรลุผล ด้วยความสามารถของตนเอง มีความยึดมั่นทุ่มเทให้กับงานโดยไม่หวังผลตอบแทนภายนอก ซึ่งความสำเร็จ จากงานเป็นแรงบันดาลใจมากกว่ารางวัลหรือเกียรติยศภายนอก

2.5 ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy Theory)

ทฤษฎีนี้กล่าวถึงความเชื่อของแต่ละบุคคลที่เชื่อว่าเขาหรือเธอสามารถที่จะทำงานได้ ผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูงจะมีความมั่นใจว่าสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ ดังนั้น ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก คนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำมักจะลดความพยายามหรือ ยอมแพ้โดยสิ้นเชิง ขณะที่คนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะพยายามมากขึ้นเพื่อจัดการ กับความท้าทายเป็นหลัก

2.6 ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

ทฤษฎีนี้ตรงกันข้ามกับทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย กล่าวคือ ใช้มุมมองของพฤติกรรมนิยม การเสริมแรงเป็นเงื่อนไขของการเกิดพฤติกรรม และสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมคือ “แรงเสริม (Reinforcer)” ทฤษฎีนี้ไม่ให้ความสนใจกับสภาวะภายในของบุคคล แต่จะให้ความสำคัญเพียงว่าเกิดอะไรขึ้นเมื่อบุคคล มีการกระทำอะไรบางอย่าง ทฤษฎีที่สำคัญในกลุ่มนี้ได้แก่ (1) ทฤษฎีการวางเงื่อนไขด้วยการกระทำ (Operant Conditioning) ซึ่งมี B.F. Skinner เป็นนักทฤษฎีคนสำคัญอธิบายว่า คนส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะ ยึดมั่นในพฤติกรรมตามที่ต้องการถ้าพวกเขาถูกเสริมแรงในเชิงบวกสำหรับการกระทำนั้นและรางวัลที่มี ประสิทธิภาพมากที่สุดถ้าพวกเขาได้รับทันทีเมื่อมีการตอบสนองตามที่ต้องการ และพฤติกรรมที่ไม่ได้รับ รางวัลหรือถูกลงโทษจะมีแนวโน้มที่จะกระทำซ้ำ และ (2) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม อธิบายว่าบุคคล สามารถเรียนรู้โดยได้รับการบอกเล่าหรือการสังเกตถึงสิ่งที่เกิดขึ้นกับคนอื่น ตลอดจนผ่านประสบการณ์ตรง สิ่งต่าง ๆ จำนวนมากที่เราได้เรียนรู้จากการดูตัวแบบ เช่น พ่อแม่ ครู ดารา นักร้อง ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

สุพัตรา สุภาพ เสนอว่า มีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

1. ลักษณะของงาน งานแต่ละอย่างนั้นจะเหมาะสมกับคนบางประเภทเท่านั้น ไม่ใช่ทุกคนจะทำได้ทุกอย่าง บางคนจึงทำเพราะเห็นว่าดีกว่าไม่มีงานจะทำ แรงจูงใจแบบนี้ทำให้คนนั้นต้องขวนขวายหาความรู้และทำให้รักงานมากกว่าที่ชอบงานนั้น การรักงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานได้ดี

2. ค่าจ้างที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงานหรือถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบแทนมากก็ยิ่งทุ่มเททำงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อคนในการที่อยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน แต่เงินก็ไม่ได้เป็นแรงจูงใจอย่างเดียวที่ทำให้คนทำงาน

3. คนหรือผู้คนรอบตัว ซึ่งมีหลายประเภท เช่น เหนือกว่าคือ “นาย” ต่ำกว่าคือ “ลูกน้อง” เท่า ๆ กัน คือ “เพื่อนร่วมงาน” บุคคลดังกล่าวมีส่วนทำให้เราอยากทำงานหรืออยากหนีงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ชอบอยู่กับคนอื่น และไม่ชอบแตกต่างจากคนอื่น บางครั้งเราจึงทำอะไรตามเพื่อน แม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับก็ตาม การให้เพื่อนยอมรับจึงเป็นแรงจูงใจให้อยากทำงาน

4. โอกาส ถ้าทำงานใดก็ตามมีโอกาที่จะได้รับความดีความชอบได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งย่อมเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน ซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำด้วยความเป็นธรรมโดยขึ้นอยู่กับความดี (Merit System) ไม่ใช่เล่นพรรคพวกจนหมดกำลังใจทำงาน

5. สภาพแวดล้อม ซึ่งจะต้องดีมีมาตรฐานไม่ว่าจะในด้านสถานที่ทำงาน โต๊ะ เก้าอี้ ห้องน้ำ ห้องรับประทานอาหาร ไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ เป็นสภาพการทำงานที่ต้องถูกสุขลักษณะมีความสะอาดสบายมีอุปกรณ์การทำงานที่ครบถ้วนไม่ว่าจะเป็นเครื่องเขียน โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

6. สวัสดิการหรือการให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นรถรับส่ง น้ำดื่ม กระดาษชำระ การรักษาพยาบาล โบนัส บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น สวัสดิการที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน เพราะมั่นใจได้ว่าทำงานแล้วองค์การจะไม่ทอดทิ้งเราในยามสุขหรือทุกข์

7. การบริหารงานเป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เป็นการรับคนเข้าทำงานตามความสามารถ และเหมาะสมกับตำแหน่ง รวมทั้งมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ไม่มีระบบกลั่นแกล้งหรือข่มขู่ให้เกิดความหวาดกลัวยิ่งไปกว่านั้นองค์การจะต้องมีแผนงานโครงการและนโยบายที่มีประสิทธิภาพและสามารถสัมฤทธิ์ผลได้

8. ความมั่นคง โดยเฉพาะหากเป็นองค์การที่ไม่ล้มง่าย ๆ จนทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจ และมีกำลังใจที่จะช่วยสร้างสรรค์ให้บริษัทก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

9. ความต้องการทางสังคม ต้องการให้ได้รับการยกย่อง ชมเชย ปลอดภัย อายากรักและถูกรัก

สรุปได้ว่าบุคคลจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้เป็นอย่างดี บุคคลนั้นจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ปัจจัยจูงใจที่ได้กล่าวมาแล้วผู้บริหารยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้ด้วยการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดีให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแลให้ความสนิทสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและต้องทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน

จุดเริ่มต้นของการศึกษาความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement) เกิดขึ้นจากการสลับการใช้คำระหว่างคำว่า “ความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement)” กับคำว่า “ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement)” เนื่องจากการให้ความหมายที่ไม่ชัดเจน และยังมีความซ้ำซ้อนกันประกอบกับในศตวรรษที่ 21 โลกของการทำงานถูกขับเคลื่อนด้วยการทำงานเชิงรุก (Proactive) ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ ความเป็นมืออาชีพ และการทำงานให้มีคุณภาพเหนือมาตรฐาน และองค์การยังต้องการพนักงานที่มีพลัง มีความทุ่มเทในการทำงานสิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำ ประกอบกับปัจจุบันแนวโน้มการวิจัยให้ความสนใจในเรื่องความยึดมั่นผูกพันที่เชื่อมโยงกับจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาดตนเอง การทำให้บุคคลมีชีวิตที่น่าพึงพอใจ มีความสุข มีความสัมพันธ์ที่ดีกับตนเอง บุคคลอื่น และสังคม มากกว่าความสนใจตัวแปรทางลบ เช่น พฤติกรรมทางลบ ความเหนื่อยล้าในการทำงาน ความเครียด เป็นต้น

ความหมายและความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีข้อถกเถียงที่ยังไม่ได้ข้อยุติในเรื่องความแตกต่างระหว่างนิยามของคำว่า “ความยึดมั่นผูกพันในงาน” “ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน” และยังมีคำว่า “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment)” ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าทั้งสามคำไม่สามารถแยกออกจากกันได้ชัดเจน เนื่องจากมีเนื้อหาที่สัมพันธ์กันเองเป็นอย่างมาก แต่ก็ขึ้นอยู่กับว่าผู้วิจัยยึดที่นิยามหรือความหมาย และแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ตามองค์ประกอบใด ก็ย่อมถือว่าเป็นการศึกษาตามตัวแปรนั้น ๆ ซึ่งการศึกษาครั้งนี้จะศึกษาในองค์ประกอบของตัวแปร “ความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement)” เนื่องจากสอดคล้องกับแนวโน้มความนิยมใช้คำนี้ในวงการวิชาการ

สำหรับนิยามของ ความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement) มีดังนี้

ความยึดมั่นผูกพันในงาน หมายถึง การควบคุมตัวเองของสมาชิกในองค์กรให้เข้ากับบทบาทในการทำงาน ซึ่งบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะมีการแสดงออกทางร่างกาย (Physical) การรู้คิด (Cognitive) อารมณ์ (Emotional) และจิตใจ (Mentally) ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทในการทำงาน

ความยึดมั่นผูกพันในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลและการให้ความสนใจ (Attention) ความสัมพันธ์ (Connected) การผสมผสาน (Integrated) และการมุ่งเน้นที่การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล (Role Performance) และยังรวมถึงแรงขับหรือพลังของบุคคลในการทำงาน

ความยึดมั่นผูกพันในงาน หมายถึง การผลิตผลลัพธ์เชิงบวกทั้งในระดับบุคคล ในระดับองค์การ การที่บุคคลทุ่มเทพลังให้กับความมีส่วนร่วมในงาน และเชื่อมั่นว่าตนสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ

ความยึดมั่นผูกพันในงาน หมายถึง สภาวะจิตใจเชิงบวกกับงานที่ได้รับความรู้สึกเติมเต็มจากงาน มีพลังในการทำงานสูง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความกระตือรือร้น ขยันขันแข็งในการทำงาน อุทิศตัวให้กับงาน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน และมีจิตใจจดจ่อมุ่งมั่นในการทำงาน

อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้ทบทวนความหมายของความยึดมั่นผูกพันของพนักงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เพื่อให้ทราบถึงจุดเหมือนที่มีร่วมกันด้วย ดังนี้

ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกมีส่วนร่วมกับการงาน มีความพึงพอใจ หรือมีความกระตือรือร้นกับการงานที่ทำ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่พนักงานอุทิศตนให้กับองค์การที่ว่าจ้างพวกเขา และเต็มใจยินดีที่จะทำงานในองค์การนั้น รวมทั้งแนวโน้มความเป็นไปได้ที่เขาจะคงรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์การไว้

สรุปได้ว่าความยึดมั่นผูกพันในงาน หมายถึง สภาวะจิตใจเชิงบวกของบุคคลที่อุทิศตนให้กับการทำงานซึ่งส่งผลให้องค์การได้รับผลลัพธ์ในเชิงบวกด้วยเช่นกันและพบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสำคัญต่อบริบทของการทำงานดังนี้

1. พนักงานจะมีความมุ่งมั่น มีพลัง มีความกระตือรือร้น ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
2. สะท้อนให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องกับงาน การมีส่วนร่วมในงาน หรือความผูกมัดกับงาน (Job Involvement)
3. พนักงานจะรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานที่ทำ รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว ในขณะที่ทำงานอยู่ และมีการตอบสนองต่อสิ่งรอบตัวน้อยลง

4. พนักงานจะชอบงานที่ทำ ท้าทาย นำศักยภาพของตนเองออกมาใช้ในการแก้ปัญหา สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และมีการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ ในการทำงาน

5. พนักงานจะมีความสุขและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่าความยึดมั่นผูกพันในงาน ส่งผลให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น มีความสุข มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับงาน และทำให้องค์กรมีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน มีดังนี้

1. Rothbard ได้แยกองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงานเป็น 2 มิติ ได้แก่

(1) ด้านความใส่ใจในงานที่ทำ (Attention) หมายถึง การรู้คิดและจำนวนเวลาที่ใช้ไปในการคิดเกี่ยวกับการทำงานนั้น ๆ

(2) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption) หมายถึง การที่บุคคลให้ความสนใจกับการทำงานนั้น ๆ อย่างสูง

2. Bakker และคณะ เสนอ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

(1) ความขยันขันแข็ง (Vigor) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีพลังสูงและมีการฟื้นคืนกลับทางจิตใจ (Mental Resilience) ในขณะทำงานอยู่ มีความเต็มใจ (Willingness) ที่จะใช้พลังในการทำงาน รวมถึงมีความวิริยะ (Persistence) แม้เผชิญหน้ากับปัญหา

(2) ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) หมายถึง การที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานของตนเองอย่างมาก มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีแรงบันดาลใจ ภาคภูมิใจ และมีความท้าทาย

(3) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นสนใจในการทำงานอย่างสูง และมีความสุขในการทำงาน และในขณะที่กำลังทำงานอยู่ก็รู้สึกเหมือนว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วและยากที่จะถอนตัวออกจากงานนั้น ๆ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้องค์ประกอบ 3 ประการ ตามแนวคิดของ Bakker และคณะ เนื่องจากองค์ประกอบมีความชัดเจน นิยมใช้อย่างแพร่หลายในการศึกษาความยึดมั่นผูกพันในงาน และมีแบบวัดของ Utrecht (The Utrecht Work Engagement Scale: UWES) ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดนี้โดยตรง จึงเหมาะสมที่จะนำแนวคิดนี้มาสร้างเป็นข้อคำถามโดยนำข้อคำถามจากแบบวัด UWES มาเป็นแนวทางประกอบ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

ภาวิณี เพชรสว่าง ได้ทบทวนงานวิจัยเชิงประจักษ์และเสนอเป็นโมเดลตัวแปรเหตุที่สร้างความยึดมั่นผูกพันในงาน และตัวแปรผลของความยึดมั่นผูกพันในงาน ไว้ดังนี้

ตัวแปรเหตุ ได้แก่ บรรยากาศในการบริการ (Service Climate) ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ความผูกพันทางความรู้สึกต่อองค์การ (Affective Commitment) การรับรู้ว่าการสนับสนุน (Perceived Organization Support) ลักษณะงานที่จูงใจ (Job Characteristics) ทรัพยากรของงาน (Job Resources) (งานที่อิสระ หัวหน้างานสนับสนุน สังคมสนับสนุน โอกาสในการพัฒนา และทรัพยากรของหน่วยงาน) ความต้องการในงาน (Job Demands) ทรัพยากรของงานที่ตอบสนองความต้องการด้านจิตใจ (Work Resources Satisfying Psychological Needs) ลักษณะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) และการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิก (LMX)

ตัวแปรผล ได้แก่ ความผูกพันในอาชีพ (Career Commitment) การปรับตัว (Adaptability) ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) ความตั้งใจในการลาออก (Intention to Quit) ความเป็นสมาชิกขององค์การ (OCB) คุณภาพของการดูแล สุขภาพโดยรวม ทรัพยากรในงาน (Job Resources) การลาออก (Turnover) ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction) ความประสบความสำเร็จในอาชีพ (Occupational Success) งานที่สร้างสรรค์ (Innovative Work) และผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

นอกจากนี้ ออร์พินทร์ ชูชม พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ได้แก่

1. ทรัพยากรบุคคล หมายถึง คุณลักษณะทางจิตใจในทางบวกของบุคคลประกอบด้วยภูมิคุ้มกันทางจิต และแรงจูงใจภายใน

(1) ภูมิคุ้มกันทางจิต หมายถึง คุณลักษณะทางจิตใจของบุคคลที่ประกอบด้วยความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้ มีสติสัมปชัญญะ มีความหวัง มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว

(2) แรงจูงใจภายใน หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดจากการแสวงหาของตนเอง โดยความต้องการมีความสามารถ ความต้องการลิขิตด้วยตนเอง และปัจจัยภายในงานได้แก่ความท้าทาย ความน่าสนใจและเพลิดเพลินในงานเป็นแรงผลักดัน ไม่ต้องอาศัยรางวัลภายนอกหรือกฎเกณฑ์ข้อบังคับ

2. ทรัพยากรงาน หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าจะได้รับความยุติธรรมจากการทำงาน มีสัมพันธภาพกับนักเรียน ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

(1) การรับรู้ความยุติธรรม หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าจะได้รับการปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้วยความเป็นธรรมในด้านกระบวนการ ด้านการกระจายผลประโยชน์ และด้านปฏิสัมพันธ์

(2) สัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียน หมายถึง การที่ครูอาจารย์ได้ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และเป็นพี่ปรึกษาแก่นักเรียน นักเรียนให้การยอมรับ ยกย่อง และร่วมมือ

(3) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทั้งทางจิตใจ อารมณ์ แสดงความเห็นใจ เข้าใจ ยอมรับ และให้กำลังใจ ตลอดจนให้การช่วยเหลือด้านการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

(4) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าจะได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานทั้งทางจิตใจ อารมณ์ แสดงความเห็นใจ เข้าใจ ยอมรับ และให้กำลังใจ ตลอดจนให้การช่วยเหลือด้านการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ข้อจำกัดของการศึกษาข้างต้น คือ เป็นการศึกษาในบริบทของครูประถมศึกษา ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้อาจจะต้องพิจารณาปรับปรุงองค์ประกอบเป็นสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ต้องชัง

การพัฒนาความยึดมั่นผูกพันในงาน

ภาวิณี เพชรสว่าง เสนอว่า การสร้างให้เกิดความผูกพันในงานนั้น องค์การต้องเริ่มจากการสร้างให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยในการตัดสินใจในการทำงาน ในการเสนอแนวคิดสร้างสรรค์ โดยการจัดเตรียมทรัพยากรต่าง ๆ ให้เพียงพอ และให้พร้อมสำหรับการทำงานของพนักงาน รวมทั้งเชื่อมโยงให้เห็นถึงผลประโยชน์ของหน่วยงานและสังคม เมื่อพนักงานมองเห็นความเชื่อมโยงของงานตนเองกับผู้อื่น จะยิ่งสร้างให้เขาเกิดความผูกพันต่องาน ในการสร้างให้เขาเห็นความเชื่อมโยงนี้องค์การต้องช่วยเหลือให้พนักงานเห็นภาพรวม (Big Picture) ว่างานของเขานั้นกระทบต่อใคร หน่วยงานใด ส่งผลกระทบต่อองค์การอย่างไร และส่งผลกระทบต่อสังคมอย่างไร การกระทำเช่นนี้จะทำให้เขาลดความเห็นแก่ผลประโยชน์ของตนเอง (Self-Interested) และสามารถเชื่อมโยงตนเองกับสิ่งอื่น ๆ รวมทั้งสังคม การร้อยเรียงเป้าหมายองค์การกับเป้าหมายการทำงานของพนักงานแต่ละคน และวัดผลกระทบของการปฏิบัติงานต่อผลประโยชน์ขององค์การเป็นขั้นแรกที่จะสร้างให้เขาเห็นความเชื่อมโยงนี้ รวมทั้งเป็นการสร้างให้เขาเห็นว่างานตนเองมีค่าและมีความหมาย

นอกจากนี้องค์การควรมีการจัดทำแบบสำรวจความผูกพันในงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการดูแลระดับความผูกพันต่องานของพนักงาน โดยแบบสำรวจความผูกพันต่องานนี้ ควรประกอบด้วยการสำรวจมุมมองของพนักงานใหม่ต่อความคาดหวังและทัศนคติในการทำงานของพวกเขา สำรวจความผูกพันต่องาน และมีการสำรวจ สอบถาม สัมภาษณ์เมื่อพนักงานลาออกเพื่อค้นหาสาเหตุของการลาออก ซึ่งจะชี้ให้เห็นจุดอ่อนจุดแข็งขององค์การอีกนัยหนึ่ง

สำหรับในงานที่มีความกดดันในงานสูงนั้น พนักงานควรได้รับอิสระในการควบคุมงานของตน ทั้งระบบเพื่อสร้างให้เขาเกิดความผูกพันต่องาน อนุญาตให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้รางวัลในความพยายามของพนักงาน ชี้แจงบทบาทหน้าที่ของพนักงานให้ชัดเจน ยอมรับในความแตกต่างของพนักงานและส่งเสริมให้เขาได้แสดงความเป็นตัวของตัวเองในที่ทำงาน สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่องานทั้งสิ้น ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้น ให้กำลังใจพนักงาน เป็นลักษณะผู้นำที่ช่วยสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่องานในการช่วยเหลือสนับสนุนให้คำปรึกษาเมื่อพนักงานมีปัญหาในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป หากองค์การมีการช่วยเหลือสนับสนุนพนักงานโดยการดูแลเขาในเรื่องการทำงาน และนอกเหนือจากเรื่องงานในเรื่องสุขภาพกาย สุขภาพจิต เสมือนหนึ่งทรัพยากรที่สำคัญขององค์การ พนักงานจะส่งผลตอบกลับไปในแง่บวก คือ ความรักความผูกพันต่องานที่มีอยู่นั่นเอง

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับกรมราชทัณฑ์

กรมราชทัณฑ์ ถือว่าเป็นหน่วยงานสุดท้ายในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา มีบทบาทภารกิจเกี่ยวกับการควบคุมและแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขังและบุคคลที่อยู่ในความควบคุมหรือดูแลตามหน้าที่และอำนาจของกรม โดยมุ่งเน้นพัฒนาเป็นองค์กรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อแก้ไขหรือฟื้นฟูผู้ต้องขังและบุคคลที่อยู่ในความควบคุมหรือดูแล ตามหน้าที่และอำนาจของกรม ให้กลับตนเป็นพลเมืองดี มีสุขภาพกายและจิตที่ดี ไม่หวนกลับมากระทำความผิดซ้ำ ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพสุจริต และสามารถดำรงชีวิตในสังคมภายนอกได้อย่างปกติโดยสังคมให้การยอมรับ

ลักษณะงานโดยทั่วไปของกรมราชทัณฑ์

1) กรมราชทัณฑ์ได้รับอนุมัติกรอบอัตรากำลังไปปฏิบัติงาน เฉพาะเวลาราชการเพียงวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งเป็นกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำสุดที่สามารถจะปฏิบัติงานได้ ส่วนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอีกวันละ 16 ชั่วโมง และในวันหยุดราชการ กรมราชทัณฑ์ต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนเจ้าหน้าที่

ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเวลาราชการปกติทุกตำแหน่งมาเข้าเวรรักษาการณ์ทำให้เจ้าหน้าที่เรือนจำ/ทัณฑสถานปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง อย่างต่อเนื่อง ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างตรากตรำกว่าเจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่น ซึ่งก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย เสียขวัญ และไม่มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ

2) ภารกิจหลักที่สำคัญประการแรกของกรมราชทัณฑ์ คือ การควบคุมผู้ต้องขังไม่ให้หลบหนี กรมราชทัณฑ์ไม่อาจปฏิเสธการรับตัวผู้ต้องขังไว้ในความควบคุมได้ แม้เรือนจำ/ทัณฑสถานจะมีอัตรากำลังหรือสถานที่ควบคุมไม่เพียงพอก็ตาม ประกอบกับการรับตัวผู้ต้องขัง หรือ การปล่อยตัวผู้ต้องขังจะต้องทำทันทีที่ได้รับหมายศาล หรือคำสั่งตามกฎหมาย จะผ่อนผันไปดำเนินการในวันอื่นไม่ได้ เจ้าหน้าที่เรือนจำ/ทัณฑสถาน จึงต้องปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นโดยพลัน แม้ว่าจะล่วงเลยเวลาราชการหรือขาดแคลนอัตรากำลังก็ตาม ทำให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันต้องรับภาระหนักและเกิดความกดดันสูง

3) การรับหมายศาล การรับ-ปล่อย-ตรวจค้นตัวผู้ต้องขัง การคำนวณวันพ้นโทษ การลดวันต้องโทษ และการดำเนินการด้านอื่น ๆ เช่น การประหารชีวิตนักโทษเด็ดขาด เป็นงานที่ต้องปฏิบัติอย่างรอบคอบจะผิดพลาดไม่ได้ ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะทาง

4) การแก้ไขพัฒนาผู้ต้องขังที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้ร้ายโดยสันดานเป็นงานที่ยากยิ่ง เนื่องจากผู้กระทำผิดส่วนใหญ่สะสมพฤติกรรม ความคิด และจิตสำนึกไปในทางที่ไม่ถูกต้องเป็นระยะเวลานาน เป็นบุคคลที่มีสภาพจิตผิดปกติ ดื้อด้าน มีพฤติกรรมเบี่ยงเบน ดังนั้นงานด้านการอบรมแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัย เปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมผู้ต้องขังให้เป็นปกติเหมือนบุคคลทั่วไปจึงเป็นงานที่ถือได้ว่ามีความยากมากเป็นพิเศษ

5) ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตามอำนาจหน้าที่ของกรมราชทัณฑ์ เป็นงานที่ยุ้งยากมาก มีความซับซ้อน ต้องเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ เช่น พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักกันตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2510 พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักขังตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2506 ประมวลกฎหมายอาญา และประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พ.ศ. 2478 รวมทั้งการปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง และข้อเสนอแนะในส่วนที่เกี่ยวข้องขององค์การสหประชาชาติ ข้อกำหนดกรุงเทพ (Bangkok Rules) และข้อกำหนดแมนเดลลา (Mandela Rules) ตามความเหมาะสมและงบประมาณที่ได้รับ นอกจากนี้ยังต้องติดต่อประสานงานกับองค์การระหว่างประเทศ หน่วยงานต่างประเทศ สถานทูต สถานกงสุล ตลอดจนองค์กรเอกชนและส่วนราชการอื่น ๆ

