



บัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่

ตุนชัย วัฒนธรรมา

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตราจารย์บัณฑิต  
สาขาวิชารัฐศาสตรบัณฑิต  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
พุทธศักราช ๒๕๔๕

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๘

B 9006

**FACTORS AFFECTING DUTY PERFORMANCE OF THE CHIANG MAI  
CENTRAL PRISON AUTHORITIES**

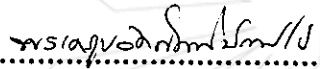


**THANUWAT RATTANAKUN**

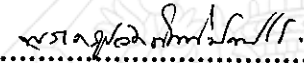
**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS  
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS  
DEPARTMENT OF GOVERNMENT  
GRADUATE SCHOOL  
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY  
B.E. 2549 (2006)**

หัวข้อสารนิพนธ์ : ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่  
ชื่อนักศึกษา : ธนุวัช รัตนะกุล  
สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง  
อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ.ดร.สุวิทย์ รุ่งวิสัย  
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ดร.ชัยณรงค์ ศรีมันตะ

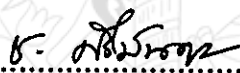
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วน  
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต

  
..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(พระครูปลัดดัมพ์พัฒน์วิริยาจารย์)

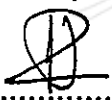
คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

  
..... ประธานกรรมการ  
(พระครูปลัดดัมพ์พัฒน์วิริยาจารย์)

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษา  
(รศ.ดร.สุวิทย์ รุ่งวิสัย)

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(ดร.ชัยณรงค์ ศรีมันตะ)

  
..... กรรมการ  
(ผศ.พิเศษ.ดร.สุกิจ ชัยมุสิก)

  
..... กรรมการ  
(ผศ.เขียน วันทนียตระกูล)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

**Thematic Title** : **Factors Affecting Duty Performance of the Chiang Mai  
Central Prison Authorities**  
**Student's Name** : **Mr. Thanuwat Rattanakun**  
**Department** : **Government**  
**Advisor** : **Assoc.Prof. Dr.Suvit Rungvisai**  
**Co-Advisor** : **Dr.Chainarong Srimanta**

---

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial  
Fulfillment of the Requirements for the Master's Degree.

*P. Sampipattanaviriyajarn*  
..... Dean of Graduate School  
(Phragrupalad Sampipattanaviriyajarn)

**Thematic Committee**

*P. Sampipattanaviriyajarn*  
.....Chairman  
(Phragrupalad Sampipattanaviriyajarn)

*Suvit Rungvisai*  
.....Advisor  
(Assoc.Prof. Dr.Suvit Rungvisai)

*C. Srimanta*  
.....Co-Advisor  
(Dr.Chainarong Srimanta)

*S. Chaimusik*  
..... Member  
(Asst.Emeritus Prof.Dr.Sukit Chaimusik)

*K. Wanthaneeyathagool*  
..... Member  
(Asst.Prof.Kiean Wanthaneeyathagool)

Copyright of the Graduate School, Mahamakut Buddhist University

หัวข้อสารนิพนธ์	:	ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่
ชื่อนักศึกษา	:	ธนุวัช รัตนะกุล
สาขาวิชา	:	รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	รศ.ดร.สุวิทย์ รุ่งวิสัย
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	ดร.ชัยณรงค์ ศรีมันตะ
ปีการศึกษา	:	๒๕๔๘

### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่และเพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน ๑๕๐ คน โดยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ในปีพ.ศ. ๒๕๔๘

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุระหว่าง ๒๕ - ๓๕ ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งอยู่ในระดับ ๕ - ๖ รายได้ระหว่าง ๔,๗๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค้ำจุนปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าการปฏิบัติงานในเรือนจำกลางเชียงใหม่เป็นการทำงานที่มีเกียรติน่าภาคภูมิใจ งานที่ทำมีความสำคัญและไม่คิดจะเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายงาน แต่ในลักษณะของงานที่ทำยังไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ อีกทั้งยังไม่เปิดโอกาสให้พัฒนาตัวเองเท่าที่ควร การส่งเสริมความก้าวหน้าของข้าราชการชั้นผู้น้อยและพิจารณาขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลางเนื่องจากในระบบการทำงานยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์อยู่มาก

ควรมีการแก้ไขปรับปรุงระบบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนจะต้องมีความยุติธรรมในการปฏิบัติจริง มีการกำหนดกฎเกณฑ์แนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม มีความชัดเจนแน่นอนและยึดถือเป็นหลักปฏิบัติโดยเสมอภาคทั่วกัน

**Thematic Title** : **Factors Affecting Duty Performance of the Chiang Mai  
Central Prison Authorities**

**Student's Name** : **Mr. Thanuwat Rattanakun**

**Department** : **Government**

**Advisor** : **Assoc.Prof. Dr.Suvit Rungvisai**

**Co-Advisor** : **Dr.Chainarong Srimanta**

**Academic Year** : **B.E. 2549 (2006)**

---

### ABSTRACT

This research has the following objectives:

1) To study the factors affecting duty performance of the Chiang Mai Central prison authorities.

2) To study problems and guideline in service performance of The Chiang Mai Central prison Authorities. The quantitative method is employed in the study : The population used in the study consisted of 150 government officials, state employees and the authorities of the Chiang Mai Central prison by using systematic random sampling which was carried out in 2005.

The research has found out that the sample group consisted of men more then women ranging in age from 25 to 35, married, graduated with Bachelor's degrees, having the official ranking of C.5 and C.6 and having the monthly salary scale from ฿ 4,700 to ฿ 10,000.

Most of the respondents have expressed their opinions that their work at the Chiang Mai prison is worthy of honor and pride. They have never thought of changing their jobs or of being transferred to other places. But the types of jobs are not yet corresponding to their knowledge and skills. Nor do they provide opportunities for self-development. Promotion for advancement of lower-graded officials and the fair raising of salary are at the middle level. Supportive system is still widely practiced.

There are many suggestions about the amendment of rules and regulations, about just consideration of salary raising and about a clear-cut and practical system of work.

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ เล่มนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีก็เพราะอาศัยอาจารย์และกัลยาณมิตรหลายท่าน ที่กรุณาช่วยเหลือด้านข้อมูล ด้านข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษาแนะนำความคิดเห็นและให้กำลังใจ

ขอขอบคุณ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ที่เป็นส่วนสำคัญในการจัดการเรียนการสอน และอนุมัติการจบการศึกษา ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ รุ่งวิสัยอาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำชี้แนะและตรวจสอบสารนิพนธ์ทุกขั้นตอน และขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.ชัยณรงค์ ศรีมันตะอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รวมทั้ง อาจารย์พระปลัดบุญธรรม บุญธรรมโม และอาจารย์ ณรงค์ ศรีชัยบุญสูง ที่กรุณาแนะนำการวิเคราะห์สารนิพนธ์นี้ จนทำให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ขอขอบคุณกรมราชทัณฑ์ ที่อนุญาตให้ศึกษาต่อ และขอขอบคุณโดยเฉพาะ นายศิริวัฒน์ สายรัตนอินทร์ อดีตผู้บัญชาการเรือนจำกลางเชียงใหม่ นายชูชาติ ชัยเลิศ ผู้บัญชาการเรือนจำกลางเชียงใหม่คนปัจจุบันและเจ้าหน้าที่ของเรือนจำกลางเชียงใหม่ทุกคนที่ให้การสนับสนุน และมีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำภาคนิพนธ์ครั้งนี้

ท้ายที่สุดนี้ ขอกราบขอบพระคุณและระลึกถึงพระคุณของคุณพ่อ คุณแม่ ที่ได้ให้กำเนิดชีวิต รวมทั้งพร่ำสอนให้ประพฤติตนเป็นคนดีของสังคมตลอดมา และได้ให้กำลังใจ อันส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

ธนุวิช รัตนะกุล



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
<b>บทที่ ๑ บทนำ</b>	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย	๓
๑.๔ คำนียามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๔
๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๕
<b>บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	๖
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการ	๖
๒.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	๘
๒.๓ แนวคิดการบริหารระบบราชการในประเทศไทย	๑๓
๒.๔ บทบาทและหน้าที่ของเรือนจำกลางเชียงใหม่	๒๒
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๓๕
๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๔๐
<b>บทที่ ๓ วิธีการดำเนินการวิจัย</b>	๔๑
๓.๑ การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๔๑
๓.๒ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๔๒
๓.๓ การทดสอบเครื่องมือ	๔๒
๓.๔ การเก็บเอกสารและรวบรวมข้อมูล	๔๒

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	๔๓
๓.๖ การประมวลผลข้อมูล	๔๓
<b>บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	<b>๔๕</b>
๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	๔๕
๔.๒ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่	๔๕
๔.๓ สรุปปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่เรียงลำดับจากเห็นด้วยมากที่สุด – เห็นด้วยน้อยที่สุด	๖๔
๔.๔ ระดับค่าความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่	๖๗
๔.๕ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่	๖๕
<b>บทที่ ๕ บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	<b>๗๐</b>
๕.๑ บทสรุป	๗๐
๕.๒ อภิปรายผล	๗๑
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๗๔
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>๗๕</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>๗๗</b>
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ	๗๗
ภาคผนวก ข หัวข้อสารนิพนธ์ และ หนังสือขอความอนุเคราะห์ เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย	๗๐
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๗๓
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	<b>๗๕</b>

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามเพศ ๔๕
ตารางที่ ๒	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามอายุ ๔๖
ตารางที่ ๓	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามสถานภาพสมรส ๔๖
ตารางที่ ๔	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามระดับการศึกษา ๔๗
ตารางที่ ๕	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามระดับตำแหน่ง ๔๗
ตารางที่ ๖	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามรายได้ต่อเดือน ๔๘
ตารางที่ ๗	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ๔๙
ตารางที่ ๘	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ๕๐
ตารางที่ ๙	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน ๕๑
ตารางที่ ๑๐	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ๕๒
ตารางที่ ๑๑	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ ๕๓
ตารางที่ ๑๒	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยจูงใจ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ๕๔
ตารางที่ ๑๓	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยจูงใจ ด้านนโยบายและโครงสร้างการบริหาร ๕๕
ตารางที่ ๑๔	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ๕๖
ตารางที่ ๑๕	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยจูงใจ ด้านโอกาสพัฒนางาน ๕๘
ตารางที่ ๑๖	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยจูงใจ ๕๙

## ด้านสถานที่ทำงาน

- |             |   |    |
|-------------|---|----|
| ตารางที่ ๑๗ | สรุปจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่เรียงลำดับจากเห็นด้วยมากที่สุด-เห็นด้วยน้อยที่สุด | ๖๐ |
| ตารางที่ ๑๘ | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่  | ๖๑ |
| ตารางที่ ๑๙ | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่   | ๖๒ |



## สารบัญภาพ

		หน้า
ภาพที่ ๑	ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีความต้องการพื้นฐาน Maslow	๕
ภาพที่ ๒	แสดงแผนผังการบริหารงานของเรือนจำกลางเชียงใหม่	๒๓
ภาพที่ ๓	แผนภูมิ : กรอบแนวคิดในการวิจัย	๔๐



## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานที่ดีไม่ว่าจะเป็นสายการบริหารใดก็ตาม นอกเหนือจากการที่ต้องมีระบบปฏิบัติงานที่มีความถูกต้องแม่นยำรวดเร็ว และต่อเนื่อง สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่นักบริหารรวมทั้งผู้ปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึง และส่งเสริมให้เกิดขึ้น ในสังคมการบริหารในปัจจุบัน คือเรื่อง การสร้างมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรในการปฏิบัติงาน อันเป็นพื้นฐานของการสร้างสังคมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีผลงานการวิจัยของนักวิชาการ ตลอดจนการค้นพบของนักบริหารในระดับแนวหน้าหลายท่านพบว่า การบริหารงานที่ดี มีประสิทธิภาพโดยมุ่งเน้นเฉพาะในเรื่อง หลักการ ระบบปฏิบัติงาน หรือเทคโนโลยี เพียงประการเดียวไม่อาจทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในภารกิจที่แท้จริงได้ การให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ หรือบุคลากรในองค์กร ถือเป็นอีกกลไกสำคัญที่ช่วยในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถดำเนินกิจการอย่างเป็นแบบแผน มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลในภารกิจ นักบริหารที่มีความเข้าใจการบริหารจะต้องให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน โดยการสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร ให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ในวิธีการสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสามารถมองเห็นแนวทางการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน การสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรนั้น นอกเหนือจากการสร้างความเข้าใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานแล้ว ผู้บริหารยังต้องสร้างหลักการบริหารบุคลากร ที่เข้าถึงและเข้าใจพฤติกรรมความแตกต่างของบุคลากรในแต่ละบุคคล เพื่อที่จะสามารถกำหนดคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลได้ว่ามีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานรูปแบบใด ๆ ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ยังก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่สำหรับผู้ปฏิบัติงานในหลายประการ อาทิ การปรับตัวในองค์กร การเรียนรู้การเข้าสังคม และการพัฒนาบุคลิกภาพ ผู้ปฏิบัติงานให้เป็นที่น่าไว้วางใจและเป็นที่พักของเพื่อนร่วมงานในหลาย ๆ ด้าน แม้ว่าปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารจะมีความกว้างไกล และพัฒนาไปอย่างต่อเนื่องทำให้คน สามารถติดต่อถึงกันได้อย่างรวดเร็วและต่อเนื่องก็ตาม แต่การติดต่อในวิธีการดังกล่าวเป็นการสร้างความสัมพันธ์เพียงภายนอกเท่านั้น หรืออาจเป็นเพียงเครื่องมือช่วยให้การการสร้างมนุษยสัมพันธ์มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้นเท่านั้น ซึ่งไม่อาจเข้าถึงความเข้าใจในพฤติกรรมของมนุษย์เพื่อนร่วมงานได้ ดังนั้นการที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี จะช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานมีความ

ราบรื่น ประกอบกับระบบการบริหารจัดการที่ดี เทคโนโลยีที่ล้ำสมัย ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน

กรมราชทัณฑ์ เป็นหน่วยงานสุดท้ายในกระบวนการยุติธรรม โดยมีเรือนจำและทัณฑ์สถานเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของกรมราชทัณฑ์ คือ การปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาลและคำสั่งลงโทษที่มีอำนาจตามกฎหมาย คือ การกักขัง จำคุกและประหารชีวิต กำหนดแนวทางการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้สอดคล้องกับหลักกฎหมายและหลักสากล ดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและการสงเคราะห์ผู้ต้องขังเพื่อให้กลับตนเป็นพลเมืองดี และปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย ตามแผนทิศทางการราชทัณฑ์ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๔๖ – ๒๕๕๐) ได้กำหนดแผนงานกลุ่มงานหลักที่ ๒ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นกลยุทธ์หนึ่งที่ช่วยในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์อย่างเป็นระบบ อย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง หลักการดังกล่าวสอดคล้องกับพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ (มาตรา ๑๖) ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มาตรา ๑๗) ให้มีการพัฒนาข้าราชการพลเรือนก่อนเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มาตรา ๑๘) การพัฒนาข้าราชการพลเรือนโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ และการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในต่างประเทศให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ.วางไว้ เว้นแต่คณะรัฐมนตรีจะได้กำหนดเป็นอย่างอื่นและ (มาตรา ๑๘) ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนขึ้นเงินเดือน พัฒนาข้าราชการพลเรือน เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และมีหน้าที่เสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

เรือนจำกลางเชียงใหม่ สังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ได้กำหนดอัตราความจุในการควบคุมผู้ต้องขังชายไว้ทั้งสิ้น ๒,๕๐๐ คน แต่ในสภาพปัจจุบัน ณ วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๔๘ เรือนจำกลางเชียงใหม่ มีผู้ต้องขังที่อยู่ ในการควบคุมถึง ๓,๓๕๒ คน (จากรายงานสถิติและข้อมูลราชทัณฑ์ตามแบบ ร.ท. ๑๐๓ กรกฎาคม ๒๕๔๘.) มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานทั้งสิ้น ๑๕๐ คน จากสถิติเปรียบเทียบระหว่างจำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกับผู้ต้องขัง กรมราชทัณฑ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่ ๑ คน ควบคุมผู้ต้องขัง ๕ คน แต่จากสภาพความเป็นจริงของเรือนจำกลางเชียงใหม่ เจ้าหน้าที่ต้องควบคุมผู้ต้องขังในอัตรา ๑ ต่อ ๒๓ คน จากจำนวนผู้ต้องขังที่เกินอัตราความจุถึง ๘๓๒ คนส่งผลให้สภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานมีความคับแคบ ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่าง

เพียงพอ ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องทำงานหนักมากกว่าเดิม การทำงานมีความเสี่ยงอันตรายสูง เกิดความหวาดระแวงและความเครียด ด้านสวัสดิการที่ได้รับเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นที่สังกัดกระทรวงยุติธรรมด้วยกัน ยังน้อยกว่าหน่วยงานอื่นอยู่มาก ในส่วนของการบริหารงานภายในเรือนจำ ผู้บริหารงานยังให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ด้านกำหนดทิศทางการบริหารงานเรือนจำในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของเจ้าหน้าที่น้อย เป็นผลให้เกิดความล่าช้าของกระบวนการปฏิบัติงาน จากปัญหาข้างต้นจึงส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่

ผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำกลางเชียงใหม่ ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากร และถือเป็นปัญหาสำคัญที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ เพื่อให้ได้ข้อมูลอันจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรสำหรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเรือนจำกลางเชียงใหม่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการต่อไป

## ๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่
๒. เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่

## ๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

๑. ขอบเขตด้านเนื้อหาสาระ เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงใจและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ดังมีรายละเอียดดังนี้

### ๑.๑ ปัจจัยเชิงใจ

- ๑.๑.๑ ลักษณะของงาน
- ๑.๑.๒ ความรับผิดชอบ
- ๑.๑.๓ ความก้าวหน้าในหน้าที่
- ๑.๑.๔ ความสำเร็จของงาน
- ๑.๑.๕ การยอมรับนับถือ



## ๑.๒ ปัจจัยคำจูน

- ๑.๒.๑ เงินเดือนและสวัสดิการ
- ๑.๒.๒ นโยบายและโครงสร้างการบริหาร
- ๑.๒.๓ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานผู้บังคับบัญชา
- ๑.๒.๔ โอกาสพัฒนาคน
- ๑.๒.๕ สถานที่ทำงาน

๒. ขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานราชการ ข้าราชการเรือนจำกลางเชียงใหม่จำนวน ๑๕๐ คน

๓. ขอบเขตด้านสถานที่ คือ เรือนจำกลางเชียงใหม่

## ๑.๔ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ หมายถึง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่อยู่ในเรือนจำกลางเชียงใหม่

ผู้บริหารเรือนจำ หมายถึง ผู้กำหนดนโยบายในเรือนจำ ได้แก่ ผู้บัญชาการเรือนจำ ผู้อำนวยการส่วน และหัวหน้าฝ่าย

ผู้ต้องขัง หมายถึง นักโทษเด็ดขาด คนต้องขัง และคนฝากที่อยู่ในเรือนจำกลางเชียงใหม่

ปัจจัย หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญที่มีผล ทำให้ขวัญและกำลังใจดีขึ้นหรือเลวลง อันจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมีดังนี้

ก. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพอใจในงาน มีความรู้สึกในคุณค่า ซึ่งจะส่งผลให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มี ๕ ปัจจัย คือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในงาน ความสำเร็จของงาน และการยอมรับนับถือ

ข. ปัจจัยคำจูน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงาน และช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน มีปัจจัย ๕ ปัจจัย คือ เงินเดือนและสวัสดิการ นโยบาย และโครงสร้างการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โอกาสพัฒนาคน และสถานที่ทำงาน

**เงินเดือน** หมายถึง จำนวนเงินที่เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ ได้รับเป็นการตอบแทนตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน จากการปฏิบัติหน้าที่การงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นการเหมาจ่ายรายเดือน โดยไม่คำนึงถึงจำนวนวัน หรือจำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงาน

**เงินล่วงเวลา** หมายถึง จำนวนเงินที่เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ ได้รับเป็นการตอบแทนนอกเหนือไปจากเงินเดือนประจำ ตามจำนวนวันที่ปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาโดยคิดเป็นวัน วันละ ๓๐๐ บาท

**การเลื่อนตำแหน่ง** หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางด้านสถานภาพหรือตำแหน่งทางวิชาการของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ และทางด้านสายงานบริหาร ถือว่าเป็นความสำเร็จของงานในหน้าที่

**สวัสดิการ** หมายถึง ประโยชน์ที่เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ได้รับนอกเหนือไปจากเงินเดือนประจำ และ เงินล่วงเวลา เช่น การให้บริการทางด้านการเงินกองทุนบำเหน็จข้าราชการ (กบข.) เงินฌาปนกิจสงเคราะห์ เงินค่าครองชีพ เงิน ค.ป.ร. เงินค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร เงินค่าเช่าบ้าน เงินเบิกจ่ายค่าที่พัก พาหนะในกรณีที่ไปราชการ และบ้านพักข้าราชการ

**ผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ผู้บริหารสถานที่ที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดอยู่ในปัจจุบัน

**สถานที่ทำงาน** หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน บรรยากาศ สภาพแวดล้อมของเรือนจำกลางเชียงใหม่

**โอกาสการพัฒนาตนเอง** หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน ตลอดจนการสนับสนุนให้ได้เข้ารับการอบรมหรือศึกษาต่อเพิ่มเติม การประชุมสัมมนา หรือการดูงานทั้งภายในและต่างประเทศ เป็นต้น

#### ๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่
๒. นำผลที่ได้จาก การศึกษาวิจัย ไปเป็นแนวทางเสนอแนะปรับปรุงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่

## บทที่ ๒

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลาง เชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดในการศึกษาตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

๑. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการ
๒. ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
๓. แนวคิดการบริหารระบบราชการในประเทศไทย
๔. บทบาทและหน้าที่ของเรือนจำกลางเชียงใหม่
๕. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๖. กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### ๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการ

ความหมายของการบริหารจัดการเนื่องจากการจัดการ (Management) และการบริหาร (Administrative) เป็นคำที่มีความหมายใกล้เคียงกันและสามารถใช้แทนกันได้ ในโอกาสต่างๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้ใช้ เช่น ตัวผู้แต่งตั้งหรือเอกสารวิจัยว่าจะเลือกใช้คำใด ในการประมวลเอกสารในเรื่องของการจัดการครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงได้นำเรื่องการบริหารและการจัดการมารวมไว้โดยถือเป็นเรื่องเดียวกัน แนวคิดทฤษฎีที่ได้นำมา เป็นผลจากการวิจัยในอดีตและปัจจุบัน ซึ่งในอนาคตอาจจะเปลี่ยนแปลงไปได้

พิมลจันทร์ นามวัฒน์ ให้ความหมายของคำว่า “การจัดการ (Management) คือ การ ประสมประสานทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็น ไปเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดตำแหน่งทางการแข่งขันของ องค์กรเพื่อดำเนินงานในรูปของวิสัยทัศน์ ภารกิจ นโยบาย เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจนและใช้ เป็นแนวทางสำหรับกำกับใช้ทรัพยากรในแผนงานต่างๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำองค์กรไปสู่การมี ความได้เปรียบทางการแข่งขัน มีการเจริญเติบโตที่ยั่งยืนในระยะยาว”<sup>๑</sup>

---

<sup>๑</sup>พิมลจันทร์ นามวัฒน์, เอกสารการการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดการ, มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๔), หน้า ๑๗.

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวว่า “การจัดการมีประสิทธิภาพสามารถทำให้องค์การประสบผลสำเร็จได้ การประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เชิงการเมือง สังคม เศรษฐกิจ อาศัยความสามารถของผู้จัดการตลอดจนรัฐบาลที่มีประสิทธิภาพสูง ล้วนแล้วแต่เป็นงานที่ทำหยาบความ สามารถทางด้านการจัดการทั้งสิ้น จากการดำเนินธุรกิจต่างๆ ทั้งที่ก้าวหน้าและกำลังพัฒนา บางครั้งต้องประสบความล้มเหลวเป็นจำนวนมากสาเหตุสำคัญ คือ การจัดการที่หย่อนประสิทธิภาพ ซึ่งมีผลทำให้เกิดข้อผิดพลาดและนำไปสู่ความล้มเหลวของกิจการ”<sup>๒</sup>

เดาวัลย์ นันทวิวัฒน์ ได้กล่าวถึง หลักและหน้าที่การจัดการว่า “แต่ละหน้าที่ประกอบเป็นกระบวนการจัดการ ความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ต่างๆ ในกระบวนการจัดการจะประสานกัน อย่างยากที่จะแยกออกจากกัน”<sup>๓</sup>

ทัพบิม วงศ์ประยูรและคณะ ได้ศึกษาผลงานของ Gulick and Urwick โดยได้เสนอกระบวนการบริหารจัดการไว้เป็น ๗ ขั้นตอน หรือที่เรียกกันย่อๆ ว่า “POSDCORB” ซึ่งในที่นี้จะอธิบายความหมายของแต่ละขั้นตอนพอเป็นสังเขป ดังนี้

P = Planning หรือการวางแผน หมายถึง การเตรียมการเพื่อจะดำเนินการในอนาคต เป็นการคิดก่อนที่จะปฏิบัติ ซึ่งการวางแผนนี้จะเกี่ยวข้องกับการกำหนด นโยบาย วัตถุประสงค์ การจัดทำโครงการ และการประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับ

O = Organizing หรือ การจัดส่วนงาน หรือการจัดองค์กร รวมไปถึงการจัดการ หมายถึงการจัดการและประสานงานระหว่างผู้ดำเนินการ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้

S = Staffing หรือ การบรรจุบุคคลเข้าทำงาน หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อที่จะให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน และต้องให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่ผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

D = Directing หรือ การวินิจฉัยสั่งการ เป็นการศึกษาถึงกระบวนการตัดสินใจ วิธีการควบคุมงาน การฝึกฝนทักษะและศิลปะในการบริหารงาน

CO = Coordinating หรือการประสานงาน หมายถึงการร่วมมือประสานงานกันเพื่อให้บรรลุซึ่งเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ร่วมกัน เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการติดต่อสื่อสาร การสร้างทีมเวิร์ค (Team Work) ระบบการให้ข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น

<sup>๒</sup>สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๒๑), หน้า ๔๔.

<sup>๓</sup>เดาวัลย์ นันทวิวัฒน์, หลักการจัดการ, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาพระสุเมรุ, ๒๕๑๓), หน้า ๔๗๗ - ๔๗๘.

