

การพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรี ศึกษากรณี การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

Personnel Development of Thonburi Remand Prison

A Case Study of Morale Building

มนัสวิน สิริเวช¹ และศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง²

Manutsawin Siriwet and Siriwat Plainbangyang

¹ นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

² อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

E-mail: Manutsawin.boss@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) พรรณนาลักษณะของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรีในปัจจุบัน (2) เสนอแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลด้วยการศึกษาข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง การสังเกต และการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่สังกัดเรือนจำพิเศษธนบุรี จำนวน 15 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า (1) ลักษณะที่โดดเด่นของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรีในปัจจุบัน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกำหนดที่ตั้งไว้ ด้านการยอมรับนับถือ หัวหน้างาน มอบหมายงานที่วางไว้ และให้อิสระในการตัดสินใจ และด้านก้าวหน้าขึ้นอยู่กับความสามารถของตัวบุคคลซึ่งหน่วยงานให้การสนับสนุนให้มีการพัฒนาและฝึกอบรม และ (2) แนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรี ได้แก่ การวางตำแหน่งบุคลากรให้ตรงกับงานตามความรู้ความสามารถ ควรทำความเข้าใจกับบุคลากรเรื่องเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง ควรปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นต้น

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคลากร ขวัญและกำลังใจ เรือนจำพิเศษธนบุรี

Abstract

The objective of this research is to (1) study the opinions about morale and morale in the operations of Thonburi Remand Prison staff at present (2) suggesting guidelines for the development of morale and morale in Thonburi Remand Prison staff. This research is qualitative research. Collect data by studying information from various documents. Related observation and in-depth interviews. The key informants were 15 personnel who work under the Thonburi Remand Prison. Data were analyzed using content analysis method.

The results of the research revealed that (1) the opinions about morale in the work of Thonburi Remand Prison staff at present including supervisors and colleagues to trust Able to work well together, work to achieve goals efficiently, decentralization and responsibility, clear guidelines and can be regarded as a long-term career. (2) guidelines for develop job morale of Thonburi Remand Prison staff including increase staffing, aligning personnel positions to match with professional work, cancel jobs that are not useful to the organization, and improve the location.

Keywords: Human resource development, Morale, Thonburi Remand Prison

บทนำ

การพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นไปในแนวทางใดก็ตาม ปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือ ทรัพยากรบุคคลเพราะบุคคลที่ถึงพร้อมด้วยความสามารถย่อมคิดสร้างสรรค์ความเจริญให้แก่ประเทศชาติของตนได้ทุกทางนอกจากนั้น ยังจัดปัญหาข้อขัดข้องต่าง ๆ อันอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศให้ลดลงหรือ หดสั้นไปได้ด้วย การพัฒนาประเทศต้องอาศัยหลักการบริหารหน่วยงานย่อมมีจุดมุ่งหมายสำคัญที่ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาอยู่เสมอ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารคือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการ (สุกัญญา มีกำลัง, 2553) ในบรรดาทรัพยากรเหล่านี้ คนหรือมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดและมีประโยชน์มากที่สุด ส่วนทรัพยากรที่ปราศจากชีวิตนั้น หากคนไม่นำมาใช้ประโยชน์ก็หาประโยชน์ไม่ได้ คนจึงเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดและเป็นผู้ใช้ทรัพยากรการบริหารอื่น ๆ อีกด้วย ด้วยเหตุนี้ การดำเนินงานหรือการบริหารงานใด ๆ ของหน่วยงานจะบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคนทุกฝ่าย ถ้าผู้บริหารขาดความสามารถในการบริหาร แม้ว่าจะมีวัสดุอุปกรณ์นานาชนิดมีงบประมาณจำนวนมากในหน่วยงานก็เหมือนไม่มีอะไรเพราะไม่สามารถบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

ขวัญและกำลังใจของบุคคลที่ปฏิบัติงานนั้น มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมาก (วัฒนา มหิพันธ์, 2545) ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรของรัฐ นับว่าเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นขวัญและกำลังใจ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานว่าจะออกมาในรูปแบบใด ซึ่งถ้าข้าราชการมีขวัญและกำลังใจที่ไม่ดี อาจจะแสดงออกมาในรูปแบบละทิ้งหน้าที่ราชการ ไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน มาทำงานสาย ย่อนำมาซึ่งความหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนราชการจึงควรที่จะเห็นถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจของข้าราชการอันจะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อสาธารณะประโยชน์ของชาตินั่นเอง

เรือนจำพิเศษธนบุรีเป็นหน่วยงานสังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมผู้ต้องขังที่ถูกคุมขังให้เป็นไปตามนโยบายของกรมราชทัณฑ์ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการศึกษาถึงขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรี ตลอดจนเป็นข้อมูลที่จะช่วยสะท้อนให้เห็นปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการทำงานของหน่วยงาน

ผู้วิจัยในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรี กรมราชทัณฑ์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษา การพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรี ศึกษากรณี การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อนำผลวิจัยเป็นข้อมูลเบื้องต้นเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีขวัญและกำลังใจที่ดี และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมาย และนโยบายของเรือนจำพิเศษธนบุรี กรมราชทัณฑ์ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรีในปัจจุบัน
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรี ศึกษากรณี การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) พร้อมทั้งแสดงถึงวิธีการต่างๆ ที่แสดงให้เห็นถึงรูปแบบการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรี ศึกษากรณี การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการรวบรวมและศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) โดยเป็นวิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interviews) ในการดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก เนื่องจากรูปแบบของแบบสัมภาษณ์ดังกล่าวเปิดโอกาสให้ผู้สัมภาษณ์สามารถเรียงลำดับการถามคำถามได้ตามความเหมาะสมกับสภาพและเหตุการณ์ ในการสัมภาษณ์เชิงลึก จึงมีความยืดหยุ่นมากกว่าแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) โดยการสัมภาษณ์นั้นจะเป็นการสัมภาษณ์ที่กำหนดคำถามเป็นแนวทางไว้

หน่วยในการวิเคราะห์และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants)

การกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ที่จะให้ข้อมูลเพื่อที่จะสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) รวมผู้ให้ข้อมูลสำคัญรวมเป็นจำนวน 15 คน ซึ่งจำแนกออกเป็นกลุ่มต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่งานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน จำนวน 5 คน
2. นักทฤษฎีทฤษฎีปฏิบัติการ จำนวน 5 คน
3. เจ้าหน้าที่งานราชทัณฑ์ชำนาญงาน จำนวน 5 คน

การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำหลักการตรวจสอบข้อมูลแบบ “Triangulation” หรือที่สุภางค์ จันทวนิช (2549, หน้า 129) เรียกว่า “การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า” เป็นการใช้กระบวนการที่หลากหลาย (multiple-method approach) ในการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย (1) การพิจารณาแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย (data triangulation) ทั้งในด้านระยะเวลา สถานที่ หรือแม้กระทั่งบุคคลผู้ให้ข้อมูล (2) การตรวจสอบหรือทบทวนข้อมูลจากแหล่งของผู้วิจัย หรือผู้รู้หลายๆ คน (investigator triangulation) (3) การตรวจสอบจากแนวความคิดและทฤษฎี (theory triangulation) และ (4) การตรวจสอบวิธีรวบรวมข้อมูล (methodological triangulation) ตรวจสอบข้อมูลที่ได้มาให้อ้างอิง โดยอาศัยหลักการของการควบคุมคุณภาพมาประยุกต์ใช้ (Berg, 2000, pp. 5-6) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ประยุกต์ใช้บางหลักการตรวจสอบดังกล่าวโดยใช้วิธีการรายงานเชิงพรรณนาโดยนำเสนอการพัฒนาลักษณะของเจ้าหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรี ศึกษากรณี การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ การศึกษาวิจัยนี้ใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลแบบการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ซึ่งเป็นเทคนิคที่สามารถใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั้งในรูปของเอกสารหรือข้อเขียนและคำพูดที่ได้จากการสัมภาษณ์หรือสนทนาเป็นการวิเคราะห์ความหมายทางภาษาโดยตรงจากเอกสารหรือตัวบทและความหมายทางความรู้สึกหรือวิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูลที่แอบแฝงอยู่ซึ่งรวมถึงการตีความและนัยทางบริบทหรือสภาพแวดล้อมประกอบข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ด้วย (นิศา ชูโต, 2548, หน้า 212) ดังนั้นการวิเคราะห์เนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้เริ่มต้นจากการจัดการข้อมูลที่ได้รับมาทั้งหมดอย่างเป็นระบบเพื่อให้สอดคล้องกับกรอบแนวความคิดในการวิจัยจากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. นำเสนอข้อมูลที่ได้รับจากการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์และอภิปรายผลโดยเริ่มจากการนำเสนอข้อมูลทั้งไปและข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์ การสังเกต และการวิเคราะห์เอกสารการเรียงลำดับก่อนหลังในการนำเสนอได้เริ่มต้นตามลำดับความพร้อมและความสะดวกของผู้ให้การสัมภาษณ์
2. อภิปรายผลจากข้อมูลที่น่าสนใจโดยวิเคราะห์ทั้งในส่วนหนึ่งที่เป็นคำพูดจากการสัมภาษณ์เอกสารการสังเกตการณ์ไปพร้อมกันโดยให้ความสำคัญทั้งความหมายในทางภาษาและตีความความรู้สึกที่แฝงอยู่ในข้อมูลนั้น ทั้งนี้ได้เสนอตามกรอบแนวความคิดในการวิจัย
3. นำข้อมูลที่วิเคราะห์ศึกษาเปรียบเทียบดังกล่าวข้างต้นเพื่อแสวงหาลักษณะและคุณสมบัติร่วมของข้อมูลเพื่อสร้างข้อค้นพบหรือข้อสรุปจากการเปรียบเทียบเพื่อหาความเชื่อมโยงกันระหว่าง เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย นำเสนอข้อมูล โดยใช้วิธีการรายงานเชิงพรรณนาและตรวจสอบความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักการดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการจัดระเบียบทางกายภาพข้อมูล โดยการวิเคราะห์ข้อมูลการกำหนดแนวทางในระเบียบวิธีวิจัยที่กล่าวมานี้ ผู้วิจัยได้คำนึงถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา (purpose) แนวคิดในการศึกษา (conceptual context) คำถามสำหรับการวิจัย (research questions) วิธีการศึกษา (methods) ตลอดจนความถูกต้องแม่นยำตรงของผลการศึกษา (validity) อันเป็นองค์ประกอบสำคัญในการออกแบบวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรี ในปัจจุบัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสำเร็จของงาน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกำหนดที่ได้ตั้งไว้ และตามกำหนดเวลาของงาน ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาให้สำเร็จครบถ้วนเรียบร้อยตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่ง มีความภูมิใจในความสำเร็จของงาน แต่ในปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังในเรือนจำ จึงจำเป็นต้องมีการโยกย้าย สับเปลี่ยน เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งนักทัณฑวิทยาปฏิบัติการ ส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นงานเฉพาะด้าน มีความภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา การรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นปัจจุบัน สามารถตรวจสอบได้ แต่เนื่องจากปัจจุบัน อัตรากำลังเจ้าหน้าที่มีน้อยและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น แต่ก็สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีจึงมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน ส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์และกำหนดเวลา ภารกิจงานในหน้าที่ที่ฝ่ายควบคุมผู้ต้องขังไปศาล เป็นงานที่บรรลุลการกิจประจำวัน ไม่มีปัญหาอุปสรรคใดในการนำส่งผู้ต้องขังไป - กลับ แต่อย่างไรก็ตาม งานเยี่ยมญาติ การบริการประชาชนเป็นไปตามที่ถนัด ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชามอบหมาย ลุล่วงไปด้วยดี มีความภูมิใจสำหรับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างยิ่ง

2. การยอมรับนับถือ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในเกณฑ์ดี หัวหน้างานมอบหมายงานที่ไว้วางใจ และให้อิสระในการตัดสินใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงได้รับความไว้วางใจ การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งนักทัณฑวิทยาปฏิบัติการ ส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี การปกครองตามระดับสายงาน ในส่วนงานมีความสัมพันธ์กันดีและร่วมงานด้วยกันเป็นอย่างดีได้รับการยอมรับนับถือ และได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติหน้าที่ในหลาย ๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชา

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน ส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ ได้รับการยอมรับนับถือและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระดับที่ดียิ่ง อีกทั้งทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุดและเต็มความสามารถ

3. ลักษณะของงาน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่ตรงตามความรู้ที่เรียนมา แต่งานที่รับผิดชอบเป็นงานอีกมุมหนึ่งที่พัฒนาศักยภาพ สามารถเรียนรู้และฝึกฝนได้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งนักทัณฑวิทยาปฏิบัติการ ส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ ไม่ตรงตามความรู้ความสามารถ แต่เรียนรู้เพิ่มเติมได้โดยไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน เนื่องจากงานราชทัณฑ์เป็นงานที่เราไม่อาจรู้ล่วงหน้าเลยว่าจะได้รับหน้าที่ใด หน้าที่ที่ปฏิบัติในปัจจุบันไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ แต่ก็ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังและบรรลุเป้าหมาย

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน ส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ การปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน ไม่ตรงตามความรู้ความสามารถแต่ก็สามารถศึกษาเพิ่มเติมได้ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่บรรลุเป้าหมาย

4. ความรับผิดชอบ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ ปฏิบัติงานที่และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นอย่างดี ตามระเบียบและเวลาเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งนักทัณฑวิทยาปฏิบัติการ ส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำทุกคนที่ต้องปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยไม่อาจปฏิเสธความรับผิดชอบได้ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามวัตถุประสงค์เป็นอย่างดี

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน ส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่และสุดความสามารถ ตรวจสอบผลงาน ดูแลความเรียบร้อยไม่ให้เกิดการผิดพลาดในผลงาน และงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามวัตถุประสงค์เป็นอย่างดี