6) ลักษณะงานของกรมราชทัณฑ์ หากการปฏิบัติหน้าที่เกิดความบกพร่องหรือเกิดความผิดพลาดขึ้น เช่น ผู้ต้องขังแหกหักหลบหนี ปล่อยตัวผู้ต้องขังผิดตัว หรือระบบการแก้ไขผู้ต้องขังไม่มีประสิทธิภาพ ผู้ต้องขังกลับไปกระทำผิดสร้างความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน จะทำให้เกิดความเสียหายต่อกระบวนการยุติธรรม ความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยของสังคม

การบริหารงานของกรมราชทัณฑ์ นอกจากจะประกอบด้วยภารกิจหลักด้านการควบคุมและแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังแล้ว ยังมีภารกิจรองอีกหลายด้าน เช่น โครงการพระราชทาน โคกหนองนา แห่งน้ำใจและความหวัง กรมราชทัณฑ์ การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจพอเพียงตามโครงการกำลังใจ ในพระดำริพระเจ้าหลานเธอ พระองค์เจ้าพัชรกิติยาภา โครงการ TO BE NUMBER ONE ของมูลนิธิโครงการ อุดมรัตน์ราชกัญญา สิริวัฒนาพรรณวดี ฯลฯ รวมตลอดถึงการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล และมีแนวโน้มว่าภารกิจรองของกรมราชทัณฑ์จะมีมากขึ้นตามลำดับ รวมทั้งจำนวนผู้ต้องขังมีปริมาณเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนเกินอัตราความจุที่กำหนด แต่อัตรากำลังเจ้าหน้าที่เพิ่มขึ้นในปริมาณที่น้อย ไม่สมดุลกันทำให้ไม่สามารถควบคุมดูแลผู้ต้องขังได้อย่างทั่วถึง เป็นเหตุให้ผู้ต้องขังถือโอกาสกระทำความผิดวินัย ภายในเรือนจำ การรังแกข่มเหงซึ่งกันและกัน การลักลอบนำโทรศัพท์เคลื่อนที่และยาเสพติดเข้าไปภายในเรือนจำ

อำนาจหน้าที่ของกรมราชทัณฑ์

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2561 ได้กำหนดภารกิจ อำนาจและหน้าที่ของกรมราชทัณฑ์ไว้ ดังนี้

(1) ปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมาย โดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการราชทัณฑ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(2) กำหนดแนวทางการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง และบุคคลที่อยู่ในความควบคุมหรือดูแล ตามหน้าที่และอำนาจของกรม ให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายของกระทรวง หลักาอาชญาวิทยาและหลักทัณฑ์วิทยา ตลอดจนข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง และข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องขององค์การสหประชาชาติ

(3) ดำเนินการเกี่ยวกับการสวัสดิการและการสงเคราะห์ผู้ต้องขัง และบุคคลที่อยู่ในความควบคุมหรือดูแลตามหน้าที่และอำนาจของกรม

(4) พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน วิธีการปฏิบัติ และการปฏิบัติต่อ ผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์ในระหว่างที่ถูกควบคุมตัวเพื่อรอการตรวจพิสูจน์ในสถานที่เพื่อการตรวจพิสูจน์ ตามกฎหมายเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด

(5) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2561 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเรือนจำ ทัณฑสถาน สถานกักขัง และสถานกักกัน ดังนี้

- ทัณฑสถาน มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

- (1) ควบคุมผู้ต้องขังที่แยกประเภทแล้วตามกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์
- (2) ดำเนินการทางทัณฑปฏิบัติแก่ผู้ต้องขัง
- (3) จัดการศึกษา อบรม พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรม และฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง
- (4) ดำเนินการเกี่ยวกับการทำงานและการใช้แรงงานผู้ต้องขัง
- (5) จัดสวัสดิการ ให้การสงเคราะห์ และพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ต้องขัง รวมทั้งดำเนินการ

เกี่ยวกับการสุขภาพ

(6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

- เรือนจำกลาง มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) ควบคุมนักโทษเด็ดขาดที่มีกำหนดโทษซึ่งอยู่ในอำนาจการควบคุมตามที่กำหนดผู้ต้องขังอุกฉกรรจ์ และผู้ต้องขังอื่นๆ ตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมาย

- (2) ดำเนินการทางทัณฑปฏิบัติแก่ผู้ต้องขัง
- (3) จัดการศึกษา อบรม พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรม และฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง
- (4) ดำเนินการเกี่ยวกับการทำงานและการใช้แรงงานผู้ต้องขัง
- (5) จัดสวัสดิการ ให้การสงเคราะห์ และพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ต้องขัง รวมทั้งดำเนินการ

เกี่ยวกับการสุขภาพ

(6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

- เรือนจำพิเศษ มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) ควบคุมผู้ต้องขังซึ่งเป็นคนฝากผู้ต้องขังระหว่างคดีในเขตอำนาจศาลที่เรือนจำตั้งอยู่และนักโทษเด็ดขาดที่มีกำหนดโทษซึ่งอยู่ในอำนาจการควบคุมตามที่กำหนด

- (2) ดำเนินการทางทัณฑปฏิบัติแก่ผู้ต้องขัง
- (3) จัดการศึกษา อบรม พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรม และฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง
- (4) ดำเนินการเกี่ยวกับการทำงานและการใช้แรงงานผู้ต้องขัง

(5) จัดสวัสดิการ ให้การสงเคราะห์และพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ต้องขัง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการสุขภาพ

(6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

- สถานกักกัน มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) ควบคุมผู้ถูกกักกัน ตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักกันตามประมวลกฎหมายอาญา

(2) ดำเนินการทางทัณฑปฏิบัติแก่ผู้ถูกกักกัน

(3) จัดการศึกษา อบรม พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรมและฝึกวิชาชีพแก่ผู้ถูกกักกัน

(4) จัดสวัสดิการ ให้การสงเคราะห์และพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ถูกกักกัน รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการสุขภาพ

(5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

- สถานกักขัง มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) ควบคุมผู้ต้องกักขังตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักขังตามประมวลกฎหมายอาญา

(2) ดำเนินการทางทัณฑปฏิบัติแก่ผู้ต้องกักขัง

(3) จัดการศึกษา อบรม พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรม และฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องกักขัง

(4) จัดสวัสดิการ ให้การสงเคราะห์และพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ต้องขัง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการสุขภาพ

(5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

- เรือนจำจังหวัด มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) ควบคุมผู้ต้องขังซึ่งเป็นคนฝากผู้ต้องขังระหว่างคดีในเขตอำนาจศาลที่เรือนจำตั้งอยู่และนักโทษเด็ดขาดที่มีกำหนดโทษซึ่งอยู่ในอำนาจการควบคุมตามที่กำหนด

(2) ดำเนินการทางทัณฑปฏิบัติแก่ผู้ต้องขัง

(3) จัดการศึกษา อบรม พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรม และฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง

(4) ดำเนินการเกี่ยวกับการทำงานและการใช้แรงงานผู้ต้องขัง

(5) จัดสวัสดิการ ให้การสงเคราะห์และพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ต้องขัง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการสุขภาพ

(6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

- เรือนจำอำเภอ มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

- (1) ควบคุมผู้ต้องขังซึ่งเป็นคนฝากผู้ต้องขังระหว่างคดีในเขตอำนาจศาลที่เรือนจำตั้งอยู่และนักโทษเด็ดขาดที่มีกำหนดโทษซึ่งอยู่ในอำนาจการควบคุมตามที่กำหนด
- (2) ดำเนินการทางทัศนปฏิบัติแก่ผู้ต้องขัง
- (3) จัดการศึกษา อบรม พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรม และฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง
- (4) ดำเนินการเกี่ยวกับการทำงานและการใช้แรงงานผู้ต้องขัง
- (5) จัดสวัสดิการ ให้การสงเคราะห์ และพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ต้องขัง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการสุขภาพ
- (6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากงานวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปรตาม คือ ความตราตรึงใจของเจ้าพนักงานเรือนจำ แต่เนื่องจากพบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอยู่จำนวนน้อย ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงทบทวนตัวแปรความเครียดเพื่อเทียบเคียงและทดแทนตัวแปรความตราตรึงใจของเจ้าพนักงานเรือนจำ

กองการเจ้าหน้าที่ กรมราชทัณฑ์ (2541) ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาความตราตรึงใจของเจ้าพนักงานเรือนจำ” ผลการศึกษาพบว่า อัตราส่วนของเจ้าพนักงานเรือนจำที่ทำงานด้วยความตราตรึงใจในระดับปานกลางและระดับสูง จำนวนร้อยละ 85.8 ในขณะที่อัตราส่วนของเจ้าพนักงานเรือนจำที่ทำงานด้วยความตราตรึงใจในระดับต่ำ มีจำนวนร้อยละ 14.2 และพบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำส่วนใหญ่มีปัญหาในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอ (รายได้น้อย บ้านพักมีไม่เพียงพอหรือสภาพทรุดโทรม วันหยุดต้องเข้าเวรยามฯ) และปริมาณงานในความรับผิดชอบมากเกินไป ต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม และไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน (สถานที่ทำงานคับแคบ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอ)

ชมพูนุช บุญนา (2552) ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาความเครียดจากการทำงานและวิธีการจัดการความเครียด กรณีศึกษาพนักงานแผนกขนส่งและจัดจำหน่ายสินค้า บริษัท ดิสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร” จากการศึกษาพบว่า ระดับความเครียดของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยสาเหตุต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานสูงสุด คือ ลักษณะงานที่ทำให้เกิดความเครียด รองลงมาคือรายได้หรือเงินเดือน และเจ้าหน้าที่หรือหัวหน้างาน จากการประเมินความเครียด พบว่าพนักงานมีอาการ พฤติกรรมและความรู้สึกที่แสดงให้เห็นถึงความเครียดโดยรวม ผลปรากฏว่ามีอาการต่าง ๆ เป็นครั้งคราว โดยอันดับแรก เป็นอาการรู้สึกหงุดหงิด รำคาญใจ รองลงมาคือ

มีความรู้สึกรุ่นวายใจ และอาการนอนไม่หลับเพราะคิดมากหรือกังวลใจ และวิธีการจัดการความเครียดของพนักงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีวิธีจัดการกับความเครียดโดย 3 อันดับแรก คือ การไปดูหนังหรือดูโทรทัศน์ และการพยายามมองโลกในแง่ดี รองลงมาคือการนอนหลับ และอันดับที่ 3 คือการฟังเพลง ร้องเพลงและเล่นดนตรี

ธีรญา ศรีใส (2561) ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจของหน่วยงานตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า ความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรข้าราชการตำรวจที่มีหน้าที่แตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ข้าราชการตำรวจที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

นิภากร หนูพันธ์ (2550) ทำการศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของปัจจัยด้านงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำของเรือนจำในจังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีการรับรู้ปัจจัยด้านงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และมีความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน บทบาทในองค์กร สัมพันธภาพในหน่วยงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ โครงสร้าง นโยบาย และบรรยากาศองค์กร มีผลเชิงลบต่อความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำ

ปวิชา สิมาวงษ์ (2565) ทำการศึกษาเรื่อง “ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก” ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการลดความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความรู้สึก ไม่ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับต่ำ ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ส่วนปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร และด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร ซึ่งปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างชัดเจน ดังนั้น หากมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน อาจช่วยลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และเพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากรได้

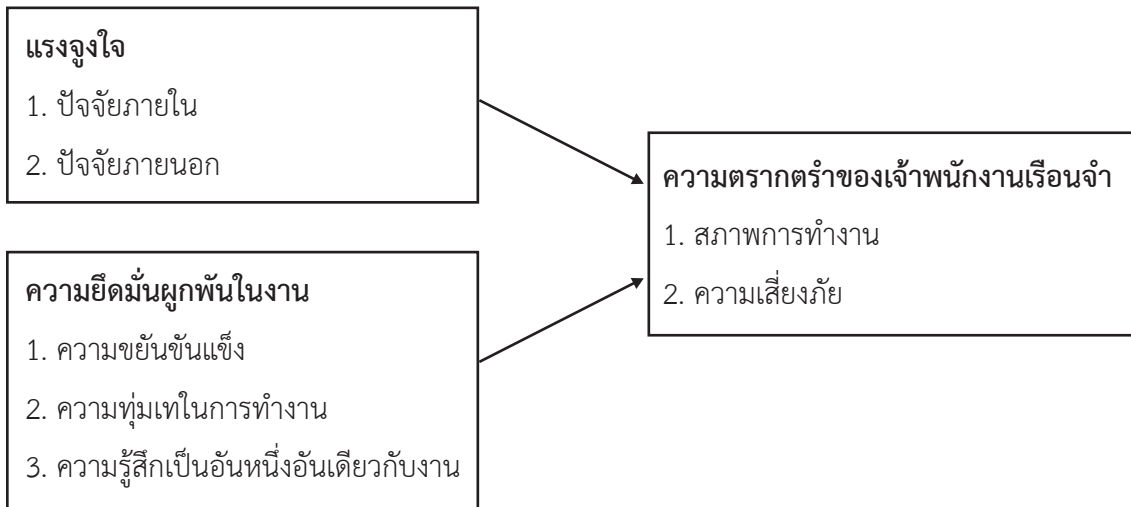
เพ็ญศรี ฉันทาภิรมย์ (2546) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเครียด การดูแลตนเอง บทบาทในการทำงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง โดยการดูแลตนเอง สามารถพยากรณ์ทำนายความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 7.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และการดูแลตนเองด้านการพักผ่อนและการผ่อนคลาย และการดูแลตนเองด้านอาหาร สามารถร่วมกันพยากรณ์ทำนายความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 11.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

มนทิรา ปรีชา (2555) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดและพฤติกรรม การจัดการความเครียดของตำรวจตระเวนชายแดน” ผลการศึกษาพบว่า ตำรวจตระเวนชายแดน กองร้อย 446 จังหวัดนราธิวาสส่วนใหญ่มีความเครียดและพฤติกรรมจัดการความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดและพฤติกรรมจัดการความเครียดมีหลายปัจจัย ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัวและสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านการทำงาน

อัยยรัช ลิ้มเจริญพร (2556) ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับแรงจูงใจ ในการทำงานของพนักงานพยาบาล กรณีศึกษา โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร” จากการศึกษาพบว่า ความเครียดโดยรวมในการทำงานทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจอยู่ระดับปานกลาง แรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากและปานกลาง แยกได้ดังนี้ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในการก้าวหน้าและสภาพในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และความเครียดด้านร่างกายมีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความเครียดด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและด้านสภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ

2.7 กรอบแนวคิด

จากการทบทวนผลงานเกี่ยวข้อง จึงทำให้สรุปได้ว่าแรงจูงใจ และความยึดมั่นผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์กับความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ ผู้วิจัยจึงสร้างเป็นกรอบแนวคิดดังนี้



จากกรอบแนวคิดประกอบขึ้นจากสมมติฐานงานวิจัย 2 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ

สมมติฐานที่ 2 ความยึดมั่นผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์กับความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ

2.8 นิยามศัพท์ปฏิบัติการและองค์ประกอบ

แรงงูใจ หมายถึง ระดับของสิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้ชาวการราชชนกกระทำพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุจุดหมายปลายทางของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่จะช่วยสนับสนุนรักษากฎการณนั้น ๆ ให้คงอยู่

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ข้อคำถาม
1. ปัจจัยภายนอก	1. ความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิต หมายถึง ความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น ความหิว ความกระหาย ที่พักอาศัย ความต้องการทางเพศ ความต้องการพักผ่อน รวมถึงความต้องการดำรงกายอื่น ๆ ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์	1. ท่านมีปัจจัย 4 อย่างเพียงพอ (อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค)
	2. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร หมายถึง การวางแผนการบริหารองค์การที่มีความชัดเจน การติดต่อสื่อสารที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	2. เรือนำของท่านมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน
	3. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม มีความเอื้ออ้อมเอริ และสามารถให้การปรึกษาที่แก่ผู้บังคับบัญชา	3. ผู้บัญชาการเรือนำของท่านปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม
		4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความใส่ใจดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา
		5. ผู้บัญชาการเรือนำของท่านสามารถให้คำปรึกษาในเรื่องงานแก่ท่านได้
		6. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ข้อคำถาม
	4. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง การติดต่อทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดี สามารถทำงานร่วมกันได้ดี มีความเข้าใจกันระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา	7. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บัญชาการเรือนจำ
	5. สภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น บรรยากาศ แสง ความสะอาดของสถานที่ รวมไปถึงการมีอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและพร้อมที่จะใช้ได้ตลอดเวลา	8. เรือนจำของท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีต่อการทำงาน เช่น มีความสะอาด มีอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ เป็นต้น
	6. เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับ เหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของพนักงาน	9. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ
	7. ความมั่นคงปลอดภัยในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานในองค์การตลอดอายุการทำงาน รวมทั้งลักษณะงานที่ไม่เสี่ยงอันตรายจนเกินไป	10. งานของท่านมีความมั่นคงในอาชีพ 11. งานของท่านมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
	8. สถานภาพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี	12. สังคมภายนอกยอมรับอาชีพของท่านว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ข้อคำถาม
2. ปัจจัยภายใน	1. ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง การนับถือตนเอง มีความศรัทธา มีความภาคภูมิใจในตนเองการเห็นคุณค่าตนเองมีคุณค่า ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง	13. ท่านภาคภูมิใจในตัวเอง นับถือศรัทธาในตนเอง เห็นว่าตนมีคุณค่า
	2. ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคคลได้ใช้ความสามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์การจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจซึ่งทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป	14. ความสำเร็จในงานของท่านทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจและเป็นแรงผลักดันให้ท่านทำงานต่อไป
	3. ความยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นในสังคม โดยรับรู้จากพฤติกรรมที่ผู้อื่นแสดงออกในรูปของการยกย่อง ชมเชย การเลื่อนขั้น การขึ้นเงินเดือนรางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ การประกาศเกียรติคุณ หรือการแสดงออกอื่น ๆ	15. ผู้เ็นยอมรับความสามารถของท่าน
	4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญมีหน้าที่ทำด้วยความสามารถรวมถึงการรับอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน	16. งานของท่านเป็นงานที่สำคัญ 17. ท่านมีอำนาจตัดสินใจในงานของตัวเองเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย
	5. ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น	18. ท่านมีโอกาสรู้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การเป็นหัวหน้างาน/ฝ่าย ผอ.ส่วน เป็นต้น 19. เรือ่นจำเปิดโอกาสให้ท่านไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น ฝึกอบรมสัมมนาหรือลาศึกษาต่อ เป็นต้น

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ข้อคำถาม
	6. ลักษณะงานที่ปฏิบัติหมายถึงลักษณะงานที่มีความน่าสนใจ ไม่ซ้ำซากจำเจ ทำความสามารถงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานที่มีความแปลกใหม่	20. งานของท่านมีความน่าสนใจ ทำความสามารถ
	7. ความต้องการบรรลุความสำเร็จในชีวิต หมายถึง แรงขับให้บุคคลสามารถเป็นได้ตามสภาพที่เป็นจริง รวมถึงการเติบโต การมีความมุ่งหมายในชีวิต และความต้องการบรรลุถึงความ เป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์	21. งานของท่านทำให้ท่านพบจุดมุ่งหมายในการดำรงชีวิต

ความยึดมั่นผูกพันในงาน หมายถึง ระดับคุณลักษณะทางจิตใจเชิงบวกของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่อุทิศตนให้กับการทำงาน

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ข้อคำถาม
1. ความขยันขันแข็ง หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีพลังสูงและมีการพินคินกลับทางจิตใจในขณะที่ทำงานอยู่ มีความเต็มใจที่จะใช้พลังในการทำงาน รวมถึงมีความวิริยะ แม้เผชิญหน้ากับปัญหา	1. มีพลังสูง	1. ท่านมีพลังในการทำงาน
	2. มีความเต็มใจ (Willingness) ที่จะใช้พลังในการทำงาน	2. ท่านรู้สึกอยากไปทำงาน เมื่อตื่นขึ้นมาในตอนเช้า
	3. มีความวิริยะ (Persistence) แม้เผชิญหน้ากับปัญหา	3. ท่านไม่ทอดอยแม้ว่าจะเผชิญกับปัญหาในการทำงาน
2. ความทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานของตนเองอย่างมากมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีแรงบันดาลใจ ภาคภูมิใจ และมีความท้าทาย	1. การที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานของตนเองอย่างมาก มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4. ท่านยอมสละเวลาเพื่อให้งานของท่านประสบความสำเร็จ
	2. มีแรงบันดาลใจ ภาคภูมิใจ	5. ท่านภาคภูมิใจกับงานที่ท่านทำ
	3. มีความท้าทาย	6. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านนั้นท้าทาย

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ข้อคำถาม
3. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความมุ่งมั่น สนใจในการทำงานอย่างสูง และมีความสุขในการทำงาน และในขณะที่กำลังทำงานอยู่ก็รู้สึกเหมือนว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วและยากที่จะถอนตัวออกจากงานนั้น ๆ	1. มีความมุ่งมั่น สนใจในการทำงานอย่างสูง และมีความสุขในการทำงาน	7. ท่านมีความสุขกับงานที่ทำ
	2. ในขณะที่กำลังทำงานอยู่รู้สึกเหมือนว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	8. ท่านรู้สึกว่าเวลาผ่านไปรวดเร็วเมื่อลงมือทำงาน
	3. ยากที่จะถอนตัวออกจากงานนั้น ๆ	9. ท่านรู้สึกว่ายากที่จะถอนตัวออกมาเมื่อลงมือทำงานแล้ว
		10. ท่านอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ

ความตรากตรำ หมายถึง ระดับของการปฏิบัติงานที่มีสภาพการทำงานที่ไม่น่าอภิรมย์ ยากลำบาก เสี่ยงภัย เคร่งเครียด กดดัน เป็นการปฏิบัติงานที่มีสภาพการทำงานเสี่ยงอันตรายทั้งต่อชีวิตร่างกาย อาจมีผลกระทบต่ორ่างกาย อาจก่อให้เกิดโรคจากการปฏิบัติงาน การสูญเสียอวัยวะ หรือเป็นการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์การทำงานสูง

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ข้อคำถาม
1. สภาพการทำงาน หมายถึง การทำงานที่มีสภาพการทำงานไม่น่าอภิรมย์ ยากลำบาก ตรากตรำ เคร่งเครียด กดดันหรือเป็นการทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์สูง	1. สภาพการทำงานที่ไม่น่าอภิรมย์	1. ท่านคิดว่า สภาพความเป็นอยู่ของผู้ต้องขังในเรือนจำ มีความแออัด
		2. ท่านคิดว่า งานราชทัณฑ์เป็นงานที่ต้องปฏิบัติงานติดต่อด 24 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่อง
		3. ท่านคิดว่า ท่านเข้าเวรรักษาการณ์ถี่เกินไป จนไม่มีเวลาส่วนตัว
		4. ท่านเคยเกิดความรู้สึกเหนื่อยล้า จนไม่สามารถปฏิบัติงานได้

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ข้อคำถาม
2. ความเสี่ยงภัย หมายถึง การทำงานที่มีสภาพการณ์ทำงานเสี่ยงอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย อาจมีผลกระทบต่อร่างกาย อาจก่อให้เกิดโรคจากการปฏิบัติงาน การสูญเสียอวัยวะต่าง ๆ	2. สภาพการทำงานยากลำบาก	5. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหน้าที่หลายลักษณะในเวลาเดียวกัน
	3. สภาพการทำงานเคร่งเครียด กดดัน ต้องใช้ความรู้และประสบการณ์สูง	6. ในการทำงาน ท่านต้องใช้ความรอบคอบ ระมัดระวังในการปฏิบัติงาน ควบคุมผู้ต้องขังเป็นอย่างสูง
		7. ท่านคิดว่า งานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เป็นงานที่ยากมาก
2. ความเสี่ยงต่อสุขภาพจิต	1. ความเสี่ยงต่อชีวิตและร่างกาย	8. ในการทำงาน ท่านต้องใช้ความรู้จากกฎหมายหลายฉบับ
		9. ท่านต้องปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง ต้องใช้ความละเอียดถี่ถ้วน และถูกต้องแม่นยำ จะเกิดความผิดพลาดไม่ได้
		10. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถานมีความเสี่ยงต่อการติดโรค
	2. ความเสี่ยงต่อสุขภาพจิต	11. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ทำให้สุขภาพกายของท่านแย่ลง
		13. งานที่ท่านรับผิดชอบมีความเสี่ยงต่อการถูกลอบทำร้ายจากผู้ต้องขัง
		14. เมื่อควบคุมผู้ต้องขังทำกิจกรรมต่างๆ ท่านรู้สึกมีความเสี่ยงต่อการถูกลอบทำร้ายจากผู้ต้องขัง
2. ความเสี่ยงต่อสุขภาพจิต	2. ความเสี่ยงต่อสุขภาพจิต	12. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานในเรือนจำ ทำให้สุขภาพจิตของท่านแย่ลง
		15. งานที่ท่านรับผิดชอบ ทำให้ท่านเกิดความเครียด
		16. ท่านรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับงานที่ทำ เช่น การกลัวถูกรังเรียน/ดำเนินการทางวินัย กลัวโดนผู้ทำร้าย เป็นต้น



บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “การศึกษาความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ” เป็นการศึกษาระดับความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ แรงจูงใจ และความยึดมั่นผูกพันในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ความยึดมั่นผูกพันในงาน กับความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากผลการศึกษามาใช้ประกอบการบริหารงานบุคคลและแก้ไขปัญหาความตรากตรำในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำได้อย่างเหมาะสม โดยกำหนดระเบียบวิธีการศึกษา ดังต่อไปนี้

3.1 หน่วยการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้หน่วยในการวิเคราะห์อยู่ที่กลุ่มตัวอย่างระดับปัจเจก ซึ่งหมายถึง ข้าราชการจากกรมราชทัณฑ์ที่เป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

3.2 ประชากร

การศึกษาเรื่อง “การศึกษาความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ” แบ่งประชากรที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

3.2.1 กลุ่มที่ 1 ได้แก่ ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถาน จำนวนประชากรทั้งหมด 12,220 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2566) ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ดังตาราง (บุญชม ศรีสะอาด, 2535: 38)

จำนวนประชากร	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นหลักร้อยละ	15 – 30 %
จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นหลักพัน	10 – 35 %
จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นหลักหมื่น	5 – 10 %

ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถาน คือ 1,222 คน

โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) มีการกระจายตัวของกลุ่มตัวอย่างตามประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ตามกลุ่มโครงสร้างเรือนจำ ดังนี้

1) เรือนจำ/ทัณฑสถาน กลุ่มที่ 1 (ยกเว้นสถานกักกันนครปฐม)

- ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโสทุกท่าน

- ข้าราชการในแต่ละฝ่าย ตามจำนวน ดังนี้

ฝ่าย	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน
ฝ่ายบริหารทั่วไป	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	1
		ชำนาญการ	1
ฝ่ายพัฒนาปฏิบัติ	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	1
		ชำนาญการ	1
ฝ่ายปกครองและรักษาการณ์	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	1
		ชำนาญการ	1

ฝ่าย	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน
ฝ่ายสวัสดิการและสงเคราะห์ผู้ต้องขัง	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	1
		ชำนาญการ	1
ฝ่ายพัฒนาผู้ต้องขัง	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	1
		ชำนาญการ	1

2) เรือนจำ/ทัณฑสถาน กลุ่มที่ 2.1

- ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ทุกท่าน

- ข้าราชการในแต่ละฝ่าย ตามจำนวน ดังนี้

ฝ่าย	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน
ฝ่ายบริหารทั่วไป	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	1
		ชำนาญการ	1
ฝ่ายทัณฑปฏิบัติ	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	1
		ชำนาญการ	1
ฝ่ายควบคุม/ ปกครองและรักษาการณ์	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1

ฝ่าย	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน
	ข้าราชการ	ปฏิบัติการ	1
	ประเภทวิชาการ	ชำนาญการ	1
ฝ่ายฝึกวิชาชีพ	ข้าราชการ	ปฏิบัติงาน	1
	ประเภททั่วไป	ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ	ปฏิบัติการ	1
	ประเภทวิชาการ	ชำนาญการ	1
ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ	ข้าราชการ	ปฏิบัติงาน	1
	ประเภททั่วไป	ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ	ปฏิบัติการ	1
	ประเภทวิชาการ	ชำนาญการ	1
ฝ่ายสวัสดิการผู้ต้องขัง และสงเคราะห์ผู้ต้องขัง	ข้าราชการ	ปฏิบัติงาน	1
	ประเภททั่วไป	ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ	ปฏิบัติการ	1
	ประเภทวิชาการ	ชำนาญการ	1
เรือนจำชั่วคราว (ถ้ำมี)	ข้าราชการ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน/อาวุโส	1
	ข้าราชการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ	1

3) เรือนจำ/ทัณฑสถาน กลุ่มที่ 2.2

- ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ทุกท่าน
- ข้าราชการในแต่ละฝ่าย ตามจำนวน ดังนี้

ฝ่าย	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน
ฝ่ายบริหารทั่วไป	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	1
		ชำนาญการ	1
ฝ่ายทัณฑ์ปฏิบัติ	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	1
		ชำนาญการ	1
ฝ่ายควบคุม/ปกครอง	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	1
		ชำนาญการ	1
ฝ่ายรักษาการณ์	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	1
		ชำนาญการ	1
ฝ่ายฝึกวิชาชีพ	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	1
		ชำนาญการ	1
ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	1
		ชำนาญการ	1

ฝ่าย	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน
ฝ่ายสวัสดิการผู้ต้องขัง	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	1
		ชำนาญการ	1
ฝ่ายสงเคราะห์ผู้ต้องขัง	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	1
		ชำนาญการ	1
เรือนจำชั่วคราว (ถ้ามี)	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน/อาวุโส	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ	2

4) เรือนจำ/ทัณฑสถาน กลุ่มที่ 3

- ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ทุกท่าน

- ข้าราชการในแต่ละฝ่าย ตามจำนวน ดังนี้

ฝ่าย	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน
ฝ่ายบริหารทั่วไป	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	2
		ชำนาญการ	1
ฝ่ายทัณฑปฏิบัติ	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	2
		ชำนาญการ	1

ฝ่าย	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน
ฝ่ายจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	2
		ชำนาญการ	1
ฝ่ายควบคุม/ปกครอง	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	2
		ชำนาญการ	1
ฝ่ายรักษาการณ์	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	2
		ชำนาญการ	1
ฝ่ายฝึกวิชาชีพ	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	2
		ชำนาญการ	1
ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	2
		ชำนาญการ	1
ฝ่ายสวัสดิการผู้ต้องขัง	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	2
		ชำนาญการ	1

ฝ่าย	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน
ฝ่ายสงเคราะห์ผู้ต้องขัง	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	2
		ชำนาญการ	1
เรือนจำชั่วคราว (ถ้ำมี)	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน/อาวุโส	2
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ	2

5) เรือนจำ/ทัณฑสถาน กลุ่มที่ 4

- ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ทุกท่าน
- ข้าราชการในแต่ละฝ่าย ตามจำนวน ดังนี้

ฝ่าย	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน
ฝ่ายบริหารทั่วไป	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	2
		ชำนาญการ	2
ฝ่ายทัณฑปฏิบัติ	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	2
		ชำนาญการ	2

ฝ่าย	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน
ฝ่ายจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	2
		ชำนาญการ	2
ฝ่ายควบคุม/ปกครอง	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	2
		ชำนาญการ	2
ฝ่ายรักษาการณ์	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	2
		ชำนาญการ	2
ฝ่ายฝึกวิชาชีพ	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	2
		ชำนาญการ	2
ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	2
		ชำนาญการ	2
ฝ่ายสวัสดิการผู้ต้องขัง	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	2
		ชำนาญการ	2

ฝ่าย	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน
ฝ่ายสงเคราะห์ผู้ต้องขัง	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	2
		ชำนาญการ	2
เรือนจำชั่วคราว (ถ้ำมี)	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน/อาวุโส	2
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ	3

6) เรือนจำ/ทัณฑสถาน กลุ่มที่ 4.2

- ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ทุกท่าน

- ข้าราชการในแต่ละฝ่าย ตามจำนวน ดังนี้

ฝ่าย	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน
ฝ่ายบริหารทั่วไป	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	3
		ชำนาญการ	2
ฝ่ายพัฒนาปฏิบัติ	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	3
		ชำนาญการ	2
ฝ่ายจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	3
		ชำนาญการ	2

ฝ่าย	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน
ฝ่ายควบคุม/ปกครอง	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	3
		ชำนาญการ	2
ฝ่ายรักษาการณ์	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	3
		ชำนาญการ	2
ฝ่ายฝึกวิชาชีพ	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	3
		ชำนาญการ	2
ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	3
		ชำนาญการ	2
ฝ่ายสวัสดิการผู้ต้องขัง	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	3
		ชำนาญการ	2
ฝ่ายสงเคราะห์ผู้ต้องขัง	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	3
		ชำนาญการ	2

ฝ่าย	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน
เรือนจำชั่วคราว (ถ้ำมี)	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน/อาวุโส	2
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ	3

7) เรือนจำ/ทัณฑสถาน กลุ่มที่ 4.3

- ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ทุกท่าน

- ข้าราชการในแต่ละฝ่าย ตามจำนวน ดังนี้

ฝ่าย	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน
ฝ่ายบริหารทั่วไป	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	3
		ชำนาญการ	2
ฝ่ายพัฒนาปฏิบัติ	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	2
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	3
		ชำนาญการ	2
ฝ่ายจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	2
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	3
		ชำนาญการ	2
ฝ่ายควบคุม/ปกครอง	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	2
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	3
		ชำนาญการ	2

ฝ่าย	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน
ฝ่ายรักษาการณ์	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	2
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	3
		ชำนาญการ	2
ฝ่ายฝึกวิชาชีพ	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	2
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	3
		ชำนาญการ	2
ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	2
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	3
		ชำนาญการ	2
ฝ่ายสวัสดิการผู้ต้องขัง	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	2
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	3
		ชำนาญการ	2
ฝ่ายสงเคราะห์ผู้ต้องขัง	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	2
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	3
		ชำนาญการ	2
เรือนจำชั่วคราว (ถ้ำมี)	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน/อาวุโส	2
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ	4

8) เรือนจา/ทัณฑสถาน กลุ่มที่ 5

- ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ทุกท่าน

- ข้าราชการในแต่ละฝ่าย ตามจำนวน ดังนี้

ฝ่าย	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน
ฝ่ายบริหารทั่วไป	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	1
		ชำนาญการ	1
ฝ่ายทัณฑปฏิบัติ	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	1
		ชำนาญการ	1
ฝ่ายปกครอง	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	1
		ชำนาญการ	1
ฝ่ายรักษาการณ์	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	1
		ชำนาญการ	1
ฝ่ายสวัสดิการผู้ต้องขัง	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	1
		ชำนาญการ	1

ฝ่าย	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน
ฝ่ายสงเคราะห์ผู้ต้องขัง	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	1
		ชำนาญงาน	1
	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	1
		ชำนาญการ	1

3.2.2 กลุ่มที่ 2 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้แทนจากผู้บริหารเรือนจำ/ผู้อำนวยการทัณฑสถาน เป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- 1) เป็นผู้บริหารเรือนจำ/ผู้อำนวยการทัณฑสถาน
- 2) เป็นผู้ที่มีเคยมีประสบการณ์ในการบริหารงานเรือนจำ/ทัณฑสถาน
- 3) เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานบุคคล

จึงคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ด้วยการใช้หลักเกณฑ์ดังกล่าว ได้จำนวน 5 คน

3.3 การออกแบบเครื่องมือและการทดสอบเครื่องมือ

3.3.1 การออกแบบเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ สร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ตำรา บทความ งานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจ ความยึดมั่นผูกพันในงาน รวมทั้งความตราตรึงของเจ้าพนักงานเรือนจำ นำมาเป็นข้อมูลในการสร้างเครื่องมือในการศึกษา เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดทำเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น 2 ฉบับ คือ

1) แบบสอบถาม (Questionnaires) สำหรับข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน กรมราชทัณฑ์ ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาในเรื่องเพศ อายุ อายุการปฏิบัติงานในเรือนจำ สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะ รายได้ต่อเดือน ภาระหนี้สิน การเปรียบเทียบรายได้กับรายจ่าย ที่พักอาศัย ประเภทและระดับ ฝายหน้าที่เวร ความถี่ของการเข้าเวรรักษาการณ์ และความพอใจกับความถี่ของเวรรักษาการณ์ โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบคำถามในกรอบที่กำหนดไว้เป็นแบบให้เติมข้อความและตรวจรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบสอบถามแรงจูงใจ ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามที่ครอบคลุมองค์ประกอบของแรงจูงใจที่ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ปัจจัยภายนอก

ประกอบด้วย ความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิต นโยบายและการบริหารงานขององค์การการปกครอง บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้อื่น สภาพการทำงาน เงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัยในงาน และสถานภาพ และ (2) ปัจจัยภายใน ประกอบด้วยความภาคภูมิใจในตนเอง ความสำเร็จในงาน ความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความต้องการบรรลุความสำเร็จในชีวิต ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด (Closed-ended Question) มีข้อคำถาม 21 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด และเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด มีเกณฑ์การให้คะแนน คือ น้อยที่สุด 1 คะแนน จนถึงมากที่สุด 5 คะแนน จาก 15 องค์ประกอบ ดังนี้

- (1) ความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิต จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 1)
- (2) นโยบายและการบริหารงานขององค์การ จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 2)
- (3) การปกครองบังคับบัญชา จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 3 - 5)
- (4) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 6 - 7)
- (5) สภาพการทำงาน จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 8)
- (6) เงินเดือน จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 9)
- (7) ความมั่นคงปลอดภัยในงาน จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 10 - 11)
- (8) สถานภาพ จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 12)
- (9) ความภาคภูมิใจในตนเอง จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 13)
- (10) ความสำเร็จในงาน จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 14)
- (11) ความยอมรับนับถือ จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 15)
- (12) ความรับผิดชอบ จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 16 - 17)
- (13) ความก้าวหน้า จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 18 - 19)
- (14) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 20)
- (15) ความต้องการบรรลุความสำเร็จในชีวิต จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 21)

เกณฑ์การให้คะแนน ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตรวัดแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale)

ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน

เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน

คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด

จำนวนชั้น

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยใช้เกณฑ์ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามที่ครอบคลุมองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงาน ที่ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความขยันขันแข็ง ความทุ่มเทในการทำงาน และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด (Closed-ended Question) มีข้อคำถาม 10 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมดเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด มีเกณฑ์การให้คะแนน คือ น้อยที่สุด 1 คะแนน จนถึงมากที่สุด 5 คะแนน จาก 3 องค์ประกอบ ดังนี้

- (1) ความขยันขันแข็ง จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 1 - 3)
- (2) ความทุ่มเทในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 4 - 6)
- (3) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 7 - 10)

เกณฑ์การให้คะแนน ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตรวัดแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale)

ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน

คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด

จำนวนชั้น

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยใช้เกณฑ์ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ แบ่งเป็น 2 ส่วนย่อย คือ

1) แบบสอบถามคำถามปลายปิด (Closed-ended Question) โดยผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามที่ครอบคลุมองค์ประกอบของความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ โดยแบ่งความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) องค์ประกอบสภาพการทำงาน ประกอบด้วยสภาพการทำงานไม่น่าอึดริมย์ สภาพการทำงานยากลำบาก และสภาพการทำงานเคร่งเครียด กดดัน ต้องใช้ความรู้และประสบการณ์สูง และ (2) องค์ประกอบความเสี่ยงภัย ประกอบด้วยความเสี่ยงต่อชีวิตและร่างกาย และความเสี่ยงต่อสุขภาพจิต ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด (Closed-ended Question) มีข้อคำถาม 16 ข้อเป็นข้อความทางบวกทั้งหมด เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด มีเกณฑ์การให้คะแนน คือ น้อยที่สุด 1 คะแนน จนถึงมากที่สุด 5 คะแนน จาก 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- (1) สภาพการทำงานไม่น่าอึดริมย์ จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 1 - 4)
- (2) สภาพการทำงานยากลำบาก จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 5 - 7)
- (3) สภาพการทำงานเคร่งเครียด กดดัน ต้องใช้ความรู้และประสบการณ์สูง จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 8 - 9)
- (4) ความเสี่ยงต่อชีวิตและร่างกาย จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 10 - 11 และ 13 - 14)
- (5) ความเสี่ยงต่อสุขภาพจิต จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 12 และ 15 - 16)

เกณฑ์การให้คะแนน ลักษณะของข้อความที่เป็นแบบมาตรวัดแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน

คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด

จำนวนชั้น

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยใช้เกณฑ์ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

2) แบบสอบถามความคิดเห็นและสาเหตุที่จะโอนย้ายไปยังส่วนราชการอื่น เป็นแบบให้เติมข้อความและตรวจรายการ (Check List) โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบคำถามในกรอบที่กำหนดไว้

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) ให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ เกี่ยวกับแนวทางการลดความตราบาตร้าของเจ้าพนักงานเรือนจำของกลุ่มตัวอย่าง

2) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้บัญชาการเรือนจำ/ผู้อำนวยการทัณฑสถาน เพื่อทราบแนวทางการแก้ไขปัญหาความตราบาตร้าในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- (1) แนวทางการจัดเวรรักษาการณ์
- (2) แนวทางการบริหารอัตรากำลังในสถานการณ์ที่ขาดแคลนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่
- (3) แนวทางการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทน
- (4) แนวทางการสร้างคุณธรรมในองค์กร

(5) แนวทางการสร้างทัศนคติที่ดีต่องานให้แก่เจ้าพนักงานเรือนจำ

(6) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3.3.2 การทดสอบเครื่องมือ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งการทดสอบเครื่องมือออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1) การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) วัดความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาในแนวคิดและทฤษฎีกับเนื้อหาในแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน

2) การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ทำงานทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pre-test) กับข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ทั้งนี้เพื่อหาค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ และหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) จากค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคำถามแต่ละข้อกับคำถามรวมทั้งฉบับ (Corrected Item-Total Correlation) ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตตา วานิชย์บัญชา, 2561) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติซึ่งแบบสอบถามมีค่าความน่าเชื่อถือทั้งฉบับ คือ .912

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี บทความ และงานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจ ความยึดมั่นผูกพันในงาน รวมทั้งความตระกตรำในการปฏิบัติงาน

2) กำหนดขอบเขตแบบสอบถาม และสร้างแบบสอบถามให้มีเนื้อหาครอบคลุมตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3) ส่งแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

4) ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประกอบการเก็บข้อมูลเชิงลึก

5) กำหนดขอบเขตและเนื้อหาข้อคำถามเชิงลึก

6) เก็บข้อมูลเชิงลึกจากผู้บัญชาการเรือนจำและผู้อำนวยการทัณฑสถาน

7) การวิเคราะห์และสรุปผลข้อมูลเชิงลึก

8) สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ช่วยในการประมวลผลข้อมูล ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ใช้อธิบายข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

1) การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้อธิบายข้อความในแบบสอบถาม

2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้ควบคู่กัน ในการแปลความหมายของตัวแปร

3.5.2 สถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ความยึดมั่นผูกพันในงาน กับ ความตรงต่อของเจ้าพนักงานเรือนจำ คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

3.6 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจได้ตรงกันในการแปลผลลัพธ์ที่ได้พบจากการวิจัย

n	=	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	=	ค่าเฉลี่ย
S.D.	=	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
p	=	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	=	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	=	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r	=	ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาและวิเคราะห์ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “การศึกษาความตราตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความตราตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ แรงจูงใจ และความยึดมั่นผูกพันในงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ความยึดมั่นผูกพันในงาน กับความตราตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากผลการศึกษามาใช้ประกอบการบริหารงานบุคคลและแก้ไขปัญหาความตราตรำในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำได้อย่างเหมาะสม แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงระดับแรงจูงใจ ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความตราตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจ ความยึดมั่นผูกพันในงาน กับความตราตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ความยึดมั่นผูกพันในงาน กับความตราตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ

ส่วนที่ 4 สรุปบทการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้บัญชาการเรือนจำ/ผู้อำนวยการทัณฑสถานจำนวน 5 คน เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาความตราตรำในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

4.1. แบบสอบถาม

4.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้าราชการเรื่อนจา/ทัณฑสถาน กรมราชทัณฑ์ จำแนกตามเพศ อายุ อายุการปฏิบัติงานในเรื่อนจา สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะ รายได้ ต่อเดือน ภาระหนี้สิน การเปรียบเทียบรายได้กับรายจ่าย ที่พักอาศัยในปัจจุบัน ประเภท และระดับ ฝ่าย หน้าที่เวร ความถี่ และ ความพอใจกับความถี่ของเวรรักษาการณ์

(n=2,986)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	2,263	75.8
หญิง	723	24.2
อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	19	0.6
26 – 30 ปี	181	6.1
31 – 35 ปี	394	13.2
36 – 40 ปี	594	19.9
41 – 45 ปี	765	25.6
46 – 50 ปี	503	16.8
มากกว่า 50 ปี	530	17.7
อายุการปฏิบัติงานในเรื่อนจา		
น้อยกว่า 1 ปี	193	6.5
ตั้งแต่ 1 – 5 ปี	547	18.3
ตั้งแต่ 6 – 10 ปี	837	28.0
ตั้งแต่ 11 – 15 ปี	296	9.9
ตั้งแต่ 16 – 20 ปี	325	10.9
มากกว่า 20 ปี	788	26.4

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	734	23.8
สมรส	1,982	66.4
หม้าย/หย่าร้าง	238	8.0
แยกกันอยู่	32	1.1
จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะ		
ไม่มี	331	10.4
1 – 2 คน	1,586	53.1
3 – 5 คน	993	33.3
มากกว่า 5 คน	96	3.2
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	174	5.8
15,001 – 20,000 บาท	723	24.2
20,001 – 25,000 บาท	600	20.1
25,001 – 30,000 บาท	381	12.8
30,001 – 35,000 บาท	340	11.4
35,001 – 40,000 บาท	259	8.7
40,001 – 45,000 บาท	210	7.0
45,001 – 50,000 บาท	132	4.4
50,001 – 55,000 บาท	94	3.1
55,001 – 60,000 บาท	49	1.6
สูงกว่า 60,000 บาท	24	0.8
ภาระหนี้สิน		
มี	2,704	90.6
ไม่มี	282	9.4

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
การเปรียบเทียบรายไต่กับรายจ่าย		
มีเงินเหลือเก็บ	442	14.8
พอกินพอใช้แต่ไม่มีเงินเหลือเก็บ	1,804	60.4
ไม่พอใช้	716	24.0
อื่น ๆ	26	0.9
ที่พักอาศัยในปัจจุบัน		
บ้านส่วนตัว	1,107	37.1
บ้านพักของทางราชการ	1,651	55.3
บ้านเช่า	166	5.6
อื่น ๆ	62	2.1
ประเภทและระดับ		
ประเภทวิชาการ	1324	44.3
- ระดับปฏิบัติการ	500	16.7
- ระดับชำนาญการ	716	24.0
- ระดับชำนาญการพิเศษ	108	3.6
ประเภททั่วไป	1662	55.7
- ระดับปฏิบัติงาน	429	14.4
- ระดับชำนาญงาน	1,181	39.6
- ระดับอาวุโส	52	1.7
ฝ่าย		
ฝ่ายบริหารทั่วไป	383	12.8
ฝ่ายทัณฑปฏิบัติ	427	14.3
ฝ่ายสวัสดิการผู้ต้องขัง	280	9.4
ฝ่ายสงเคราะห์ผู้ต้องขัง	91	3.0
ฝ่ายควบคุม/ฝ่ายปกครอง	620	20.8
ฝ่ายรักษาการณ์	175	5.9
ฝ่ายฝึกวิชาชีพ	388	13.0

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ	196	6.6
ฝ่ายพัฒนาผู้ต้องขัง	75	2.5
ฝ่ายสวัสดิการและสงเคราะห์ผู้ต้องขัง	90	3.0
ฝ่ายปกครองและรักษาการณ์	56	1.9
ฝ่ายจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง	87	2.9
เรือนจำชั่วคราว	19	0.6
ฝ่ายอื่น ๆ	99	3.3
หน้าที่เวร		
เวรรักษาการณ์ทั่วไป	2,262	75.8
ผู้ช่วยพัศดีเวร	151	5.1
พัศดีเวร	274	9.2
เวรผู้ใหญ่	5	0.2
เวรตรวจ	128	4.3
เวรสายการแพทย์	66	2.2
ไม่ได้เข้าเวร	55	1.8
อื่น ๆ	45	1.5
ความถี่		
เวรกลางวัน (วันหยุดราชการ)		
- ไม่ได้เข้าเวร	116	3.9
- 1 – 2 วัน	618	20.7
- 3 – 4 วัน	909	30.4
- 5 – 6 วัน	538	19.5
- มากกว่า 6 วันขึ้นไป	708	23.7
- อื่น ๆ	97	3.2
เวรกลางคืน		
- ไม่ได้เข้าเวร	153	5.1

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
- 1 – 2 วัน	449	15.0
- 3 – 4 วัน	581	19.5
- 5 – 6 วัน	335	11.2
- มากกว่า 6 วันขึ้นไป	1,366	45.7
- อื่น ๆ	102	3.4
ความพอใจกับความถี่ของเวรรักษาการณ์		
พอใจ	1,724	57.7
ไม่พอใจ	786	26.3
อื่น ๆ	294	9.8