R = Reporting หรือ การรายงานผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การศึกษาถึงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การติดตามผลการทำงาน รวมไปถึงการประชาสัมพันธ์ในกิจการที่ดำเนินการ ทั้งนี้เพื่อแสดงข้อเท็จจริงในการปฏิบัติงาน และปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการดำเนินงานให้ผู้สนใจ และที่เกี่ยวข้องทราบ

B = Budgeting หรือการงบประมาณ หมายถึง การศึกษาเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินในการบริหาร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดเตรียม อนุมัติ และบริหารงบประมาณ เพื่อให้มีการใช้จ่ายเงินไปตามเป้าหมายของการบริการ<sup>๔</sup>

## ๒.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

### ๒.๒.๑ ทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของ Maslow

Maslow เป็นนักจิตวิทยาชาวอังกฤษ ได้สร้างทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Hierarchy of Needs) อันเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่ทำให้คนเราต้องกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อสนองตอบและให้ได้มาซึ่งสิ่งที่เราต้องการ

ความต้องการ (Needs) ของมนุษย์ แบ่งเป็น ๕ ระดับขั้นตามทฤษฎีระดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) มีดังนี้

๑. มนุษย์นับตั้งแต่แรกเกิดก็มีความต้องการอยู่รอดคือต้องกินอาหารเพื่อบำรุงร่างกาย ให้เจริญเติบโตตามธรรมชาติ ในช่วงอยู่ในวัยทารกคนเราต้องการกินและนอน แต่ยังไม่รู้จักความปลอดภัยจะกระเสือกกระสนหรือเดินไปในที่เป็นอันตราย ทารกก็ไม่รู้เรื่อง พ่อแม่หรือผู้อนุบาล จะต้องทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้เกิดอันตรายแก่ทารก โดยการทำอุ้บ เปล หรือ เตียนนอนให้เมื่อทารกมีความต้องการกินถ้าไม่ได้รับการตอบสนองทารกก็จะร้องไห้

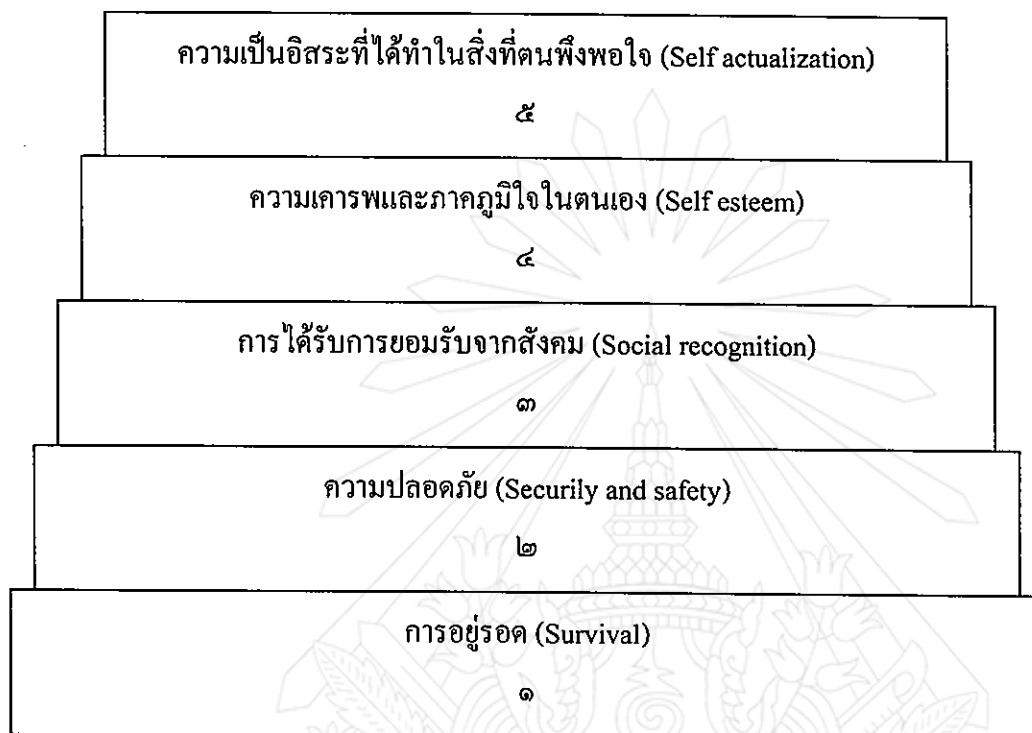
๒. ความต้องการความปลอดภัย ต่อมาเมื่อเด็กรู้เดียงสาแล้วต้องการความปลอดภัย ถ้าเด็กอยู่คนเดียวจะเกิดความกลัว ถ้าพบคนแปลกหน้าเด็กไม่กล้าเข้าใกล้ เดินทางใกล้หรือไกลเด็กจะไปกับผู้ใหญ่เพื่อความปลอดภัยของตนเอง แม้เป็นผู้ใหญ่แล้ว บางคนยังพกอาวุธไปเพื่อป้องกันตนเองอีกด้วย จึงถือว่าความต้องการความปลอดภัยเป็นความต้องการเพิ่มเติมจากการอยู่รอดด้วยการกินอยู่อย่างพอเพียง

๓. ความต้องการการได้รับการยอมรับในสังคม ในฐานะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จำต้องอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นจึงเกิดความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือ ความหวังใยและการยกย่องนับ

---

<sup>๔</sup>ทับทิม วงศ์ประยูร และคนอื่น ๆ, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรสยามการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๗.

หน้าถือมาจากสมาชิกคนอื่นในสังคม ผู้ที่มีสถานภาพทางสังคมที่ดำรงตำแหน่งสูงก็ต้องการมีบริวารคอยห้อมล้อมติดตามและต้องการการต้อนรับที่ดี แสดงถึงความต้องการขยายออกไปกว่าความปลอดภัยส่วนตัว



ภาพที่ ๑ ลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีความต้องการพื้นฐาน Maslow

๔. ความภาคภูมิใจในตนเอง ในการอยู่ร่วมกันในสังคม คนเราจะถูกกำหนดโดยระบบของสังคมให้ความประพฤติปฏิบัติตามกรอบ บรรทัดฐานและดำเนินชีวิตให้บรรลุเป้าหมายที่สังคมถือว่าเป็นความดีงามและความสำเร็จในการที่จะดำเนินชีวิตให้ถึงจุดหมาย คนเราจะต้องเคารพในตนเองว่าเรามีความสามารถที่จะทำตามที่สังคมกำหนดได้ และต้องมีความภาคภูมิใจที่เป็นเราซึ่งมีความสามารถและได้ทำงานที่สังคมยกย่องสำเร็จอันเป็นความต้องการที่ขยายเพิ่มเติมขึ้นมาอีก

๕. ความต้องการความเป็นอิสระและได้ทำในสิ่งที่ตนต้องการอย่างแท้จริง ในชีวิตก็คือความเป็นอิสระได้ทำงานในสิ่งที่ตนชอบ ซึ่งถ้าคนเราได้มีโอกาสเช่นนั้นจะเป็นผู้ที่มีความสุข

ที่สุดแต่ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับสุขภาพ เวลา สถานที่ และสถานการณ์ด้วย<sup>๕</sup>

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ทฤษฎีของ Maslow ซึ่งให้เห็นว่า มนุษย์มีความต้องการ ๕ ลำดับชั้นด้วยกัน ความต้องการชั้นใดชั้นหนึ่ง จะมีความสำคัญสำหรับการจูงใจ ก็ต่อเมื่อความต้องการในชั้นก่อน ได้รับการตอบสนองจนเต็มที่แล้ว ความต้องการประเภทต่างๆ เหล่านี้ยังมีลักษณะที่ควบคู่หรือคาบเกี่ยวกันไปและไม่แยกจากกันโดยเด็ดขาด แสดงให้เห็นว่าความต้องการในชั้นต่อไป อาจจะเกิดขึ้นได้ โดยที่ความต้องการก่อนหน้านั้น ไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองทั้งร้อยเปอร์เซ็นต์ ความต้องการทั้ง ๕ ชั้นจะมีความสำคัญกับบุคคลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับการตอบสนองตามลำดับชั้น

### ๒.๒.๒ ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) หรือทฤษฎีปัจจัยฮอานัมย์ ปัจจัยจูงใจของ Herzberg จะเป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับสิ่งที่อยู่ภายในอีกทฤษฎีหนึ่ง ทฤษฎีนี้จะมีความเกี่ยวพันอย่างใกล้ชิดกับทฤษฎีการ จูงใจของ Maslow

Herzberg และเพื่อนร่วมงานของเขาได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่องานของวิศวกรและนักบัญชีจำนวนสองร้อยคน บนพื้นฐานของการตอบสนองที่เขาได้รับ Herzberg ได้สรุปว่าความพอใจในงานที่ทำและความไม่พอใจในงานที่ทำไม่ได้มีสาเหตุมาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่จะมีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่มที่ Herzberg เรียกว่า “สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจ” (ปัจจัยจูงใจ) และ “สิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ” (ปัจจัยฮอานัมย์) สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจ คือ ปัจจัยที่จูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และนำไปสู่ความรู้สึกเกี่ยวกับความพอใจในงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จ การยกย่อง ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า การขาดปัจจัยเหล่านี้จะมีผลกระทบน้อยมากต่อความไม่พอใจในงานที่ทำของพนักงาน ส่วนสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมของการทำงานและนโยบายของบริษัทจะเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น ถ้าหากว่าปัจจัยเหล่านี้ถูกประเมินในทางบวกแต่ไม่ได้หมายความว่า ปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำ

ตามทฤษฎีของ Herzberg สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจจะเกี่ยวกับลักษณะของงาน (เนื้อหาของงาน) ในการตรงกันข้ามสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจจะเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ของบุคคลกับสภาพแวดล้อมขององค์กร (สภาพแวดล้อมของงาน) ที่พวกเขาปฏิบัติงานอยู่ ปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดของปัจจัยเหล่านี้ คือ นโยบายขององค์กร

<sup>๕</sup> Maslow, อังโน สุวิทย์ รุ่งวิสัย, ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม, (เชียงใหม่ : โรงพิมพ์ دارวรรณการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๕๒ - ๕๔.

“ตามทฤษฎีของ Herzberg ปฏิบัติทางด้านการบริหารเหล่านี้จะให้ความสำคัญกับปัจจัย  
 อนามัย ที่อยู่ล้อมรอบงานที่นำบุคคลเข้าไปสู่ “จุดศูนย์” ของการจูงใจในทางทฤษฎีเท่านั้น ทฤษฎี  
 สองปัจจัยชี้ให้เห็นว่าการปรับปรุง การจูงใจ จะเกิดขึ้นในกรณีที่การกระทำทางด้านการบริหารงาน  
 จะต้องรวมจุดสนใจอยู่ที่ไม่เพียงแต่ปัจจัยที่อยู่รอบงานเท่านั้น แต่จะต้องอยู่ที่ลักษณะของงานอีกด้วย  
 สิ่งเหล่านี้อาจจะกระทำโดยการกำจัดความเบื่อหน่ายและความซ้ำซากของงานให้น้อยลง การพัฒนา  
 งานใหม่ให้มีความท้าทาย การเพิ่มโอกาสของความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความเจริญเติบโต  
 และการพัฒนาส่วนบุคคล”<sup>๖</sup>

### ๒.๒.๓ ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

ทฤษฎีการจูงใจของ Vroom คือ ทฤษฎี Expectancy เนื้อหาสาระของทฤษฎีนี้ระบุว่า  
 บุคคลจะพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่ เช่น การไปทำงานกับการไม่ไปทำงาน และจะเลือก  
 ทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง ซึ่งบุคคลเชื่อว่าจะนำไปสู่ผลตอบแทน หรือรางวัลที่ตนต้องการมากที่สุด  
 เช่น ถ้าบุคคลเชื่อว่าการไม่ไปทำงาน หรือการอยู่บ้านจะนำไปสู่สิ่งที่ดีมากกว่าการไปทำงาน บุคคล  
 ก็คงจะเลือกโดยการไม่ไปทำงานคืออยู่บ้านเพราะคิดว่าการที่ตนเลือกทางเลือกนี้ จะนำไปสู่ผลตอบแทน  
 หรือได้รับผลตอบแทนที่ตนต้องการมากกว่าการไปทำงานทฤษฎีนี้ทำนายว่าบุคคลแต่ละคน  
 จะเลือกทางเลือกที่มีผลตอบแทนสูงที่สุด

โดยทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญ หลายองค์ประกอบ ในการวิเคราะห์ตามทฤษฎีนี้  
 องค์ประกอบประการแรกก็คือ การคาดหวังของสิ่งที่จะเกิดขึ้น ที่ไปมีอิทธิพลต่อการเลือก  
 องค์ประกอบที่สอง ถือว่าทฤษฎีนี้รวมเอาปัจจัยที่สำคัญ ๒ ปัจจัยเข้าไว้ด้วยกัน ปัจจัยแรกคือความ  
 คาดหวังเกี่ยวกับผลตอบแทนที่จะเกิดขึ้น กับปัจจัยที่สองคือ คุณค่า (หรือความพึงพอใจตามที่  
 คาดหวังไว้) ของผลตอบแทนนั้น ปัจจัย ๒ ปัจจัยดังกล่าวมีชื่อเรียกอย่างเป็นทางการว่า “การ  
 คาดหวัง” (Expectancies) และ “ความพึงพอใจหรือความชอบ” (Valence)

การคาดหวัง (Expectancies) หมายถึงการคาดหวัง หรือการคาดคะเนถึงโอกาสที่บุคคลนั้น  
 จะได้รับผลตอบแทน ตามที่เขาหวังไว้ ถ้าได้มีการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่จะปฏิบัติงานอย่างใด  
 อย่างหนึ่ง ค่าการคาดหวังหรือการคาดคะเนจะอยู่ในระหว่าง ๐ ถึง ๑ ถ้าค่าของการคาดหวังมีค่า  
 เท่ากับ ๐ (ศูนย์) หมายความว่า บุคคลไม่มีความเชื่อเลยว่าถ้าตนปฏิบัติตามที่เลือกไว้แล้วตนจะ  
 ได้รับผลตอบแทนตามที่คาดหวังไว้ ส่วนถ้าค่าของการคาดหวังมีค่าเท่ากับ ๑ หมายความว่า บุคคล

<sup>๖</sup> รัชชัย ยมจินดา, เอกสารการสอนชุดวิชา องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์  
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔), หน้า ๕๘ - ๖๐.



ความเชื่ออย่างแน่นอนว่าถ้าตนได้ปฏิบัติตามทางเลือกที่ได้เลือกไว้แล้ว ตนจะได้รับผลตอบแทนตามที่ตนต้องการหรือปรารถนามากที่สุด

ความพึงพอใจหรือความชอบตามที่คาดหวังไว้ (Valence) หมายถึงความพึงพอใจหรือความชอบของบุคคลแต่ละคนในเรื่องผลตอบแทนประเภทใดประเภทหนึ่ง ความพึงพอใจ หรือความชอบอาจมีค่าได้ทั้งค่าลบ เช่นกลัวถูกยิง การมีข้อขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน และค่าบวก เช่น คิดว่า จะได้รับการส่งเสริมให้มีการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง ถ้าบุคคลใดบุคคลหนึ่งไม่มีความพึงพอใจ ความชอบเลยก็จะมีค่าเท่ากับศูนย์

นอกจากปัจจัยที่สำคัญทั้ง ๒ ปัจจัยแล้ว ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่สำคัญอีกเช่น ปัจจัยด้านผลตอบแทน หรือรางวัล และสื่อกลางหรือเครื่องมือ (Instrumentality)

ผลตอบแทนหรือรางวัล (Reward) เป็นการสิ้นสุดของกระบวนการพฤติกรรมของบุคคล แบ่งได้เป็น ๒ ระดับ ผลตอบแทนที่ระดับที่หนึ่ง หมายถึง ประสิทธิภาพของการทำงาน เช่น การทำงานสำเร็จตามเป้าหมายถือว่าเป็นผลของความพยายามในการปฏิบัติงาน ส่วนผลตอบแทนระดับที่สอง เป็นผลที่เกิดตามมาเนื่องจากผลตอบแทนระดับที่หนึ่ง เช่น การได้เงินค่าจ้างเพิ่มขึ้นเป็นต้น

สื่อกลาง (Instrumentality) คือความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนระดับที่ ๑ กับผลตอบแทนระดับที่ ๒ ค่าของ Instrumentality จะมีค่าระหว่าง +๑ หรือ -๑ ถ้าผลตอบแทนระดับที่ ๑ (การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย) นำไปสู่การเพิ่มค่าจ้างหรือเงินค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (ผลตอบแทนระดับที่สอง) Instrumentality จะมีค่า +๑ แต่ถ้าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนระดับที่ ๑ กับระดับที่ ๒ Instrumentality จะมีค่าเท่ากับ ๐ (ศูนย์) แต่ถ้าการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายจะก่อให้เกิดผลคือทำให้เงินค่าจ้างลดลง Instrumentality จะมีค่าเท่ากับ -๑

การจูงใจหรือแรงจูงใจ (Motivation) Vroom ว่ามีค่าเท่ากับความคาดหวังคูณด้วยความพึงพอใจหรือความชอบ (Expectancy and Valence Combine multiplicatively to determine motivation) โดยทั่วไป ถ้าความคาดหวังหรือความพึงพอใจมีค่าสูง แรงจูงใจก็จะมีค่าสูงด้วย<sup>๑</sup>

จากแนวความคิดของทฤษฎีความคาดหวังนี้ มีประโยชน์ในการอธิบายพฤติกรรมของคนในการทำงาน ทั้งยังให้แนวคิดเกี่ยวกับการก้าวหน้าในอาชีพ การเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน เพื่อตอบแทนการทำงานของพนักงาน โดยการพิจารณา เลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนเงินเดือน ควรจะเป็นไปในทางยุติธรรม โปร่งใส เหมาะสมตามความคาดหวังของลูกจ้าง หรือพนักงานที่ทำงานในองค์กร แสดงว่าความพึงพอใจในการทำงานนั้น เกิดจากการที่บุคคลนั้น ๆ ได้ประเมินอย่างกว้าง ๆ แล้วว่างานใดจะนำความพึงพอใจมาให้ โดยดูจากผลลัพธ์ที่ได้จากงาน และแต่

<sup>๑</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๑ - ๗๓.

ละบุคคลก็ได้ตัดสินใจไว้ก่อนแล้วว่า ผลลัพธ์อันใดมีค่าเท่าใด เช่น รายได้ การได้รับการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ขึ้นสุดท้ายหรือไม่ยอมเป็นผลมาจากความคาดหวังที่จะได้รับเงินเดือนสูง ความก้าวหน้า เป็นต้น

กล่าวสรุปทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน สามารถแบ่งได้ ๒ แบบคือ

แบบแรก เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงานหรือเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความรูสึกทางลบกับงานที่ทำ และเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมที่เขาทำงาน ปัจจัยกลุ่มนี้เรียกว่า ปัจจัยสุขวิทยา ซึ่งได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร, การปกครองบังคับบัญชา, เงินเดือน, ความสัมพันธ์กับร่วมงาน, สภาพการทำงาน, ความมั่นคงของงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้เป็นปัจจัยจูงใจที่จะทำให้คนงานพอใจในงานได้แต่ปัจจัยเหล่านี้จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้ความไม่พอใจในงานที่ยังคงอยู่ต่อไป หรือถึงขั้นที่จะทำให้คนงานออกจากงานเพื่อไปทำงานที่อื่นที่นั่น แต่ไม่สามารถเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในงานให้กับคนงานได้

แบบที่สอง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำปัจจัยเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกในทางบวกกับงานที่ทำ และเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติและบุคคลจะได้รับการจูงใจให้เพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานได้ด้วยซึ่งปัจจัยจูงใจนี้จะช่วยกระตุ้นหรือจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในงานและทำงานเต็มที่ขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ ซึ่งการใช้ปัจจัยจูงใจนี้ อาจทำได้โดยการมอบหมายให้คนงานทำเต็มที่ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกคนมีโอกาสทำงานเพื่อไต่เต้าไปสู่ความสำเร็จและความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ นั่นเอง

## ๒.๓ แนวคิดการบริหารระบบราชการในประเทศไทย

### ๒.๓.๑ ความหมายและความสำคัญของระบบราชการ

อุทัย เลาหวิเชียร ให้ความหมายระบบราชการ หมายถึง หน่วยงานที่มีรูปแบบซึ่งจัดเป็นกระทรวง ทบวง กรม กองฝ่าย ฯลฯ เพื่อนำนโยบายของรัฐไปสู่การปฏิบัติ ระบบราชการจึงเป็นองค์การขนาดใหญ่ที่สลับซับซ้อน หรืออาจจะเรียกได้ว่า เป็นรูปแบบขององค์การทางสังคมที่มีคุณลักษณะโดยเฉพาะ ซึ่งได้แก่ การมีชั้นการบังคับบัญชาที่ลดหลั่นกันลงมา การแบ่งงานกันทำ โดยการคำนึงถึงความรู้ความสามารถและทักษะเป็นเกณฑ์ การบริหารที่ยึดถือกฎหมายเป็นหลัก มีระเบียบวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน การติดต่อปฏิสัมพันธ์ของข้าราชการให้ความสำคัญในเรื่องของ

กฎหมายระเบียบแบบแผนมากกว่าในเรื่องส่วนตัว การสรรหาและการเลื่อนชั้นข้าราชการเน้นในเรื่องของความรู้ความสามารถ<sup>๔</sup>

### ๒.๓.๒ รากฐานการพัฒนาการบริหารระบบราชการของประเทศไทย

ดิน ปรัชญพฤทธิ กล่าวว่าการพัฒนาการบริหารราชการของไทยได้มีการวางรากฐานไว้แล้วตั้งแต่รัชกาลที่ ๔ และมีการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม อย่างขนานใหญ่ในรัชกาลที่ ๕ เฉพาะอย่างยิ่งในปี พ.ศ. ๒๔๓๕ และเมื่อถึงปี พ.ศ. ๒๔๕๓ ก็ถือว่าเป็นการสิ้นสุดของการปฏิรูปในครั้งนั้น ซึ่งยังผลให้มีผลกระทบต่อการศึกษา การสาธารณสุขการคมนาคมและต่อด้านอื่น ๆ อีกมาก การปฏิรูปหรือการพัฒนาการบริหารครั้งที่สองเกิดขึ้นในปี พ.ศ. ๒๔๖๘ เมื่อสมเด็จพระเจ้าพี่ยาเธอเจ้าฟ้ากรมหลวงพระนครสวรรค์วรพินิจ ได้รับสั่งในที่ประชุมอภิรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๔๖๘ ว่าทรงเห็นควรได้มีการสอบคัดเลือกคนเข้ารับราชการ สิ้นเกล้าฯ รัชกาลที่ ๗ จึงทรงโปรดเกล้าฯ ให้กรมพระยาดำรงราชานุภาพ (พระยศในขณะนั้น) คิดวางระเบียบในเรื่องนี้ พร้อมกันนั้นสมเด็จพระเจ้าพี่ยาเธอ เจ้าฟ้ากรมหลวงพระนครสวรรค์วรพินิจ ก็ได้ทูลเกล้าถวายร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยการลงโทษข้าราชการพลเรือน ซึ่งที่ปรึกษาคือนายอาร์ กียง ได้เขียนขึ้น เพราะเห็นว่าในขณะนั้นข้าราชการพลเรือนยังไม่มีระเบียบวินัยเป็นของตนเอง คงมีเฉพาะทางด้านทหารเท่านั้น ระเบียบเกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนและร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยการลงโทษข้าราชการพลเรือนทั้งสองฉบับได้รับการพิจารณาจากอภิรัฐมนตรี และเสนอบติกระทรวงต่าง ๆ ในปีพ.ศ. ๒๔๖๘ ซึ่งเป็นที่มาของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๔๗๑ และมีผลบังคับใช้ในปี พ.ศ. ๒๔๗๒ เป็นที่น่าสังเกตว่าร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๗๑ นี้มิได้ทำกันอย่างลวก ๆ หากได้มีการพิจารณากันรอบคอบหลายชั้น โดยส่งร่างให้เสนอบติทุกกระทรวงเสนอความคิดเห็น และสิ้นเกล้าฯ รัชกาลที่ ๗ เองก็ได้ทรงท้วงติงแก้ไขข้อความบางตอนด้วยพระหัตถ์ของพระองค์เอง เช่น ในเรื่องกำหนดคุณสมบัติของข้าราชการ การสอบวินัยข้าราชการ ฯลฯ ซึ่งมุ่งที่จะให้มีการนำเอาระบบคุณธรรมเข้ามาใช้อย่างเต็มที่ ดังจะเห็นได้จากคำปรารภของพระราชบัญญัติ กล่าวว่า โดยที่มีพระราชประสงค์จะทรงวางระเบียบข้าราชการพลเรือนให้เป็นไปในทางเลือกสรร ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ารับราชการเป็นอาชีพ ไม่มีกังวลด้วยการแสวงหาผลประโยชน์ในทางอื่น ส่วนฝ่ายข้างข้าราชการก็ได้รับ

<sup>๔</sup> อุทัย เลาหวิเชียร, รัฐประศาสนศาสตร์ : ลักษณะวิชาและมิติต่าง ๆ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, ๒๕๔๑), หน้า ๒๒๕.

