

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำ  
ในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา

นางสาวศิริวรรณ วงษ์แย้ม



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2557

Factors Influencing the Effectiveness of the Control Inmates  
of Prison Officers in Prisons and Correctional Institution  
Nakhon Ratchasima Province

Miss Siriwan Wongyam



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Public Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University

2014

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ      ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงาน  
เรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา  
ชื่อและนามสกุล      นางสาวศิริวรรณ วงษ์แย้ม  
แขนงวิชา      บริหารรัฐกิจ  
สาขาวิชา      วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา      อาจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2558

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ  
(อาจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม)

..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ)

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข็มทอง)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำ  
ในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา

**ผู้ศึกษา** นางสาวศิริวรรณ วงษ์แย้ม **รหัสนักศึกษา** 2553003050 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** อาจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม **ปีการศึกษา** 2557

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมาในสภาพปัจจุบัน (2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา และ (3) ศึกษาข้อคิดเห็น สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะ ตลอดจนแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ศึกษาคือ เจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 6 แห่ง รวม 523 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 227 คน คำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ใช้การสุ่มตัวอย่างสองขั้นตอน คือ แบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วนและแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับประสิทธิผลของการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา คือ ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร โดยสามารถอธิบายประสิทธิผลได้ร้อยละ 23 และ (3) ปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมผู้ต้องขังที่พบสูงสุด คือ อัตรากำลังเจ้าพนักงานเรือนจำไม่เพียงพอกับการควบคุมผู้ต้องขัง ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังที่ผู้ตอบแบบสอบถามระบุสูงสุดคือ การฝึกอบรมและพัฒนาเจ้าพนักงานเรือนจำให้มีความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญในงานราชทัณฑ์ ซึ่งผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายคือ กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเจ้าพนักงานเรือนจำให้เป็นผู้มีสมรรถนะสูงและมีจรรยาบรรณ มุ่งเน้นการใช้คนน้อย แต่มีประสิทธิภาพสูง และกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดและโทรศัพท์มือถือในเรือนจำ/ทัณฑสถานให้เป็นวาระเร่งด่วน เพื่อตัดโอกาสการกระทำผิดของผู้ต้องขัง

**คำสำคัญ** ประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขัง เรือนจำ/ทัณฑสถาน จังหวัดนครราชสีมา



**Independent Study title:** Factors Influencing the Effectiveness of the Control Inmates of Prison Officers in Prisons and Correctional Institution Nakhon Ratchasima Province

**Author:** Miss Siriwan Wongyam; **ID:** 2553003050; **Degree:** Master of Public Administration;

**Independent Study advisors:** Dr. Chamnian Rajphaetyakhom; **Academic year:** 2014

### Abstract

This study aimed: (1) to measure opinion level on the effectiveness of control inmates of prison officers in Prisons and Correctional Institution in Nakhon Ratchasima Province in current situation; (2) to study factors influencing the effectiveness of the control inmates of prison officers in Prisons and Correctional Institution in Nakhon Ratchasima Province; and (3) to study opinion, problem and recommendations as well as development guidelines for improving the effectiveness of the control inmates of prison officers in Prisons and Correctional Institution in Nakhon Ratchasima Province.

This study was a survey research. Population was 523 prison officers from 6 Prisons and Correctional Institution in Nakhon Ratchasima Province. Samples were 227 prison officers, calculated by using Taro Yamane's formula at the confident level at 95%. Sampling applied two-stage sampling methods: proportional stratified and simple sampling. The research instruments used in data collection was a questionnaire. Data analysis employed statistical analysis such as frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and multiple regression analysis.

Research results revealed that: (1) in the overall image of opinion level of effectiveness of the control inmates of prison officers in Prisons and Correctional Institution in Nakhon Ratchasima Province was higher than 70% at a statistical significance level of 0.05; (2) factors influencing the effectiveness of the control inmates of prison officers in Prisons and Correctional Institution in Nakhon Ratchasima Province was administrative resource factor which could explain the dependent variables at 2.3%; and (3) the highest problem of control inmates operational found was insufficient prison officers to control inmates, the highest development approaches recommended for effectiveness of the control inmates which identified by samples was training and development for prison officers to gain much knowledge, expertise in the field of corrections. Author had recommendation in policy approach as follows; formulating strategy on prison officer's development to the high performance and ethics, emphasizing on fewer manpower but higher efficiency; and formulating an urgent agenda on prevention and suppression strategy on narcotics control and mobile phone use in Prisons and Correctional Institution for incapacitation inmates' opportunity to commit offences.

**Keywords:** Effectiveness of the control inmates, Prisons and Correctional Institution, Nakhon Ratchasima Province

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งท่านคอยให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และติดตามความก้าวหน้าในการศึกษาเรื่องนี้อย่างใกล้ชิด จนกระทั่งการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เสร็จสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณคณาจารย์แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน ที่ได้มอบองค์ความรู้ในด้านรัฐประศาสนศาสตร์ต่อผู้ศึกษา

ขอขอบคุณผู้บัญชาการและผู้อำนวยการ เรือนจำ/ทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา ทั้ง 6 แห่ง ได้แก่ เรือนจำกลางนครราชสีมา เรือนจำกลางคลองไผ่ เรือนจำอำเภอบัวใหญ่ เรือนจำอำเภอสีคิ้ว ทัณฑสถานเกษตรอุตสาหกรรมเขาพริก และทัณฑสถานหญิงนครราชสีมา ที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ต่อผู้ศึกษาในการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการศึกษาครั้งนี้ รวมไปถึงเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำ/ทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา ที่ได้เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามของผู้ศึกษา ซึ่งทุกคำตอบเป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับการศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน และพี่น้องชาวราชทัณฑ์ ที่คอยให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ศึกษา รวมถึงผู้ประสานงานในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามทุกท่าน ขอขอบคุณไว้ในที่นี้ด้วย

สุดท้ายขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษา MPA9 ทุกท่าน สำหรับมิตรภาพที่ดีและคอยช่วยเหลือกันเสมอมา

ขอบพระคุณทุกท่านจากใจจริง

ศิริวรรณ วงษ์แย้ม

สิงหาคม 2558

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา .....	3
กรอบแนวคิดการศึกษา .....	3
สมมติฐานการศึกษา .....	6
ขอบเขตการศึกษา .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	10
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ .....	10
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ .....	18
แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม .....	24
แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรการบริหาร .....	28
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล .....	36
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการราชทัณฑ์ .....	43
เรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา .....	56
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	57
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา .....	61
รูปแบบการศึกษา .....	61
ประชากรและตัวอย่าง .....	62
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	70

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	71
ระยะเวลาการศึกษา .....	75
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	76
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง .....	77
ตอนที่ 2 ระดับประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำใน เรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา ในสภาพปัจจุบัน .....	80
ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำ ในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา .....	81
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการศึกษา .....	89
ตอนที่ 5 ข้อมูลที่ได้จากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ .....	92
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	98
สรุปการศึกษา .....	98
อภิปรายผล .....	101
ข้อเสนอแนะ .....	105
บรรณานุกรม .....	108
ภาคผนวก .....	113
ก รายงานผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ .....	114
ข แบบสอบถาม .....	116
ประวัติผู้ศึกษา .....	124

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 แสดงข้อแนะนำเพื่อให้ข้าราชการได้ปฏิบัติราชการไป สู่คุณลักษณะที่พึงประสงค์.....	25
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาของเรือนจำ และทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา.....	64
ตารางที่ 3.2 แสดงโครงสร้างของแบบสอบถาม.....	66
ตารางที่ 3.3 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	70
ตารางที่ 3.4 แสดงระยะเวลาและขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย.....	75
ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	78
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการควบคุมผู้ต้องขัง ของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา ในสภาพปัจจุบัน ในภาพรวม.....	80
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล การควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถาน จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวม.....	81
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรปัจจัยด้านสมรรถนะ.....	83
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจ.....	84
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรปัจจัยด้านกระบวนการ วัฒนธรรม และค่านิยม.....	85
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรกลุ่มปัจจัยด้าน คุณลักษณะส่วนบุคคล.....	86
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรปัจจัยด้าน ทรัพยากรการบริหาร.....	87
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรปัจจัยด้าน ระบบการควบคุมผู้ต้องขัง.....	88
ตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงาน เรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมาโดยใช้สถิติทดสอบ t.....	90

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการควบคุมผู้ต้องขัง ของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน .....	91
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อคิดเห็นของตัวอย่างจากแบบสอบถาม (ปลายเปิด) ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมผู้ต้องขัง ของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา .....	93
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อคิดเห็นของตัวอย่างจากแบบสอบถาม (ปลายเปิด) ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของ เจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา.....	95





สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดการศึกษา .....	5
ภาพที่ 2.1 แสดงโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) .....	13
ภาพที่ 2.2 แสดงลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) .....	22
ภาพที่ 2.3 แสดงทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) .....	23
ภาพที่ 2.4 แสดงกระบวนการบริหารพัสดุ .....	34
ภาพที่ 2.5 แสดงกระบวนการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดโดยใช้เรือนจำ .....	47
ภาพที่ 2.6 แสดงปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้ผู้ต้องขังหลบหนี .....	49



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการบริหารภาครัฐของนานาประเทศ มุ่งไปสู่การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารภาครัฐมีความทันสมัย มีการนำวิธีการบริหารจัดการของภาคเอกชนมาปรับใช้ ภาครัฐของนานาประเทศจึงปฏิรูประบบราชการของตน โดยปรับวิธีคิด กระบวนการทำงานใหม่ ที่ให้ความสำคัญเรื่องผลสัมฤทธิ์ เพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

อิทธิพลของกระแสการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ส่งผลถึงการบริหารภาครัฐของไทย การบริหารจัดการแบบภาคเอกชนถูกนำมาใช้ในภาครัฐ เพื่อเป็นกรอบการดำเนินงาน โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ซึ่งเป็นองค์กรกลางที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาระบบราชการ ได้มีความพยายามอย่างต่อเนื่อง ในการนำเครื่องมือและเทคนิคการบริหารจัดการใหม่ ๆ มาใช้กับส่วนราชการ เช่น การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารยุทธศาสตร์ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นต้น เพื่อปฏิรูประบบราชการให้ทันสมัย สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ รวมถึงสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างตรงจุด วัฒนธรรมระบบราชการแบบเดิมที่ล่าช้า มีประสิทธิภาพน้อย ถูกปรับเปลี่ยนให้มีความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และเข้าถึงประชาชนผู้รับบริการมากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อขับเคลื่อนให้ระบบราชการไทย มีความทันสมัยทัดเทียมนานาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการประสานความร่วมมือในเวทีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

แนวคิดสำคัญที่ สำนักงาน ก.พ.ร. นำมาใช้กับส่วนราชการ ได้แก่ แนวคิดการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management: RBM) ซึ่งเป็นการวัดผลการดำเนินงานของส่วนราชการจากการเปรียบเทียบผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ เมื่อปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จมุ่งเน้นไปที่ผลผลิตและผลลัพธ์ โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดแล้ว แนวคิดสำคัญอีกประการหนึ่งที่ถูกนำมาใช้เพื่อสนับสนุนซึ่งกันและกัน ได้แก่ การบริหารยุทธศาสตร์ (Strategic Management) ซึ่งจะช่วยให้ส่วนราชการมีเป้าหมายหรือทิศทางที่จะมุ่งไปสู่อย่างชัดเจน รวมถึงกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicator: KPI) ที่เป็นรูปธรรม ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. จะประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของส่วนราชการ

จากการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ โดยใช้เทคนิคการประเมินแบบสมดุล (Balanced Scorecard: BSC) วัดผลใน 4 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิผลตามยุทธศาสตร์ มิติที่ 2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ และ มิติที่ 4 มิติด้านการพัฒนาองค์กร

กรมราชทัณฑ์เป็นส่วนราชการที่ต้องจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการเช่นกัน จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปีขึ้น เพื่อถ่ายทอดนโยบายลงสู่ระดับหน่วยปฏิบัติ อันได้แก่ เรือนจำและทัณฑสถานทั่วประเทศ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดไว้อย่างชัดเจน โดยกำหนดให้เรือนจำและทัณฑสถาน มีพันธกิจ (Mission) 2 ประการ คือ ควบคุมผู้ต้องขังอย่างมีอาชีพ และบำบัดฟื้นฟูและแก้ไขพฤติกรรมของผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นภารกิจสำคัญในการป้องกันสังคม หารอดพ้นจากอาชญากรรม ตัดโอกาส (Incapacitation) มิให้ผู้กระทำผิดสามารถทำความเดือดร้อนกับสังคมได้อีก โดยเมื่อรับตัวผู้ต้องขังเข้ามาคุมขังในเรือนจำและทัณฑสถานแล้ว เจ้าพนักงานเรือนจำ จักต้องควบคุมผู้ต้องขังมิให้หลบหนี มิให้ก่อเหตุการณ์ความไม่สงบ มิให้มีสิ่งของต้องห้าม และต้องปกครองดูแลผู้ต้องขังให้ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย ซึ่งเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของผลการดำเนินงานในมิติด้านประสิทธิผล

เรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา เป็นส่วนราชการในสังกัดกรมราชทัณฑ์ ประกอบด้วยเรือนจำและทัณฑสถาน จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ เรือนจำกลางนครราชสีมา เรือนจำกลางคลองไผ่ เรือนจำอำเภอบัวใหญ่ เรือนจำอำเภอสีคิ้ว ทัณฑสถานเกษตรอุตสาหกรรมเขาพริก และทัณฑสถานหญิงนครราชสีมา ซึ่งต้องปฏิบัติตามพันธกิจที่กรมราชทัณฑ์กำหนดให้บังเกิดผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดในมิติด้านประสิทธิผล แต่ในระยะเวลาที่ผ่านมา ผลการดำเนินงานในภาพรวมของเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา ประสบปัญหาและอุปสรรคในการควบคุมผู้ต้องขัง รวมถึงมีข่าวในด้านลบปรากฏตามสื่อต่าง ๆ บ่อยครั้ง ทั้งโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์และโซเชียลมีเดีย (Social Media) เช่น ผู้ต้องขังประท้วงและก่อกวนจลาจล ผู้ต้องขังหลบหนี ผลการจับกุมตรวจค้นเรือนจำกลางนครราชสีมา พบยาเสพติดพร้อมอุปกรณ์การเสพ เครื่องใช้ที่ดัดแปลงเป็นอาวุธโทรศัพท์มือถือ และอุปกรณ์ส่วนควบหลายรายการ (ค้นคืนวันที่ 24 สิงหาคม 2558 จาก <http://www.dailynews.co.th/regional/215938>) ผลการจับกุมตรวจค้นเรือนจำกลางคลองไผ่พบโทรศัพท์มือถือ มีด อุปกรณ์เสพยาเสพติดและสิ่งผิดกฎหมายกว่า 300 รายการ (ค้นคืนวันที่ 24 สิงหาคม 2558 จาก <http://news.thaipbs.or.th>) เป็นต้น เหตุการณ์ไม่พึงประสงค์เหล่านี้ล้วนแต่สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผลในการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานนครราชสีมา อีกทั้งเมื่อเกิดเหตุขึ้นภายในเรือนจำและทัณฑสถาน อาจเกิดการบาดเจ็บหรือสูญเสียชีวิตของทั้งผู้ต้องขังและเจ้าพนักงานเรือนจำ การสูญเสียทรัพย์สินของทางราชการ รวมถึงทำให้ประชาชนโดยทั่วไป เกิดความไม่มั่นใจในผลการปฏิบัติราชการด้านการป้องกันภัยให้สังคม และเกิดความเคลือบ

แคลงสงสัยในพฤติกรรมการประพฤตินิชอบของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัด นครราชสีมาด้วย

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาถึงประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงาน เรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมาในภาพรวม ว่ามีประสิทธิผลในระดับมากน้อย เพียงใด มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขัง รวมทั้งปัญหาและข้อเสนอแนะ ตลอดจนแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขัง โดยผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็น ประโยชน์ต่อการนำไปปรับใช้เป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ลดลงและหมดไป ในที่สุด เพื่อให้บังเกิดความสงบสุขและสวัสดิภาพของสังคม รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่องาน ราชทัณฑ์ให้เป็นบริการสาธารณะ (Public Service) ที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่าง แท้จริง

## 2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงาน เรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมาในสภาพปัจจุบัน

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงาน เรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา

2.3 เพื่อศึกษาข้อคิดเห็น สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะ ตลอดจนแนวทางการพัฒนา ประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัด นครราชสีมา

## 3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงาน เรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้สร้างกรอบแนวคิด โดยมีตัว แปรซึ่งนำมาจากแนวคิดต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

**3.1 ปัจจัยด้านสมรรถนะ** นำมาจากแนวคิดเรื่องต้นแบบสมรรถนะสำหรับระบบราชการพลเรือนไทยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) และบริษัทเฮย์กรุ๊ป สาเหตุที่ใช้แนวคิดนี้เพราะเป็นแนวคิดที่ใช้จริงในระบบราชการไทย

**3.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ** นำมาจากทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factor Theory) ของเฟรดเดอริค เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) และคณะ สาเหตุที่ใช้แนวคิดนี้เพราะเป็นแนวคิดที่เป็นสากลและครอบคลุมสาระสำคัญของงานราชทัณฑ์

**3.3 ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรมและค่านิยม** นำมาจากแนวคิดเรื่องกระบวนการทัศน วัฒนธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ (I AM READY) ของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) สาเหตุที่ใช้แนวคิดนี้เพราะเป็นแนวคิดที่ใช้จริงในระบบราชการไทย

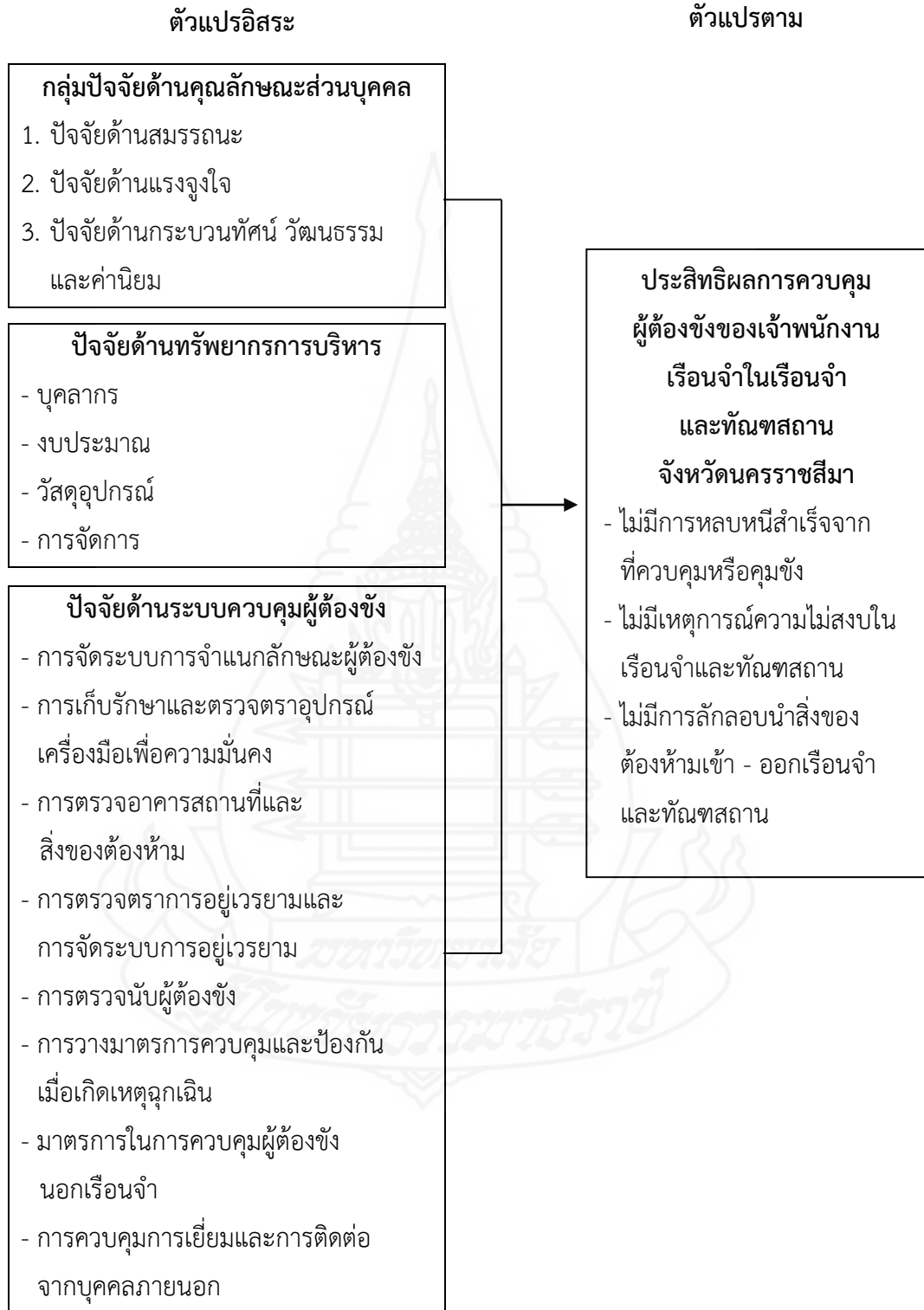
**3.4 ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร** นำมาจากแนวคิดเรื่องปัจจัยพื้นฐานทางการบริหาร (4M's) และจากการทบทวนวรรณกรรมของจำปา ไชแสง สาเหตุที่ใช้แนวคิดนี้เพราะเป็นแนวคิดที่เป็นสากล เหมาะสมกับงานราชทัณฑ์

**3.5 ปัจจัยด้านระบบควบคุมผู้ต้องขัง** นำมาจากแนวคิดเรื่องระบบควบคุมผู้ต้องขัง ของ นที จิตสว่าง สาเหตุที่ใช้แนวคิดนี้เพราะเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับงานราชทัณฑ์โดยตรง และนำมาใช้จริงในเรือนจำและทัณฑสถานทั่วประเทศ

**3.6 ประสิทธิภาพการควบคุมผู้ต้องขัง** นำมาจากตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของกรมราชทัณฑ์ มิติด้านประสิทธิภาพ ซึ่งสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกรมราชทัณฑ์ พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๕๘ ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 1 เสริมสร้างประสิทธิภาพการควบคุมและการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง

สำหรับเนื้อหาสาระของตัวแปรที่ศึกษา ผู้ศึกษาจะกล่าวโดยละเอียดในบทที่ 2 ต่อไป

## กรอบความคิดทางทฤษฎี



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดการศึกษา



#### 4. สมมติฐานการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา ผู้ศึกษาตั้งสมมติฐานการศึกษาดังต่อไปนี้

**4.1 ระดับประสิทธิผลของการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70**

**4.2 มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัย** จากกลุ่มปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร และปัจจัยด้านระบบควบคุมผู้ต้องขัง มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา

#### 5. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา จะดำเนินการภายใต้ขอบเขตการวิจัยในแต่ละด้าน ดังนี้

**5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา** เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วยกลุ่มปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร และปัจจัยด้านระบบควบคุม

**5.2 ขอบเขตด้านพื้นที่** เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วยเรือนจำและทัณฑสถาน จำนวน 6 แห่ง คือ เรือนจำกลางนครราชสีมา เรือนจำกลางคลองไผ่ เรือนจำอำเภอบัวใหญ่ เรือนจำอำเภอสี่คิ้ว ทัณฑสถานเกษตรอุตสาหกรรมเขาพริกและทัณฑสถานหญิงนครราชสีมา

**5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร** ตัวแปรในการวิจัยประกอบด้วย

**5.3.1 ตัวแปรอิสระ** ได้แก่

1) กลุ่มปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม

2) ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร ประกอบด้วย บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ

3) ปัจจัยด้านระบบควบคุมผู้ต้องขัง ประกอบด้วย การจัดระบบการจำแนก ลักษณะผู้ต้องขัง การเก็บรักษาและตรวจตราอุปกรณ์เครื่องมือเพื่อความมั่นคง การตรวจอาคาร สถานที่และสิ่งของต้องห้าม การตรวจตราการอยู่เวรยามและการจัดระบบการอยู่เวรยาม การตรวจนับผู้ต้องขัง การวางมาตรการควบคุมและป้องกันเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน มาตรการในการควบคุมผู้ต้องขัง นอกเรือนจำ และการควบคุมการเยี่ยมและการติดต่อจากบุคคลภายนอก

**5.3.2 ตัวแปรตาม** ได้แก่ ประสิทธิภาพการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำ ในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย ไม่มีการหลบหนีสำเร็จจากที่ควบคุมหรือคุมขัง ไม่มีเหตุการณ์ความไม่สงบในเรือนจำและทัณฑสถาน และไม่มีการลักลอบนำสิ่งของต้องห้าม เข้า - ออกเรือนจำและทัณฑสถาน

#### 5.4 ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่าง

**5.4.1 ประชากร** คือ เจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัด นครราชสีมา จำนวน 6 แห่ง รวมทั้งสิ้น 523 คน ได้แก่ เรือนจำกลางนครราชสีมา จำนวน 115 คน เรือนจำกลางคลองไผ่ จำนวน 153 คน เรือนจำอำเภอบัวใหญ่ จำนวน 42 คน เรือนจำอำเภอสีคิ้ว จำนวน 44 คน ทัณฑสถานเกษตรอุตสาหกรรมเขาพริก จำนวน 82 คน ทัณฑสถานหญิง นครราชสีมา จำนวน 87 คน

**5.4.2 ขนาดตัวอย่าง** คือ ตัวแทนของประชากร จำนวน 227 คน ตามสูตรการ คำนวณของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนทางสถิติที่ 0.05

**5.5 ขอบเขตด้านเวลา** กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่ง การวิจัยเสร็จสิ้นไว้ 6 เดือน คือ ระหว่างเดือนมีนาคม-สิงหาคม พ.ศ.2558 และดำเนินการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ในเดือนมิถุนายน พ.ศ.2558

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

**6.1 ประสิทธิภาพการควบคุมผู้ต้องขัง** หมายถึง การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ เจ้าพนักงานเรือนจำให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายด้านการควบคุมผู้ต้องขัง ได้แก่ ไม่มีการ หลบหนีสำเร็จจากที่ควบคุมหรือคุมขัง ไม่มีเหตุการณ์ความไม่สงบในเรือนจำและทัณฑสถาน และ ไม่มีการลักลอบนำสิ่งของต้องห้ามเข้า - ออกเรือนจำและทัณฑสถาน

**6.2 เรือนจำและทัณฑสถาน** หมายถึง สถานที่ซึ่งใช้ควบคุม กักขังผู้ต้องขังกับทั้งสิ่งที่ใช้ ต่อเนื่องกันตามคำสั่งศาลและคำสั่งที่ขอบด้วยกฎหมาย

**6.3 เรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา** หมายถึง เรือนจำกลางนครราชสีมา เรือนจำกลางคลองไผ่ เรือนจำอำเภอบัวใหญ่ เรือนจำอำเภอสีคิ้ว ทัณฑสถานเกษตรอุตสาหกรรมเขาพริก และทัณฑสถานหญิงนครราชสีมา

**6.4 เจ้าพนักงานเรือนจำ** หมายถึง ข้าราชการราชทัณฑ์ผู้ปฏิบัติงานควบคุมผู้ต้องขัง ในเรือนจำกลางนครราชสีมา เรือนจำกลางคลองไผ่ เรือนจำอำเภอบัวใหญ่ เรือนจำอำเภอสีคิ้ว ทัณฑสถานเกษตรอุตสาหกรรมเขาพริก และทัณฑสถานหญิงนครราชสีมา

**6.5 ผู้ต้องขัง** หมายถึง นักโทษเด็ดขาด บุคคลซึ่งถูกขังไว้ ตามหมายจำคุกภายหลัง คำพิพากษาถึงที่สุด และหมายความรวมถึงบุคคลซึ่งถูกขังไว้ตามคำสั่งที่ขอด้วยกฎหมายให้ลงโทษ

**6.6 ปัจจัยด้านสมรรถนะ** หมายถึง ลักษณะของบุคคล ที่ส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จอย่างโดดเด่นกว่าคนอื่น ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) บริการที่ดี (Service Mind) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) จริยธรรม (Integrity) และความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

**6.7 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ** หมายถึง แรงพลังที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่มีผลทำให้บุคคล กระทำหรือแสดงพฤติกรรมบางอย่างเพื่อให้เกิดผลที่บุคคลต้องการ ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบต่องาน ลักษณะของงาน โอกาสก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา เงินเดือน ความมั่นคงในงาน และสภาพการทำงาน

**6.8 ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยม** หมายถึง กรอบหรือแนวทางการ ประพฤติตน สำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการในยุคปัจจุบัน ตามแนวคิดของสำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ประกอบด้วย ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity) ชยัน ตั้งใจทำงาน (Activeness) มีศีลธรรม คุณธรรม (Morality) รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลก ทันทสังคม (Relevancy) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) รับผิดชอบต่อผลงานต่อสังคม (Accountability) มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วมโปร่งใส (Democracy) และมุ่งเน้นผลงาน (Yield)

**6.9 ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร** หมายถึง ปัจจัยพื้นฐานทางการบริหาร (4M's) ประกอบด้วย บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management)

**6.10 ปัจจัยด้านระบบควบคุมผู้ต้องขัง** หมายถึง ระบบที่สนับสนุนให้การควบคุมผู้ต้องขังมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การจัดระบบการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง การเก็บรักษาและตรวจตราอุปกรณ์เครื่องมือเพื่อความมั่นคง การตรวจอาคารสถานที่และสิ่งของต้องห้าม การตรวจตราการอยู่เวรยามและการจัดระบบการอยู่เวรยาม การตรวจนับผู้ต้องขัง การวางมาตรการควบคุมและป้องกันเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน มาตรการในการควบคุมผู้ต้องขังนอกเรือนจำ การควบคุมการเยี่ยมและการติดต่อกับบุคคลภายนอก

**6.11 การหลบหนีสำเร็จจากที่ควบคุมหรือคุมขัง** หมายถึง การที่ผู้ต้องขังหลบหนีจากภายในเรือนจำ และเจ้าหน้าที่ไม่สามารถจับกุมผู้ต้องขังที่หลบหนีได้ภายในเวลา 48 ชั่วโมง นับตั้งแต่เวลาที่หลบหนี

**6.12 เหตุการณ์ความไม่สงบในเรือนจำและทัณฑสถาน** หมายถึง การก่อเหตุร้ายของผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ เช่น การก่อจลาจล การประท้วง การเผาทำลายอาคาร การทำร้ายตัวประกัน รวมทั้งการแหกหักหลบหนีสำเร็จ

**6.13 การลักลอบนำสิ่งของต้องห้ามเข้า - ออกเรือนจำและทัณฑสถาน** หมายถึง การที่ผู้ต้องขังหรือบุคคลใด ๆ นำสิ่งของต้องห้ามตามระเบียบของกรมราชทัณฑ์เข้า - ออกเรือนจำ/ทัณฑสถาน ได้แก่ ยาเสพติดให้โทษ วัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาทและสารระเหย สุราหรือของเมาอย่างอื่น อุปกรณ์สำหรับเล่นการพนัน เครื่องมืออันเป็นอุปกรณ์ในการหลบหนี อาวุธ เครื่องกระสุนปืน วัตถุระเบิด ดอกไม้เพลิงและสิ่งเทียมอาวุธปืน ของเน่าเสียหรือของมีพิษต่อร่างกาย น้ำมันเชื้อเพลิง สัตว์มีชีวิต เครื่องคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ หรือเครื่องมือสื่อสารอื่น รวมทั้งอุปกรณ์สำหรับสิ่งของดังกล่าว วัตถุ เอกสาร หรือสิ่งพิมพ์ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อย หรือเสื่อมเสียต่อศีลธรรมอันดีของประชาชน

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาครั้งนี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์ในทางวิชาการและในทางปฏิบัติ ดังนี้

**7.1 ประโยชน์ในทางวิชาการ** คือ จะช่วยพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการควบคุมผู้ต้องขัง ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับนิสิต นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไป รวมทั้งสถาบันการศึกษาต่าง ๆ นำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการเรียนการสอน และการทำวิจัยต่อไป

**7.2 ประโยชน์ในทางปฏิบัติ** คือ เรือนจำและทัณฑสถานในจังหวัดนครราชสีมา และจังหวัดอื่น สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ไปปรับใช้เป็นแนวทางดำเนินงาน ปรับปรุง และพัฒนาการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา” ผู้ศึกษาได้ทำการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ เพื่อประมวลแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาใช้ประกอบการศึกษาดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม
4. แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรการบริหาร
5. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล
6. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการราชทัณฑ์
7. เรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