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 2,263 คน คิดเป็นร้อยละ 75.8 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุตั้งแต่ 41 - 45 ปี จำนวน 765 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 และมีอายุราชการตั้งแต่ 6 - 10 ปี จำนวน 837 คน คิดเป็นร้อยละ 28 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 1,982 คน คิดเป็นร้อยละ 66.4 นอกจากนี้ส่วนใหญ่มียู่อยู่ในอุปการะ จำนวน 1- 2 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1 โดยส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 723 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 และส่วนใหญ่มีหนี้สิน จำนวน 2,704 คน คิดเป็นร้อยละ 90.6 เมื่อเปรียบเทียบรายได้กับรายจ่ายที่ได้รับพบว่า ส่วนใหญ่พอกินพอใช้แต่ไม่มีเงินเหลือเก็บ จำนวน 1,804 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 และส่วนใหญ่อยู่บ้านพักของทางราชการ จำนวน 1,651 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3

นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภททั่วไป จำนวน 1,662 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7 โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับชำนาญงาน จำนวน 1,181 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 ส่วนข้าราชการประเภทวิชาการมีจำนวน 1,324 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับชำนาญการ จำนวน 716 คน คิดเป็นร้อยละ 24 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายควบคุม/ฝ่ายปกครอง จำนวน 620 คิดเป็นร้อยละ 20.8 และส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ทั่วไป จำนวน 620 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 โดยในเดือน พฤษภาคม 2566 ส่วนใหญ่มีความถี่ของการเข้าเวรรักษาการณ์ เวกกลางวัน (วันหยุดราชการ) 3 - 4 วัน จำนวน 909 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 และความถี่ของการเข้าเวรรักษาการณ์ เวกกลางคืนมากกว่า 6 วันขึ้นไป จำนวน 1,366 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 ซึ่งโดยส่วนใหญ่พอใจกับความถี่ของเวรรักษาการณ์ จำนวน 1,724 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7

4.1.2 แบบสอบถามแรงจูงใจ

ตารางที่ 4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. ท่านมีปัจจัย 4 อย่างเพียงพอ (อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค)	149 (5.0)	259 (8.7)	910 (30.5)	917 (30.7)	751 (25.2)	3.62	1.10	มาก
2. เรือนจำของท่านมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน	200 (7.4)	280 (9.4)	919 (30.8)	908 (30.4)	659 (22.1)	3.50	1.15	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม	163 (5.5)	232 (7.8)	629 (21.1)	939 (31.4)	1023 (34.3)	3.81	1.15	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความใส่ใจดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา	205 (6.9)	274 (9.2)	662 (22.2)	878 (29.4)	967 (32.4)	3.71	1.20	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำปรึกษาในเรื่องงานแก่ท่านได้	167 (5.6)	226 (7.6)	624 (20.9)	894 (29.9)	1075 (36.0)	3.83	1.16	มาก
6. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	21 (0.7)	30 (1.0)	292 (9.8)	1161 (38.9)	1482 (49.6)	4.36	0.75	มากที่สุด
7. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	108 (3.6)	152 (5.1)	590 (19.8)	1055 (35.3)	1081 (36.2)	3.95	1.04	มาก
8. เรือนจำของท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีต่อการทำงาน เช่น มีความสะอาด มีอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ เป็นต้น	168 (5.6)	306 (10.2)	847 (28.4)	990 (33.2)	675 (22.6)	3.57	1.11	มาก
9. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ	263 (8.8)	350 (11.7)	935 (31.3)	912 (30.5)	526 (17.6)	3.36	1.16	ปานกลาง
10. งานของท่านมีความมั่นคงในอาชีพ	46 (1.5)	108 (3.6)	486 (16.3)	1004 (33.6)	1342 (44.9)	4.17	0.93	มาก
11. งานของท่านมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	315 (10.5)	466 (15.6)	1041 (34.9)	765 (25.6)	399 (13.4)	3.16	1.16	ปานกลาง

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
12. สังคมภายนอกยอมรับอาชีพของท่านว่าเป็นอาชีพวามีเกียรติมีศักดิ์ศรี	120 (4.0)	222 (7.4)	817 (27.4)	959 (32.1)	868 (29.1)	3.75	1.08	มาก
13. ท่านภาคภูมิใจในตัวเองศรัทธาในตนเอง เห็นว่าตนมีคุณค่า	23 (0.8)	39 (1.3)	234 (7.8)	712 (23.8)	1978 (66.2)	4.53	0.76	มากที่สุด
14. ความสำเร็จในงานของท่านทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจและเป็นแรงผลักดันให้ท่านทำงานต่อไป	47 (1.6)	98 (3.3)	474 (15.9)	945 (31.6)	1422 (47.6)	4.20	0.93	มาก
15. ผู้อื่นยอมรับความสามารถของท่าน	40 (1.3)	69 (2.3)	713 (23.9)	1328 (44.5)	836 (28.0)	3.95	0.85	มาก
16. งานของท่านเป็นงานที่สำคัญ	23 (0.8)	53 (1.8)	424 (14.2)	1021 (34.2)	1465 (49.1)	4.29	0.83	มากที่สุด
17. ท่านมีอำนาจตัดสินใจในงานของตัวเองเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย	93 (3.1)	169 (5.7)	831 (27.8)	1182 (39.6)	711 (23.8)	3.75	0.98	มาก
18. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การเป็นหัวหน้างาน/ฝ่าย ผอ.ส่วน เป็นต้น	354 (11.9)	323 (10.8)	910 (30.5)	802 (26.9)	597 (20.0)	3.32	1.24	ปานกลาง
19. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น ฝึกอบรม สัมมนาหรือลาศึกษาต่อ เป็นต้น	225 (7.5)	263 (8.8)	781 (26.2)	856 (28.7)	861 (28.8)	3.62	1.20	มาก
20. งานของท่านมีความน่าสนใจท้าทายความสามารถ	87 (2.9)	132 (4.4)	687 (23.0)	1043 (34.9)	1037 (34.7)	3.94	1.01	มาก
21. งานของท่านทำให้ท่านพบจุดมุ่งหมายในการดำรงชีวิต	136 (4.6)	221 (7.4)	900 (30.1)	971 (32.5)	758 (25.4)	3.67	1.07	มาก
ค่าเฉลี่ยในภาพรวม						3.84	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 โดยคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อคำถาม “ท่านภาคภูมิใจในตัวเอง ศรัทธาในตนเอง เห็นว่าตนมีคุณค่า” โดยมีค่าเฉลี่ย 4.53 และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อคำถาม “งานของท่านมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน” โดยมีค่าเฉลี่ย 3.16

4.1.3 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในงาน

ตารางที่ 4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. ท่านมีพลังในการทำงาน	16 (1.2)	26 (2)	135 (10.4)	459 (35.5)	658 (50.9)	3.72	1.07	มาก
2. ท่านรู้สึกอยากไปทำงานเมื่อตื่นขึ้นมาในตอนเช้า	30 (2.3)	32 (2.5)	199 (15.4)	459 (35.5)	574 (44.4)	3.55	1.16	มาก
3. ท่านไม่ท้อถอยแม้ว่าจะเผชิญกับปัญหาในการทำงาน	11 (0.9)	28 (2.2)	136 (10.5)	422 (32.6)	697 (53.9)	3.93	1.02	มาก
4. ท่านยอมสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานของท่านประสบความสำเร็จ	4 (0.3)	5 (0.4)	82 (6.3)	360 (27.8)	843 (65.1)	4.23	0.87	มากที่สุด
5. ท่านภาคภูมิใจกับงานที่ทำ	2 (0.2)	3 (0.2)	75 (5.8)	295 (22.8)	919 (71)	4.30	0.88	มากที่สุด
6. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านนั้นท้าทาย	6 (0.5)	18 (1.4)	113 (8.7)	375 (29)	782 (60.4)	4.04	0.99	มาก
7. ท่านมีความสุขกับงานที่ทำ	23 (1.8)	29 (2.2)	166 (12.8)	419 (32.4)	657 (50.8)	3.76	1.11	มาก
8. ท่านรู้สึกว่าเวลาผ่านไปรวดเร็วเมื่อลงมือทำงาน	7 (0.5)	10 (0.8)	118 (9.1)	361 (27.9)	798 (61.7)	4.12	0.99	มาก
9. ท่านรู้สึกว่ายากที่จะถอนตัวออกมาเมื่อลงมือทำงานแล้ว	87 (6.7)	62 (4.8)	203 (15.7)	404 (31.2)	538 (41.6)	3.68	1.13	มาก
10. ท่านอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ	0 (0)	2 (0.2)	50 (3.9)	242 (18.7)	1000 (77.3)	4.49	0.77	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยในภาพรวม						3.98	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.3 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 โดยคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อคำถาม “ท่านอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ” โดยมีค่าเฉลี่ย 4.49 และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อคำถาม “ท่านรู้สึกอยากไปทำงาน เมื่อตื่นขึ้นมาในตอนเช้า” โดยมีค่าเฉลี่ย 3.55

4.1.4 แบบสอบถามด้านความตราครา่งของเจ้าพนักงานเรือนจำ

ตารางที่ 4.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความตราครา่งของเจ้าพนักงานเรือนจำ

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. ท่านคิดว่า สภาพความเป็นอยู่ของผู้ต้องขังในเรือนจำมีความแออัด	227 (7.6)	327 (11.0)	912 (30.5)	702 (23.5)	818 (27.4)	3.52	1.21	มาก
2. ท่านคิดว่า งานราชทัณฑ์เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตลอด 24 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่อง	63 (2.1)	45 (1.5)	265 (8.9)	508 (17.0)	2105 (70.5)	4.52	0.88	มากที่สุด
3. ท่านคิดว่า ท่านเข้าเวรรักษาการณ์ถี่เกินไป จนไม่มีเวลาส่วนตัว	133 (4.5)	170 (5.7)	852 (28.5)	646 (21.6)	1185 (39.7)	3.86	1.14	มาก
4. ท่านเคยเกิดความรู้สึกเหนื่อยล้าจนไม่สามารถปฏิบัติงานได้	18 (1.4)	22 (1.7)	151 (11.1)	415 (32.1)	688 (53.2)	3.37	1.24	ปานกลาง
5. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่หลายลักษณะในเวลาเดียวกัน	63 (4.9)	71 (5.5)	281 (21.7)	435 (33.5)	444 (34.3)	3.85	1.04	มาก
6. ในการปฏิบัติงาน ท่านต้องใช้ความรอบคอบ ระมัดระวังในการปฏิบัติงานควบคุมผู้ต้องขังเป็นอย่างสูง	15 (1.2)	32 (2.5)	178 (13.8)	524 (40.5)	545 (42.1)	4.64	0.65	มากที่สุด
7. ท่านคิดว่า งานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เป็นงานที่ยากมาก	13 (1)	26 (2)	236 (18.2)	521 (40.3)	498 (38.5)	4.11	0.98	มาก
8. ในการปฏิบัติงาน ท่านต้องใช้ความรู้จากกฎหมายหลายฉบับ	12 (0.9)	33 (2.6)	195 (15.1)	505 (39)	549 (42.4)	4.38	0.82	มากที่สุด

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
9. ท่านต้องปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง ต้องใช้ความละเอียด ถี่ถ้วน และถูกต้องแม่นยำ จะเกิดความผิดพลาดไม่ได้	13 (1)	36 (2.8)	205 (15.8)	502 (38.8)	538 (41.6)	4.61	0.66	มากที่สุด
10. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานในเรือนจำมีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรค	13 (1)	36 (2.8)	205 (15.8)	502 (38.8)	538 (41.6)	4.45	0.85	มากที่สุด
11. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานในเรือนจำทำให้สุขภาพกายท่านแย่ลง	13 (1)	36 (2.8)	205 (15.8)	502 (38.8)	538 (41.6)	3.97	1.05	มาก
12. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานในเรือนจำทำให้สุขภาพจิตท่านแย่ลง	13 (1)	36 (2.8)	205 (15.8)	502 (38.8)	538 (41.6)	3.60	1.10	มาก
13. งานที่ท่านรับผิดชอบมีความเสี่ยงต่อการถูกลอบทำร้ายจากผู้ต้องขัง	13 (1)	36 (2.8)	205 (15.8)	502 (38.8)	538 (41.6)	3.41	1.21	มาก
14. เมื่อควบคุมผู้ต้องขังทำกิจกรรมต่าง ๆ ท่านรู้สึกมีความเสี่ยงต่อการถูกลอบทำร้ายจากผู้ต้องขัง	13 (1)	36 (2.8)	205 (15.8)	502 (38.8)	538 (41.6)	3.92	1.20	มาก
15. งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านเกิดความเครียด	13 (1)	36 (2.8)	205 (15.8)	502 (38.8)	538 (41.6)	3.17	1.11	ปานกลาง
16. ท่านรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับงานที่ทำ เช่น การกลัวถูกร้องเรียน/ดำเนินการทางวินัย กลัวโดนขู่ทำร้าย เป็นต้น	13 (1)	36 (2.8)	205 (15.8)	502 (38.8)	538 (41.6)	3.58	1.30	มาก
ค่าเฉลี่ยในภาพรวม						3.93	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.4 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 โดยคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อคำถาม “ในการปฏิบัติงาน ท่านต้องใช้ความรอบคอบ ระมัดระวังในการปฏิบัติงานควบคุมผู้ต้องขังเป็นอย่างสูง” โดยมีค่าเฉลี่ย 4.64 และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อคำถาม “งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านเกิดความเครียด” โดยมีค่าเฉลี่ย 3.17

ตารางที่ 4.5 ความคิดเห็นข้อคำถามความคิดที่จะโอนย้ายไปยังส่วนราชการอื่น

สาเหตุของการขอโอนย้าย	จำนวน	ร้อยละ
1. มี	1,289	43.2
2. ไม่มี	1,697	56.8

จากตารางที่ 4.5 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีความคิดที่จะโอนย้ายไปยังส่วนราชการอื่น ร้อยละ 56.8

ตารางที่ 4.6 ความคิดเห็นข้อคำถามสาเหตุของการขอโอนย้าย

สาเหตุของการขอโอนย้าย	จำนวน	ร้อยละ
1. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีความตําราคตร้า มีตารางเวรรักษาการณค่อนข้างถี่	970	66.9
2. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ซ้ำซาก จําเจ น้าเบื่อหน่าย	459	31.7
3. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องรับผิตชอบสูง เสี่ยงต่อความปลอดภัยของตนเองและมีโอกาสผิตพลาดตอกฎระเบียบได้ง่าย	859	59.3
4. หน่วยงานใหม่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่า	417	28.8
5. งานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถและวุฒิการศึกษา	260	17.9
6. ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการโยกย้าย บรรจุ แต่งตั้ง	288	19.9
7. เงินเดือน (รวมถึงเงินเพิ่มพิเศษต่าง ๆ ด้วย) และสวัสดิการที่ได้รับไม่เพียงพอ	479	33.1
8. ขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา	63	4.3
9. ขัดแย้งหรือไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	98	6.8
10. ที่พักอาศัยอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน	198	13.7
11. สาเหตุจากครอบครัว เช่น ติดตามคู่สมรส ดูแลบุตร ฯลฯ	430	29.7
12. สาเหตุอื่น ๆ	54	3.7

จากตารางที่ 4.6 กลุ่มตัวอย่างมีสาเหตุของการขอโอนย้ายมากที่สุด 5 อันดับแรก คือ

- 1) งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีความตรากตรำ มีตารางเวรรักษาการณ่ค่อนข้างถี่ร้อยละ 66.9
- 2) งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบสูง เสี่ยงต่อความปลอดภัยของตนเองและมีโอกาสผิดพลาดต่อกฎระเบียบได้ง่าย ร้อยละ 59.3
- 3) เงินเดือน (รวมถึงเงินเพิ่มพิเศษต่าง ๆ ด้วย) และสวัสดิการที่ได้รับไม่เพียงพอ ร้อยละ 33.1
- 4) งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อหน่าย ร้อยละ 31.7
- 5) สาเหตุจากครอบครัว เช่น ติดตามคู่สมรส ดูแลบุตร ฯลฯ ร้อยละ 29.7

4.2 ข้อเสนอแนะแนวทางการลดความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อคำถามปลายเปิดและจัดแบ่งข้อเสนอแนะแนวทางการลดความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำออกเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) แนวทางการจัดเวรรักษาการณ่
 - ลดโครงสร้างเวรรักษาการณ่ และลดความตรากตรำของเวรรักษาการณ่
 - กรมฯ ควรจัดอบรมประเด็นการจัดเวรรักษาการณ่
 - ใช้ระบบการทำงานเป็นกะ โดยอาจศึกษาต้นแบบจาก Arizona Department of Corrections ที่ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง
 - กำหนดเพดานอายุการเข้าเวรรักษาการณ่ เช่น ไม่เกิน 55 ปี
 - ควรแก้ไขหลักเกณฑ์การเข้าเวรรักษาการณ่ให้สามารถเข้าเวรได้ 3 เวร ติดได้
 - การสับเปลี่ยนหมุนเวียนการปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ่ระหว่างแดนต่าง ๆ เพื่อกระจายความเสี่ยง ความตรากตรำ
 - กรมราชทัณฑ์ควรทบทวน กฎระเบียบใหม่ ให้สอดคล้องกับความเป็นจริง เช่น การส่งผู้ต้องขังรักษาโรงพยาบาลภายนอก ควรกำหนดโรคให้ชัดเจน จะได้ไม่ใช้อัตรากำลังมากเกินไปหรือกิจกรรมภายนอก เช่น จูโจมตรวจค้นจากที่เคยขอครั้งละ 4-5 คน ให้เหลือ 1-2 คน
 - ควรให้ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษมาเข้าเวรพักดีบ้าง เพื่อลดความตรากตรำของลูกเวร โดยเฉพาะเรือนจำจังหวัด เรือนจำอำเภอ ที่ผู้ปฏิบัติงานมีน้อย
 - งดการจัดเวรรักษาการณ่ต่อเนื่องกันหลายวัน
 - โครงสร้างเวรรักษาการณ่ใช้อัตรากำลังมากเกินไป และวันหยุดเสาร์อาทิตย์ ควรจะมีแค่เวรเดียว หรือไม่ก็ควรมีสัก 1 สัปดาห์ใน 1 เดือนที่ไม่ต้องเข้าเวรรักษาการณ่
 - เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเอกสารไม่ควรต้องเข้าเวรรักษาการณ่ เพราะหากเข้าเวรรักษาการณ่

แล้วสมองจะล้ำ โอกาสผิดพลาดในงานมีสูง

- ควรนำผู้ช่วยพัศดีมารวมกับลูกเวรรักษาการณ์ จะได้ห่างขึ้น
- ควรจัดคนลงเรือนจำโดยคำนึงถึงความถี่ของเวรรักษาการณ์ ในเรือนจำนั้น ๆ ด้วย
- จัดให้มีสลับกันหยุดพักช่วงวันหยุดติดต่อกันหลาย ๆ วันของปี
- กำหนดเวลาพักเวรรักษาการณ์ ให้มากกว่าเดิม
- การจัดทำโครงสร้างเวรควรพิจารณาด้านกายภาพเรือนจำ ทั้งแดนประตู ระบบรักษา

ความปลอดภัย และพิจารณาถึงความถี่ที่ต้องส่งป่วยด้วย

- จัดให้คนมีลูกเล็กเข้าเวร 2 ครั้ง/สัปดาห์
- การจัดให้มีเจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติงานกลางคืนประจำเลย 1 ชุด ช่วงวันหยุดควรจัดเวร

รักษาการณ์ สลับพักอาทิตย์เว้นอาทิตย์ หรือแล้วแต่ความสมัครใจ

- ควรเพิ่มพนักงานราชการเพื่อลดความตระการตราของเจ้าหน้าที่
- จ้างเอกชนเข้าเวรรักษาการณ์
- เกลียเวรรักษาการณ์ พัศดี สุทกรรม และลูกเวรรักษาการณ์ ให้มีระยะห่างใกล้เคียงกัน
- ควรตรวจวัดอาสาพิทักษ์เรือนจำในช่วงวันหยุด ไม่จัดเวรรักษาการณ์จ่ายนอกในวันหยุด

ลดกิจกรรมในวันหยุดราชการ

- ให้เจ้าหน้าที่กรม หรือเรือนจำอื่นไปเข้าเวรรักษาการณ์ เรือนจำอื่นในละแวกใกล้เคียง

ที่ไม่ใช่ต้นสังกัดตนเองได้

- หากวันใดปฏิบัติหน้าที่ในเวลาราชการต่อด้วยเข้าเวรรักษาการณ์แล้ว วันต่อไปควรได้พัก
- แจ้งตารางเวรรักษาการณ์ ให้ทราบล่วงหน้า อย่างน้อย 3 วัน
- เวรรักษาการณ์ กลางคืนลดจำนวนลงได้ เนื่องจากผู้ต้องขังอยู่ในเรือนนอนแล้ว
- ควรทบทวนมาตรการควบคุมผู้ต้องขังที่โรงพยาบาลให้สอดคล้องกับการพักเวรรักษาการณ์

ของเจ้าหน้าที่

- ควรแก้ไขให้ผู้ต้องขังป่วยแยกเป็นสัดส่วนออกจากผู้ป่วยทั่วไป เนื่องจากที่ผ่านมา
- โรงพยาบาลจะไม่อนุญาตให้เจ้าหน้าที่เข้าไปควบคุมใกล้ชิด
- ควรมีชุดเฉพาะกิจ สำหรับเข้าเวรโรงพยาบาลโดยตรง

- ควรทบทวนมาตรการควบคุมผู้ต้องขังออกโรงพยาบาลภายนอก ที่ต้องถ่ายรูป
รายงานแบบมากกว่าครั้ง

- ลดการรายงานเพื่อควบคุมผู้ต้องขังออกโรงพยาบาลภายนอก

2) แนวทางการบริหารอัตรากำลังในสถานการณ์ที่ขาดแคลนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่

- หลีกเลี่ยงการมอบหมายงานมากกว่า 1 หน้าที่
- เกลี่ยจำนวนเจ้าหน้าที่แต่ละเรือนจำให้เหมาะสม
- เพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ให้เต็มกรอบ เพิ่มอัตรากำลังเพื่อให้ได้วัน 3-4 วัน
- เกลี่ยเจ้าหน้าที่หญิงในเรือนจำชายไปทำงานเรือนจำหญิงหรือเรือนจำที่มีแดนหญิง
- ลดจุดเวรที่ไม่จำเป็นหรือไม่ก็รวมจุดเวรกัน และหมุนเวียนกันเข้าเวรรักษาการณ์ทุกจุด

ไม่แบ่งแยกกัน

- ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น
- มอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของบุคคล
- กรมฯ ควรเร่งการสรรหาตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน
- ควรกำหนดตำแหน่งสายงานเฉพาะเพื่อลดภาระด้านงานเอกสาร และลดความผิดพลาด

ในการทำงาน เพราะในความเป็นจริงผู้ปฏิบัติงานมักไม่ได้มีพื้นฐานด้านนั้นมาโดยตรงทั้งการเงิน บัญชี พัสดุ ธุรการ นิติการ จิตวิทยา สังคมสงเคราะห์ เจ้าหน้าที่ IT แล้วยังต้องมาเข้าเวรรักษาการณ์ ทำให้ต้องเหนื่อยทั้งเอกสารและการเข้าเวรรักษาการณ์

- การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการควบคุม
- กระจายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม
- กรมฯ ควรทบทวน กฎระเบียบใหม่ ให้สอดคล้องกับความเป็นจริง เช่น การย้ายผู้ต้องขังก็ให้เรือนจำพิจารณาได้ตามความเหมาะสม โดยไม่ต้องรอให้เกิดความแออัดแล้วจึงค่อยย้าย
- แก้ไขปัญหาผู้ต้องขังล้นเรือนจำ
- การหมุนเวียนงานทุก ๆ 1-2 ปี เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถทดแทนกันได้ เพราะบางคนปฏิบัติ

แต่งงานควบคุม บางคนทั้งงานควบคุมและเอกสาร เพื่อลดความซ้ำซาก จำเจ ได้อีกทางหนึ่ง

- ลดกฎระเบียบที่ไม่จำเป็น เนื่องจากทำให้ภาระงานสูงขึ้น และเปิดช่องให้ผู้ต้องขังร้องเรียน

ได้โดยง่าย เจ้าหน้าที่เกรงกลัวความผิดพลาดและขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน

- กรมราชทัณฑ์ ควรลดกิจกรรมที่ไม่จำเป็นลง โดยเฉพาะงานที่เห็นผลสัมฤทธิ์น้อย งานใหม่มีเข้ามาเรื่อย ๆ และงานเก่าก็ยังค้างอยู่ในมือ

- ควรแยกสายงานควบคุมกับสายงานพัฒนาให้ชัดเจน เพื่อจะได้เหมาะสมกับงาน คือ เจ้าหน้าที่ควบคุมต้องมีสิทธิ์ที่แข็งแกร่งส่วนเจ้าหน้าที่พัฒนา ควรจ้างนักวิชาชีพเฉพาะที่จะนำองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาแก้ไขผู้ต้องขังทดแทนการจัดโปรแกรมพัฒนาที่ล้าสมัยและผู้ต้องขังไม่สนใจ