5. ความก้าวหน้า

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ ด้านความก้าวหน้าขึ้นอยู่กับโครงสร้างองค์กรและความสามารถของตัวบุคคล แต่ก็ยังมีลักษณะของระบบอุปถัมภ์อยู่บ้าง ส่วนเรื่องการได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีการอบรมฝึกพัฒนาความรู้ต่างๆ ภายในองค์กร ตามดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา และทราบถึงเกณฑ์การประเมินผลงานและเลื่อนขั้นตำแหน่งอยู่ในขั้นดี แต่ระบบอุปถัมภ์ยังคงมีอยู่ในระบบราชการไทย คนมีความรู้ความสามารถบางทีก็อาจไม่ได้เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งนักทัณฑวิทยาปฏิบัติการ ส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถ สนับสนุนโดยการส่งเข้าอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน รวมถึง การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง ทราบถึงเกณฑ์การประเมิน แต่ส่วนหนึ่งก็ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา และได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นตามสมควร ซึ่งอยู่ในระดับดีมาโดยตลอด และอีกนัยหนึ่ง ความก้าวหน้าในสายงานอาจไม่เกี่ยวกับระบบงานราชทัณฑ์เท่าไร เพราะกรมราชทัณฑ์ใช้ระเบียบของ ก.พ. แต่การที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสนับสนุนก็เป็นแรงผลักดันให้มีความก้าวหน้าได้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน ส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี โดยการทราบถึงเกณฑ์ประเมินผลงานเมื่อเลื่อนขั้น และได้รับการประเมินผลงานเป็นที่น่าพึงพอใจ

6. สภาพแวดล้อม

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานดี เทคโนโลยีดี ทันสมัย เอื้อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีช่วยเอื้ออำนวยในการทำงาน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งนักทัณฑวิทยาปฏิบัติการ ส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานดี มีวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีช่วยเอื้ออำนวยในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานในปัจจุบันเป็นไปอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในทางกลับกันผู้ให้ข้อมูลบางส่วนมีความเห็นต่างว่า สภาพแวดล้อมมีแต่ผู้ต้องขัง สถานที่ไม่น่าอภิรมย์ เนื่องจากภายในเรือนจำ ห้ามนำวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นเทคโนโลยีเข้าเรือนจำ จึงเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานพอสมควร แต่ก็สามารถปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมถึงอุปสรรคทางด้านงบประมาณ เทคโนโลยีไม่ทันสมัย

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน ส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานดี ทำให้การทำงานย่อมมีประสิทธิภาพมากขึ้นและมีการใช้วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีช่วยเหลือในการทำงาน มีการดูแลปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสะอาด สวยงามอยู่เสมอ

7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเข้ากันได้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยในการทำงานเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถเข้ากันได้ดีกับเพื่อนร่วมงาน ประสานกันดี เป็นกันเองคอยช่วยเหลือกันตลอดทำให้ทำงานสะดวก ไหลลื่น

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งนักทัณฑวิทยาปฏิบัติการ ส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถพูดคุยทำงานร่วมกันและเข้ากันได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวกัน ปฏิบัติงานตามระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการ ทุกอย่างดำเนินไปด้วยดี ไม่มีปัญหาติดขัดแต่อย่างใด

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน ส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สามารถพูดคุยได้ ทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีเพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำประสานงานกันได้อย่างดี และสละเวลาให้กับการทำงาน ผู้บังคับบัญชาจะมีการแนะนำเสมอ

8. การบังคับบัญชา

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ การบังคับบัญชามีความยุติธรรม เป็นไปตามระบบราชการ มีการกระจายอำนาจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีและชัดเจน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งนักทัณฑวิทยาปฏิบัติการ ส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ ผู้บังคับบัญชามีการปกครองที่มีความยุติธรรมในการบริหาร มีการกระจายอำนาจปฏิบัติงานตามส่วนงานอย่างชัดเจน มีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน ส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ มีความยุติธรรมในการมอบอำนาจหน้าที่ และการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามระเบียบทางราชการ รับฟังทุกปัญหาที่มีการมอบอำนาจแบ่งความรับผิดชอบที่ชัดเจน ช่วยเหลือและแนะนำในกรณีเกิดการต้องแก้ไขในการทำงาน

9. นโยบายและการบริหาร

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ ด้านนโยบายและการบริหาร มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นไปได้ มีการกำหนดนโยบายการบริหารที่ชัดเจน มีแนวทางปฏิบัติและข้อกำหนดอย่างชัดเจน ตามคำสั่งจากฝ่ายบริหารอย่างชัดเจน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งนักทัณฑวิทยาปฏิบัติการ ส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ องค์กรมีการกำหนดนโยบายการบริหารที่ชัดเจน มีการแบ่งการบริหารงานออกเป็นส่วนๆ ตามภารกิจเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามหลักการบริหารงานเรือนจำ และสามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดนโยบายที่สั่งการจากผู้บริหารทุกระดับอย่างชัดเจนสอดคล้องกับแนวทางการบริหารของกรมราชทัณฑ์

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน ปฏิบัติการ ส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ เรือนจำมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีแนวทางการปฏิบัติตามข้อกำหนดนโยบายที่สั่งการจากผู้บริหารทุกระดับอย่างชัดเจน

10. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการดีมาก แต่ก็ยังมีความเสี่ยงอยู่ มีรายได้เพิ่มมาจากเงินปันผลฝ่ายฝึกวิชาชีพ เงินเวรยามรักษาการณ์ และจากการรับจ้างเข้าเวรฯ รวมไปถึงเบี้ยเลี้ยงและค่าล่วงเวลา แต่ในเรื่องค่าเสี่ยงภัยยังไม่มีความเท่าเทียมเนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานภายนอกเรือนจำจะได้รับค่าเสี่ยงภัยที่น้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานภายในเรือนจำ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งนักทัณฑวิทยาปฏิบัติการ ส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ ถือว่าเป็นหน่วยงานที่มีค่าตอบแทนที่สูง ได้รับค่าเสี่ยงภัย พ.ต.ร. (เพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือน) ที่เพิ่มขึ้นจากเดิมพอสมควร และได้รับสวัสดิการอาหารแห้ง อาหารเช้า,เที่ยง,เย็น (เข้าเวรฯ) มีรายได้เพิ่มจากเงินปันผลฝ่ายฝึกฯ เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา แต่ก็แลกด้วยความรับผิดชอบที่สูงเช่นกัน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน ส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ ด้านค่าตอบแทน มีรายได้เพิ่มมาจากเงินปันผลฝ่ายฝึกฯ ค่าเวรยามรักษาการณ์ และการสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่ที่อยู่ในระดับดีมาก เป็นที่พึงพอใจของเจ้าหน้าที่ มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่พึงพอใจ

11. ความมั่นคงในการทำงาน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ มีความมั่นคงในหน้าที่การงานอย่างมาก สามารถยึดเป็นอาชีพได้ในระยะยาว สามารถดูแลครอบครัวได้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งนักทัณฑวิทยาปฏิบัติการ ส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ การเป็นข้าราชการเป็นอาชีพที่มั่นคง สามารถดำรงชีพได้ หากมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ทุกๆ ปีมีการปรับเงินเดือนอยู่แล้ว สามารถยึดเป็นอาชีพเพื่อเลี้ยงตัวเองในภายภาคหน้าได้และคาดว่าจะรับราชการไปจนเกษียณอายุราชการ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน ส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ ความมั่นคงในอาชีพราชการ สามารถดูแลครอบครัวได้ หากปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ จะมีความยั่งยืนในการทำงานจนกระทั่งเกษียณอายุราชการ และในทุกๆ ปีจะมีการปรับเงินเดือนอยู่แล้ว

แนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรี

ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในด้านความสำเร็จของงาน คือ อยากให้ ก.พ. เพิ่มอัตราค่าจ้างให้กรมราชทัณฑ์ เพราะเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ต้องขังมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทุกวัน และควรแยกงานประจำกับงานเร่งด่วนให้ชัดเจน เพราะบางครั้งมีงานเร่งด่วนมากเกินไป ส่งผลกระทบให้งานประจำไม่คืบหน้า และอาจไม่สำเร็จตามกรอบระยะเวลา ควรมีการวางแผนเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และหากมีโอกาส อยากปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่นๆ เพื่อจะได้เรียนรู้และฝึกฝนตัวเองเพิ่มเติมต่อไป

ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งนักทัณฑวิทยาปฏิบัติการ เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในด้านความสำเร็จของงาน คือ ควรแยกงานประจำกับงานเร่งด่วนให้ชัดเจน เพราะบางครั้งมีงานเร่งด่วนมากเกินไป ส่งผลกระทบให้งานประจำไม่คืบหน้า และอาจไม่สำเร็จตามกรอบระยะเวลา รวมถึงส่งผลกระทบต่อเวรยาม เนื่องจากถ้ามีอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่น้อย จะทำให้เจ้าหน้าที่เข้าเวรยามถี่ขึ้น ขาดการพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในด้านความสำเร็จของงาน คือ ควรมีการวางแผนเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในงานเสมอ และหากมีโอกาสอยากให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่นๆ เพื่อเรียนรู้ภารกิจของหน้าที่อื่นเพิ่มเติม เพิ่มศักยภาพ และประสบการณ์ของตนเอง

2. การพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการยอมรับนับถือ คือ ในปัจจุบันก็ได้อยู่แล้ว ไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงอะไรมากนัก เพราะได้รับการยอมรับนับถือและความไว้วางใจที่ดีจากผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน แต่ต้องการเพิ่มการจัดกิจกรรมเพิ่มความสัมพันธ์มากยิ่งขึ้น เพื่อลดความเครียดจากการเข้าเวรยามติดต่อกันเป็นเวลานาน

ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งนักทัณฑวิทยาปฏิบัติการ เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการยอมรับนับถือ คือ ปัจจุบันได้รับการยอมรับนับถือและความไว้วางใจที่ดีจากผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับดี ถึงดีมาก ไม่ต้องเปลี่ยนแปลงอะไร

รวมถึงยังสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการยอมรับนับถือ คือ ไม่มีอะไรเสนอแนะ เพราะได้รับความยอมรับนับถือ และความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

3. การพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในด้านลักษณะของงาน คือ จัดหาหรือการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ วางตำแหน่งบุคลากรให้ตรงกับงาน ตรงตามความรู้ความสามารถ เพราะบางงานมีลักษณะเฉพาะด้าน ควรจำแนกเจ้าหน้าที่ให้ตรงกับงาน ควรสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน จัดกิจกรรมหรือจัดอบรมเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ และทักษะงานในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และเห็นควรให้ผู้บังคับบัญชาสับเปลี่ยนตำแหน่งงานและหมุนเวียนในทุกๆ 1 ปี หรือ 2 ปี เพื่อให้ได้เรียนรู้ในตำแหน่งอื่นๆ รวมถึงจัดกิจกรรมเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มทักษะทางด้านงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์สูงสุด

ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งนักทัณฑวิทยาปฏิบัติการ เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในด้านลักษณะของงาน เห็นควรให้ผู้บังคับบัญชาสับเปลี่ยนหมุนเวียนการปฏิบัติหน้าที่ทุกๆ 6 เดือน หรือ 1 ปี และจัดการอบรมด้านความรู้และทักษะเฉพาะในงานที่รับผิดชอบอยู่เสมอเพื่อการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องและเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงาน

รวมถึงยังสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในด้านลักษณะของงาน คือ ควรสับเปลี่ยนหน้าที่ตามความเหมาะสม หรือจากการพิจารณาเห็นสมควรของผู้บังคับบัญชาเห็นสมควร

4. การพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งนักทัณฑวิทยาปฏิบัติการ เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในด้านความรับผิดชอบ คือ ภาระงานยังมีภารกิจอื่นๆ ที่ต้องทำ ที่นอกเหนือจากงานประจำ ในบางครั้งอาจเป็นอุปสรรคกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายไม่ทันตามกรอบเวลา

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน ไม่มีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในด้านความรับผิดชอบ เพราะให้ความเห็นว่า การปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ งานที่ได้รับมอบหมายก็จะบรรลุผล รวมถึงมีอิสระในการตัดสินใจการปฏิบัติงานได้ดี

5. การพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในด้านความก้าวหน้า คือ ควรทำความเข้าใจกับบุคคลเพื่อให้ทราบถึงเกณฑ์การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง และควรมีการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ สร้างมาตรฐานในการประเมินผลงานด้วยหลักเกณฑ์อย่างถูกต้อง และเหมาะสม และจัดทำการประเมินเพื่อให้ได้ซึ่งความสามารถ ตามหลักเกณฑ์อย่างถูกต้อง

ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งนักทัณฑวิทยาปฏิบัติการ เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในด้านความก้าวหน้า คือ ควรทำความเข้าใจกับบุคคลเพื่อให้ทราบถึงเกณฑ์การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง และควรพิจารณาปรับเงินเดือนข้าราชการที่เพิ่มขึ้นให้มากกว่าเดิม เนื่องจากการขึ้นเงินเดือนค่อนข้างต่ำมาก รวมถึงสร้างหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานด้วยหลักเกณฑ์ที่เป็นสากล

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในด้านความก้าวหน้า คือ ควรประเมินผลงานของข้าราชการขั้นผู้น้อยให้มากขึ้นกว่าเดิม เนื่องจากขึ้นเงินเดือนค่อนข้างต่ำมาก

6. การพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ ควรมีงบประมาณและสถานที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทางสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้น

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งนักทัณฑวิทยาปฏิบัติการ เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมภายในเรือนจำ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีวัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี เหมาะสมกับตำแหน่งงาน จัดหาอุปกรณ์ได้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน แต่ภายในสถานที่คุมขัง ไม่ให้มีการใช้เทคโนโลยี บางครั้งอาจส่งผลทำให้เกิดการทำงานล่าช้ามี

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน ไม่มีเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานดีอยู่แล้ว ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. การพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ ควรมีการจัดงานสังสรรค์ เพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ให้ดียิ่งขึ้น

สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งนักทัณฑวิทยาปฏิบัติการ เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การปฏิบัติงาน สามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ได้เป็นอย่างดี รู้สึกเป็นทีมเดียวกัน แต่ควรเพิ่มการจัดงานสังสรรค์เพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานสารทุกข์สุกดิบ เพื่อทำให้ความสัมพันธ์ดียิ่งขึ้น

เช่นเดียวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ ควรจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ พบปะพูดคุยระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสานสัมพันธ์ไมตรีให้แน่นแฟ้นมากขึ้นและเป็นกันเอง

8. การพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชา

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการบังคับบัญชา คือ ควรเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมบ้าง ในเรื่องที่สำคัญ ๆ หรือส่งผลกระทบในวงกว้าง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งนักทัณฑวิทยาปฏิบัติการ ไม่มีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการบังคับบัญชา เพราะ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหารดีอยู่แล้ว