##### 1.1 ความเป็นมาของสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) เป็นแนวคิดของนักจิตวิทยา เดวิด ซี แม็คคลีแลนด์ (David C. McClelland) ในระยะแรก McClelland คิดค้นแบบทดสอบบุคลิกภาพ ซึ่งสามารถระบุได้ว่าบุคคลผู้มีความสามารถหรือประสบความสำเร็จ ควรจะต้องมีทัศนคติและอุปนิสัยอะไรบ้าง (Attitudes and Habits) ต่อมา McClelland ได้พัฒนาแนวคิดดังกล่าวไปสู่การระบุทัศนคติและอุปนิสัยของการเป็นผู้มีผลงานยอดเยี่ยมที่สุด (Most outstanding employees) โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มบุคคลที่ประสบความสำเร็จในงาน และกลุ่มบุคคลที่ประสบความสำเร็จน้อยกว่า วิธีเก็บข้อมูลเน้นที่ความคิด และพฤติกรรมที่สัมพันธ์กันกับผลลัพธ์ของงานที่ประสบความสำเร็จ นำมาวิเคราะห์เพื่อสรุปเป็นสมรรถนะ ในปี ค.ศ.1973 แนวคิดดังกล่าวตีพิมพ์เป็นบทความเรื่อง Testing for Competency Rather than for Intelligence ซึ่งให้เห็นว่า การใช้แบบทดสอบมาตรฐานในการสอบเข้ารับราชการ เช่น แบบทดสอบความรู้ความสามารถ แบบทดสอบบุคลิกภาพนั้น ไม่ช่วยให้เข้าใจว่าผู้สมัครงานจะปฏิบัติงานได้อย่างไร และเรียกร้องให้ใช้การทดสอบ



สมรรถนะ (Competency Testing) แทนแบบทดสอบเดิมที่เคยใช้ McClelland กล่าวว่า สมรรถนะ เป็นสิ่งที่สามารถใช้ทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่า และบุคคลที่ทำงานเก่ง ไม่ได้หมายถึง บุคคลที่มีระดับสติปัญญาสูงหรือเรียนเก่ง แต่ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการ หรือองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวเอง เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน อันเป็นจุดกำเนิดของแนวคิด เรื่องสมรรถนะ (เฉลิมพงศ์ มีสมนัย 2554: 6-8)

### 1.2 ความหมายของสมรรถนะ

เดวิด ซี แม็คคลีแลนด์ (1970) ให้ความหมายของสมรรถนะ ดังนี้ “an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation” อธิบายได้ว่า “บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ” จึงพอสรุปได้ว่า “สมรรถนะ” หรือ Competency คือ คุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจาก ความรู้ทักษะ/ความสามารถ และ คุณลักษณะอื่น ที่ทำให้บุคคลสามารถ สร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น (ค้นคืนวันที่ 24 สิงหาคม 2558 จาก <http://ideaforum.co.th/competency>)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร (ค้นคืนวันที่ 12 มีนาคม 2558 จาก <http://www.ocsc.go.th>)

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) (อ้างถึงใน เฉลิมพงศ์ มีสมนัย 2554: 8) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างเป็นเหตุเป็นผล กับผลการปฏิบัติงาน และทำให้บุคคลนั้นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือมีผลงานที่ดีกว่าคนอื่น

จากความหมายที่ผู้นิยามให้ไว้แตกต่างกัน สรุปได้ว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ที่ส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จอย่างโดดเด่น กว่าคนอื่น

### 1.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ

เมื่อพิจารณาความหมายของสมรรถนะตามแนวคิดของ สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญมี 6 ประการ ดังนี้ (เสนห์ จุ้ยโต 2554: 124)

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ข้อมูลความรู้ที่มีในบุคคลสาขาต่าง ๆ เช่น ความรู้ ภาษาอังกฤษ ความรู้การบริหารงาน ความรู้เกี่ยวกับการผลิต เป็นต้น



2. ทักษะ (Skills) คือ ความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญพิเศษในด้านต่าง ๆ เป็นสิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติประจำจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะในการจัดเอกสาร ทักษะการนำเสนอ ทักษะในการคำนวณ เป็นต้น

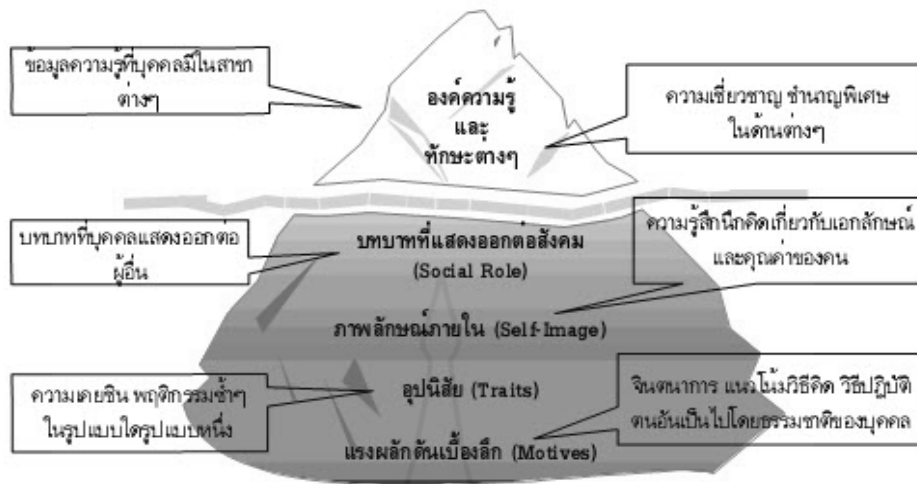
3. บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) คือ บทบาทที่บุคคลแสดงออกต่อผู้อื่น ซึ่งเป็นการแสดงพฤติกรรมให้เหมาะสมกับปัจจัยทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งในทางกลับกันก็เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลนั้นด้วย เช่น ผู้นำองค์กรจะต้องแสดงบทบาทในฐานะผู้กระตุ้นผู้ประสาน ผู้เจรจา ผู้เป็นสัญลักษณ์ เป็นต้น

4. ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) คือ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับเอกลักษณ์และคุณค่าของงาน ซึ่งแสดงออกในรูปของทัศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น การเชื่อมั่นว่าจะแก้ปัญหาได้ การยึดถือค่านิยมในความจริงจัง ความรับผิดชอบและความเสียสละเพื่อส่วนรวม เป็นต้น

5. อุปนิสัยหรือคุณลักษณะ (Traits) คือ ความเคยชิน พฤติกรรมซ้ำ ๆ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เป็นบุคลิกประจำตัวของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น เป็นที่น่าเคารพนับถือ เป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจ การมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

6. แรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) คือ จินตนาการ แนวโน้ม วิธีคิด วิธีปฏิบัติตน อันเป็นไปโดยธรรมชาติของบุคคล เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (drive) ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ เป็นต้น

องค์ประกอบของสมรรถนะ อาจอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ดังภาพที่ 2.1 ซึ่งอธิบายว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง มีทั้งส่วนที่อยู่เหนือน้ำ เรียกว่า Hard Skills ซึ่งเป็นส่วนที่บุคคลสามารถพัฒนาได้ไม่ยาก และส่วนที่อยู่ใต้น้ำ เรียกว่า Soft Skills ซึ่งเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก เพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล



ที่มา: สำนักงาน ก.พ. (2548: 4) การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ภาพที่ 2.1 แสดงโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

#### 1.4 สมรรถนะในระบบราชการพลเรือนไทย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) และบริษัทเฮย์กรุ๊ป ได้จัดทำต้นแบบสมรรถนะสำหรับระบบราชการพลเรือนไทย (Competency Model) ในปี พ.ศ. 2548 เพื่อนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เริ่มตั้งแต่การวางระบบคัดเลือกข้าราชการที่มีคุณลักษณะเหมาะสมกับงาน การนำสมรรถนะมาเป็นปัจจัยในการบริหารและพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Performance Management and Development) โดยข้าราชการจะต้องได้รับการประเมินสมรรถนะร่วมกับการประเมินผลสำเร็จของงาน ผลของการประเมินสมรรถนะจะนำไปใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคคล รวมถึงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) และได้ออกแบบให้นำสมรรถนะไปเชื่อมโยงกับค่าตอบแทนส่วนหนึ่งด้วย

สมรรถนะของข้าราชการพลเรือนไทย จำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมร่วมของข้าราชการทุกคน ทุกตำแหน่ง และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competency) ที่กำหนดตามกลุ่มงาน ซึ่งมีความยืดหยุ่น ส่วนราชการสามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมได้ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ (เฉลิมพงศ์ มีสมนัย 2554: 25)

สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบ เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ อาจวัดจากมาตรฐานของตนเอง หรือเกณฑ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น รวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก และท้าทายที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

2. บริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจ ความพยายามของข้าราชการในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐอื่นที่เกี่ยวข้อง

3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) หมายถึง ความขวนขวายสนใจใฝ่รู้เพื่อสั่งสม พัฒนา ศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

4. จริยธรรม (Integrity) หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งผลประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competency) คือ คุณลักษณะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่งงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับลักษณะงาน และส่งให้บุคคลสามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น โดยโมเดลสมรรถนะกำหนดให้แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำกลุ่มงาน 3 สมรรถนะ (ยกเว้นกลุ่มงานผู้บริหารระดับสูงมี 5 สมรรถนะ) สมรรถนะประจำกลุ่มงานมีทั้งหมด 20 สมรรถนะ ดังต่อไปนี้

1. การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) หมายถึง การทำความเข้าใจสถานการณ์ประเด็นปัญหา แนวคิด หลักทฤษฎี ฯลฯ โดยการแจกแจงประเด็นออกเป็นส่วนย่อย หรือวิเคราะห์สถานการณ์ที่ละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่ปัญหาหรือสถานการณ์อย่างเป็นระบบ ระเบียบ เปรียบเทียบแง่มุมต่าง ๆ ระบุเหตุและผล ที่มาของปัญหาได้
2. การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking) หมายถึง การคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวมจนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่ อันเป็นผลจากการสรุป ประยุกต์แนวทางจากสถานการณ์หรือข้อมูลที่หลากหลาย
3. การพัฒนาศักยภาพคน (Coring and Developing Others) หมายถึง ความตั้งใจจะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาว โดยมุ่งเน้นที่เจตนาที่จะพัฒนาผู้อื่นและผลที่เกิดขึ้น มากกว่าปฏิบัติไปตามหน้าที่
4. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable) หมายถึง เจตนา ที่จะกำกับดูแลผู้อื่นให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามมาตรฐาน กฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนด โดยอาศัยอำนาจตามระเบียบ กฎหมาย หรือตามตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ การสั่งการตามอำนาจหน้าที่อาจรวมถึง การออกคำสั่งในงานปกติ จนถึงการจัดการขั้นเด็ดขาดกับผู้ฝ่าฝืน
5. การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking) หมายถึง ความสนใจใคร่รู้เกี่ยวกับสถานการณ์ ประเด็น ปัญหาหรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจำเป็นต้องงานในหน้าที่ อาจรวมถึงการสืบเสาะเพื่อให้ได้ข้อมูลเฉพาะ หรือการหาข่าวจากสภาพแวดล้อมรอบตัวเพื่อประโยชน์ในอนาคต
6. ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity) หมายถึง ความตระหนักถึงข้อแตกต่างระหว่างวัฒนธรรม และนำมาประยุกต์ใช้ส่งเสริมสัมพันธภาพต่างวัฒนธรรมและความร่วมมืออันดีระหว่างประเทศไทยกับนานาชาติ
7. ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding) หมายถึง ความสามารถในการรับฟังและเข้าใจทั้งความหมายตรงและความหมายแฝง ตลอดจนสภาวะอารมณ์ของผู้ที่ติดต่อด้วย
8. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness) หมายถึง ความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้อำนาจ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในองค์กรของตนเองและองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล รวมถึง ความสามารถคาดการณ์นโยบายภาครัฐ สภาพแวดล้อม เหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีผลต่อองค์กรและหน้าที่ของตน
9. การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness) หมายถึง การเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสพร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้น หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องานด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่

10. ความถูกต้องของงาน (Concern for Order) หมายถึง ความพยายามที่จะปฏิบัติตามให้ถูกต้อง ครบถ้วน ตลอดจนลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งความพยายามให้เกิดความชัดเจนขึ้นในบทบาทหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ขั้นตอนการปฏิบัติต่าง ๆ

11. ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence) หมายถึง ความมั่นใจในความสามารถ ศักยภาพ ตลอดจนวิจารณ์ญาณการตัดสินใจของตนเองที่จะปฏิบัติตามให้บรรลุผล หรือเลือกวิธีที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วง

12. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและปรับเปลี่ยนวิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป

13. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ หมายถึง ความตั้งใจที่จะสื่อความด้วยการเขียน พูด โดยใช้สื่อต่าง ๆ ตลอดจนการชักจูง หวานล้อม โน้มน้าวบุคคลอื่น และทำให้ผู้อื่นประทับใจหรือเพื่อสนับสนุนความคิดของตน

14. สภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความตั้งใจหรือความสามารถในการเป็นผู้นำ ปกครอง รวมถึงกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ เป้าหมาย วิธีการ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เพิ่มประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

15. คุณภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality) หมายถึง ความซาบซึ้งในอารมณ์ของงานศิลป์ เล็งเห็นคุณค่าในฐานะที่เป็นเอกลักษณ์และมรดกของชาติ และนำมาปรับใช้ในการสร้างสรรค์งานศิลปะของตน

นอกจากสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานแล้ว ยังมีการกำหนดสมรรถนะประจำกลุ่มงานผู้บริหารระดับสูง ซึ่งมี 5 สมรรถนะ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ (Visioning) หมายถึง ความสามารถในการให้ทิศทางที่ชัดเจน และก่อความร่วมมือร่วมใจในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำพางานภาครัฐไปสู่จุดหมายร่วมกัน

2. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation) หมายถึง ความเข้าใจกลยุทธ์ภาครัฐและสามารถประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรได้ รวมถึงความสามารถในการคาดการณ์ทิศทางระบบราชการในอนาคต ตลอดจนผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

3. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership) หมายถึง ความตั้งใจและความสามารถในการกระตุ้นผลักดันกลุ่ม ให้เกิดความต้องการที่จะปรับเปลี่ยนไปในแนวทางที่เกิดประโยชน์แก่ภาครัฐ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้น

4. การควบคุมตนเอง (Self Control) หมายถึง การระงับอารมณ์และพฤติกรรมอันไม่เหมาะสมเมื่อถูกยั่วยุ หรือเผชิญหน้ากับฝ่ายตรงข้าม ความไม่เป็นมิตร หรือทำงานภายใต้สภาวะความกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่อต้องอยู่ในสถานการณ์เครียดอย่างต่อเนื่อง



5. การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Others) หมายถึง ความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้อื่น มอบหมายอำนาจและหน้าที่รับผิดชอบให้ เพื่อให้ผู้อื่นมีอิสระในการสร้างสรรค์วิธีการของตน เพื่อบรรลุเป้าหมายในงาน

### 1.5 สมรรถนะของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

กรมราชทัณฑ์กำหนดองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด 3 องค์ประกอบ คือ (ประกาศกรมราชทัณฑ์: 2556)

- |                                       |                       |
|---------------------------------------|-----------------------|
| 1. ผลสัมฤทธิ์ของงาน                   | สัดส่วนคะแนนร้อยละ 70 |
| 2. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) | สัดส่วนคะแนนร้อยละ 20 |
| 3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ        | สัดส่วนคะแนนร้อยละ 10 |

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด 5 ด้านประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. บริการที่ดี
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
5. การทำงานเป็นทีม

ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้เพิ่มสมรรถนะทางการบริหาร 6 ด้าน คือ

1. สภาวะผู้นำ
2. วิสัยทัศน์
3. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ
4. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน
5. การควบคุมตนเอง
6. การสอนงานและการมอบหมายงาน

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ลักษณะของบุคคล ที่ส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติ งานได้บรรลุผลสำเร็จอย่างโดดเด่นกว่าคนอื่น ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) บริการที่ดี (Service Mind) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) จริยธรรม (Integrity) และความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)



## 2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

### 2.1 ความเป็นมาของแรงจูงใจ

ภารกิจที่สำคัญของนักบริหารประการหนึ่ง คือการกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งนักบริหารจำเป็นต้องใช้เทคนิคบางประการในการบังคับบัญชา กระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถ กำลังและสติปัญญาเพื่อความสำเร็จของงาน เทคนิคการจูงใจจึงเป็นเรื่องที่นักบริหารควรรู้และนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจ (Motive) และการจูงใจ (motivation) จำเป็นต้องพิจารณาสาเหตุที่ก่อให้เกิดการกระทำหรือพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งมีสาเหตุและเป้าหมายที่แตกต่างกัน นักวิชาการทางตะวันตกได้ตั้งสมมติฐานไว้ 3 ประการในการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ ได้แก่ (เสาวลักษณ์ สิงห์โกวินท์ 2552: 334)

1. Behavior is caused พฤติกรรมจะเกิดขึ้นได้ก็โดยที่ต้องมีสาเหตุมาทำให้เกิด
2. Behavior is motivated พฤติกรรมจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงกระตุ้น
3. Behavior is goal-directed พฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นไปโดยมีเป้าหมาย

จะเห็นได้ว่า การจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับพฤติกรรมของบุคคลและพฤติกรรมการทำงานของบุคคล อาจถูกกระทบจากปัจจัยหลายประการ การวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลทางจิตวิทยา กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากพลังข้างต้นบางอย่าง เรียกว่า ความต้องการ (wants หรือ needs หรือ desires หรือ motives) ซึ่งอาจเกิดขึ้นโดยรู้สึกตัวหรือไม่รู้สึกตัวก็ได้ แต่ทำให้บุคคลเกิดความพร้อมและแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกไป พฤติกรรมดังกล่าวจึงเป็นพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย กล่าวคือ เป็นพฤติกรรมที่มุ่งให้ความต้องการของตนได้รับการตอบสนองหรือพฤติกรรมที่คาดหวังว่าถ้าแสดงแล้วจะทำให้ความต้องการนั้นบรรลุผล และเมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ก็อาจทำให้เกิดความต้องการอย่างอื่นขึ้นอีกได้

แนวคิดในเรื่องแรงจูงใจและความต้องการของบุคคล แตกต่างกันไปในแต่ละสำนักการศึกษา (School of thought) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสมมติฐานและค่านิยม เช่น

สำนักแนวทางการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ให้ความสำคัญกับความต้องการด้านเศรษฐกิจของคนงาน และเชื่อว่า “เงิน” หรือ “ค่าจ้าง” คือสิ่งจูงใจที่สำคัญ สำนักนี้มักมองคนงานว่าเป็นเศรษฐกิจทรัพย์ (Economic Man)

สำนักมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ให้ความสำคัญกับความต้องการทางสังคม เช่น ความต้องการเพื่อน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น สำนักนี้มองบุคคลว่าเป็น Social Man

สำนักที่สนใจด้านจิตวิทยา (Psychological Studies) ซึ่งมีพื้นฐานอยู่บนความเชื่อในทฤษฎีการผิดแปลกสภาวะ (Theory of Alienation) จะให้ความสนใจกับความต้องการที่ได้พิสูจน์ตนเอง ความต้องการที่จะกำหนดแนวทางการดำเนินชีวิตของตนเอง หรือรวมเรียกว่า ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความปรารถนา

สำนักที่ศึกษาด้านทฤษฎีองค์การ (Organization Theory) เช่น อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ศึกษาเกี่ยวกับความซับซ้อนและลักษณะที่เป็นพลวัต (Dynamic) ของความต้องการของมนุษย์

สำนักต่าง ๆ ข้างต้น แตกต่างกันตรงที่การพิจารณาและการเน้นว่าความต้องการอย่างใดมีความสำคัญที่สุด ที่ส่งผลกระทบต่อปฏิกิริยาตอบสนองของคนงานและเป้าหมายการจัดการ

## 2.2 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motive) มีรากศัพท์จากภาษาละตินที่ว่า “movere” มีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า “move” หมายถึง การเคลื่อนไหว ส่วนการจูงใจ (Motivation) เป็นเงื่อนไขของการได้รับการกระตุ้น โดยมีการให้ความหมายไว้ ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างถึงใน จำปา ไชแสง 2550: 23) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจหมายถึง ความพยายามที่จะให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีได้ทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคล คือความต้องการ

ราณี อิศัยกุล (2553: 6) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ (motive) หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือแสดงพฤติกรรมที่มีทิศทางตามเป้าหมาย แรงจูงใจอาจแบ่งออกเป็นแรงจูงใจทางด้านร่างกายหรือกายภาพ เช่น ความหิว ความกระหาย ความเหนื่อยล้า และแรงจูงใจด้านจิตวิทยาหรือแรงจูงใจที่มีอยู่ในจิตใจ เช่น ความต้องการความรัก การแสวงหาชื่อเสียงเกียรติยศ และการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เป็นต้น ส่วนการจูงใจหมายถึง ความต้องการหรือความเต็มใจภายในที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ และสุพิณ เกชาคุปต์ (2554: 41) กล่าวว่านักวิชาการ เช่น Jerry L. Gary, Frederick A. Starke, Don Hellriegel, John W. Slocum Jr, Richard L. Daft ให้คำนิยามว่า แรงจูงใจ (Motivation) เป็นพลังที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลหรือจากภายนอกที่ไปกระตุ้นเร้าให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นจะกระทำบางอย่างให้เกิดผลที่ต้องการ ส่วนคำว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการในการสร้างแรงจูงใจที่ บุคคลหรือองค์การกำหนดขึ้น เพื่อให้บุคคลเกิดพลังใจ Stephen P. Robbins อธิบายว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่นพยายามทำงานให้มากขึ้น (intensity) อย่างมีทิศทาง (direction) และอย่างต่อเนื่อง (persistence) เพื่อไปให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญภิตติ (อ้างถึงใน นิภาวรรณ รอดโรคา 2555: 69) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ตามความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคล

จากนิยามที่ผู้นิยามให้ไว้แตกต่างกัน สรุปได้ว่า แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง แรงพลังที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลกระทำหรือแสดงพฤติกรรมบางอย่างเพื่อให้เกิดผลที่บุคคลต้องการ

## 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

กระบวนการจูงใจเริ่มต้นจากความต้องการ การรับรู้ความต้องการจะนำไปสู่ความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการของตนด้วยการกระทำบางอย่าง ถ้าการกระทำนั้นสามารถตอบสนองความต้องการและทำให้เกิดความพอใจตามที่คาดหมายได้ การกระทำดังกล่าวก็จะเป็นสิ่งนำไปสู่ความพอใจได้ ความต้องการของบุคคลอาจเกิดจากปัจจัยภายในหรือปัจจัยภายนอก แรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยภายใน (Intrinsic Motivation) เกิดขึ้นโดยตัวผู้ปฏิบัติงานเอง เช่น ความรู้สึกทางด้านความสำเร็จ ความรู้สึกท้าทายต่องานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นแรงจูงใจที่ได้รับจากองค์การ เช่น รายได้ สวัสดิการ ดังนั้น การจูงใจในการปฏิบัติงานจึงต้องคำนึงถึงแรงจูงใจทั้งสองประเภท (อนงค์ทิพย์ เอกแสงศรี 2554: 40)

นักวิชาการได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้หลากหลาย ผู้ศึกษาขอแนะนำเสนอดังนี้

### 2.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory)

นักจิตวิทยา อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้พัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory) ใน ค.ศ.1943 ซึ่งนับได้ว่าเป็นทฤษฎีการจูงใจแรกที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะในกลุ่มผู้บริหารที่มักนำไปประยุกต์ใช้ ทฤษฎีของ Maslow มีสมมติฐาน ดังนี้ (ราณี อิลิชัยกุล 2553: 12)

- 1) มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาและไม่สิ้นสุด
- 2) ความต้องการของมนุษย์ สามารถเรียงลำดับความสำคัญตั้งแต่ระดับต่ำสุด คือ ความต้องการพื้นฐาน สูงขึ้นไปจนระดับสูงสุด
- 3) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป มนุษย์จะก็จะไม่เกิดการจูงใจอีก แต่มนุษย์จะแสวงหาสิ่งที่ต้องการในระดับสูงขึ้นไป ความต้องการในระดับสูงขึ้น ซึ่งจะกลายเป็นสิ่งจูงใจแทน
- 4) ความต้องการของมนุษย์จะสลับซับซ้อน มนุษย์มีความต้องการหลายอย่างพร้อมกันได้ ความต้องการอย่างหนึ่งอาจไม่ทันหมดไป ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นได้

ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ ประกอบด้วยความต้องการ 5 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย อากาศ การพักผ่อน เป็นต้น
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety And Security Needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยจากอันตราย เช่น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนความปลอดภัยจากความไม่มั่นคงหรือความวิตกกังวลที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงาน
3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belongingness Needs) ได้แก่ ความต้องการทางสังคม หรือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งความต้องการมิตรภาพและความรัก และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือที่ทำงาน
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ได้แก่ ความต้องการที่ตอบสนองความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ มีชื่อเสียงเกียรติยศ โดยการสร้างผลสำเร็จของงานให้เกิดคุณค่าและชื่อเสียง
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) ได้แก่ ความต้องการใช้ความพยายาม ทักษะ และศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ในตนเองให้เกิดผลสำเร็จตามที่นึกคิดหรือเป็นดังที่คาดหวัง ความต้องการความสำเร็จในชีวิตเป็นความต้องการสูงสุดที่มนุษย์คาดหวัง และอาจเป็นไปได้ยาก และหากบุคคลใดบรรลุความต้องการขั้นนี้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ

การศึกษาของ Maslow ใน ค.ศ.1968 ได้แยกความต้องการออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ความต้องการที่ขาดไม่ได้ (Deficiency Needs) และความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) บุคคลจะมีสุขภาพดีและมีความมั่นคง จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการที่ขาดไม่ได้ คือ ความต้องการทางกาย ความมั่นคงและความรัก ในทางกลับกันบุคลากรที่ต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองและประสบความสำเร็จในชีวิต จะต้องการชื่อเสียงเกียรติยศและความสำเร็จในชีวิต

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ และสุพิน เกษาคุปต์ (2554: 45) กล่าวว่าทฤษฎีของ Maslow มีทั้งผู้สนับสนุนและคัดค้าน โดยผู้คัดค้านเห็นด้วยกับความต้องการเบื้องต้นของมนุษย์ตามที่เสนอไว้ ส่วนความต้องการเบื้องสูงนั้น ถูกวิจารณ์ว่าความต้องการเหล่านี้ไม่ได้เรียงตามลำดับ และจะต้องตอบสนองที่ละขั้นแล้วจึงจะเกิดความต้องการอย่างใหม่ขึ้นมา เพราะในสภาวะที่เป็นจริง ความต้องการเหล่านี้อาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ซึ่งอาจแตกต่างกันในระดับความเข้มข้นตามแต่ช่วงเวลาต่อมา Maslow ก็ยอมรับคำวิจารณ์นี้



ที่มา: <http://www.ruthstalkerfirth.com> (ค้นคืนวันที่ 25 สิงหาคม 2558)

ภาพที่ 2.2 แสดงลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs)

### 2.3.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory)

เฟรดเดอริค เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) และคณะได้พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ในปี ค.ศ.1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ.1960-1969 โดยศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้บุคลากรพอใจในการทำงานและปัจจัยที่ทำให้บุคลากรไม่พอใจในการทำงาน แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้ (ราณี อิศัยกุล 2553: 17)

1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยเจริญเติบโต (Motivators or Growth Factors) คือ ปัจจัยที่จูงใจบุคลากรให้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น เป็นปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (Job Content) และการกระทำของบุคลากรในการทำงาน ได้แก่

- (1) ความสำเร็จในงาน
- (2) ความรู้สึกได้รับการยอมรับ
- (3) ความรับผิดชอบต่องาน
- (4) ลักษณะของงาน
- (5) โอกาสก้าวหน้า

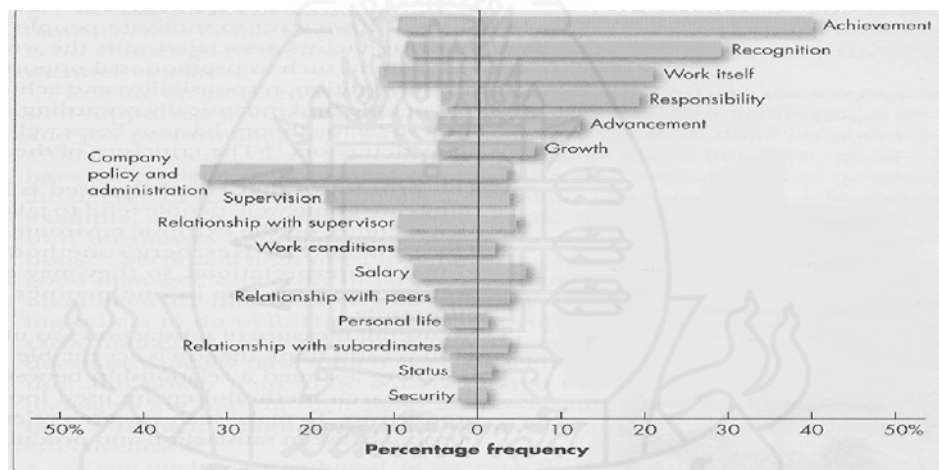
ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงานและนำไปสู่ความพยายามและการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทำให้มีแรงจูงใจที่จะทุ่มเทความสามารถและความพยายามให้แก่องค์กรและช่วยตอบสนองความต้องการความสำเร็จในชีวิตได้ เช่น การเพิ่มความท้าทาย ความมีอิสระ และความรับผิดชอบในงาน ช่วยให้สามารถตอบสนองความต้องการระดับสูงได้



2) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene or Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่หากขาดหายจะทำให้เกิดความไม่พอใจ (Dissatisfaction) ปัจจัยเหล่านี้เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน (Job Context) แม้มืออยู่ก็ไม่ทำให้เกิดการจูงใจในการทำงาน แต่หากมีไม่เพียงพอหรือขาดหายไป จะทำให้เกิดความไม่พอใจต่องานและองค์กร ได้แก่

- (1) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร
- (2) ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา
- (3) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา
- (4) เงินเดือน
- (5) ความมั่นคงในงาน
- (6) สภาพการทำงาน

ปัจจัยเหล่านี้ แม้องค์กรจะจัดให้มีมากเกินไป ก็ไม่สามารถจูงใจบุคลากรให้ทุ่มเทความพยายามมากขึ้นได้ เพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น



ที่มา: <http://agilecomplexificationinverter.blogspot.com> (ค้นคืนวันที่ 25 สิงหาคม 2558)

ภาพที่ 2.3 แสดงทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory)

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง แรงพลังที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลกระทำหรือแสดงพฤติกรรมบางอย่างเพื่อให้เกิดผลที่บุคคลต้องการ ประกอบด้วยความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบต่องาน ลักษณะของงาน โอกาสก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา



ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา เงินเดือน ความมั่นคงในงาน และสภาพการทำงาน แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ ไม่มีสูตรสำเร็จหรือเทคนิค วิธีการใดที่ดีที่สุดสำหรับทุกสถานการณ์ นักบริหารจึงต้องศึกษาคน และใช้การจูงใจให้เหมาะสม ตรงกับธรรมชาติของแต่ละคน เพื่อให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม

#### 3.1 ความเป็นมาของกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม

แนวคิดกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ I AM READY เป็นแนวคิดที่คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) นำมาใช้เป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบราชการ เพื่อสนองรับกับยุทธศาสตร์ของประเทศ ในด้านการปฏิรูประบบราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 ซึ่งบัญญัติว่า

“มาตรา 3/1 การบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และ การตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน . . .”