- ควรให้ย้ายผู้ต้องขังที่ต้องรักษาต่อเนื่องมาอยู่ที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ เพื่อลดความตระการร่างของเจ้าหน้าที่

- การลดการนำผู้ต้องขังออกทำงานนอกเรือนจำในรูปแบบงานสาธารณะหรืองานรับจ้างโดยไม่จำเป็น

- ส่งผู้ต้องขังป่วยเฉพาะการณมีอันตรายต่อชีวิตจริง ๆ เท่านั้นและควรใช้ telemedicine ในการติดตามอาการ

3) แนวทางการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทน

- จัดสรรสวัสดิการเพิ่มเติมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางจิตใจ จัดสวัสดิการแต่ละเรือนจำให้เท่าเทียมกัน ข้าวสารอาหารแห้ง ตัดเครื่องแบบ

- เพิ่มค่าเวรรักษาการณ เพิ่มค่าเสี่ยงภัย

- เพิ่มความก้าวหน้าในอาชีพ

- ยกเลิกการนับชั่วโมงสำหรับผู้ทำงานด้านเอกสาร หรือไม่ก็เพิ่มสวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ต้องนับชั่วโมง เข้าเวรรักษาการณ

- เงินค่าเวรรักษาการณควรออกให้ตรงเวลา มีใช้ตกเบิก 4 เดือน

- เรือนจำที่ควบคุมผู้ต้องขังที่มีพฤติกรรมควรได้รับจัดสรรสวัสดิการเพิ่มเติม

- ควรให้ได้ย้ายกลับภูมิลำเนา หรือไม่ก็ให้ใกล้ภูมิลำเนามากที่สุด

- ควรจัดสวัสดิการอาหารแก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ จัดเลี้ยงอาหารกลางวัน

- ควรจัดการระบบบ้านพักให้โปร่งใส เพื่อป้องกันการสวมสิทธิ ข้าราชการจะได้มีบ้านพักโดยเฉพาะกลุ่มบรรจใหม่

- ควรให้มีระบบสินค้าฝากขายเช่นเดิม เพราะค่าครองชีพสูงมาก

- ควรลดจำนวนชั่วโมงที่ต้องนับให้ได้ 8,000 บาทต่อเดือน ให้อยู่ที่ประมาณ 80 ชั่วโมง

- ควรเร่งการขอเงินค่าเวรรักษาการณ

- การพัฒนาโครงสร้างเรือนจำให้แข็งแรง

- ควรสนับสนุนงบประมาณด้านการจัดสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่

- ควรมีการตรวจสอบสภาพจิตแก่เจ้าหน้าที่ เพิ่มกิจกรรมสันทนาการ

- ควรเร่งรัดการอบรมมาตรา 18 เพื่อให้ได้รับค่าเสี่ยงภัยที่สูงขึ้นโดยเร็ว

- ควรมีวันหยุดพิเศษนอกเหนือจากระเบียบวันลา

- ควรดูแลสวัสดิการ ลูกจ้างและพนักงานราชการ ให้เป็นแนวทางเดียวกับข้าราชการ

- ส่งเสริมการเปลี่ยนจากตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นวิชาการ และเพิ่มตำแหน่งในระดับอาวุโส

- ควบคุมแลสิทธิมนุษยชนของเจ้าหน้าที่ด้วย

- ค่าเวรรักษาการณ์ ตกเบิก 3 เดือน/ครั้ง จะได้สร้างขวัญกำลังใจและลดภาระค่าใช้จ่ายของเจ้าหน้าที่ได้บ้าง

- เห็นควรให้เป็นระดับอาวุโสเลื่อนไหลได้เมื่ออายุ 53 ปี
- ยอยากให้มีนโยบายให้ความสำคัญกับครอบครัวเจ้าหน้าที่ด้วย
- เพิ่มเบี้ยเลี้ยงตามอายุงานหรือฐานเงินเดือน
- เปิดสอบเปลี่ยนสายงานเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ
- ขอให้มิฟิตเนสประจำเรือนจำให้เจ้าหน้าที่ได้พูดคุยพักผ่อนกันบ้าง
- ควรเพิ่มเงินประจำตำแหน่งระดับอาวุโส เช่นเดียวกับระดับชำนาญการพิเศษ
- ควรได้หยุดในวันหยุดเทศกาลบ้าง
- ควรแก้ไขปัญหาเรื่องสวัสดิการอย่างจริงจัง
- ควรโอนหนี้สหกรณ์ไปยังสหกรณ์หน่วยงานอื่นที่จะโอนไปได้ด้วย

4) แนวทางการสร้างคุณธรรมในองค์กร

- มอบหมายผู้ที่มีประสบการณ์ในงานจัดเวรรักษาการณ์

- ควรจัดเวรรักษาการณ์ให้เป็นธรรมมีมาตรฐาน

- ผู้บัญชาการเรือนจำควรมาจากผู้ที่เคยปฏิบัติงานเรือนจำอย่างน้อย 2 ปี

- ควรยกเลิกความรับผิดชอบตามสายบังคับบัญชา เพราะผู้บริหารจะจัดอัตรากำลังฯ เติมกรอบเพื่อป้องกันตนเอง

- จัดเวรรักษาการณ์ให้โปร่งใสตรวจสอบได้
- ควรลดความเหลื่อมล้ำเรื่องความถี่ระหว่างลูกเวรกับพัศดี/ผู้ช่วยพัศดี
- ความเป็นธรรมในการเลื่อนระดับ
- ต้องมีมาตรการจัดการเก็บกลุ่มคนที่จ้างเวร เพราะเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน
- ผู้บริหารเรือนจำควรฟังความให้รอบด้าน และพิจารณาคำร้องเรียนด้วยใจที่เป็นธรรม
- กรมฯ ควรมีแนวทางการจัดเวรรักษาการณ์ให้ชัดเจน เนื่องจากการเอื้อประโยชน์

ให้พวกพ้อง ไม่เป็นธรรม

5) แนวทางการสร้างทัศนคติที่ดีต่องานให้แก่เจ้าพนักงานเรือนจำ

- ผู้บริหารควรใส่ใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจปัญหาและรับฟังปัญหาของผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง
- ผู้บัญชาการต้องรับฟังความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานบ้าง และวางระบบการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
- เจ้าหน้าที่ควรมองว่าการเข้าเวรและปัญหาใด ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นประสบการณ์ที่หาจากที่ไหนไม่ได้ ควรใจเย็นและทำใจให้เป็นสุข
- ให้ความสำคัญกับขวัญกำลังใจเจ้าหน้าที่
- ควรคัดเลือกผู้บัญชาการที่มีความเห็นอกเห็นใจเจ้าหน้าที่ เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีธรรมาภิบาล ลดระบบชนชั้น
- จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ หรือข้อตกลงที่เคารพความแตกต่าง แสดงถึงการเห็นอกเห็นใจการให้เกียรติผู้ร่วมงาน
- กรมฯ ควรรับฟังปัญหาจากผู้ปฏิบัติงานบ้าง เพื่อจะได้หาทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน
- ผู้บังคับบัญชาควรเคารพเวลาส่วนตัวของเจ้าหน้าที่
- ทำจิตใจให้สบาย รักในอาชีพคิดเสมอว่างานราชทัณฑ์คือชีวิต ลมหายใจ หากขาดลมหายใจ ก็ไร้ซึ่งชีวิต
- ปลุกจิตสำนึกความรักองค์กร ความรักในวิชาชีพราชทัณฑ์

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงระดับแรงจูงใจ ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความตระกรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของแรงจูงใจ ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความตระกรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ

(n=2,286)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
แรงจูงใจโดยรวม	3.84	0.72	สูง
- ปัจจัยภายนอก	3.73	0.81	สูง
1. ความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิต	3.62	1.10	สูง
2. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	3.50	1.15	สูง

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
3. การปกครองบังคับบัญชา	3.79	1.12	สูง
4. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.16	0.78	สูง
5. สภาพการทำงาน	3.57	1.11	สูง
6. เงินเดือน	3.36	1.16	ปานกลาง
7. ความมั่นคงปลอดภัยในงาน	3.66	0.91	สูง
8. สถานภาพ	3.75	1.08	สูง
- ปัจจัยภายใน	3.96	0.73	สูง
9. ความภาคภูมิใจในตนเอง	4.53	0.76	สูงมาก
10. ความสำเร็จในงาน	4.20	0.93	สูง
11. ความยอมรับนับถือ	3.95	0.85	สูง
12. ความรับผิดชอบ	4.02	0.79	สูง
13. ความก้าวหน้า	3.47	1.09	สูง
14. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.94	1.01	สูง
15. ความต้องการบรรลุความสำเร็จในชีวิต	3.67	1.07	สูง
ความยึดมั่นผูกพันในงานโดยรวม	3.98	0.77	สูง
1. ความขยันขันแข็ง	3.73	0.98	สูง
2. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	4.19	0.80	สูง
3. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน	4.01	0.77	สูง
ความตราตรึงใจของเจ้านักงานเรือนจำโดยรวม	3.93	0.63	สูง
- สภาพการทำงาน	4.05	0.55	
1. สภาพการทำงานไม่น่าอหิรมย์	3.82	0.73	สูง
2. สภาพการทำงานยากลำบาก	4.20	0.64	สูง
3. สภาพการทำงานเคร่งเครียด กดดัน	4.50	0.65	สูงมาก
ต้องใช้ความรู้และประสบการณ์สูง			
- ความเสี่ยงภัย	3.81	0.87	
4. ความเสี่ยงต่อชีวิตและร่างกาย	3.86	0.87	สูง
5. ความเสี่ยงต่อสุขภาพจิต	3.74	0.99	สูง

จากตารางที่ 4.7 สรุปได้ว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง ความยึดมั่นผูกพันในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.72 ; $\bar{X} = 3.98$, S.D.= 0.77 ; $\bar{X} = 3.93$, S.D.= 0.63 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจ พบว่า มื้อองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก คือ ความภาคภูมิใจในตนเอง ($\bar{X} = 4.53$, S.D.=0.76) และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.20$, S.D.=0.93) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.16$, S.D.=0.78) ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.02$, S.D.=0.79) ความยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.95$, S.D.=0.85) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.94$, S.D.=1.01) การปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.79$, S.D.= 1.12) สถานภาพ ($\bar{X} = 3.75$, S.D.= 1.08) ความต้องการบรรลุความสำเร็จในชีวิต ($\bar{X} = 3.67$, S.D.= 1.07) ความมั่นคงปลอดภัยในงาน ($\bar{X} = 3.66$, S.D.= 0.91) ความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิต ($\bar{X} = 3.62$, S.D.= 1.10) สภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.57$, S.D.= 1.11) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ($\bar{X} = 3.50$, S.D.= 1.15) และความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.47$, S.D.= 1.09) และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ เงินเดือน ($\bar{X} = 3.36$, S.D.= 1.16)

ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่า ทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.19$, S.D.= 0.80) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน ($\bar{X} = 4.01$, S.D.= 0.77) และความขยันขันแข็ง ($\bar{X} = 3.73$, S.D.= 0.98)

ความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ มื้อองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก คือ สภาพการทำงานเคร่งเครียด กดดัน ต้องใช้ความรู้และประสบการณ์สูง ($\bar{X} = 4.50$, S.D.= 0.65) และองค์ประกอบอื่นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ สภาพการทำงานยากลำบาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.64) ความเสี่ยงต่อชีวิตและร่างกาย ($\bar{X} = 3.86$, S.D.= 0.87) สภาพการทำงานไม่น่าอภิมรย์ ($\bar{X} = 3.82$, S.D.= 0.73) และความเสี่ยงต่อสุขภาพจิต ($\bar{X} = 3.74$, S.D.= 0.99)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจ ความยึดมั่นผูกพันในงาน กับความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่ออธิบายตัวพยากรณ์ระหว่างแรงจูงใจ ความยึดมั่นผูกพันในงาน ที่มีต่อความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความตราบาปของเจ้าพนักงานเรือนจำ

สมมติฐานที่ 2 ความยึดมั่นผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์กับความตราบาปของเจ้าพนักงานเรือนจำ

ตารางที่ 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจ ความยึดมั่นผูกพันในงาน กับความตราบาปของเจ้าพนักงานเรือนจำ

(n=2,986)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
แรงจูงใจ	-0.141**
- ปัจจัยภายนอก	-0.177**
1. ความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิต (M1)	-0.116**
2. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (M2)	-0.117**
3. การปกครองบังคับบัญชา (M3)	-0.102**
4. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น (M4)	-0.051**
5. สภาพการทำงาน (M5)	-0.149**
6. เงินเดือน (M6)	-0.213**
7. ความมั่นคงปลอดภัยในงาน (M7)	-0.239**
8. สถานภาพ (M8)	-0.177**
- ปัจจัยภายใน	-0.084*
1. ความภาคภูมิใจในตนเอง (M9)	-0.014*
2. ความสำเร็จในงาน (M10)	-0.094**
3. ความยอมรับนับถือ (M11)	-0.019*
4. ความรับผิดชอบ (M12)	-0.019*
5. ความก้าวหน้า (M13)	-0.130**
6. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (M14)	-0.027*

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
7. ความต้องการบรรลุความสำเร็จในชีวิต (M15)	-.120**
ความยึดมั่นผูกพันในงาน	-.112**
1. ความขยันขันแข็ง (W1)	-.199**
2. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (W2)	-.041**
3. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (W3)	-.060**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า แรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางลบ ($r = -.141$) กับความตราครา่งของเจ้าพนักงานเรือนจำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจพบว่า ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความตราครา่งของเจ้าพนักงานเรือนจำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และที่ระดับ .05 โดยแรงจูงใจปัจจัยภายนอก ($r = -.177$) มีความสัมพันธ์มากกว่าแรงจูงใจภายใน ($r = -.084$) เรียงลำดับความสัมพันธ์ขององค์ประกอบปัจจัยภายนอกจากมากไปน้อย คือ ความมั่นคงปลอดภัยในงาน เงินเดือน สภาพการทำงาน สถานภาพนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิตการปกครองบังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับผู้อื่น ($r = .239, .213, .149, .177, .117, .116, .102$ และ $.051$ ตามลำดับ) ส่วนองค์ประกอบปัจจัยภายใน เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ความก้าวหน้า ความต้องการบรรลุความสำเร็จในชีวิต ความสำเร็จในงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความภาคภูมิใจในตนเอง ($r = .130, .120, .094, .027, .019, .019$ และ $.014$ ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาความยึดมั่นผูกพันในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบ ($r = -.112$) กับความตราครา่งของเจ้าพนักงานเรือนจำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความตราครา่งของเจ้าพนักงานเรือนจำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ความขยันขันแข็ง ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน และความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ($r = .199, .060$, และ $.041$ ตามลำดับ)

ส่วนที่ 4 สรุปบทสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

การเก็บข้อมูลเชิงลึก (In – depth Interview) จากผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้บัญชาการเรือนจำ/ผู้อำนวยการทัณฑสถาน จำนวน 5 คน สามารถสรุปบทสัมภาษณ์ได้ ดังนี้

4.1 สรุปบทสัมภาษณ์ของผู้บัญชาการเรือนจำ แห่งที่ 1 เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาความตราบค้ำในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ดังนี้

1) แนวทางการจัดเวรรักษาการณ์

- ในเรือนจำมีทั้งคนที่อยากเข้าเวรฯ และไม่ยอมเข้าเวรฯ ซึ่งเกิดมาจากการเป็นหนี้สิน และต้องการเข้าเวรฯ เพื่อรับค่าเวรฯ และนับชั่วโมงสำหรับเบิกค่าเสี่ยงภัยฯ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่บัญชีลักษณะงานบางเวลาตามระเบียบเงินเพิ่มฯ ของกระทรวงยุติธรรม หากจะนับชั่วโมงให้ครบ 100 ชั่วโมงต่อเดือน ต้องเข้าเวรฯ อย่างน้อยเดือนละ 13 เวน ซึ่งในความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ไม่รู้สึกว่าตัวเองตราบค้ำ

- เวนเฝ้าผู้ต้องขังป่วยออกโรงพยาบาล เป็นเวรฯ ที่ไม่มีความคงที่ สามารถเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างเวรฯ สำรอง และทำให้เวรฯ มีความถี่มากยิ่งขึ้น

- กรอบโครงสร้างเวรที่กรมกำหนดให้ ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเรือนจำ ทั้งภารกิจหลักและภารกิจพิเศษที่ต้องทำ ประกอบกับการบรรจุเจ้าหน้าที่ไม่เต็มกรอบ โดนตัดเบี้ยเลี้ยง อีกทั้งปัญหาเจ้าหน้าที่ที่โดนสอบสวนทางวินัยที่ใช้เวลานานในการตัดสินโทษ โดยในระยะเวลาที่รอผลทางวินัยต้องมอบหมายงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการควบคุมผู้ต้องขัง ทำให้เสียกำลังคนในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งการควบคุมผู้ต้องขัง ยังมีเจ้าหน้าที่น้อย ยังมีโอกาสพลาดสูงตามไปด้วย

- ควรใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการควบคุมผู้ต้องขัง และควรมีงบประมาณสำหรับการซ่อมบำรุงด้วย

2) แนวทางการบริหารอัตรากำลังในสถานการณ์ที่ขาดแคลนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่

- ในสถานการณ์ที่ขาดแคลนเจ้าหน้าที่ ทำให้ต้องแต่งตั้งผู้ช่วยเหลือเพื่อช่วยเจ้าหน้าที่ในการควบคุมผู้ต้องขัง แต่ทำให้เกิดปัญหาอย่างอื่น ทั้งการสร้างอิทธิพล เกิดความแตกต่างในหมู่ผู้ต้องขัง สร้างความแตกแยก แบ่งกลุ่ม/บ้าน เกิดเป็นชนชั้นในผู้ต้องขัง และเป็นช่องทางให้ก่อเหตุลักลอบนำสิ่งของต้องห้ามเข้ามาให้เรือนจำ/ทัณฑสถาน อีกทั้ง การให้ผู้ช่วยเหลือทำงานแทนทุกอย่างทำให้เจ้าหน้าที่ทำงานเองไม่เป็น เมื่อขาดผู้ช่วยเหลือไม่สามารถทำงานเองได้

3) แนวทางการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทน

- ในสถานการณ์ที่เจ้าพนักงานเรือนจำโดนตัดเงินเบี้ยเลี้ยง ทำให้เจ้าหน้าที่ขาดรายได้ส่วนหนึ่งไป ทางเรือนจำได้จัดสวัสดิการให้แก่เจ้าหน้าที่ อาทิ แจกถุงยังชีพทุกเดือน มีอาหารเลี้ยง 3 มื้อ สำหรับเจ้าหน้าที่ที่เข้าเวรฯ จัดตั้งกองทุน ดอกเบี้ยต่ำสำหรับเจ้าหน้าที่ จัดหาที่พักให้แก่เจ้าหน้าที่ เป็นต้น

4) แนวทางการสร้างความยุติธรรมในองค์กร

- สร้างแนวทางการคิดแก้ปัญหาให้แก่เจ้าหน้าที่ โดยต้องวิเคราะห์ว่าหน่วยงานเกิดปัญหาอะไรในการปฏิบัติงาน ต้องยอมรับว่าเป็นปัญหา วิเคราะห์ว่าจะแก้ปัญหายังไงให้ตรงจุด หรือวิธีการแก้ปัญหจะไม่ทำให้เกิดปัญหาอื่นตามมา

5) แนวทางการสร้างทัศนคติที่ดีต่องานให้แก่เจ้าพนักงานเรือนจำ

- พยายามสร้างขวัญกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ ไม่ว่าจะเป็นการจัดงานเลี้ยงให้แก่เจ้าหน้าที่ ให้ความช่วยเหลือในด้านอื่น ๆ เช่น การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น ซึ่งการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ การที่ผู้บริหารรับรู้ว่ามีเจ้าหน้าที่เหนื่อย ถือว่าเป็นการเอาใส่ใจให้แก่เจ้าหน้าที่ เป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่แล้ว

6) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

- ปัญหาความตราบาปอาจมาจากความเบื่อหน่ายของเจ้าหน้าที่ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เดิม เป็นระยะเวลานาน ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความรู้สึกรำคาญที่ปฏิบัติอยู่มีความตราบาป

4.2 สรุปบทสัมภาษณ์ของผู้บัญชาการเรือนจำ แห่งที่ 2 เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาความตราบาปในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ดังนี้

1) แนวทางการจัดเวรรักษาการณ์

- เรือนจำต้องทำความเข้าใจและให้ความสำคัญกับความคาดหวังของสังคมว่า ต้องสร้างความมั่นคงปลอดภัยให้แก่สังคม ดังนั้น การลดจุดเวรรักษาการณ์จะทำให้ความมั่นคงของเรือนจำลดลง อีกทั้งการรวมจุดเวรรักษาการณ์ย่อมทำให้ความตราบาปและความเสี่ยงของเจ้าหน้าที่สูงขึ้น สำหรับความตราบาปของเจ้าหน้าที่เรือนจำส่วนหนึ่ง มีสาเหตุมาจากการสั่งการของกรมที่ให้เรือนจำต้องจัดเวรพิเศษในห้วงวันหยุดราชการ

- แบ่งการจัดเวรออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มแรก อายุราชการ 1 - 5 ปี กลุ่มสอง 5 - 10 ปี และกลุ่มที่สาม อายุราชการ 10 ปี ขึ้นไป สามารถแลกเวรกันได้แต่ต้องอยู่ภายในกลุ่มเดียวกัน

- ต้องนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งปัจจุบันยังไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในเรื่องนี้

2) แนวทางการบริหารอัตรากำลังในสถานการณ์ที่ขาดแคลนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่

- การจัดลำดับความสำคัญของงาน การตัดงานที่ไม่สำคัญ สร้างวัฒนธรรมของการเสียสละ
- ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตผู้ต้องขัง เพราะหากมีคุณภาพชีวิตดี อาหารอร่อย ขายของไม่แพง ผู้ต้องขังจะไม่ทะเลาะกันเพราะขโมยของกัน เป็นต้น
- เน้นการแก้ปัญหาโดยตัดไฟแต่ต้นลม ผู้บัญชาการเรือนจำต้องเปิดรับเรื่องร้องเรียน และแก้ปัญหาและทั้งผู้บัญชาการ เจ้าหน้าที่ ต้องทำงานเชิงรุก จะสามารถป้องกันภาวะขาดแคลนอัตรากำลังได้มากขึ้น เช่น หากเจ้าหน้าที่พยาบาลให้การรักษาและตรวจสอบสุขภาพในเชิงรุก ก็จะสามารถป้องกันผู้ต้องขังเจ็บป่วยหนักที่อนาคตจะต้องส่งออกโรงพยาบาลภายนอก และต้องเสียอัตรากำลังไปในการกิจควบคุมออกโรงพยาบาลได้
- พนักงานราชการสามารถช่วยข้าราชการได้เป็นอย่างดี ต่างกันแต่เพียงไม่ผ่านภาค ก แต่ต้อง Training ให้ดี

3) แนวทางการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทน

- ยอมขายของเท่าทุน เพื่อให้ผู้ต้องขังและเจ้าหน้าที่มีสวัสดิการที่ดี
- การเปิดตลาดนัดให้เจ้าหน้าที่สามารถนำของมาขายได้
- สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เผยแพร่และขายผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์ผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ
- การนำ business model และ supply chain มาปรับใช้กับเรือนจำ เช่น การลดราคาซักผ้าให้เจ้าหน้าที่ 30% ก็เท่ากับว่าเจ้าหน้าที่ลดค่าใช้จ่ายไปได้ 30% เช่นกัน

4) แนวทางการสร้างคุณธรรมในองค์กร

- ต้องกำหนดตัวชี้วัดให้ชัดเจนตามเนื้องานแต่ละงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง เช่น ผู้ที่ปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดที่ยากและท้าทายได้ จะได้รับการประเมินที่ดีกว่าผู้อื่นที่ทำงานตามมาตรฐานปกติ
- สำหรับผู้ที่ทำงานตามมาตรฐานปกติ อาจใช้การเวียนกันได้ชั้น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และเป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลได้บ้าง

- การปฏิบัติงานใหสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กรมกำหนด จะทำให้ได้รับการจัดสรรโควตาเงินพิเศษ ซึ่งสามารถนำมาสร้างขวัญกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ในเรอานจาได้ โดยท่ายที่สุดเจ้าหน้าที่ภายในเรอานจาจะมีขึ้นเงินเดือนสูงกว่าเรอานจาอื่น ๆ เมื่อไปเข้ารับการประเมินคัดเลือกแต่งตั้งระดับที่สูงขึ้นลำดับอาวุโสก็จะสูงกว่า