ประโยชน์ยิ่งขึ้น เนื่องจากความสะดุ้งพร้อมด้วยข้าราชการซึ่งมีความสามารถรอบรู้ในวิถีและอุบายของทางการกับทั้งหน้าที่และวินัยอันตนพึงรักษาเป็นนิตยกาล

การปฏิรูปหรือการพัฒนาการบริหารครั้งที่สามเกิดขึ้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. ๒๔๗๕ ซึ่งเท่ากับเป็นการหล่อหลอมโครงสร้างการควบคุมทางการเมืองเสียใหม่ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะระบบราชการและข้าราชการจะอยู่ภายใต้การควบคุมของคณะราษฎรแล้ว แต่คณะราษฎรก็ยังไม่สามารถจะควบคุมระบบราชการและข้าราชการ ให้สนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ก็เพราะว่า ในหน่วยการปกครองการบริหารระบบราชการนั้น กลุ่มผลประโยชน์อื่น ๆ ก็ยังไม่สามารถจะมีพลังอย่างเพียงพอที่จะใช้แรงกดดันให้ระบบราชการสนองตอบความต้องการของพวกเขาได้อย่างแท้จริง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ระบบราชการมักจะรับใช้ตนเองมากกว่าที่จะรับใช้รัฐบาลหรือประชาชน

การปฏิรูปหรือการพัฒนาการบริหารครั้งที่สี่ เกิดขึ้นเมื่อมีการจัดตั้งคณะรัฐประศาสนศาสตร์ขึ้นมาที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เมื่อ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๔๙๘ ด้วยความร่วมมือของมหาวิทยาลัยอินเดียนาในสหรัฐอเมริกา และเมื่อมีการจัดตั้ง สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ขึ้นเมื่อวันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๐๕ และในระยะเดียวกันนั้น จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ก็ได้จัดตั้งคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดินขึ้น

สำหรับการปฏิรูปหรือการพัฒนาการบริหารในปัจจุบันนั้นดูเหมือนจะยังยึดแนวทางของคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งได้วางแนวทางการปฏิรูป หรือพัฒนาการบริหารไว้เป็น ๔ แนวทางด้วยกัน คือ

- ก. การปฏิรูปโครงสร้าง
- ข. การพัฒนาระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน หรือกระบวนการการบริหาร
- ค. การพัฒนาการบริหารงานบุคคล
- ง. การปฏิรูปทัศนคติและพฤติกรรมของข้าราชการให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

จากการพัฒนาการบริหารที่ผ่านมานั้น มีข้อน่าสังเกตหลายประการ คือ ประการแรก การพัฒนาการบริหารมักจะเริ่มต้นด้วยการพยายามที่จะนำเอาระบบคุณธรรมเข้ามาแทนที่ระบบบุคคลนิยม เป็นอันดับแรก ต่อจากนั้น จึงพิจารณาพัฒนาในด้านอื่น ๆ ต่อไป ประการที่สอง หลังจากการพัฒนาการบริหารโดยเน้นระบบคุณธรรมเสร็จแล้วก็กลับพบว่า ระบบคุณธรรมแต่เพียงอย่างเดียว นั้น ไม่สามารถสนองตอบความต้องการของการพัฒนาประเทศได้ จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เต็มที่ ประการที่สาม การพัฒนาการบริหารมักจะเน้นการพัฒนาโครงสร้าง และกระบวนการมากกว่าพฤติกรรม ประการที่สี่ เหตุผลที่นำมา

กล่าวอ้างในการพัฒนาการบริหาร ก็คือ ความบกพร่องของระบบราชการและข้าราชการ ที่ไม่สามารถสนองตอบความต้องการของประชาชนได้ทันทั่วถึงและเต็มที่

พอจะสรุปได้ว่า การพัฒนาการบริหารนั้นจำเป็นจะต้องทำกันต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สภาพการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ นอกจากนี้ การพัฒนาการบริหารจะมุ่งเน้นเฉพาะระบบคุณธรรมอย่างเดียวเหมือนแต่ก่อนคงจะไม่ใช่เป็นการเพียงพอเป็นแน่ ทั้งนี้ก็เพราะเป็นภารกิจของการบริหารนั้น มิได้จำกัดอยู่เฉพาะงานแม่บ้านเท่านั้น หากกำลังมุ่งไปยังการบริหารการพัฒนา ซึ่งจะต้องมีโครงสร้าง กระบวนการ และพฤติกรรมทางการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศเป็นที่ตั้ง<sup>๕</sup>

### ๒.๒.๓ ค่านิยมของระบบราชการไทย

อุทัย เลาหวิเชียร ได้วิเคราะห์ถึงค่านิยมของระบบราชการไทย โดยชี้ให้เห็นค่านิยมของระบบราชการไทยประการหนึ่ง และชี้ให้เห็นว่าเหตุใดระบบราชการไทยจึงขาดค่านิยมบางประการที่เป็นสาระสำคัญของการบรรลุผลของงานราชการ

นักรัฐศาสตร์ชาวอเมริกันผู้หนึ่งได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับค่านิยมของระบบราชการไทยว่ามีอยู่ ๔ ประการ คือ

๑. ระบบราชการได้จัดตั้งและปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการมีสถานภาพที่แตกต่างกับผู้อื่น
๒. ข้าราชการคำนึงถึงเรื่องส่วนตัวเป็นหลัก ถือว่าสำคัญกว่ากฎหมายระเบียบข้อบังคับ
๓. ข้าราชการให้ความสำคัญเกี่ยวกับความมั่นคง ซึ่งหมายถึงการรักษาวิถีชีวิตในระบบราชการและสถานภาพให้มั่นคงถาวร เพราะอาชีพราชการเป็นอาชีพที่ค่อนข้างจะมีหน้ามีตาและไม่มีอาชีพอื่นมาทดแทนได้
๔. ข้าราชการไทยให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสุข ที่จะได้จากสิ่งแวดล้อมและสังคม ดังนั้น ข้าราชการไทยจึงเห็นแต่ความสนุกเป็นสำคัญ เป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้ขาดความสนใจในงานอย่างจริงจัง หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือมีข้าราชการที่มุงมั่นและบากบั่นอุทิศสหาวิริยะในงานหน้าที่น้อย

สำหรับข้อแรกจะเห็นได้ว่าข้าราชการไทยให้ความสำคัญเกี่ยวกับสถานภาพ เช่น เห็นว่าการเป็นข้าราชการเป็นอาชีพที่มีเกียรติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีเกียรติกว่าคนที่มอาชีพอื่น ๆ ข้าราชการ

<sup>๕</sup> ดิน ปรัชญพุทธิ, การบริหารการพัฒนา : ความหมาย เนื้อหา แนวทาง และปัญหา, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๑๓๓ - ๑๓๔.

ที่มียศหรือระดับ(ซี) สูงกว่าจะต้องรักษาสถานภาพให้แตกต่างกับสถานภาพของข้าราชการที่มียศ และมีซีต่ำกว่า การปฏิสัมพันธ์จะต้องมีพิธีการและไม่มีความเท่าเทียมกัน การรักษาสถานภาพตามแบบแนวตั้งจึงเป็นอุปสรรคต่อการทำงานในลักษณะที่เป็นทีม หรือกิจการที่ต้องการระดมความคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่ทุกคน เพราะสถานภาพเป็นแนวให้ข้าราชการชั้นผู้น้อยไม่กล้าแสดงความคิดเห็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งความคิดเห็นที่แตกต่างกับผู้บังคับบัญชา

ในกรณีข้อสอง คือ การเน้นเรื่องส่วนตัวมากกว่ากฎหมายระเบียบข้อบังคับกลับเป็นเรื่องธรรมดาสามัญของสังคมไทย ข้าราชการชั้นสูงมักไม่ค่อยยอมปฏิบัติตามกฎหมายหุยมหิม เช่น กฎจราจร ซึ่งดูได้จากการที่สำนักนายกรัฐมนตรีออกภาพเผยแพร่ทางโทรทัศน์ โดยชี้ให้เห็นว่า ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ปฏิบัติผิดกฎจราจร แต่ฝ่าฝืนไม่ให้ตำรวจจราจรจับกุม เป็นการสะท้อนให้เห็นเรื่องที่เกิดขึ้นภายในระบบราชการ การช่วยเหลือสมัครพรรคพวกหรือญาติพี่น้องเป็นเรื่องที่ถือปฏิบัติจนกลายเป็นเรื่องส่วนหนึ่งของชีวิตข้าราชการโดยเหตุนี้ จึงไม่อาจเรียกได้ว่าระบบราชการไทยถือกฎหมายเป็นหลักตามแนวความคิดของเวเบอร์ หรือบางครั้งเรียกกันว่า “Rule of law”

ในกรณีข้อที่สามก็คือ คนไทยมักจะขาดความยึดเหนี่ยวและเห็นว่าชีวิตไม่มีความมั่นคง สิ่งที่มีความมั่นคงมากที่สุดก็คืออาชีพรับราชการ การยึดเรื่องความมั่นคงมากไปเป็นเหตุให้ข้าราชการเกิดความไม่กระตือรือร้น สามารถจะเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง หากไม่มีความผิด การเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงก็อาศัยหลักแข่งขันภายใน เป็นเหตุให้ข้าราชการไม่ต้องขวนขวาย เพราะผู้ที่จะแข่งขันก็คือคนไม่กี่คนในหน่วยงานนั้น ๆ

ในประการสุดท้าย เรื่องที่ว่าคนไทยชอบความสนุก แสวงหาความสนุกแม้ในขณะที่ปฏิบัติงาน เรื่องนี้ไม่อยากปักใจแน่วแน่ว่าคนไทยไม่เคร่งต่อการทำงานโดยการเอาเรื่องของงานมาปะปนกับความสนุก การดำเนินชีวิตของคนแต่ละสังคมไม่เหมือนกันตัวอย่างเช่น ฝรั่งเศสหรือชาวตะวันตกเมื่อมีความรักก็ต้องแสดงออกทันที แม้ว่าจะอยู่ในที่สาธารณะ แต่คนในตะวันออกเห็นว่าการแสดงความรักไม่ควรแสดงออกในที่สาธารณะเป็นเรื่องที่ควรเก็บไว้ในใจมากกว่า ดังนั้น จึงไม่อาจสรุปได้ว่าคนตะวันออก มีความรักต่อสามีภรรยาน้อยกว่าคนตะวันตก ฉะนั้นใครที่ฉันทันข้าราชการไทยอาจปฏิบัติงานพร้อมกันไปกับการมีอารมณ์ขันก็อาจเป็นวิถีชีวิตหนึ่งของคนไทย เพราะการมีอารมณ์ขันอาจเป็นการผ่อนคลายการทำงานที่จำเจและเบื่อหน่าย ชาวตะวันตกอาจไม่ทราบวิธีผ่อนคลายความตึงเครียดจากการปฏิบัติงาน เพราะเห็นว่าขณะปฏิบัติงานต้องเคร่งครัดเอาจริงจัง ความสนุกจะมีได้แต่เฉพาะวันหยุดเท่านั้น จึงเป็นเหตุให้คนตะวันตกเป็นโรคประสาทมากมาย เพราะต้องเก็บความเครียดไปผ่อนคลายในเวลาอื่นที่ไม่ได้ปฏิบัติงาน

นอกจากนี้มีค่านิยมของระบบราชการที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ ข้าราชการนึกถึงความก้าวหน้าในชีวิตราชการมากไป จนบางครั้งขาดความสำนึกต่อส่วนรวม ปฏิบัติงานขัดต่อ

วิชาชีพ หรือขาดความรับผิดชอบเป็นอาทิ จริงอยู่ทุกคนต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ แต่ความก้าวหน้าที่กล่าวควรจะมาจากผลงานหรือมาจากความสำเร็จของการปฏิบัติงาน กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือความก้าวหน้าในอาชีพควรมาจากความชอบธรรมและมีศักดิ์ศรี ข้าราชการไทยในปัจจุบันนี้ไม่น้อยที่มีค่านิยมที่ประหลาด คือประสงค์จะบรรลุความสำเร็จในชีวิตราชการ โดยใช้เวลาแต่น้อย ด้วยการมีผลงานที่น้อย การขยายตัวของหน่วยงานต่าง ๆ ในระบบราชการ หรือการขยายยระดับ (ซี) โดยไม่มีเหตุผลก็เป็นปรากฏการณ์ทั่วไปในระบบราชการไทย หรือการเอาอกเอาใจผู้บังคับบัญชาจนเกินขอบเขต สอพลอแม้ในเรื่องที่ขัดต่อผลประโยชน์ส่วนรวมเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาตอบแทนในเรื่องของตำแหน่ง เพิ่มระดับ หรือการโยกย้าย ฯลฯ ข้าราชการที่ได้รับการเลื่อนระดับและเงินเดือนเร็วมักจะไม่นั่งเก้าอี้ผู้บังคับบัญชาหรือแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกับผู้บังคับบัญชา แม้เพื่อประโยชน์ของงานเพื่อช่วยผู้บังคับบัญชาไม่ให้ตัดสินใจผิดพลาด ดังนั้นลักษณะทั่วไปของข้าราชการที่ประสงค์จะเลื่อนระดับและตำแหน่งที่รวดเร็ว จะต้องเป็นคนพูดน้อยสงบเสียง ปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชา มีคุณลักษณะของผู้ที่ซื่อสัตย์ ไม่ควรเสนอความเห็นแม้จะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมหากเป็นเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาไม่ชอบและแม้ข้าราชการระดับสูงก็มีทัศนคติเช่นเดียวกัน อุทัย เลาหวิเชียรให้ข้อสังเกตไว้ ดังนี้

มุ่งเอาใจใส่ต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าความถูกต้องของประโยชน์ส่วนรวม กล่าวคือเพียงทำนุบำรุงลูกพี่ลูกน้องคอยติดสอยห้อยตามผู้บังคับบัญชาเพื่อหวังการสนับสนุนอุ้มชูหรือปูนบำเหน็จความชอบให้ต่อไปในอนาคต โดยที่มิได้มองถึงความรับผิดชอบในหน้าที่หรือความถูกต้องของหน้าที่

ค่านิยมที่ประการดังกล่าวข้างต้นจึงเป็นอุปสรรคของการบริหารงานแบบประชาธิปไตย ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการปกครองในระบบประชาธิปไตยด้วยในที่สุดค่านิยมดังกล่าวจะขัดกับหลักประสิทธิภาพและหลักการมีเหตุผล การใช้เวลาเดินไปหาลองกองที่หวานกรอบไปฝากผู้บังคับบัญชาก็ดี หรือการใช้ความพยายามในการแสวงหานกเขาไปฝากผู้บังคับบัญชาก็ดี ย่อมเป็นเหตุให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ ไม่ส่งเสริมการให้หลักเหตุผล คือ วิชาการ ธรรมวิทยา และวิทยาศาสตร์ เพราะเห็นว่าวิชาการย่อมไม่บังเกิดผลเท่ากับการมีลองกองหรือทุเรียนหอมทองหรือนกเขาไปฝากผู้บังคับบัญชาค่านิยมในเรื่องของการมีสถานภาพแบบแนวตั้ง ก็เป็นอุปสรรคต่อค่านิยมที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจ ผู้ที่รักษาสถานภาพแบบแนวตั้งย่อมต้องการการบริหารแบบรวบอำนาจ ค่านิยมที่เกี่ยวกับการคำนึงถึงส่วนตัว ย่อมขัดกับค่านิยมที่เน้น

ความสำเร็จและประโยชน์สาธารณะ โดยเหตุนี้จะเห็นได้ว่าข้าราชการไทยมีค่านิยมที่ขัดกับค่านิยมทางการบริหารงานแบบประชาธิปไตย<sup>๑๑</sup>

#### ๒.๓.๔ หลักการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

จากหัวข้อที่กล่าวมาแล้วเรื่องค่านิยมที่เป็นอุปสรรคในการบริหารงานราชการ ส่งผลให้เกิดความไร้ประสิทธิภาพในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี หลังจากเกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจและสังคม ในปี ๒๕๔๐ จึงมีแนวคิดเรื่อง การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีขึ้นมา ซึ่งตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบด้วยหลักพื้นฐาน ๖ ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. หลักนิติธรรม ได้แก่การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจ หรืออำนาจของตัวบุคคลในการนำหลักนี้มาปฏิบัติจะต้องคำนึงถึงเรื่องความเป็นธรรมและความยุติธรรม เพราะเมื่อระบบกฎหมายมีความซับซ้อนมากขึ้น คนในสังคมก็เริ่มมองว่ากฎหมายเป็นเรื่องที่เข้าใจยาก มีวิธีปฏิบัติที่สับสนและเกิดความระแวงว่าข้าราชการจะแสวงหาประโยชน์ในการดำเนินการ โดยจะบังคับใช้กฎหมาย กฎ ระเบียบ เหล่านี้อย่างไม่เป็นธรรม ในเรื่องนี้ภาครัฐจะต้องมีการทบทวน ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้เข้าใจง่าย และมีการเผยแพร่ทำความเข้าใจเนื้อหาสาระของกฎหมายกับประชาชนให้ดี ให้ประชาชนเข้าใจว่าการตรา และบังคับใช้กฎหมาย อยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและความจำเป็นจริง ๆ มิฉะนั้นประชาชนจะต่อต้านไม่ปฏิบัติตามกฎหมายที่บังคับใช้ นอกจากเรื่องความเป็นธรรมแล้ว จะต้องมีการปรับปรุงกระบวนการร่าง ออกกฎหมาย และการบังคับใช้กฎหมายให้มีความรัดกุม รวดเร็ว และเป็นธรรมด้วย

๒. หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยตรงกล้าให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต จนเป็นนิสัยประจำชาติ

<sup>๑๑</sup>อุทัย เลาหวิเชียร, รัฐประศาสนศาสตร์ : ลักษณะวิชาและมิติต่างๆ, อ่างแล้ว, หน้า



ความถูกต้องดีงามเป็นเรื่องของศีลธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมที่สังคมยอมรับว่าเป็นแบบอย่างที่ดีปฏิบัติเป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อนและลึกซึ้งกว่าเรื่องกฎหมาย หลักนิติธรรมไปอีกระดับหนึ่ง ปัญหาในการบริหารปกครองของประเทศเราส่วนหนึ่งก็เกิดจากการที่ผู้มีอำนาจตัดสินใจ หลายครั้งยังขาดจิตสำนึก ได้ใช้อำนาจบริหารที่มีไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัว หรือเพราะความเกรงกลัวอิทธิพลที่บีบบังคับมา รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันได้พยายามแก้ไขปัญหานี้บางส่วนโดยวางมาตรการให้ผู้แทนประชาชนที่เข้าไปบริหารราชการต้องเข้าสู่หน้าที่ด้วยความชอบธรรม โดยการกำกับดูแลขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ อีกทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายการเมือง และฝ่ายประจำจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญมาตรา ๘๗ ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพให้ความยุติธรรมแก่ประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน จัดระบบงานที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน และปฏิบัติตามข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๗ คือ มีจรรยาบรรณต่อตนเองต่อหน่วยงาน ต่อผู้ร่วมงานและต่อประชาชนและสังคม

๓. **หลักความโปร่งใส** ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและเข้าใจง่าย และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้ นอกจากนี้การตัดสินใจและการปฏิบัติงานของภาครัฐต้องมีความโปร่งใส เปิดเผยให้สาธารณชนตรวจสอบได้ เรื่องนี้เป็นประเด็นสำคัญในการตัดสินใจลงทุนที่เหมาะสมของภาครัฐกิจข้อมูลข่าวสารของภาครัฐ จะช่วยให้ภาครัฐกิจเอกชนและประชาชนตัดสินใจได้ถูกต้อง และประชาชนจะมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของภาครัฐมากขึ้นด้วยพระราชบัญญัติ ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ ช่วยให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นและใช้สิทธิทางการเมืองได้โดยถูกต้องกับความเป็นจริง อันเป็นการส่งเสริมให้มีความเป็นรัฐบาลโดยประชาชนมากยิ่งขึ้น

๔. **หลักความมีส่วนร่วม** ได้แก่การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การได้สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ

รัฐธรรมนูญกำหนดให้บุคคลมีสิทธิมีส่วนร่วมในการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่จะมีผล หรืออาจมีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของตนในมาตรา ๖๐ ให้รัฐส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง รวมทั้งการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับใน มาตรา ๘๖ รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นและระบบสาธารณสุขปโภคและสาธารณสุขการ ตลอดจนทั้งโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณเทศในท้องถิ่นให้

ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น ในมาตรา ๗๘ และให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษาอบรมด้วยในมาตรา ๘๑ เป็นต้น ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรับฟังความคิดเห็นสาธารณะโดยวิธีประชาพิจารณ์ พ.ศ.๒๕๓๕ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการรับฟังการแสดงความคิดเห็นในปัญหาสำคัญของชาติ ที่มีข้อโต้เถียงหลายฝ่ายเพื่อเป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจของรัฐในการดำเนินงานอันมีผลกระทบต่อประชาชน และควรมีการสำรวจความเห็นของผู้รับบริการเพื่อปรับปรุงงานให้เกิดประโยชน์สูงขึ้น

๕. **หลักความรับผิดชอบ** หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำคัญในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลดีและเสียจากการกระทำของตน

ประชาชนทุกคนจะต้องทำความเข้าใจเรื่องสิทธิ เสรีภาพและหน้าที่ตามที่รัฐธรรมนูญกำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายและใช้อำนาจโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ และมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของภาครัฐ ส่วนภาคธุรกิจเอกชนจะมีหน้าที่สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพปลอดภัย ให้ผู้บริโภค และไม่สร้างความเดือดร้อนแก่ผู้อยู่อาศัยในท้องถิ่น

รัฐธรรมนูญกำหนดแนวทางในมาตรา ๘๘ กำหนดให้รัฐบาลแถลงนโยบายต่อรัฐสภาให้ชัดเจนว่าจะดำเนินการใดเพื่อบริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ และต้องจัดทำรายงานแสดงผลการดำเนินการรวมทั้งปัญหาและอุปสรรคเสนอต่อรัฐสภาปีละหนึ่งครั้ง

การจัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำจะต้องมีความชัดเจนโดยให้ฝ่ายการเมืองรับผิดชอบในเรื่องนโยบาย ส่วนฝ่ายประจำรับผิดชอบในการดำเนินการให้บรรลุผลตามนโยบาย กรณีเกิดปัญหาในสังคมภาครัฐต้องชี้แจงให้ประชาชนเข้าใจและพอใจให้ได้ เพราะที่ผ่านมา เมื่อโครงการของภาครัฐเกิดปัญหาข้อผิดพลาด หรือเกิดการทุจริตประพฤติมิชอบขึ้น ก็มักจะหาผู้รับผิดชอบในเรื่องนั้น ๆ มาชี้แจงให้ประชาชนเข้าใจไม่ได้ ทำให้ประชาชนเสื่อมศรัทธา และเริ่มไม่ไว้วางใจในระบบราชการ

๖. **หลักความคุ้มค่า** หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยแรงจูงใจให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

หลังจากเกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจ รัฐบาลได้เข้มงวดในการใช้งบประมาณอย่างประหยัด และทบทวนให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างหมุนเวียนและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ โดยการสร้าง ปลุกทดแทนใหม่ ในส่วนของการบริหารราชการได้มีแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ เพื่อให้ หน่วยงานของภาครัฐมีบทบาทภารกิจที่ชัดเจน มีการปรับปรุงระบบงบประมาณ ระบบการบริหาร บุคคลในภาครัฐ ปรับเปลี่ยนกฎหมายให้ทันสมัย และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม ค่านิยมในการทำงาน ของภาครัฐ เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ทุกหน่วยงานในภาครัฐจะต้องรายงานผล การทำงานและแสดงประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรต่อสาธารณะ ในขณะเดียวกันเจ้าหน้าที่ของ รัฐบาลจะต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจในเรื่องการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า<sup>๑๑</sup>

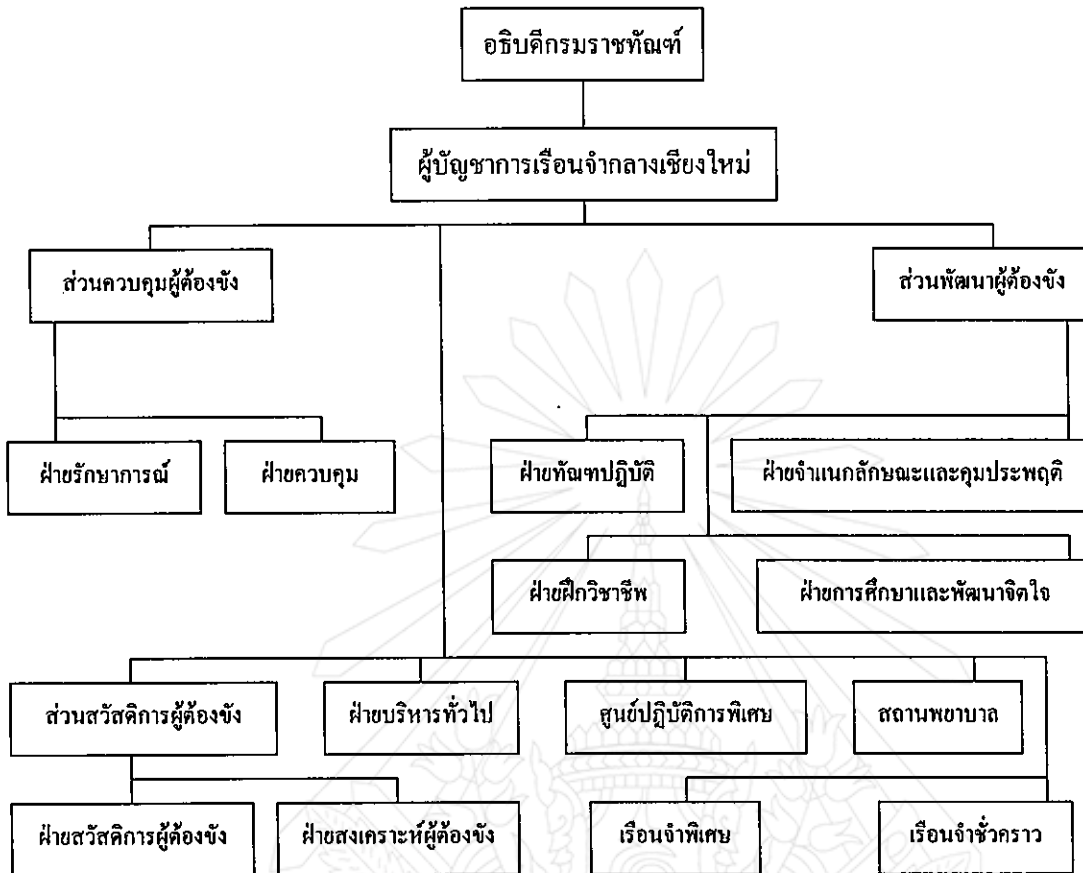
#### ๒.๔ บทบาทและหน้าที่ของเรือนจำกลางเชียงใหม่

เรือนจำกลางเชียงใหม่ กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม มีหน้าที่ดังนี้

๑. ควบคุมนักโทษเด็ดขาดที่มีกำหนดโทษซึ่งอยู่ในอำนาจการควบคุมตามที่รัฐมนตรี กำหนด ผู้ต้องขังอุกฉกรรจ์ และผู้ต้องขังอื่น ๆ ตามคำพิพากษา หรือคำสั่งตามกฎหมาย
๒. จัดการศึกษา อบรม พัฒนาปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรม และฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง
๓. ดำเนินการเกี่ยวกับการทำงานและการใช้แรงงานผู้ต้องขัง
๔. ดำเนินการทางทัณฑปฏิบัติ จัดสวัสดิการ ให้การสงเคราะห์ และพัฒนาสุขภาพ อนามัยแก่ผู้ต้องขัง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับสุขภาพ
๕. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ได้รับมอบหมาย

<sup>๑๑</sup> สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม ที่ดี, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (นนทบุรี : บริษัทนาเพรส แอนด์ กราฟฟิค จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๒๔ - ๓๕.