ยุทธศาสตร์การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม มีเป้าประสงค์ คือ ข้าราชการยุคใหม่ที่ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ชยัน ตั้งใจทำงาน มีศีลธรรม คุณธรรม สามารถปรับตัวได้ทันโลก ทันสังคม มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อผลงานและสังคม มีใจและการกระทำแบบ มีส่วนร่วมเป็นประชาธิปไตย โปร่งใส และทำงานโดยมุ่งเน้นผลงาน เพื่อให้ระบบราชการไทยมีความเป็นเลิศ สามารถรองรับการพัฒนาประเทศได้ในยุคโลกาภิวัตน์

#### 3.2 ความหมายของกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2549: 3) ให้ความหมายไว้ดังนี้  
กระบวนการทัศน์ หมายถึง กรอบความคิด ซึ่งเป็นที่คุ้นเคยกับคนส่วนใหญ่ในชุมชนที่ใช้ในการอธิบายสภาพปัญหาหรือการวิเคราะห์ปัญหาทั่วไป

วัฒนธรรม คือ วิถีชีวิตของหมู่คณะ วัฒนธรรมแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ วัฒนธรรมทางวัตถุ วัฒนธรรมทางความประพฤติ และวัฒนธรรมทางความเชื่อ ค่านิยม มีผู้ให้ความหมายของวัฒนธรรมในองค์การว่า หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และบรรทัดฐานร่วมกันของบรรดา

สมาชิกภายในองค์การ วัฒนธรรมจะเป็นบรรทัดฐานที่ไม่เป็นทางการและไม่เป็นลายลักษณ์อักษร ที่ผู้เป็นสมาชิกขององค์การยึดถือด้วยกัน แบ่งเป็น 5 ส่วน คือ ค่านิยม บรรทัดฐานทางสังคม บุคคล วัตถุ เครื่องใช้ เครื่องมือการทำงาน และสภาพแวดล้อมทางการทำงาน

ค่านิยม หมายถึง มาตรฐานความคิดที่กำหนดว่าสิ่งใดมีค่า เป็นมาตรฐานความคิดของสังคมและเป็นสิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจ รวมทั้งกำหนดการกระทำของตนเอง หรือสิ่งที่บุคคล หรือกลุ่มบุคคลนิยมยึดถือเป็นแนวทางแห่งพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เมื่อปฏิบัติซ้ำๆ บ่อยๆ จนเป็นวิถีชีวิตที่อาจสืบทอดต่อกันไปเป็นวัฒนธรรมได้

### 3.3 ยุทธศาสตร์การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ กำหนดยุทธศาสตร์การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ที่พึงประสงค์ สำหรับการพัฒนากระบวนการ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เพื่อใช้เป็นกรอบในการประพฤติปฏิบัติของข้าราชการ ดังต่อไปนี้

1. ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่มีความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม มีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม ไม่คดโกงไม่หลอกลวง มีจิตสำนึกต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชน และพร้อมจะรับผิดชอบ เมื่อทำงานผิดพลาดและยินดีแก้ไข

2. ขยันตั้งใจทำงาน (Activeness) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ ไม่เกียจคร้าน ทำงานในเชิงรุก

3. มีศีลธรรม คุณธรรม (Morality) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง ไม่ทำผิดระเบียบกฎหมาย ไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เสียสละ ยึดหลักวิชาการ และจรรยาวิชาชีพ ไม่โอนอ่อนต่ออิทธิพลใดๆ มีความอดทนหรือยับยั้งชั่งใจต่อผลประโยชน์ที่มีผู้เสนอให้

4. รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลก ทันสังคม (Relevancy) หมายถึง การเรียนรู้และปรับตัวทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมโลกและสังคมอยู่ตลอดเวลา นำความรู้และวิทยาการ สมัยใหม่มาปรับใช้ในการทำงานให้เป็นเลิศ

5. มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การทำงานที่รวดเร็ว ต้นทุนต่ำ ได้ผลคุ้มค่า ไม่ใช่ทรัพยากรที่จำกัดอย่างฟุ่มเฟือย ได้ประโยชน์ตอบแทนไม่คุ้มค่า

6. รับผิดชอบผลงานต่อสังคม (Accountability) หมายถึง การปรับปรุงกลไกการทำงานให้มีความโปร่งใส มีวิธีการให้ประชาชนตรวจสอบได้ มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนการทำงาน และการมอบหมายงานที่ชัดเจน สามารถจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน และระยะเวลาให้ผู้ติดต่อได้ทราบ เปิดเผยหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติงานหรือข้อมูลการปฏิบัติงาน ให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง

ทราบตามสมควรแก่กรณี โดยถือว่าการเปิดเผยเป็นหลักเกณฑ์ การปกปิดเป็นข้อยกเว้น ความรับผิดชอบต่อผลงานและต่อสาธารณะ มีความรับผิดชอบทำงานให้สำเร็จ พร้อมรับการตรวจสอบของสาธารณะ ไม่ใช่รับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชาเท่านั้น

7. มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วมโปร่งใส (Democracy) หมายถึง การยึดถือหลักการนับถือสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล โดยคำนึงถึงเสรีภาพ เสมอภาค และหลักนิติธรรม สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการให้การทำงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ในลักษณะที่ยึดเอาคนเป็นศูนย์กลาง (People Centered Approach)

8. มุ่งเน้นผลงาน (Yield) หมายถึง การทำงานที่เน้นผลตอบแทนหรือผลลัพธ์สุดท้าย ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน สามารถวัดหรือประเมินผลได้ว่าเป็นรูปธรรม

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้เสนอข้อเสนอแนะเพื่อให้ข้าราชการได้ปฏิบัติราชการไปสู่คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงข้อเสนอแนะเพื่อให้ข้าราชการได้ปฏิบัติราชการไปสู่คุณลักษณะที่พึงประสงค์

ค่านิยมใหม่	ข้อเสนอแนะสำหรับข้าราชการในการปฏิบัติราชการ
I (Integrity) ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีศักดิ์ศรี	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามที่ส่วนราชการได้จัดทำค่านิยมสร้างสรรค์ มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม</li> <li>- ทำงานด้วยความเสียสละ อุทิศตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้ และมีความชัดเจนที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวม</li> <li>- มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน ไม่มีผลประโยชน์ด้านการเงินที่ขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่</li> </ul>
A (Activeness) มีการปฏิบัติงานเชิงรุก	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถและมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน</li> <li>- มีทัศนคติเชิงบวกและความคิดสร้างสรรค์</li> <li>- ไม่ยึดติดกับปัญหาเดิม ๆ โดยไม่คิดแก้ไข</li> <li>- การวางแผนการทำงานเน้นการทำงานโดยมีเป้าหมายเป็นตัวกำหนดทิศทาง</li> <li>- สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานและกลยุทธ์ที่กำหนด</li> </ul>

## ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ค่านิยมใหม่	ข้อแนะนำสำหรับข้าราชการในการปฏิบัติราชการ
M (Morality) มีศีลธรรม คุณธรรม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ยึดหลักความเป็นธรรมและความเสมอภาค</li> <li>- กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง</li> <li>- มีมาตรฐานในการให้บริการที่เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ</li> <li>- มีความซื่อสัตย์สุจริต</li> <li>- คำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ คำนึงถึงผลกระทบต่อประชาชนรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประชาชน</li> <li>- มีคุณธรรมในการบริหารจัดการ เช่น การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน ฯลฯ</li> </ul>
R (Relevancy) มีการเรียนรู้และปรับตัวให้ทันโลก ทันปัญหาและสิ่งท้าทายต่าง ๆ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความรู้ความสามารถ นำมาประยุกต์ใช้ตามโอกาส</li> <li>- ปรับปรุงให้มีความเป็นเลิศในวิชาชีพ โดยพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</li> <li>- ระบุว่าหน่วยงานมีความต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีขีดสมรรถนะอย่างไรและปรับตัวพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>- นำความรู้และวิทยาการสมัยใหม่มาใช้ปฏิบัติงาน</li> <li>- สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ถูกต้องได้อย่างรวดเร็ว</li> <li>- มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน</li> <li>- มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น</li> </ul>
E (Efficiency) มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีแผนการทำงาน มีความรอบคอบ</li> <li>- ทำงานได้ผลผลิตตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด</li> <li>- ประหยัดทรัพยากร</li> <li>- คำนึงถึงความคุ้มค่า อัตราต้นทุนค่าใช้จ่ายต่อหน่วย</li> <li>- ทำงานได้ทันเวลาที่กำหนด</li> </ul>
A (Accountability) มีความรับผิดชอบต่อผลงาน ต่อสังคม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ตระหนักในความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนทั้งต่อหน้าที่การงานและสังคม</li> <li>- สามารถแก้ปัญหาได้เมื่อได้รับข้อร้องเรียน</li> <li>- พร้อมรับการตรวจสอบ</li> </ul>
D (Democracy) มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วมโปร่งใส	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง</li> <li>- ประสานสัมพันธ์ ทำงานเป็นทีม</li> <li>- สร้างเครือข่ายในการทำงาน</li> <li>- ปรับปรุงการทำงานเมื่อได้รับข้อเสนอแนะ</li> </ul>
Y (Yield) มีผลงาน มุ่งเน้นผลงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย</li> <li>- มีการวัดและประเมินผลงานที่ชัดเจน</li> <li>- มีผลงานที่ประจักษ์ และเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ</li> </ul>

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2549: 7)

กล่าวโดยสรุป กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม หมายถึง กรอบหรือแนวทางการประพฤติตน สำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการในยุคปัจจุบัน ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ประกอบด้วย ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี (Integrity) ขยันตั้งใจทำงาน (Activeness) มีศีลธรรม คุณธรรม (Morality) รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลก ทันสังคม (Relevancy) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) รับผิดชอบผลงานต่อสังคม (Accountability) มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วมโปร่งใส (Democracy) และมุ่งเน้นผลงาน (Yield) ซึ่งจะช่วยเป็นส่วนราชการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการปรับวัฒนธรรมการทำงานรูปแบบใหม่ มุ่งเน้นการพัฒนาหน่วยงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อมุ่งให้ข้าราชการทุกคนปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และเพื่อหล่อหลอมระบบราชการไทย ให้เป็นกลไกเพื่อการพัฒนาประเทศที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

#### 4. แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรการบริหาร

##### 4.1 แนวคิดพื้นฐานของการบริหาร

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2554: 7) กล่าวว่า ในการศึกษาความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ ควรทำความเข้าใจแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารก่อน กล่าวคือ สืบเนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม (Social Animal) ซึ่งโดยธรรมชาติย่อมอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม อาจมีข้อยกเว้นน้อยมากที่มนุษย์อยู่โดดเดี่ยว เช่น ฤๅษี การอยู่รวมกันเป็นกลุ่มของมนุษย์อาจมีได้หลายลักษณะและเรียกต่างกัน เป็นต้นว่า ครอบครัว (Family) เผ่าพันธุ์ (Tribe) ชุมชน (Community) สังคม (Society) และประเทศ (Country) เมื่อมนุษย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ย่อมเป็นธรรมชาติที่ในแต่ละกลุ่มจะต้องมี “ผู้นำ” รวมทั้งมี “แนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่ม” เพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย สภาพเช่นนี้ได้มีวิวัฒนาการตลอดมา โดยผู้นำกลุ่มขนาดใหญ่ เช่น ในระดับประเทศ อาจเรียกว่า “ผู้บริหาร” ขณะที่การควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มนั้น เรียกว่า การบริหาร (Administration) หรือการบริหารราชการ (Public Administration) ด้วยเหตุผลเช่นนี้ มนุษย์จึงไม่อาจหลีกเลี่ยงการบริหารหรือการบริหารราชการได้ และกล่าวได้ว่า “ที่ใดมีประเทศ ที่นั่นย่อมมีการบริหาร”

คำว่า การบริหาร (Administration) มีรากศัพท์จากภาษาละติน “Administatrae” หมายถึง ช่วยเหลือ (Assist) หรืออำนวยความสะดวก (Direct) การบริหารมีความสัมพันธ์หรือมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า “Minister” ซึ่งหมายถึง การรับใช้หรือผู้รับใช้ หรือผู้รับใช้รัฐ คือ รัฐมนตรี สำหรับความหมายดั้งเดิมของคำว่า Administer หมายถึง การติดตามดูแลสิ่งต่าง ๆ ส่วนคำว่า การจัดการ (Management) นิยมใช้ในภาคเอกชนซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อมุ่งแสวงหากำไร (Profits)



ซึ่งแตกต่างจากวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งหน่วยงานภาครัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการสาธารณะทั้งหลาย (Public Services) แก่ประชาชน ถ้าจะพิจารณาในด้านของความนิยม คำว่า Administration นิยมใช้ในทางบริหารราชการ ส่วนคำว่า Management มักนิยมใช้ในทางบริหารธุรกิจ อย่างไรก็ตาม ทั้งสองคำนี้โดยทั่วไปแล้วใช้แทนกันได้ และหมายถึงการบริหารได้เช่นเดียวกัน

อิสระ สุวรรณบล (2554: 6) มีความเห็นว่า การบริหารเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษา การตลาด การเงิน การคลัง ทรัพยากรมนุษย์ การป้องกันประเทศ ฯลฯ

#### 4.2 ความหมายของการบริหาร

นักวิชาการต่างให้ความหมายของการบริหาร ดังนี้

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2554: 14) การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติ งานที่หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้เพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดหมายปลายทาง ที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ 2554: 11) มีความเห็นว่าการบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรบริหาร (Administrative Resource) เช่น คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) เช่น Posdcorb Model ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

อิสระ สุวรรณบล (2554: 6) การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานหรือปฏิบัติการ ให้บรรลุผล ซึ่งในการดำเนินงานดังกล่าวมักเกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรมนุษย์ เงินทุนและสินทรัพย์ต่าง ๆ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนทักษะและเทคโนโลยีการจัดการ

กล่าวโดยสรุป การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 4.3 ทรัพยากรการบริหาร

สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างถึงใน จำปา ไชแสง 2550: 24) กล่าวว่า การบริหารจำเป็นต้องมีทรัพยากรอันเป็นพื้นฐานทางการจัดการที่สำคัญ 4 ประการ หรือเรียกว่า 4M's ได้แก่

1. คน (Man) ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมขององค์กรนั้น ๆ
2. เงิน (Money) ใช้สำหรับเป็นค่าจ้างและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ
3. วัสดุสิ่งของ (Materials) หมายถึง อุปกรณ์เครื่องใช้ เครื่องมือต่าง ๆ รวมทั้งอาคารสถานที่ด้วย

4. การจัดการ (Management) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ



สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2554: 84) เห็นว่า การบริหารจัดการ ประกอบด้วยทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. คน (Man) เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมาก องค์การจะขาดมิได้ ในทางการบริหารจัดการ มีการใช้ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การ

2. เงิน (Money) หมายถึง งบประมาณ เงินกู้ ดอกเบี้ย เงินคงคลัง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การดำเนินการต่อไปได้ด้วยดี

3. วัสดุอุปกรณ์ (Management) หมายถึง วัตถุดิบ เครื่องจักรอุปกรณ์ เทคโนโลยี ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญไม่แพ้ปัจจัยอื่น

4. การบริหารจัดการ (Management) หมายถึง วิธีการบริหารจัดการองค์การ อาจเรียกว่า หน้าที่ของการจัดการก็ได้

ดังนั้น จึงพอสรุปได้ว่า ปัจจัยในการบริหาร 4M's นี้ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกองค์การ เพราะจะช่วยให้การดำเนินงานบังเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

### 1. คน (Man)

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย (2554: 5) กล่าวว่า ทรัพยากรการบริหารที่ถือว่าสำคัญและจำเป็นต้องใช้มากที่สุด ได้แก่ “คน” หรือ “มนุษย์” เพราะคนมีสติปัญญา ความสามารถและสมรรถนะในการใช้ทรัพยากรการบริหารอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวได้ว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรอันมีค่าสูงสุดขององค์การ จึงจำเป็นต้องมีหลักการและวิธีการบริหารที่ดี จึงจะทำให้สามารถใช้มนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ ทั้งนี้ การบริหารทรัพยากรที่เป็นคนหรือมนุษย์ ในองค์การนี้ เรียกว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยหน้าที่ดังกล่าวนี้จะดำเนินการในลักษณะที่เป็นกระบวนการ มีลำดับขั้นตอนของกิจกรรมต่าง ๆ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เริ่มจากการวางแผนกำลังคนไปจนกระทั่งคนพ้นไปจากองค์การ ประกอบด้วย การสรรหา การพัฒนา การรักษาไว้ และการใช้ประโยชน์บุคลากร ทั้งนี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ศาสตร์การบริหารเกี่ยวกับบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และสร้างความพึงพอใจ (Job Satisfaction) ให้กับผู้ปฏิบัติงาน

เดอ เซนโซ และ ร็อบบินส์ (De Cenzo และ Robbins) (อ้างถึงใน เฉลิมพงศ์ มีสมนัย 2554: 7) ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นหน้าที่ (ทางด้านการบริหาร) หนึ่งในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรเจ้าหน้าที่ให้แก่หน่วยงานต่างๆ ภายในองค์การ การฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ การเสริมสร้างแรงจูงใจ และการบำรุงรักษาบุคลากรที่ดีมีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์การ หรือกล่าวได้ว่าหน้าที่ทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยหน้าที่หลัก 4 ด้าน ได้แก่

1. การจัดหาบุคคล มีเป้าหมายเพื่อกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่องค์กรต้องการ กำหนดวิธีการที่จะทำให้ได้บุคคลเหล่านั้นเข้ามาทำงานในองค์กร ประกอบด้วย

1.1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ เป็นการเชื่อมโยงระหว่างทิศทางกลยุทธ์ขององค์กรกับการวางแผนกำลังคน ให้เอื้อต่อการสนับสนุนการดำเนินงานตามกลยุทธ์

1.2 การสรรหาและการเลือกสรร

ไตรรัตน์ โภคพลารณ์ (2554: 7) ให้ความหมายว่า การสรรหา หมายถึง กระบวนการในการเสาะแสวงหา จูงใจ บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและทักษะตรงตามความต้องการขององค์กร ให้เสนอตนสมัครเข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่งต่าง ๆ ให้เข้ามาเป็นบุคลากร ทั้งในตำแหน่งที่ว่างจริงและ/หรือคาดว่าจะว่างของหน่วยงาน

การเลือกสรร หมายถึง การพิจารณาคัดเลือกบุคคลจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ความชำนาญ ศักยภาพ และสมรรถนะ ซึ่งเป็นคุณลักษณะและคุณสมบัติของบุคคล ที่ได้ทำการสรรหาทั้งหมดว่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือไม่ หากบุคคลใดมีคุณลักษณะและคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งและงานที่ว่างมากที่สุด ก็จะคัดเลือกบุคคลนั้นเข้าสู่องค์กร

2. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ภายหลังจากคัดเลือกบุคคลที่องค์กรต้องการแล้ว จะต้องทำการปฐมนิเทศ (orientation) เพื่อให้บุคลากรปรับตัวเองเข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ เช่น ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานใหม่ด้วยความมั่นใจ และปฏิบัติงานได้ผลดี และเมื่อเวลาผ่านไปงานต่าง ๆ ทวีความซับซ้อนขึ้น มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการทำงาน บุคลากรจึงจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมให้มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการพัฒนา จะช่วยให้บุคลากรที่มีสมรรถนะพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต

3. การจูงใจบุคลากร บุคคลจะปฏิบัติงานได้สำเร็จ ขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ ความสามารถ (Ability) และความเต็มใจที่จะทำงาน (Willingness) สำหรับความสามารถในการทำงานนั้น บุคคลจะต้องมีทักษะและความสามารถเพียงพอที่จะทำให้งานที่ตนรับผิดชอบเกิดผลสำเร็จ ดังนั้น จึงต้องมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้ทราบว่าบุคลากรแต่ละคนมีผลงานเป็นอย่างไร เพื่อที่จะจ่ายค่าตอบแทนหรือเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนได้อย่างยุติธรรมตามผลงานที่เป็นจริง จะทำให้บุคลากรเกิดความเต็มใจที่จะทำงานหรือมีจิตใจพร้อมจะทำงาน เมื่อบุคคลมีความสามารถที่จะทำงานได้ และมีความพร้อมทางจิตใจที่จะทำงานแล้ว บุคคลย่อมทำงานในความรับผิดชอบด้วยความเต็มใจ มีความวิริยะ มานะ อุตสาหะจนทำงานได้สำเร็จ

4. การบำรุงรักษาบุคลากร เป็นการใช้ประโยชน์จากความรู้ ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ ความชำนาญในงาน ตลอดจนสมรรถนะของบุคลากรให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยการสั่งการและมอบหมายงานให้ทำ ซึ่งเป็นไปตามหลักการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน องค์กรจะต้องมีวิธีการดูแลด้านสุขภาพและความปลอดภัย การบริหารค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ฯลฯ สิ่งเหล่านี้จะช่วยชักจูงให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงภักดีต่อองค์กร และมีความพึงพอใจในงานต่อไป

## 2. เงิน (Money)

เสนาะ ตีเยาว์ (อ้างถึงใน จำปา ไชแสง 2550: 25) กล่าวว่า งบประมาณนอกจากจะมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานแล้ว ยังช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผน การควบคุมผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นการบังคับทางอ้อมให้มองเหตุการณ์ในอนาคตเพื่อวางแผน ทั้งยังช่วยให้เกิดความระมัดระวังในการนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุดด้วย

จีระ ประทีป (2554: 284) กล่าวว่า การดำเนินการเกี่ยวกับรายจ่ายภาครัฐ ในส่วนที่เกี่ยวกับเงินงบประมาณ มีการดำเนินการเป็นลำดับขั้นเรียกว่า กระบวนการงบประมาณ (Budget Process) หรือวงจรงบประมาณ (Budget Cycle) หรือวิธีการงบประมาณ (Budget Procedure) ซึ่งมีลำดับขั้นตอนในการดำเนินงานที่ต่อเนื่องกันไป ตั้งแต่การจัดเตรียมงบประมาณ การอนุมัติงบประมาณ และการบริหารงบประมาณ

ในอดีตประเทศไทยใช้ระบบงบประมาณแบบแสดงรายการ (Line-item Budgeting System) ซึ่งพบว่ามีข้อบกพร่องคือไม่สามารถวัดผลสำเร็จของงานได้ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2525 จึงได้ปรับปรุงการจัดการงบประมาณ โดยนำระบบงบประมาณแบบแผนงาน (Program Budgeting System) มาใช้แทนระบบงบประมาณแบบเดิม ซึ่งยังมีข้อจำกัดบางประการ เช่น ปัจจัยทางการเมือง มาตรฐานการวัดผลงาน เป็นต้น ซึ่งสำนักงานงบประมาณได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหามาโดยตลอด ต่อมา พ.ศ. 2540 ประเทศไทยเกิดวิกฤติเศรษฐกิจ ทำให้รัฐบาลจำเป็นต้องปฏิรูประบบราชการในลักษณะองค์รวมเพื่อเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารภาครัฐให้ไปสู่ “ระบบการบริหารภาครัฐแนวใหม่” ซึ่งเน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม มีความโปร่งใส มอบความรับผิดชอบต่อผู้ปฏิบัติ และยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง รวมถึงปรับปรุงระบบการจัดการงบประมาณ ไปสู่ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Budgeting System) ซึ่งมุ่งเน้นผลสำเร็จของผลผลิตและผลลัพธ์ มีการกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม แผนกลยุทธ์ชัดเจน ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน และสามารถวัดและประเมินผลการทำงานได้

จนกระทั่งใน พ.ศ.2544 รัฐบาลภายใต้การนำของนายกรัฐมนตรี พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร ได้มีนโยบายเร่งรัดการปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดทำและจัดสรรงบประมาณให้ เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ในการ พัฒนาประเทศ ส่งเสริมให้กระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ มีบทบาทในการตัดสินใจมากขึ้น พร้อมทั้ง จัดให้มีระบบควบคุมตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส จากนโยบายดังกล่าว สำนักงบประมาณ จึงปรับปรุงระบบงบประมาณอีกครั้ง ไปสู่ “ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์” (Strategic Performance Based Budgeting System: SPBBS) โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงาน ตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ระดับชาติเป็นสำคัญและกำหนดเป้าหมายระดับต่าง ๆ ที่มีความ เชื่อมโยงกันเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ระดับชาติที่กำหนดไว้ โดยให้มีการ กระจายอำนาจและความรับผิดชอบในการวางแผนการจัดการและบริหารงบประมาณแก่กระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ซึ่งกำหนดโครงสร้างความรับผิดชอบและผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน โดยรัฐบาล รับผิดชอบต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ระดับชาติ รัฐมนตรีรับผิดชอบเป้าหมายให้บริการของกระทรวง และหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบต่อเป้าหมายผลผลิตของหน่วยงาน

### 3. วัสดุสิ่งของ (Materials)

วัสดุสิ่งของ (Materials) จัดเป็นอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการบริหาร อาจมองได้ว่าเป็นเทคโนโลยีทางการบริหาร พิจารณาได้ตั้งแต่อาคารสถานที่ เครื่องมือสื่อสาร รถยนต์ อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน วัสดุดิบต่าง ๆ รวมไปถึงเครื่องจักรกลที่จำเป็น ซึ่งจะต้องมีพร้อมสำหรับ สนับสนุนภารกิจขององค์กร ดังนั้น การบริหารวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ในการดำเนินงาน ควรพิจารณา ตั้งแต่การจัดซื้อ ว่าจะทำการอย่างไรให้สิ้นเปลืองน้อยที่สุด หรือเกิดประโยชน์สูงสุด

วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์ (2547: 2) ให้ความหมายว่า พัสดุหรือวัสดุ หมายถึง สิ่งของ เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนจนถึงเครื่องจักร เครื่องยนต์ วัสดุดิบ สินค้า สำเร็จรูป รวมทั้งที่ดินและอาคาร

การบริหารงานพัสดุ หมายถึง การนำเอาวิทยาการหรือศิลปะในการบริหาร มาใช้ในการจัดพัสดุต่าง ๆ ที่มีอยู่ในคลังและใช้อยู่ในกิจการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อให้เกิด สภาพคล่องตัวและลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกิดจากการจัดหา เก็บรักษา และเคลื่อนย้ายพัสดุนี้มา

กาญจนา กาญจนสุนทร (ค้นคืนวันที่ 17 มีนาคม 2558 จาก <http://logistics.go.th>) ให้ความหมายว่า การจัดการวัสดุ หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับการจัดหาจัดเก็บ การนำไปใช้ เพื่อการผลิต และการกระจายวัสดุในระบบ โดยพิจารณาถึงกำลังคน และกำหนดการ หรือแผนการใช้ วัสดุ เพื่อร่นระยะเวลาและลดต้นทุนในระบบให้น้อยลง

สำนักมาตรฐานการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ กรมบัญชีกลาง แบ่งกระบวนการบริหารพัสดุ เป็น 5 ระยะ ดังภาพที่ 2.4

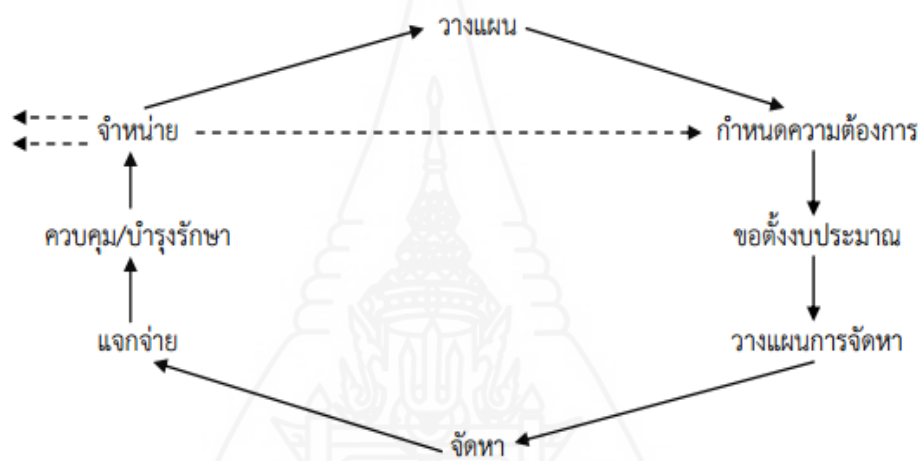
ระยะที่ 1 การกำหนดความต้องการและการของบประมาณ

ระยะที่ 2 การเตรียมการจัดซื้อจัดจ้าง

ระยะที่ 3 การจัดซื้อจัดจ้าง

ระยะที่ 4 การบริหารสัญญา

ระยะที่ 5 การควบคุมและการจำหน่ายพัสดุ



ที่มา: <http://logistics.go.th> (ค้นคืนวันที่ 17 มีนาคม 2558)

ภาพที่ 2.4 แสดงกระบวนการบริหารพัสดุ

#### 4. การจัดการ (Management)

“Management” อาจแปลว่า การจัดการหรือการบริหารหรือการบริหารจัดการก็ได้ ความรู้ในการจัดการ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการดูแลและประสานกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความรู้ในการจัดการอาจเกิดได้จากประสบการณ์ส่วนบุคคล และได้รับการถ่ายทอดประสบการณ์จากองค์กรจากอดีตถึงปัจจุบัน นอกจากนี้ยังสามารถเรียนรู้จากตำรา งานวิจัย เช่น ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล ความรู้ด้านการจัดทำงบประมาณ เป็นต้น



กริฟฟิน (Griffin) ให้ความหมายว่า การจัดการ (Management) หมายถึง ชุดของหน้าที่ต่างๆ (A set of functions) ที่กำหนดทิศทางในการใช้ทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) หมายถึง การใช้ทรัพยากรได้อย่างเฉลียวฉลาดและคุ้มค่า (Cost-effective) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective) หมายถึง การตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง (Right decision) และมีการปฏิบัติการสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้นผลสำเร็จของการบริหารจัดการจึงจำเป็นต้องมีทั้ง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน (ค้นคืนวันที่ 17 มีนาคม 2558 จาก <http://kooktan.blogspot.com>)

องรี ฟาโยล (Henri Fayol) มีความเชื่อว่า เป็นไปได้ที่จะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ (Management Sciences) ซึ่งสามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ทั้งการบริหารงานอุตสาหกรรมและงานรัฐบาล และได้อธิบายถึงหน้าที่การจัดการ (Management Functions) ว่าประกอบด้วยหน้าที่ (Functions) ทางการจัดการ 5 ประการ คือ (ค้นคืนวันที่ 17 มีนาคม 2558 จาก <http://uhost.rmutp.ac.th/kanlayanee.so>)

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้ เพื่อสำหรับเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต
  2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจำต้องจัดให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของและตัวคน อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้
  3. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งงานต่าง ๆ ของผู้บังคับบัญชา ซึ่งกระทำให้สำเร็จผลด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจคนงานของตน
  4. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน
  5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้ล่วงหน้า
- หน้าที่ทั้ง 5 ประการที่ Fayol ได้วิเคราะห์ไว้นี้ ถือได้ว่าเป็นวิถีทางที่จะให้ผู้บริหารทุกคนสามารถบริหารงานของตนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้



ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (วันที่ 17 มีนาคม 2558 จาก <http://www.Oknation.net>) เห็นว่า หน้าที่หรือกิจกรรมขั้นพื้นฐานที่ผู้บริหารต้องกระทำ มีพัฒนาการของแนวคิดมาตั้งแต่สมัยของ Henri Fayol ในปี ค.ศ.1916 ที่เห็นว่าหน้าที่การจัดการ มี 5 ประการ (POCCC) ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling)

ต่อมาในปี ค.ศ.1937 กุลิกและเออร์วิก (Gulick & Urwick) มีความเห็นว่าการบริหาร (POCDCORB) ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงานผล (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting)

จนถึงปี ค.ศ.1972 แฮร์โรลด์ คูนตซ์ (Harold D. Koontz) มีความเห็นว่ หน้าที่ทางการจัดการ (POSDC) ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) และในปี ค.ศ.1988 คูนตซ์ และเวียห์ริช (Koontz & Weihrich) ร่วมกันเขียนตำราชื่อว่า Management โดยได้เปลี่ยนหน้าที่ทางการจัดการจากตัว D (Directing) เป็น L (Leading)

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีการกรบริหาร หมายถึง ปัจจัยพื้นฐานทางการบริหาร (4M's) ประกอบด้วย บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกองค์กร เพราะจะช่วยให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## 5. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล

### 5.1 ความหมายของประสิทธิผล

ราชบัณฑิตยสถาน ให้ความหมายว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้น รุ่ง แก้วแดง และ ชัยณรงค์ สุวรรณสาร (อ้างถึงใน จำปา ไชแสง 2550: 47) กล่าวว่า ประสิทธิผล มีความสัมพันธ์กับผลงานที่องค์กรพึงประสงค์ หมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติที่เป็นไปหรือบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

กิบสัน และคณะ (อ้างถึงใน ยอดชาย ภูโป่ง 2554: 25) นิยามความหมายของประสิทธิผล (Effectiveness) ว่าเป็นเรื่องของการกระทำหรือพยายามใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น ซึ่งจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใดขึ้นกับว่าผลที่ได้รับนั้นตรงครบถ้วนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพและใช้พลังงานน้อยเพียงใด

สำนักงานพัฒนาระบบราชการ (อ้างถึงใน สิทธิ เศรษฐศาสตร์ 2554: 35) ให้ความหมายของ “ประสิทธิผล” ไว้ในหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีว่า หมายถึง ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการ ตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ รวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายคลึงกันและมีผลการปฏิบัติงานในระดับชั้นนำของประเทศ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน โดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุง อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

ประสิทธิผล อาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ (ยอดชาย ฎุโป่ง 2554: 25)

1. ประสิทธิผลของบุคคล คือ ลักษณะบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบความสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่มีวัตถุประสงค์ไว้ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมดีงาม ตรงกับความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้นำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ คือ เป็นการปฏิบัติด้วยความพอใจ ปฏิบัติเต็มความสามารถ ปฏิบัติด้วยการเลือกสรรกลวิธีและเทคนิควิธีการที่เหมาะสมที่สุด ที่จะทำให้บรรลุทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างสูงสุดแต่ใช้ทุน ทรัพยากร และระยะเวลาให้น้อยที่สุด

2. ประสิทธิผลขององค์การ ประกอบด้วย

2.1 การผลิต (Production) คือ การที่องค์การสามารถดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ตรงกับความต้องการขององค์การ

2.2 ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ อัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากรที่ใช้ (Input) กับผลผลิต (Output) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ทรัพยากรได้คุ้มค่า

2.3 ความพึงพอใจ (Satisfaction) คือ ผลการดำเนินงานขององค์การนำมาซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ

2.4 การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) คือ องค์การมีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ

2.5 การพัฒนา (Development) คือ องค์การสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ (Potential) และวิสัยความสามารถ (Capacity) ขององค์การที่เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

ความหมายของประสิทธิผลทั้งระดับบุคคลและระดับองค์การ ครอบคลุมทั้งผลการดำเนินงานที่สนองวัตถุประสงค์ได้ผลดีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และยังครอบคลุมถึงกระบวนการดำเนินงานที่ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และใช้วิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการดำเนินงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