- การแต่งตั้งบุคคลตามความรู้ความสามารถ ไม่ใช่แต่งตั้งเพราะเป็นพวกพ้อง

5) แนวทางการสร้างทัศนคติที่ต่องานให้แก่เจ้าพนักงานเรอานจา

- ขึ้นอยู่กับกระบวนการคัดเลือกของกรม หากกรมได้คนดีตั้งแต่แรกเรอานจาก็จะบริหารงานได้ด้วยดี แต่หากไม่สามารถคัดบุคคล เช่น ชอบดื่มสุราเป็นอาจึณให้มารับราชการเป็นต้น ปัญหานี้ก็จะเรอริงและเป็นปัญหาในการบริหารต่อไป

- ขึ้นอยู่กับสาเหตุของการกระทำผิดวินัย และหาทางป้องกันตั้งแต่เนิ่น ๆ โดยกรมต้องพิจารณาจากสถิติการกระทำผิดวินัยและแก้ไขปัญหามาให้ตรงจุด แก้ไขไปตามแต่ละประเด็น

6) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

- ประเด็นสำคัญคือ การกำหนดสัดส่วนเจ้าหน้าที่ของผู้ต้องขังให้สมดุลกัน ซึ่งกระทำได้ทั้งการเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่หรือลดจำนวนผู้ต้องขังลง โดยเกลี่ยผู้ต้องขังไปยังเรอานจาชั่วคราวหรือเรอานจาอื่นภายในเขตที่มีโครงสร้างขนาดใหญ่แต่กลับไม่มีผู้ต้องขังตามความจุ พร้อมทั้งกำหนดอำนาจการควบคุมให้สอดคล้องกับความมั่นคงของเรอานจาเพื่อจะได้เกลี่ยผู้ต้องขังได้อย่างเหมาะสม เช่น การเกลี่ยผู้ต้องขังในเขต 7 โดยเกลี่ยจากเรอานจาจังหวัดสมุทรสาครซึ่งมีความแออัดมากพร้อมกับลดอำนาจการควบคุมของเรอานจาลงและย้ายผู้ต้องขังไปยังเรอานจาใหญ่ภายในเขตซึ่งมีอีกหลายเรอานจา ทั้งเรอานจากลางราชบุรี เรอานจากลางนครปฐม เรอานจากลางเขาบิน โดยที่ไม่กำหนดโทษขั้นต่ำไว้และเพื่อให้บริหารเรอานจาชั่วคราวได้, ลักษณะนี้ให้รวมถึงเรอานจาใหม่ เช่น เรอานจาจังหวัดนครนายก เรอานจาจังหวัดนครราชสีมา แห่งใหม่ด้วย โดยกำหนดให้เรอานจาใกล้เคียงทั้งเรอานจาจังหวัดปราจีนบุรี เรอานจาอำเภอกบินทร์บุรี เป็นเรอานจาควบคุมผู้ต้องขังระหว่างพิจารณาคดีและกำหนดโทษไม่เกิน 15 ปีมากกว่านี้ก็เกลี่ยมาเรอานจาจังหวัดนครนายกแห่งใหม่

- การคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ในข้อกฎหมายโดยเน้นที่ผู้จบปริญญาตรี อาจจะลดการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่และยกระดับการควบคุมผู้ต้องขังได้ เนื่องจากปัจจุบันเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มัคณุวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และติดนิสัยการดำรงตนที่ได้รับการหล่อหลอมมาจากการเล่าเรียนสายวิชาชีพ เช่น ติดสุราหรือมีแนวโน้มที่จะใช้กำลังกับผู้ต้องขัง ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาร้องเรียนตามมาในภายหลัง

- ต้องพิจารณาโครงสร้างอายุของเจ้าหน้าที่ในภาพรวม เนื่องจากขาดแคลนเจ้าหน้าที่ระดับกลางที่จะเป็นผู้ขับเคลื่อนและถ่ายทอดประสบการณ์ให้กับข้าราชการใหม่

4.3 สรุปบทสัมภาษณ์ของผู้บัญชาการเรือนจำ แห่งที่ 3 เกี่ยวกับข้อเสนอแนะ เพื่อแก้ไขปัญหาความตราบกตรำในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ดังนี้

1) แนวทางการจัดเวรรักษาการณ์

- เข้าเวรรักษาการณ์ 1 ค่ำ เว้น 2 ค่ำ
- เจ้าหน้าที่ที่เข้าเวรเฝ้าผู้ต้องขังป่วยออกโรงพยาบาล เมื่อออกเวรตอนเช้าให้เข้าทำงานตอนบ่าย

2) แนวทางการบริหารอัตรากำลังในสถานการณ์ที่ขาดแคลนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่

- สร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ดี เพราะส่งผลต่อพฤติกรรม ทศนคติของเจ้าหน้าที่ เนื่องจากเรือนจำมีวัฒนธรรมขององค์กรที่ดีอยู่แล้ว จึงทำให้เจ้าหน้าที่ที่เข้าใหม่ปรับตัวตามวัฒนธรรม มีพฤติกรรมที่ดี มีทศนคติที่ดี

3) แนวทางการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทน

- ควรให้ความสำคัญในการจัดสวัสดิการพื้นฐานให้แก่เจ้าหน้าที่ ดูแลการใช้ชีวิตของเจ้าหน้าที่ในขณะเข้าเวรฯ ไม่ว่าจะเป็น การจัดเตรียมห้องพักเวรให้มีความสะอาดอยู่เสมอ ซักปลอกหมอน และผ้าปูเตียงทุกวัน มีระเบียบในการใช้ห้องพักเวรฯ การจัดห้องรับประทานอาหาร จัดอาหารให้ครบ 3 มื้อ มีห้องน้ำเพียงพอ เพื่อลดความเครียดในขณะปฏิบัติหน้าที่
- จัดรถรับ - ส่ง เฝ้าผู้ต้องขังป่วยออกโรงพยาบาล

4) แนวทางการสร้างความยุติธรรมในองค์กร

- กำหนดและรักษากฎ ระเบียบ และต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และไม่เลือกปฏิบัติ ต้องให้ความยุติธรรมกับทุกฝ่าย
- วิธีการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ควรปกครองเป็นลำดับชั้น ให้ความสำคัญกับปัจจัยพื้นฐานในการใช้ชีวิตประจำวัน มีระเบียบ กฎ ข้อบังคับ ที่ชัดเจน

5) แนวทางการสร้างทศนคติที่ดีต่องานให้แก่เจ้าพนักงานเรือนจำ

- การสอนที่ดีที่สุด คือ การทำให้เห็น และเป็นทีเกรงกลัว แต่ไม่ให้เจ้าหน้าที่เกลียด และควรมีอารมณ์ขันบ้างเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดี

- สร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดกับเจ้าหน้าที่ โดยการจัดสถานที่รับประทานอาหารเพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้ร่วมรับประทานอาหารพร้อมกัน เกิดการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทำให้มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

- สร้างค่านิยมเกียรติยศของเจ้าพนักงานเรือนจำ ต้องมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

6) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

- ผู้บัญชาการเรือนจำ/ผู้อำนวยการทัณฑสถาน ควรต้องผ่านงานควบคุมหรืองานปกครองของเรือนจำ/ทัณฑสถาน และงานทัณฑปฏิบัติมาก่อน เพื่อให้เกิดความเข้าใจงานของเรือนจำ/ทัณฑสถานอย่างแท้จริง

- เรือนจำ/ทัณฑสถานหลายแห่ง ยังขาดความพร้อมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

- งานราชทัณฑ์ต้องปรับเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย การเปลี่ยนแปลงของลักษณะของผู้ต้องขังที่มีความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน ด้านกฎหมายมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงของดิจิทัลที่ข่าวสารแพร่หลายได้อย่างรวดเร็ว มีการตรวจสอบการทำงานจากทุกภาคส่วน ดังนั้น กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต้องออกให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน

- เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าหน้าที่หญิง หากสังกัดอยู่ในทัณฑสถานหญิงจะสามารถเรียนรู้งานได้มากกว่าสังกัดอยู่ในแดนหญิงที่อยู่ในเรือนจำซึ่งเจ้าหน้าที่หญิงจะไม่ค่อยได้รับความสำคัญ

4.4 สรุปทမ်းภาพของของผู้บัญชาการเรือนจำ แห่งที่ 4 เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาความตราบาตรำในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ดังนี้

1) แนวทางการจัดเวรรักษาการณ์

- เข้าเวรรักษาการณ์ 1 ค่ำ เว้น 2 ค่ำ

- การเข้าเวรรักษาการณ์ ควบคุมผู้ต้องขังป่วยรักษาตัวในโรงพยาบาลที่อยู่ห่างไกลจากเรือนจำ/ทัณฑสถานควรมีศูนย์ควบคุมผู้ต้องขังป่วยโดยจัดให้มีเจ้าหน้าที่ชุดเฉพาะกิจประจำศูนย์เพื่อลดความตราบาตรำในการเดินทาง

2) แนวทางการบริหารอัตรากำลังในสถานการณ์ที่ขาดแคลนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่

- ลดปริมาณงานที่ไม่จำเป็นออก เน้นงานควบคุมผู้ต้องขังเป็นหลัก

3) แนวทางการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทน

- มีอาหาร 3 มื้อ เลี้ยงเจ้าหน้าที่ที่เข้าเวรรักษาการณ์ มีน้ำมันพืช ข้าวสาร 5 กิโลกรัม ให้ทุกสิ้นเดือนและเงินค่าอาหารมื้อละ 100 บาท กรณีควบคุมผู้ต้องขังป่วยรักษาตัวในโรงพยาบาล
- ตรวจสอบสภาพจิตให้กับเจ้าหน้าที่

4) แนวทางการสร้างคุณธรรมในองค์กร

- ตัดประกาศโครงสร้างเวรรักษาการณ์ ให้เจ้าหน้าที่ทราบโดยทั่วกัน เพื่อให้เห็นการจัดเวรรักษาการณ์ของเจ้าหน้าที่ทุกราย
- แต่งตั้งผู้จัดเวรรักษาการณ์ ที่มีประสบการณ์ เนื่องจากจะทำให้การบริหารความมั่นคงของเรือนจำมีประสิทธิภาพ เช่น จัดให้เจ้าหน้าที่เข้าเวรรักษาการณ์ ประจำแดนที่ตนปฏิบัติหน้าที่ในเวลาราชการ เพราะมีความคุ้นเคย รู้ลักษณะทางกายภาพของแดน และรู้พฤติกรรมของผู้ต้องขังเป็นอย่างดี
- การประเมินเลื่อนเงินเดือนหรือการให้ได้รับความดีความชอบ ให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้พิจารณาตามลำดับบังคับบัญชา และติดประกาศให้เจ้าหน้าที่ทราบโดยทั่วกัน กรณีเจ้าหน้าที่รายใดไม่ได้รับการประเมินฯ ในระดับดีเด่นก็จะหาแนวทางให้เจ้าหน้าที่ได้รับอย่างเสมอกัน
- แต่งตั้ง ผอ.ส่วน/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์

5) แนวทางการสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่เจ้าหน้าที่

- เจ้าหน้าที่ต้องมีทัศนคติที่ดีทั้งต่อตนเองและองค์กร ดังนี้
 - (1) ตนเอง คือ สร้างความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัยในการทำงานโดยยึดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน
 - (2) องค์กร คือ ปลูกฝังค่านิยมและอุดมการณ์ที่ดี ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เห็นประโยชน์ของกรมราชทัณฑ์ เรือนจำ และผู้ต้องขัง เป็นสำคัญ
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อเจ้าหน้าที่
- รับฟังความคิดเห็นและปัญหาจากเจ้าหน้าที่ เพื่อหาแนวทางพัฒนาและแก้ไขปัญหาของเรือนจำในด้านต่าง ๆ

6) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

- ควรให้เจ้าหน้าที่ที่เข้าเวรรักษาการณ์ ได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ (บังคับให้พัก) เพื่อลดความเหนื่อยล้า ผ่อนคลาย และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

- ควรกำหนดหลักเกณฑ์การจัดเวรรักษาการณ์ ที่เป็นมาตรฐาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้พักและไม่เหนื่อยล้าจนเกินไป โดยกำหนดจำนวนวันในการเข้าเวรรักษาการณ์ ต่อสัปดาห์ ต่อเดือน หากเกินจำนวนวันที่กำหนดแล้ว ผู้บังคับบัญชาสั่งให้เข้าเวรรักษาการณ์เพิ่ม ถือเป็นความผิด
- สร้างเครื่องมือ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีที่ช่วยให้ควบคุมผู้ต้องขังง่ายขึ้น
- ไม่ควรมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่งานพัฒนาปฏิบัติเข้าเวรรักษาการณ์ เนื่องจากเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ และประสบการณ์สูง หากเหนื่อยล้าจากการเข้าเวรรักษาการณ์ ย่อมมีโอกาสทำให้เกิดความผิดพลาดสูง
- เนื้อหาที่ใช้สอบคัดเลือกเจ้าหน้าที่ต้องไม่ยากจนเกินไป และต้องเป็นเนื้อหาที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานได้จริง เหมาะสำหรับการคัดเลือกเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติ
- เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานต้องพร้อมใช้งาน และมีอย่างเพียงพอ
- ควรให้เรือนจำหรือเขตเรือนจำเปิดหลักสูตรฝึกอบรมตาม ม.18 ได้ด้วยตนเอง เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้รับเงินเพิ่มตามระเบียบกระทรวงฯ ได้เร็วที่สุดซึ่งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ได้เป็นอย่างดี
- ยากให้จัดสรรอัตรากำลังเพิ่ม เนื่องจากอัตราส่วนจำนวนผู้ต้องขังมีมากกว่าเจ้าหน้าที่มาก
- กำหนดมาตรฐานหรือคุณสมบัติเพื่อใช้คัดเลือกเจ้าหน้าที่ประเภทอื่นซึ่งไม่ใช่ข้าราชการสามารถเข้าเวรรักษาการณ์ ได้เช่นเดียวกับข้าราชการ

4.5 สรุปบทสัมภาษณ์ของผู้บัญชาการเรือนจำ แห่งที่ 5 เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาความตระการดำในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ดังนี้

1) แนวทางการจัดเวรรักษาการณ์

- ลดเวรรักษาการณ์ ป้อมรักษาการณ์ภายในเรือนจำ เนื่องจากเป็นจุดที่มีความเสี่ยงน้อยเมื่อเทียบกับจุดอื่น
- จัดเจ้าหน้าที่เฝ้าผู้ต้องขังป่วยจิตเวชประจำสถานพยาบาลภายนอกในเวลาราชการ 1 คน เมื่อถึงเวลาเข้าเวรรักษาการณ์ เรือนจำจะจัดเจ้าหน้าที่มาเข้าเวรรักษาการณ์ ร่วมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานพยาบาลภายนอกรวมเจ้าหน้าที่เข้าเวรรักษาการณ์ เป็น 2 คน (กำหนดให้เจ้าหน้าที่เฝ้าผู้ต้องขังป่วยประจำสถานพยาบาลภายนอกเข้าเวรรักษาการณ์ได้ ไม่เกิน 2 เวรรักษาการณ์ ติดต่อกัน)
- เข้าเวรรักษาการณ์ 1 ค่ำ เว้น 3 ค่ำ
- พนักงานราชการเข้าเวรรักษาการณ์ เช่นเดียวกับข้าราชการ

2) แนวทางการบริหารอัตรากำลังในสถานการณ์ที่ขาดแคลนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่

- ลดปริมาณงานที่ไม่จำเป็นออก เน้นงานด้านการบริหารงานเรือนจำเป็นหลัก

3) แนวทางการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทน

- มีอาหาร 3 มื้อ เลี้ยงเจ้าหน้าที่ที่เข้าเวรรักษาการณ์ มีน้ำยาล้างจาน น้ำยาซักผ้า หรือของใช้อื่น ๆ ให้ทุกสิ้นเดือน
- จัดสวัสดิการเพิ่มให้กับเจ้าหน้าที่ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการ เช่น จัดสรรที่พักสวัสดิการ หรือให้สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้กรณีไม่มีที่พักให้ เป็นต้น
- บำรุงซ่อมแซมที่พักหรือบ้านพักสวัสดิการในส่วนที่พอจะทำได้

4) แนวทางการสร้างคุณธรรมในองค์กร

- คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของเรือนจำ เป็นผู้ประเมินเลื่อนเงินเดือนหรือการให้ได้รับความคิดเห็นความชอบ
- แต่งตั้ง ผอ.ส่วน/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์

5) แนวทางการสร้างทัศนคติที่ดีต่องานให้แก่เจ้าพนักงานเรือนจำ

- ยึดความถูกต้อง ความเป็นระเบียบและคำนึงถึงข้อกฎหมายในการทำงานเอกสาร หรือออกหนังสือต่างๆ ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่เป็นคนรอบคอบ รัดกุม หนังสือที่ออกไปจะไม่เกิดผลเสีย ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น
- เจ้าหน้าที่จะปฏิบัติงานด้วยวิธีการใดก็ได้ที่ทำให้งานนั้นต้องสำเร็จแต่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งเป็นสำคัญ

6) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

- ควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ชายที่มีความรู้ ความสามารถด้านงานช่าง อาทิ ช่างไฟฟ้า ช่างประปา ช่างปูน หรืองานที่ต้องใช้กำลังกายพอสมควร มาปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำหญิง
- ควรจัดสรรงบบำรุงซ่อมแซมเรือนจำ และที่พักเจ้าหน้าที่ เนื่องจากระบบไฟฟ้า ประปา ความมั่นคงทางกายภาพของเรือนจำ รวมถึงระบบสาธารณสุขโรคด้านอื่น ๆ ได้รับความเสี่ยงจากอายุการใช้งานและเสื่อมสภาพไปตามกาลเวลา



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “การศึกษาความตระกตร้าของเจ้าพนักงานเรือนจำ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความตระกตร้าของเจ้าพนักงานเรือนจำ แรงจูงใจ และความยึดมั่นผูกพันในงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ความยึดมั่นผูกพันในงานกับความตระกตร้าของเจ้าพนักงานเรือนจำ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากผลการศึกษาไปใช้ประกอบการบริหารงานบุคคลและแก้ไขปัญหาความตระกตร้าในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำได้อย่างเหมาะสมทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ (Google form) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยมีประชากรในการศึกษาจำนวน 12,220 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2566) ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 1,222 คน และดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่มแบบกำหนดโควต้า (Quota Sampling) ผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้จำนวน 2,986 คน คิดเป็นร้อยละ 244 และเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยเก็บจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน

5.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น 2 ฉบับ คือ

5.1.1 แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ที่จะศึกษาในเรื่องเพศ อายุ อายุการปฏิบัติงานในเรือนจำ สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะรายได้ต่อเดือน ภาระหนี้สิน การเปรียบเทียบรายได้กับรายจ่าย ที่พักอาศัย ประเภทและระดับ ฝ่ายหน้าที่เวร ความถี่ของการเข้าเวรรักษาการณ์ และความพอใจกับความถี่ของเวรรักษาการณ์ โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบคำถามในกรอบที่กำหนดไว้เป็นแบบให้เติมข้อความและตรวจรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 21 ข้อ โดยแบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วยความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิต นโยบายและการบริหารงานขององค์การ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้อื่น สภาพการทำงาน เงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัยในงาน และสถานภาพ และ (2) ปัจจัยภายใน ประกอบด้วยความภาคภูมิใจในตนเอง ความสำเร็จในงาน ความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความต้องการบรรลุความสำเร็จในชีวิต โดยเป็นคำถามปลายปิด (Closed-ended Question)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 10 ข้อ โดยแบ่งองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงานออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความขยันขันแข็ง ความทุ่มเทในการทำงาน และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานโดยเป็นคำถามปลายปิด (Closed-ended Question)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความตราบาปของเจ้าพนักงานเรือนจำที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งเป็น 2 ส่วนย่อย คือ

1) แบบสอบถามคำถามปลายปิด (Closed-ended Question) โดยผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามที่ครอบคลุมองค์ประกอบของความตราบาปของเจ้าพนักงานเรือนจำ จำนวน 16 ข้อ โดยแบ่งความตราบาปของเจ้าพนักงานเรือนจำออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) องค์ประกอบสภาพการทำงาน ประกอบด้วยสภาพการทำงานไม่น่าอภิรมย์ สภาพการทำงานยากลำบาก และสภาพการทำงานเคร่งเครียด กดดัน ต้องใช้ความรู้และประสบการณ์สูง และ (2) องค์ประกอบความเสี่ยงภัย ประกอบด้วยความเสี่ยงต่อชีวิตและร่างกาย และความเสี่ยงต่อสุขภาพจิต โดยเป็นคำถามปลายปิด (Closed-ended Question)

2) แบบสอบถามความคิดและสาเหตุที่จะโอนย้ายไปยังส่วนราชการอื่น เป็นแบบให้เติมข้อความและตรวจรายการ (Check List) โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบคำถามในกรอบที่กำหนดไว้

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) ให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ เกี่ยวกับแนวทางการลดความตราบาตร้าของเจ้าพนักงานเรือนจำของกลุ่มตัวอย่าง

5.1.2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้บัญชาการเรือนจำ เพื่อทราบแนวทางการแก้ไขปัญหาความตราบาตร้าในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ในแต่ละด้าน ดังนี้

- (1) แนวทางการจัดเวรรักษาการณ์
- (2) แนวทางการบริหารอัตรากำลังในสถานการณ์ที่ขาดแคลนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่
- (3) แนวทางการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทน
- (4) แนวทางการสร้างคุณธรรมในองค์กร
- (5) แนวทางการสร้างทัศนคติที่ดีต่องานให้แก่เจ้าพนักงานเรือนจำ
- (6) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติช่วยในการประมวลผล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

5.3 สรุปผลการศึกษา

จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 75.8 อยู่ในช่วงอายุ 41 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.6 และมีอายุการปฏิบัติงานในเรือนจำ ตั้งแต่ 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.0 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 66.4 และมีผู้ที่ต้องอุปการะ 1 – 2 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1 มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 24.2 และมีหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ 90.6 เมื่อเทียบรายได้อับรายจ่ายของครอบครัวแล้วส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอกินพอใช้แต่ไม่มีเงินเหลือเก็บ คิดเป็นร้อยละ 60.4 และปัจจุบันพักอาศัยอยู่ที่บ้านพักของทางราชการ คิดเป็นร้อยละ 55.3 โดยส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ 55.7 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับชำนาญงาน คิดเป็นร้อยละ 39.6

และเป็นข้าราชการประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 44.3 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 24.0 โดยส่วนใหญ่อยู่ฝ่ายควบคุม/ฝ่ายปกครอง คิดเป็นร้อยละ 20.8 และปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 75.8 โดยในเดือนพฤษภาคม 2566 ส่วนใหญ่มีความถี่ของการเข้าเวรรักษาการณ์ เวรกลางวัน (วันหยุดราชการ) อยู่ที่ 3 – 4 วัน คิดเป็นร้อยละ 30.4 และเวรกลางคืน มากกว่า 6 วันขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 45.7 และส่วนใหญ่มีความพอใจกับความถี่ของเวรรักษาการณ์ คิดเป็นร้อยละ 57.7

นอกจากนี้ในความคิดที่จะโอนย้ายไปยังส่วนราชการอื่น พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีความคิดที่จะโอนย้ายไปยังส่วนราชการอื่น ร้อยละ 56.8 และสาเหตุของการขอโอนย้ายมากที่สุด 5 อันดับแรก คือ

- 1) งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีความตราบา มีตารางเวรรักษาการณ์ค่อนข้างถี่ ร้อยละ 66.9
- 2) งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบสูง เสี่ยงต่อความปลอดภัยของตนเองและมีโอกาสผิดพลาดต่อกฎระเบียบได้ง่าย ร้อยละ 59.3
- 3) เงินเดือน (รวมถึงเงินเพิ่มพิเศษต่าง ๆ ด้วย) และสวัสดิการที่ได้รับไม่เพียงพอ ร้อยละ 33.1
- 4) งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อหน่าย ร้อยละ 31.7
- 5) สาเหตุจากครอบครัว เช่น ติดตามคู่สมรส ดูแลบุตร ฯลฯ ร้อยละ 29.7

ระดับค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระจากมากไปน้อย คือ ความยึดมั่นผูกพันในงาน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 รองลงมา ได้แก่ แรงจูงใจ ค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 สำหรับตัวแปรตาม คือ ความตราบาของเจ้าพนักงานเรือนจำในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63

การทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1 คือ แรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางลบ ($r = -.141$) กับความตราบาของเจ้าพนักงานเรือนจำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยอมรับสมมติฐานที่ 2 คือ ความยึดมั่นผูกพันในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบ ($r = -.112$) กับความตราบาของเจ้าพนักงานเรือนจำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.4 อภิปรายผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาความตราบาของเจ้าพนักงานเรือนจำ” ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยดังต่อไปนี้

ความตราบาปของเจ้าพนักงานเรือนจำ ผลการศึกษาพบว่า ความตราบาปของเจ้าพนักงานเรือนจำ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.93$, $S.D. = 0.63$) แสดงให้เห็นว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความเห็นว่าการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำมีสภาพการทำงานที่ไม่น่าอภินิรมย์ทำงานด้วยความยากลำบาก เคร่งเครียด กดดัน ต้องใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูงและมีความเสี่ยงต่อชีวิต ร่างกาย และสุขภาพจิต

ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการราชทัณฑ์เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตลอด 24 ชั่วโมง อย่างต่อเนื่อง มีความถี่ของการเข้าเวรรักษาการณ์สูง ซึ่งปัจจุบันรอบความถี่ของเรือนจำ/ทัณฑสถาน คือ 1 เว้น 2 ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่ 1 คน เข้าเวรรักษาการณ์คืนที่ 1 จะเว้นคืนที่ 2 และคืนที่ 3 เป็นต้น โดยเฉพาะเวรเฝ้าผู้ต้องขังป่วยออกโรงพยาบาล ซึ่งต้องมีสัดส่วนผู้ต้องขัง 1 คนต่อเจ้าหน้าที่ 2 คน ดังนั้นหากมีผู้ต้องขังป่วยออกโรงพยาบาล 2 คน ต้องมีเจ้าหน้าที่จำนวน 4 คนในการควบคุมผู้ต้องขัง ทำให้เวรเฝ้าผู้ต้องขังป่วยออกโรงพยาบาลเป็นเวรฯ ที่ไม่มีความคงที่สามารถเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างเวรฯ สำรอง และทำให้เวรฯ มีความถี่มากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ การเข้าเวรเฝ้าผู้ต้องขังป่วยออกโรงพยาบาล กรมฯ ได้มีมาตรการให้เจ้าหน้าที่ต้องรายงานตัวกับผู้บังคับบัญชาทุกชั่วโมง ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่สามารถพักผ่อนได้ หรือการจัดเวรประจำศาลที่เปิดทำการในวันหยุด ที่ต้องจัดเจ้าหน้าที่ไว้ประจำศาล จึงทำให้เรือนจำ/ทัณฑสถานต้องจัดเวรฯ ให้ครอบคลุมกับงานที่ต้องปฏิบัติ ภายใต้ความขาดแคลนของอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ส่งผลให้รอบความถี่ของการเข้าเวรรักษาการณ์ของกรมราชทัณฑ์มีความถี่สูง ทำให้เจ้าพนักงานเรือนจำมีเวลาพักผ่อนเวลาให้กับครอบครัวน้อยลง และเวลาเข้าเวรฯ หรือปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำ/ทัณฑสถานไม่สามารถนำโทรศัพท์มือถือ หรือเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์เข้าสู่บริเวณเรือนจำ/ทัณฑสถานได้ ทำให้เวลาปฏิบัติงานไม่สามารถติดต่อสัมพันธ์กับครอบครัว เพื่อน หรือบุคคลภายนอก อาจส่งผลให้เจ้าพนักงานเรือนจำเกิดความเครียด ไม่สามารถระบายความเครียดให้กับผู้อื่นได้ หรือก่อให้เกิดปัญหาครอบครัวตามมาภายหลัง

อีกทั้ง การปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถานเป็นการปฏิบัติงานท่ามกลางผู้ต้องขัง ซึ่งเป็นบุคคลที่ถือว่าเป็นอันตรายของสังคม เป็นอาชญากร เป็นผู้มีอิทธิพล อาจทำให้เจ้าพนักงานเรือนจำมีความเสี่ยงต่อการชู้ทำร้าย หรือการให้สินบน ประกอบกับสภาพการณ์ในเรือนจำ/ทัณฑสถานที่เป็นสังคมปิด อยู่ในสภาวะแออัด เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก จึงมีเสี่ยงต่อการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท ก่อเหตุจลาจล ทำให้เจ้าพนักงานเรือนจำอาจได้รับความเสี่ยงจากการถูกลอบทำร้ายอันเนื่องจากการเข้าไปห้ามปรามผู้ต้องขังก่อเหตุทะเลาะวิวาท หรือการเข้าไปประจักษ์เหตุก่อความวุ่นวายจลาจล เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังมีความเสี่ยงต่อการติดโรคจากผู้ต้องขัง จากข้อคำถาม “ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานในเรือนจำมีความเสี่ยงต่อการติดโรค” และสภาพการเป็นอยู่ที่แออัด เกิดการแพร่กระจายของเชื้อโรคได้ง่าย นอกจากนี้ ลักษณะของผู้ต้องขังที่มีความเปลี่ยนไปตามยุคสมัย ที่มีความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน ด้านกฎหมายมากยิ่งขึ้น เกิดการร้องเรียนการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำเพิ่มขึ้น จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อเสนอแนะว่า “งานราชทัณฑ์ต้องปรับเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย การเปลี่ยนแปลงของลักษณะของผู้ต้องขังที่มีความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน ด้านกฎหมายมากขึ้น...” อาจทำให้เจ้าพนักงานเรือนจำเกิดความเครียด ความวิตกกังวลเกี่ยวกับงานที่ทำ เช่น การกลัวถูกร้องเรียน/ดำเนินการทางวินัย กลัวโดนขู่ทำร้าย เป็นต้น

ประกอบกับจากลักษณะงานของกรมราชทัณฑ์ ที่มีความยาก ต้องควบคุมดูแลบุคคลอันตรายให้อยู่ในความสงบ ต้องพัฒนาให้ผู้ต้องขังกลับตนเป็นคนดี ที่เป็นงานที่กระทำต่อสิทธิของผู้ต้องขังโดยตรง ทำให้เจ้าพนักงานเรือนจำต้องใช้ความรอบคอบ ไตร่ตรองในการทำงาน และปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานควบคุมผู้ต้องขัง (SOPs) ที่กรมราชทัณฑ์ได้กำหนดไว้ ประกอบกับลักษณะการบังคับบัญชาที่มีความเป็นทางการสูง คำสั่งของผู้บังคับบัญชาเบ็ดเสร็จเด็ดขาด อีกทั้งกรมราชทัณฑ์มีพระราชบัญญัติวินัยข้าราชการกรมราชทัณฑ์เป็นการเฉพาะ อาจส่งผลให้เจ้าพนักงานเรือนจำเกิดความเคร่งเครียด ความกดดันจากการปฏิบัติงานภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งที่ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ระมัดระวัง และป้องกันไม่ให้ตนเองกระทำผิดวินัย

แรงจูงใจ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจของเจ้าพนักงานเรือนจำโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.84$, $S.D.=0.72$) โดยแรงจูงใจปัจจัยภายนอกโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.73$, $S.D.=0.81$) แสดงให้เห็นว่าเจ้าพนักงานเรือนจำมีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชามีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน ปกครองด้วยความยุติธรรม ให้คำปรึกษาเรื่องงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้การประกอบอาชีพเป็นข้าราชการกรมราชทัณฑ์มีความมั่นคงในอาชีพ มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมทั้งนี้อาจเนื่องจากกรมราชทัณฑ์ มีลักษณะของสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน คำสั่งของผู้บังคับบัญชามีลักษณะเบ็ดเสร็จเด็ดขาด มีการรับผิดชอบตามลำดับชั้น นอกจากนี้ผู้บัญชาการเรือนจำ/ผู้อำนวยการทัณฑสถานรับฟังความคิดเห็น ปัญหาอุปสรรคจากผู้ปฏิบัติงาน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้เสนอแนวทางใหม่ ๆ ประกอบกับเป้าหมายที่สำคัญของเรือนจำคือการควบคุมผู้ต้องขัง แต่ด้วยภาวะการขาดแคลนอัตรากำลังทำให้ต้องมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันเข้าเวรรักษาการณ์ ควบคุมผู้ต้องขังร่วมกันนอกเวลาราชการ มีลักษณะสังคมที่อยู่รวมตัวและป้องกันอันตรายซึ่งกันและกัน ทำให้เจ้าพนักงานเรือนจำรู้สึกปลอดภัยในเรือนจำ/

ทัศนสถาน นอกจากนี้กรมราชทัณฑ์มีเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษเพิ่มเติมให้แก่เจ้าพนักงานเรือนจำ นอกเหนือจากเงินเดือน และได้กำหนดให้มีตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ด้านสวัสดิการอื่น ๆ ด้วย เช่น แจกข้าวสารอาหารแห้ง แจกผ้าตัดเครื่องแบบ กำหนดให้มีการตรวจสุขภาพร่างกาย เป็นต้น

แรงจูงใจปัจจัยภายในโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.96$, $S.D.=0.73$) แสดงให้เห็นว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความนับถือตนเอง เห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานสำเร็จมีความกระตือรือร้นอยากทำงาน รับรู้ว่าการเป็นเจ้าพนักงานเรือนจำเป็นงานที่มีความสำคัญ ทำลายความสามารถ มีเกียรติ มีโอกาสก้าวหน้าในชีวิตข้าราชการ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากลักษณะงานที่เฉพาะแตกต่างจากงานข้าราชการพลเรือนทั่วไป คือ ต้องควบคุมดูแลบุคคลอันตรายให้อยู่ในความสงบ ต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดและพฤติกรรมเพื่อพัฒนาผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นคนดี ต้องปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบเพราะเป็นเรื่องสิทธิมนุษยชนโดยตรง ในขณะเดียวกันก็ต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ความเสี่ยงต่อชีวิต ร่างกาย และสุขภาพ ประกอบกับการขัดเกลาทางสังคมจากรุ่นสู่รุ่น ว่างานราชทัณฑ์มีความสำคัญต่อสังคมเป็นอย่างมาก เนื่องจากกรมราชทัณฑ์เป็นองค์กรเดียวที่มีการทำหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมและแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขัง นอกจากนี้ กรมราชทัณฑ์ยังเปิดโอกาสให้เจ้าพนักงานเรือนจำได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งการสอบเลื่อนระดับ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่บังคับบัญชา การสอบเปลี่ยนสายงานจากประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ

ความยึดมั่นผูกพันในงาน ผลการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานเรือนจำ อยู่ในระดับสูง ($=3.98$, $S.D.=0.77$) แสดงให้เห็นว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีส่วนร่วมในการทำงานของตนเองอย่างมาก มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีแรงบันดาลใจ ภาคภูมิใจ และมีความท้าทายมีความมุ่งมั่นสนใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน ในขณะที่กำลังทำงานอยู่ก็รู้สึกเหมือนว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และยากที่จะถอนตัวออกจากงานนั้น ๆ มีความเต็มใจที่จะใช้พลังในการทำงาน รวมถึงมีความวิริยะ แม้เผชิญหน้ากับปัญหา

ทั้งนี้อาจเนื่องจากกรมราชทัณฑ์มีนโยบายให้ความสำคัญกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในเรือนจำ สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เปิดโอกาสให้นำเสนอแนวทางใหม่ ๆ มาขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับความสุขและคุณภาพชีวิตของเจ้าพนักงานเรือนจำ โดยการกำหนดมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน ให้กับเรือนจำ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการให้แก่เจ้าพนักงานเรือนจำ เช่น ตรวจร่างกายประจำปี การจัดอาหาร 3 มื้อให้แก่เจ้าพนักงานเรือนจำ การแจกผ้าตัดเครื่องแบบ เป็นต้น ประกอบกับการปลูกฝังค่านิยมถึงความสำคัญและการรักศักดิ์ศรีในวิชาชีพราชทัณฑ์ จากรุ่นสู่รุ่นว่างานราชทัณฑ์เป็นงานที่มีความสำคัญ

ต่อสังคม เป็นหน่วยงานที่สำคัญในการสร้างความสงบเรียบร้อยให้แก่สังคม อีกทั้งลักษณะงานเฉพาะของงานราชทัณฑ์ที่มีความแตกต่างจากงานข้าราชการพลเรือนสามัญทั่วไป คือ ต้องควบคุมดูแลบุคคลอันตรายให้อยู่ในความสงบ และพัฒนาให้ผู้ต้องขังกลับตนเป็นคนดีซึ่งเป็นงานที่มีความยากและท้าทายเป็นอย่างมาก และยอมรับว่าตนต้องเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการในการควบคุมผู้ต้องขังซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของงานราชทัณฑ์อยู่แล้ว ดังนั้น จากนโยบาย ค่านิยม และลักษณะของงานราชทัณฑ์ อาจส่งผลให้เจ้าพนักงานเรือนจำเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความภาคภูมิใจมีความสุขในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

จากการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ปรากฏผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความตราคราตราของเจ้าพนักงานเรือนจำ

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.141$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยความสัมพันธ์มีค่าเป็นลบ และเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจพบว่าทุกองค์ประกอบของแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตราคราตราของเจ้าพนักงานเรือนจำเช่นกัน สามารถอธิบายได้ว่า ถ้าหากเจ้าพนักงานเรือนจำมีแรงจูงใจสูง จะมีความตราคราตราของเจ้าพนักงานเรือนจำต่ำ และถ้าหากเจ้าพนักงานเรือนจำมีแรงจูงใจต่ำ จะมีความตราคราตราของเจ้าพนักงานเรือนจำสูง

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า หากเจ้าพนักงานเรือนจำเกิดความนับถือ ศรัทธาตนเอง มีความภาคภูมิใจในตนเอง การเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถในงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป มีสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นในสังคม และการรับรู้ที่ตนเองได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีงานที่ท้าทายความสามารถ รวมถึงการได้รับอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน ประกอบกับ ผู้บังคับบัญชามีนโยบายการบริหารที่ชัดเจน ปกครองด้วยความยุติธรรม และให้คำปรึกษาแก่เจ้าพนักงานเรือนจำ เรือนจำ/ทัณฑสถานจัดสวัสดิการให้แก่เจ้าพนักงานเรือนจำ เช่น ช่วยเหลือเครื่องอุปโภคบริโภคประจำเดือน จัดหาอาหารทั้ง 3 มื้อ สำหรับเจ้าพนักงานเรือนจำ เป็นต้น และได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม อาจส่งผลให้ระดับความตราคราตราของเจ้าพนักงานเรือนจำลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของนิภากร หนูพันธ์ ที่ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อความเครียดของพนักงานเรือนจำในจังหวัดนครศรีธรรมราชพบว่า ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน บทบาทในองค์การ สัมพันธภาพในหน่วยงาน

ความก้าวหน้าในอาชีพ โครงสร้าง นโยบาย และบรรยากาศองค์การ มีผลเชิงลบต่อความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำ และงานวิจัยของอัยรัช ลิ้มเจริญพร ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่าความเครียดด้านร่างกายมีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ส่วนความเครียดด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 ความยึดมั่นผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์กับความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ

ความยึดมั่นผูกพันในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.112$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยความสัมพันธ์มีค่าเป็นลบ เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ สามารถอธิบายได้ว่า ถ้าหากเจ้าพนักงานเรือนจำมีความยึดมั่นผูกพันในงานสูง จะมีความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำต่ำ และถ้าหากเจ้าพนักงานเรือนจำมีความยึดมั่นผูกพันในงานต่ำ จะมีความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำสูง

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า หากเจ้าพนักงานเรือนจำมีการรับรู้งานที่ตนได้รับมอบหมายเป็นงานที่สำคัญต่อองค์การ เจ้าพนักงานเรือนจำมีความสุข รู้สึกเพลิดเพลินกับงานที่ทำ มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นอดทนเพื่อปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ภาคภูมิใจในงาน อาจทำให้ระดับความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรญา ศรีใส ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจของหน่วยงานตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น พบว่า ความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ทางลบกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยของปิยชา สีม่วงษ์ และวิวัฒน์ ถาวรวัฒนยงค์ ที่ศึกษาเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์ และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก พบว่า ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

5.5 ข้อเสนอแนะ

5.5.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้รวบรวมและจัดแบ่งข้อเสนอแนะแนวทางการลดความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ ดังนี้

1) แนวทางการจัดเวรรักษาการณั

1.1) ควรแต่งตั้งผู้ที่มีประสพการณัในการจัดเวรรักษาการณั เนื่องจากจะทำให้การบริหารความมั่นคงของเรือนจำมีประสิทธิภาพ เช่น จัดเจ้าพนักงานเรือนจำเข้าเวรฯ ประจำแดนที่ตนปฏิบัติหน้าที่ในเวลาราชการ เพราะมีความคุ้นเคย รู้ลักษณะทางกายภาพของแดน และรู้พฤติกรรมของผู้ต้องขังเป็นอย่างดี

1.2) ควรจัดกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่ต้องเข้าเวรรักษาการณั ออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 คือกลุ่มที่มีอายุการปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถาน 1 – 5 ปี กลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มที่มีอายุการปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถาน 5 – 10 ปี และกลุ่มที่ 3 คือ กลุ่มที่มีอายุการปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป โดยในการจัดเวรฯ ต้องคละทั้งสามกลุ่ม และสามารถแลกเวรกันได้แต่ต้องอยู่ภายในกลุ่มเดียวกัน

1.3) ควรใช้ระบบการทำงานเป็นกะ โดยอาศัยศึกษาดัแบบจาก Arizona Department of Corrections ที่ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง

1.4) ควรแจ้งตารางเวรรักษาการณัให้ทราบล่วงหน้า อย่างน้อย 3 วัน

1.5) ควรทบทวนมาตรการ กฎ ระเบียบ ให้สอดคล้องกับความเป็นจริง เช่น ลดการรายงานควบคุมผู้ต้องขังป่วยออกโรงพยาบาลต่อผู้บังคับบัญชาให้น้อยลง หรือการขอเจ้าหน้าที่เข้าร่วมการจุ้ใจตรวจค้นจากที่เคยขอครั้งละ 4-5 คน ให้เหลือ 1-2 คน

1.6) ควรกำหนดเพดานอายุการเข้าเวรรักษาการณั เช่น ไม่เกิน 55 ปี

1.7) การกำหนดกรอบอัตรากำลังหรือจัดสรรข้าราชการให้กับเรือนจำ/ทัณฑสถาน ควรคำนึงถึงความถี่ของเวรรักษาการณัของเรือนจำ/ทัณฑสถานเพิมด้วย

1.8) ควรจัดเวรรักษาการณั ให้เจ้าพนักงานเรือนจำสลับกันหยุดพักช่วงวันหยุดติดต่อกันหลาย ๆ วันของปี

1.9) ควรเพิ่มเวลาพักเวรรักษาการณัให้มากขึ้น

1.10) การจัดทำโครงสร้างเวรควรพิจารณาด้านกายภาพเรือนจำทั้งแดนประตุระบบรักษาความปลอดภัย และพิจารณาถึงความถี่ที่ต้องส่งป่วยด้วย

1.11) ควรจัดชุดปฏิบัติงานเฉพาะสำหรับเข้าเวรรักษาการณักลางคืน

1.12) ควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ชุดเฉพาะสำหรับการเข้าเวรเฝ้าผู้ต้องขังป่วยออกโรงพยาบาล

2) แนวทางการบริหารอัตรากำลังในสถานการณัที่ขาดแคลนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่

2.1) ควรจัดลำดับความสำคัญของงาน ลดปริมาณงานที่ไม่จำเป็น

2.2) เจ้าพนักงานเรือนจำควรทำงานเชิงรุก เน้นการแก้ปัญหาโดยตัดไฟตั้งแต่ต้นลม เช่น หากเจ้าหน้าที่พยาบาลให้การรักษาและตรวจสอบสุขภาพในเชิงรุก สามารถป้องกันผู้ต้องขังเจ็บป่วยหนัก ที่อนาคตต้องส่งออกโรงพยาบาลภายนอก

2.3) ควรหลีกเลี่ยงการมอบหมายหลักมากกว่า 1 หน้าที่ให้กับเจ้าพนักงานเรือนจำ และควรมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของเจ้าพนักงานเรือนจำ

2.4) ควรลดจุดเวรฯ ที่ไม่จำเป็นหรือรวมจุดเวรฯ ที่สามารถรวมกันได้และหมุนเวียน การเข้าเวรฯ ทุกจุด

2.5) ควรจัดให้เจ้าพนักงานเรือนจำหมุนเวียนงาน เพื่อให้สามารถทำงานทดแทนกันได้

2.6) ควรทบทวนกฎ ระเบียบ มาตรการ ข้อบังคับ ให้สอดคล้องกับความเป็นจริง เช่น การย้ายผู้ต้องขังให้เรือนจำ/ทัณฑสถาน พิจารณาได้ตามความเหมาะสมโดยไม่ต้องรอให้เกิดเหตุ ความแออัดของผู้ต้องขังแล้วค่อยย้าย

2.7) ควรให้ผู้ต้องขังป่วยที่ต้องรักษาอย่างต่อเนื่องย้ายมาอยู่ที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

2.8) ควรส่งผู้ต้องขังป่วยที่อยู่ในสถานะที่เป็นอันตรายถึงชีวิตเท่านั้นไปยังโรงพยาบาลภายนอก และควรใช้เครื่องมือ “การแพทย์ทางไกล (Telemedicine)” ในการติดตามอาการผู้ต้องขังป่วย

3) แนวทางการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทน

3.1) ควรให้ความสำคัญในการจัดสวัสดิการพื้นฐานให้แก่เจ้าพนักงานเรือนจำ โดยเฉพาะ ในระยะเวลาที่เข้าเวรรักษาการณ์ เช่น จัดห้องพักเวรฯ ที่มีความสะอาด จัดห้องรับประทานอาหาร จัดอาหารให้ทั้ง 3 มื้อ มีห้องน้ำเพียงพอ เป็นต้น

3.2) ควรจัดรถรับ - ส่ง สำหรับเจ้าพนักงานเรือนจำที่เข้าเวรเฝ้าผู้ต้องขังป่วยออกโรงพยาบาล

3.3) ควรนำหลัก Business model และ Supply chain มาปรับใช้กับเรือนจำ/ ทัณฑสถาน เช่น การลดราคาซักรีดผ้าให้เจ้าพนักงานเรือนจำ 30% ทำให้เจ้าพนักงานเรือนจำ มีค่าใช้จ่ายในการซักรีดผ้าลดลง 30%

3.4) ควรให้มีระบบสินค้าฝากขายเช่นเดิม หรือเปิดตลาดนัดให้เจ้าพนักงานเรือนจำ สามารถนำของมาขายได้

3.5) ควรเพิ่มค่าเวรรักษาการณ์ และค่าเงินเพิ่มเติมสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ และควรเร่งรัดการเบิกจ่ายค่าเวรรักษาการณ์ให้เร็วยิ่งขึ้น

3.6) ควรลดจำนวนชั่วโมงที่ต้องนับเพื่อให้ได้รับเงินเพิ่มฯ จำนวน 8,000 บาทต่อเดือน

3.7) ควรให้มีการตรวจสอบสุขภาพจิตให้แก่เจ้าพนักงานเรือนจำเป็นประจำ และเพิ่มกิจกรรม สันทนาการ เพิ่มห้องออกกำลังกาย เพื่อคลายความเครียดในการปฏิบัติงาน

3.8) ควรเพิ่มความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การเปิดสอบเปลี่ยนสายงาน เพิ่มตำแหน่ง ในระดับอาวุโส เป็นต้น หรือเพิ่มเบี้ยเลี้ยงตามอายุงานในเรือนจำ/ทัณฑสถานหรือฐานเงินเดือน หรือ เพิ่มเงินประจำตำแหน่งระดับอาวุโส

3.9) ควรมีนโยบายให้ความสำคัญกับครอบครัวของเจ้าพนักงานเรือนจำ

3.10) ควรมีวันหยุดพิเศษนอกเหนือจากระเบียบวันลา

4) แนวทางการสร้างความยุติธรรมในองค์กร

4.1) ควรกำหนดและรักษากฎ ระเบียบ และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดและไม่เลือกปฏิบัติ ต้องให้ความยุติธรรมกับทุกฝ่าย ควรปกครองเป็นลำดับชั้น

4.2) ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรกำหนดตัวชี้วัดให้ชัดเจน ตามเนื้องานและ ประเมินตามความเป็นจริง สำหรับผู้ที่สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามตัวชี้วัดที่ยากและท้าทาย หรือตัวชี้วัดที่กรมกำหนด สมควรได้รับการประเมินผลที่อยู่ในระดับสูง

5) แนวทางการสร้างทัศนคติที่ดีต่องานให้แก่เจ้าพนักงานเรือนจำ

5.1) ควรปลูกฝังค่านิยมและอุดมการณ์ที่ดี ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตเห็นแก่ประโยชน์ ของกรมราชทัณฑ์ เรือนจำ/ทัณฑสถาน และผู้ต้องขัง เป็นสำคัญ ปลูกจิตสำนึกความรักองค์กร ความรักในวิชาชีพราชทัณฑ์ สร้างค่านิยมร่วมกันในความเป็นเกียรติของเจ้าพนักงานเรือนจำ

5.2) ควรสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดกับเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เช่น การจัดห้องรับประทานอาหาร หรือห้องออกกำลังกาย เพื่อเป็นสถานที่ให้เจ้าพนักงานเรือนจำ ได้พบปะ พูดคุย เกิดการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน

5.3) ในกระบวนการสรรหาและเลือกสรร ควรคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับการเป็น เจ้าพนักงานเรือนจำ เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน

5.4) ผู้บังคับบัญชาควรให้อิสระในกระบวนการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้งานสำเร็จ ภายใต้อาการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรการ และคำสั่ง

5.5) เจ้าพนักงานเรือนจำควรปรับความคิดว่า การเข้าเวรฯ หรือการเจอปัญหาต่าง ๆ เป็นประสบการณ์ที่หาจากที่ไหนไม่ได้