## ๑. แผนผังการบริหารงาน



ภาพที่ ๒ แสดงแผนผังการบริหารงานของเรือนจำกลางเชียงใหม่

จากแผนผังการจัดองค์กร (Organization Chart) และการบริหารงานของเรือนจำกลางเชียงใหม่ ซึ่งแยกเป็นส่วนต่าง ๆ แต่ละส่วนก็มีฝ่ายต่าง ๆ สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

๑.๑ ส่วนควบคุมผู้ต้องขัง รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผน และดำเนินการด้านการควบคุมผู้ต้องขัง การรักษาการณ์บริเวณเรือนจำ การป้องกันการลักลอบนำสิ่งของต้องห้ามเข้า – ออกเรือนจำ และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งเป็น

๑.๑.๑ ฝ่ายรักษาการณื รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนและดำเนินการเกี่ยวกับงานรักษาการณ์เรือนจำ การป้องกันการลักลอบนำสิ่งของต้องห้ามเข้า – ออกเรือนจำ ตลอดจนการควบคุม ดูแล เก็บรักษา และการใช้อาวุธปืนของเรือนจำ รวมทั้งประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑.๑.๒ ฝ่ายควบคุม รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนและดำเนินการควบคุมผู้ต้องขังให้อยู่ในกฎระเบียบของเรือนจำ ตลอดจนแนะนำ อบรมเกี่ยวกับระเบียบวินัย และการปฏิบัติตนในเรือนจำแก่ผู้ต้องขัง พิจารณาเสนอความดีความชอบ และความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อน-

ลดชั้น การลงโทษทางวินัย คัดเลือกผู้ต้องขังออกทำงานนอกเรือนจำ การควบคุมผู้ต้องขังจำยอมนอก หรือออกรักษาตัวนอกเรือนจำ ควบคุม ดูแลระบบน้ำ และไฟฟ้าของเรือนจำ รวมทั้งประสานงาน กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุม ตรวจสอบ การจัดทำทะเบียน ผู้ต้องขังการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง การดำเนินงานด้านทัณฑปฏิบัติ การคุมประพฤติ การให้ การศึกษาทั้งวิชาสามัญและวิชาชีพ การใช้แรงงาน การฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง รวมทั้งการบริหารเงินทุน ผลประโยชน์ และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็นฝ่ายต่าง ๆ ดังนี้

๑.๒.๑ ฝ่ายทัณฑปฏิบัติ ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบหมายศาล การจัดทำ ทะเบียนประวัติ การเลื่อน ลดชั้น การย้าย ผู้ต้องขังถึงแก่กรรม การปล่อยตัว การออกใบบริสุทธิ์ การลดวันต้องโทษจำคุก การขอพระราชทานอภัยโทษ การพักการลงโทษ และดำเนินการเกี่ยวกับการ ส่งผู้ต้องขังออกทำงานสาธารณะนอกเรือนจำ รวมทั้งติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง

๑.๒.๒ ฝ่ายจำแนกลักษณะและคุมประพฤติ ดำเนินการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง ให้เป็นไปตามหลักทัณฑวิทยา ในการกำหนดวิธีปฏิบัติต่อผู้ต้องขังเป็นรายบุคคล ตั้งแต่การแยก ประเภท การสัมภาษณ์ประวัติ การเสนอข้อมูลให้คณะกรรมการจำแนกฯ พิจารณาและปฏิบัติตาม มติคณะกรรมการฯ ตลอดจนการติดตามประเมินผลรวมทั้งการจำแนกซ้ำ ดำเนินการด้านคุม ประพฤติผู้ต้องขังที่ได้รับการปล่อยคุมประพฤติ ทั้งการสืบเสาะ สอดส่อง การสงเคราะห์ การ เปลี่ยนแปลงเงื่อนไข การเพิกถอนการคุมประพฤติ งานอาสาสมัครคุมประพฤติ การเตรียมการก่อน ปล่อยคุมประพฤติ ตลอดจนงานอื่นที่ส่งเสริม สนับสนุนงานคุมประพฤติและประสานงานกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑.๒.๓ ฝ่ายฝึกวิชาชีพ วางแผนและดำเนินการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ตลอดจนการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานผู้ต้องขังและเจ้าหน้าที่ด้านการฝึกวิชาชีพ การเตรียมความพร้อมด้าน วิชาชีพให้กับผู้ต้องขังใกล้พ้นโทษ(เหลือโทษไม่เกิน ๖ เดือน) การจัดหาวัสดุฝึก การตลาด และ การจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ การบริหารเงินทุนผลประโยชน์ ควบคุมการใช้ยานพาหนะที่จัดซื้อด้วย เงินทุนฝึกวิชาชีพ คัดเลือกและควบคุมผู้ต้องขังออกทำงานสาธารณะ รวมทั้งประสานงานกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑.๒.๔ ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ วางแผนและดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา และพัฒนาจิตใจผู้ต้องขัง จัดการศึกษาวิชาสามัญ วิชาชีพ และธรรมะศึกษา ตลอดจนการจัดอบรม หลักสูตรการเตรียมเข้าทำงาน การอบรมและพัฒนาจิตใจ การจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุน ส่งเสริม ปลุกฝัง ปรับเปลี่ยนทัศนคติ จิตสำนึก ค่านิยม และพฤติกรรมของผู้ต้องขังให้เป็นไปในแนวทางที่

เหมาะสมจัดกิจกรรมเสริมการศึกษา เช่น ห้องสมุด การจัดทำโสตทัศนูปกรณ์ การศึกษาทางไกล ผ่านดาวเทียม เป็นต้น รวมทั้งประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑.๓ ส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผน และดำเนินการจัดสวัสดิการและให้การสงเคราะห์ผู้ต้องขังในเรือนจำ รวมทั้งประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

๑.๓.๑ ฝ่ายสวัสดิการผู้ต้องขัง ดำเนินการเกี่ยวกับอาหารและการจัดเลี้ยงผู้ต้องขัง การให้ผู้ต้องขังได้รับการเยี่ยมญาติ การปรับปรุงระบบการเยี่ยมญาติ ตลอดจนการตรวจค้นของฝาก จากญาติผู้ต้องขัง รวมทั้งประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑.๓.๒ ฝ่ายสงเคราะห์ผู้ต้องขัง ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดจำหน่ายเครื่องอุปโภค บริโภคที่จำเป็นแก่ผู้ต้องขัง และญาติผู้ต้องขัง การจัดนันทนาการ การช่วยเหลือและให้การ สงเคราะห์ผู้ต้องขังในเรือนจำ ตลอดจนการขอความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและ เอกชน ในการสงเคราะห์ผู้ต้องขัง รวมทั้งประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑.๔ ฝ่ายบริหาร ดำเนินการการเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานทะเบียน เอกสารสำคัญ การเงิน การบัญชี การพัสดุ อาคารสถานที่ ยานพาหนะ การบริหารงานบุคคลเบื้องต้น การ ประชาสัมพันธ์ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ งานเลขานุการ งานการประชุม การรวบรวมสถิติของ มูลของหน่วยงาน งานแผนงานโครงการ การติดตามประเมินผล รวมทั้งงานที่มีได้กำหนดให้เป็น หน้าที่ของฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดโดยเฉพาะ

๑.๕ ศูนย์ปฏิบัติการพิเศษ รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผน และดำเนินการเกี่ยวกับงาน ที่ได้รับการมอบอำนาจและมอบหมายจากส่วนกลาง ทั้งด้านการบริหารงานบุคคล ด้านทัณฑปฏิบัติ ด้านการแก้ไขพัฒนาผู้ต้องขัง การพัฒนาบุคลากรและด้านอื่น ๆ โดยปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานงานที่ส่วนกลางกำหนด ตลอดจนเป็นศูนย์กลางการประสานงานระหว่าง เรือนจำและทัณฑสถานภายในเขต กับส่วนกลางกรม รวมทั้งประสานงานกับหน่วยงานใน กระบวนการยุติธรรมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑.๖ สถานพยาบาล รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้การบำบัดรักษาขั้นต้นแก่ผู้ต้องขัง ดูแล ควบคุมและดำเนินงานอนามัย อาชีวอนามัย สุขาภิบาลเรือนจำ และสิ่งแวดล้อมในเรือนจำ ให้ คำแนะนำแก่ผู้บริหาร ในการส่งผู้ต้องขังออกไปรักษาพยาบาลนอกเรือนจำ ตลอดจนประสานงาน กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑.๗ เรือนจำชั่วคราว รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมผู้ต้องขังตามหลักเกณฑ์ที่กรมฯ กำหนดและดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเรือนจำชั่วคราว

๑.๘ เรือนจำพิเศษ ทำหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังที่เป็นคนฝาก และผู้ต้องขังระหว่างคดีในเขตอำนาจศาลที่เรือนจำตั้งอยู่ (กรณีที่ไม่มีการจองจำเรือนจำของเขตอำนาจศาล กำหนดให้เรือนจำกลางที่ตั้งอยู่ในเขตอำนาจศาลนั้น รับผิดชอบควบคุมผู้ต้องขังในฐานะเรือนจำพิเศษ โดยใช้อัตราค่าเลี้ยงของเรือนจำกลาง)

## ๒. ความรับผิดชอบของเจ้าพนักงานเรือนจำ

สมบูรณ์ ประสพเนตร ได้ให้ความหมายความรับผิดชอบของเจ้าพนักงานเรือนจำ ว่า หมายถึงการยอมตามผลที่ดีหรือไม่ดีในกิจการที่เจ้าพนักงานเรือนจำได้กระทำไป หรือกล่าวอีกในหนึ่งว่า การยอมรับทั้งความผิดและความชอบอันเป็นผลมาจากการกระทำของตนเองนั่นเอง

เจ้าพนักงานเรือนจำซึ่งได้แก่ ผู้คุม ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่หรือผู้บริหรงานในหรือระดับต่ำสุด และพัศดีหรือหัวหน้างาน และหัวหน้าฝ่ายซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่หรือผู้บริหรงานในระดับกลาง ตลอดจนผู้บัญชาการเรือนจำซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่หรือผู้บริหรงานในระดับสูงสุดของเรือนจำ จะต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานหรือบริหารงานของเรือนจำให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และหนังสือสั่งการ โดยจะต้องรับทั้งผิดและทั้งชอบในผลแห่งการปฏิบัติงานของตน จะเลือกรับเอาแต่เฉพาะความชอบโดยปฏิเสธความผิดไม่ได้ ถ้าการปฏิบัติหน้าที่ของตนมิได้อยู่ในกรอบของกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับและได้ก่อให้เกิดความเสียหายต่อทางราชการ หรือผู้อื่นก็จะต้องรับผิดชอบในผลที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนดังกล่าวด้วย โดยจะต้องรับผิดชอบทางวินัยตลอดจนทางแพ่ง และทางอาญาด้วย แต่ถ้าการปฏิบัติหน้าที่ของตนดำเนินไปภายใต้กรอบของกฎหมายและระเบียบข้อบังคับโดยเคร่งครัด แม้จะมีความเสียหายเกิดขึ้น ก็อาจได้รับความปกป้องคุ้มครองจากกฎหมาย มิต้องรับผิดชอบทั้งทางวินัย ทางแพ่งและทางอาญา เจ้าพนักงานเรือนจำทุกระดับ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการคล้ายคลึงกัน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๒.๑ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และหนังสือสั่งการกรมฯ เมื่อเจ้าพนักงานเรือนจำทราบดีแล้วว่า ตนมีอำนาจหน้าที่อย่างไร ก็จะต้องมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและหนังสือสั่งการกรมฯ ดังกล่าว นอกจากนี้ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีด้วย มิฉะนั้นอาจมีความผิดทางวินัยได้ จึงจำเป็นที่จะต้องศึกษาให้แน่นอนถ่องแท้เสียก่อนว่า หน้าที่ที่ตนจะต้องปฏิบัติ นั้นมีมติคณะรัฐมนตรีกำหนดหรือกรอบหรือแนวทางในเรื่องนั้น ๆ ไว้อย่างไรบ้างหรือไม่ ถ้ามีมติคณะรัฐมนตรีกำหนดกรอบหรือแนวทางไว้ จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีโดยเคร่งครัดมิฉะนั้นอาจมีความผิดได้

๒.๒ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงมหาดไทยและกรมราชทัณฑ์ นับเป็นความรับผิดชอบประการที่สองที่เจ้าพนักงานเรือนจำจะต้องถือปฏิบัติเพื่อเป็นการสนองนโยบาย ของกระทรวงและกรมเจ้าสังกัด นโยบายของกระทรวง มหาดไทยและของกรมราชทัณฑ์ย่อมจะเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละปี จึงเป็นหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำที่จะต้องให้ความสนใจติดตาม และปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามนโยบาย

๒.๓ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามแผนทิศทางกรมราชทัณฑ์ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.๒๕๓๖ - ๒๕๔๕) กรมราชทัณฑ์ได้ริเริ่มให้มีการจัดทำแผนทิศทาง (Directive or Strategic Plan) ขึ้นเป็นครั้งแรก โดยได้ร่วมกับสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.) ในสำนักงาน ก.พ. แผนทิศทางเป็นแผนที่กำหนดว่าในอนาคตข้างหน้า กรมราชทัณฑ์จะต้องมีภารกิจหลักอะไร และในภารกิจหลักนั้น ๆ จะต้องมียุทธประสงค์ หรือ จุดประสงค์ จะต้องกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานอย่างไร แผนทิศทางดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงมหาดไทยเพื่อให้กรมราชทัณฑ์ได้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารต่อไป

๒.๔ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ตาม พ.ร.บ.ราชทัณฑ์ พ.ศ.๒๕๑๕ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๒.๔.๑ มาตรา ๒๑ “เจ้าพนักงานเรือนจำผู้ใช้อำนาจที่ได้ให้ไว้ในหมวดนี้ โดยสุจริตและตามเงื่อนไขที่ระบุไว้ ไม่ต้องรับผิดชอบทั้งทางแพ่งหรืออาญาในผลแห่งการกระทำของตน”

พ.ร.บ.ราชทัณฑ์ พ.ศ.๒๕๑๕ ได้ปกป้องคุ้มครองเจ้าพนักงานเรือนจำ ที่ได้ใช้อำนาจตามกฎหมายดังกล่าวได้กำหนดไว้โดยสุจริต และตามเงื่อนไขได้แก่ อาจในการสั่งให้ใช้เครื่องพันธนาการแก่ผู้ต้องขังตามมาตรา ๑๔ อำนาจในการใช้อาวุธกระบองและอาวุธปืนแก่ผู้ต้องขังได้ตามมาตรา ๑๖ และ ๑๗ อำนาจในการที่จะปล่อยผู้ต้องขังไปชั่วคราวในกรณีฉุกเฉินอันอาจเป็นอันตรายต่อชีวิตหรือความปลอดภัยของผู้ต้องขัง ตามมาตรา ๑๘ และอำนาจในการที่ใช้อาวุธแก่ผู้ต้องขังที่หลบหนีภายใน ๒๔ ชั่วโมง นับแต่เวลาที่หนีไปตามมาตรา ๑๙ ถ้าเจ้าพนักงานเรือนจำได้ใช้อำนาจตาม พ.ร.บ.ราชทัณฑ์ พ.ศ.๒๕๑๕ ดังกล่าวไปโดยสุจริต และตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้แล้ว ก็จะได้รับ การปกป้องคุ้มครองให้ไม่ต้องรับผิดชอบทั้งทางแพ่ง และอาญาในผลแห่งการกระทำของตน แต่ถ้าได้ใช้อำนาจดังกล่าวไปโดยทุจริตและไม่ได้เป็นไปตามเงื่อนไขที่ระบุไว้ ก็จะไม่ได้รับการปกป้องคุ้มครองโดยจะต้องรับผิดชอบทั้งทางแพ่งและอาญาในผลแห่งการกระทำของตน

ด้วย

๒.๔.๒ มาตรา ๔๕ “ผู้ใดเข้าไปในเรือนจำโดยมิได้ขออนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่ก็ดี หรือบังอาจรับจากหรือส่งมอบแก่ผู้ต้องขัง นำเข้ามาหรือเอาออกไปจากเรือนจำซึ่งเงิน



หรือสิ่งของต้องห้ามโดยทางใด ๆ อันฝ่าฝืนระเบียบ หรือข้อบังคับของเรือนจำก็ดี ผู้นั้นมีความผิดต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๕๐๐ บาท หรือจำคุกไม่เกิน ๑ ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ

ถ้าผู้กระทำความผิดเป็นเจ้าพนักงานมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรือนจำ หรือกรมราชทัณฑ์ให้เพิ่มโทษเป็นทวีคูณ

เงินหรือสิ่งของต้องห้ามที่นำเข้ามาในเรือนจำ โดยฝ่าฝืนบทมาตรานี้ ให้รับเป็นของแผ่นดิน”

เจ้าพนักงานเรือนจำที่กระทำความผิดมาตรานี้ จะต้องรับผิดชอบโดยได้รับโทษทวีคูณ คือปรับไม่เกิน ๑,๐๐๐ บาท หรือจำคุกไม่เกิน ๒ ปี หรือทั้งปรับทั้งจำ ด้วยเหตุนี้ เจ้าพนักงานเรือนจำที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ภายนอกเรือนจำหรือมิได้อยู่เวรยาม หรือปฏิบัติหน้าที่ภายใน ถ้าจะเข้าไปในเรือนจำ จะต้องได้รับอนุญาตก่อนมิฉะนั้นจะมีความผิดตามมาตรานี้ หรือเจ้าพนักงานเรือนจำแห่งหนึ่ง จะเข้าไปในเรือนจำอีกแห่งหนึ่ง ก็จะต้องได้รับอนุญาตเช่นเดียวกัน หรือเจ้าหน้าที่จากกรมราชทัณฑ์ จะเข้าไปในเรือนจำก็จะต้องได้รับอนุญาตก่อนเช่นกัน

๒.๔.๓ มาตรา ๔๖ “ผู้ใดได้รับมอบหมายโดยข้อสัญญาให้กระทำการงานของเรือนจำ และได้รับผู้ต้องขังไว้ในความควบคุมเพื่อทำการงานนั้น กระทำให้ผู้ต้องขังหลบหนีไปโดยเจตนาหรือประมาทให้ถือว่ามีความผิดตามมาตรา ๑๖๘ และ ๑๖๙ แห่งกฎหมายลักษณะอาญาแล้วแต่กรณี”

กรณีนี้เป็นความรับผิดชอบของเจ้าพนักงานนอกสังกัดกรมราชทัณฑ์ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ผู้คุมพิเศษ ถ้าทำให้ผู้ต้องขังที่อยู่ในความควบคุมหลบหนีไปโดยเจตนา หรือประมาท จะต้องรับผิดตามมาตรา ๒๐๔ และ ๒๐๕ แห่งประมวลกฎหมายอาญาด้วย (ความผิดฐานทำให้ผู้ที่อยู่ในระหว่างคุมขังหลุดพ้นจากการคุมขังไป)

๒.๕ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลกฎหมายอาญาซึ่งมีรายละเอียดดังนี้คือ

๒.๕.๑ ผู้ใดเป็นเจ้าพนักงาน มีหน้าที่ซื้อ ทำจัดการหรือรักษาทรัพย์สินใด เบียดบังทรัพย์สินนั้นเป็นของตน หรือโดยทุจริตยอมให้ผู้อื่นเอาทรัพย์สินนั้นเสีย ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ห้าปีถึงยี่สิบปี หรือจำคุกตลอดชีวิตและปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงสี่หมื่นบาท (มาตรา ๑๔๗)

๒.๕.๒ ผู้ใดเป็นเจ้าพนักงานใช้อำนาจในตำแหน่งโดยมิชอบ ข่มขืนใจหรือจูงใจเพื่อให้บุคคลใดมอบให้หรือหามาซึ่งทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดแก่ตนเองหรือผู้อื่น ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ห้าปีถึงยี่สิบปี หรือจำคุกตลอดชีวิตและปรับตั้งแต่สองพันบาท ถึงสี่หมื่นบาท หรือประหารชีวิต (มาตรา ๑๔๘)

๒.๕.๓ ผู้ใดเป็นเจ้าของพนักงาน สมาชิกสถานิติบัญญัติแห่งรัฐ สมาชิกสภาจังหวัด หรือสมาชิกสภาเทศบาล เรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดสำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ เพื่อกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดในตำแหน่งไม่ว่าการนั้นจะชอบหรือมิชอบ ด้วยหน้าที่ ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ห้าปีถึงยี่สิบปี หรือจำคุกตลอดชีวิต และปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงสี่หมื่นบาท หรือประหารชีวิต (มาตรา ๑๔๕)

๒.๕.๔ ผู้ใดเป็นเจ้าของพนักงาน กระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดในตำแหน่ง โดยเห็นแก่ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งตนได้เรียก รับหรือยอมจะรับไว้ก่อนที่ตนได้รับ แต่งตั้งเป็นเจ้าพนักงานในตำแหน่งนั้น ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ห้าปีถึงยี่สิบปี หรือจำคุกตลอดชีวิต และปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงสี่หมื่นบาท (มาตรา ๑๕๐)

๒.๕.๕ ผู้ใดเป็นเจ้าของพนักงานมีหน้าที่ ซื่อ ทำ จัดการหรือรักษาทรัพย์สิน ใดๆ ใช้ อำนาจในตำแหน่งโดยทุจริตอันเป็นการเสียหายแก่รัฐ เทศบาล สุขาภิบาล หรือเจ้าของทรัพย์สิน ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ห้าปีถึงยี่สิบปี หรือจำคุกตลอดชีวิตและปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงสี่หมื่นบาท (มาตรา ๑๕๑)

๒.๕.๖ ผู้ใดเป็นเจ้าของพนักงาน มีหน้าที่จัดการหรือดูแลกิจการใดเข้ามีส่วนได้ เสียเพื่อประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น เนื่องด้วยกิจการนั้น ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึง สิบปีและปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงสองหมื่นบาท (มาตรา ๑๕๒)

๒.๕.๗ ผู้ใดเป็นเจ้าของพนักงาน มีหน้าที่จ่ายทรัพย์สิน จ่ายทรัพย์สินนั้นเกินกว่าที่ควรจ่าย เพื่อประโยชน์ตนเองหรือผู้อื่น ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสิบปีและปรับตั้งแต่สองพันบาท ถึงสองหมื่นบาท (มาตรา ๑๕๓)

๒.๕.๘ ผู้ใดเป็นเจ้าของพนักงาน ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต ต้องระวาง โทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสิบปี หรือปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา ๑๕๔)

๒.๕.๙ ผู้ใดเป็นเจ้าของพนักงาน ทำให้เสียหาย ทำลาย ซ่อนเร้น เอาไปเสียหรือทำให้ สูญหายหรือทำให้ไร้ประโยชน์ ซึ่งทรัพย์สินหรือเอกสารใดอันเป็นหน้าที่ของคนที่จะปกครอง หรือ รักษาไว้ หรือยินยอมให้ผู้อื่นกระทำเช่นนั้น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินเจ็ดปีและปรับไม่เกินหนึ่ง หมื่นสี่พันบาท (มาตรา ๑๕๕)

๒.๕.๑๐ ผู้ใดเป็นเจ้าของพนักงาน มีหน้าที่รักษาหรือใช้ดวงตราหรือรอยตราของ ราชการหรือของผู้อื่น กระทำการอันมิชอบด้วยหน้าที่โดยใช้ดวงตราหรือรอยตรานั้น หรือโดย

ยินยอมให้ผู้อื่นกระทำเช่นนั้น ซึ่งอาจทำให้ผู้อื่นหรือประชาชนเสียหาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี หรือไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา ๑๖๐)

๒.๕.๑๑ ผู้ใดเป็นเจ้าของพนักงาน มีหน้าที่ทำเอกสาร กรอกข้อความลงในเอกสาร หรือดูแลรักษาเอกสาร กระทำการปลอมเอกสารโดยอาศัยโอกาสที่ตนมีหน้าที่นั้น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสิบปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท (มาตรา ๑๖๑)

๒.๕.๑๒ ผู้ใดเป็นเจ้าของพนักงาน มีหน้าที่ทำเอกสาร รับเอกสาร หรือกรอกข้อความลงในเอกสาร กระทำการดังต่อไปนี้ในการปฏิบัติการตามหน้าที่

- (๑) รับรองเป็นหลักฐานว่าตนได้กระทำการอย่างใดขึ้นหรือว่าการอย่างใดได้กระทำต่อหน้าตน อันเป็นความเท็จ
- (๒) รับรองเป็นหลักฐานว่าตนได้มีการแจ้งซึ่งข้อความอันมิได้มีการแจ้ง
- (๓) ละเว้นไม่จดข้อความซึ่งตนมีหน้าที่ต้องรับจด หรือจดเปลี่ยนแปลงข้อความเช่นนั้น
- (๔) รับรองเป็นหลักฐานซึ่งข้อเท็จจริงอันเอกสารนั้นมุ่งพิสูจน์ความจริง อันเป็นความเท็จต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๗ ปี และปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นสี่พันบาท (มาตรา ๑๖๒)

๒.๕.๑๓ ผู้ใดเป็นเจ้าของพนักงาน ู้หรืออาจรู้ความลับในราชการกระทำโดยประการใด ๆ อันมิชอบด้วยหน้าที่ให้ผู้อื่นล่วงรู้ความลับนั้น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา ๑๖๔)

๒.๕.๑๔ ผู้ใดเป็นเจ้าของพนักงาน มีหน้าที่ปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมาย หรือคำสั่งซึ่งได้สั่งเพื่อบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย ป้องกันหรือขัดขวางมิให้การเป็นไปตามกฎหมายหรือคำสั่งนั้น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา ๑๖๕)

๒.๕.๑๕ ผู้ใดเป็นเจ้าของพนักงาน ละทิ้งงานหรือกระทำการใด ๆ เพื่อให้งานหยุดชะงัก หรือเสียหาย โดยร่วมกระทำการเช่นนั้นด้วยกันตั้งแต่ห้าคนขึ้นไปต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสิบปีและปรับไม่เกินสองหมื่นบาท (มาตรา ๑๖๖)

๒.๕.๑๖ ผู้ใดเป็นเจ้าของพนักงานในตำแหน่งพนักงานอัยการผู้ว่าคดี พนักงานสอบสวนหรือเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจสืบสวนคดีอาญา หรือจัดการให้เป็นไปตามกฎหมายอาญา กระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใด ๆ ในตำแหน่งอันเป็นการมิชอบ เพื่อจะช่วยเหลือคนหนึ่งบุคคลใดมิให้ต้องโทษหรือให้รับโทษน้อยลง ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หกเดือนถึงเจ็ดปี และปรับตั้งแต่หนึ่งพันบาทถึงหนึ่งหมื่นบาท