## 5.2 การวัดประสิทธิภาพ

องค์การอนามัยโลก (อ้างถึงใน จำปา ไชแสง 2550: 49) ให้ความหมายว่า การวัดประสิทธิภาพ หมายถึง การวัดผลการดำเนินงานหรือการประเมินผลว่าเป็นวิธีการเรียนรู้อย่างเป็นระบบจากประสบการณ์และการใช้บทเรียนที่เรียนรู้แล้วนำมาปรับปรุงกิจกรรมต่าง ๆ

การวัดประสิทธิภาพองค์การเป็นเรื่องยาก เนื่องจากองค์การมีภารกิจที่หลากหลาย ซึ่งมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์แตกต่างกัน ดังนั้น การวัดหรือประเมินประสิทธิภาพ จึงขึ้นอยู่กับมุมมองของผู้ประเมินว่าต้องการวัดผลในด้านใด

เทพคักดี บุญยรัตพันธุ์ ให้แนวคิดเกี่ยวกับการวัดประสิทธิภาพไว้ 2 แนวทาง คือ (ชมนาฏ พันธ์สุกุลผล 2551: 42)

1. การวัดประสิทธิภาพจากกรอบของหน่วยงาน โดยเปรียบเทียบระหว่างผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง กับเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแผนงานเท่านั้น แต่ไม่ได้ก้าวล่วงไปถึงการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

2. การวัดประสิทธิภาพในการตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ โดยพิจารณาในเชิงปริมาณ คุณภาพ ความรวดเร็ว ตลอดจนการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของเจ้าหน้าที่ให้บริการ

จอห์น พี. แคมป์เบล (John P. Campbell) (อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ: 2553) ได้รวบรวมและจัดกลุ่มเกณฑ์ที่มักนำไปใช้ในการวัดประสิทธิภาพขององค์การ (Organizational Effectiveness Criteria) แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เกณฑ์ที่มุ่งวัดผลเป้าหมายและผลผลิตขององค์การ เช่น กำไร คุณภาพผลผลิตขององค์การ การวัดประสิทธิภาพในภาพรวม การเจริญเติบโต คุณภาพสินค้าและบริการ การวางแผนและการกำหนดเป้าหมาย ความพร้อม

กลุ่มที่ 2 เกณฑ์ที่มุ่งวัดผลจากกระบวนการในการทำงาน เช่น การเกิดอุบัติเหตุ ทักษะด้านงานของฝ่ายจัดการ การควบคุม การบริหารข้อมูลข่าวสาร ความขัดแย้งในองค์การ

กลุ่มที่ 3 เกณฑ์ประเมินด้านบุคคล เช่น แรงจูงใจ ขวัญ ความพอใจในงาน อัตราการเข้าออกงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การขาดงาน

### 5.3 แนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์กร

เนื่องจากบุคคลต่าง ๆ มีความต้องการ ความคาดหวัง และมุมมองที่แตกต่างกัน ดังนั้น การจะสรุปว่าองค์กรมีประสิทธิผลหรือทำงานสำเร็จเพียงใด จึงเป็นเรื่องยาก นักวิชาการจึงพยายามสร้างแนวทางที่จะนำมาใช้ในการวัดประสิทธิผลและผลสำเร็จขององค์กร ซึ่งแต่ละแนวทางมีมุมมอง ความเชื่อในการวัดผลสำเร็จขององค์กร จุดเด่นและข้อจำกัดแตกต่างกันไปและมีความเหมาะสม ที่จะนำมาใช้ในสถานการณ์ที่ต่างกัน ได้แก่ (วินชัย มีชาติ 2553: 16 - 43)

1. แนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์กรจากการบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีฐานความเชื่อว่า องค์กรตั้งขึ้นมาเพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์บางประการ ดังนั้น ความสำเร็จขององค์กรจึงวัดได้จากระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แนวทางนี้เน้นที่ผลผลิต (Outputs) ขององค์กรเป็นหลัก และให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าวิธีการทำงาน

2. แนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์กรเชิงระบบ เป็นการวัดประสิทธิผลขององค์กรจากระบบการดำเนินการ ทั้งในด้านการแสวงหาปัจจัยนำเข้าขององค์กร (Inputs) กระบวนการในการแปรสภาพ (Conversion Processes) ปัจจัยนำเข้าเป็นผลผลิตหรือปัจจัยนำออก (Outputs) และการส่งมอบผลผลิตให้แก่สภาพแวดล้อม แนวคิดนี้เห็นว่า องค์กรที่มีประสิทธิผลจะต้องสามารถรักษาความสมดุลระหว่างองค์กรกับสภาพแวดล้อมไว้ได้ และสามารถทำหน้าที่ในทุกขั้นตอนการดำเนินงานได้ดี แนวทางนี้ให้ความสำคัญกับการวัด ในทุกขั้นตอนการดำเนินงานขององค์กร หรือทุกส่วนของระบบ เพื่อสะท้อนผลงานขององค์กรในภาพรวม

3. แนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์กรจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร หรือผู้มีอิทธิพลต่อองค์กร โดยการประเมินจากความสามารถในการตอบสนองความต้องการของกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร โดยเฉพาะผู้ที่มีอิทธิพลต่อองค์กร ได้แก่ ผู้ถือหุ้น/เจ้าของ ผู้บริหาร พนักงาน ลูกค้า/ผู้รับบริการ ผู้สนับสนุน รัฐบาล สหภาพแรงงาน ชุมชน/สังคมประชาชน

4. แนวทางประเมินประสิทธิผลองค์กรจากการเลือกให้ความสำคัญกับค่านิยม มีฐานความเชื่อว่า สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่แตกต่าง การวัดประสิทธิผลจะเป็นเรื่องของความขัดแย้งระหว่างค่านิยมต่าง ๆ ซึ่งต้องเลือกพิจารณาในการนำมาประเมินประสิทธิผลองค์กรอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์

การประเมินประสิทธิผลองค์กรแบบผสมผสาน เป็นความพยายามในการสร้างรูปแบบหรือเครื่องมือในการวัดประสิทธิผลองค์กรที่ถูกต้องและมีข้อจำกัดน้อยที่สุด โดยนำข้อดีหรือจุดเด่นของแต่ละวิธีมาผสมผสานกัน เพื่อชดเชยข้อจำกัดของกันและกัน ซึ่งจะช่วยให้การวัดประสิทธิผลองค์กรมีความผิดพลาดน้อยที่สุด เป็นการบูรณาการแนวทางเข้าด้วยกันเพื่อสร้างเกณฑ์การวัด

ประสิทธิผลองค์การที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น การวัดประสิทธิผลองค์การแบบผสมผสานนี้ เป็นการสร้างเกณฑ์เฉพาะในการวัดองค์การแต่ละครั้ง ไม่มีสูตรสำเร็จที่สามารถใช้ได้ในทุกกรณี

กล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่าการวัดประสิทธิผลตามแนวทางต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงกัน แม้ว่าแต่ละแนวทางจะมีจุดเน้นในการวัดแตกต่างกัน แต่การดำเนินงานขององค์การก็ต้องเกี่ยวข้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งองค์การ ต้องมีระบบการทำงานตั้งแต่การแสวงหาทรัพยากร แปรสภาพปัจจัยนำเข้าเป็นผลผลิต ขณะเดียวกันองค์การก็ต้องตอบสนองความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย โดยเฉพาะผู้มีอิทธิพลต่อองค์การด้วย เนื่องจากมีผลต่อความอยู่รอดขององค์การ นอกจากนี้ ในการวัดประสิทธิผลยังต้องพิจารณาถึงความแตกต่างของค่านิยมของสมาชิกในองค์การด้วย ดังนั้น จึงต้องใช้การประเมินแบบผสมผสาน

#### 5.4 เทคนิคที่ใช้ในการประเมินผล

จากแนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์การที่ได้กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าองค์การส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับการวัดผลสำเร็จของตน เพราะจะทำให้ทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันขององค์การ และทราบถึงศักยภาพในการแข่งขันกับองค์การภายนอก จึงได้พยายามหาวิธีการ เทคนิค เครื่องมือ ที่ทันสมัย เพื่อนำมาใช้ในการวัดและประเมินประสิทธิผล อาทิเช่น (วันชัย มีชาติ 2553: 47)

##### 1. เทคนิคการประเมินแบบดุลยภาพ (Balanced Scorecard: BSC)

โรเบิร์ต แคปแลน และ เดวิด นอร์ตัน (Robert Kaplan and David Norton) เป็นผู้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับ BSC ในปี ค.ศ. 1996 (ค้นคืนวันที่ 25 สิงหาคม 2558 จาก <http://www.drmanage.com>) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สร้างขึ้นสำหรับผู้บริหารในการวัดประสิทธิผลอย่างครอบคลุม นอกเหนือจากมุมมอง ทางด้านการเงินเพียงด้านเดียวเช่นอดีต ซึ่งไม่สามารถบ่งบอกถึงระดับความสำเร็จขององค์การอย่างเพียงพอ และยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยผู้บริหารกำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การ และแนวทางที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยให้ความสำคัญกับการวัดผลใน 4 มิติ ได้แก่

1.1 มิติด้านการเงิน (Financial Perspective) มุมมองด้านการเงินเป็นองค์ประกอบหลักในการวัดผลสำเร็จขององค์การในอดีต แม้ปัจจุบันจะให้ความสำคัญกับมิติด้านอื่น ๆ เพิ่มขึ้น แต่มิติด้านการเงินก็ยังคงเป็นหนึ่งในมิติหลักที่ต้องวัดผลอยู่

1.2 มิติด้านลูกค้าหรือผู้รับบริการ (Customer Perspective) เป็นมิติที่มุ่งวัดความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการเป็นหลัก ซึ่งภาครัฐในปัจจุบันให้ความสำคัญมากขึ้น

1.3 มิติด้านกระบวนการภายใน (Internal Business Process Perspective) มักเป็นการหาคำตอบในเรื่องการปรับกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์การ และแสวงหากระบวนการทำงานภายในที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการในอนาคตได้ และช่วยผลักดันให้มิติด้านการเงินบรรลุผลตามที่องค์การต้องการ



1.4 มิติด้านการเรียนรู้และการเจริญเติบโต (Learning and Growth Perspective) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร ที่จะทำให้องค์กร มีการปรับตัว และทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

ในการบริหารภาครัฐของไทย สำนักงาน ก.พ.ร. ได้นำเทคนิคการบริหารแบบ สมดุล (BSC) มาประยุกต์ใช้ ในการจัดทำกรอบการประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของ ส่วนราชการ โดยแบ่งกรอบการประเมินผลเป็น 2 มิติ ได้แก่ (ค้นคืนวันที่ 18 มีนาคม 2558 จาก <http://www.opdc.go.th>) มิติภายนอก ประกอบด้วย การประเมินประสิทธิผล และการประเมิน คุณภาพ มิติภายใน ประกอบด้วย การประเมินประสิทธิภาพ และการพัฒนาองค์กร

## 2. เทคนิคการประเมินผลสัมฤทธิ์

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (result base management) เป็นเครื่องมือที่ใช้ ในการวัดผลสำเร็จในการดำเนินการขององค์กร โดยพัฒนามาจากการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objective: MBO) แต่การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จะเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของ องค์กรเป็นหลัก ซึ่งผลสัมฤทธิ์จะรวมทั้งผลผลิต (output) และผลลัพธ์ (outcome) ขององค์กร โดยผลผลิตขององค์กรจะได้แก่ สิ่งที่ต้องดำเนินการ หรือกิจกรรมที่เจ้าหน้าที่ดำเนินการเสร็จ สมบูรณ์ (สำนักงาน ก.พ. อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ 2553: 51) ส่วนผลลัพธ์ หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจาก ผลผลิต ซึ่งจะมีผลต่อผู้รับบริการขององค์กรโดยตรง

## 5.5 การประเมินผลในงานราชทัณฑ์

### 5.5.1 แผนปฏิบัติการกรมราชทัณฑ์ พ.ศ.2555 - 2558

**วิสัยทัศน์:** กรมราชทัณฑ์เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ในการควบคุม แก้ไข และพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เพื่อคืนคนดี มีคุณค่า สู่อสังคม

- พันธกิจ:**
1. ควบคุมผู้ต้องขังอย่างมีอาชัพ
  2. บำบัดฟื้นฟูและแก้ไขพฤตินิสัยของผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพ

#### ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1** เสริมสร้างประสิทธิภาพการควบคุมและการปฏิบัติ ต่อผู้ต้องขัง

**เป้าประสงค์:** การควบคุมและการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังมีประสิทธิภาพ

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** พัฒนาพฤตินิสัยเพื่อคืนคนดีสู่อสังคม

**เป้าประสงค์:** คืนคนดีสู่อสังคม



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 รวมพลังแก้ไขปัญหายาเสพติดให้ได้ผลอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์: ขจัดปัญหาติดยาเสพติดให้ได้ผลอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาความเป็นมืออาชีพในงานราชทัณฑ์

เป้าประสงค์: ราชทัณฑ์มืออาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 เสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในงานราชทัณฑ์

เป้าประสงค์: ราชทัณฑ์ธรรมาภิบาล

### 5.5.2 การประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

แผนงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม (Internal Performance Agreement: IPA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ กรมราชทัณฑ์ได้กำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับเรือนจำและทัณฑสถาน โดยดำเนินการประเมิน ผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการให้อยู่ภายใต้กรอบการประเมินผล ๒ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ มิติภายนอก ประกอบด้วย ด้านประสิทธิผล และด้านคุณภาพ

ส่วนที่ ๒ มิติภายใน ประกอบด้วย ด้านประสิทธิภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร

### 5.5.3 การประเมินประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขัง

กรมราชทัณฑ์ ได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละมิติ ภายใต้กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการกรมราชทัณฑ์ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการของเรือนจำและทัณฑสถานทั่วประเทศ โดยประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขัง จัดเป็นตัวชี้วัดในส่วนที่ ๑ มิติภายนอก ด้านประสิทธิผล ซึ่งสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกรมราชทัณฑ์ พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๕๘ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างประสิทธิภาพการควบคุมและการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง ประกอบด้วยตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ ๑ จำนวนครั้งของการหลบหนีสำเร็จจากที่ควบคุมหรือคุมขังของผู้ต้องขัง

ตัวชี้วัดที่ ๒ จำนวนครั้งของเหตุการณ์ความไม่สงบในเรือนจำ

ตัวชี้วัดที่ ๓ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามมาตรการ/แนวทางมิให้มิสิ่งของต้องห้ามในเรือนจำและทัณฑสถาน

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขัง หมายถึง การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำ ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายด้านการควบคุมผู้ต้องขัง ได้แก่ ไม่มีการหลบหนีสำเร็จจากที่ควบคุมหรือคุมขัง ไม่มีเหตุการณ์ความไม่สงบในเรือนจำ/ทัณฑสถาน และไม่มีการลักลอบนำสิ่งของต้องห้ามเข้า – ออกเรือนจำและทัณฑสถาน

## 6. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการราชทัณฑ์

### 6.1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการราชทัณฑ์

#### 6.1.1 ความหมายของการราชทัณฑ์

คำว่า การราชทัณฑ์ หรือ Corrections มีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลายท่าน เช่น ดีน แชมเปียน (Dean Champion) ให้คำจำกัดความว่า การราชทัณฑ์ ประกอบด้วย บุคคล หน่วยงาน และองค์กร ทำหน้าที่ในการจัดการกับผู้ถูกกล่าวหา ผู้ต้องขังเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด ส่วนทอดด์ เคลียร์ และ จอร์จ โคล (Todd Clear and George Cole) ให้คำจำกัดความว่า การราชทัณฑ์ หมายถึง โครงการบริการสถานที่ และองค์กรจำนวนมากที่รับผิดชอบในการจัดการกับผู้ถูกกล่าวหา หรือผู้กระทำผิดทางอาญา ในขณะที่ เวนอน ฟอกซ์ (Vernon Fox) ให้ความหมายว่า การราชทัณฑ์ เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานในสังคม ที่ทำหน้าที่ในการควบคุมทางสังคม ที่พยายามจะอบรมแก้ไข พฤติกรรมเบี่ยงเบนของผู้กระทำผิดผู้ใหญ่และเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด (นัทธี จิตสว่าง 2548: 2)

นัทธี จิตสว่าง (2548: 3) เห็นว่า การราชทัณฑ์ หมายถึง การศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานในกระบวนการยุติธรรม ขั้นตอนสุดท้ายในการปฏิบัติตามคำพิพากษาต่อผู้กระทำผิด ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดที่เป็นเด็กและผู้ใหญ่ ด้วยมาตรการในชุมชน และมาตรการจำคุก ซึ่งอาจดำเนินการโดยเอกชนหรือรัฐก็ได้

โดยสรุป การราชทัณฑ์ หมายถึง การศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด ในหน่วยงานสุดท้ายของกระบวนการยุติธรรม ซึ่งประกอบไปด้วย ตำรวจ อัยการ ศาล และราชทัณฑ์

#### 6.1.2 ความหมายของเรือนจำ

พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2479 มาตรา 4 (1) ให้คำนิยามว่า เรือนจำ หมายถึง ที่ซึ่งใช้ควบคุมกักขังผู้ต้องขังกับทั้งสิ่งที่ใช้ต่อเนื่องกัน และให้หมายความรวมถึงที่อื่นใดที่รัฐมนตรีได้กำหนดและประกาศในราชกิจจานุเบกษาวางอาณาเขตไว้โดยชัดเจน

#### 6.1.3 อำนาจหน้าที่

กรมราชทัณฑ์ มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ.2545 ดังนี้

ข้อ 1 ให้กรมราชทัณฑ์ มีภารกิจเกี่ยวกับการควบคุมและแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขังโดยมุ่งพัฒนาเป็นองค์กรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อแก้ไข พันธุ์ผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นพลเมืองดี มีสุขภาพกายและจิตที่ดี ไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำ ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพที่สุจริต และสามารถดำรงชีวิตในสังคมภายนอกได้อย่างปกติโดยสังคมให้การยอมรับ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- ปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมายโดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการราชทัณฑ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

- กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายของกระทรวง หลักาอาชญาวิทยา และหลักทัณฑ์วิทยา ตลอดจนข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง และข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องขององค์การสหประชาชาติ

- ดำเนินการเกี่ยวกับการสวัสดิการและการสงเคราะห์แก่ผู้ต้องขัง
- ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2547) ออกตามความในพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พุทธศักราช 2479 แบ่งเรือนจำออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

- 1) เรือนจำกลาง คุมขังผู้ต้องขังที่มีคำพิพากษาแล้ว และนักโทษเด็ดขาด
- 2) เรือนจำส่วนภูมิภาค คุมขังผู้ต้องขังที่เป็นคนฝาก ผู้ต้องขังระหว่างคดีและนักโทษเด็ดขาด
- 3) เรือนจำพิเศษหรือทัณฑสถาน คุมขังผู้ต้องขังเฉพาะแต่ละประเภท เช่น หญิง คนวัยหนุ่ม เด็ก คนชรา พิการทุพพลภาพ คนป่วย หรือผู้ต้องขังประเภทเดียวกับเรือนจำส่วนภูมิภาค ซึ่งในพื้นที่นั้นไม่มีเรือนจำส่วนภูมิภาคตั้งอยู่
- 4) เรือนจำชั่วคราว คุมขังผู้ต้องขังเฉพาะกรณีตามที่รัฐมนตรีกำหนด

**6.1.4 ลักษณะพิเศษของงานราชทัณฑ์** (ค้นคืนวันที่ 17 มีนาคม 2558 จาก <http://www.correct.go.th>)

- 1) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตลอด 24 ชั่วโมงต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรากตรำกว่าข้าราชการอื่น
- 2) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติทันที ไม่สามารถปฏิเสธหรือผ่อนผันได้ เกี่ยวข้องกับการ รับและปล่อยตัวผู้ต้องขังทันทีตามคำสั่งศาล
- 3) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง ละเอียดถี่ถ้วนและถูกต้อง แม่นตรงจะเกิดความผิดพลาดไม่ได้ เช่น การประหารชีวิตนักโทษ ซึ่งเจ้าพนักงานเรือนจำต้องใช้ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะทาง จะเกิดความผิดพลาดไม่ได้
- 4) เป็นงานยาก โดยเฉพาะการแก้ไขพัฒนาผู้ต้องขังให้กลับตัวเป็นพลเมืองดีของสังคม เนื่องจากผู้กระทำผิดส่วนใหญ่สะสมพฤติกรรมความคิดและจิตสำนึกในทางที่ไม่ถูกต้องเป็นระยะเวลายาวนานเป็นบุคคลที่มีสภาพจิตผิดปกติ ดื้อด้น หรือพฤติกรรมเบี่ยงเบน

5) เกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ เช่น พรบ.ราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 ประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ.2499 การปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง และข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้ององค์การสหประชาชาติ นอกจากนี้ยังต้องติดต่อประสานงานกับองค์การระหว่างประเทศ หน่วยงานต่างประเทศ สถานทูต ตลอดจนองค์กรเอกชนและส่วนราชการอื่นๆ

6) เป็นงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงและปลอดภัยของสังคม

## 6.2 วัตถุประสงค์และรูปแบบในการลงโทษ

ปรัชญาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และรูปแบบในการลงโทษ เป็นหัวใจของงานราชทัณฑ์ โดยเมื่อมีการกระทำผิดเกิดขึ้นในสังคม สังคมจะต้องหาวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อจัดการคนที่กระทำผิด ซึ่งมีวิธีการแตกต่างกันเปลี่ยนไปตามยุคสมัยและสถานการณ์ รวมถึงจุดเน้นในการลงโทษ สรุปวัตถุประสงค์ของการลงโทษ ได้ดังต่อไปนี้ (นที จิตสว่าง 2548: 23)

**6.2.1 การลงโทษเพื่อแก้แค้นทดแทน (Retribution)** เป็นการลงโทษที่รุนแรง เช่น การตัดอวัยวะ เป็นต้น มีจุดเน้นที่การชดเชยให้สาสมกับความผิดเพื่อให้เกิดความยุติธรรมตามหลัก “ตาต่อตา ฟันต่อฟัน” แต่มีจุดอ่อนหลายประการ คือ มิได้ป้องกันการกระทำผิดในอนาคต มิได้แก้ไขพฤติกรรมที่เป็นอันตรายต่อสังคม อีกทั้งยังเป็นการยากที่จะวัดขนาดความรุนแรงของโทษกับความผิดว่าเท่าเทียมกันหรือไม่ เช่น การลักทรัพย์จะลงโทษอย่างไรจึงจะสาสม เป็นต้น

**6.2.2 การลงโทษเพื่อข่มขวัญยับยั้ง (Deterrence)** สำนักอาชญาวิทยาดั้งเดิม (Classical School) เชื่อว่ามนุษย์มีเจตจำนงอิสระ (Free Will) ที่จะเลือกหรือไม่เลือกทำอะไรก็ได้ มนุษย์จึงต้องรับผิดชอบการกระทำของตนเอง การลงโทษจึงมีขึ้นเพื่อป้องกันการกระทำผิด โดยการทำให้มนุษย์รู้สึกว่าการกระทำผิดไม่ก่อให้เกิดผลดี จนหลีกเลี่ยงการกระทำผิด วิธีการนี้มีจุดเน้นที่ การป้องกันอาชญากรรมหรือข่มขวัญยับยั้งมิให้เกิดการกระทำผิดขึ้นในอนาคต แต่มีข้อจำกัดคือ เป็นวิธีการที่ทำให้เกิดความเกรงกลัว แต่ไม่เพียงพอจะทำให้เกิดความยับยั้งจากภายใน เช่น ผู้กระทำผิดมีบุคลิกภาพบกพร่อง ไม่ว่าจะลงโทษรุนแรงอย่างไร ก็เพียงทำให้เกรงกลัวแต่มิได้เกิดความสามารถที่จะยับยั้งมิให้กระทำผิดได้

**6.2.3 การลงโทษเพื่อตัดโอกาสกระทำผิด (Incapacitation)** มีหลักการว่าอาชญากรรมย่อมไม่เกิดถ้าไม่มีอาชญากรหรืออาชญากรไม่มีโอกาสที่จะทำผิด มีจุดเน้นการลงโทษเพื่อป้องกันอาชญากรรม โดยการทำให้หมดโอกาสกระทำผิด โดยการเนรเทศหรือกักอาชญากรไปอยู่ที่อื่นเพื่อให้สังคมปลอดภัย เป็นวิธีการที่ใช้กันแพร่หลายในปัจจุบัน คือการจำคุกเพื่อกันผู้กระทำผิดออกไปจากสังคม แต่ยังมีจุดอ่อนคือ เมื่อผู้กระทำผิดพ้นโทษจำคุก ก็ยังกลับมาอยู่ในสังคม และอาจมีความโกรธแค้นสังคมมากยิ่งขึ้นหรือปรับตัวเข้ากับสังคมได้ยาก

**6.2.4 การลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟู (Rehabilitation)** สำนักอาชญาวิทยาปฏิฐานนิยม (Positive School) เชื่อในเรื่องเจตจำนงกำหนด (Determinism) ว่าการกระทำของมนุษย์ถูกกำหนดจากปัจจัยทางจิตวิทยา ชีวภาค และสิ่งแวดล้อมทางสังคม ซึ่งอยู่นอกเหนือการควบคุมของมนุษย์ มนุษย์จึงไม่สามารถเลือกกระทำได้อย่างอิสระ แต่ถูกกดดันหล่อหลอมจากสิ่งเหล่านี้ จนมีบุคลิกภาพ บกพร่องและหันไปสู่การกระทำผิดแตกต่างกันไป วิธีการนี้ เน้นการแก้ไขสาเหตุที่ทำให้เกิดการกระทำผิดเป็นรายบุคคล การให้โอกาสปรับปรุงตนเองด้วยวิธีการอบรมแก้ไข การฝึกวิชาชีพ การจัดสวัสดิการ การอบรมศีลธรรมและศาสนา ร่วมกับมาตรการเลียงโทษจำคุก เช่น การรอลงอาญาโดยการคุมประพฤติ แต่วิธีการนี้มีอุปสรรคหลายประการ เช่น การแก้ไขฟื้นฟูบุคลิกภาพของมนุษย์เป็นเรื่องที่ทำได้ยาก หรือวิธีการบางอย่างขัดกับความรู้สึกของคนในสังคม เช่น ผู้กระทำผิดได้รับสวัสดิการอาหารฟรี ในขณะที่คนจำนวนมากในสังคมที่มีได้กระทำผิดไม่ได้รับบริการเหล่านั้น เป็นต้น

วัตถุประสงค์ในการลงโทษทั้ง 4 ประการ เป็นความคิดหรือความเชื่อของสังคมในยุคต่าง ๆ สะท้อนให้เห็นถึงวิธีการลงโทษผู้กระทำผิด ซึ่งมีจุดเด่นและจุดด้อยแตกต่างกัน ไม่มีวิธีการใดที่สมบูรณ์ แต่ยังคงนำมาปรับใช้ได้ในปัจจุบัน โดยต้องผสมผสานให้เหมาะสมกับสถานการณ์

ส่วนรูปแบบของการลงโทษ ก็เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยเช่นกัน อาจจำแนกได้ดังนี้

1) การลงโทษต่อเนื้อตัวและการทรมาน นิยมใช้ในยุควิทยายุคโบราณมุ่งเน้นการแก้แค้นทดแทน ให้สาสมกับความผิดที่ได้กระทำ เช่น การเฆี่ยน การตัดอวัยวะ การตีตรา การใส่โซ่คาน เป็นต้น

2) การประหารชีวิต เป็นวิธีการเก่าแก่ที่มีจุดมุ่งหมาย 3 ประการ คือ เพื่อแก้แค้นทดแทน เพื่อให้เกิดความเกรงกลัวไม่กล้ากระทำผิดและเพื่อป้องกันสังคมด้วยการตัดผู้กระทำผิดออกจากสังคมอย่างถาวร มีหลากหลายวิธี เช่น การตัดศีรษะ การแขวนคอ การยิง เป็นต้น

3) การจำคุก เริ่มใช้ในศตวรรษที่ 13 โดยการใส่ตะราง (Jail) ควบคุมผู้ที่อยู่ระหว่างไต่สวนหรือพิจารณาคดี ต่อมาศตวรรษที่ 15 มีการจัดตั้งโรงเรียนดัดสันดานขึ้นในประเทศอังกฤษ จนกระทั่งพัฒนาไปสู่รูปแบบเรือนจำและทัณฑสถานที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

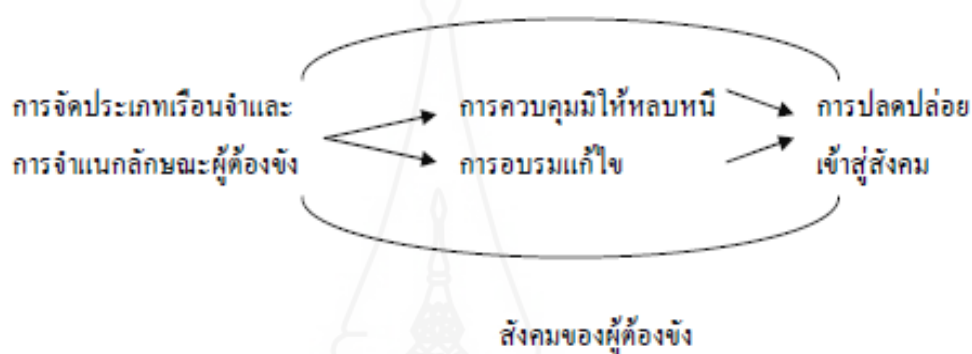
4) การปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดในชุมชน เป็นรูปแบบในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด โดยไม่ใช้เรือนจำ ใช้วิธีการเลียงโทษจำคุก และหันไปปฏิบัติในชุมชนแทน มุ่งเน้นการให้โอกาสในการกลับตัว เช่น โทษปรับ การทำงานในชุมชน การคุมประพฤติ เป็นต้น

หากจะพิจารณาวัตถุประสงค์และรูปแบบในการลงโทษจากอดีตจนถึงปัจจุบัน พบว่า มีความสอดคล้องกัน กล่าวคือ เมื่อวัตถุประสงค์ในการลงโทษเน้นเรื่องการแก้แค้นทดแทน รูปแบบการลงโทษก็จะเน้นเรื่องการลงโทษต่อเนื้อตัวและการทรมาน และเมื่อมีการพัฒนาวัตถุประสงค์ของการลงโทษไปเน้นด้านการอบรมแก้ไข รูปแบบการลงโทษก็เปลี่ยนไปเน้นเรื่องการอบรมแก้ไขในเรือนจำและการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดในชุมชน ซึ่งสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน



### 6.3 การปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดโดยใช้เรือนจำ

ประเทศไทยในปัจจุบันใช้วิธีการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดส่วนใหญ่โดยใช้เรือนจำ มีรูปแบบและวิธีการที่เน้นการควบคุมอย่างเคร่งครัด มิให้เกิดการหลบหนี ควบคู่กับการจัดกิจกรรมในการบำบัดฟื้นฟูและแก้ไขพฤติกรรมนิสัยของผู้กระทำผิด เพื่อคืนคนดีสู่สังคม ซึ่งในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดโดยใช้เรือนจำนั้น อาจแยกพิจารณาเป็นหัวข้อต่าง ๆ ตามภาพที่ 2.5 (นที จิตสว่าง 2548: 43)



ที่มา: นที จิตสว่าง (2548: 43) หลักทัณฑ์วิทยา

ภาพที่ 2.5 แสดงกระบวนการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดโดยใช้เรือนจำ

#### 6.3.1 การจัดการประเภทเรือนจำและการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง

การจัดการประเภทเรือนจำ การจะควบคุมผู้ต้องขังไว้เพื่อการอบรมแก้ไข จำเป็นต้องจัดการประเภทเรือนจำเพื่อแยกปฏิบัติให้เหมาะสมกับประเภทของผู้ต้องขัง เกณฑ์ที่นำมาใช้ในการจัดการประเภทเรือนจำ ได้แก่

- 1) เกณฑ์ระดับความมั่นคงของเรือนจำ นิยมจัดเป็น 3 ระดับ คือ เรือนจำระดับความมั่นคงสูง (Maximum Security Prison) เน้นการควบคุมเป็นหลัก ใช้คุมขังผู้กระทำผิดที่มีลักษณะร้ายหรือโทษสูง เรือนจำระดับความมั่นคงปานกลาง (Medium Security Prison) เน้นการควบคุมพอสมควร ใช้คุมขังผู้กระทำผิดที่มีความร้ายแรงน้อยกว่าประเภทแรก และเรือนจำระดับความมั่นคงต่ำ (Minimum Security Prison) เน้นการเตรียมการปลดปล่อย ไม่เน้นการควบคุมมากนัก
- 2) เกณฑ์ประเภทของผู้กระทำผิด มุ่งเน้นการอบรมแก้ไขผู้ต้องขังเป็นหลัก โดยรวมผู้ต้องขังประเภทเดียวกันไว้ด้วยกัน เพื่อให้การอบรมแก้ไขที่สอดคล้องและเหมาะสม อาจแยกได้เป็น เรือนจำชาย เรือนจำหญิงหรือทัณฑสถานหญิง ทัณฑสถานวัยหนุ่ม ทัณฑสถานบำบัดพิเศษ ทัณฑสถานเปิด เรือนจำชั่วคราว และเรือนจำพิเศษ



การจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง เป็นกระบวนการทำความเข้าใจกับผู้ต้องขังเป็นรายบุคคล เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังเหล่านั้นให้เหมาะสมเป็นรายกลุ่มหรือรายบุคคลแล้วแต่กรณี

### 6.3.2 การควบคุมมิให้ผู้ต้องขังหลบหนี

นัทธี จิตสว่าง (2548: 50) ให้ความหมายว่า การหลบหนีของผู้ต้องขัง หมายถึง การที่ผู้ต้องขังตั้งใจที่จะทำให้ตนเองหลุดรอดไปจากการควบคุมของเจ้าพนักงาน ทั้งในเรือนจำหรือภายนอกเรือนจำ ส่วนกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมราชทัณฑ์ (ค้นคืนวันที่ 17 มีนาคม 2558 จาก <http://www.correct.go.th>) ให้ความหมายว่า การหลบหนีจากที่คุมขัง หมายถึง การหลบหนีสำเร็จของผู้ต้องขัง โดยเป็นการหลบหนีจากภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ซึ่งเจ้าหน้าที่ไม่สามารถจับกุมตัวผู้ต้องขังที่หลบหนีได้ ส่วนการหลบหนีสำเร็จ หมายถึง การที่ผู้ต้องขังหลบหนีจากภายในเรือนจำ และเจ้าหน้าที่ไม่สามารถจับกุมตัวผู้ต้องขังที่หลบหนีได้ภายในเวลา ๔๘ ชั่วโมง นับตั้งแต่วันที่หลบหนี

ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการหลบหนีของผู้ต้องขัง อาจเกิดการบาดเจ็บหรือสูญเสียชีวิตของทั้งเจ้าหน้าที่และผู้ต้องขัง และยังส่งผลให้เกิดความไม่ปลอดภัยในสังคม การเสียชื่อเสียงของหน่วยงาน เพราะข่าวย้อมเป็นที่สนใจของสื่อมวลชนและประชาชน การนำเสนอบทจากสื่อต่าง ๆ ทำให้เกิดความไม่เชื่อมั่นในกระบวนการทำงานของหน่วยงาน และส่วนใหญ่มองว่าเจ้าหน้าที่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการหลบหนีของผู้ต้องขังด้วย (สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานราชทัณฑ์ กรมราชทัณฑ์ 2550: 2)

องค์ประกอบของการหลบหนี มี 2 ประการ ได้แก่ (นัทธี จิตสว่าง 2548: 50)

- 1) ผู้ต้องขังมีความต้องการจะหลบหนี หรือมีมูลเหตุจูงใจในการหลบหนี
- 2) สถานการณ์หรือโอกาสเปิดช่องให้หลบหนีได้

มูลเหตุจูงใจในการหลบหนี ซึ่ง นัทธี จิตสว่าง (2548: 52) ได้สรุปมูลเหตุจูงใจในการหลบหนีจากการสัมภาษณ์ผู้ต้องขังที่เคยหลบหนี เจ้าหน้าที่เรือนจำ ผู้บัญชาการเรือนจำและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ข่าวร้ายจากทางบ้าน การถูกหลอกลวงเกี่ยวกับคดี การปกครองที่ไม่เป็นธรรมของเจ้าหน้าที่ การติดหนี้พนัน การทะเลาะวิวาทกันระหว่างผู้ต้องขัง การกระทำผิดกฎระเบียบเรือนจำ มูลเหตุอื่น ๆ เช่น คิดถึงบ้าน ต้องการอิสรภาพ

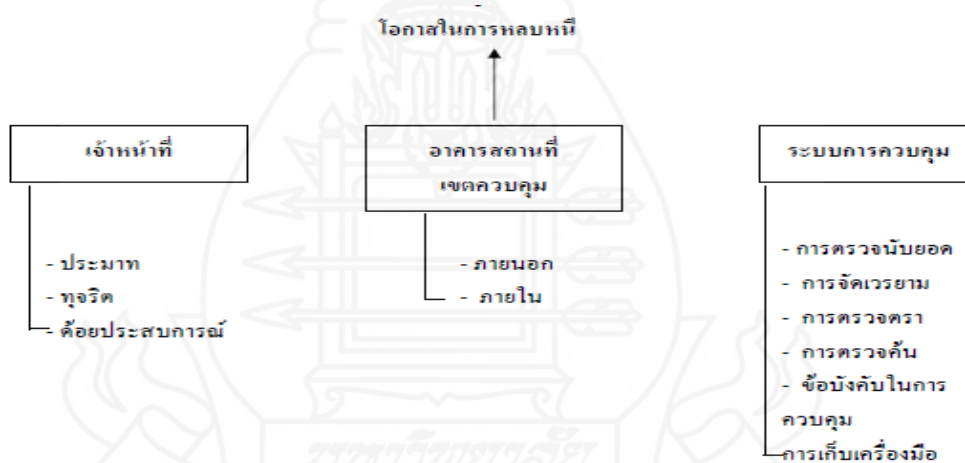
โอกาสในการหลบหนี เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์แวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้ผู้ต้องขังหลบหนีได้สำเร็จ ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ ได้แก่

- 1) เจ้าหน้าที่ควบคุม ซึ่งเป็นผู้ที่ทำให้ผู้ต้องขังอยู่ในการควบคุมได้ตลอดไป หากเจ้าหน้าที่ไม่ควบคุมดูแลอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะเป็นช่องโอกาสให้ผู้ต้องขังหลบหนีไปจากการควบคุมของเจ้าหน้าที่นั้นได้ ช่องโอกาสเหล่านั้นเกิดอาจเกิดจากความประมาทเลินเล่อ ความด้อยประสิทธิภาพ และการทุจริตต่อหน้าที่

2) อาคารสถานที่ เป็นที่ที่ใช้ในการควบคุมผู้ต้องขังไว้ เช่น กำแพง เรือนนอน ประตู หรือส่วนต่าง ๆ ของเรือนจำ

3) ระบบการควบคุม เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเช่นกัน เพราะระบบการควบคุม จะเป็นตัวกำหนดยุทธวิธีในการควบคุม ระบบควบคุมดังกล่าวนี้หมายถึง การตรวจนับผู้ต้องขัง การจัดเวรยาม การตรวจเวร การแจ้งสัญญาณ เทคนิคและวิธีการควบคุมแบบต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่จะออกมาเป็นกฎระเบียบของทางราชการ ซึ่งจะอธิบายรายละเอียดในลำดับถัดไป

ปัจจัยทั้ง 3 ประการนี้ มีความสัมพันธ์และเป็นสิ่งเกี่ยวรั้งซึ่งกันและกัน หากเกิดความบกพร่องในปัจจัยส่วนใดส่วนหนึ่ง ก็ยังมีปัจจัยอื่นช่วยเกี่ยวรั้ง มิให้เปิดช่องโอกาสในการหลบหนีได้สำเร็จ เช่น เกิดความบกพร่องในเรื่องอาคารสถานที่ เช่น กำแพงเรือนจำเป็นรั้วสังกะสี ผู้ต้องขังสามารถปีนหนีออกไปได้ง่าย แต่เจ้าหน้าที่ควบคุมมีความเอาใจใส่ดูแลเส้นทางอยู่ตลอดเวลา และมีระบบการควบคุมที่ดี เช่น การกำหนดเขตหวงห้าม ก็จะเป็นการตัดช่องโอกาสในการหลบหนีให้ลดน้อยลง อย่างไรก็ตามการเกี่ยวรั้งซึ่งกันและกันของปัจจัยทั้งสามจะต้องมีมากพอ ความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้งสามอาจพิจารณาได้จากภาพที่ 2.6 ดังนี้



ที่มา: นที จิตสว่าง (2548: 57) หลักทัณฑ์วิทยา

ภาพที่ 2.6 แสดงปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้ผู้ต้องขังหลบหนี

สำนักทัณฑวิทยา กรมราชทัณฑ์ (2557) ได้สรุปสาเหตุและปัจจัยที่ทำให้ผู้ต้องขังหลบหนีไว้ ดังนี้

- 1) มีความวิตกกังวลเรื่องครอบครัว
- 2) วิตกกังวลเรื่องคดีความ
- 3) ถูกชักจูงจากผู้ต้องขังด้วยกัน
- 4) มีเรื่องขัดแย้งกับผู้ต้องขังอื่น
- 5) มีอาการทางจิต - ประสาท
- 6) เห็นช่องโอกาสจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

#### 6.4 สิ่งของต้องห้ามของกรมราชทัณฑ์

กฎกระทรวง ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2547) ออกตามความในพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 ส่วนที่ 8 ทรัพย์สินของผู้ต้องขัง หมวด 1 สิ่งของต้องห้าม

ข้อ 127 สิ่งของต่อไปนี้ ห้ามมิให้นำเข้ามาหรือเก็บรักษาไว้ในเรือนจำ

- ยาเสพติดให้โทษ วัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท และสารระเหย
- สุราหรือของเมาอย่างอื่น
- อุปกรณ์สำหรับเล่นการพนัน
- เครื่องมืออันเป็นอุปกรณ์ในการหลบหนี
- อาวุธ เครื่องกระสุนปืน วัตถุระเบิด ดอกไม้เพลิง และสิ่งเทียมอาวุธปืน
- ของเน่าเสียหรือของมีพิษต่อร่างกาย
- น้ำมันเชื้อเพลิง
- สัตว์มีชีวิต
- เครื่องคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ หรือเครื่องมือสื่อสารอื่น รวมทั้งอุปกรณ์สำหรับ

สิ่งของดังกล่าว

- วัตถุ เอกสาร หรือสิ่งพิมพ์ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยหรือเสื่อมเสีย

ต่อศีลธรรมอันดีของประชาชน

เมื่อปรากฏว่าผู้ต้องขังคนใดนำเข้ามาหรือเก็บรักษาไว้ในเรือนจำซึ่งสิ่งของต้องห้าม ให้รายงานผู้บัญชาการเรือนจำพิจารณาสั่งการ

ต่อมา มีประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 110/2557 เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์ เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการลักลอบนำเงินและสิ่งของต้องห้ามเข้ามาในหรือออกจากเรือนจำเกิดประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์สูงสุด จึงให้ยกเลิกความในมาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พุทธศักราช 2479 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 45 ผู้ใดเข้าไปในเรือนจำโดยมิได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่ นำเข้ามาหรือเอาออกไปจาก เรือนจำหรือครอบครอง เก็บรักษาไว้หรือใช้ในเรือนจำ หรือรับจากหรือส่งมอบแก่ผู้ต้องขัง ซึ่งเงินหรือสิ่งของต้องห้าม โดยทางใด ๆ อันเป็นการฝ่าฝืนระเบียบหรือข้อบังคับของเรือนจำ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปีหรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ถ้าผู้กระทำความผิดเป็นเจ้าพนักงานมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรือนจำหรือกรมราชทัณฑ์ต้องระวางโทษเป็นสามเท่าของโทษ ที่กำหนดไว้สำหรับความผิดนั้น เงินและสิ่งของต้องห้ามที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดตามมาตรานี้ ให้รับเป็นของแผ่นดิน”

### 6.5 ระบบควบคุมผู้ต้องขัง

นันทิ จิตสว่าง (2548: 69) ให้ความหมายว่า ระบบควบคุม หมายถึง ความสัมพันธ์ของมาตรการต่าง ๆ ของทางเรือนจำที่ใช้ในการป้องกันการหลบหนีของผู้ต้องขัง และทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ในเรือนจำดำเนินไปด้วยดี

ระบบควบคุมมีขอบเขตกว้างขวาง ครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ภายในเรือนจำและภายนอกเรือนจำที่เจ้าพนักงานของเรือนจำจะต้องปฏิบัติ ตั้งแต่เริ่มนำผู้ต้องขังออกจากเรือนนอนในตอนเช้า การตรวจนับ การจัดหมวดหมู่ผู้ต้องขัง การตรวจค้น การตรวจตราอยู่เวรยามไปจนกระทั่งนำผู้ต้องขังเข้าเรือนนอนในเวลาเย็น และนำผู้ต้องขังออกไปวันใหม่ ดังนั้น การควบคุมผู้ต้องขังจึงนับว่าเป็นงานที่ต้องทำตลอด 24 ชั่วโมง และกระทำติดต่อกันโดยไม่มีวันหยุด ทั้งนี้เพื่อเป็นการปฏิบัติตามเป้าหมายของงานราชทัณฑ์ในด้านการควบคุมผู้ต้องขังไว้มิให้หลบหนี ระบบควบคุมจึงจัดว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการเพิ่มหรือลดโอกาสในการหลบหนีของผู้ต้องขัง ซึ่งมาตรการในการควบคุมที่สำคัญอาจแยกพิจารณาได้ดังนี้

#### 1. การจัดระบบการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง

เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความมั่นคงปลอดภัยของเรือนจำ เพราะจะช่วยให้เจ้าพนักงานรู้จักพื้นเพผู้ต้องขังแต่ละคน เป็นการทำความรู้จักผู้ต้องขัง เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังอย่างเหมาะสมเป็นรายบุคคล เริ่มตั้งแต่วันแรกที่ถูกส่งตัวเข้ามา ในเรือนจำและทัณฑสถาน เจ้าพนักงานเรือนจำจะดำเนินการตรวจสอบและบันทึกข้อมูลประวัติ พฤติกรรม เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาวางแผน การควบคุมและแผนการบำบัดฟื้นฟูพฤติกรรม เช่น แคนคุมขัง การฝึกวิชาชีพ การศึกษาอบรม ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับผู้ต้องขังแต่ละคน

ตัวอย่างเช่น ผู้ต้องขังที่มีประวัติการหลบหนีหรือมีพฤติกรรมไม่น่าไว้วางใจ ควรได้รับการควบคุมอย่างเข้มงวด หรือผู้ต้องขังที่มีกำหนดโทษสูงหรือมีสันดานเป็นผู้ร้าย ควรควบคุมโดยเจ้าพนักงานเรือนจำเป็นพิเศษ อันจะเป็นการตัดช่องโอกาสในการหลบหนีให้น้อยลง เป็นต้น

## 2. การเก็บรักษาและการตรวจตราอุปกรณ์เครื่องมือเพื่อความมั่นคง

การเก็บรักษาอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการควบคุมผู้ต้องขัง เช่น กุญแจ เรือนนอน กระบอง ฯลฯ อุปกรณ์เครื่องมือในการฝึกวิชาชีพ เช่น กรรไกร มีด ฯลฯ เครื่องพั่นธนาการ เช่น โซ่ กุญแจมือ ฯลฯ รวมถึงอาวุธปืน เป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อความมั่นคงปลอดภัยของเรือนจำ และการป้องกันการหลบหนีของผู้ต้องขังเป็นอย่างยิ่ง เจ้าพนักงานเรือนจำจึงต้องมีระบบการควบคุม การเก็บรักษาและตรวจตราให้ครบถ้วนตามบัญชี สามารถตรวจสอบได้ง่ายว่าอุปกรณ์ชิ้นใดหายไป เพื่อป้องกันมิให้ผู้ต้องขังนำอุปกรณ์เหล่านั้นไปใช้เป็นเครื่องมือในการหลบหนีหรือก่อเหตุร้าย รวมถึงต้องคำนึงถึงความสะดวกของเจ้าพนักงานเรือนจำผู้มีหน้าที่รับผิดชอบที่จะเรียกใช้ได้ง่าย แต่ต้องยากต่อการเข้าถึงของผู้ต้องขัง เช่น การจัดให้มีตู้เก็บเครื่องมืออุปกรณ์ในการฝึกวิชาชีพไว้เป็นสัดส่วนและเป็นระเบียบ มีทะเบียนการใช้การจัดเก็บรักษา และกำหนดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยเฉพาะ เป็นต้น

กรณีตัวอย่างเรือนจำแห่งหนึ่ง ในปี พ.ศ.2526 ช่วงวันหยุดราชการ ผู้ต้องขัง ขโมยกุญแจห้องเก็บวัสดุของเรือนจำ ไขกุญแจนำบันไดยาวออกมาพาดกำแพงเรือนจำหนีไปได้ หรือ ผู้ต้องขังขโมยใบเลื่อยตัดเหล็กที่ใช้ในโรงงานฝึกวิชาชีพ เพื่อนำไปตัดลูกกรงหนีออกจากเรือนจำได้ เป็นต้น

## 3. การตรวจอาคารสถานที่และสิ่งของต้องห้าม

ระบบควบคุมของเรือนจำ จำต้องมีการตรวจตราความมั่นคงแข็งแรงของอาคาร สถานที่ ได้แก่ การตรวจเรือนขัง เรือนนอน โรงงานฝึกวิชาชีพ โรงครัว เรือนพยาบาล และบริเวณ ท่อ ๆ ไป ตลอดจนจำต้องมีการตรวจตราสิ่งของต้องห้ามและอุปกรณ์ในการหลบหนีต่าง ๆ อยู่เสมอ อันจะเป็น ผลในการลดโอกาสหลบหนีของผู้ต้องขัง และช่วยให้ตรวจพบสิ่งของต้องห้ามที่อาจจะ มีการซุกซ่อนได้ เช่น การตรวจเรือนนอนทุกครั้งก่อนนำผู้ต้องขังเข้าและหลังจากนำผู้ต้องขังออก เพื่อ ความเรียบร้อยเกี่ยวกับความมั่นคงแข็งแรงของสถานที่ เป็นต้น

สำหรับการตรวจอาคารสถานที่อื่น ๆ อาจกระทำเป็นครั้งคราว หรือตรวจแบบ จุโจมมิให้ผู้ต้องขังรู้ตัวก็ได้ การตรวจบริเวณทั่วไป ควรกระทำในตอนเช้ามืดก่อนนำผู้ต้องขังลงจาก เรือนนอน เพราะผู้ต้องขังอาจนัดแนะให้บุคคลภายนอกขโมยสิ่งของต้องห้ามต่าง ๆ ซ้ำมำกำแพงเข้ามา ในเวลากลางคืน

ส่วนการตรวจสิ่งของต้องห้าม เช่น สุรา เครื่องเล่นการพนัน ยาเสพติด เงินและ อุปกรณ์การหลบหนีนั้น ควรจะตรวจภายในอาคารสถานที่ ร่างกายผู้ต้องขังรับใหม่ ผู้ต้องขังกลับจาก ศาล ผู้ต้องขังที่ออกทำงานภายนอกเรือนจำ สิ่งของที่ถูกนำเข้ามาหรือออกไปจากเรือนจำ และ ยานพาหนะ ที่เข้า - ออกเรือนจำ



กรณีตัวอย่างเช่น ยาเสพติดส่งมากับจดหมาย โทรศัพท์มือถือซุกซ่อนมากับรถเก็บขยะ เป็นต้น การดำเนินการดังกล่าวโดยเคร่งครัด จะช่วยลดโอกาสในการหลบหนีและก่อเหตุร้ายได้

#### 4. การตรวจตราการอยู่เวรยามและการจัดระบบการอยู่เวรยาม

เรือนจำและทัณฑสถาน จำต้องปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมง ดังนั้น เจ้าพนักงานเรือนจำ จึงต้องอยู่เวรยาม เพื่อเฝ้าดูการเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้น ณ จุดต่าง ๆ เช่น บริเวณเรือนนอน แนวเขตกำแพง แนวเขตแดน ประตูเข้า – ออก โรงเลี้ยง เป็นต้น การอยู่เวรยามนั้น จำต้องมีเจ้าพนักงานเรือนจำประจำการตามจุดสำคัญ รวมถึงการเดินเวรยามตรวจตราในจุดลับ เพื่อให้สามารถมองเห็นความเคลื่อนไหวของผู้ต้องขังในทุกพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง นอกจากนี้สิ่งที่สำคัญก็คือระบบตรวจสอบการอยู่เวรยามของเจ้าพนักงานเรือนจำที่อยู่ระหว่างปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาหรือเจ้าพนักงานเรือนจำชั้นผู้ใหญ่ เช่น กำหนดให้มีเจ้าพนักงานเรือนจำระดับชำนาญการพิเศษเป็นเวรตรวจ เพื่อตรวจสอบว่าเจ้าพนักงานเรือนจำได้มาปฏิบัติหน้าที่ตามกำหนดหรือไม่ อยู่ในจุดที่กำหนดหรือไม่ หรือกำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่หรือไม่ เป็นต้น

#### 5. การตรวจนับผู้ต้องขัง

เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญอีกประการหนึ่ง เนื่องจากผู้ต้องขังมีจำนวนมาก กิจวัตรประจำวันย่อมแตกต่างกันไป รวมถึงดำเนินกิจกรรมในสถานที่ต่างกัน เช่น การฝึกวิชาชีพตามหน่วยงาน การออกศาล การรักษาพยาบาล เป็นต้น ซึ่งหากมีการตรวจนับอย่างสม่ำเสมอ เมื่อมีการหลบหนีเกิดขึ้นก็จะทราบทันทีและติดตามตัวกลับมาได้ทัน อาจแยกนับเป็นกลุ่มเล็กเพื่อความสะดวก ซึ่งจะช่วยให้ทราบได้โดยรวดเร็วว่าจำนวนผู้ต้องขังในกลุ่มครบถ้วนหรือไม่ จากนั้นจึงนำมารวมกัน เป็นยอดรวมทั้งหมด การแยกนับเป็นกลุ่มเล็กยังสามารถกระทำได้วันละหลาย ๆ ครั้ง

ตัวอย่างเช่น ตรวจนับผู้ต้องขังครั้งที่ 1 นำผู้ต้องขังออกจากเรือนนอนเวลา 06.00 น. ครั้งที่ 2 ก่อนเข้าฝึกวิชาชีพตามหน่วยงาน เวลา 09.00 น. ครั้งที่ 3 ออกจากการฝึกวิชาชีพตามหน่วยงาน เวลา 15.00 น. ครั้งที่ 4 นำผู้ต้องขังขึ้นเรือนนอนเวลา 17.00 น. และครั้งที่ 5 ขณะผู้ต้องขังอยู่บนเรือนนอน เวลา 20.00 น. เป็นต้น

#### 6. การวางมาตรการควบคุมและป้องกันเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน

เหตุฉุกเฉินต่างๆ เช่น อัคคีภัย ว่างภัย สงคราม หรือภาวะการณ์ไม่สงบทางการเมือง หากเกิดขึ้นแล้วจะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงปลอดภัยของเรือนจำ กล่าวคือ ผู้ต้องขังอาจจะฉวยโอกาสหลบหนีหรือแหกหักเรือนจำในขณะที่เกิดความโกลาหลุ่นวายได้ หรือบางกรณีผู้ต้องขังอาจวางแผนก่อให้เกิดอัคคีภัยขึ้นมา เพื่อหาช่องทางในการหลบหนี



ดังนั้น การเตรียมการจัดการหรือควบคุมสถานการณ์ เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นใน เรือนจำจึงเป็นสิ่งจำเป็น โดยจะต้องมีการวางแผนปฏิบัติไว้ล่วงหน้า และต้องซักซ้อมความเข้าใจ ระหว่างเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันอยู่เสมอ เพื่อมิให้เกิดความหลงลืม

กรณีตัวอย่าง เรือนจำแห่งหนึ่ง ผู้ต้องขังโยนบุหรืลงในกองวัสดุก่อนขึ้นเรือนนอน ปรากฏว่าเกิดไฟลุกไหม้ ผู้ต้องขังทั้งหมดพยายามพังฝาเรือนนอนออกมา แต่เจ้าหน้าที่เข้าควบคุม สถานการณ์ได้ทัน หรือกรณีไฟไหม้ที่เกิดขึ้นข้างเรือนจำแห่งหนึ่ง ทำให้ผู้ต้องขังเกิดความกลัว และมี บางพวกเตรียมฉวยโอกาส แต่เจ้าหน้าที่ควบคุมสถานการณ์ไว้ได้ก่อน เป็นต้น

#### 7. มาตรการในการควบคุมผู้ต้องขังนอกเรือนจำ

พันธกิจการควบคุมผู้ต้องขัง มิได้มีเฉพาะภายในขอบกำแพงสี่เหลี่ยมของ เรือนจำเท่านั้น แต่มีกิจกรรมหลายอย่างภายใต้อำนาจตามกฎหมาย ที่เจ้าพนักงานเรือนจำจะต้องนำ ผู้ต้องขังออกมาภายนอกเรือนจำ โดยยังคงความรับผิดชอบในการควบคุมอยู่ กิจกรรมดังกล่าวได้แก่ การฝึกวิชาชีพภายนอกเรือนจำ การทำงานสาธารณะนอกเรือนจำ การส่งผู้ต้องขังย้ายเรือนจำ การนำ ผู้ต้องขังป่วยหรือบาดเจ็บไปโรงพยาบาล เป็นต้น ทั้งนี้ ในแต่ละวันจะมีผู้ต้องขังถูกส่งออกมาทำงาน ภายนอกหรือดำเนินกิจกรรมเป็นจำนวนมาก ในขณะที่การควบคุมผู้ต้องขังที่ออกมาภายนอกเรือนจำ ดังกล่าวไม่สามารถทำได้อย่างเต็มที่เช่นเดียวกับการควบคุมผู้ต้องขังภายในเรือนจำ ซึ่งมีเขตกำแพง และอาคารสถานที่ที่มั่นคงแข็งแรง อันเป็นผลให้มีการหลบหนีของผู้ต้องขังจากภายนอกเรือนจำเป็น จำนวนมาก

มาตรการในการควบคุมผู้ต้องขังภายนอกเรือนจำนั้น กรมราชทัณฑ์บัญญัติ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของกรมราชทัณฑ์ไว้หลายประการ เพื่อกำหนดวิธีการในการ ควบคุมและหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ต้องขังออกไปทำงานภายนอก ซึ่งโดยสรุปแล้วมีหลักเกณฑ์ สำคัญ ดังนี้

ก. การคัดเลือก การคัดเลือกและการอนุญาตให้ผู้ต้องขังออกไปภายนอก เรือนจำจะต้องกระทำอย่างละเอียดถี่ถ้วนและจะต้องมีการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัด เพราะ ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในขั้นตอนของการคัดเลือก จะส่งผลให้มีการนำผู้ต้องขังที่มีแนวโน้มจะ หลบหนีออกไปนอก เรือนจำ และทำให้โอกาสในการหลบหนีเพิ่มมากขึ้น

นอกจากนี้ในกรณีที่เจ้าพนักงานเรือนจำผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการคัดเลือก หรืออนุมัติการออกภายนอกเรือนจำของผู้ต้องขัง พิจารณาเห็นว่าผู้ต้องขังคนใดไม่น่าไว้วางใจ โดยพฤติกรรมที่ผ่านมาหรือจากกระแสข่าวแวดล้อมที่สืบได้ ก็ไม่ควรให้ผู้ต้องขังผู้นั้นออกนอกเรือนจำ หรือถ้าจำเป็น จะต้องกำชับให้มีการควบคุมอย่างเคร่งครัด

ข. การควบคุม จะต้องมีการจัดกำลังควบคุมอย่างพอเพียงตามหลักเกณฑ์ เช่น ในกรณีจ่ายผู้ต้องขังออกทำงานภายนอกเรือนจำ โดยปกติทั่วไปจะต้องจัดให้มีเจ้าหน้าที่ควบคุม 1 คน ต่อผู้ต้องขัง 5 คน และในกรณีที่มีการใช้แรงงานรวมกลุ่มใช้เจ้าพนักงาน 2 คน ต่อผู้ต้องขัง 5 คน หรือ ในกรณีที่เป็นผู้ต้องขังป่วยอยู่ ณ โรงพยาบาล ต้องมีผู้คุมไปควบคุมอยู่ด้วยอย่างน้อย 1 คน เป็นต้น นอกจากนี้ ในเรื่องกำหนดเวลาการนำตัวผู้ต้องขังออก - เข้า เรือนจำ ก็ต้องปฏิบัติตาม ระเบียบที่กำหนดไว้ รวมถึงการให้ผู้ต้องขังแต่งกายตามที่กำหนดเช่นกัน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดเป็นจุดเด่นในขณะหลบหนี

#### 8. การควบคุมการเยี่ยมและการติดต่อกับบุคคลภายนอก

การพบปะพูดคุยกับญาติผู้ต้องขัง จะช่วยให้ผ่อนคลายความวิตกกังวลได้ระดับหนึ่ง ซึ่งญาติผู้ต้องขังจะต้องปฏิบัติตามระเบียบที่เรือนจำกำหนด และอยู่ในการดูแลของเจ้าพนักงานเรือนจำเช่นกัน แต่บางกรณีญาติผู้ต้องขังนำข่าวร้ายมาบอกให้ผู้ต้องขังทราบ เช่น บิดามารดาเสียชีวิต สามีหรือภรรยาอกใจ เป็นต้น ทำให้ผู้ต้องขังเกิดความวิตกกังวล จนบังเกิดมูลเหตุจูงใจในการหลบหนีหรือบางกรณีญาติผู้ต้องขังลักลอบส่งสิ่งของต้องห้ามเข้ามาให้ผู้ต้องขังภายในเรือนจำ เช่น ยาเสพติด โทรศัพท์มือถือ เงินสด เป็นต้น ดังนั้น มาตรการในการตรวจตราและควบคุมการเยี่ยมญาติ จะต้องกระทำอย่างรัดกุม แต่ต้องไม่เข้มงวดเกินไป เพราะจะก่อให้เกิดผลกระทบทางจิตใจต่อญาติและผู้ต้องขังที่มีได้มีเจตนาร้ายได้

การตรวจสอบจดหมายที่นำเข้าและส่งออก ก็เป็นอีกเรื่องที่จะต้องกระทำอย่างเข้มงวด เพื่อป้องกันการส่งข่าวร้ายให้ผู้ต้องขัง การนัดแนะทำสิ่งผิดกฎหมาย การพยายามหลบหนี รวมถึงการส่งข่าวความเคลื่อนไหวของเรือนจำอื่น เพราะหากผู้ต้องขังทราบข่าวจากเรือนจำอื่น อาจเกิดการเลียนแบบ เช่น กรณีการจับเจ้าพนักงานเรือนจำเป็นตัวประกันเพื่อแหกหักหลบหนี ก็มักจะทำกันเป็นแพะตามกันไป ดังนั้น หากมีการควบคุมด้านนี้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะเป็นการลดช่องโอกาสในการหลบหนีอันเนื่องมาจากการช่วยเหลือของบุคคลภายนอกได้ทางหนึ่ง

กล่าวโดยสรุป ระบบควบคุมผู้ต้องขัง หมายถึง ระบบที่สนับสนุนให้การควบคุมผู้ต้องขังมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การจัดระบบการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง การเก็บรักษาและตรวจตราอุปกรณ์เครื่องมือเพื่อความมั่นคง การตรวจอาคารสถานที่และสิ่งของต้องห้าม การตรวจตราการอยู่เวรยามและการจัดระบบการอยู่เวรยาม การตรวจนับผู้ต้องขัง การวางมาตรการควบคุมและป้องกันเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน มาตรการในการควบคุมผู้ต้องขังนอกเรือนจำ และการควบคุมการเยี่ยมและการติดต่อจากบุคคลภายนอก เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการดำเนินงานให้บรรลุตามพันธกิจของ

เรือนจำและทัณฑสถาน ในด้านการควบคุมผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากเป็นระบบที่กำหนดกรอบแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำในลักษณะการเตรียมการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดในอนาคต ซึ่งจะช่วยลดหรือตัดช่องโอกาสในการหลบหนีและการก่อเหตุร้ายให้น้อยลง

## 7. เรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา

เรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา เป็นส่วนราชการในสังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม มีประวัติความเป็นมาตามลำดับโดยสังเขป ดังต่อไปนี้

**7.1 เรือนจำกลางคลองไผ่** จัดตั้งขึ้นใน พ.ศ.2479 มีฐานะเป็นเรือนจำชั่วคราว ต่อมาได้ย้ายเรือนจำไปจัดตั้งที่แห่งใหม่ และได้รับการยกฐานะให้เป็นเรือนจำกลาง ปัจจุบันมีอำนาจการควบคุมผู้ต้องขังชายทุกประเภทคดี ที่มีกำหนดโทษจำคุก 15 ปี ถึงประหารชีวิต (ค้นคืนวันที่ 15 สิงหาคม 2558 จาก <http://www.Klongpaicentralprison.go.th>)

**7.2 เรือนจำกลางนครราชสีมา** จัดตั้งขึ้นใน พ.ศ.2482 มีฐานะเป็นเรือนจำจังหวัด ต่อมาได้รับการยกฐานะให้เป็นเรือนจำกลางประจำเขต 3 โดยมีเรือนจำภายในเขต จำนวน 16 แห่ง ปัจจุบันมีอำนาจการควบคุมผู้ต้องขังชายและหญิงทุกประเภทคดี ที่มีกำหนดโทษจำคุกไม่เกิน 30 ปี (ค้นคืนวันที่ 15 สิงหาคม 2558 จาก <http://www.correct.go.th>)

**7.3 เรือนจำอำเภอบัวใหญ่** จัดตั้งขึ้นใน พ.ศ.2518 มีฐานะเป็นเรือนจำชั่วคราว ต่อมาได้รับการยกฐานะให้เป็นเรือนจำอำเภอ ปัจจุบันมีอำนาจการควบคุมผู้ต้องขังชายและหญิงทุกประเภทคดี ที่มีกำหนดโทษจำคุกไม่เกิน 15 ปี (ค้นคืนวันที่ 15 สิงหาคม 2558 จาก <http://www.correct.go.th>)