เช่นเดียวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน ไม่มีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการบังคับบัญชา เพราะทุกอย่างดีอยู่แล้ว

9. การพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน ไม่มีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในด้านนโยบายและการบริหาร เพราะ เรือนจำพิเศษธนบุรีมีการกำหนดนโยบายในการบริหารที่ชัดเจนอยู่แล้ว จึงไม่มีข้อเสนอแนะในเรื่องนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งนักทัณฑวิทยาปฏิบัติการ เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในด้านนโยบายและการบริหาร คือ งานบางอย่างเป็นงานที่ซ้ำซ้อน และไม่เกิดประโยชน์กับองค์กร ควรมีการยกเลิก

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในด้านนโยบายและการบริหาร คือ ควรมีการสื่อสารด้านนโยบายและการบริหารงานให้เด่นชัดมากขึ้น เช่น การชี้แจงนโยบายในการประชุมข้าราชการ เป็นต้น

10. การพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ ควรมีความเท่าเทียมกัน ในเรื่องของค่าเสี่ยงภัย ควรให้อัตราที่เท่าเทียมกันทั้งองค์กร เพราะทุกหน้าที่มีความสำคัญกับองค์กรทั้งหมด และต้องการให้มีมาตรการ การทำประกันชีวิตกับเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ เพราะการเป็นผู้คุม มีความเสี่ยงตลอดเวลา เพราะอยู่ใกล้นักโทษ หรือผู้กระทำความผิด รวมถึงควรเพิ่มค่าเวรยามรักษาการณ์ จาก 400-420 บาท เป็น 620-840 บาท

ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งนักทัณฑวิทยาปฏิบัติการ เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ ควรเพิ่มค่าเวรยามรักษาการณ์ และค่าเสี่ยงภัย

เช่นเดียวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ เพิ่มค่าเวรยามรักษาการณ์ให้มากขึ้น เพราะความรับผิดชอบสูงและมีความเสี่ยงสูง

11. การพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน คือ ควรสร้างความเชื่อมั่นในงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน ให้มีความเจริญก้าวหน้าและยั่งยืนต่อไป

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งนักทัณฑวิทยาปฏิบัติการ เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน คือ ควรจัดสวัสดิการให้กับข้าราชการเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ และควรสร้างความเชื่อมั่นในงานที่ทำอยู่ปัจจุบันให้มีเสถียรภาพมากขึ้น สร้างความคุ้มครองต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างจริงจัง

ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน คือ ควรจัดสวัสดิการให้กับข้าราชการชั้นผู้น้อย เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

สรุปและอภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรีในปัจจุบัน

พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรี ประกอบด้วยปัจจัยจุดใจและปัจจัยคำจูงในภาพรวมทั้ง 11 ด้านอยู่ในระดับดี ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกำหนดที่ได้ตั้งไว้ และตามกำหนดเวลาของงาน ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาให้สำเร็จครบถ้วนเรียบร้อยตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่ง ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นงานเฉพาะด้าน มีความภูมิใจในความสำเร็จของงาน การรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นปัจจุบัน สามารถตรวจสอบได้ แต่ในปัจจุบันยังขาดอัตราการกำลังใจในเรือนจำฯ จึงจำเป็นต้องมีการโยกย้าย สับเปลี่ยน เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมถึงอัตรากำลังใจเจ้าหน้าที่มีน้อยและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น แต่ก็สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลงไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับ ศจี อนันต์พคุณ (2542) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ มีความสำคัญต่อการบริหารงานในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นที่ยอมรับว่าคนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในบรรดาทรัพยากรบริหารทั้งหมด

2. การยอมรับนับถือ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ หัวหน้างานมอบหมายงานที่ไว้วางใจ มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี และให้อิสระในการตัดสินใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติหน้าที่ในหลายๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี อีกทั้งทำหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบได้ดีที่สุดและเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริพร วงศ์ศรีโรจน์ (2540) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน คือ การก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เกิดความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์กร ปฏิบัติอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและศีลธรรมอันดีงาม เกิดความสามัคคีในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วมและฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ ขององค์กร และเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่

3. ลักษณะของงาน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่ตรงตามความรู้ที่เรียนมา แต่เรียนรู้เพิ่มเติมได้โดยไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน งานที่รับผิดชอบเป็นงานอีกมุมหนึ่งที่พัฒนาศักยภาพเนื่องจากงานราชทัณฑ์เป็นงานที่ไม่อาจรู้ล่วงหน้าว่าจะได้รับหน้าที่ใดแต่เจ้าหน้าที่ก็สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังและบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ มิลตัน (Milton, 1981 อ้างถึงใน มนูญ จันทรสุข, 2544) ให้ความหมายขวัญกำลังใจว่า หมายถึง “ทัศนคติ ความพอใจ โดยปรารถนาที่จะทำต่อไป และมีความตั้งใจจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร”

4. ความรับผิดชอบ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นอย่างดี ตามระเบียบและเวลาเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่อาจปฏิเสธความรับผิดชอบได้ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ตรวจสอบผลงาน ดูแลความเรียบร้อยไม่ให้เกิดการผิดพลาดในผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อัปษรศรี พลอดเปลี่ยว (ม.ป.ป. อ้างถึงใน อรรถวุฒิ ตัญจนวิทย์, 2544) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานว่า คือ ทศนคติของบุคคลที่มีต่อสภาพการทำงาน เป็นความสนใจของบุคคลในกลุ่มที่จะมุ่งหน้าทำงานในความรับผิดชอบของตนอย่างไม่ลดละ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

5. ความก้าวหน้า พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ ด้านความก้าวหน้าขึ้นอยู่กับความสามารถของตัวบุคคล และยังมิระบบอุปถัมภ์อยู่บ้าง ส่วนเรื่องการได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีการอบรมฝึกพัฒนาความรู้ต่างๆ ภายในองค์กร เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถตามดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา และทราบถึงเกณฑ์การประเมินผลงานและเลื่อนขั้นตำแหน่งอยู่ในระดับดี แต่ระบบอุปถัมภ์ยังคงมีอยู่ในระบบราชการไทย คนมีความรู้ความสามารถบางทีก็อาจไม่ได้เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง หรือมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ สยาม ปิยะนราธร (2541) กล่าวว่า การชมเชย การให้รางวัลเป็นตัวที่จะช่วยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดกำลังใจในการที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป เช่น การยอมรับนับถือในความสามารถ ให้โอกาสให้กำลังใจ ความสะดวกสบาย การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การยกย่องสรรเสริญ ชื่อเสียงความปลอดภัย มีศักยภาพในงานมีความมั่นคง แต่ส่วนหนึ่งก็ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา และได้รับการพิจารณาขึ้นตามสมควร ซึ่งอยู่ในระดับดีมาโดยตลอด และอีกนัยหนึ่ง ความก้าวหน้าในสายงานอาจไม่เกี่ยวกับระบบงานราชทัณฑ์เท่าไร เพราะเป็นระเบียบของ ก.พ. แต่การที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสนับสนุนก็เป็นแรงผลักดันให้เราได้