กระทรวงการคลังที่ กค ๐๕๐๘/๖๔๖๖ ล.ว. ๑๑ มี.ค. ๒๕๐๘ หนังสือกระทรวงการคลังที่ ๑๓๕๘๒, ๑๓๕๘๓ (บคร) / ๒๕๐๔ ล.ว. ๒๔ เม.ย. ๒๕๐๔ และหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ สร ๐๕๐๓/๑๓๕๔๕ ล.ว. ๒๕ พ.ย. ๒๕๐๘ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๒.๖.๒.๑ เมื่อเกิดการทุจริต หรือ การเสียหายแก่ทรัพย์สินของทางราชการนั้น สำหรับราชการบริหารส่วนกลาง ให้กรมเจ้าสังกัดแจ้งเรื่องที่เกิดขึ้นให้กระทรวงเจ้าสังกัด และกระทรวงการคลังทราบทันที ส่วนในราชการบริหารส่วนภูมิภาคให้จังหวัดแจ้งให้กระทรวงการคลังทราบทันทีเช่นกัน และในขณะเดียวกัน ให้กระทรวงหรือกรมเจ้าสังกัด หรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี รับผิดชอบการขึ้นดำเนินการสอบสวนเพื่อพิจารณาหาตัวผู้รับผิดชอบในทางแพ่ง โดยมีต้องรอฟังผลในการดำเนินคดีทางอาญา หรือทางวินัยแก่ผู้กระทำผิดโดยตรง ทั้งนี้ให้คณะกรรมการทำการสอบสวนและเสนอผลการสอบสวน รวมทั้งระบุตัวผู้กระทำผิดทุกคน ต่อผู้สั่งแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นภายในกำหนด ๖๐ วัน นับแต่วันที่ประธานกรรมการทราบคำสั่งแต่งตั้งกรรมการ แต่ถ้ายังไม่เสร็จจะขออนุญาตผู้สั่งแต่งตั้งกรรมการเพื่อขยายเวลาทำการสอบสวนต่อไปอีกคราว ละไม่เกิน ๓๐ วันก็ได้

๒.๖.๒.๒ เมื่อผู้แต่งตั้งได้รับรายงานการสอบสวนจากคณะกรรมการแล้ว ให้กระทรวงหรือเจ้าสังกัด หรือจังหวัดรีบพิจารณาสั่งการให้เสร็จสิ้นไปภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันได้รับรายงานการสอบสวนของคณะกรรมการ โดยปฏิบัติดังนี้

(ก) ถ้าเห็นว่าผู้ใดจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่าย ก็ให้รีบดำเนินการไต่เบาะเพื่อเรียกชดใช้ให้เสร็จไป แต่ถ้าผู้รับผิดชอบคนใดปฏิเสธไม่ยินยอมชดใช้เงิน หรือบิดพลิ้วประวิงเวลา หรือไม่ยอมทำสัญญารับสภาพนี้ดังกล่าวในข้อ ๓ ก็ให้ส่งเรื่องให้พนักงานอัยการภายในกำหนด ๕๐ วันเป็นอย่างช้า นับแต่วันที่ได้อำนาจตามความในวรรคแรก เพื่อพนักงานอัยการจักได้ดำเนินคดีต่อไปโดยไม่ขาดอายุความ ทั้งนี้ ให้กระทรวงหรือกรมเจ้าสังกัด หรือจังหวัด ดำเนินการโดยมิต้องหารือกระทรวงการคลังแต่อย่างใด เพียงแต่แจ้งผลดำเนินการให้กระทรวงการคลังทราบเป็นระยะ ๆ หรือ

(ข) ถ้ากระทรวงหรือกรมเจ้าสังกัด หรือจังหวัด พิจารณาเห็นว่า ไม่มีผู้ใดรับผิดชอบค่าใช้จ่ายก็ให้พิจารณาสั่งการ และรีบแจ้งผลการพิจารณาพร้อมกับส่งสำนวนการสอบสวน ไปให้กระทรวงการคลังทราบภายในกำหนด ๔๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับรายงานการสอบสวนจากคณะกรรมการ หากกระทรวงการคลังพิจารณาเห็นว่าผู้ใดควรต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่าย ก็ให้กระทรวงการคลังแจ้งไปยังกระทรวงหรือกรมเจ้าสังกัดหรือจังหวัดภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบผลการพิจารณา และสำนวนดังกล่าว และให้กระทรวงหรือกรมเจ้าสังกัด หรือจังหวัด

ดำเนินการเรียกเงินชดใช้ หรือส่งเรื่องให้พนักงานอัยการดำเนินคดีภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับการทักท้วงจากกระทรวงการคลัง

๒.๖.๒.๓ ในกรณีที่ผู้รับผิดชอบชดใช้เงิน แต่ไม่สามารถส่งใช้เงินทั้งหมดได้ในคราวเดียว ก็ให้กระทรวงหรือกรมเจ้าสังกัดหรือจังหวัดผ่อนผันให้ผ่อนใช้เป็นรายเดือนได้ โดยพิจารณาถึงจำนวนเงินที่ต้องรับผิดชอบให้ได้ส่วนกับจำนวนเงินที่ขอผ่อนและเงินเดือนหรือบำนาญของผู้รับผิดชอบ แต่ตามปกติให้ผ่อนส่งเสร็จสิ้นโดยเร็วที่สุด หรือภายในเวลาไม่เกินหนึ่งปี เว้นแต่กระทรวงการคลังจะผ่อนผันเป็นอย่างอื่น และให้ทำหนังสือสัญญาไว้ให้มีผลบังคับได้ตามกฎหมาย แล้วให้ส่งสัญญาไปให้กระทรวงการคลังยึดถือไว้เป็นหลักฐาน ๑ ฉบับ พร้อมกับให้แจ้งผลการผ่อนใช้เงินของผู้รับผิดชอบตามสัญญาไปให้กระทรวงการคลังทราบทุกเดือน

๒.๖.๒.๔ การที่ผู้ใดต้องรับผิดชอบชดใช้เงินตามระเบียบนี้ มิได้หมายความว่าผู้นั้นจะต้องพ้นจากการพิจารณาโทษทางวินัย

๒.๖.๒.๕ เมื่อกระทรวง หรือกรมเจ้าสังกัดหรือผู้ว่าราชการจังหวัดได้แต่งตั้งกรรมการขึ้น เพื่อดำเนินการสอบสวนหาผู้รับผิดชอบในทางแพ่งแล้ว ควรที่จะเร่งรัดให้ดำเนินการสอบสวนให้เสร็จสิ้นภายใน ๖๐ วัน แต่ถ้ามีเหตุจำเป็นที่จะต้องขยายเวลาการสอบสวนออกไปอีก ก็ขอให้แจ้งการขยายเวลาการสอบสวนพร้อมกับส่งสำเนาคำสั่งขยายเวลาการสอบสวนออกไปให้กระทรวงการคลังทราบทุกครั้งด้วย

๒.๖.๒.๖ การพิจารณาว่า บุคคลใดจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในทางแพ่งนั้น ควรจะพิจารณาแต่เฉพาะผู้ที่อยู่ในข่ายซึ่งกฎหมายให้ต้องรับผิดชอบอย่างแท้จริง เพราะผลแห่งการกระทำ หรือละเว้นการกระทำของบุคคลนั้นเท่านั้น

๒.๖.๒.๗ เมื่อกระทรวง หรือกรมเจ้าสังกัด หรือจังหวัดพิจารณาเห็นว่า บุคคลใดต้องรับผิดชอบชดใช้เพื่อมิให้มีการประวิงเวลา ในการแจ้งให้ผู้รับผิดชอบชดใช้ตามนัยแห่งระเบียบข้อ (ก) ควรกำหนดระยะเวลา (อย่างช้าไม่ควรเกิน ๓๐ วัน) ไปด้วยว่า ให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการชดใช้หรือให้ทำสัญญารับสภาพหนี้อย่างใดอย่างหนึ่งให้เสร็จสิ้นไป เมื่อถึงกำหนดแล้วผู้รับผิดชอบยังไม่ดำเนินการตามที่แจ้งไป ก็ขอให้รวบรวมเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ ส่งให้พนักงานอัยการดำเนินคดีทันที โดยไม่จำเป็นต้องรอให้ถึง ๙๐ วัน นับแต่วันสั่งการ ทั้งนี้ เพื่อพนักงานอัยการจะได้มีเวลาพิจารณาเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ ได้ตามสมควรและให้แจ้งกระทรวงการคลังทราบด้วย

๒.๖.๒.๘ การแจ้งผลการพิจารณาพร้อมกับส่งสำนวนการสอบสวนไปให้กระทรวงการคลังในกรณีที่เห็นว่า ไม่มีผู้ใดต้องรับผิดชอบตามนัยแห่งระเบียบข้อ (ข) นั้น ขอให้รีบดำเนินการภายในกำหนด ๔๕ วัน ตามระเบียบด้วย

๒.๖.๒.๕ ในกรณีที่กระทรวงหรือกรมเจ้าสังกัด หรือจังหวัด แล้วแต่กรณี ได้ส่งเรื่องให้พนักงานอัยการดำเนินคดีแล้ว ต่อมาพนักงานอัยการแจ้งว่าสำนวนและเอกสารที่ส่งไปประกอบการพิจารณานั้นหลักฐานอ่อน การดำเนินคดีไม่แน่ว่าจะชนะหรือไม่ หากประสงค์จะดำเนินคดีก็ขอให้แจ้งให้พนักงานอัยการทราบ กรณีเช่นนี้ขอให้ดำเนินการดังนี้

(ก) หากเห็นสมควรให้ดำเนินคดี ก็ขอให้รีบแจ้งพนักงานอัยการทราบอย่างช้าภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบจากพนักงานอัยการ

(ข) ถ้าเห็นว่า ไม่สมควรดำเนินคดีตามความเห็นของพนักงานอัยการ ก็ให้รีบแจ้งให้กระทรวงการคลังทราบอย่างช้าภายใน ๑๕ วัน พร้อมทั้งส่งสำเนาสำนวนการสอบสวน และหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปด้วย เพื่อกระทรวงการคลังจะได้พิจารณาต่อไป

๒.๖.๒.๑๐ ในกรณีที่ผู้รับผิดชอบยอมชดใช้หรือได้ทำสัญญาปรับสภาพหนี้ไว้แล้ว เมื่อกระทรวงหรือกรมเจ้าสังกัด หรือจังหวัด แล้วแต่กรณี ได้รับเงินชดใช้หรือหักเงินไว้ชดใช้ตามสัญญาแล้ว ก็ขอได้โปรดแจ้งผลการนำเงินส่งคลังไปให้ทราบทุกครั้งว่า ได้นำส่งไว้ในประเภทใด เป็นจำนวนเท่าใด วัน เดือน ปีใด เพื่อกระทรวงการคลังจะได้ตรวจสอบ

๒.๖.๒.๑๑ การตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อพิจารณาหาตัวผู้รับผิดในทางแพ่ง เป็นกรณีต่างหากจากการดำเนินคดีอาญา หรือคดีแพ่ง หรือการสอบสวนในทางวินัยแก่ผู้กระทำผิดโดยตรง ฉะนั้นในกรณีที่เกิดการทุจริตหรือเสียหายแก่ทรัพย์สินของทางราชการ แม้จะได้ดำเนินคดีอาญา คดีแพ่งหรือดำเนินการสอบสวนทางวินัยแก่ผู้กระทำผิดโดยตรงหรือไม่ก็ตาม ต้องดำเนินการตั้งกรรมการสอบสวนเพื่อพิจารณาหาตัวร่วมผู้ร่วมรับผิดในทางแพ่งทุกราย เว้นแต่กรณีที่ได้รับเงินชดใช้คืนครบถ้วนแล้ว

ในการรายงานให้กระทรวงการคลังทราบตามนัยแห่งระเบียบข้อ ๑ ให้แจ้ง วัน เดือน ปี ที่เกิดเหตุ และส่งสำนวนคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไปให้ทราบด้วย และในกรณีที่เกิดเหตุในส่วนภูมิภาค นอกจากจังหวัดจะรายงานให้กระทรวงการคลังทราบแล้ว ควรรายงานให้กระทรวงเจ้าสังกัดทราบด้วย

๒.๗ ความรับผิดชอบทางวินัย โดยเจ้าพนักงานเรือนจำจะต้องปฏิบัติตามวินัยที่ได้บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.วินัยข้าราชการกรมราชทัณฑ์ พ.ศ.๒๔๘๒ และ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๕ รวม ๒ ฉบับ<sup>๑๒</sup>

<sup>๑๒</sup> สมบูรณ์ ประสพเนตร, คู่มือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของเจ้าพนักงานเรือนจำ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ราชทัณฑ์, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐๕ - ๑๓๗.

## ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธีรยุทธ ปัญญาแก้ว ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่กับการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์หลัก ๔ ประการ ประการแรก เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจในงานของครู ที่เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก,กลาง และขนาดใหญ่ ประการที่สอง เพื่อศึกษาพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ ประการที่สาม เพื่อศึกษาถึงความแตกต่างในด้านรูปแบบและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก กลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ ประการที่สี่ เพื่อศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคและแนวการปรับปรุงการบริหาร งานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในตัวผู้นามากขึ้น

ผลการศึกษาพบว่า “ครูมีความพึงพอใจในงานอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการบริหารงานของผู้บริหารทั้งในโรงเรียนขนาดเล็ก, กลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ นอกจากนี้ยังพบว่าพฤติกรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า พฤติกรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างมากต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู

สำหรับ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนแบบดั้งเดิมและพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบได้ทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยผู้บริหารใช้อย่างผสมผสานกัน การบริหารโดยใช้พฤติกรรมแบบดั้งเดิม ไม่เป็นที่พึงพอใจของครู ส่วนพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นที่พึงพอใจของครูและพบว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก, กลาง ใช้พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากกว่าผู้บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่

ดังนั้นในการบริหารเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้บริหารควรเลือกใช้พฤติกรรมการบริหารเพื่อจูงใจในการทำงานของครูทั้งสองแบบตามเหมาะสม และควรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารเป็นแบบมีส่วนร่วมมากขึ้น จะทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นจะเป็นการส่งเสริมให้ครูมีกำลังใจ มีความพอใจ และมีความสุขในการทำงานทำให้เกิดผลดีต่อวงการศึกษาระดับชาติต่อไป”<sup>๑๑</sup>

ธนียา ปัญญาแก้ว ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูในจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์หลัก ๓ ประการ คือ ประการแรกเพื่อทราบถึง

<sup>๑๑</sup> ธีรยุทธ ปัญญาแก้ว, “ความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่กับการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร”, การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๑, บทคัดย่อ.

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในจังหวัดเชียงใหม่ ประการที่สอง เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในจังหวัดเชียงใหม่

ผลการศึกษาพบว่า “ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในความพึงพอใจในงานของข้าราชการครู กลุ่มต่าง ๆ เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ และการศึกษา

สำหรับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการครู ผลจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ ซึ่งได้แก่ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน และความสำเร็จของงาน และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งได้แก่ เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง สถานที่ทำงาน นโยบายสวัสดิการ โอกาสพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับผู้บังคับบัญชา โดยพิจารณาจากภาพรวมแล้ว ผลปรากฏว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับระดับความพอใจและความสุขในการทำงานของข้าราชการครูค่อนข้างสูง

นอกจากนั้นยังพบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่ยังมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานอยู่ จึงสมควรอย่างยิ่งที่ผู้บริหารระดับสูง จะได้หาทางสนับสนุน ส่งเสริม และปรับปรุงปัจจัยจูงใจต่าง ๆ และปัจจัยค้ำจุน ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นให้ดียิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมให้ครูมีกำลังใจ มีความพอใจและความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดผลดีในวงการศึกษาระดับชาติต่อไป”<sup>๑๔</sup>

ฉัตร ทินราช ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร: กรณีศึกษาดำรวจภูธรจังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่า ประชากรผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุเฉลี่ย ๔๒.๘๒ ปี อายุราชการเฉลี่ย ๒๑.๔๕ ปี อายุราชการชั้นสัญญาบัตรเฉลี่ย ๑๓.๘๓ ปี สมรสแล้วเป็นส่วนใหญ่ จบการศึกษาปริญญาทางรัฐศาสตร์/นิติศาสตร์ เป็นส่วนใหญ่ อาชีพบิดา - มารดาของผู้ตอบ เมื่อก่อนเข้ารับราชการ ประกอบอาชีพเกษตรกรรมมากที่สุด ส่วนใหญ่มี ยศ ร.ต.อ ดำรงตำแหน่ง รอง สว. เงินเดือนปัจจุบันอยู่ในระดับ ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท เป็นส่วนมาก การได้รับความดีความชอบประจำปีมีไม่มากนัก

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ภูมิภาค กับ ตัวแปร ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยอาศัยค่า Chi-Square และนำมาทดสอบสมมติฐานผลการวิเคราะห์ พบว่า ความก้าวหน้าในด้านตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม กับ อายุตัวของผู้ตอบ สายงาน วุฒิการศึกษา มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความก้าวหน้าในด้านเงินเดือนของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร กับ อายุตัว อายุราชการ สายงาน วุฒิการศึกษา และ อาชีพบิดา - มารดา มีความสัมพันธ์กัน

<sup>๑๔</sup> ธนียา ปัญญาแก้ว, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูในจังหวัดเชียงใหม่”, การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๑, บทคัดย่อ.



อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน การได้รับความดีความชอบพิเศษประจำปีของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร กับ อายุตัว สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และอาชีพของมารดามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อเปรียบเทียบจากวุฒิการศึกษากับทัศนคติและความคาดหวังในอาชีพตำรวจของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้จบการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีค่าความคาดหวังสูงสุด รองลงมาคือ ผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีทั่วไป และผู้จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ ข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นตรงกันเรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยจำนวน ๕ ข้อ ดังนี้

๑. การมีฐานะการเงินดี รู้จักใกล้ชิด สนับสนุน เป็นญาติ กับผู้บังคับบัญชาหรือนักการเมือง ซึ่งเป็นการใช้ระบบอุปถัมภ์เป็นส่วนใหญ่
๒. ความรู้ความสามารถ การทำงานดีมีผลงาน มีประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นการใช้ระบบคุณธรรมเข้ามาช่วยในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
๓. บุคลิก ลักษณะนิสัย ส่วนตัวของนายตำรวจ ควรจะมีความขยัน รับผิดชอบในหน้าที่ มีระเบียบวินัย ครองตนดีและมี มนุษยสัมพันธ์
๔. โชค วาสนา ดวง โอกาสประจวบเหมาะ
๕. วุฒิการศึกษา สถาบันการศึกษา เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา รูปแบบของการประเมินผล เป็นต้น

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย เนื่องจากมีปัญหาเรื่องความก้าวหน้าที่ไม่เท่าเทียมกันอย่างมาก มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบริหารงานบุคคลมากกว่าระบบคุณธรรม ดังนั้น จึงควรมีการแก้ไขปรับปรุงระบบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เป็นแนวทางในการเลื่อนขั้นและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จะต้องมีความยุติธรรมในการปฏิบัติจริง มีการกำหนดกฎเกณฑ์แนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม มีความชัดเจนแน่นอนไว้ตั้งแต่แรก ถือเป็นหลักปฏิบัติโดยเสมอภาคทั่วกัน เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่การกระจายอำนาจการบริหารของตำรวจไปสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ก่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน ปราศจากการแทรกแซงจากอำนาจภายนอก<sup>๕</sup>

<sup>๕</sup> ฌักทรี ทินราช, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร : กรณีศึกษาตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน”, การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๕, บทคัดย่อ.

สินีพร กระจิมทอง ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะคติของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีต่อมาตรฐานการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง : กรณีศึกษาเรือนจำกลางเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า “ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างมีดังนี้ บุคลากรขาดแคลนไม่เพียงพอกับจำนวนผู้ต้องขัง งบประมาณสำหรับการบริหารจัดการไม่เพียงพอ นโยบายไม่ชัดเจนไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ การบริหารงานเป็นลักษณะสั่งการจากผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติ”<sup>๖๖</sup>

สุภาพรรณ คำม่วง ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้านครหลวง กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาครั้งนี้เป็น พนักงานการไฟฟ้านครหลวง เฉพาะผู้ที่ยังได้รับค่าครองชีพขององค์กร ทั้งพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานและปฏิบัติในสนาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชายร้อยละ ๘๐.๒๔ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (ม.ศ. ๓) อัตราเงินเดือนโดยเฉลี่ย ๔,๘๒๑.๘๒ บาทต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ย ๖.๗๑ ปี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีโอกาสก้าวหน้า ในตำแหน่งงานมากจะมีขวัญสูงกว่าพนักงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานน้อย พนักงานที่มีความสัมพันธ์ภาพในการทำงานที่ดีกับผู้บังคับบัญชาจะมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีสัมพันธ์ภาพที่ไม่ดีกับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยที่เป็นตัวส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน คือ ความมั่นคงในการทำงาน วิธีประเมินผลงานที่ยุติธรรม ลักษณะงานที่ทำความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า “ปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจระดับปานกลางค่อนข้างสูง ได้แก่ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ระเบียบการประเมินผลการปฏิบัติงานลักษณะงานที่ทำและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงานระดับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ”<sup>๖๗</sup>

สายนันท์ จันทรศัพท์ ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจในกรณีศึกษาเฉพาะจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจมี ดังนี้

<sup>๖๖</sup> สินีพร กระจิมทอง, “ทักษะคติของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีต่อมาตรฐานการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง : กรณีศึกษาเรือนจำกลางเชียงใหม่”, การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๕, บทคัดย่อ.

<sup>๖๗</sup> สุภาพรรณ คำม่วง, “การศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้านครหลวง”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๒๕, บทคัดย่อ.

ก. ปัจจัยที่มีผลเป็นอย่างมากต่อความก้าวหน้า คือ ความรู้ความสามารถในการทำงาน และความสามารถส่วนตัวอื่น ๆ

ข. ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าค่อนข้างมาก มี ๓ ประการ ได้แก่ คุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสม เช่น บุคลิกภาพ การแต่งกาย การแสดงออก ฯลฯ ความชำนาญและประสบการณ์ของแต่ละคนและผลงานและความสำเร็จในการทำงานของแต่ละคน

ค. ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าปานกลาง มี ๕ ประการ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้ประเมิน การให้ความสำคัญของการประเมินคุณสมบัติส่วนตัว การให้ความสำคัญของการประเมินความรู้ความสามารถในการทำงาน การให้ความสำคัญของการประเมินความชำนาญและประสบการณ์ และปัจจัยด้านการให้ความสำคัญของการประเมินผลงานและความสำเร็จในการทำงาน

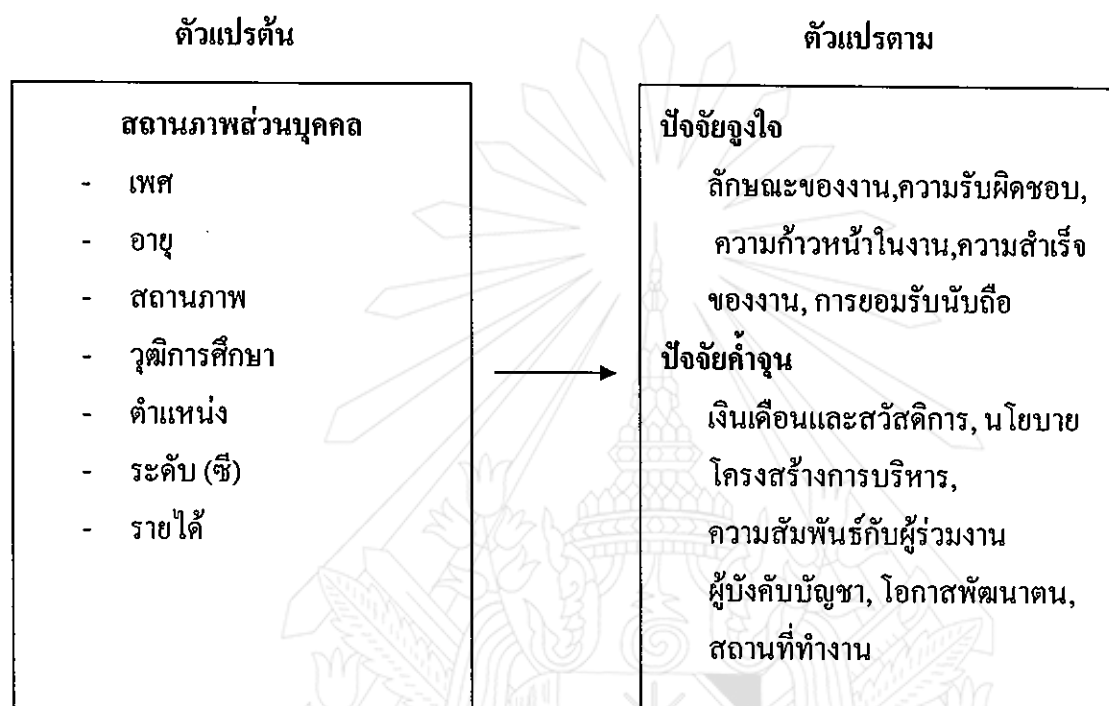
ง. ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าน้อยมี ๗ ประการ ได้แก่ ความเที่ยงธรรมในการประเมินของผู้บังคับบัญชา กระบวนการที่ให้ในการประเมิน ผลของการประเมินคุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสมผลของการประเมินความรู้ความสามารถในการทำงานและความสามารถส่วนตัวอื่น ๆ ผลของการประเมินความชำนาญและประสบการณ์ของแต่ละคนสำหรับการประเมินและปัจจัยด้านผลของการประเมินผลงานและความสำเร็จในการทำงานสำหรับการประเมิน”<sup>๑๔</sup>

เมื่อประมวลแนวคิดจากเอกสาร และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานทั้งในส่วนราชการ และเอกชนมีมากมายหลายประการ ที่อาจกล่าวถึงเป็นพิเศษ เช่น ความก้าวหน้า ความมั่นคง มีเกียรติ มีสวัสดิการที่ดีเป็นต้น และเพราะเรือนจำกลางจังหวัดเชียงใหม่เป็นหนึ่งในหน่วยงานราชการ ที่จะต้องดูแลผู้ต้องขังจำนวนมากซึ่งถือว่าเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญ และหนักพอสมควร โดยเฉพาะสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ดูแล และรับผิดชอบ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่าอะไรที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ในเรือนจำแห่งนี้ ทั้งนี้ เพื่อจะได้รับการบอช้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร และเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเรือนจำกลางเชียงใหม่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อหน่วยงานสืบไป

<sup>๑๔</sup> สายนันท์ จันทรศัพท์, “ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร : กรณีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่”, การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๓๖, บทคัดย่อ.

## ๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีผลงานที่เกี่ยวข้อง นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดและวิธีการศึกษาไว้ โดยสามารถเขียนเป็นแผนภูมิกรอบแนวคิดในการศึกษาได้ดังนี้



ภาพที่ ๓ แผนภูมิ : กรอบแนวคิดในการวิจัย

## บทที่ ๓

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เรือนจำกลางเชียงใหม่ เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังรายละเอียดตามหัวข้อดังต่อไปนี้

๓.๑ การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๓ การทดสอบเครื่องมือ

๓.๔ การเก็บเอกสารและรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

๓.๖ การประมวลผลข้อมูล

#### ๓.๑ การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑ ประชากรเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการและลูกจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ใน เรือนจำกลางเชียงใหม่จำนวน ๑๕๐ คน

๒ ประชากรกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมแก่การศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยจะเลือกประชากรกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น ๑๕๐ คน กล่าวคือ

๑. พนักงานราชการ	จำนวน ๑๕ คน
๒. ข้าราชการระดับ ๑ ถึง ๒	จำนวน ๒๑ คน
๓. ข้าราชการระดับ ๓ ถึง ๔	จำนวน ๒๕ คน
๔. ข้าราชการระดับ ๕ ถึง ๖	จำนวน ๗๘ คน
๕. ข้าราชการระดับ ๗ ถึง ๘	จำนวน ๗ คน

### ๓.๒ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูล แบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด (Close-ended Question) และปลายเปิด (Open – ended) โดยมี คำถาม ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ สอบถามข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งระดับ รายได้ โดยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ตอบเอง

ตอนที่ ๒ สอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ และสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่

ตอนที่ ๓ เป็นคำถามปลายเปิด (Open – ended) ซึ่งเป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นและแนวทางในการแก้ไข เสนอแนะเพิ่มเติมในประเด็นที่กำหนดไว้

### ๓.๓ การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ศึกษาศาสตร์ตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเลือกนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป

### ๓.๔ การเก็บเอกสารและรวบรวมข้อมูล

ใช้วิธีส่งแบบสอบถาม โดยขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

๑. นำหนังสือขอความร่วมมือในการทำสารนิพนธ์ จากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย นำเรียนขออนุญาตจากกรมราชทัณฑ์ เพื่อขออนุญาตเข้าไปทำการเก็บและรวบรวมข้อมูลเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่

๒. ภาคเอกสาร โดยการศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง จากนั้นทำการรวบรวม จัดหมวดหมู่ และบันทึกข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการเรียบเรียงจัดทำรายงานการศึกษา

๓. การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ดำเนินการโดยผู้ศึกษาแจกข้อมูลแบบสอบถาม ไปยังเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยแจกแบบสอบถามจำนวน ๑๕๐ คน ได้รับคืนมาจำนวน ๑๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ เป็นข้อมูลที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

### ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้จาก แบบสอบถามและใช้เทคนิคทางสถิติ เพื่อให้ทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) โดยแยกวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

๑. ข้อมูลทั่วไป หรือ ข้อมูลส่วนบุคคลได้ทำการแจกแจงเป็นความถี่ และคำนวณหาค่าร้อยละ
๒. ข้อมูลด้านปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ ค่าสถิติที่ใช้ในการคำนวณโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

### ๓.๖ การประมวลผลข้อมูล

๑. การให้คะแนนคำตอบในแบบสอบถามใช้มาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) ๕ ระดับ โดยกำหนดค่าคะแนนดังนี้

๕	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
๔	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
๓	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
๒	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
๑	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

๒. เกณฑ์การแปรความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากแบบสอบถามในตอนที่ ๒ เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้กำหนดแบ่งช่วงออกเป็น ๕ ช่วงตามเกณฑ์การให้คะแนน โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วง}} = \frac{๕ - ๑}{๕} = ๐.๘$$

นั่นคือค่า ๐.๘ เป็นค่าของช่วงคะแนนของแต่ละระดับอันตรายภาคชั้น สามารถแบ่งได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๑.๐๐ – ๑.๓๕ หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๑.๓๖ – ๒.๕๕ หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๒.๖๑ – ๓.๓๕ หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๓.๔๑ – ๔.๑๕ หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๔.๒๑ – ๕.๐๐ หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด





## บทที่ ๔

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่” ครั้งนี้ ได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น ๑๕๐ คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ และโปรแกรม SPSS หัวข้อผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่

๔.๒ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่

๔.๓ สรุปปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุนแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่เรียงลำดับจากเห็นด้วยมากที่สุด – เห็นด้วยน้อยที่สุด

๔.๔ ระดับค่าความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่

๔.๕ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

#### ๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามเท่ากับจำนวนเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ มีจำนวน ๑๕๐ คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และได้รับการตอบรับกลับมาจำนวนทั้งสิ้น ๑๕๐ คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ ๑๐๐

ตารางที่ ๑ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๑๓๕	๙๐.๖๗
หญิง	๑๕	๑๐.๓๓
รวม	๑๕๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๑ แสดงจำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างแยกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๑๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๖๗ เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๓๓

ตารางที่ ๒ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๔	๒.๗๐
๒๕ - ๓๕ ปี	๖๕	๔๓.๓๐
๓๖ - ๔๕ ปี	๔๗	๓๑.๓๐
๔๖ ปี ขึ้นไป	๓๔	๒๒.๗๐
รวม	๑๕๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๒ แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๒๕ - ๓๕ ปี จำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๓ รองลงมามีอายุระหว่าง ๓๖ - ๔๕ ปี จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๓๐ มีอายุ ๔๖ ปี ขึ้นไป จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๗๐ และอายุต่ำกว่า ๒๕ ปี จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๗๐

ตารางที่ ๓ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	๔๘	๓๒.๐๐
สมรส	๙๙	๖๖.๐๐
หย่า	๓	๒.๐๐
ม่าย	๐	๐
รวม	๑๕๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๓ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน ๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๐๐ รองลงมาเป็นโสด จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๐๐ หย่า จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๐๐ และม่าย จำนวน ๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๐

ตารางที่ ๔ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าอนุปริญญา	๑๘	๑๒.๐๐
อนุปริญญา	๓๘	๒๕.๓๐
ปริญญาตรี	๘๓	๕๕.๓๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๑	๗.๓๐
รวม	๑๕๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๔ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบปริญญาตรี มีจำนวน ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๓๐ รองลงมาจบอนุปริญญา มีจำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๓๐ จบต่ำกว่าอนุปริญญา มีจำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๐๐ จบสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๓๐

ตารางที่ ๕ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานราชการ	๑๕	๑๐.๐๐
ระดับ ๑ - ๒	๒๑	๑๔.๐๐
ระดับ ๓ - ๔	๒๕	๑๖.๖๗
ระดับ ๕ - ๖	๗๘	๕๒.๐๐
ระดับ ๗ - ๘	๑๑	๗.๓๓
รวม	๑๕๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๕ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งอยู่ในระดับ ๕ - ๖ มีจำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๐๐ รองลงมา ระดับ ๓ - ๔ มีจำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๗ ระดับ ๑ - ๒ มีจำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๐ พนักงานของราชการ จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๐ ระดับ ๗ - ๘ มีจำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๓๓

ตารางที่ ๖ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
๔,๗๐๐ – ๑๐,๐๐๐ บาท	๕๖	๓๗.๓๐
๑๐,๐๐๑ – ๑๕,๐๐๐ บาท	๔๔	๒๙.๓๐
๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท	๓๒	๒๑.๓๐
๒๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป	๑๒	๑๒.๐๐
รวม	๑๕๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๖ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง ๔,๗๐๐ – ๑๐,๐๐๐ บาท มีจำนวน ๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๓๐ รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง ๑๐,๐๐๑ – ๑๕,๐๐๐ บาท มีจำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๓๐ มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท มีจำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๓๐ มีรายได้ ๒๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป มีจำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๐๐



## ๔.๒ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลาง เชียงใหม่

ตารางที่ ๗ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยจูงใจด้าน ลักษณะของงาน

ประเด็นพิจารณา ปัจจัยจูงใจ	ความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	S.D.
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
๑. ลักษณะของงาน							
๑. ลักษณะงานของท่าน ตรงกับความรู้ความ สามารถของท่าน	๑๗ (๑๑.๓)	๕๐ (๓๓.๓)	๔๘ (๓๒.๐)	๒๔ (๑๖.๐)	๑๑ (๗.๓)	๓.๒๕	๑.๐๕
๒. ท่านเป็นผู้ที่มีความสุขใน การทำงาน	๓๒ (๒๑.๓)	๕๖ (๓๗.๓)	๔๕ (๓๐.๐)	๑๓ (๘.๗)	๔ (๒.๗)	๓.๖๖	๐.๕๕
๓. ท่านเห็นว่างานที่ท่าน ปฏิบัติอยู่มีความสำคัญ	๖๗ (๔๔.๗)	๕๕ (๓๕.๓)	๒๓ (๑๕.๓)	๑ (๐.๗)	-	๔.๒๘	๐.๗๔
รวม						๓.๗๓	๐.๕๔

จากตารางที่ ๗ แสดงระดับความคิดเห็นปัจจัยจูงใจผลต่อลักษณะของงานเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

๑. ลักษณะงานตรงกับความรู้ความสามารถ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลาง ว่ามีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๓.๒๕

๒. ความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก ว่ามีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๓.๖๖

๓. การเห็นว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีความสำคัญ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด ว่ามีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๔.๒๘

ความคิดของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ต่อลักษณะของงานนั้น เฉลี่ยมีค่าเท่ากับ ๓.๗๓ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก

ตารางที่ ๘ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยเชิงจิตด้านความ  
 รับผิดชอบ

ประเด็นพิจารณา ปัจจัยเชิงจิต	ความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	S.D.
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
๑. ความรับผิดชอบ							
๑. ท่านพอใจในงานที่ท่าน รับผิดชอบในปัจจุบัน	๒๗ (๑๘.๐)	๕๕ (๓๕.๓)	๔๕ (๓๒.๗)	๘ (๕.๓)	๗ (๔.๗)	๓.๖๑	๐.๕๕
๒. งานที่ท่านทำอยู่มีส่วน สำคัญต่อการพัฒนา หน่วยงานของท่าน	๕๗ (๓๘.๐)	๕๒ (๓๔.๗)	๒๕ (๑๕.๓)	๑๐ (๖.๗)	๒ (๑.๓)	๔.๐๑	๐.๕๘
๓. งานที่ท่านได้รับผิด ชอบขณะนี้มีความ สำคัญอย่างยิ่งต่อการ พัฒนางานราชการ	๕๒ (๓๔.๗)	๕๔ (๓๖.๐)	๓๗ (๒๔.๗)	๓ (๒.๐)	๔ (๒.๗)	๓.๕๘	๐.๕๖
รวม						๓.๘๗	๐.๕๘

จากตารางที่ ๘ แสดงระดับความคิดเห็นปัจจัยเชิงจิตต่อความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่  
 เรือนจำกลางเชียงใหม่ สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

๑. ความพอใจในงานที่รับผิดชอบปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก ว่ามีผลต่อการ  
 ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๓.๖๑

๒. การเห็นว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีความสำคัญ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด ว่ามีผลต่อการ  
 ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๔.๒๘

๓. งานที่ได้รับผิดชอบขณะนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนางานราชการ กลุ่ม  
 ตัวอย่างเห็นด้วยมาก ว่ามีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ย  
 ของความคิดเห็นเท่ากับ ๓.๕๘

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ต่อความรับผิดชอบของงานนั้น มีค่าเฉลี่ย  
 เท่ากับ ๓.๘๗ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก

ตารางที่ ๕ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยเชิงจิตด้าน  
ความก้าวหน้าในงาน

ประเด็นพิจารณา ปัจจัยเชิงจิต	ความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	S.D.
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
๑. ความก้าวหน้าในงาน							
๑. ท่านเคยคิดที่จะเปลี่ยน งานหรือโอนย้ายหน่วย งานเป็นบางครั้ง	๒๒ (๑๔.๗)	๔๕ (๓๐.๐)	๓๕ (๒๖.๐)	๒๒ (๑๔.๗)	๒๒ (๑๔.๗)	๓.๑๕	๑.๒๗
๒. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ เปิดโอกาสให้ท่าน พัฒนาตนเอง	๒๖ (๑๗.๓)	๖๒ (๔๑.๓)	๓๗ (๒๔.๗)	๑๗ (๑๑.๓)	๘ (๖.๒)	๓.๕๔	๑.๐๗
๓. ท่านคิดว่าจะปฏิบัติ หน้าที่จนเกษียณอายุ ราชการ	๓๔ (๒๒.๗)	๓๔ (๒๒.๗)	๔๑ (๒๗.๓)	๓๑ (๒๐.๗)	๑๐ (๖.๗)	๓.๓๔	๑.๒๒
รวม						๓.๘๗	๐.๕๘

จากตารางที่ ๕ แสดงระดับความคิดเห็นปัจจัยเชิงจิตต่อความก้าวหน้าในงานของ  
เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

๑. การคิดที่จะเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายหน่วยงานเป็นบางครั้ง กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปาน  
กลาง ว่ามีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น  
เท่ากับ ๓.๑๕

๒. งานที่ทำอยู่ขณะนี้เปิดโอกาสให้พัฒนาตนเอง กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก ว่ามีผลต่อการ  
ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๓.๕๔

๓. การคิดจะปฏิบัติหน้าที่จนเกษียณอายุราชการ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลาง ว่ามีผล  
ต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๓.๓๔

ความคิดของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ที่มีต่อความก้าวหน้าในงานที่ท่านั้น มี  
ค่าเฉลี่ยค่าเท่ากับ ๓.๓๔ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นปานกลาง

ตารางที่ ๑๐ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยใจด้าน  
ความสำเร็จของงาน

ประเด็นพิจารณา ปัจจัยใจ	ความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	S.D.
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
๑. ความสำเร็จของงาน							
๑. ท่านมีผลงานที่เป็นที่นำ ภาคภูมิใจ	๖๔ (๔๒.๗)	๕๕ (๓๖.๗)	๒๘ (๑๘.๗)	๒ (๑.๓)	๑ (๐.๗)	๔.๑๕	๐.๘๓
๒. ท่านปรับปรุงการ ทำงานของท่านอยู่ เสมอ	๔๖ (๓๐.๗)	๘๓ (๕๕.๓)	๑๘ (๑๒.๐)	๑ (๐.๗)	๒ (๑.๓)	๔.๑๓	๐.๗๕
๓. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายสำเร็จลุล่วง ด้วยดีทุกครั้ง	๖๐ (๔๐.๐)	๖๗ (๔๔.๗)	๒๑ (๑๔.๐)	๑ (๐.๗)	๑ (๐.๗)	๔.๒๓	๐.๗๖
รวม						๔.๑๘	๐.๗๘

จากตารางที่ ๑๐ แสดงระดับความคิดเห็นปัจจัยใจผลต่อความสำเร็จของงานที่มีผลต่อ  
เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

๑. การมีผลงานที่เป็นที่นำภาคภูมิใจ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก ว่ามีผลต่อการปฏิบัติงานของ  
เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๔.๑๕

๒. การคิดปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก ว่ามีผลต่อการปฏิบัติงาน  
ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๔.๑๓

๓. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดีทุกครั้ง กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก  
ที่สุด ว่ามีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น  
เท่ากับ ๔.๒๓

ความคิดของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ที่มีต่อผลความสำเร็จของงานที่ทำนั้น มี  
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก



ตารางที่ ๑๑ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับนับถือ

ประเด็นพิจารณา ปัจจัยเชิงจิต	ความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	S.D.
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
๑. การยอมรับนับถือ							
๑. ท่านเป็นที่ยอมรับนับ ถือของเพื่อนร่วมงาน ของท่าน	๑๘ (๑๒.๐)	๘๓ (๕๕.๓)	๔๖ (๓๐.๗)	๓ (๒.๐)	-	๓.๗๗	๐.๖๘
๒. ท่านเป็นที่ยอมรับนับ ถือของผู้บังคับบัญชา	๑๓ (๘.๗)	๖๘ (๔๕.๓)	๖๗ (๔๔.๗)	๑ (๐.๗)	๑ (๐.๗)	๓.๖๑	๐.๖๘
๓. ท่านเห็นว่าอาชีพของ ท่านเป็นอาชีพที่มีเกียรติ	๑๐๑ (๖๗.๓)	๓๘ (๒๕.๓)	๘ (๕.๓)	๑ (๐.๗)	๒ (๑.๓)	๔.๕๗	๐.๗๔
๔. ท่านภูมิใจในอาชีพของ ท่าน	๕๔ (๖๒.๗)	๔๖ (๓๐.๗)	๗ (๔.๗)	๑ (๐.๗)	๒ (๑.๓)	๔.๕๓	๐.๗๔
รวม						๔.๑๒	๐.๗๑

จากตารางที่ ๑๑ แสดงระดับความคิดเห็นปัจจัยเชิงจิตต่อการยอมรับนับถือที่มีผลต่อ  
เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

๑. การเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก ว่ามีผลต่อการ  
ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๓.๗๗

๒. การเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลาง ว่ามีผลต่อ  
การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๓.๖๑

๓. การเห็นว่าอาชีพที่มีเกียรติ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด ว่ามีผลต่อการปฏิบัติงาน  
ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๔.๕๗

๔. ความภูมิใจในอาชีพ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด ว่ามีผลต่อการปฏิบัติงานของ  
เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๔.๕๓

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ที่มีผลต่อการยอมรับนับถือจากเพื่อน  
ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชานั้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๒ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก

ตารางที่ ๑๒ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยด้าน  
เงินเดือนและสวัสดิการ

ประเด็นพิจารณา ปัจจัยด้าน	ความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	S.D.
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
๑. เงินเดือนและสวัสดิการ							
๑. ท่านพอใจในอัตรา เงินเดือนที่ได้รับอยู่ใน ปัจจุบัน	๑๐ (๖.๗)	๑๘ (๑๒.๐)	๓๘ (๕๒.๐)	๒๖ (๑๗.๓)	๑๘ (๑๒.๐)	๒.๘๔	๑.๐๑
๒. ท่านเห็นว่าการเลื่อนขั้น เงินเดือน เป็นกรณีพิเศษ (๒ ขั้น) มีความยุติธรรม	๖ (๔.๐)	๒๕ (๑๖.๗)	๔๕ (๓๒.๗)	๔๘ (๓๒.๐)	๒๒ (๑๔.๗)	๒.๖๓	๑.๐๕
๓. ท่านพอใจในสวัสดิการ ที่ได้รับ	๓ (๒.๐)	๓๑ (๒๐.๗)	๓๐ (๔๖.๗)	๒๗ (๑๘.๐)	๑๕ (๑๒.๗)	๒.๘๑	๐.๕๗
รวม						๒.๗๖	๑.๐๑

จากตารางที่ ๑๒ แสดงระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านต่อการยอมรับนับถือที่มีผลต่อ  
เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

๑. ความพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นปาน  
กลางต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ  
๒.๘๔

๒. เห็นว่าการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ (๒ ขั้น) มีความยุติธรรม กลุ่มตัวอย่างมี  
ความคิดเห็นปานกลางต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของควม  
คิดเห็นเท่ากับ ๒.๖๓

๓. ความพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นปานกลางต่อการปฏิบัติงานของ  
เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๘๑

ความคิดของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ที่มีผลต่อเงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับ  
แล้วมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๗๖ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นปานกลาง

ตารางที่ ๑๓ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยคำจูนด้าน  
นโยบาย และโครงสร้างการบริหาร

ประเด็นพิจารณา ปัจจัยคำจูน	ความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	S.D.
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
๑. นโยบาย,โครงสร้างการ บริหาร							
๑. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีนโยบายในการ บริหารงานที่แน่นอน	๘ (๕.๓)	๔๖ (๓๐.๗)	๖๓ (๔๒.๐)	๒๔ (๑๖.๐)	๕ (๖.๐๕)	๓.๑๓	๐.๕๕
๒. ระบบการบริหารงาน ในสถานที่ทำงานของ ท่านในปัจจุบันคืออยู่ แล้ว	๔ (๒.๗)	๓๐ (๒๐.๐)	๖๐ (๔๐.๐)	๓๕ (๒๓.๓)	๒๑ (๑๔.๐)	๒.๗๔	๑.๐๒
รวม						๒.๕๔	๑.๐๐

จากตารางที่ ๑๓ แสดงระดับความคิดเห็นปัจจัยคำจูนต่อนโยบาย และโครงสร้างการบริหารงานที่มีผลต่อเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

๑. ผู้บังคับบัญชามีนโยบายในการบริหารงานที่แน่นอน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นปานกลางต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๓.๑๓

๒. ระบบการบริหารงานในสถานที่ทำงานในปัจจุบันคืออยู่แล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นปานกลางต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๗๔

ความคิดของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ที่มีผลต่อนโยบาย และโครงสร้างการบริหารงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๕๔ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นปานกลาง

ตารางที่ ๑๔ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยคำจูนด้าน  
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา

ประเด็นพิจารณา ปัจจัยคำจูน	ความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	S.D.
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
๑. ความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา							
๑. ท่านเห็นว่าภาพรวมของ ประสิทธิภาพในการทำ งานของเพื่อนร่วมงาน ของท่านอยู่ในระดับดี	๖ (๔.๐)	๖๐ (๔๐.๐)	๖๕ (๔๖.๐)	๕ (๖.๐)	๖ (๔.๐)	๓.๓๔	๐.๘๒
๒. ผู้บังคับบัญชาของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านได้ แสดงความคิดเห็นในการ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	๘ (๕.๓)	๔๘ (๓๒.๐)	๖๕ (๔๓.๓)	๒๐ (๑๓.๓)	๕ (๖.๐)	๓.๑๗	๐.๕๔
๓. เมื่อท่านมีปัญหาใน การปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาของท่าน สามารถให้คำแนะนำ ได้เป็นอย่างดี	๑๕ (๑๐.๐)	๖๐ (๔๐.๐)	๔๕ (๓๐.๐)	๒๕ (๑๖.๗)	๕ (๓.๓)	๓.๓๗	๐.๕๘
๔. ผู้บังคับบัญชาของท่าน พยายามส่งเสริมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามี โอกาสก้าวหน้าใน หน้าที่การงานอยู่เสมอ	๑๒ (๘.๐)	๕๐ (๓๓.๓)	๕๘ (๓๘.๗)	๒๕ (๑๖.๗)	๕ (๓.๓)	๓.๒๖	๐.๕๔
รวม						๓.๒๕	๐.๕๒

จากตารางที่ ๑๔ แสดงระดับความคิดเห็นปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน  
ผู้บังคับบัญชาที่มีผลต่อเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

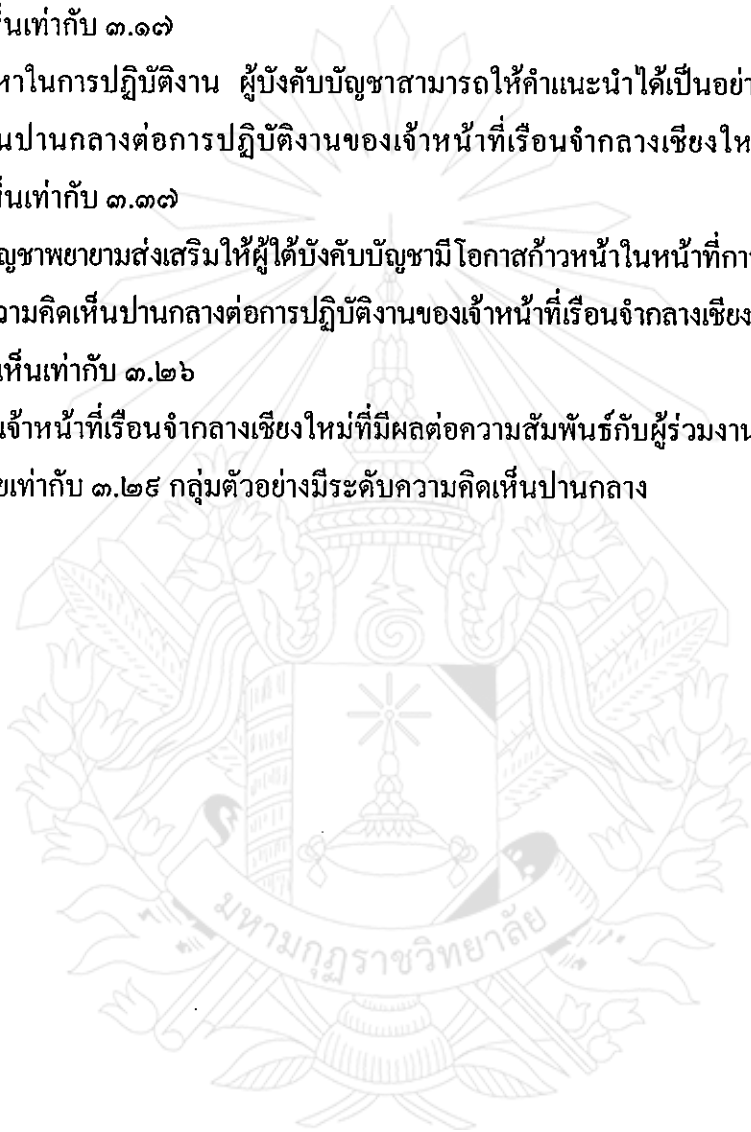
๑. เห็นว่าภาพรวมของประสิทธิภาพในการทำงานของเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดี กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นปานกลางต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๓.๓๔

๒. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นปานกลางต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๓.๑๗

๓. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำได้เป็นอย่างดี กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นปานกลางต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๓.๓๗

๔. ผู้บังคับบัญชาพยายามส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่เสมอ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นปานกลางต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๓.๒๖

ความคิดของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ที่มีผลต่อความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๕ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นปานกลาง



ตารางที่ ๑๕ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยด้าน  
โอกาสพัฒนางาน

ประเด็นพิจารณา ปัจจัยด้าน	ความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	S.D.
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
๑. โอกาสพัฒนางาน							
๑. ท่านมีโอกาสได้เลื่อน ตำแหน่งหน้าที่การงาน สูงขึ้นเรื่อย ๆ	๕ (๖.๐)	๓๓ (๒๒.๐)	๗๔ (๔๕.๓)	๒๕ (๑๖.๗)	๕ (๖.๐)	๓.๐๕	๐.๕๓
๒. ท่านเห็นว่าระบบงาน ในสถานที่ทำงานของ ท่านเป็นระบบอุปถัมภ์	๓๘ (๒๕.๓)	๖๑ (๔๐.๗)	๔๒ (๒๘.๐)	๔ (๒.๗)	๕ (๓.๓)	๓.๘๒	๐.๕๕
รวม						๓.๔๔	๐.๕๔

จากตารางที่ ๑๕ แสดงระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านโอกาสพัฒนางานที่มีผลต่อ  
เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

๑. การมีโอกาได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นเรื่อย ๆ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นปาน  
กลางต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ  
๓.๐๕

๒. เห็นว่าระบบงานในสถานที่ทำงานเป็นระบบอุปถัมภ์ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นมาก  
ต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๓.๘๒

ความคิดของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ที่มีผลต่อโอกาสพัฒนางานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  
๓.๔๔ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก

ตารางที่ ๑๖ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยจำแนกด้าน  
สถานที่ทำงาน

ประเด็นพิจารณา ปัจจัยจำแนก	ความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	S.D.
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด		
๑. สถานที่ทำงาน							
๑. ท่านพอใจต่อ สภาพแวดล้อมของที่ เรือนจำ	๔ (๒.๗)	๒๓ (๑๕.๓)	๕๖ (๓๗.๓)	๕๓ (๓๕.๓)	๑๔ (๙.๓)	๒.๖๗	๐.๕๔
๒. ท่านได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงานอย่างเพียงพอ	๒ (๑.๓)	๓๕ (๒๓.๓)	๕๖ (๓๙.๓)	๔๑ (๒๗.๓)	๑๓ (๘.๗)	๒.๘๑	๐.๕๔
รวม						๒.๗๔	๐.๕๔