5.6) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เจ้าพนักงานเรือนจำ

5.7) กรมราชทัณฑ์ควรศึกษาสาเหตุของการกระทำผิดวินัย และหาแนวทางป้องกัน และแนวทางแก้ไขปัญหาเจ้าพนักงานเรือนจำกระทำผิดวินัยให้ตรงจุด

6) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

6.1) ผู้บัญชาการเรือนจำ/ผู้อำนวยการทัณฑสถาน ควรมีประสบการณ์ในงานควบคุม/ปกครองของเรือนจำ/ทัณฑสถาน และงานทัณฑปฏิบัติ

6.2) ควรมีการทบทวนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรการและแนวทางปฏิบัติเป็นประจำ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย การเปลี่ยนแปลงของลักษณะผู้ต้องขังที่มีความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน ด้านกฎหมายมากขึ้น การพัฒนาของสื่อโซเชียลมีเดียที่ข่าวสารแพร่หลายได้อย่างรวดเร็ว สามารถตรวจสอบ กระบวนการปฏิบัติงานได้ง่ายจากหน่วยงานอื่น

6.3) ควรสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษหญิง หากสังกัดทัณฑสถานหญิง จะสามารถเรียนรู้งานได้มากกว่าสังกัดแดนหญิงในเรือนจำชาย

6.4) ควรกำหนดสัดส่วนเจ้าพนักงานเรือนจำกับผู้ต้องขังให้สมดุลกัน และกำหนดอำนาจ การควบคุมให้สอดคล้องกับความมั่นคงของเรือนจำ/ทัณฑสถาน

6.5) ควรกำหนดหลักเกณฑ์การจัดเวรรักษาการณ์ที่เป็นมาตรฐาน โดยกำหนด จำนวนวันในการเข้าเวรรักษาการณ์ ต่อสัปดาห์/เดือน หากเกินจากจำนวนวันที่กำหนดแล้ว ไม่ควรเข้าเวรฯ อีก เว้นแต่มีเหตุพิเศษ ให้พิจารณาเป็นรายกรณีไป

6.6) สร้างเครื่องมือ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีที่ช่วยให้การปฏิบัติงานในเรือนจำสะดวก รวดเร็วมากยิ่งขึ้น

6.7) ควรให้เรือนจำ/ทัณฑสถาน หรือเรือนจำประธานเขต เปิดหลักสูตรฝึกอบรม ตามมาตรา 18 เพื่อให้เจ้าพนักงานเรือนจำมีสิทธิได้รับเงินเพิ่มฯ ตามระเบียบกระทรวงฯ และไม่ต้องไปฝึกอบรม ที่สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์

6.8) ควรพิจารณาโครงสร้างอายุของเจ้าพนักงานเรือนจำในภาพรวม เนื่องจากปัจจุบัน ขาดแคลนเจ้าพนักงานเรือนจำระดับชำนาญการ/ชำนาญงานที่จะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและถ่ายทอด ประสบการณ์ให้แก่ข้าราชการบรรจุใหม่

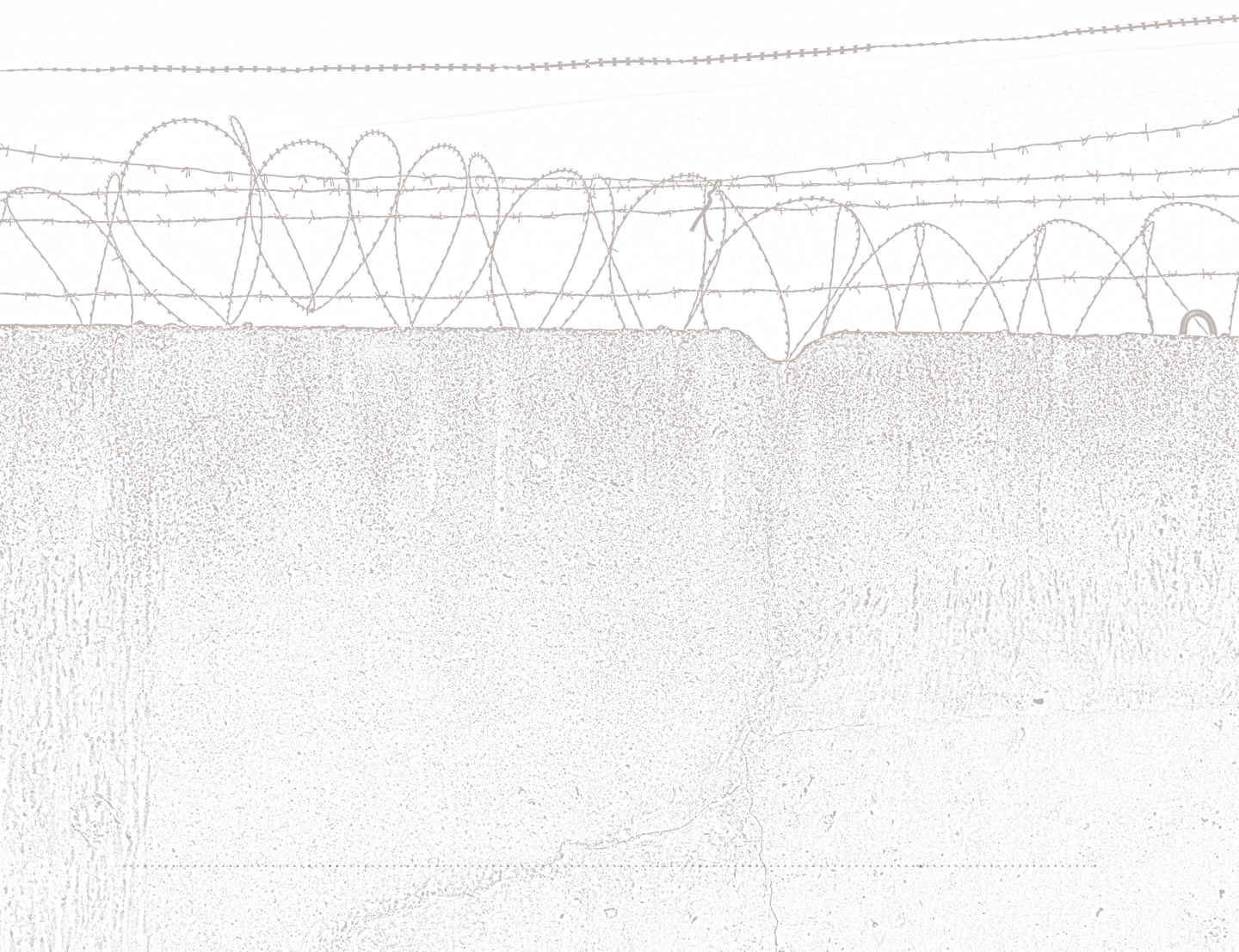
6.9) ควรกำหนดรอบเจ้าหน้าที่พิเศษชาย ที่มีความรู้ ความสามารถด้านงานช่าง เช่น ช่างไฟฟ้า ช่างประปา ช่างปูน หรืองานที่ต้องใช้พละกำลัง ให้กับทัณฑสถานหญิง

6.10) ควรมีงบประมาณสำหรับการซ่อมบำรุงเรือนจำ/ทัณฑสถาน จัดหาอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานให้พร้อมใช้และมีจำนวนเพียงพอ

5.5.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความตราบาปของเจ้าพนักงานเรือนจำ เพื่อให้ได้ข้อมูลใหม่ ๆ สำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป เช่น ภาวะการหมดไฟ สวัสดิการ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้กรอบแนวคิดการวิจัยกว้างขวางขึ้น

2) ควรศึกษาเชิงเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่มีความตราบาป เช่น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พยาบาลวิชาชีพของกระทรวงสาธารณสุข เป็นต้น





ภาคผนวก

แบบสอบถาม

“การศึกษาความตระกตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ”

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของโครงการศึกษาเรื่อง “การศึกษาความตระกตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ” จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาระดับความตระกตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความตระกตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ และเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากผลการศึกษาไปใช้ประกอบการพิจารณาแก้ไขปัญหาความตระกตรำในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำได้อย่างเหมาะสม โดยที่ท่านผู้ตอบเป็นบุคคลที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างสูงต่อการพัฒนาแนวทางในการลดความตระกตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ ข้อมูลที่ได้จะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ จะไม่มีส่วนใดแสดงชื่อท่านและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน ข้อมูลจะถูกวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด สำหรับแบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านแรงจูงใจ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามด้านความตระกตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการลดความตระกตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

(โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หรือกรอกข้อมูลลงในช่องว่าง)

1. เพศ [] 1) ชาย [] 2) หญิง

2. อายุ

[] 1) น้อยกว่า 25 ปี [] 2) 26 – 30 ปี [] 3) 31 – 35 ปี

[] 4) 36 – 40 ปี [] 5) 41 – 45 ปี [] 6) 46 – 50 ปี

[] 7) มากกว่า 50 ปี

3. อายุการปฏิบัติงานในเรือนจำ (รวมระยะเวลาทุกแห่งที่ปฏิบัติ)

- [] 1) น้อยกว่า 1 ปี [] 2) 1 – 5 ปี [] 3) 6 – 10 ปี
[] 4) 11 – 15 ปี [] 5) 16 – 20 ปี [] 6) มากกว่า 20 ปี

4. สถานภาพ [] 1) โสด [] 2) สมรส [] 3) หม้าย/หย่าร้าง [] 4) แยกกันอยู่

5. จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะ (เช่น บุตรโดยกำเนิด บุตรบุญธรรม บุตรเดิมของคู่สมรส บิดา มารดา ฯลฯ)
..... คน

6. รายได้ต่อเดือนของท่าน

- [] 1) ต่ำกว่า 15,000 บาท [] 2) 15,001 – 20,000 บาท [] 3) 20,001 – 25,000 บาท
[] 4) 25,001 – 30,000 บาท [] 5) 30,001 – 35,000 บาท [] 6) 35,001 – 40,000 บาท
[] 7) 40,001 – 45,000 บาท [] 8) 45,001 – 50,000 บาท [] 9) 50,001 – 55,000 บาท
[] 10) 55,001 – 60,000 บาท [] 11) สูงกว่า 60,000 บาท

7. ท่านมีภาระหนี้สินหรือไม่

- [] มีหนี้สิน [] ไม่มีหนี้สิน

8. เมื่อเปรียบเทียบรายได้กับรายจ่ายต่อเดือนของครอบครัวของท่านแล้วเป็นอย่างไร

- [] มีเงินเหลือเก็บ [] พอกินพอใช้แต่ไม่มีเงินเหลือเก็บ
[] ไม่พอใช้ [] อื่น ๆ โปรดระบุ

9. ที่พักอาศัยในปัจจุบัน

- [] บ้านส่วนตัว [] บ้านพักของทางราชการ
[] บ้านเช่า [] อื่น ๆ โปรดระบุ

10. ประเภทและระดับตำแหน่ง (หรือตำแหน่งที่รักษาการ)

- [] 1) ประเภทวิชาการ ระดับ [] 1.1 ปฏิบัติการ
[] 1.2 ข้าราชการ [] 1.3 ข้าราชการพิเศษ
[] 2) ประเภททั่วไป ระดับ [] 2.1 ปฏิบัติงาน
[] 2.2 ข้าราชการ [] 2.3 อาวุโส

11. ฝ่าย

- | | |
|--|--|
| ☐ 1) ฝ่ายบริหารทั่วไป | ☐ 2) ฝ่ายทัณฑปฏิบัติ |
| ☐ 3) ฝ่ายสวัสดิการผู้ต้องขัง | ☐ 4) ฝ่ายสงเคราะห์ผู้ต้องขัง |
| ☐ 5) ฝ่ายควบคุม/ฝ่ายปกครอง | ☐ 6) ฝ่ายรักษาการณ์ |
| ☐ 7) ฝ่ายฝึกวิชาชีพ | ☐ 8) ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ |
| ☐ 9) ฝ่ายพัฒนาผู้ต้องขัง | ☐ 10) ฝ่ายสวัสดิการและสงเคราะห์ผู้ต้องขัง |
| ☐ 11) ฝ่ายปกครองและรักษาการณ์ | ☐ 12) ฝ่ายจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง |
| ☐ 13) เรือนจำชั่วคราว | ☐ 14) ฝ่ายอื่น ๆ โปรดระบุ |

12. หน้าที่เวร

- | | | |
|---|---|--|
| ☐ 1) เวนรักษาการณ์ทั่วไป | ☐ 2) ผู้ช่วยพัคดีเวร | ☐ 3) พักคดีเวร |
| ☐ 4) เวนผู้ใหญ่ | ☐ 5) เวนตรวจ | ☐ 6) เวนสายการแพทย์ |
| ☐ 7) ไม่ได้เข้าเวร | ☐ 8) อื่น ๆ โปรดระบุ | |

13. ในเดือน พฤษภาคม 2566 ความถี่ของการเข้าเวรรักษาการณ์ของท่าน คือ

- เวนกลางวัน (วันหยุดราชการ)

- | | | |
|---|---|---------------------------------------|
| ☐ 1) 1 – 2 วัน | ☐ 2) 3 – 4 วัน | ☐ 3) 5 – 6 วัน |
| ☐ 4) มากกว่า 6 วันขึ้นไป | ☐ 5) อื่น ๆ โปรดระบุ | |

- เวนกลางคืน

- | | | |
|---|---|---------------------------------------|
| ☐ 1) 1 – 2 วัน | ☐ 2) 3 – 4 วัน | ☐ 3) 5 – 6 วัน |
| ☐ 4) มากกว่า 6 วันขึ้นไป | ☐ 5) อื่น ๆ โปรดระบุ | |

14. ท่านพอใจกับความถี่ของเวรรักษาการณ์หรือไม่

- | | |
|---|--|
| ☐ พอใจ | |
| ☐ ไม่พอใจ (โปรดระบุเหตุผล) | |

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านแรงจูงใจ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
1.	ท่านมีปัจจัย 4 อย่างเพียงพอ (อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค)					
2.	เรื่อนำของท่านมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน					
3.	ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม					
4.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความใส่ใจดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา					
5.	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำปรึกษาในเรื่องงานแก่ท่านได้					
6.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
7.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา					
8.	เรื่อนำของท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีต่อการทำงาน เช่น มีความสะอาด มีอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ เป็นต้น					
9.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ					
10.	งานของท่านมีความมั่นคงในอาชีพ					
11.	งานของท่านมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
12.	สังคมภายนอกยอมรับอาชีพของท่านว่าเป็นอาชีพมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี					
13.	ท่านภาคภูมิใจในตัวเอง ศรัทธาในตนเอง เห็นว่าตนมีคุณค่า					

ที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
14.	ความสำเร็จในงานของท่านทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจและเป็นแรงผลักดันให้ท่านทำงานต่อไป					
15.	ผู้อื่นยอมรับความสามารถของท่าน					
16.	งานของท่านเป็นงานที่สำคัญ					
17.	ท่านมีอำนาจตัดสินใจในงานของตัวเองเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย					
18.	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การเป็นหัวหน้างาน/ฝ่าย ผอ.ส่วน เป็นต้น					
19.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น ฝึกอบรม สัมมนาหรือลาศึกษาต่อ เป็นต้น					
20.	งานของท่านมีความน่าสนใจ ทำทลายความสามารถ					
21.	งานของท่านทำให้ท่านพบจุดมุ่งหมายในการดำรงชีวิต					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของตัวท่านมากที่สุด

ที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
1.	ท่านมีพลังในการทำงาน					
2.	ท่านรู้สึกอยากไปทำงาน เมื่อตื่นขึ้นมาในตอนเช้า					
3.	ท่านไม่ท้อถอยแม้ว่าจะเผชิญกับปัญหาในการทำงาน					

ที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
4.	ท่านยอมสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานของท่านประสบความสำเร็จ					
5.	ท่านภาคภูมิใจกับงานที่ทำ					
6.	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านนั้นท้าทาย					
7.	ท่านมีความสุขกับงานที่ทำ					
8.	ท่านรู้สึกว่าเวลาผ่านไปรวดเร็วเมื่อลงมือทำงาน					
9.	ท่านรู้สึกว่ายากที่จะถอนตัวออกมาเมื่อลงมือทำงานแล้ว					
10.	ท่านอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามด้านความตราครา้งของเจ้าพนักงานเรือนจำ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของตัวท่านมากที่สุด

ที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
1.	ท่านคิดว่า สภาพความเป็นอยู่ของผู้ต้องขังในเรือนจำมีความแออัด					
2.	ท่านคิดว่า งานราชทัณฑ์เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตลอด 24 ชั่วโมง อย่างต่อเนื่อง					
3.	ท่านคิดว่า ท่านเข้าเวรรักษาการณ์ถี่เกินไปจนไม่มีเวลาส่วนตัว					
4.	ท่านเคยเกิดความรู้สึกเหนื่อยล้าจนไม่สามารถปฏิบัติงานได้					

ที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
5.	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่หลายลักษณะในเวลาเดียวกัน					
6.	ในการปฏิบัติงาน ท่านต้องใช้ความรอบคอบ ระมัดระวังในการปฏิบัติงานควบคุมผู้ต้องขังเป็นอย่างสูง					
7.	ท่านคิดว่า งานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังเป็นงานที่ยากมาก					
8.	ในการปฏิบัติงาน ท่านต้องใช้ความรู้จากกฎหมายหลายฉบับ					
9.	ท่านต้องปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง ต้องใช้ความละเอียด ถี่ถ้วน และถูกต้องแม่นยำ จะเกิดความผิดพลาดไม่ได้					
10.	ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานในเรือนจำมีความเสี่ยงต่อการติดโรค					
11.	ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานในเรือนจำทำให้สุขภาพกายท่านแย่ลง					
12.	ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานในเรือนจำทำให้สุขภาพจิตท่านแย่ลง					
13.	งานที่ท่านรับผิดชอบมีความเสี่ยงต่อการถูกลอบทำร้ายจากผู้ต้องขัง					
14.	เมื่อควบคุมผู้ต้องขังทำกิจกรรมต่าง ๆ ท่านรู้สึกมีความเสี่ยงต่อการถูกลอบทำร้ายจากผู้ต้องขัง					
15.	งานที่ท่านรับผิดชอบ ทำให้ท่านเกิดความเครียด					
16.	ท่านรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับงานที่ทำ เช่น การกลัวถูกร้องเรียน/ดำเนินการทางวินัย กลัวโดนขู่ทำร้าย เป็นต้น					

ข้อ 17. ท่านมีความคิดที่จะโอนย้ายไปยังส่วนราชการอื่น หรือไม่

- [] มีความคิดที่จะโอนย้าย
[] ไม่มีความคิดที่จะโอนย้าย

หากท่านตอบว่า **มีความคิดที่จะโอนย้าย** โปรดระบุ **สาเหตุ** ของการขอโอนย้าย โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- [] งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีความตรากตรำ มีตารางเวรรักษาการณ์ค่อนข้างถี่
[] งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อหน่าย
[] งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบสูง เสี่ยงต่อความปลอดภัยของตนเองและมีโอกาสผิดพลาดต่อภาระเบียบได้ง่าย
[] หน่วยงานใหม่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่า
[] งานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถและวุฒิการศึกษา
[] ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการโยกย้าย บรรจุ แต่งตั้ง
[] เงินเดือน(รวมถึงเงินเพิ่มพิเศษต่าง ๆ ด้วย) และสวัสดิการที่ได้รับไม่เพียงพอ
[] ขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา
[] ขัดแย้งหรือไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน
[] ที่พักอาศัยอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน
[] สาเหตุจากครอบครัว เช่น ติดตามคู่สมรส ดูแลบุตร ฯลฯ
[] อื่น ๆ (โปรดระบุ)

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการลดความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ

1.
2.
3.

ขอขอบพระคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

แบบสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก (In – depth Interview)

โครงการศึกษา “การศึกษาความตราบาตร้าของเจ้าพนักงานเรือนจำ”

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้บัญชาการเรือนจำ/ผู้อำนวยการทัณฑสถาน
ในประเด็นแนวทางการแก้ไขปัญหาความตราบาตร้าในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ

ชื่อหน่วยงาน.....

อายุงานราชการ.....ปี

ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้บัญชาการเรือนจำผู้อำนวยการทัณฑสถานมาแล้วกี่แห่ง.....

ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาความตราบาตร้าในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ

1. แนวทางการจัดเวรรักษาการณ์ (เช่น การลดจุดเวรรักษาการณ์ในจุดที่มีความเสี่ยงต่ำ/รวมจุดเวรฯ
ในจุดที่มีความเสี่ยงต่ำ ลดเวรจิตอาสาพิทักษ์เรือนจำในวันหยุดราชการ การบริหารการจัดเวรเฝ้า
ผู้ต้องขังป่วยออกโรงพยาบาล เป็นต้น)

.....
.....
.....

2. แนวทางการบริหารอัตรากำลังในสถานการณ์ที่ขาดแคลนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ (เช่น การลดภาระงาน
ที่ไม่จำเป็น การมอบหมายให้พนักงานราชการช่วยเข้าเวรรักษาการณ์ การเกลี่ยอัตรากำลังภายในเรือนจำ
 เป็นต้น)

.....
.....
.....

.....

3. แนวทางการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทน (เช่น การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เข้าเวร
รักษาการณ์ การจัดอาหารกลางวันให้แก่เจ้าหน้าที่ เป็นต้น)

.....

.....

.....

4. แนวทางการสร้างความยุติธรรมในองค์กร (เช่น การคัดเลือกผู้จัดเวรรักษาการณ์ที่มีประสิทธิภาพ
ให้สามารถจัดเวรฯ ได้อย่างเหมาะสม การประเมินการเลื่อนเงินเดือนที่โปร่งใส การแต่งตั้งหัวหน้าฝ่าย/
หัวหน้างานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานในเรือนจำ เป็นต้น)

.....

.....

.....

5. แนวทางการสร้างทัศนคติที่ดีต่องานให้แก่เจ้าพนักงานเรือนจำ (เช่น ผู้บังคับบัญชา เอาใจใส่
ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือการปลูกฝังจิตสำนึกการรักในวิชาชีพราชทัณฑ์ การให้ครอบครัวของเจ้าหน้าที่
ได้รับรู้ลักษณะงานราชทัณฑ์ เป็นต้น)

.....

.....

.....

6. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณสำหรับการให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็น

.....

บรรณานุกรม

- กรมราชทัณฑ์ กองการเจ้าหน้าที่. (2541). รายงานการศึกษา “การศึกษาความตระกรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ”.
- กรมราชทัณฑ์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. (2566). แผนปฏิบัติการกรมราชทัณฑ์ พ.ศ. 2566.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2559). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา และ จิตา วานิชย์บัญชา. (2561). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 31. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.
- ชมพูนุช บุญนา. (2552). การศึกษาความเครียดจากการทำงานและวิธีการจัดการความเครียด กรณีศึกษาพนักงานแผนกขนส่งและจัดจำหน่ายสินค้า บริษัท ดิสโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร. (วิทยานิพนธ์, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร)
- ชวิน ศิลานันท์. (2563). ทฤษฎีวิจัย ภาวะผู้นำที่แท้จริง จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความร่วมมือของข้าราชการราชทัณฑ์ในเรือนจำพิเศษ ในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์, วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)
- ชูชัย สมितिไกร. (2557). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรญา ศรีใส. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจของหน่วยงานตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น)
- นิภากร หนูพันธ์. (2550). อิทธิพลของปัจจัยด้านงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำของเรือนจำในจังหวัดนครศรีธรรมราช. (วิทยานิพนธ์, วิทยาศาสตร์บัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

- ปวีทยา สีมางษ์. (2565). **ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก** (วิทยานิพนธ์, เกษศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร)
- ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกุล และสุภาพ ฉัตรภรณ์. (2555). การออกแบบการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เพ็ญศรี ฉันทาภิรมย์. (2546). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดราชบุรี.** (วิทยานิพนธ์, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร)
- ภาวิณี เพชรสว่าง. (2559). **ความผูกพันต่องาน.** (วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ปีที่ 36 ฉบับที่ 1)
- มนทิรา ปรีชา. (2555). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดและพฤติกรรมการจัดการความเครียดของตำรวจตระเวนชายแดน.** (วิทยานิพนธ์, วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2562). **จิตวิทยาองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2556). **การใช้สถิติในงานวิจัยอย่างถูกต้องและได้มาตรฐานสากล.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลด.
- อัยยรัช ลิ้มเจริญพร. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานพยาบาล ภาควิชา วิทยาลัยพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.** (วิทยานิพนธ์, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร)
- Herzberg F. (1959). The motivation to work. New York: John Wiley and Sons.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. Annual Review of Psychology, 52, 397-422.
- Schaufeli, W.B., et al. (2002). The measurement of engagement and burn out: A two-sample confirmatory factor analytic approach. Journal of Happiness Studies, 3, 71-93.





กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม
222 ถนนนนทบุรี 1 ตำบลสวนใหญ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี 11000
โทรศัพท์ 02-967-2222, 02-967-3435 www.correct.go.th