6. สภาพแวดล้อม พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานดี เทคโนโลยีดี ทันสมัย เอื้อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีช่วยเอื้ออำนวยในการทำงาน มีการดูแลปรับปรุงทัศนียภาพให้มีความสะอาด สวยงามอยู่เสมอ แต่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางส่วนมีความเห็นว่า สภาพแวดล้อมมีแต่ผู้ต้องขัง สถานที่ไม่น่าอภิรมย์ เนื่องจากภายในเรือนจำ ห้ามนำวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นเทคโนโลยีเข้าเรือนจำ จึงเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานพอสมควร แต่ก็สามารถสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540) กล่าวถึง แนวทางในการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน จัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชา ได้รับความสะดวกสบายและความปลอดภัย รวมทั้งการปรับปรุงหาเครื่องมือเครื่องใช้ทันสมัยมาใช้ในองค์กร

7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเข้ากันได้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยในการทำงานเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถเข้ากันได้ดีกับเพื่อนร่วมงาน ปรึกษากันได้ สามารถพูดคุยทำงานร่วมกันและเข้ากันได้เป็นอย่างดี เป็นกันเองคอยช่วยเหลือกันตลอดทำให้ทำงานสะดวก ไหลลื่น รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ปฏิบัติงานตามระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการ ทุกอย่างดำเนินไปด้วยดีไม่มีปัญหาติดขัดแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานว่าผู้ที่มีความดี มักเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน ให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการจัดการ จะสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงาน บุคคลที่มีขวัญจะมีพฤติกรรม มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อให้จุดมุ่งหมายขององค์การบรรลุผล มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่าง ๆ แม้องค์การจะมีปัญหาอย่างไร ก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะแก้ไขปัญหามีแรงจูงใจและความสนใจในงานอย่างมากมาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

8. การบังคับบัญชา พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ การบังคับบัญชามีความยุติธรรมเป็นไปตามระบบราชการ มีการกระจายอำนาจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีและชัดเจน มีการรับฟังทุกปัญหามีการมอบอำนาจแบ่งความรับผิดชอบที่ชัดเจน ช่วยเหลือและแนะนำในกรณีเกิดการต้องแก้ไขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สัมพันธ์ ภูไพบูลย์ (2542) ได้กล่าวไว้ว่า ในการเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องมีลักษณะเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดี เป็นที่ศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นตัวอย่างที่ดีทั้งในด้านความคิดและพฤติกรรมไม่เคร่งครัดต่ออำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการมากเกินไป มีความซื่อสัตย์ อารมณ์มั่นคงและรับผิดชอบต่อคำสั่งต่างๆ

9. นโยบายและการบริหาร พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ ด้านนโยบายและการบริหาร มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นไปได้ มีการแบ่งการบริหารงานออกเป็นส่วนๆ ตามภารกิจเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามหลักการบริหารงานเรือนจำฯ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ สอดคล้องกับแนวทางการบริหารของกรมราชทัณฑ์ ซึ่งสอดคล้องกับ บวรศักดิ์ มหะกุล (2541) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (morale) หมายถึง สภาวะทางจิตใจ ทศนคติ เจตคติความตั้งใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานหน้าที่ความรับผิดชอบ การปฏิบัติตามระเบียบ กฎ ข้อบังคับ ความร่วมมือ ด้วยความสมัครใจที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ เสียสละและมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

10. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการดีมาก แต่ก็ยังมีความเสี่ยงอยู่ มีรายได้เพิ่มมาจากเงินปันผลฝ่ายฝึกวิชาชีพ เงินเวรยามรักษาการณ์ และจากการรับจ้างเข้าเวรฯ รวมไปถึงเบี้ยเลี้ยงและโอที ได้รับอาหารแห้ง อาหารเช้า,เที่ยง,เย็น (เข้าเวรฯ) การสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่อยู่ในระดับดีมาก เป็นที่พึงพอใจของเจ้าหน้าที่ มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่พึงพอใจ แต่ก็แลกด้วยความรับผิดชอบที่สูงเช่นกัน ในเรื่องค่าเสี่ยงภัย ยังไม่มีความเท่าเทียมเนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานภายนอกเรือนจำจะได้รับค่าเสี่ยงภัยที่น้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานภายในเรือนจำ ซึ่งสอดคล้องกับ สยาม ปิยะนารธ (2541) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบในการสร้างขวัญที่ตีในการปฏิบัติงานไว้ว่า เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ที่เหมาะสม และเป็นธรรม เงินเดือนและค่าตอบแทน นับว่าเป็นหัวใจสำคัญประการหนึ่งในองค์การ หากเงินเดือน และค่าตอบแทนไม่เป็นธรรม จะทำให้ขวัญของพนักงานต่ำ เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ ส่วนสวัสดิการที่เหมาะสม จะช่วยทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน

11. ความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นในทางเดียวกันคือ มีความมั่นคงในหน้าที่การงานอย่างมาก สามารถยึดเป็นอาชีพได้ในระยะยาว สามารถดูแลครอบครัวได้ หากเราซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ทุกๆ ปีมีการปรับเงินเดือนอยู่แล้ว สามารถยึดเป็นอาชีพเพื่อเลี้ยงตัวเองในภายภาคหน้าได้และคาดว่าจะรับราชการไปจนเกษียณอายุราชการ ซึ่งสอดคล้องกับ McGregor (1960) ได้สรุปสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ซึ่งได้แสดงการเปรียบเทียบลักษณะของมนุษย์ การที่มนุษย์จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การได้ ย่อมเป็นเหตุเป็นผลกับโอกาสที่ตนจะได้รับการตอบสนองสิ่งที่มุ่งใจตามความพึงพอใจของตนเองด้วย

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรี

มีรายละเอียดดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่เสนอแนะว่า ต้องการให้ ก.พ. เพิ่มอัตราค่าจ้างให้กรมราชทัณฑ์ เพราะเจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ต้องขังมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทุกวัน และควรแยกงานประจำกับงานเร่งด่วนให้ชัดเจน เพราะบางครั้งมีงานเร่งด่วนมากเกินไป ส่งผลกระทบให้งานประจำไม่คืบหน้า และอาจไม่สำเร็จตามกรอบระยะเวลา รวมถึงส่งผลกระทบต่อเวรยาม เนื่องจากถ้ามีอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่น้อย จะทำให้เจ้าหน้าที่เข้าเวรยามถี่ขึ้น ขาดการพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ ควรมีการวางแผนเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ควรมีการวางแผนเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในงานเสมอ และหากมีโอกาส อยากปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่น ๆ เพื่อจะได้เรียนรู้และฝึกฝนตัวเองเพิ่มเติมต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ ระวีเณตร โพธิ์แก้ว (2542) กล่าวว่า ความพึงพอใจงานที่ทำ ถ้าเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถและเป็นคนคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ผู้ที่ทำจะพึงพอใจงานที่ตนทำเป็นอย่างมาก และผลงานที่เกิดจากการกระทำด้วยใจรัก จะออกมาดีและมีคุณค่ากว่าผลงานที่ทำโดยไม่ชอบ

2. ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่เสนอแนะว่า ในปัจจุบันก็ได้อยู่แล้ว เพราะได้รับการยอมรับนับถือและความไว้วางใจที่ดีจากผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน เพียงแต่ต้องการเพิ่มการจัดกิจกรรมเพิ่มความสัมพันธ์มากยิ่งขึ้น เพื่อลดความเครียดจากการเข้าเวรยามติดต่อกันเป็นเวลานาน ซึ่งสอดคล้องกับ บวรศักดิ์ มหะกุล (2541) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (morale) หมายถึง สภาวะทางจิตใจ ทศนคติ เจตคติความตั้งใจของ

ผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมต่างๆ เช่น ความมั่นใจ ความพอใจ ในการปฏิบัติงาน ความร่วมมือกันปฏิบัติงาน ความมีสัมพันธภาพในองค์กร ความศรัทธาในตัวผู้นำ ความสามัคคี และความภูมิใจ

3. ด้านการพัฒนาขวัญและกำลังใจในด้านลักษณะของงานพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่เสนอแนะว่า ควรจัดหาหรือ การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ และวางตำแหน่งบุคลากรให้ตรงกับงาน ตรงตามความรู้ความสามารถ เพราะบางงานมี ลักษณะเฉพาะด้าน เห็นควรให้ผู้บังคับบัญชาสับเปลี่ยนหมุนเวียนการปฏิบัติหน้าที่ทุกๆ 6 เดือน หรือ 1 ปี และจัดการอบรมด้าน ความรู้และทักษะเฉพาะในงานที่รับผิดชอบอยู่เสมอเพื่อการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องและเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงาน ควร จ้างนักเจ้าหน้าที่ให้ตรงกับงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สยาม ปิยะนราธร (2541) กล่าวว่า จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ทำการจัด บุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ทำ จะทำให้งานนั้นมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล งานใดที่ผู้บริหารมอบหมายให้ทำ แต่ไม่มีความถนัด งานนั้นก็จะออกมาไม่มีคุณภาพ ฉะนั้นผู้บริหารควรจะมองให้ออกว่าผู้ร่วมงานมีความถนัดอะไร มีความสามารถ เรื่องไหน จึงควรจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน

4. ด้านการพัฒนาขวัญและกำลังใจในด้านความรับผิดชอบพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญไม่มีข้อเสนอแนะ เพราะทุกๆ ครั้งที่ ปฏิบัติหน้าที่ต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถอยู่แล้ว เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย การปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ งานที่ได้รับมอบหมายก็จะบรรลุผล รวมถึงมีอิสระในการตัดสินใจการปฏิบัติงานได้ดี เพียงแต่ต้องการให้ ผู้บังคับบัญชาพิจารณาในการปรับขึ้นเงินเดือน ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540) กล่าวว่า แนวทางในการเสริมสร้าง ขวัญในการปฏิบัติงาน คือ การวางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีระบบการ ประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน หรือโยกย้ายการกำหนดเงินเดือนและค่าจ้างให้เหมาะสม กับค่าครองชีพ แต่อีกมุมหนึ่ง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในด้านความรับผิดชอบ คือ ภาระ งานยังมีการกิจอื่น ๆ ที่ต้องทำ ที่นอกเหนือจากงานประจำ ในบางครั้งอาจเป็นอุปสรรคกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายไม่ทัน ตามกรอบเวลา

5. ด้านการพัฒนาขวัญและกำลังใจในด้านความก้าวหน้าพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่เสนอแนะว่า ควรทำความเข้าใจกับบุคลากรเพื่อให้ทราบถึงเกณฑ์การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง และควรมีการสนับสนุนในการพัฒนา ความรู้ความสามารถของบุคลากร อีกทั้งควรพิจารณาปรับเงินเดือนข้าราชการให้เพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม เนื่องจากการขึ้นเงินเดือน ค่อนข้างต่ำ เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ สร้างมาตรฐานในการประเมินผลงานด้วยหลักเกณฑ์อย่างถูกต้อง และเหมาะสม และ จัดทำการประเมินเพื่อให้ได้ซึ่งความสามารถ ตามหลักเกณฑ์อย่างถูกต้อง รวมถึงสร้างหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานด้วย หลักเกณฑ์ที่เป็นสากล ซึ่งสอดคล้องกับ ระวังเนตร โพธิ์แก้ว (2542) กล่าวว่า การสร้างมาตรฐานความสำเร็จ เป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจจากการประเมินผลงานเพื่อจะได้ใช้พิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนคนงาน หรือเพื่อประโยชน์ในการโยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ การสร้างมาตรฐานวัดผลงานจะป้องกันการลำเอียงได้

6. ด้านการพัฒนาขวัญและกำลังใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่เสนอแนะว่า ควรปรับปรุงสภาพและสถานที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทางสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540) กล่าวถึง แนวทางในการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน จัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชา ได้รับ ความสะดวกสบายและความปลอดภัย รวมทั้งการปรับปรุงหาเครื่องมือเครื่องใช้ทันสมัยมาใช้ในองค์กร แต่มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ บางส่วนเสนอว่า สภาพแวดล้อมภายในเรือนจำเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีวัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี เหมาะสมกับตำแหน่งงาน จัดหาอุปกรณ์ได้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน แต่ภายในสถานที่คุมขัง ไม่ให้มีการใช้เทคโนโลยี บางครั้งอาจส่งผลทำให้เกิดการทำงาน ลำช้า

7. ด้านการพัฒนาขวัญและกำลังใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่เสนอแนะว่า ควรมีการจัดงานสังสรรค์ เพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ให้ตึกมากยิ่งขึ้น เพื่อสาน สัมพันธไมตรีให้แน่นแฟ้น มากขึ้นและเป็นกันเอง ซึ่งสอดคล้องกับ พงศ์ หรดาล (2546 อ้างอิงใน ศศิพันธ์ ลำดับพงศ์, 2551) กล่าวว่าในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน การจัดกิจกรรมสันทนาการเป็นการให้โอกาสแก่คนงานได้มีโอกาสพักผ่อน

หย่อนใจ เช่น กีฬา ดนตรี งานสร้างสรรค์ตามโอกาส เพื่อลดความซ้ำซากจำเจจากงานประจำ และเป็นการเปิดโอกาสให้คนงานมีมนุษยสัมพันธ์ร่วมกันในการทำกิจกรรมต่างๆ

8. ด้านการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการบังคับบัญชาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่เสนอแนะว่า ควรเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมบ้าง ในเรื่องที่สำคัญๆ หรือส่งผลกระทบในวงกว้าง ซึ่งสอดคล้องกับ สัมพันธ์ ภูไพบูลย์ (2542) ได้กล่าวไว้ว่า ในการบริหารงานในองค์การให้ประสบผลสำเร็จ เป็นเรื่องที่ผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสนใจ ต้องพยายามสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพราะนอกจากจะทำให้งานประสบผลสำเร็จแล้วยังส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและองค์การมีความมั่นคงยิ่งขึ้นอีกด้วย

9. ด้านการพัฒนาขวัญและกำลังใจในด้านนโยบายและการบริหารพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญไม่มีข้อเสนอแนะ เพราะเรือนจำพิเศษธนบุรีมีการกำหนดนโยบายในการบริหารที่ชัดเจนอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับ บวรศักดิ์ มหัทธเชษฐกุล (2541) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะทางจิตใจ ทศนคติเจตคติความตั้งใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานหน้าที่ความรับผิดชอบ การปฏิบัติตามระเบียบ กฎ ข้อบังคับ ความร่วมมือด้วยความสมัครใจที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ เสียสละและมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ แต่มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางส่วนเสนอว่า งานบางอย่างเป็นงานที่ซ้ำซ้อน และไม่เกิดประโยชน์กับองค์กร ควรมีการยกเลิก ควรมีการสื่อสารด้านนโยบายและการบริหารงานให้เด่นชัดมากขึ้น เช่น การชี้แจงนโยบายในการประชุมข้าราชการ เป็นต้น