จากตารางที่ ๑๖ แสดงระดับความคิดเห็นปัจจัยจำแนกด้านสถานที่ทำงานที่มีผลต่อ  
เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

๑. พอใจต่อสภาพแวดล้อมของที่เรือนจำ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นปานกลางต่อการ  
ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๖๗

๒. ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นปาน  
กลางต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ  
๒.๘๑

ความคิดของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ที่มีผลต่อสถานที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  
๒.๗๔ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นปานกลาง

ตารางที่ ๑๗ ตารางสรุปจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิต และปัจจัยค่าคุณแวดล้อมต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่  
 เรือนจำกลางเชียงใหม่เรียงลำดับจากเห็นด้วยมากที่สุด – เห็นด้วยน้อยที่สุด

ปัจจัยเชิงจิต	ความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าระดับ ความคิดเห็น
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด			
๑. ท่านเห็นว่าอาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มีเกียรติ	๑๐๑ (๖๗.๓)	๓๘ (๒๕.๓)	๘ (๕.๓)	๑ (๐.๗)	๒ (๑.๓)	๔.๕๗	๐.๗๕	เห็นด้วยมากที่สุด
๒. ท่านภูมิใจในอาชีพของท่าน	๕๕ (๖๒.๗)	๔๖ (๓๐.๗)	๓ (๔.๗)	๑ (๐.๗)	๒ (๑.๓)	๔.๕๓	๐.๗๕	เห็นด้วยมากที่สุด
๓. ท่านเห็นวงงานที่ปฏิบัติอยู่มีความสำคัญ	๖๗ (๔๔.๗)	๕๕ (๓๕.๓)	๒๓ (๑๕.๓)	๑ (๐.๗)	-	๔.๒๘	๐.๗๕	เห็นด้วยมากที่สุด
๔. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายสำเร็จลุล่วง ด้วยดีทุกครั้ง	๖๐ (๔๐.๐)	๖๗ (๔๔.๗)	๒๑ (๑๔.๐)	๑ (๐.๗)	๑ (๐.๗)	๔.๒๓	๐.๗๖	เห็นด้วยมากที่สุด
๕. ท่านมีผลงานที่เป็นที่ภาคภูมิใจ	๖๔ (๔๒.๗)	๕๕ (๓๖.๗)	๒๘ (๑๘.๗)	๒ (๑.๓)	๑ (๐.๗)	๔.๑๕	๐.๘๓	เห็นด้วยมาก
๖. ท่านคิดปรับปรุงการทำงานของท่านอยู่เสมอ	๔๖ (๓๐.๗)	๘๓ (๕๕.๓)	๑๘ (๑๒.๐)	๑ (๐.๗)	๒ (๑.๓)	๔.๑๓	๐.๗๕	เห็นด้วยมาก
๗. งานที่ท่านทำอยู่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนา หน่วยงานของท่าน	๕๗ (๓๘.๐)	๕๒ (๓๔.๗)	๒๕ (๑๕.๓)	๑๐ (๖.๗)	๒ (๑.๓)	๔.๐๑	๐.๕๘	เห็นด้วยมาก



ตารางที่ ๑๗ ตารางสรุปจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิต และปัจจัยค่าคุณแวดล้อมต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่  
เรือนจำกลางเชียงใหม่เรียงลำดับจากเห็นด้วยมากที่สุด - เห็นด้วยน้อยที่สุด (ต่อ)

ปัจจัยเชิงจิต	ความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าระดับ ความคิดเห็น
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็นด้วย น้อยที่สุด			
๘. งานที่ท่านได้รับผิดชอบขณะนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนางานราชการไหม?	๕๒ (๓๔.๗)	๕๔ (๓๖.๐)	๓๗ (๒๔.๗)	๓ (๒.๐)	๔ (๒.๗)	๔	๓.๕๗	๐.๕๖	เห็นด้วยมาก
๙. ท่านเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงานของท่าน	๑๘ (๑๒.๐)	๘๓ (๕๕.๓)	๔๖ (๓๐.๗)	๓ (๒.๐)	-	-	๓.๗๗	๐.๖๘	เห็นด้วยมาก
๑๐. ท่านเป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงาน	๓๒ (๒๑.๓)	๕๖ (๓๗.๓)	๔๕ (๓๐.๐)	๑๓ (๘.๗)	๔ (๒.๗)	๔	๓.๖๖	๐.๕๕	เห็นด้วยมาก
๑๑. ท่านพอใจในงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน	๒๗ (๑๘.๐)	๕๕ (๓๖.๓)	๔๕ (๓๒.๗)	๘ (๕.๓)	๗ (๔.๗)	๗	๓.๖๑	๐.๕๕	เห็นด้วยมาก
๑๒. ท่านเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้บังคับบัญชา	๑๓ (๘.๗)	๖๘ (๔๕.๓)	๖๗ (๔๔.๗)	๑ (๐.๗)	๑ (๐.๗)	๑	๓.๖๑	๐.๖๘	เห็นด้วยมาก
๑๓. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้เปิดโอกาสให้พัฒนาตนเอง	๒๖ (๑๗.๓)	๖๒ (๔๑.๓)	๓๗ (๒๔.๗)	๑๑ (๗.๓)	๘ (๕.๓)	๘	๓.๕๕	๑.๐๗	เห็นด้วยมาก
๑๔. ท่านคิดว่าจะปฏิบัติหน้าที่จนเกษียณอายุราชการ	๓๔ (๒๒.๗)	๓๔ (๒๒.๗)	๔๑ (๒๗.๓)	๓๑ (๒๐.๗)	๑๐ (๖.๗)	๑๐	๓.๓๔	๑.๒๒	เห็นด้วยปานกลาง
๑๕. ลักษณะงานของท่านตรงกับความรู้ความสามารถ	๑๗ (๑๑.๓)	๕๐ (๓๓.๓)	๔๘ (๓๒.๐)	๒๔ (๑๖.๐)	๑๑ (๗.๓)	๑๑	๓.๒๕	๑.๐๕	เห็นด้วยปานกลาง
๑๖. ท่านเคยคิดที่จะเปลี่ยนงานหรือ โอนย้ายหน่วยงานเป็นบางครั้ง	๒๒ (๑๔.๗)	๔๕ (๓๐.๐)	๓๕ (๒๖.๐)	๒๒ (๑๔.๗)	๒๒ (๑๔.๗)	๒๒	๓.๑๕	๑.๒๗	เห็นด้วยปานกลาง

ตารางที่ ๑๗ ตารางสรุปจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิต และปัจจัยค่าจูงแรงแวดล้อมต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่  
 เรือนจำกลางเชียงใหม่เรียงลำดับจากเห็นด้วยมากที่สุด - เห็นด้วยน้อยที่สุด (ต่อ)

ปัจจัยค่าจูง	ความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าระดับ ความคิดเห็น
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็นด้วย มากที่สุด			
๑๗. ท่านเห็นวาระบบงานในสถานที่ทำงานของท่าน เป็นระบบอุปถัมภ์	๓๘ (๒๕.๓)	๖๑ (๔๐.๗)	๔๒ (๒๘.๐)	๔ (๒.๗)	๕ (๓.๓)	๓.๗๒	๐.๕๕	เห็นด้วยมาก	
๑๘. เมื่อท่านมีปัญหากับปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชา ของท่านสามารถให้คำแนะนำได้เป็นอย่างดี	๑๕ (๑๐.๐)	๖๐ (๔๐.๐)	๔๕ (๓๐.๐)	๒๕ (๑๖.๗)	๕ (๓.๓)	๓.๓๗	๐.๕๘	เห็นด้วยปานกลาง	
๑๙. ท่านเห็นว่าภาพรวมของประสิทธิภาพในการทำงาน ของท่านรวมงาน ของท่านอยู่ในระดับดี	๖ (๔.๐)	๖๐ (๔๐.๐)	๖๕ (๔๖.๐)	๕ (๖.๐)	๖ (๔.๐)	๓.๓๔	๐.๘๒	เห็นด้วยปานกลาง	
๒๐. ผู้บังคับบัญชาของท่านพยายามส่งเสริมให้ ผู้บังคับบัญชาที่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การ งานอยู่เสมอ	๑๒ (๘.๐)	๕๐ (๓๓.๓)	๕๘ (๓๘.๗)	๒๕ (๑๖.๗)	๕ (๓.๓)	๓.๒๖	๐.๕๔	เห็นด้วยปานกลาง	
๒๑. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดง ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	๘ (๕.๓)	๔๘ (๓๒.๐)	๖๕ (๔๓.๓)	๒๐ (๑๓.๓)	๕ (๖.๐)	๓.๑๗	๐.๕๔	เห็นด้วยปานกลาง	
๒๒. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีนโยบายในการ บริหารงานที่แน่นอน	๘ (๕.๓)	๔๖ (๓๐.๗)	๖๓ (๔๒.๐)	๒๔ (๑๖.๐)	๕ (๖.๐)	๓.๑๓	๐.๕๕	เห็นด้วยปานกลาง	
๒๓. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน สูงขึ้นหรือไม่	๕ (๖.๐)	๓๓ (๒๒.๐)	๗๕ (๔๙.๓)	๒๕ (๑๖.๗)	๕ (๖.๐)	๓.๐๕	๐.๕๓	เห็นด้วยปานกลาง	

ตารางที่ ๑๗ ตารางสรุปจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิต และปัจจัยค่าคุณแวดล้อมต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่  
 เรือนจำกลางเชียงใหม่เรียงลำดับจากเห็นด้วยมากที่สุด - เห็นด้วยน้อยที่สุด (ต่อ)

ปัจจัยค่าคุณ	ความคิดเห็น						ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าระดับ ความคิดเห็น
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
๒๔. ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	๑๐ (๖.๗)	๑๘ (๑๒.๐)	๓๘ (๕๒.๐)	๓๖ (๑๗.๓)	๑๘ (๑๒.๐)		๒.๘๔	๑.๐๑	เห็นด้วยปานกลาง
๒๕. ท่านพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ	๓ (๒.๐)	๓๑ (๒๐.๗)	๓๐ (๔๖.๗)	๒๗ (๑๘.๐)	๑๙ (๑๒.๖)		๒.๘๑	๐.๕๗	เห็นด้วยปานกลาง
๒๖. ท่านได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน อย่างเพียงพอ	๒ (๑.๓)	๓๕ (๒๓.๓)	๕๕ (๓๕.๓)	๔๑ (๒๗.๓)	๑๓ (๘.๗)		๒.๘๑	๐.๕๔	เห็นด้วยปานกลาง
๒๗. ระบบการบริหารงานในสถานที่ทำงานของท่าน ในปัจจุบันดีอยู่แล้ว	๔ (๒.๗)	๓๐ (๒๐.๐)	๖๐ (๔๐.๐)	๓๕ (๒๓.๓)	๒๑ (๑๔.๐)		๒.๗๔	๑.๐๒	เห็นด้วยปานกลาง
๒๘. ท่านพอใจต่อสภาพแวดล้อมของที่เรือนจำ	๔ (๒.๗)	๒๓ (๑๕.๓)	๕๖ (๓๗.๓)	๕๓ (๓๕.๓)	๑๔ (๙.๓)		๒.๖๗	๐.๕๔	เห็นด้วยปานกลาง
๒๙. ท่านเห็นว่าการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ (๒ ปี) มีความยุติธรรม	๖ (๔.๐)	๒๕ (๑๖.๗)	๕๕ (๓๖.๗)	๔๘ (๓๒.๐)	๒๒ (๑๔.๗)		๒.๖๓	๑.๐๕	เห็นด้วยปานกลาง

**๔.๓ สรุปปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุนแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลาง  
เชียงใหม่เรียงลำดับจากเห็นด้วยมากที่สุด – เห็นด้วยน้อยที่สุด**

จากตารางที่ ๑๕ สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

๑. การเห็นว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด ว่ามีผลต่อการปฏิบัติงาน  
ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๔.๕๖

๒. ความภูมิใจในอาชีพ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด ว่ามีผลต่อการปฏิบัติงานของ  
เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๔.๕๓

๓. การเห็นว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีความสำคัญ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด ว่ามีผลต่อการ  
ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๔.๒๘

๔. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดีทุกครั้ง กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด  
ว่ามีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น  
เท่ากับ ๔.๒๓

๕. การมีผลงานที่เป็นที่น่าภาคภูมิใจ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก ว่ามีผลต่อการปฏิบัติงานของ  
เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๔.๑๕

๖. การคิดปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก ว่ามีผลต่อการปฏิบัติงาน  
ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๔.๑๓

๗. งานที่ทำอยู่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก ว่ามีผลต่อ  
การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๔.๐๑

๘. งานที่ได้รับผิดชอบขณะนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนางานราชทัณฑ์ กลุ่มตัวอย่าง  
เห็นด้วยมาก ว่ามีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของ  
ความคิดเห็นเท่ากับ ๓.๕๘

๙. การเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก ว่ามีผลต่อการ  
ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๓.๗๗

๑๐. ความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก ว่ามีผลต่อการปฏิบัติงานของ  
เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๓.๖๖

๑๑. ความพอใจในงานที่รับผิดชอบปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก ว่ามีผลต่อการ  
ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๓.๖๑

๑๒. การเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลาง ว่ามีผลต่อ  
การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๓.๖๑

๑๓. งานที่ทำอยู่ขณะนี้เปิดโอกาสให้พัฒนาตนเอง กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก ว่ามีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๓.๕๔

๑๔. การคิดจะปฏิบัติหน้าที่จนเกษียณอายุราชการ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลาง ว่ามีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๓.๓๔

๑๕. ลักษณะงานตรงกับความรู้ความสามารถ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลาง ว่ามีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๓.๒๕

๑๖. การคิดที่จะเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายหน่วยงานเป็นบางครั้ง กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยปานกลาง ว่ามีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๓.๑๕

๑๗. เห็นว่าระบบงานในสถานที่ทำงานเป็นระบบอุปถัมภ์ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นมากต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๓.๘๒

๑๘. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำได้เป็นอย่างดี กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นปานกลางต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๓.๓๗

๑๙. เห็นว่าภาพรวมของประสิทธิภาพในการทำงานของเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดี กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นปานกลางต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๓.๓๔

๒๐. ผู้บังคับบัญชาพยายามส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่เสมอ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นปานกลางต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๓.๒๖

๒๑. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นปานกลางต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๓.๑๗

๒๒. ผู้บังคับบัญชามีนโยบายในการบริหารงานที่แน่นอน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นปานกลางต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๓.๑๓

๒๓. การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นเรื่อย ๆ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นปานกลางต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๓.๐๕

๒๔. ความพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นปานกลางต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๘๔

๒๕. ความพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นปานกลางต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๘๑

๒๖. ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นปานกลางต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๘๑

๒๗. ระบบการบริหารงานในสถานที่ทำงานในปัจจุบันคืออยู่แล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นปานกลางต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๗๔

๒๘. พอใจต่อสภาพแวดล้อมของที่เรือนจำ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นปานกลางต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๖๗

๒๙. เห็นว่าการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ (๒ ขั้น) มีความยุติธรรม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นปานกลางต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ ๒.๖๑

กล่าวโดยสรุป จากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจแวดล้อมมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ตอบว่า เห็นด้วยมาก ว่ามีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ จำนวน ๕ ข้อ รองลงมา ตอบว่า เห็นด้วยปานกลาง จำนวน ๔ ข้อ และเห็นด้วยมากที่สุด จำนวน ๓ ข้อ และแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ตอบว่า เห็นด้วยปานกลาง ว่ามีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ จำนวน ๑๒ ข้อ รองลงมา ตอบว่า เห็นด้วยมาก จำนวน ๑ ข้อ

ในภาพรวม ด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก ถึงมากที่สุด เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก คือ เห็นว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ภูมิใจในงานราชการ งานที่ทำอยู่มีความสำคัญ และทำงานอย่างมีความรับผิดชอบ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ไม่คิดจะเปลี่ยน หรือโอนย้ายหน่วยงาน แต่ลักษณะของงานไม่ค่อยตรงกับความรู้ ความสามารถ ทำให้การพัฒนางานในส่วนที่ต้องรับผิดชอบ ไม่เกิดความก้าวหน้า

ในด้านปัจจัยจูงใจแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง ถึง มาก เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ส่วนใหญ่ เห็นว่าระบบงานราชการเป็นระบบงานอุปถัมภ์ เนื่องจากเห็นว่าการพิจารณาขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรมในระดับปานกลาง นอกจากนี้ในเรื่องของอัตราเงินเดือน สวัสดิการที่ได้รับ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ระบบการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมที่อยู่ในระดับปานกลาง จากปัจจัยจูงใจแวดล้อมดังกล่าวส่งผลกระทบต่อขวัญ กำลังใจของเจ้าหน้าที่ จะส่งผลกระทบต่อปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น

#### ๔.๔ ระดับค่าความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่

ตารางที่ ๑๘ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับความคิดเห็น
๑. ลักษณะของงาน	๓.๗๓	๐.๕๔	เห็นด้วยมาก
๒. ความรับผิดชอบ	๓.๘๗	๐.๕๘	เห็นด้วยมาก
๓. ความก้าวหน้าในงาน	๓.๓๔	๑.๑๕	เห็นด้วยปานกลาง
๔. ความสำเร็จของงาน	๔.๑๘	๐.๗๘	เห็นด้วยมาก
๕. การยอมรับนับถือ	๔.๑๒	๐.๗๑	เห็นด้วยมาก
รวม	๓.๘๕	๐.๕๒	เห็นด้วยมาก

จากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจแวดล้อมในการทำงานในหัวข้อลักษณะของงานนั้น พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๓ แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในหัวข้อดังกล่าว คือ เห็นด้วยมาก

จากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจแวดล้อมในการทำงานในหัวข้อความรับผิดชอบในงานที่ทำนั้น พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๗ แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในหัวข้อดังกล่าว คือ เห็นด้วยมาก

จากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจแวดล้อมในการทำงานในหัวข้อความก้าวหน้าในงานนั้น พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๔ แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในหัวข้อดังกล่าว คือ เห็นด้วยปานกลาง

จากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจแวดล้อมในการทำงานในหัวข้อความสำเร็จของงานนั้น พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘ แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในหัวข้อดังกล่าว คือ เห็นด้วยมาก

จากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจแวดล้อมในการทำงานในหัวข้อการยอมรับนับถือนั้น พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๒ แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในหัวข้อดังกล่าว คือ เห็นด้วยมาก

ภาพรวมเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจแวดล้อมในการทำงานพบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๕ แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่า ปัจจัยจูงใจแวดล้อมมีผลต่อการทำงานมาก

ตารางที่ ๑๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่

ปัจจัยคำจูน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับความคิดเห็น
๑. เงินเดือนและสวัสดิการ	๒.๗๖	๑.๐๑	เห็นด้วยปานกลาง
๒. นโยบาย โครงสร้างการบริหาร	๒.๕๔	๑.๐๐	เห็นด้วยปานกลาง
๓. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา	๓.๒๕	๐.๕๒	เห็นด้วยปานกลาง
๔. โอกาสพัฒนางาน	๓.๔๔	๐.๕๔	เห็นด้วยมาก
๕. สถานที่ทำงาน	๒.๗๔	๐.๕๔	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	๓.๐๓	๐.๕๖	เห็นด้วยปานกลาง

จากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนแวดล้อมในการทำงานในหัวข้อเงินเดือน และสวัสดิการนั้น พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๗๖ แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในหัวข้อดังกล่าว คือ เห็นด้วยปานกลาง

จากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนแวดล้อมในการทำงานในหัวข้อนโยบาย โครงสร้างการบริหารนั้น พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๕๔ แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในหัวข้อดังกล่าว คือ เห็นด้วยปานกลาง

จากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนแวดล้อมในการทำงานในหัวข้อความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชานั้น พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๕ แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในหัวข้อดังกล่าว คือ เห็นด้วยปานกลาง

จากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนแวดล้อมในการทำงานในหัวข้อโอกาสพัฒนางานนั้น พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๔ แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในหัวข้อดังกล่าว คือ เห็นด้วยมาก

จากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนแวดล้อมในการทำงานในหัวข้อสถานที่ทำงานนั้น พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๒.๗๔ แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในหัวข้อดังกล่าว คือ เห็นด้วยปานกลาง

ภาพรวมเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนแวดล้อมในการทำงานพบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๐๓ แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่า ปัจจัยคำจูนแวดล้อมมีผลต่อการทำงานปานกลาง



#### ๔.๕ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เรือนจำกลางเชียงใหม่

ในส่วนนี้ผู้วิจัยได้กำหนดแบบสอบถามเป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด (Opened Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน

แบบสอบถามทั้งหมดมี ๑๕๐ ชุด ได้รับตอบกลับมาจำนวน ๑๕๐ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ซึ่งพอจะสรุปเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านการบริหาร มีผู้แสดงความคิดเห็นจำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๓๓ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน ๑๕๐ คน โดยให้ความคิดเห็น ดังนี้

๑. ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการชั้นผู้น้อยได้แสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาบ้าง ไม่ควรเป็นการบริหารแบบทางเดียว คือ จากบนลงล่างอย่างเดียว ควรเปิดโอกาสให้ระดับล่างได้เสนอแนวทางบ้าง ควรให้ความยุติธรรม ไม่ควรเล่นพรรคเล่นพวก ส่งเสริมการสร้างสามัคคี

๒. ควรดูแลด้านสวัสดิการให้แก่ข้าราชการ เช่น อาหารกลางวัน จัดหาเครื่องแบบ

๓. การพิจารณาขึ้นเงินเดือน ควรมีความโปร่งใส และยุติธรรม

๔. อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่เพียงพอและทันสมัย

ด้านบุคลากร มีผู้ตอบแบบสอบถามในด้านนี้จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓๓ โดยให้ความคิดเห็นดังนี้

๑. จำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน

๒. บุคลากรขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้มากขึ้น มีการอบรมด้านคุณธรรม

## บทที่ ๕

### บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยแวดล้อมที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ และนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางเสนอแนะปรับปรุงการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ จำนวน ๑๕๐ คน ในระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๔๘ ถึง กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น แล้วจึงนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามได้นำมาวิเคราะห์ทางสถิติ หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการศึกษารูปได้ดังนี้

#### ๕.๑ บทสรุป

##### ๑. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดให้เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ จำนวน ๑๕๐ คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามกลับมาจำนวน ๑๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คือ มีจำนวน ๑๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๐๐ มีอายุระหว่าง ๒๕ – ๓๕ ปี จำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๓๓ มีสถานภาพสมรส จำนวน ๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๐๐ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๓๓

เมื่อแยกตามระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งอยู่ในระดับ ๕ – ๖ จำนวน ๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๖๖ มีรายได้ระหว่าง ๔,๖๐๐ – ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๓๓

๒. ปัจจัยแวดล้อมที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ จากผลการศึกษา พบว่า

๒.๑ ปัจจัยจูงใจแวดล้อม ที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ตอบว่า เห็นด้วยมาก ว่ามีผลต่อการปฏิบัติงาน (ดูตารางที่ ๑๘)

๒.๒ ปัจจัยคำจูนแวดล้อม ที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ตอบว่า เห็นด้วยปานกลาง ว่ามีผลต่อการปฏิบัติงาน (ดูตารางที่ ๑๕)

๓. สำหรับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า

๓.๑ ด้านการบริหาร

๓.๑.๑ ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการชั้นผู้น้อยได้แสดงความคิดเห็นต่อ

ผู้บังคับบัญชาบ้าง ไม่ควรเป็นการบริหารแบบทางเดียว คือ จากบนลงล่างอย่างเดียว ควรเปิดโอกาสให้ระดับล่างได้เสนอแนวทางบ้าง ควรให้ความยุติธรรม ไม่ควรเล่นพรรคเล่นพวก ส่งเสริมการสร้างสามัคคี

๓.๑.๒ ควรดูแลด้านสวัสดิการให้แก่ข้าราชการ เช่น อาหารกลางวัน จัดหาเครื่องแบบ

๓.๑.๓ การพิจารณาขึ้นเงินเดือน ควรมีความโปร่งใสและยุติธรรม

๓.๑.๔ อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ไม่เพียงพอและทันสมัย

๓.๒ ด้านบุคลากร

๓.๒.๑ จำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน

๓.๒.๒ บุคลากรขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้มากขึ้น มีการอบรมด้านคุณธรรม

## ๕.๒ อภิปรายผล

๑. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คือ คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๖๗ ทั้งนี้ เนื่องจากเรือนจำกลางเชียงใหม่เป็นเรือนจำที่ใช้ควบคุมผู้ต้องขังชาย จึงทำให้มีเจ้าหน้าที่ผู้ชายมากกว่าเจ้าหน้าที่ผู้หญิง เว้นแต่ตำแหน่งเกี่ยวกับทางด้านฝ่ายบริหารและธุรการ อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง ๒๕ - ๓๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๓๐ ซึ่งถือว่าเป็นวัยที่กำลังทำงานมีความรับผิดชอบและได้รับความน่าเชื่อถือ และความไว้วางใจจากผู้คนในหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชา ซึ่งตรงกับทฤษฎีของ Frederick Herzberg ที่อธิบายถึงปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน รวมทั้งสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรสแล้วเป็นส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ ๖๖.๐๐ และมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คือ ร้อยละ ๕๕.๓๐ และมีตำแหน่งอยู่ในระดับ ๕ - ๖ คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๐๐ มีรายได้ระหว่าง ๔,๗๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๓๐ จะเห็นว่าระดับการศึกษานั้นถือว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะส่งผลให้งานที่ได้มีทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

ควบคู่กันไป และในปัจจุบันการที่องค์กรจะรับเจ้าหน้าที่เข้าทำงานนั้นส่วนใหญ่จะกำหนดคุณสมบัติอย่างต่ำจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี

## ๒. ปัจจัยแวดล้อมจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ โดยมีความคิดเห็นในหัวข้อดังกล่าวอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยจูงใจแวดล้อมมีผลต่อการทำงาน โดยสามารถสังเกตได้จากผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ หากในภารกิจที่จะต้องปฏิบัติเป็นการทำงานที่แสดงให้เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ตลอดจนบุคคลอื่นเห็นถึงศักยภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่จะมีความตั้งใจในการทำงานเป็นอย่างมาก ซึ่งอาจชี้วัดได้จากผลลัพธ์ของงานที่ออกมา เพราะสิ่งดังกล่าวเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติที่จะได้รับการยกย่อง ส่งผลต่อเนื่องคือ ทำให้งานมีความสำเร็จ ปัจจัยทั้งสองนี้จะสะท้อนซึ่งกันและกัน การได้มีโอกาสแสดงความสามารถ เพื่อให้ได้รับการยอมรับยกย่อง จะสะท้อนถึงความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ และยังส่งผลให้เจ้าหน้าที่เกิดความรับผิดชอบต่องานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ได้ผลงานตามที่ต้องการ ซึ่งตรงกับทฤษฎีและ “แนวคิดของ Frederick Herzberg ที่เรียกว่า “ทฤษฎี 2 ปัจจัย” คือความพอใจหรือไม่พอใจในงาน มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ สิ่งที่ทำให้พอใจ และสิ่งที่ไม่พอใจในการทำงาน ในส่วนนี้ตรงกับลักษณะของปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานอย่างที่สุด”<sup>๑</sup> นอกจากนี้เจ้าหน้าที่จะเกิดความพอใจในการได้รับการยกย่องมีผลงานที่ดีแล้ว ยังมีการพัฒนาบุคลิกภาพ ให้เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ยังผลให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นที่ไว้วางใจของผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาอีกด้วย

มีข้อสังเกตว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่สะท้อนความสำเร็จซึ่งกันและกัน การทำงานที่เจ้าหน้าที่ได้รับโอกาส และสามารถแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ จะทำให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนช่วยให้การปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานไปพร้อมกันด้วย ซึ่งสามสิ่งนี้ย่อมทำให้เจ้าหน้าที่ได้รับการยอมรับ และยกย่องนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่ ปัจจัยทั้งหมดนั้นจะต้องเกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน จะขาดจากกันไม่ได้ หากขาดปัจจัยด้านใดด้านหนึ่งก็อาจทำให้เกิดความบกพร่องในการทำงาน อันเป็นจุดเริ่มต้นของความไม่พอใจในการทำงานได้

<sup>๑</sup>ธนชัย ขมจินดา, เอกสารการสอนชุดวิชา องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๔), หน้า ๕๘ - ๖๐.