**7.4 เรือนจำอำเภอสีคิ้ว** จัดตั้งขึ้นใน พ.ศ.2528 มีฐานะเป็นเรือนจำอำเภอ ปัจจุบันมีอำนาจการควบคุมผู้ต้องขังชายและหญิงทุกประเภทคดี ที่มีกำหนดโทษจำคุกไม่เกิน 15 ปี (ค้นคืนวันที่ 15 สิงหาคม 2558 จาก <http://www.correct.go.th>)

**7.5 ทัณฑสถานหญิงนครราชสีมา** จัดตั้งขึ้นใน พ.ศ.2544 มีฐานะเป็นทัณฑสถาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อควบคุมและบำบัดฟื้นฟูผู้ต้องขังหญิงประเภทคดียาเสพติดให้โทษ ปัจจุบันได้รับการขยายอำนาจการควบคุมจากเดิมเป็นควบคุมผู้ต้องขังหญิงทุกประเภทคดี ที่มีกำหนดโทษถึงประหารชีวิต (ค้นคืนวันที่ 15 สิงหาคม 2558 จาก <http://www.Femalekorat.com>)

**7.6 ทัศนสถานเกษตรอุตสาหกรรมเขอฟริก** จัดตั้งขึ้นใน พ.ศ.2546 มีฐานะเป็น ทัศนสถาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาผู้ต้องขังก่อนปล่อยตัวกลับสู่สังคม เน้นการฝึกวิชาชีพด้าน การเกษตรเป็นหลัก เป็นเรือนจำโครงสร้างรุ่นใหม่ มีระบบเสริมความมั่นคงที่ทันสมัยในการป้องกัน การแหกหักหลบหนี ได้แก่ ระบบสัญญาณเตือนภัยรอบบริเวณ ระบบตรวจจับความเคลื่อนไหว ระบบ ไฟฟ้าแรงสูง ระบบกล้องวงจรปิด ปัจจุบันมีอำนาจการควบคุมผู้ต้องขังชายทุกประเภทคดี ที่มีกำหนด โทษจำคุกไม่เกิน 30 ปี (ค้นคืนวันที่ 15 สิงหาคม 2558 จาก <http://www.correct.go.th>)

## 8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิมล บุญรอด (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคใต้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดในเขตภาคใต้ (2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคใต้ (3) เพื่อเสนอแนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มสูงขึ้น ตัวอย่างคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำ อยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดเขตจังหวัดภาคใต้ จำนวน 341 คน ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคใต้ มากกว่า ร้อยละ 70 (2) ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับ สมรรถนะ และปัจจัยจูงใจ

จำปา ไชแสง (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติ งานควบคุมของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำกลางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานควบคุมของเจ้าพนักงานเรือนจำ ใน เรือนจำกลางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานควบคุมของเจ้า พนักงานเรือนจำในเรือนจำกลางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวอย่างคือ เจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำ กลางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 246 คน ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานควบคุม คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และรายได้ พิเศษต่อเดือน ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหารงานเรือนจำทุกด้าน ได้แก่ เจ้าพนักงานเรือนจำ งบประมาณ อุปกรณ์เครื่องมือ อาคารสถานที่ และการจัดการ ปัจจัยด้านการวางระบบการควบคุม

ได้แก่ การจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง การหาข่าว การตรวจค้น และการเก็บอุปกรณ์เครื่องมือ (2) ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานควบคุมที่พบสูงสุดคือ อัตรากำลังเจ้าพนักงานเรือนจำไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ งบประมาณในการดำเนินงานควบคุมไม่เพียงพอ

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานราชทัณฑ์ กรมราชทัณฑ์ (2550) ศึกษาเรื่อง มาตรการป้องกันการหลบหนีของผู้ต้องขัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัญหาและมาตรการในการป้องกันการหลบหนีของผู้ต้องขัง (2) ศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดการหลบหนีของผู้ต้องขังทั้งการหลบหนีภายในและภายนอกเรือนจำและทัณฑสถาน (3) แสวงหาแนวทางในการป้องกันการหลบหนีของผู้ต้องขังทั้งภายในและภายนอกเรือนจำและทัณฑสถาน ศึกษาข้อมูลจากกลุ่มประชากร 3 กลุ่มคือ ผู้บริหารเรือนจำและทัณฑสถาน เจ้าหน้าที่ฝ่ายควบคุม และผู้ต้องขังที่หลบหนีแล้วติดตามตัวมาได้ รวมทั้งสิ้น 85 คน ผลการศึกษาพบว่า (1) สภาพปัญหาที่มีผลต่อการหลบหนีของผู้ต้องขัง มี 3 ด้าน คือ ปัญหาจากการควบคุมผู้ต้องขัง ปัญหาจากเจ้าหน้าที่ควบคุม ปัญหาจากสภาพเรือนจำและสิ่งแวดล้อม (2) ปัจจัยในการหลบหนีของผู้ต้องขัง มี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยมูลเหตุ ประกอบด้วย ปัจจัยจากตัวผู้ต้องขัง ปัจจัยจากสภาพความเป็นอยู่และกฎระเบียบภายในเรือนจำ และปัจจัยเอื้อที่ทำให้การหลบหนีสำเร็จ ประกอบด้วย ปัจจัยจากเจ้าหน้าที่ควบคุม ปัจจัยด้านกายภาพและสภาพแวดล้อม (3) แนวทางในการป้องกันการหลบหนี ได้แก่ กรมราชทัณฑ์ควรกำหนดแนวทางการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังที่กระทำผิดซ้ำ ควรสนับสนุนงบประมาณในการสร้างระบบควบคุมผู้ต้องขังโดยนำเทคโนโลยีทันสมัยเข้ามาใช้ ควรมีมาตรการลงโทษด้านวินัยที่ชัดเจน ควรจัดอบรมเทคนิคด้านการควบคุมและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ การสร้างเครือข่ายองค์ความรู้สำหรับเรือนจำควรมีป้อมสูงบนกำแพงสำหรับเจ้าหน้าที่สอดส่องพฤติการณ์ผู้ต้องขัง

ยุทธนา บุตรนาม (2553) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำและทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำและทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานคร (2) ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในแต่ละเรือนจำและทัณฑสถานในเขตกรุงเทพมหานคร (3) ศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำและทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานคร (4) เสนอแนะนโยบายและมาตรการในการที่จะทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำและทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำและทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 325 คน และผู้บริหารเรือนจำและทัณฑสถาน จำนวน 8 คน ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ



80 (2) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำและทัณฑสถาน เขตกรุงเทพมหานคร แต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน (3) กลุ่มปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐ แนวใหม่ ประกอบด้วย การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และกลุ่มปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย แรงจูงใจ สมรรถนะ และกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำและทัณฑสถาน เขต กรุงเทพมหานคร (4) ข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ควรกำหนดรูปแบบของ แผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องและสอดคล้องในแต่ละแห่ง โดยเน้นหนักไปที่เรือนจำและทัณฑสถานใน เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่ำ เพื่อให้การ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลไปในทางที่ดีขึ้นเทียบเท่าเรือนจำและทัณฑสถานแห่งอื่น ๆ อันได้แก่ มีการประเมินผล ติดตามผล และการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ลดข้อบกพร่องจาก การปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เพิ่มสูงขึ้น

มณฑล ชนกลีกรม (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารระบบควบคุม ผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 6 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของ บุคลากรต่อปัจจัยความสำเร็จในการบริหารระบบควบคุมผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 6 (2) วิเคราะห์ปัจจัยร่วมที่อธิบายความสำเร็จในการบริหารระบบควบคุมผู้ต้องขังในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 6 (3) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารระบบควบคุมผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 6 ตัวอย่างคือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานฝ่ายควบคุมผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 6 ที่มีความสำเร็จในการบริหารระบบควบคุม จำนวน 151 คน ผลการศึกษาพบว่า (1) ความคิดเห็นของ บุคลากรต่อปัจจัยความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยร่วมที่อธิบายความสำเร็จที่สำคัญที่สุดคือ ปัจจัยด้านบุคลากร รองลงมาคือ ปัจจัยด้านระบบควบคุมผู้ต้องขัง ปัจจัยด้านผู้นำ และปัจจัยการบริหาร ตามลำดับ (3) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารระบบควบคุมผู้ต้องขังให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้นคือ ควรเน้นการรักษาระเบียบวินัยผู้ต้องขัง รองลงมาคือ ควรจัดกิจกรรม ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่มีคุณธรรม จริยธรรม รักเกียรติและศักดิ์ศรีการเป็นข้าราชการ และลงโทษเจ้าหน้าที่ที่กระทำความผิดอย่างจริงจัง มุ่งเน้นการปล่อยตัวก่อนครบกำหนดโทษ (คุมประพฤติ) และกรมราชทัณฑ์ควรจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้ตรงตามกรอบการบริหารงานเรือนจำ ตามลำดับ

นิภาวรรณ รอดโรคา (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตร และสหกรณ์ส่วนกลาง (2) เปรียบเทียบระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละกอง/ สำนักในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผล สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง และ

(4) เพื่อเสนอแนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง ตัวอย่างคือ ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง จำนวน 194 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 70 (2) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัด กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลางในแต่ละกอง/สำนักแตกต่างกัน (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผล สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดี ปัจจัยด้านสมรรถนะ และ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (4) แนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน คือ ควรนำหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ส่งเสริมการจัดทำแผน ความก้าวหน้าในอาชีพ การนำระบบสมรรถนะมาใช้ประเมินผลงานและเลื่อนตำแหน่ง และผู้บริหาร ควรส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ประการ เอี่ยมไผ่ (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการในเรือนจำและทัณฑสถานเขต 6 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการในเรือนจำและทัณฑสถานเขต 6 (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการในเรือนจำและทัณฑสถานเขต 6 (3) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะใน การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเรือนจำและทัณฑสถานเขต 6 ตัวอย่างคือ ข้าราชการในเรือนจำและทัณฑสถานเขต 6 จำนวน 267 คน ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยทั้ง 5 ด้านประกอบด้วยกระบวนการบริหาร ปัจจัยจูงใจ ทรัพยากรการบริหาร ปัจจัยสุขวิทยา และสมรรถนะ อย่างน้อยหนึ่งปัจจัย มีอิทธิพลต่อ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเรือนจำและทัณฑสถานเขต 6 (3) ปัญหาอุปสรรค ต่อการปฏิบัติงานคือ ด้านบุคลากร ได้แก่ จำนวนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ไม่ตรงสายงาน และ การสรรหาไม่มีคุณภาพ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานคือ ด้านบุคลากร ได้แก่ กำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และความสามารถ จัดกลุ่มภารกิจให้ชัดเจน รองลงมา คือ ด้านแรงจูงใจ ได้แก่ สร้างมาตรฐานความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างโปร่งใส และเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ ให้เหมาะสม

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา” โดยมีวัตถุประสงค์

1. เพื่อวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมาในสภาพปัจจุบัน

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา

3. เพื่อศึกษาข้อคิดเห็น สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะ ตลอดแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา

โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการศึกษา
2. ประชากรและตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. ระยะเวลาในการศึกษา

#### 1. รูปแบบการศึกษา

รูปแบบการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นการวิจัยแบบภาคตัดขวาง (Cross Sectional Study) เนื่องจากเป็นการเก็บข้อมูลจากตัวอย่างในช่วงเวลาหนึ่งพร้อมกันทั้งหมดเพียงครั้งเดียวเท่านั้น ดังนั้น เพื่อให้การศึกษابรรลุตามวัตถุประสงค์การศึกษา ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดวิธีดำเนินการศึกษารายละเอียด ดังนี้

## 2. ประชากรและตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ มีประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

### 2.1 ประชากร

ประชากรที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ คือ เจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถาน จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 6 แห่ง ประกอบด้วย เรือนจำกลางนครราชสีมา เรือนจำกลางคลองไผ่ เรือนจำอำเภอบัวใหญ่ เรือนจำอำเภอสีกี้ว ทัณฑสถานเกษตรอุตสาหกรรมเขาพริก และทัณฑสถานหญิงนครราชสีมา รวมทั้งสิ้น 523 คน

### 2.2 ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ตัวแทนของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 6 แห่ง ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 และดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เพื่อหาสัดส่วนที่เหมาะสมของตัวอย่างตามจำนวนประชากรของแต่ละเรือนจำและทัณฑสถาน ซึ่งมีรายละเอียดดังจะกล่าวถึงตามลำดับ ดังนี้

#### 2.2.1 ขั้นตอนการกำหนดขนาดตัวอย่าง

ในขั้นแรกนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการศึกษา ในครั้งนี้ โดยนำสูตรทาโร ยามาเน (Taro Yamane) มาใช้ในการคำนวณขนาดตัวอย่าง โดยกำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ โดยเลือกศึกษาจากประชากรที่เป็นตัวแทนของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 6 แห่ง จำนวน 523 คน สำหรับเหตุผลที่เลือกใช้สูตรดังกล่าว เนื่องจากผู้ศึกษาทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน มีสูตรดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดยที่  $n$  = ขนาดของตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากรทั้งหมด

$e$  = ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า ดังนี้} \quad n &= \frac{523}{1 + 523(0.05)^2} \\ n &= 226.6 \end{aligned}$$

จากการแทนค่าตามสูตรข้างต้น ทำให้ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 227 คน ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้จึงใช้ตัวอย่างซึ่งเป็นเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัด นครราชสีมา จำนวน 227 คน

### 2.2.2 ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

เมื่อทราบขนาดตัวอย่างแล้ว ลำดับต่อไป ผู้ศึกษาดำเนินการสุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการศึกษาโดยเลือกใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ซึ่งได้ดำเนินการตามลำดับดังต่อไปนี้

1) ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เพื่อหาสัดส่วนที่เหมาะสมของตัวอย่างตามจำนวนประชากรของแต่ละเรือนจำและทัณฑสถาน ซึ่งมีสูตรดังนี้

จำนวนตัวอย่าง ของแต่ละเรือนจำ และทัณฑสถาน	= $\frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรของแต่ละเรือนจำและทัณฑสถาน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$
---	---

เมื่อแทนค่าตามสูตรข้างต้น ทำให้ได้ตัวอย่างซึ่งเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมของแต่ละเรือนจำและทัณฑสถาน สำหรับใช้ในการศึกษา ดังตารางที่ 3.1



ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาของเรือนจำและทัณฑสถานใน  
จังหวัดนครราชสีมา

เรือนจำและทัณฑสถานในจังหวัดนครราชสีมา	ประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
1. เรือนจำกลางนครราชสีมา	115	50
2. เรือนจำกลางคลองไผ่	153	66
3. เรือนจำอำเภอบัวใหญ่	42	18
4. เรือนจำอำเภอสีคิ้ว	44	19
5. ทัณฑสถานเกษตรอุตสาหกรรมเขาพริก	82	36
6. ทัณฑสถานหญิงนครราชสีมา	87	38
รวม	523	227

2) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เลือกโดยใช้วิธีการจับสลาก โดยสุ่มจับจากบัญชีรายชื่อเจ้าพนักงานเรือนจำทั้งหมดของแต่ละเรือนจำ และทัณฑสถาน จนครบตามจำนวน

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 3.1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อความทั้งสิ้น จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในปัจจุบัน สังกัดปฏิบัติหน้าที่อายุราชการ ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา ในสภาพปัจจุบัน ได้แก่ ไม่มีการหลบหนีสำเร็จจากที่ควบคุมหรือคุมขัง ไม่มีเหตุการณ์ความไม่สงบในเรือนจำและทัณฑสถาน และไม่มีการลักลอบนำสิ่งของต้องห้ามเข้า-ออก เรือนจำและทัณฑสถาน ในส่วนนี้เป็นคำถามปลายปิด (Close – ended Questionnaire) ซึ่งให้ผู้ตอบเลือกตอบ (Check List) ตามรายการที่กำหนดมาให้มีข้อความทั้งสิ้น จำนวน 3 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามแบบ 2 ตัวเลือก (Dichotomous Questionnaire) คือ ใช่และไม่ใช่ โดยใช้มาตรวัดแบบประมาณค่า ดังนี้

คะแนน 2	หมายถึง	ใช่
คะแนน 1	หมายถึง	ไม่ใช่

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา โดยแบ่งออกเป็น 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยม 2) ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร ประกอบด้วย บุคลากรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ 3) ปัจจัยด้านระบบควบคุม ประกอบด้วย การจัดระบบการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง การเก็บรักษาและตรวจตราอุปกรณ์เครื่องมือเพื่อความมั่นคง การตรวจอาคารสถานที่และสิ่งของต้องห้าม การตรวจตราการอยู่เวรยามและการจัดระบบการอยู่เวรยาม การตรวจนับผู้ต้องขัง การวางมาตรการควบคุมและป้องกันเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน มาตรการในการควบคุมผู้ต้องขังกึ่งนอก และการควบคุมการเยี่ยมและการติดต่อจากบุคคลภายนอก ในส่วนนี้เป็นคำถามปลายปิด (Close – ended Questionnaire) ซึ่งให้ผู้ตอบเลือกตอบ (Check List) ตามรายการที่กำหนดมาให้ มีข้อความทั้งสิ้น จำนวน 40 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ตัวเลือก (Rating Scale) โดยกำหนดให้

ระดับ 5	หมายถึง	มากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มาก
ระดับ 3	หมายถึง	ปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	น้อย
ระดับ 1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็น สภาพปัญหา ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา ในส่วนนี้เป็นคำถามปลายเปิด (Open – ended Questionnaire) ซึ่งให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ภายใต้รายการที่กำหนดมาให้ในแต่ละข้อ มีข้อความทั้งสิ้น จำนวน 2 ข้อ

ตารางที่ 3.2 แสดงโครงสร้างของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
<b>ตัวแปรตาม</b> ได้แก่ ประสิทธิภาพการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำ		
1.ไม่มีการหลบหนีสำเร็จจากที่ควบคุมหรือคุมขัง	การไม่มีผู้ต้องขังหลบหนีสำเร็จจากที่ควบคุมหรือคุมขัง	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 1
2.ไม่มีเหตุการณ์ความไม่สงบในเรือนจำและทัณฑสถาน	การไม่มีเหตุการณ์ความไม่สงบในเรือนจำและทัณฑสถาน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 2
3.ไม่มีการลักลอบนำสิ่งของต้องห้ามเข้า-ออก เรือนจำและทัณฑสถาน	การไม่พบสิ่งของต้องห้ามในเรือนจำและทัณฑสถาน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 3
<b>ตัวแปรอิสระ</b> ได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำ		
1.ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล		
1.1 ปัจจัยด้านสมรรถนะ	1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 1
	2. บริการที่ดี	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 2
	3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 3
	4. จริยธรรม	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 4
	5. ความร่วมแรงร่วมใจ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 5
1.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	1. ความสำเร็จในงาน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 6
	2. ความรู้สึกได้รับการยอมรับ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 7
	3. ความรับผิดชอบต่องาน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 8
	4. ลักษณะของงาน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 9
	5. โอกาสก้าวหน้า	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 10
	6. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 11
	7. ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 12
	8. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 13
	9. เงินเดือน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 14
	10. ความมั่นคงในงาน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 15
	11. สภาพการทำงาน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 16

## ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
1.3 ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยม	1. ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 17
	2. ขยันตั้งใจทำงาน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 18
	3. มีศีลธรรม คุณธรรม	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 19
	4. รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลก ทันสังคม	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 20
	5. มุ่งเน้นประสิทธิภาพ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 21
	6. รับผิดชอบผลงานต่อสังคม	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 22
	7. มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 23
	8. มุ่งเน้นผลงาน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 24
2. ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร		
- บุคลากร	การมีจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับ ปริมาณงาน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 25
- งบประมาณ	การมีงบประมาณเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 26
- วัสดุอุปกรณ์	1.การมีอุปกรณ์/เครื่องมือเพียงพอต่อ การปฏิบัติงาน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 27
	2.การมีอาคารสถานที่เหมาะสมกับ การควบคุมผู้ต้องขัง	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 28
- การจัดการ	ความรู้เกี่ยวกับการจัดการสมัยใหม่	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 29
3. ปัจจัยด้านระบบควบคุมผู้ต้องขัง		
- การจัดระบบการจำแนก ลักษณะผู้ต้องขัง	การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังรายบุคคล	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 30
- การเก็บรักษาและตรวจตรา อุปกรณ์เครื่องมือเพื่อความ มั่นคง	การจัดทำระบบควบคุมการเก็บรักษา และตรวจสอบอุปกรณ์เครื่องมือ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 31
-การตรวจอาคารสถานที่และ สิ่งของต้องห้าม	1. การตรวจความมั่นคงแข็งแรงของอาคาร สถานที่	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 32 ส่วนที่ 3 ข้อที่ 33
	2. การจู่โจมตรวจค้นอาคารสถานที่ บุคคล สิ่งของและยานพาหนะเข้า-ออก เรือนจำ และทัณฑสถาน	

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม
- การตรวจตราการอยู่เวรยาม	1. การแต่งตั้งเวรตรวจ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 34
และการจัดระบบการอยู่เวรยาม	2.การจัดเวรยามประจำการตามจุดสำคัญ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 35
- การตรวจนับผู้ต้องขัง	การตรวจนับจำนวนผู้ต้องขังระหว่างวัน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 36
- การวางมาตรการควบคุมและ	การจัดทำแผนป้องกันและระงับเหตุร้าย	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 37
ป้องกันเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน	และซักซ้อมตามแผนที่กำหนด	
- มาตรการในการควบคุม	1. การคัดเลือกและอนุญาตให้ผู้ต้องขัง	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 38
ผู้ต้องขังนอกเรือนจำ	ออกนอกเรือนจำ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 39
	2. การจัดกำลังเจ้าหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขัง	
	นอกเรือนจำ	
- การควบคุมการเยี่ยมและติดต่อ	การจัดทำมาตรการควบคุมการเยี่ยมญาติ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 40
จากบุคคลภายนอก	และตรวจตราการติดต่อกับบุคคลภายนอก	

### 3.2 การทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

**3.3.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity)** ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างเรียบร้อยแล้วไปขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ เสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไข และเมื่อแก้ไขปรับปรุงแล้วได้นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง จากนั้นนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม รวมถึงความถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และแก้ไขปรับปรุงให้มีความเที่ยงตรงและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วนำมาคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence: IOC) ของแต่ละข้อคำถามโดยใช้สูตร ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ 2555: 95 - 96)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

$\sum R$  คือ ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินใจในข้อคำถามนั้นจากผู้เชี่ยวชาญ

$N$  คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ



โดยที่ข้อคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน 1	เมื่อข้อคำถามวัดตรงตามวัตถุประสงค์ในระดับ	ใช้ได้
ให้คะแนน 0	เมื่อข้อคำถามวัดตรงตามวัตถุประสงค์ในระดับ	ไม่แน่ใจ
ให้คะแนน -1	เมื่อข้อคำถามวัดตรงตามวัตถุประสงค์ในระดับ	ใช้ไม่ได้

เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์ (IOC)

ได้แก่

ถ้า  $IOC > 0.50$  ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์

ถ้า  $IOC \leq 0.50$  ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่ได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์

จากผลการวิเคราะห์เลือกหาคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหาที่ใช้ได้ ผลการวิเคราะห์เลือกหาคำถามที่มีค่า IOC จากผลของผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความสมบูรณ์ และความครอบคลุมของเนื้อหา ซึ่งได้ค่า IOC ระหว่าง 0.6 - 1 จึงนำไปทดสอบกับตัวอย่าง โดยสรุปภาพรวมค่า IOC เท่ากับ 0.95

**3.3.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability)** การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการวิจัย ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการทดสอบเครื่องมือ โดยนำไปทดลองใช้ (try out) กับตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ศึกษา จำนวน 30 ตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่งานเรือนจำในเรือนจำกลางบางขวาง เรือนจำกลางคลองเปรม และทัณฑสถานหญิงกลาง และใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha-Coefficient) ซึ่งโดยหลักการจะต้องมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงใช้ได้ (สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ 2554: 129) สูตรการคำนวณ คือ

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_x^2} \right]$$

เมื่อ  $\alpha$  คือ ความเชื่อมั่น

$k$  คือ จำนวนข้อสอบ หรือข้อคำถาม

$S_i^2$  คือ ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

$S_x^2$  คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ผลการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 มีรายละเอียดดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
ตัวแปรด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขัง ของเจ้าพนักงานเรือนจำ (ตัวแปรอิสระ)	
1.กลุ่มปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	0.959
2.ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร	0.833
3.ปัจจัยด้านระบบควบคุมผู้ต้องขัง	0.914

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลายๆ แหล่ง ทั้งจากเอกสารประเภทต่างๆ ได้แก่ ตำรา หนังสือ บทความ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ รวมทั้งสื่อจากสิ่งพิมพ์อื่นๆ ซึ่งจัดเป็นข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) และเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมาในสภาพปัจจุบัน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา ตลอดจนเพื่อทราบข้อคิดเห็น สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะ ตลอดจนแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง 2 ประเภทดังกล่าว มีวิธีการดังต่อไปนี้

##### 4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ

เนื่องจากข้อมูลในขั้นนี้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของตัวอย่างโดยตรง ดังนั้นในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลดังกล่าวโดยใช้เครื่องมือหลัก คือ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้น และผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้ว โดยมีวิธีดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

4.1.1 หลังจากได้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและนำไปทดลองใช้แล้ว ผู้ศึกษาได้ดำเนินการขอหนังสือราชการจากสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากเจ้าพนักงานเรือนจำในสังกัดของเรือนจำและทัณฑสถานในเขตจังหวัดนครราชสีมา ทั้ง 6 แห่ง

4.2.2 จัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์จากทางสาขาฯ พร้อมแนบแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ไปยังตัวแทนของแต่ละเรือนจำและทัณฑสถาน จำนวนทั้งสิ้น 238 ชุด (เกินไปร้อยละ 5 เพื่อป้องกันการสูญหายหรือตอบไม่ครบ)

4.2.3 ประสานทางโทรศัพท์ขอความร่วมมือไปยังตัวแทนของแต่ละเรือนจำและทัณฑสถาน เพื่อช่วยแจกและรวบรวมแบบสอบถามภายในเวลาที่กำหนด

4.2.4 เก็บรวบรวมแบบสอบถาม และตรวจสอบความถูกต้อง ระหว่างวันที่ 1 – 30 มิถุนายน 2558 ได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืน จำนวน 238 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นทำการลงรหัสเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์และแปลผล โดยนำเสนอผลในรูปของค่าสถิติ พร้อมทั้งคำบรรยาย ส่วนแบบสอบถามปลายเปิด จะนำมาจัดระเบียบข้อมูลแยกหมวดหมู่ตามตัวแปรและนำไปวิเคราะห์ในรูปแบบการพรรณนาบรรยาย (Descriptive Data Analysis) ต่อไป

#### 4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ

การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ดังนั้น การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนนี้จึงมีวิธีดำเนินการที่สำคัญ คือ เก็บรวบรวมข้อมูลประเภทแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาจากเอกสารต่างๆ ได้แก่ ตำรา หนังสือ บทความ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ รวมทั้งสื่อจากสิ่งพิมพ์อื่นๆ ตลอดจนสื่อออนไลน์ ประเภทอินเทอร์เน็ต จากนั้นนำมาประมวล วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อใช้สร้างเป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัย

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้การวิเคราะห์ข้อมูล 2 ประเภท คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) ดังนี้

#### 5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาได้นำเอาโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นข้อมูลเชิงปริมาณใน 2 รูปแบบ คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

### 5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (แบบสอบถามส่วนที่ 1) จะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) โดยนำเสนอผลในรูปของตารางและการบรรยาย

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา (ตัวแปรตาม) ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 จะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอผลในรูปของตารางและการบรรยาย ทั้งนี้ ได้กำหนดค่าน้ำหนักของการให้คะแนนสำหรับคำตอบจากแบบสอบถามไว้ 2 ระดับ ดังนี้

คะแนน 2	หมายถึง	ใช่
คะแนน 1	หมายถึง	ไม่ใช่

และได้กำหนดการแปลผลระดับประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีสูตรในการคำนวณเพื่อหาช่วงห่างของข้อมูลในแต่ละชั้น (อันตรภาคชั้น) ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555: 142)

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าพิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{2 - 1}{2} \\ &= 0.5 \end{aligned}$$

จากการแทนค่าตามสูตรดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ช่วงห่างของข้อมูลในแต่ละอันตรภาคชั้นมีค่าเท่ากับ 0.5 ดังนั้น ระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของตัวอย่างต่อระดับประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา (ตัวแปรตาม) จึงแสดงผลได้ 2 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.00	หมายถึง	มีประสิทธิผล
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	ไม่มีประสิทธิผล

3) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา (ตัวแปรอิสระ) ในแบบสอบถามส่วนที่ 3 จะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอผลในรูปของตารางและการบรรยาย ทั้งนี้ ได้กำหนดค่าน้ำหนักของการให้คะแนนสำหรับคำตอบจากแบบสอบถามไว้ 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มาก
ระดับ 3	หมายถึง	ปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	น้อย
ระดับ 1	หมายถึง	น้อยที่สุด

และได้กำหนดการแปลผลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีสูตรในการคำนวณเพื่อหาช่วงห่างของข้อมูลในแต่ละชั้น (อันตรภาคชั้น) ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555: 142)

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าพิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากการแทนค่าตามสูตรดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ช่วงห่างของข้อมูลในแต่ละอันตรภาคชั้นมีค่าเท่ากับ 0.8 ดังนั้น ระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา (ตัวแปรอิสระ) จึงแสดงผลได้ 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.20 – 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.40 – 4.19	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.60 – 3.39	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.80 – 2.59	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.79	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

### 5.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงอนุมาน

1) การวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “ระดับประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา มิไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70” โดยใช้การทดสอบค่าที่ (t-test) ซึ่งคำนวณได้ ดังนี้



เนื่องจากระดับความสำเร็จร้อยละ 100 มีค่าเท่ากับคะแนนตามช่วง  
 อัตรภาคชั้น คือ 2 คะแนน ดังนั้น ระดับความสำเร็จร้อยละ 70 จึงมีค่าเท่ากับ

$$\frac{\text{คะแนนตามช่วงอัตรภาคชั้น คือ } 2 \times \text{ระดับความสำเร็จร้อยละ } 70}{\text{ระดับความสำเร็จร้อยละ } 100}$$

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} &= \frac{2 \times 70}{100} \\ &= 1.4 \end{aligned}$$

ดังนั้น ระดับประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำ  
 ในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 จึงอยู่ที่ระดับค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )  
 ไม่ต่ำกว่า 1.4 หรือมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.4 ขึ้นไป นอกจากนี้ จะต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไข คือ (เทปกศักดิ์  
 บุญรัตพันธุ์ อ้างถึงใน สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ 2554: 136)

$$(1) \quad \text{ค่า} \frac{\text{Sig.}(2\text{-tailed})}{2} < 0.05 \quad \text{และ}$$

$$(2) \quad t > 0$$

2) การวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า “มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัย  
 จากกลุ่มปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร และปัจจัยด้านระบบ  
 ควบคุมผู้ต้องขัง มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำ/  
 ทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา” โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise  
 Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ว่าในจำนวน  
 ปัจจัยทั้ง 3 กลุ่มเหล่านี้ มีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงาน  
 เรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา โดยจะนำเสนอผลในรูปแบบของตารางและการ  
 บรรยายต่อไป

## 5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

คำถามปลายเปิดในแบบสอบถามส่วนที่ 4 วิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา  
 (Content Analysis) โดยการจัดหมวดหมู่ตามเนื้อหา และใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency)  
 ค่าร้อยละ (Percentage) และการจัดอันดับ

## 6. ระยะเวลาการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการ ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่ง การศึกษาเสร็จสิ้นไว้ 6 เดือน คือ ระหว่างเดือนมีนาคม – สิงหาคม พ.ศ.2558

ตารางที่ 3.4 แสดงระยะเวลาและขั้นตอนในการดำเนินการ

ขั้นตอนในการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการวิจัย					
	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.
1. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา	←→					
2. สร้างและพัฒนาเครื่องมือ		←→				
3. ตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือ			←→			
4. เก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม				←→		
5. ดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล					←→	
6. สรุปและจัดทำรูปเล่มรายงานฉบับสมบูรณ์						←→

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา” ในครั้งนี้ ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นการวิจัยแบบภาคตัดขวาง (Cross Sectional Study) และได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง ซึ่งเป็นเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา ทั้ง 6 แห่ง ประกอบด้วย เรือนจำกลางนครราชสีมา เรือนจำกลางคลองไผ่ เรือนจำอำเภอบัวใหญ่ เรือนจำอำเภอสี่คิ้ว ทัณฑสถานเกษตรอุตสาหกรรมเขาพริก และทัณฑสถานหญิงนครราชสีมา จำนวน 227 คน โดยเก็บข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา ในสภาพปัจจุบัน (ตัวแปรตาม) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา (ตัวแปรอิสระ) และข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา

ในลำดับต่อไป ผู้ศึกษาจะนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและสมมติฐานการวิจัยตามที่ได้ตั้งไว้ ในรูปของตาราง (Tables) และการพรรณนาบรรยาย (Descriptive Data Analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณนั้น ได้นำโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ แสดงผลข้อมูลเป็นค่าสถิติ ซึ่งได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยนำเสนอผลในรูปของตาราง พร้อมทั้งคำบรรยาย ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยการจัดหมวดหมู่ตามเนื้อหา และใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และการจัดอันดับ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ระดับประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา ในสภาพปัจจุบัน

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

ตอนที่ 5 ข้อมูลที่ได้จากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอนนั้น ผู้ศึกษาจะได้นำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

**สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

$\bar{x}$  แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t แทน การทดสอบค่าที (t-test)

Sig. แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติในการทดสอบสมมติฐาน

P แทน ค่าแสดงระดับนัยสำคัญทางสถิติ

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R<sup>2</sup> แทน ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย

R<sup>2</sup> Change แทน ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่เปลี่ยนไปเมื่อเพิ่มตัวแปรทำนายทีละตัว

F แทน อัตราส่วนที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ

H<sub>0</sub> แทน สมมติฐานว่าง (Null Hypothesis)

H<sub>1</sub> แทน สมมติฐานทางเลือก (Alternative Hypothesis)

## ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา โดยเก็บรวบรวมได้มาจากแบบสอบถามในส่วนที่ 1 ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 227 คน จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป มีผลการวิเคราะห์จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง 6 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในปัจจุบัน สังกัดปฏิบัติหน้าที่ และอายุราชการ โดยสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) รวมทั้งการนำเสนอผลในรูปของตาราง พร้อมทั้งคำบรรยาย มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (N = 227)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	162	71.37
หญิง	65	28.63
2. อายุ		
น้อยกว่า 20 ปี	0	0
20 – 30 ปี	21	9.25
31 – 40 ปี	100	44.05
41 – 50 ปี	56	24.67
51 – 60 ปี	50	22.03
3. ระดับการศึกษา		
ปวช./มัธยมศึกษาตอนต้น/มัธยมศึกษาตอนปลาย	16	7.05
ปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	56	24.67
ปริญญาตรี	122	53.74
สูงกว่าปริญญาตรี	33	14.54
4. ตำแหน่งในปัจจุบัน		
ชำนาญงาน	97	42.73
ชำนาญการ	59	25.99
ปฏิบัติงาน	56	24.67
ปฏิบัติกร	14	6.17
อาวุโส	1	0.44
5. สังกัดปฏิบัติหน้าที่		
ฝ่ายควบคุม/ปกครอง/รักษาการณ์	105	46.26
ฝ่ายสวัสดิการ/สงเคราะห์	39	17.18
ฝ่ายบริหารทั่วไป	28	12.33
ฝ่ายฝึกวิชาชีพ	24	10.57
ฝ่ายทัณฑ์ปฏิบัติ/จำแนก	22	9.69
ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ	6	2.64
สถานพยาบาล	3	1.33

## ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
6. อายุราชการ		
น้อยกว่า 10 ปี	86	37.89
10 – 20 ปี	83	36.56
21 – 30 ปี	24	10.57
มากกว่า 30 ปี	34	14.98

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง มีรายละเอียดดังนี้  
เมื่อพิจารณาในด้านเพศพบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำส่วนใหญ่เป็นชาย ร้อยละ 71.37  
เป็นหญิง ร้อยละ 28.63

ด้านอายุพบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 44.05  
รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 24.67 อายุระหว่าง 51 – 60 ปี ร้อยละ 22.03 และ  
อายุระหว่าง 20 – 30 ปี ร้อยละ 9.25 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษาพบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงสุด  
ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 53.74 รองลงมาคือ ปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ร้อยละ 24.67 สูงกว่า  
ปริญญาตรี ร้อยละ 14.54 และปวช./มัธยมศึกษาตอนต้น/มัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 7.05  
ตามลำดับ

ด้านตำแหน่งในปัจจุบันพบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน มาก  
ที่สุดร้อยละ 42.73 รองลงมาคือ ชำนาญการ ร้อยละ 25.99 ปฏิบัติงาน ร้อยละ 24.67 ปฏิบัติการ  
ร้อยละ 6.17 และอาวุโส ร้อยละ 0.44 ตามลำดับ

ด้านสังกัดปฏิบัติหน้าที่พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำสังกัดฝ่ายควบคุม/ปกครอง/  
รักษาการณ์ มากที่สุด ร้อยละ 46.26 รองลงมาคือ ฝ่ายสวัสดิการ/สงเคราะห์ ร้อยละ 17.18 ฝ่าย  
บริหารทั่วไป ร้อยละ 12.33 ฝ่ายฝึกวิชาชีพ ร้อยละ 10.57 ฝ่ายทัณฑปฏิบัติ/จำแนก ร้อยละ 9.69  
ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ ร้อยละ 2.64 และสถานพยาบาล ร้อยละ 1.33 ตามลำดับ

ด้านอายุราชการพบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำส่วนใหญ่มีอายุราชการ น้อยกว่า 10 ปี  
ร้อยละ 37.89 รองลงมาคือ มีอายุราชการระหว่าง 10 – 20 ปี ร้อยละ 36.56 มีอายุราชการมากกว่า  
30 ปี ร้อยละ 14.98 และมีอายุราชการระหว่าง 21 – 30 ปี ร้อยละ 10.57 ตามลำดับ



## ตอนที่ 2 ระดับประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและ ทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา ในสภาพปัจจุบัน

ข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นข้อมูลที่วัดจากการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา ต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา โดยเก็บรวบรวมจากแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 227 คน จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา ในสภาพปัจจุบัน ในภาพรวม

รายการ	ระดับประสิทธิผล		ผลการวิเคราะห์			
	ใช่	ไม่ใช่	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ไม่มีการหลบหนีสำเร็จจากที่ควบคุมหรือคุมขัง	195	32	1.86	.349	มีประสิทธิผล	2
2. ไม่มีเหตุการณ์ความไม่สงบในเรือนจำและทัณฑสถาน	211	16	1.93	.257	มีประสิทธิผล	1
3. ไม่มีการลักลอบนำสิ่งของต้องห้ามเข้า-ออกเรือนจำและทัณฑสถาน	79	148	1.35	.477	ไม่มีประสิทธิผล	3
รวมเฉลี่ย			1.71	.361	มีประสิทธิผล	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา ในสภาพปัจจุบัน ในภาพรวมจากความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับที่มีประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 1.71 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ไม่มีเหตุการณ์ความไม่สงบในเรือนจำและทัณฑสถาน มีประสิทธิผลมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.93 และไม่มีการหลบหนีสำเร็จจากที่ควบคุมหรือคุมขัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

1.86 ส่วนไม่มีการลักลอบนำสิ่งของต้องห้ามเข้า-ออกเรือนจำและทัณฑสถาน อยู่ในระดับไม่มีประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.35

### ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำ ในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา

ข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นของตัวอย่าง ซึ่งเป็นเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา โดยเก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ซึ่งมีตัวอย่างตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 227 คน และตัวแปรที่นำมาศึกษาในครั้งนี้มี 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร และปัจจัยด้านระบบควบคุม จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป สามารถนำเสนอผลออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

#### 3.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำ ในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวม

ในภาพรวม ตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา โดยสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวม

รายการ	ผลการวิเคราะห์			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. กลุ่มปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	4.33	.702	มากที่สุด	2
2. ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร	4.31	.793	มากที่สุด	3
3. ปัจจัยด้านระบบควบคุมผู้ต้องขัง	4.35	.679	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	4.33	.724	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ตัวอย่างมีความเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นต่อระบบควบคุมผู้ต้องขังมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 รองลงมาคือ คุณลักษณะส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และทรัพยากรการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ตามลำดับ

### 3.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามรายกลุ่ม

ตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา โดยสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามรายกลุ่ม มีรายละเอียดดังนี้

**3.2.1 กลุ่มปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล** ประกอบด้วย ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยม เมื่อแยกพิจารณาออกเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1) ปัจจัยด้านสมรรถนะ ในที่นี้หมายถึง ลักษณะของบุคคล ที่ส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จอย่างโดดเด่นกว่าคนอื่น ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และความร่วมแรงร่วมใจ วัดโดยใช้ข้อคำถามและนำผลคะแนนในแต่ละข้อมารวมกันเป็นระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสมรรถนะ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.4



ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรปัจจัยด้านสมรรถนะ

รายการ	ผลการวิเคราะห์			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ความมุ่งมั่น ทุ่มเท เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ของเรือนจำและทัณฑสถาน	4.54	.699	มากที่สุด	2
2. การดูแลคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังตามมาตรฐานขั้นต่ำ สำหรับการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังและองค์การ สหประชาชาติ	4.05	.757	มาก	5
3. การพัฒนาศักยภาพตนเองให้เกิดความเชี่ยวชาญ ในงานราชทัณฑ์	4.45	.659	มากที่สุด	4
4. การครองตนตามหลักกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	4.46	.680	มากที่สุด	3
5. การทำงานเป็นทีม	4.64	.611	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	4.43	.681	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ตัวอย่างมีความเห็นต่อปัจจัยด้านสมรรถนะในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 อันดับแรกคือ การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 รองลงมาคือ ความมุ่งมั่น ทุ่มเท เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายของเรือนจำและทัณฑสถาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54

2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ในที่นี้หมายถึง หมายถึง แรงพลั่งที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลกระทำหรือแสดงพฤติกรรมบางอย่างเพื่อให้เกิดผลที่บุคคลต้องการ ประกอบด้วย ความสำเร็จ ในงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบต่องาน ลักษณะของงาน โอกาสก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงานขององค์การ ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา เงินเดือน ความมั่นคงในงาน และสภาพการทำงาน แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจ

รายการ	ผลการวิเคราะห์			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ความตื่นตัวต่อผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	4.28	.696	มากที่สุด	7
2. เจ้าพนักงานเรือนจำได้รับการยอมรับและยกย่อง ในความสามารถเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.09	.735	มาก	10
3. ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	4.42	.751	มากที่สุด	2
4. การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความถนัดและ ความรู้ความสามารถ	4.37	.768	มากที่สุด	3
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อทำงานได้สำเร็จ ตามเป้าหมายของเรือนจำและทัณฑสถาน	4.15	.790	มาก	9
6. ผู้บังคับบัญชากำหนดนโยบาย เป้าหมาย และ แนวทางการทำงานไว้อย่างชัดเจน	4.35	.691	มากที่สุด	5
7. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เจ้าพนักงานเรือนจำมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์	4.36	.837	มากที่สุด	4
8. เจ้าพนักงานเรือนจำทุกระดับมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	4.56	.685	มากที่สุด	1
9. เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม	4.33	.830	มากที่สุด	6
10. เจ้าพนักงานเรือนจำรู้สึกว่างานราชทัณฑ์เป็นงานที่มั่นคง	4.16	.793	มาก	8
11. การมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม	4.36	.698	มากที่สุด	4
รวมเฉลี่ย	4.31	.752	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ตัวอย่างมีความเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 อันดับแรกคือ เจ้าพนักงานเรือนจำทุกระดับมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 รองลงมาคือ ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42

3) ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยม ในที่นี้หมายถึง กรอบหรือแนวทางการประพฤติตน สำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการในยุคปัจจุบัน ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ประกอบด้วย ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ขยันตั้งใจทำงาน มีศีลธรรม คุณธรรม รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลก ทนสังคม มุ่งเน้นประสิทธิภาพ รับผิดชอบผลงานต่อสังคม มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย และมุ่งเน้นผลงาน แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยม

รายการ	ผลการวิเคราะห์			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ของราชการและประชาชน	4.36	.673	มากที่สุด	2
2. ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมาย	4.35	.752	มากที่สุด	3
3. การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง	4.45	.625	มากที่สุด	1
4. การปรับตัวและพัฒนาตนเอง ให้ทันโลก ทันสมัย อยู่ตลอดเวลา	4.24	.697	มากที่สุด	6
5. การปฏิบัติงานสำเร็จตรงตามกำหนดเวลา	4.18	.694	มาก	7
6. การตระหนักในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ของตนและสังคม	4.33	.633	มากที่สุด	4
7. การปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานการมีส่วนร่วม	4.27	.599	มากที่สุด	5
8. การประเมินผลงานจากเป้าหมายและตัวชี้วัด	3.93	.815	มาก	8
รวมเฉลี่ย	4.26	.673	มากที่สุด	



จากตารางที่ 4.6 พบว่า ตัวอย่างมีความเห็นต่อปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 อันดับแรกคือ การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 รองลงมาคือ การตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของราชการและประชาชน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36

เมื่อนำผลค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละปัจจัย มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยรวมในกลุ่มปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลทั้งหมด สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรกลุ่มปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

รายการ	ผลการวิเคราะห์			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. สมรรถนะ	4.43	.681	มากที่สุด	1
2. แรงจูงใจ	4.31	.752	มากที่สุด	2
3. กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม	4.26	.673	มากที่สุด	3
รวมเฉลี่ย	4.33	.702	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมในกลุ่มปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33

**3.2.2 ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร** ในที่นี้หมายถึง ปัจจัยพื้นฐานทางการบริหาร (4M's) ประกอบด้วย บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) วัดโดยใช้ข้อความและนำผลคะแนนในแต่ละข้อมารวมกันเป็นระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร

รายการ	ผลการวิเคราะห์			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. จำนวนเจ้าพนักงานเรือนจำที่เหมาะสมกับปริมาณงาน	4.41	.823	มากที่สุด	1
2. งบประมาณที่เพียงพอต่อการดำเนินงาน	4.30	.847	มากที่สุด	4
3. อุปกรณ์และเครื่องมือที่เพียงพอต่อการดำเนินงาน	4.37	.743	มากที่สุด	3
4. อาคารสถานที่เพียงพอต่อการควบคุมผู้ต้องขัง	4.40	.748	มากที่สุด	2
5. เจ้าพนักงานเรือนจำมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการสมัยใหม่	4.05	.808	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.31	.793	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ตัวอย่างมีความเห็นต่อปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหารในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 อันดับแรกคือ จำนวนเจ้าพนักงานเรือนจำที่เหมาะสมกับปริมาณงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 รองลงมาคือ อาคารสถานที่เพียงพอต่อการควบคุมผู้ต้องขัง อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40

**3.2.3 ปัจจัยด้านระบบควบคุมผู้ต้องขัง** ในที่นี้หมายถึง ระบบที่สนับสนุนให้การควบคุมผู้ต้องขังมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การจัดระบบการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง การเก็บรักษาและตรวจตราอุปกรณ์เครื่องมือเพื่อความมั่นคง การตรวจอาคารสถานที่และสิ่งของต้องห้ามการตรวจตราการอยู่เวรยามและการจัดระบบการอยู่เวรยาม การตรวจนับผู้ต้องขัง การวางมาตรการควบคุมและป้องกันเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน มาตรการในการควบคุมผู้ต้องขังนอกเรือนจำ การควบคุมการเยี่ยมและการติดต่อจากบุคคลภายนอก วัดโดยใช้ข้อคำถามและนำผลคะแนนในแต่ละข้อมารวมกันเป็นระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านระบบควบคุมผู้ต้องขัง แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรปัจจัยด้านระบบควบคุมผู้ต้องขัง

รายการ	ผลการวิเคราะห์			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังรายบุคคลครบทุกคน	4.37	.701	มากที่สุด	5
2. ระบบควบคุมการเก็บรักษาและตรวจสอบอุปกรณ์เครื่องมือที่เหมาะสมและปลอดภัย	4.32	.695	มากที่สุด	7
3. การตรวจตราความมั่นคงแข็งแรงของอาคารสถานที่	4.38	.683	มากที่สุด	4
4. การจุดตรวจค้นอาคารสถานที่ บุคคล สิ่งของ ยานพาหนะเข้า-ออก	4.51	.627	มากที่สุด	1
5. การมอบหมายให้เจ้าพนักงานเรือนจำชั้นผู้ใหญ่ทำหน้าที่เวรตรวจ	4.02	.792	มาก	10
6. การมอบหมายให้เจ้าพนักงานเรือนจำอยู่เวรยามประจำการตามจุดสำคัญได้อย่างเหมาะสม	4.44	.678	มากที่สุด	2
7. การตรวจนับจำนวนผู้ต้องขังในระหว่างวัน	4.39	.609	มากที่สุด	3
8. การจัดทำแผนป้องกันและระงับเหตุร้ายและซักซ้อมแผนสม่ำเสมอ	4.28	.658	มากที่สุด	9
9. การมีหลักเกณฑ์การคัดเลือกและการอนุญาตให้ผู้ต้องขังออกไปภายนอกเรือนจำและทัณฑสถาน	4.35	.702	มากที่สุด	6
10. การจัดอัตรากำลังเจ้าพนักงานเรือนจำในการควบคุมผู้ต้องขังภายนอกเรือนจำได้อย่างเหมาะสม	4.44	.637	มากที่สุด	2
11. การตรวจสอบจดหมายผู้ต้องขังที่นำเข้า และส่งออก	4.30	.689	มากที่สุด	8
รวมเฉลี่ย	4.35	.679	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ตัวอย่างมีความเห็นต่อปัจจัยด้านระบบควบคุมผู้ต้องขังในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 อันดับแรกคือ การจุดตรวจค้นอาคารสถานที่ บุคคล สิ่งของและยานพาหนะเข้า – ออก อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 รองลงมาคือ การมอบหมายให้เจ้าพนักงานเรือนจำอยู่เวรยามประจำการตามจุดสำคัญได้อย่างเหมาะสม และการจัดอัตรากำลังเจ้าพนักงานเรือนจำในการควบคุมผู้ต้องขังภายนอกเรือนจำได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.44

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่นำมาทดสอบครั้งนี้ เป็นสมมติฐานที่ผู้ศึกษาตั้งไว้ มีอยู่ 2 ประการ คือ

4.1 ระดับประสิทธิผลของการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

4.2 มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัย จากกลุ่มปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร และปัจจัยด้านระบบควบคุมผู้ต้องขัง มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา

ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานดังกล่าว ผู้ศึกษาจะได้แสดงให้เห็นถึงรายละเอียดของผลการทดสอบสมมติฐานทั้ง 2 ประการ ดังนี้

การทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1: เพื่อวิเคราะห์หาระดับประสิทธิผลของการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 “ระดับประสิทธิผลของการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70” วิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบ t (t-test) ในเบื้องต้น ได้นำมากำหนดเป็นสมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) และสมมติฐานทางเลือก ( $H_1$ ) ของการวิจัยไว้ ดังนี้

( $H_0$ ): ระดับประสิทธิผลของการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา ต่ำกว่าร้อยละ 70 ( $\mu \leq 70$ ) (ในที่นี้  $\mu \leq 1.4$ )

( $H_1$ ): ระดับประสิทธิผลของการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ( $\mu > 70$ ) (ในที่นี้  $\mu > 1.4$ )

ในการปฏิเสธ  $H_0$  จะต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไข 2 ประการ คือ (เทปกัดดี บุญรัตพันธุ์ อ้างถึงใน สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ 2554: 136)

$$(1) \text{ค่า } \frac{\text{Sig.}(2\text{-tailed})}{2} < 0.05 \text{ และ}$$

$$(2) t > 0$$

ผลการวิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบ t (t-test) มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้สถิติทดสอบ t (t-test)

ตัวแปร	N	$\bar{x}$	S.D.	Std. Error Mean	t	Sig. (2-tailed)
ประสิทธิผล	227	1.71	.249	.016	18.841	.000

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวแปลผลได้ดังนี้ ค่าเฉลี่ยของระดับประสิทธิผลของการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา มีค่าเท่ากับ 1.71 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .249 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวอย่างเท่ากับ .016 และเมื่อนำมาทดสอบด้วย t-test เพื่อต้องการทดสอบว่าค่าเฉลี่ยของระดับประสิทธิผลของการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 หรือไม่ ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ออกมาว่า ค่าของ t เท่ากับ 18.841 มีค่า Significance ของการทดสอบทางเดียวเท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งนั่นหมายความว่าปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  ที่กล่าวว่าระดับประสิทธิผลของการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา มีความเห็นว่า ระดับประสิทธิผลของการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 1

การทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2: มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัย จากกลุ่มปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร และปัจจัยด้านระบบควบคุมผู้ต้องขัง มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 “มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัย จากกลุ่มปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล กลุ่มปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร และกลุ่มปัจจัยด้านระบบควบคุมผู้ต้องขัง มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา” สามารถนำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าว โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งเป็นวิธีการเพิ่มตัวแปรที่อธิบายความผันแปรเพิ่มได้มากที่สุด ในเบื้องต้นได้นำมากำหนดเป็นสมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) และสมมติฐานทางเลือก ( $H_1$ ) ของการวิจัยไว้ ดังนี้

(H<sub>0</sub>): มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัย จากกลุ่มปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล กลุ่มปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร และกลุ่มปัจจัยด้านระบบควบคุมผู้ต้องขัง ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา

(H<sub>1</sub>): มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัย จากกลุ่มปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล กลุ่มปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร และกลุ่มปัจจัยด้านระบบควบคุมผู้ต้องขัง มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (N = 227)

ตัวแปรอิสระ	ลำดับที่ของสมการถดถอย (Model)				
	1	-	-	-	-
ทรัพยากรการบริหาร (X <sub>4</sub> )	.151				
สมรรถนะ (X <sub>1</sub> )		.073			
แรงจูงใจ (X <sub>2</sub> )			.084		
กระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยม (X <sub>3</sub> )				-.135	
ระบบควบคุมผู้ต้องขัง (X <sub>5</sub> )					-.048
Constant	4.373				
R	.151				
R <sup>2</sup>	.230				
R <sup>2</sup> Change	.230				
Std. Error of the Estimate	.742				
F	5.250				
Sig. (P)	.023	.348	.395	.139	.582

\*P < 0.05



จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ถดถอยพบว่าปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร เป็นตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมาได้ร้อยละ 23 มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ( $R^2 = .230$   $P < 0.05$ ) และเมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่นๆ ให้คงที่แล้ว ตัวแปรที่มีอิทธิพลและอธิบายความผันแปรเรื่องประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา คือ ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร ( $Beta = .151$ ) โดยพบว่าตัวแปรอิสระปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ถ้าเรือนจำและทัณฑสถานมีทรัพยากรการบริหารที่ดีและเหมาะสม จะช่วยให้ประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังมีมากขึ้นด้วย

สรุปได้ว่า มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัย อันได้แก่ ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 2

## ตอนที่ 5 ข้อมูลที่ได้จากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ในส่วนของประเด็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา ได้ข้อมูลมาจากการตอบแบบสอบถามของตัวอย่าง ในส่วนที่ 4 ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) ซึ่งให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ภายใต้อำนาจที่ผู้ศึกษา กำหนดไว้ มีผู้ตอบจำนวนทั้งสิ้น 121 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 สำหรับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้ สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

### 5.1 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด ทำให้เห็นได้ว่า ตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา มีรายละเอียดตามตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจากแบบสอบถาม (ปลายเปิด) ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา

ข้อ	ปัญหา/อุปสรรค	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
<b>ด้านสมรรถนะ</b>				
1	เจ้าพนักงานเรือนจำขาดจรรยาบรรณข้าราชการราชทัณฑ์ (ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความซื่อสัตย์ และความสามัคคี)	22	9.48	2
2	เจ้าพนักงานเรือนจำไม่ดูแลคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังตาม มาตรฐานขั้นต่ำสำหรับผู้ต้องขังและองค์การสหประชาชาติ	8	3.44	9
3	เจ้าพนักงานเรือนจำขาดความรู้ ความชำนาญและ ความเชี่ยวชาญในงานราชทัณฑ์	5	2.16	12
4	เจ้าพนักงานเรือนจำปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ	4	1.72	13
<b>ด้านแรงจูงใจ</b>				
1	เจ้าพนักงานเรือนจำขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่เหมาะสมกับ ลักษณะงานที่มีความตรากตรำและเสี่ยงภัย	12	5.17	6
2	การวางแผนงานและการถ่ายทอดนโยบายลงสู่ระดับปฏิบัติ ไม่ชัดเจน	7	3.01	10
3	ความก้าวหน้าในบางสายงานมีน้อย	5	2.16	12
<b>ด้านกระบวนการ วัฒนธรรมและค่านิยม</b>				
1	เจ้าพนักงานเรือนจำรุ่นเก่า ไม่สามารถปรับตัวรับวิทยาการ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้	5	2.16	12
<b>ด้านทรัพยากรการบริหาร</b>				
1	อัตรากำลังเจ้าพนักงานเรือนจำไม่เพียงพอกับ การควบคุมผู้ต้องขัง	71	30.60	1
2	อาคารสถานที่ ที่ใช้ควบคุมผู้ต้องขังมีสภาพเก่า ชำรุด ไม่เหมาะสมกับการควบคุมผู้ต้องขัง	21	9.05	3
3	วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการควบคุมผู้ต้องขัง ไม่เพียงพอ ล้าสมัย	18	7.76	4

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ข้อ	ปัญหา/อุปสรรค	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
4	กฎหมาย ระเบียบ ที่ใช้ในงานราชทัณฑ์ล้าสมัย ไม่คุ้มครอง เจ้าพนักงานเรือนจำ ด้อยประสิทธิภาพกว่ากฎหมาย ด้านการคุ้มครองสิทธิผู้ต้องขัง	10	4.31	7
5	งบประมาณไม่เพียงพอกับการกิจที่หลากหลาย	8	3.45	9
6	ลักษณะทางกายภาพของเรือนจำและทัณฑสถาน มีมุมอับและจุดเสี่ยงไม่เหมาะสมกับการควบคุมผู้ต้องขัง	6	2.59	11
<b>ด้านระบบควบคุมผู้ต้องขัง</b>				
1	การบริหารความจุผู้ต้องขังในภาพรวมขาดประสิทธิภาพ	16	6.90	5
2	บทลงโทษผู้ต้องขังกระทำผิดวินัยไม่เด็ดขาด ผู้ต้องขัง ไม่เกรงกลัวความผิด	9	3.88	8
3	เรือนจำและทัณฑสถาน มีข้อจำกัดที่แตกต่างกัน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามระบบควบคุมผู้ต้องขัง ที่กำหนดมาจากส่วนกลาง (กรมราชทัณฑ์) ได้ครบถ้วนสมบูรณ์	5	2.16	12
รวม		232	100	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา อันดับแรกคือ อัตรากำลังเจ้าพนักงานเรือนจำไม่เพียงพอกับการควบคุมผู้ต้องขัง คิดเป็นร้อยละ 30.60 รองลงมาคือ เจ้าพนักงานเรือนจำขาดจรรยาบรรณข้าราชการราชทัณฑ์ (ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความซื่อสัตย์ และความสามัคคี) คิดเป็นร้อยละ 9.48

## 5.2 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด ทำให้เห็นได้ว่า ตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา มีรายละเอียดตามตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อคิดเห็นของตัวอย่างจากแบบสอบถาม (ปลายเปิด) ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา

ข้อ	แนวทางการพัฒนา	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
<b>ด้านสมรรถนะ</b>				
1	การฝึกอบรมและพัฒนาเจ้าพนักงานเรือนจำให้มีความรู้ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญในงานราชทัณฑ์และงานด้านอื่นที่จำเป็น ต้องใช้ในการควบคุมผู้ต้องขัง รวมถึงการศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	32	18.71	1
2	ส่งเสริมให้เจ้าพนักงานเรือนจำครองตนและปฏิบัติหน้าที่ตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	11	6.43	5
3	เสริมสร้างความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม	6	3.51	8
4	เจ้าพนักงานเรือนจำควรดูแลคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังตามมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับผู้ต้องขังและองค์การสหประชาชาติ	4	2.34	10
<b>ด้านแรงจูงใจ</b>				
1	จัดให้มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่มีความตรากตรำและเสี่ยงภัย	16	9.36	4
2	ผู้บริหารควรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเจ้าพนักงานเรือนจำ เช่น การดูแลคุณภาพชีวิต การมีความเป็นธรรม การเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นต้น	7	4.09	7
<b>ด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยม</b>				
1	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทั้งภายในองค์กรและหน่วยงานภายนอก	4	2.34	10
2	จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน ภายในองค์กร	2	1.17	12

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ข้อ	แนวทางการพัฒนา	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
<b>ด้านทรัพยากรการบริหาร</b>				
1	ใช้การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ปรับปรุงโครงสร้างและ กรอบอัตรากำลังเจ้าพนักงานเรือนจำของแต่ละเรือนจำ และทัณฑสถาน ให้เหมาะสม	27	15.79	2
2	จัดหาวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน รวมถึงอุปกรณ์และเครื่องมือที่มีความทันสมัย ให้เพียงพอ กับการควบคุมผู้ต้องขัง	22	12.87	3
3	ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานให้เพียงพอ กับภารกิจด้านการควบคุมผู้ต้องขัง รวมถึงการใช้งบประมาณ อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมสูงสุด	6	3.51	8
4	ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และกระบวนการงานให้ทันสมัย เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	6	3.51	8
5	จัดให้มีอาคารสถานที่สำหรับการควบคุมผู้ต้องขังที่มี ความมั่นคงแข็งแรงอย่างเพียงพอ	5	2.93	9
6	ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน และถ่ายทอดลงสู่ผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน	3	1.75	11
<b>ด้านระบบควบคุมผู้ต้องขัง</b>				
1	ส่งเสริมการฝึกวิชาชีพและการพัฒนาจิตใจผู้ต้องขังควบคู่ กับระบบควบคุมผู้ต้องขัง	8	4.68	6
2	ปรับปรุงบทลงโทษผู้ต้องขังกระทำผิดวินัยให้เหมาะสมกับ พฤติการณ์ผู้ต้องขัง	7	4.09	7
3	ส่งเสริมระบบควบคุมผู้ต้องขังโดยไม่ใช้เรือนจำเพื่อบริหาร ความจุผู้ต้องขัง เช่น การคุมประพฤติ การรอลงอาญา เป็นต้น	3	1.75	11
4	ควรแยกการควบคุมผู้ต้องขังตามประเภทคดีอย่างชัดเจน	2	1.17	12
รวม		171	100	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของ เจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา อันดับแรก คือ การฝึกอบรมและพัฒนาเจ้าพนักงานเรือนจำให้มีความรู้ ความชำนาญความเชี่ยวชาญในงานราชทัณฑ์และงานด้านอื่นที่ จำเป็นต้องใช้ในการควบคุมผู้ต้องขัง รวมถึงการศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ คิด เป็นร้อยละ 18.71 รองลงมา คือ ใช้การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง เจ้าพนักงานเรือนจำของแต่ละเรือนจำและทัณฑสถานให้เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 15.79

สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่น่าเสนอมาทั้งหมดข้างต้นนั้น ผู้ศึกษาจะนำไป สรุปรูปผล อภิปรายผล และจัดทำเป็นข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ไว้ในบทต่อไป





## บทที่ 5

### สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา” เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ซึ่งผู้ศึกษาจะนำเสนอผลการศึกษาเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปการศึกษา

##### 1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.1.1 เพื่อวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมาในสภาพปัจจุบัน

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา

1.1.3 เพื่อศึกษาข้อคิดเห็น สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะ ตลอดจนแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา

##### 1.2 สมมติฐานการวิจัย

1.2.1 ระดับประสิทธิผลของการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

1.2.2 มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัย จากกลุ่มปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร และปัจจัยด้านระบบควบคุมผู้ต้องขัง มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา

### 1.3 วิธีดำเนินการศึกษา

**1.3.1 ประชากรและตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง** ประชากร คือ เจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 523 คน ตัวอย่าง จำนวน 227 คน ได้มาจากการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน และการสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลาก

**1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา** คือ แบบสอบถาม ซึ่งมี 4 ส่วน ประกอบด้วย **ส่วนที่ 1** ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม **ส่วนที่ 2** สอบถามความคิดเห็นเรื่องระดับประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา ในสภาพปัจจุบัน **ส่วนที่ 3** สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา **ส่วนที่ 4** สอบถามข้อคิดเห็น สภาพปัญหา ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา

**1.3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ** ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน เพื่อแก้ไขปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จากนั้นจึงนำไปทดลองใช้ (try out) กับตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ศึกษา จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด เท่ากับ 0.97

**1.3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้ศึกษาได้ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล ไปยังเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 238 ชุด และเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 1 – 30 มิถุนายน 2558 ได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืน จำนวน 238 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

**1.3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล** การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป โดยการใช้การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละและการจัดอันดับ

### 1.4 ผลการศึกษา

**1.4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง** ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 71.37 อายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 44.05 จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 53.74 ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ร้อยละ 42.73 สังกัดปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายควบคุม/ปกครอง/รักษาการณ์ ร้อยละ 46.26 และมีอายุราชการ น้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 37.89

**1.4.2 ระดับประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำ และทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา ในสภาพปัจจุบัน** ความคิดเห็นของตัวอย่างที่มีต่อระดับประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังในสภาพปัจจุบัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมีประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 1.71 เรียงตามลำดับได้ดังนี้