10. ด้านการพัฒนาขวัญและกำลังใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่เสนอแนะว่า ควรมีความเท่าเทียมกันในเรื่องของค่าเสี่ยงภัย ควรให้อัตราที่เท่าเทียมกันทั้งองค์กร เพราะทุกหน้าที่มีความสำคัญกับองค์กรทั้งหมด และอยากให้มีการการพิจารณาปรับขึ้นชีวิตกับเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ เพราะการเป็นผู้คุมมีความเสี่ยงตลอดเวลา เพราะอยู่ใกล้นักโทษ หรือผู้กระทำความผิด รวมถึงควรเพิ่มค่าเวรยามรักษาการณ์ จาก 400-420 บาท เป็น 620-840 บาท ซึ่งสอดคล้องกับ สยาม ปิยะนารธร (2541) กล่าวว่า เงินเดือนและค่าตอบแทน นับว่าเป็นหัวใจสำคัญประการหนึ่งในองค์การ หากเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่เป็นธรรม จะทำให้ขวัญของพนักงานต่ำ เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ ส่วนสวัสดิการที่เหมาะสม จะช่วยทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน

11. ด้านการพัฒนาขวัญและกำลังใจในด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่เสนอแนะว่า ควรสร้างความเชื่อมั่นในงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน ให้มีความเจริญก้าวหน้าและยั่งยืนต่อไป ควรจัดสวัสดิการให้กับข้าราชการเพิ่มขึ้น ควรให้ความคุ้มครองต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ควรจัดสวัสดิการให้กับข้าราชการชั้นผู้น้อย ซึ่งสอดคล้องกับ ระวังเนตร โพธิ์แก้ว (2542) กล่าวว่า เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ สวัสดิการ ผลประโยชน์และบริการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข มีความพอใจกับงาน สวัสดิการ อาจเป็นการให้เงินหรือให้บริการความสะดวกต่างๆ ก็ได้แต่จะต้องเป็นการให้พิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ ความปลอดภัย ความสะดวกสบายต่างๆ การศึกษาและข่าวสารประกอบความรู้ ความมั่นคงทางการเงิน การพักผ่อนหรือสันทนาการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรี ศึกษากรณีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ โดยภาพรวมทั้ง 11 ด้าน อยู่ในระดับที่ดีหน่วยงานควรรักษามาตรฐานที่มีอยู่แล้วให้คงอยู่ ตลอดไปและควรพัฒนาปรับปรุงส่งเสริมต่อยอดให้มากยิ่งขึ้นอีกเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำพิเศษธนบุรีให้ดียิ่งๆ ขึ้นตามลำดับดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน ควรแยกงานประจำกับงานเร่งด่วนให้ชัดเจน เพราะบางครั้งมีงานเร่งด่วนมากเกินไป ส่งผลกระทบให้งานประจำไม่คืบหน้า

2. ด้านการยอมรับนับถือ ควรเพิ่มการจัดกิจกรรมเพิ่มความสัมพันธ์มากยิ่งขึ้น เพื่อลดความเครียดจากการเข้าเวรยามติดต่อกันเป็นเวลานาน
3. ด้านลักษณะของงาน ควรให้ผู้บังคับบัญชาสลับเปลี่ยนหมุนเวียนการปฏิบัติหน้าที่ทุก ๆ 6 เดือน หรือ 1 ปี และจัดการอบรมด้านความรู้และทักษะเฉพาะในงานที่รับผิดชอบอยู่เสมอเพื่อการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องและเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงาน
4. ด้านความรับผิดชอบ ควรจัดให้มีระบบการประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน หรือโยกย้ายการกำหนดเงินเดือนและค่าจ้างให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ
5. ด้านความก้าวหน้า ควรมีการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร อีกทั้งควรพิจารณาปรับเงินเดือนให้เพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีงบประมาณและสถานที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทางสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้น
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรมีการจัดงานสังสรรค์ เพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ให้ดียิ่งขึ้น
8. ด้านการบังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมบ้าง ในเรื่องที่สำคัญ ๆ หรือส่งผลกระทบในวงกว้าง
9. ด้านนโยบายและการบริหาร ควรมีการสื่อสารด้านนโยบายและการบริหารงานให้เด่นชัดมากขึ้น
10. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรให้อัตราที่เท่าเทียมกันทั้งองค์กร เพราะทุกหน้าที่มีความสำคัญกับองค์กรทั้งหมด
11. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ควรจัดสวัสดิการให้กับข้าราชการเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

เพื่อให้การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรี ศึกษากรณี การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ” มีความครอบคลุม ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะแนวทางในการศึกษาครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาเรื่องเดียวกันนี้ในเรือนจำอื่นๆ ในกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นการส่งเสริมการปรับปรุงกระบวนการบริหารงานของเรือนจำ
2. ควรศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในทุกตำแหน่งในเรือนจำ เพราะจะทำให้ทราบถึงข้อมูลที่แท้จริงทั้งองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- ขจรศักดิ์ สุขคำมี. (2557). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ขวัญตา ชุ่มเย็นดี. (2547). ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิรนนท์ ทองจันทร์. (2559). สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จำปี บุคตา. (2557). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ธีระวัฒน์ เมืองโคตร. (2557). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเงินรายได้ สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
วิทยาเขตกำแพงแสน. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทัศนีย์ ต้นจันทร์. (2554). ทศนะของพนักงานต่อสวัสดิการจัดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีศึกษา: กรณีศึกษา
เทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธวัชชัย พักเทพ. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมเสมียนตรา สำนักงาน
ปลัดกระทรวงกลาโหม. มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิศมัย สารการ. (2559). การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนในการพยากรณ์แรงจูงใจ
ในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

วรารพร พันธโกศา. (2559). ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

วัฒนา นทีพนธ์. (2545). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของราชการสารวัตรทหารบกชั้นประทวน สังกัดกองร้อยทหาร
สารวัตรมณฑลทหารบกที่ 14. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศศินันท์ ลำดับพงศ์. (2551). ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานตรวจคนเข้าเมืองผู้ปฏิบัติหน้าที่ ณ ท่าอากาศยาน
สุวรรณภูมิ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุกัญญา มีกำลัง. (2553). เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารราชการไทย หน่วยที่ 9-15 เรื่อง แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับ
การบริหารราชการ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สำเนียง ฤทธิ์บำรุง. (2558). การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน อำเภอแม่เปิน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

อดุลย์ เวชวงษ์. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ
ภายในสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.



RCIM
เปิดรับสมัครในพื้นที่

รับสมัครนักศึกษาใหม่
บริหารธุรกิจ - รัฐประศาสนศาสตร์

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
(มหาวิทยาลัยของรัฐ)

สาธิตา
ห้วหิน

ปริญญาโท
MBA & MPA

ปริญญาเอก
DBA & DPA

<http://www.rcim.in.th>

092-442-7000 (ห้วหิน)
092-442-8000 (สาธิตา)