### ๓. ปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่

ปัจจัยค้ำจุนซึ่งได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ นโยบายโครงสร้างการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา โอกาสพัฒนาตน และสถานที่ทำงาน โดยมีความคิดเห็นในหัวข้อดังกล่าวในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยดังกล่าวมานั้นล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ ทั้งสิ้น คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน อยากที่จะทำงานให้กับองค์กรต่อไป และทำให้พวกเขารู้สึกภาคภูมิใจในหน่วยงานของตนด้วย ทั้งนี้สืบเนื่องจากปัจจัยในเรื่องของแรงจูงใจ เมื่อเจ้าหน้าที่เกิดแรงจูงใจในการทำงานส่วนตัวแล้ว แต่หากปรากฏผลกระทบเรื่องปัจจัยค้ำจุนข่มถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการไม่พอใจของการทำงาน “ตามทฤษฎีของ Maslow กล่าวว่ามนุษย์ต้องการปัจจัยพื้นฐานของชีวิตเป็นลำดับ และการจะได้มาซึ่งปัจจัยที่ว่่านั้นในปัจจุบันต้องมาจากการทำงาน เพราะฉะนั้นความมุ่งหวังของมนุษย์ โดยเฉพาะคนทำงาน จึงขึ้นอยู่กับเรื่องของสิ่งที่จะได้รับเป็นอันดับแรก พร้อม ๆ ไปด้วยความต้องการ สิ่งอำนวยความสะดวกทั้งในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน”<sup>๒</sup> ในส่วนของการทำงานการอำนวยความสะดวกให้กับผู้ปฏิบัติงานจะสามารถให้เกิดความราบรื่นในการทำงาน สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน ไม่มีสิ่งรบกวนทางด้านปัจจัยพื้นฐานของชีวิต และเครื่องสนับสนุนในการทำงาน เมื่อพบว่ามีคุณสมบัติพร้อมในเรื่องของเงินเดือนและสวัสดิการก็จะเกิดแรงผลักดันให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เกิดประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายของภารกิจ ในขณะเดียวกัน การปฏิบัติงานที่ราบรื่นนั้น จะต้องเกิดความชัดเจนในเรื่องของ โครงสร้างการบริหาร บทบาทหน้าที่ รายละเอียดของภารกิจ เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถทำงานได้อย่างเป็นขั้นตอน สะดวกในการนำไปปฏิบัติ ตลอดจนเป็นการลดภาวะความเครียดอันเกิดจากการทำงานอีกด้วย พร้อมกันนั้นปัจจัยในเรื่องของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อภาวะความสามารถในการทำงานของเจ้าหน้าที่ หากบรรยากาศของการทำงานมีความเรียบร้อย การทำงานของเจ้าหน้าที่นั้นย่อมเกิดประสิทธิภาพ ควบคู่ไปกับความภาคภูมิใจ อันเกิดมาจากการยอมรับและการได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา ประเด็นสุดท้ายก็คือเรื่องของ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะต้องเอื้ออำนวยต่อภารกิจนั้น ๆ ซึ่งต้องมีความเหมาะสมต่อลักษณะของงาน จากปัจจัยทั้งหมดที่ได้กล่าวไว้ถือเป็นปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลอย่างแท้จริง

<sup>๒</sup>Maslow, อ้างในสุวิทย์ รุ่งวิสัย, ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม, (เชียงใหม่ : โรงพิมพ์การารวรรณการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๕๒ - ๕๔.

## ๕.๓ ข้อเสนอแนะ

### ๑. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ในฐานะที่ผู้ศึกษาวิจัยเป็นเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารระดับสูงในการปรับปรุงสวัสดิการ และคุ้มครองสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้แก่เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ ดังนั้น ผลของการศึกษาวิจัยในเรื่อง “ปัจจัยที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่” ผู้ศึกษาวิจัยจะนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง หรือผู้มีอำนาจในการบริหารจัดการ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป ดังนี้

๑.๑ ด้านบุคลากร ควรมีการจัดอัตรากำลังคนใหม่ มีการเกลี้ยกำลังคนที่มีมากกว่างาน ให้ไปช่วยด้านขาดแคลนหรือมีกำลังคนไม่เพียงพอ พร้อม ๆ กับมีการฝึกอบรมให้คนที่เข้ามาใหม่มีความรู้อย่างเพียงพอที่จะปฏิบัติงานที่ตัวเองรับผิดชอบได้ ควรจัดอบรมให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น และมีการอบรมด้านคุณธรรม

๑.๒ ด้านงบประมาณ ควรมีการวางแผนที่ดีในการจัดทำงบประมาณในแต่ละปี เช่น มีการปรึกษาหารือกันก่อนว่าจะใช้จ่ายในส่วนไหนก่อนหรือหลัง และใช้จ่ายอย่างประหยัดและจำเป็น จริง ๆ หลังจากนั้นมีการตรวจติดตามการใช้งบประมาณนั้น ๆ กันอย่างจริงจัง

๑.๓ ด้านการบริหารงาน ควรมีการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารงานให้ชัดเจน ควรให้อำนาจการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นแก่หัวหน้าฝ่ายให้มากขึ้น รวมทั้งมีการบริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรมและความยุติธรรม

### ๒. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

๒.๑ ควรมีการศึกษาวิจัยโดยขยายขอบเขตด้านพื้นที่ให้มากขึ้น เช่น เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากเรือนจำอื่น ๆ เพื่อจะได้รับทราบถึงปัญหาข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

๒.๒ ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารในระดับสูง เพื่อจะได้รับทราบถึงความคาดหวังที่มีต่อเจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติการพร้อม ๆ กันไปด้วย

## บรรณานุกรม

### ๑. หนังสือทั่วไป

ติน ปรัชญพฤทธิ. การบริหารการพัฒนา : ความหมาย เนื้อหา แนวทาง และปัญหา. พิมพ์ครั้งที่ ๔.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑.

เถาว์วัลย์ นันทภักดิ์. หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาพระสุเมรุ, ๒๕๑๓.

ทับทิม วงศ์ประยูร และคนอื่น ๆ. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร :

โรงพิมพ์อักษรสยามการพิมพ์, ๒๕๕๒.

ธนชัย ขมจินดา. เอกสารการสอนชุดวิชา องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๔.

พิมพ์จันทร์ นามวัฒน์. เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๔.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี. พิมพ์ครั้งที่

๓. นนทบุรี : บริษัทนาเพรส แอนด์ กราฟฟิค จำกัด, ๒๕๕๖.

สมบูรณ์ ประสพเนตร. คู่มือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของเจ้า

พนักงานเรือนจำ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ราชทัณฑ์, ๒๕๔๔.

สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชจำกัด,

๒๕๒๑.

สุวิทย์ รุ่งวิสัย. ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม. เชียงใหม่ : โรงพิมพ์คาราวรรณการพิมพ์, ๒๕๔๒.

อุทัย เลาหวิเชียร. รัฐประศาสนศาสตร์ : ลักษณะวิชาและมิติต่าง ๆ. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๑.

### ๒. วิทยานิพนธ์

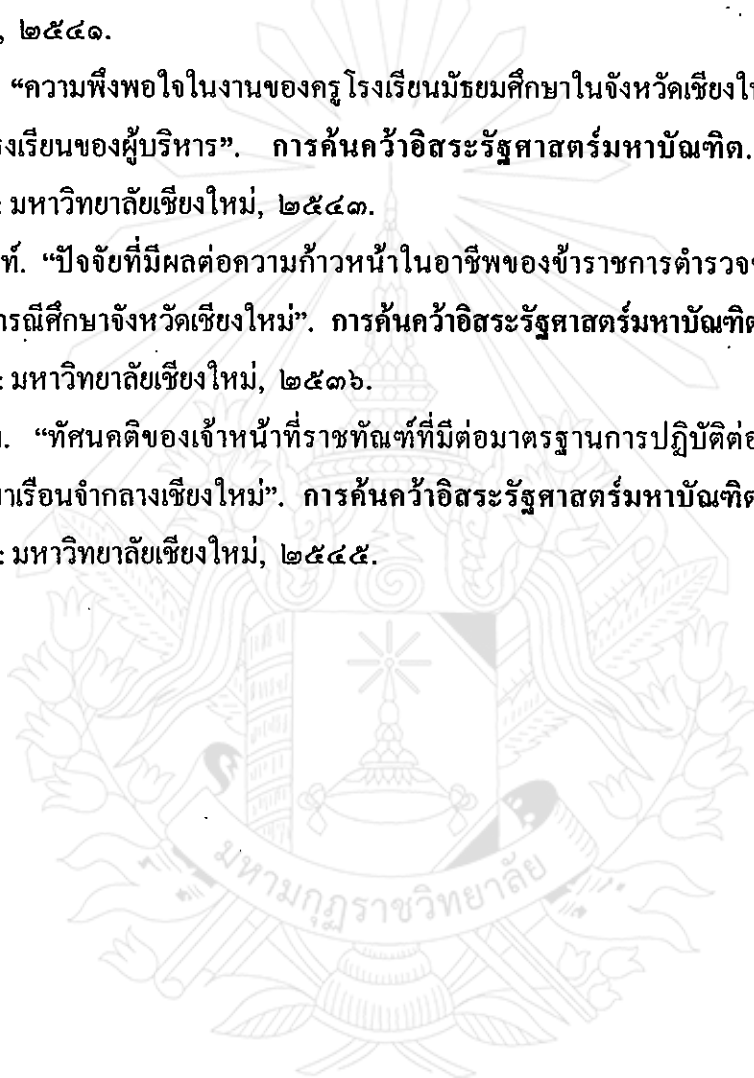
สุภาพรรณ คำม่วง. “การศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

รัฐวิสาหกิจ: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้านครหลวง”. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. บัณฑิต

วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๕.

### ๓. สารนิพนธ์

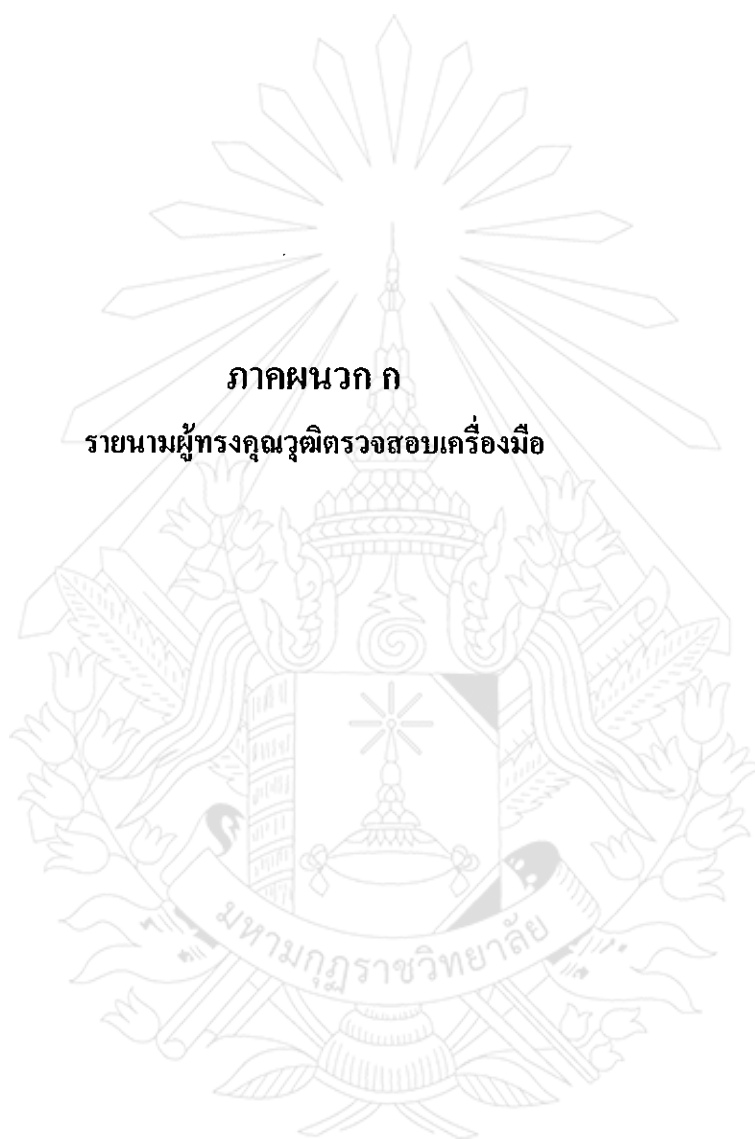
- ณภัทร ทินราช. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร : กรณีศึกษาคำรวจภูธรจังหวัดลำพูน”. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๕.
- ธนิษา ปัญญาแก้ว. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูในจังหวัดเชียงใหม่”. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๑.
- ธีรยุทธ ปัญญาแก้ว. “ความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่กับการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร”. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๓.
- สายนันท์ จันทรศัพท์. “ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร : กรณีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่”. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๖.
- สินีพร กระจ่างทอง. “ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีต่อมาตรฐานการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง : กรณีศึกษาเรือนจำกลางเชียงใหม่”. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๕.







ภาคผนวก



**ภาคผนวก ก**  
**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ**

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

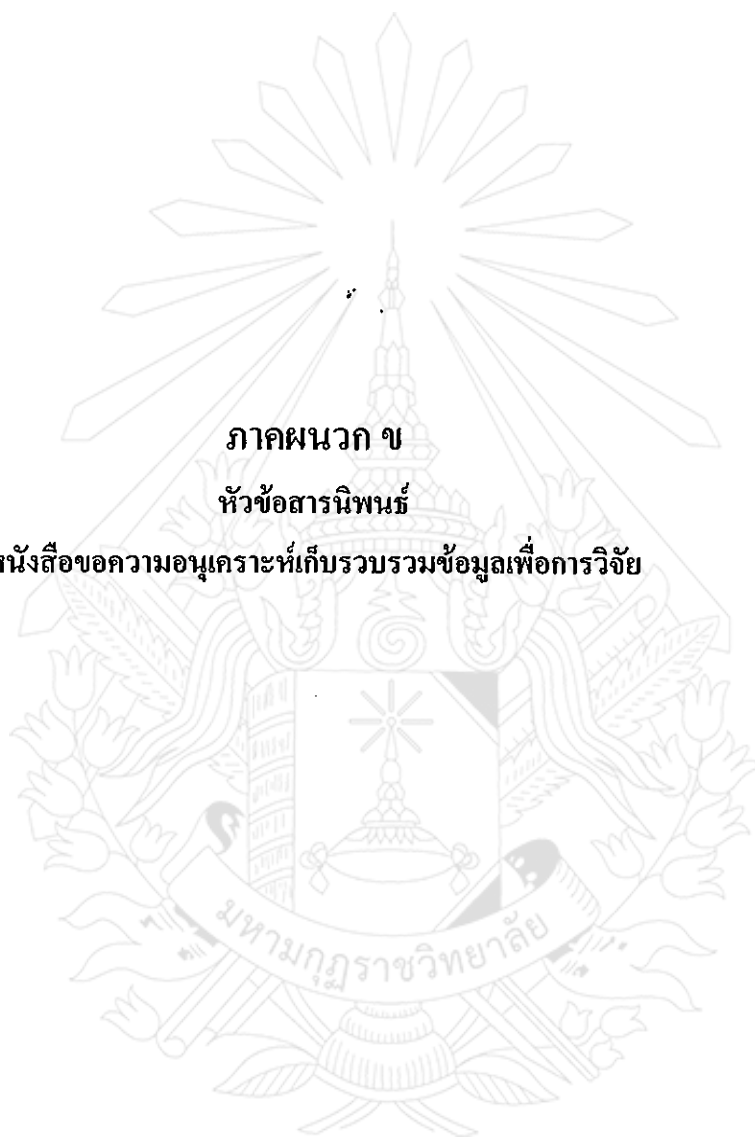
๑. ผศ.อักรชัย ชัยแสวง อักษรศาสตรมหาบัณฑิต (บาลี-สันสกฤต) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

๒. พระปลัดบุญธรรม บุญธรรมโม วุฒิการศึกษา น.ธ.เอก, พธ.บ., กศ.ม. (บริหารการศึกษา) ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสตร์ และอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

๓. ผศ.เขียน วันทนียตระกูล วุฒิการศึกษา น.ธ.เอก, ศศ.บ, กศ.ม. (บริหารการศึกษา) อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา



ภาคผนวก ข  
หัวข้อสารนิพนธ์  
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย





บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
หัวข้อสารนิพนธ์ ประจำปีการศึกษา ๒๕๔๘  
บัณฑิตวิทยาลัย (วิทยาเขตด้านนา)

นักศึกษา รุ่นที่ ๒

สาขาวิชา รัฐศาสตร์การปกครอง (GOVERNMENTS)

ที่	เลขประจำตัว	ชื่อ / สกุล	หัวข้อสารนิพนธ์	หมายเหตุ
6	47120410	นายธนวิษ รัตนะกุล	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของเจ้า หน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ FACTORS AFFECTING DUTY PERFORMANCE OF THE CHIANG MAI CENTRAL PRISON AUTHORITIES	อาจารย์ที่ปรึกษา รศ.ดร.สุวิทย์ รุ่งวิสัย ดร.ชัยณรงค์ ศรีมันตะ ดร.เทพประวิณ จันทร์แรง
มติที่ประชุม :		ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่		อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ.ดร.สุวิทย์ รุ่งวิสัย
<input checked="" type="checkbox"/>	แก้ไข	FACTORS AFFECTING DUTY PERFORMANCE OF THE CHIANG MAI CENTRAL PRISON AUTHORITIES		
<input checked="" type="checkbox"/>	อนุมัติ			อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ดร.ชัยณรงค์ ศรีมันตะ
				ผู้ เนาถูกต้อง

(นาย..... รุ่งวิสัย)  
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตด้านนา

ที่ ศธ 6013(1.9)177



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา  
 วัดเจดีย์หลวงวรวิหาร 103 ถนนพระปกเกล้า ตำบลพระสิงห์  
 อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50200  
 โทรศัพท์. 0-5327-0975-6 โทรสาร. 0-5381-4752  
 www.lanna.mbu.ac.th

24 สิงหาคม 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร คุณศิริวัฒน์ สายรัตนอินทร์ ผู้บัญชาการเรือนจำกลางเชียงใหม่

ด้วย นายธนวิษ รัตนะกุล นักศึกษาปริญญาโท สาขารัฐศาสตร์การปกครอง  
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย กำลังศึกษาและทำสารนิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อ  
 การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
 ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.) โดยมี รศ.ดร.สุวิทย์ รุ่งวิสัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และดร. ชัยณรงค์  
 ศรีมันตะ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในครั้งนี้

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาวิทยาเขตล้านนา  
 จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นายธนวิษ รัตนะกุล ได้เก็บรวบรวมข้อมูลกับ  
 เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการ ทำการวิจัยต่อไป สำหรับ วัน เวลา  
 นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
 ศูนย์การศึกษาวิทยาเขตล้านนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและ  
 ขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระปลัดบุญธรรม บุญธรรมโม)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

สำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา

โทร (053) 270975-6 โทรสาร (053) 814752



ภาคผนวก ค  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่

คำชี้แจง ในการกรอกแบบสอบถาม

1. โปรดตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ที่ตรงกับความจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุดหรือเติมข้อความในช่องว่างให้ได้ความสมบูรณ์

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว

1. เพศ

1. ( ) ชาย

2. ( ) หญิง

2. อายุ ..... ปี

3. สถานภาพ

1. ( ) โสด

2. ( ) สมรส

3. ( ) หย่า

4. ( ) มีคู่

4. ระดับการศึกษา

1. ( ) ต่ำกว่าอนุปริญญา

2. ( ) อนุปริญญา

3. ( ) ปริญญาตรี

4. ( ) สูงกว่าปริญญาตรี

5. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่งระดับ (ซี)

1. ( ) พนักงานของราชการ

2. ( ) 1 - 2

3. ( ) 3 - 4

4. ( ) 5 - 6

5. ( ) 7 - 9

6. รายได้ต่อเดือน

1. ( ) 4,700 - 10,000 บาท

2. ( ) 10,001 - 15,000 บาท

3. ( ) 15,001 - 20,000 บาท

4. ( ) 20,001 บาทขึ้นไป



**ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนแวดล้อม  
ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เห็นว่าถูก

ประเด็นพิจารณา ปัจจัยจูงใจ	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
<b>1. ลักษณะของงาน</b>					
1.1.ลักษณะงานของท่านตรงกับ ความรู้ความสามารถของ ท่าน					
1.2. ท่านเป็นผู้ที่มีความสุขในการ ทำงาน					
1.3. ท่านเห็นว่างานที่ท่านปฏิบัติ อยู่มีความสำคัญ					
<b>2. ความรับผิดชอบ</b>					
2.1. ท่านพอใจในงานที่ท่าน รับผิดชอบในปัจจุบัน					
2.2. งานที่ท่านทำอยู่มีส่วนสำคัญ ต่อการพัฒนาหน่วยงานของ ท่าน					
2.3. งานที่ท่านได้รับผิดชอบ ขณะนี้มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการพัฒนางานราชทัณฑ์					
<b>3. ความก้าวหน้าในงาน</b>					
3.1. ท่านเคยคิดที่จะเปลี่ยนงาน หรือโอนย้ายหน่วยงานเป็น บางครั้ง					
3.2. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้เปิด โอกาสให้ท่านพัฒนาตนเอง					

ประเด็นพิจารณา ปัจจัยเชิงใจ	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
3.3.ท่านคิดว่าจะปฏิบัติหน้าที่จน เกษียณอายุราชการ					
<b>4. ความสำเร็จของงาน</b>					
4.1.ท่านมีผลงานที่เป็นที่น่าน่า ภาคภูมิใจ					
4.2.ท่านปรับปรุงการทำงานของท่าน อยู่เสมอ					
4.3.ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี ทุกครั้ง					
<b>5. การยอมรับนับถือ</b>					
5.1.ท่านเป็นที่ยอมรับนับถือของ เพื่อนร่วมงานของท่าน					
5.2.ท่านเป็นที่ยอมรับนับถือของ ผู้บังคับบัญชา					
5.3.ท่านเห็นอาชีพของท่านเป็น อาชีพที่มีเกียรติ					
5.4.ท่านภูมิใจในอาชีพของท่าน					

ประเด็นพิจารณา ปัจจัยคำจน	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
<b>1. เงินเดือนและสวัสดิการ</b>					
1.1. ท่านพอใจในอัตราเงินเดือน ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน					
1.2. ท่านเห็นว่า การเลื่อนขั้น เงินเดือน เป็นกรณีพิเศษ (2 ขั้น) มีความยุติธรรม					
1.3. ท่านพอใจในสวัสดิการที่ ได้รับ					
<b>2. นโยบาย, โครงสร้างการบริหาร</b>					
2.1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมี นโยบายในการบริหารงานที่ แน่นอน					
2.2. ระบบการบริหารงานใน สถานที่ทำงานของท่านใน ปัจจุบันคืออยู่แล้ว					
<b>3. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา</b>					
3.1. ท่านเห็นว่าภาพรวมของ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของเพื่อนร่วมงานของท่าน อยู่ในระดับดี					
3.2. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิด โอกาสให้ท่านได้แสดงความ คิดเห็นในการปฏิบัติงานได้ อย่างเต็มที่					

ประเด็นพิจารณา ปัจจัยคำจูน	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
3.3.เมื่อท่านมีปัญหาในการ ปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาของท่าน ท่านสามารถให้คำแนะนำได้ เป็นอย่างดี					
3.4.ผู้บังคับบัญชาของท่าน พยายามส่งเสริมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาส ก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ เสมอ					
4. โอกาสพัฒนางาน					
4.1.ท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่ง หน้าที่การงานสูงขึ้นเรื่อย ๆ					
4.2.ท่านเห็นว่าระบบงานใน สถานที่ทำงานของท่านเป็น ระบบอุปถัมภ์					
5. สถานที่ทำงาน					
5.1.ท่านพอใจต่อสภาพแวดล้อม ของที่เรือนจำ					
5.2.ท่านได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงานอย่าง เพียงพอ					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผล  
ต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงใหม่

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

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายธนวัช รัตนะกุล
วัน เดือน ปี เกิด	๔ ธันวาคม ๒๕๒๐
ภูมิลำเนาเดิม	บ้านสลี หมู่ที่ ๑ ตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน
ภูมิลำเนาปัจจุบัน	๑๔๒ ถนนโชตนา ตำบลช้างเผือก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
การศึกษา	
พ.ศ. ๒๕๔๕	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์) สถาบันราชภัฏพระนคร
พ.ศ. ๒๕๔๘	ศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์การปกครอง) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา เชียงใหม่
หน้าที่การงาน	
พ.ศ. ๒๕๔๒	เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์ สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพฯ
พ.ศ. ๒๕๔๒-๒๕๔๕	ช่างอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท เพชรแพค จำกัด ปทุมธานี
พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๖	เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ๑ สังกัดเรือนจำกลางเชียงใหม่
ปัจจุบัน	รับราชการ ตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์๑ สังกัดเรือนจำกลาง เชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่