- 1) ไม่มีเหตุการณ์ความไม่สงบในเรือนจำและทัณฑสถาน อยู่ในระดับมีประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.93
- 2) ไม่มีการหลบหนีสำเร็จจากที่ควบคุมหรือคุมขัง อยู่ในระดับมีประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.86
- 3) ไม่มีการลักลอบนำสิ่งของต้องห้ามเข้า-ออกเรือนจำและทัณฑสถาน อยู่ในระดับไม่มีประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.35

**1.4.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา** ความคิดเห็นของตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เรียงตามลำดับได้ ดังนี้

- 1) ปัจจัยด้านระบบควบคุมผู้ต้องขัง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35
- 2) กลุ่มปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 แยกพิจารณาเป็นรายด้านได้ ดังนี้
  - (1) ปัจจัยด้านสมรรถนะ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43
  - (2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31
  - (3) ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26
- 3) ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31

#### **1.4.4 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัย**

- 1) ระดับประสิทธิผลของการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการวิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) พบว่าค่าของ t เท่ากับ 18.841 มีค่า Significance ของการทดสอบทางเดียวเท่ากับ .000 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

2) ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา จากการศึกษาวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยมีความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมาได้ร้อยละ 23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

**1.4.5 ข้อสรุปที่ได้จากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ** ตัวอย่างแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา จำนวนทั้งสิ้น 121 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 โดยปัญหาที่พบสูงสุด คือ อัตราค่าเลี้ยงเจ้าพนักงานเรือนจำไม่เพียงพอกับการควบคุมผู้ต้องขัง คิดเป็นร้อยละ 30.60 ส่วนข้อเสนอแนะที่พบสูงสุด คือ ควรฝึกอบรมและพัฒนาเจ้าพนักงานเรือนจำให้มีความรู้ ความชำนาญความเชี่ยวชาญในงานราชทัณฑ์และงานด้านอื่นที่จำเป็นต้องใช้ในการควบคุมผู้ต้องขัง รวมถึงการศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 18.71

## 2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษา “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา” มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

### 2.1 ระดับประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา ในสภาพปัจจุบัน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา ในสภาพปัจจุบัน มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กรณีที่พบว่าไม่มีประสิทธิผลดังกล่าว อาจจะเป็นเพราะประการที่หนึ่ง กรมราชทัณฑ์ได้นำการบริหารยุทธศาสตร์มาใช้อย่างเป็นรูปธรรมทั่วทั้งองค์กร โดยมียุทธศาสตร์ที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันในทุกระดับ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ทั้งแผนปฏิบัติการ 4 ปี แผนปฏิบัติงาน 1 ปี และแผนงาน/โครงการ/มาตรการด้านต่างๆ พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จและระบบติดตามประเมินผลการดำเนินงานทุก 3 เดือน ประการที่สอง กรมราชทัณฑ์ให้ความสำคัญกับสมรรถนะของเจ้าพนักงานเรือนจำ โดยจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาเจ้าพนักงานเรือนจำเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในงานราชทัณฑ์ รวมถึงศีลธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง โดยผู้ศึกษาพิจารณาจากความเห็นของตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านระบบควบคุม

ผู้ต้องขังมากที่สุด ซึ่งเป็นกลยุทธ์ส่วนหนึ่งของกรมราชทัณฑ์ รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ในส่วนของปัจจัยด้านสมรรถนะ แต่หากพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ผลการดำเนินงานด้านไม่มีการลักลอบนำสิ่งของต้องห้ามเข้า-ออก เรือนจำและทัณฑสถาน อยู่ในระดับไม่มีประสิทธิผล ผู้ศึกษาคาดว่าน่าจะเป็นประเด็นในเรื่องยาเสพติดและโทรศัพท์มือถือภายในเรือนจำ ที่ปรากฏเป็นข่าวตามสื่อต่าง ๆ กรณีที่พบว่าไม่มีประสิทธิผลดังกล่าว อาจจะเป็นเพราะข้อจำกัดของเรือนจำและทัณฑสถานด้านทรัพยากรการบริหาร ทั้งบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ประกอบกับสภาพแวดล้อมภายนอกในด้านการค้ายาเสพติด ซึ่งมีการดำเนินงานในลักษณะองค์กรอาชญากรรมหรือเครือข่าย ผู้ต้องขังคดียาเสพติดที่เป็นผู้ค้ารายใหญ่ที่มีอิทธิพลทางการเงินและมีเครือข่ายอยู่ภายนอกเรือนจำ มีความพยายามที่จะค้ายาเสพติดขณะที่ถูกคุมขังอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีการลักลอบนำโทรศัพท์มือถือเข้าเรือนจำ เพื่อใช้ในการสั่งซื้อ/ขายยาเสพติด ตลอดจนชักจูงกลุ่มผู้ต้องขังคดีอื่นเป็นพรรคพวก รวมถึงการติดสินบน เจ้าพนักงานเรือนจำและบุคคลภายนอกที่ต้องติดต่อกิจการกับเรือนจำด้วย โดยหาวิธีการและช่องทางในการลักลอบนำยาเสพติดและโทรศัพท์มือถือเข้าภายในเรือนจำทุกรูปแบบ เช่น ผู้ต้องขังซุกซ่อนยาเสพติดในทวารหนัก เจ้าหน้าที่ซุกซ่อนโทรศัพท์มือถือไว้ในกระเป๋าสัมภาระ บุคคลภายนอกโยนโทรศัพท์มือถือข้ามกำแพงเรือนจำ เป็นต้น ด้วยวิธีการซุกซ่อนที่แยบยลและหาช่องโหว่โอกาสอยู่ตลอดเวลา นี้ เจ้าพนักงานเรือนจำต้องใช้ทักษะพิเศษในด้านการตรวจค้น รวมถึงจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพสูง เช่น เครื่องเอ็กซเรย์ร่างกายและสัมภาระ เครื่องตัดสัญญาณโทรศัพท์มือถือ กล้องวงจรปิด เป็นต้น ซึ่งยังเป็นข้อจำกัดของเรือนจำและทัณฑสถาน

ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ โรเบิร์ต เอส แคปแลน และเดวิด พี นอร์ตัน (Robert S. Kaplan and David P. Norton) ที่นำเสนอในหนังสือเรื่อง The Strategy-Focused Organization ซึ่งเห็นว่าองค์กรควรจะปรับตัวไปสู่การเป็นองค์กรเชิงกลยุทธ์มากขึ้น โดยหลักการที่สำคัญ 1 ใน 5 ประการ คือ การทำให้กลยุทธ์มีลักษณะเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง (ค้นคืนวันที่ 19 กรกฎาคม 2558 จาก <http://www.drmanage.com>) สอดคล้องกับแนวคิดของ โจนาธาน บอสตัน (Jonathan Boston) (อ้างถึงใน ทศพร ศิริสัมพันธ์ 2554: 451) ที่เห็นว่าภาครัฐควรใช้การบริหารจัดการแบบภาคธุรกิจเอกชน เช่น การวางแผนกลยุทธ์ เป็นต้น นอกจากนี้กรมราชทัณฑ์ยังให้ความสำคัญกับสมรรถนะของเจ้าพนักงานเรือนจำ เพราะความสำเร็จของยุทธศาสตร์ต่างๆ ขึ้นอยู่กับเจ้าหน้าที่ทุกระดับที่เป็นกลไกขับเคลื่อน มิให้ยุทธศาสตร์เหล่านั้นเป็นเพียงข้อความในกระดาษ สอดคล้องกับแนวคิดของสเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) ที่เห็นว่าสมรรถนะ (Competency) เป็นคุณลักษณะที่กำหนดคุณลักษณะของบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับผลการปฏิบัติงานและทำให้บุคคลนั้นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือมีผลงานที่ดีกว่าคนอื่น



(อ้างถึงใน เสน่ห์ จัยโต 2554: 124) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา บุตรนาม (2553) ที่ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำและทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานคร” พบว่า ระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำและทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานคร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภากร เอี่ยมไผ่ (2556) ที่ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 6” พบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

## 2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหารกับประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา กล่าวคือ การมีทรัพยากรการบริหารอย่างเพียงพอสำหรับการดำเนินงาน จะส่งผลให้การควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างถึงใน จำปา ไชแสง 2550: 24) ที่กล่าวว่า การบริหารจำเป็นต้องมีทรัพยากรอันเป็นพื้นฐานทางการจัดการที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จำปา ไชแสง (2550) ที่ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานควบคุมของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำกลางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานควบคุม คือ ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหารงานเรือนจำทุกด้าน ได้แก่ เจ้าพนักงานเรือนจำ งบประมาณ อุปกรณ์เครื่องมือ อาคารสถานที่ และการจัดการ ปัจจัยด้านการวางระบบการควบคุม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑล ชันกลีกรรม (2554) ที่ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารระบบการควบคุมผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 6” พบว่า ปัจจัยร่วมที่อธิบายความสำเร็จในการบริหารระบบการควบคุมผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 6 ที่สำคัญที่สุดคือ ปัจจัยด้านบุคลากร รองลงมาคือ ปัจจัยด้านระบบการควบคุมผู้ต้องขัง ปัจจัยด้านผู้นำ และปัจจัยการบริหาร ตามลำดับ



ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ไม่พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยม กับประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา ในด้านสมรรถนะ อาจจะเป็นเพราะเจ้าพนักงานเรือนจำได้รับการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ตามหลักสมรรถนะ 5 ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดอย่างต่อเนื่องอยู่แล้ว ส่วนด้านแรงจูงใจ อาจจะเป็นเพราะเจ้าพนักงานเรือนจำได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการนอกเหนือจากเงินเดือนตามสมควรแล้ว เช่น เงินค่าเสี่ยงภัย เงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ สวัสดิการที่อยู่อาศัย เป็นต้น และในด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยม อาจจะเป็นเพราะเรือนจำมีวัฒนธรรมเฉพาะ ซึ่งมีลักษณะแตกต่างไปจากวัฒนธรรมของสังคมภายนอก สอดคล้องกับแนวคิดของโดนัลด์ เครมเมอร์ (Donald Clemmer) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมเรือนจำ หมายถึง การจัดระเบียบทางสังคมในเรือนจำทั้งที่เป็นแบบทางการและไม่เป็นทางการ รวมทั้งปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ต้องขังด้วยกันและกับเจ้าหน้าที่ในเรือนจำ วัฒนธรรมดังกล่าวนี้ประกอบด้วยระบบพฤติกรรม ประเพณี วิธีประชา ธรรมเนียมปฏิบัติ กฎเกณฑ์ และระเบียบ ซึ่งครอบคลุมความคิดและทัศนคติของผู้ต้องขัง (ค้นคืนวันที่ 19 กรกฎาคม 2558 จาก <https://www.gotoknow.org>) จึงจำเป็นต้องใช้กระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมที่เป็นลักษณะเฉพาะ ดังนั้น ด้วยเหตุผลตามที่ได้กล่าวข้างต้น จึงอาจจะเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ตัวอย่าง ซึ่งเป็นเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขัง

ปัจจัยด้านระบบควบคุมผู้ต้องขัง ไม่พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างปัจจัยด้านระบบควบคุมผู้ต้องขังกับประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา อาจจะเป็นเพราะเจ้าพนักงานเรือนจำให้ความสำคัญกับการใช้ระบบควบคุมผู้ต้องขังรวมถึงมาตรการด้านการควบคุมผู้ต้องขังที่เกี่ยวข้อง เป็นกรอบการดำเนินงานในทุกด้าน อย่างเป็นปกติอยู่แล้ว ซึ่งอาจเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ตัวอย่าง ซึ่งเป็นเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขัง

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

3.1.1 จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัด นครราชสีมา แต่ในระบบราชการไทย ทุกส่วนราชการล้วนแต่ต้องดำเนินงานภายใต้ข้อจำกัดด้าน ทรัพยากร ดังนั้น กรมราชทัณฑ์ควรบริหารจัดการทรัพยากรการบริหารที่มีอยู่ในทุกด้านให้เกิด ประโยชน์สูงสุด โดยการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเจ้าพนักงานเรือนจำให้เป็นผู้มีสมรรถนะสูง และมีจรรยาบรรณ มุ่งเน้นการใช้คนน้อย แต่มีประสิทธิภาพสูง โดยเฉพาะทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะ ด้านการควบคุมและการรักษาความปลอดภัย และทักษะด้านการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง รวมถึงควรจัดทำ แผนการลดจำนวนผู้ต้องขัง เพื่อลดการใช้ทรัพยากรการบริหารในทุกด้านด้วย

3.1.2 จากผลการศึกษาพบว่า ผลการดำเนินงานด้านไม่มีการลักลอบนำสิ่งของ ต้องห้ามเข้า-ออก เรือนจำและทัณฑสถาน อยู่ในระดับไม่มีประสิทธิผล ดังนั้น กรมราชทัณฑ์ควร กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดและโทรศัพท์มือถือในเรือนจำและ ทัณฑสถานให้เป็นวาระเร่งด่วน เพื่อตัดโอกาสการกระทำผิดของผู้ต้องขัง

#### 3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

3.2.1 ควรบริหารกำลังพลทั่วทั้งองค์กร โดยในระยะสั้น ควรปรับกรอบโครงสร้าง บุคลากรให้ได้สัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนผู้ต้องขัง และเกลี่ยย้ายบุคลากรจากเรือนจำและทัณฑสถาน ที่มี จำนวนมากเกินความจำเป็น ไปยังเรือนจำและทัณฑสถานที่มีความต้องการบุคลากรอย่างเร่งด่วน ส่วนในระยะยาว ควรนำแนวคิดด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์มาปรับใช้ในการจัดสรร กำลังพลให้มีขนาดและสมรรถนะที่เหมาะสม เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.2 ควรปฏิบัติภารกิจตรวจค้นภายในเรือนจำและทัณฑสถานแบบบูรณาการ โดยสนธิกำลังกับหน่วยกำลังทหารและตำรวจ เพื่อป้องกันมิให้ผู้ต้องขังมีสิ่งของต้องห้ามไว้ใน ครอบครองสำหรับกระทำความผิดได้

3.2.3 ควรสร้างจิตสำนึกอย่างเร่งด่วนให้แก่เจ้าพนักงานเรือนจำ ในการตระหนักถึง ความสำคัญของการรักษาจรรยาบรรณข้าราชการ โดยนำแนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) เข้ามาเป็นเครื่องมือ เน้นย้ำให้เจ้าพนักงานเรือนจำตระหนักว่าถึงเวลาแล้ว ที่จะต้องเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเดิม ไปสู่กระบวนการทัศน์ใหม่ที่พึงประสงค์ (I AM READY) สอดคล้อง กับหลักธรรมาภิบาลและหลักสมรรถนะ

3.2.4 ควรจัดโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังรูปแบบต่างๆ เช่น โปรแกรมการฝึกวิชาชีพเข้มข้น โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังร่วมกับชุมชน เป็นต้น โดยนำไปเชื่อมโยงกับการที่ผู้ต้องขัง จะได้รับสิทธิประโยชน์ในการปล่อยตัวก่อนครบกำหนดโทษเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการจูงใจให้ผู้ต้องขังไม่กระทำความผิดระเบียบวินัย และช่วยลดปัญหาสถานะนักโทษล้นคุก

3.2.5 ควรแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ในงานราชทัณฑ์ให้มีความทันสมัยและคุ้มครองการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ โดยทบทวนจากกฎหมายราชทัณฑ์ต่างประเทศ และนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของงานราชทัณฑ์ไทย เพื่อลดปัญหาคดีความที่ผู้ต้องขังร้องเรียนเจ้าพนักงานเรือนจำ รวมถึงควรแก้ไขบทลงโทษผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับกิจการของเรือนจำให้เฉียบขาด

3.2.6 ควรแก้ไขปรับปรุงระเบียบเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินนอกงบประมาณ ซึ่งเป็นส่วนที่เรือนจำและทัณฑสถาน มีรายได้จากการจำหน่ายสินค้าและผลผลิตของผู้ต้องขัง แต่ยังมีข้อจำกัดในการใช้จ่ายเงินส่วนนี้ เพื่อให้เรือนจำและทัณฑสถาน สามารถบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์ต่อกิจการเรือนจำ โดยไม่ต้องรอการจัดสรรงบประมาณจากกรมราชทัณฑ์ เช่น การจัดซื้อเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการควบคุมผู้ต้องขัง เป็นต้น

3.2.7 ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำให้สมดุลกัน เช่น การจัดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม การจัดหาหน้ากากอนามัย ป้องกันเชื้อโรคและถุงมือสำหรับการปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อธำรงรักษาบุคลากร

3.2.8 ควรสร้างให้เรือนจำและทัณฑสถาน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organization Learning) เพราะงานราชทัณฑ์เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษ เจ้าพนักงานเรือนจำต้องมีทักษะ ความชำนาญเฉพาะด้าน ประสบการณ์และปฏิภาณไหวพริบ การแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ระหว่างสมาชิกด้วยกัน จะช่วยต่อยอดและพัฒนาความรู้ เพื่อนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้

3.2.9 ควรมีส่วนร่วมกับสังคมทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน ซึ่งมีนโยบายที่จะเป็นประโยชน์ต่อการลดจำนวนผู้ต้องขังภายในเรือนจำและทัณฑสถาน เช่น นโยบายรณรงค์ป้องกันการกระทำผิดของสำนักงานตำรวจ นโยบายด้านการเลี้ยงโทษจำคุกของศาล นโยบายการคุมประพฤติของสำนักงานคุมประพฤติ เป็นต้น เพื่อเป็นการป้องกันภัยให้สังคมและลดปัญหาสถานะนักโทษล้นคุก

### 3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.3.1 ควรศึกษาตัวแปรอิสระประเภทอื่น ที่น่าจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำเพิ่มเติม อันจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปปรับใช้เพื่อการวางแผนยุทธศาสตร์ต่อไป

3.3.2 ควรมีการศึกษาเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดอื่นๆ เพื่อจะได้ทราบถึงระดับประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในภาพรวมได้อย่างครอบคลุมทุกพื้นที่มากยิ่งขึ้น

3.3.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้รายละเอียดและเนื้อหาที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น





บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กรมราชทัณฑ์. (2555). *แผนปฏิบัติการราชการกรมราชทัณฑ์ พ.ศ.2555-2558*. กรุงเทพมหานคร: กรมราชทัณฑ์
- \_\_\_\_\_. (2550). *มาตรการป้องกันการหลบหนีของผู้ต้องขัง*. รายงานผลการศึกษาวิจัยของ ศูนย์วิจัยและพัฒนาด้านอาชญาวิทยา. สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานราชทัณฑ์, กรมราชทัณฑ์
- \_\_\_\_\_. (2556). *ประกาศกรมราชทัณฑ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการในสังกัดกรมราชทัณฑ์*. ประกาศ ณ วันที่ 18 ตุลาคม 2556
- กาญจนา กาญจนสุนทร. (2558). *หลักการพื้นฐานของการบริหารงานวัสดุและวัสดุคงคลัง*. ค้นคืนวันที่ 17 มีนาคม 2558 จาก <http://logistics.go.th>
- จีระ ประทีป. (2554). “การบริหารการคลังภาครัฐ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารภาครัฐ*. (หน่วยที่ 5 หน้า 253-320). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จำปา ไชแสง. (2550). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานควบคุมของ เจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำกลางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. (2554). “แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์” ใน *ประมวลสาระ ชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (หน่วยที่ 1 หน้า 1-58). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- \_\_\_\_\_. (2554). “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสมรรถนะ” ใน *เอกสารการสอนประมวล สาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (หน่วยที่ 14 หน้า 1-60). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชมนานฎ พันธุ์ศุภผล. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพการบริการ ประชาชน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี
- ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. (2554). “การสรรหาและการเลือกสรร” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์*. (หน่วยที่ 3 หน้า 1-53). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ และสุพิน เกชาคุปต์. (2554). “การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (หน่วยที่ 8 หน้า 1-60). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.



- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2554). “ทิศทางและแนวโน้มของรัฐประศาสนศาสตร์” ใน *ประมวลสาระชุดวิชา แนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์*. (หน่วยที่ 15 หน้า 439-476).  
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*.  
กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนสามัญบิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นิภาวรรณ รอดโรคา. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ส่วนกลาง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- นันทิ จิตสว่าง. (2548). *หลักทฤษฎีวิทยา*. นนทบุรี: กรมราชทัณฑ์.
- ประภากร เอี่ยมไผ่. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการใน  
เรือนจำและทัณฑสถาน เขต 6*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- มณฑล ชันกลีกรรม. (2554). *ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารระบบการควบคุมผู้ต้องขังในเรือนจำ  
และทัณฑสถาน เขต 6*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ยอดชาย ภูโปง. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงาน  
กรมสรรพากร*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ยุทธนา บุตรนาม. (2554). *ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ใน  
เรือนจำ/ทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร  
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ราณี อธิชัยกุล. (2553). “การจูงใจบุคลากรในองค์การ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารองค์การ*.  
หน่วยที่ 9 หน้า 1-55. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์. (2547). “ขอบเขตและแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานพัสดุ.”  
ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานทั่วไป*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง,  
กรุงเทพมหานคร.
- วิมล บุญรอด. (2549). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่น: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคใต้*. (วิทยานิพนธ์  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,  
นนทบุรี.

- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2554). “แนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ไทย” ใน *ประมวลสารະชุตวิชาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์*. (หน่วยที่ 8 หน้า 1-89). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วันชัย มีชาติ. (2553). “การประเมินประสิทธิผลองค์การ” ใน *ประมวลสารະชุตวิชาการบริหารองค์การ*. (หน่วยที่ 15 หน้า 1-55). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สิทธิ เศรษฐวงศ์. (2554). *ประสิทธิผลงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.
- สุรศักดิ์ ชะมารัมย์. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- เสนห์ จุ้ยโต. (2554). *กระบวนการทัศน์ใหม่การบริหารทุนมนุษย์*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- เสาวลักษณ์ สิงห์โกวิน. (2554). “การจูงใจ” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารรัฐกิจเบื้องต้น* มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. ค้นคืนวันที่ 12 มีนาคม 2558 จาก <http://www.ocsc.go.th>
- \_\_\_\_\_ (2553). *คู่มือการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง*. ค้นคืนวันที่ 12 มีนาคม 2558 จาก <http://www.ocsc.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2549). *คู่มือเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการ*. ค้นคืนวันที่ 12 มีนาคม 2558 จาก <http://www.opdc.go.th>
- อิสระ สุวรรณบล. (2554). “การพัฒนากระบวนการบริหารภาครัฐ” ใน *ประมวลสารະชุตวิชาการบริหารภาครัฐ*. หน่วยที่ 1 นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- อนงค์ทิพย์ เอกแสงศรี. (2554). “การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ” ใน *ประมวลสารະชุตวิชาการบริหารภาครัฐ*. (หน่วยที่ 6). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- <http://agilecomplexificationinverter.blogspot.com> ค้นคืนวันที่ 25 สิงหาคม 2558.
- <http://ideaforum.co.th/competency> ค้นคืนวันที่ 24 สิงหาคม 2558.
- <http://kooktan.blogspot.com> ค้นคืนวันที่ 17 มีนาคม 2558.
- <http://news.thaipbs.or.th> ค้นคืนวันที่ 24 สิงหาคม 2558.
- <http://uhost.rmutp.ac.th/kanlayanee.so> ค้นคืนวันที่ 17 มีนาคม 2558.

<http://www.correct.go.th> คั่นคืนวันที่ 17 มีนาคม 2558.

<http://www.dailynews.co.th/regional/215938> คั่นคืนวันที่ 24 สิงหาคม 2558.

<http://www.drmanage.com> คั่นคืนวันที่ 19 กรกฎาคม 2558.

<http://www.Oknation.net> คั่นคืนวันที่ 17 มีนาคม 2558.

<http://www.ruthstalkerfirth.com> คั่นคืนวันที่ 25 สิงหาคม 2558.

<https://www.gotoknow.org> คั่นคืนวันที่ 19 กรกฎาคม 2558.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบช่วยธรรมมาภิบาล

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย



## รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ที่ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามฉบับร่างไปให้พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา ในช่วงระหว่างวันที่ 15 – 31 พฤษภาคม 2558 ได้แก่

1. นางสาวจรัสสา การเกษตร

ตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ

ปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้ากลุ่มงานนโยบายและแผน

ทัณฑสถานหญิงนครราชสีมา ต.คลองไผ่ อ.สีคิ้ว จ.นครราชสีมา

2. นางสาวรุ่งอรุณ ศุภรัตน์พงศ์

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้าฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ

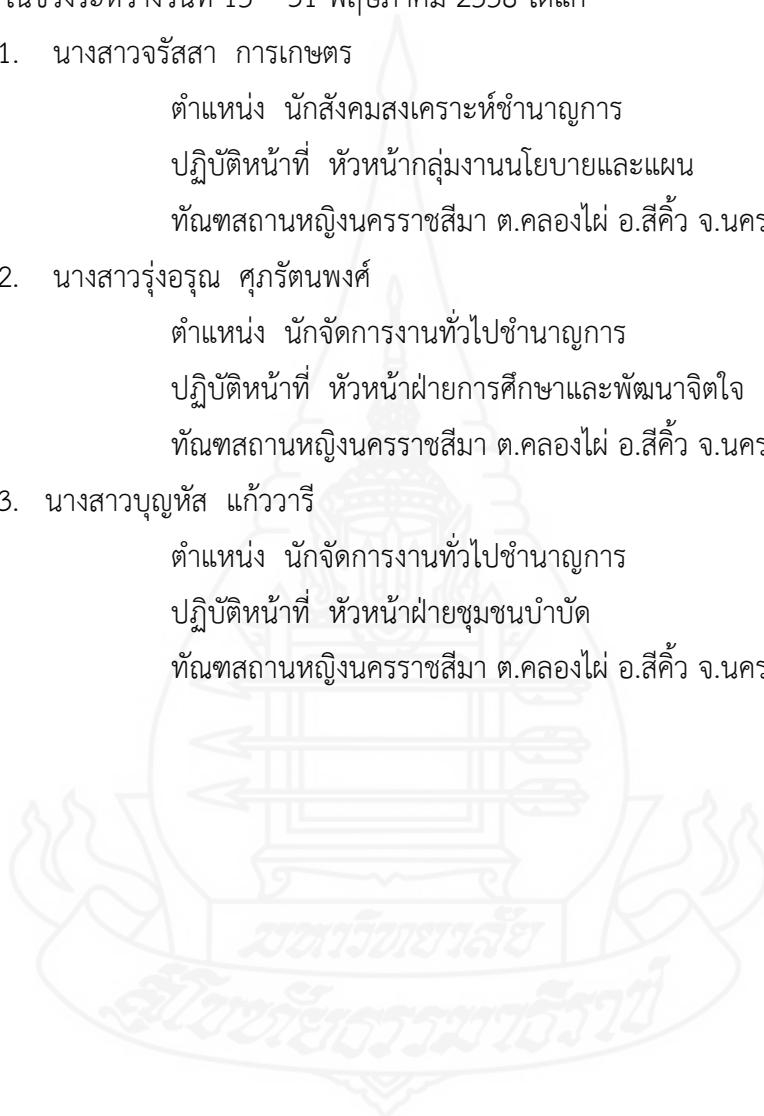
ทัณฑสถานหญิงนครราชสีมา ต.คลองไผ่ อ.สีคิ้ว จ.นครราชสีมา

3. นางสาวบุญหัส แก้ววารี

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้าฝ่ายชุมชนบำบัด

ทัณฑสถานหญิงนครราชสีมา ต.คลองไผ่ อ.สีคิ้ว จ.นครราชสีมา







ภาคผนวก ข  
แบบสอบถาม

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

--	--	--

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำ  
ในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา

## คำชี้แจง

- แบบสอบถามนี้ใช้สอบถามเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา
  - แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 4 ส่วน
    - ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
    - ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดระดับประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา ในสภาพปัจจุบัน
    - ส่วนที่ 3 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา
    - ส่วนที่ 4 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็น สภาพปัญหา ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา
  - ข้อมูลที่ได้รับจากท่าน ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและจะนำเสนอผลในภาพรวม ดังนั้น ข้อมูลดังกล่าวจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด แต่จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ของการวิจัยเท่านั้น
  - ขอความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากท่านได้ช่วยส่งแบบสอบถามชุดนี้กลับคืนมายังผู้วิจัย ภายในวันที่ 25 มิถุนายน 2558 หรือเร็วกว่านี้ ถ้าหากเป็นไปได้ เพื่อที่ผู้วิจัยจะได้นำไปวิเคราะห์ แผลผล และสรุปผลนำเสนอข้อมูลต่อไป
- ขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

นางสาวศิริวรรณ วงษ์แย้ม

นักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์

E-mail: wongwansirie65@gmail.com โทรศัพท์ 08 9189 0677

### ส่วนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความที่เป็นจริงหรือกรอกข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

#### 1. เพศ

- ( ) 1. ชาย ( ) 2. หญิง

#### 2. อายุ

- ( ) 1. น้อยกว่า 20 ปี ( ) 2. 20 – 30 ปี  
 ( ) 3. 31 – 40 ปี ( ) 4. 41 – 50 ปี  
 ( ) 5. 51 – 60 ปี

#### 3. ระดับการศึกษาสูงสุด

- ( ) 1. ปวช./มัธยมศึกษาตอนต้น/มัธยมศึกษาตอนปลาย  
 ( ) 2. ปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า  
 ( ) 3. ปริญญาตรี  
 ( ) 4. สูงกว่าปริญญาตรี

#### 4. ตำแหน่งในปัจจุบัน

- ( ) 1. ปฏิบัติงาน ( ) 2. ชำนาญงาน  
 ( ) 3. อาวุโส ( ) 4. ปฏิบัติการ  
 ( ) 5. ชำนาญการ

#### 5. สังกัดปฏิบัติงาน

- ( ) 1. ฝ่ายบริหารทั่วไป  
 ( ) 2. ฝ่ายทัศนขปฏิบัติ/จำแนก  
 ( ) 3. ฝ่ายสวัสดิการ/สงเคราะห์  
 ( ) 4. ฝ่ายควบคุม/ปกครอง/รักษาการณ์  
 ( ) 5. ฝ่ายฝึกวิชาชีพ  
 ( ) 6. ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ  
 ( ) 7. สถานพยาบาล  
 ( ) 8. อื่น ๆ โปรด ระบุ.....

## 6. อายุราชการจนถึงปัจจุบัน

- ( ) 1. น้อยกว่า 10 ปี      ( ) 2. 10 – 20 ปี  
 ( ) 3. 21 – 30 ปี      ( ) 4. มากกว่า 30 ปี

**ส่วนที่ 2 ระดับประสิทธิผลของการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำและ  
 ทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา ในสภาพปัจจุบัน**

**คำชี้แจง** กรุณาอ่านคำถามทุกข้อโดยละเอียดและพิจารณาให้ถ่องแท้ว่า ปัจจุบันหน่วยงานของท่าน มีประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านการควบคุมผู้ต้องขังหรือไม่ (ในรอบปีที่ผ่านมา 1 มกราคม 2557 – 31 ธันวาคม 2557) แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อความละ 1 คำตอบ

ข้อ ที่	ประเด็นคำถาม	ระดับประสิทธิผล	
		ใช่	ไม่ใช่
1	เรือนจำและทัณฑสถานของท่าน ไม่มีเหตุการณ์ผู้ต้องขังหลบหนีแล้วไม่สามารถจับกุมตัวได้ภายในเวลา 48 ชั่วโมง		
2	เรือนจำและทัณฑสถานของท่าน ไม่มีผู้ต้องขังก่อเหตุร้ายที่เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ เช่น ประท้วง ก่อจลาจล การเผาทำลายอาคาร การทำร้ายตัวประกัน เป็นต้น		
3	ไม่มีการตรวจพบสิ่งของต้องห้าม ตามระเบียบของกรมราชทัณฑ์ <u>ภายในเรือนจำและทัณฑสถาน</u>		

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำใน  
เรือนจำและทัณฑสถานจังหวัดนครราชสีมา

คำชี้แจง กรุณาอ่านคำถามทุกข้อโดยละเอียด และพิจารณาให้ถ่องแท้ว่า ข้อความต่อไปนี้มีอยู่ใน  
ระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง  
ข้อความละ 1 คำตอบ

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	เจ้าพนักงานเรือนจำปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเท เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายของเรือนจำและทัณฑสถาน					
2	เจ้าพนักงานเรือนจำดูแลคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังตามมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังและองค์การสหประชาชาติ					
3	เจ้าพนักงานเรือนจำพัฒนาศักยภาพตนเองให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานราชทัณฑ์					
4	เจ้าพนักงานเรือนจำครองตนตามหลักกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ					
5	เจ้าพนักงานเรือนจำร่วมมือกันทำงานเป็นทีม					
6	เจ้าพนักงานเรือนจำมีความตื่นตัวต่อผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย					
7	เจ้าพนักงานเรือนจำได้รับการยอมรับและยกย่องในความ สามารถเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมายของเรือนจำและทัณฑสถาน					
8	เจ้าพนักงานเรือนจำมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
9	เจ้าพนักงานเรือนจำได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับ ความถนัดและความรู้ความสามารถ					
10	เจ้าพนักงานเรือนจำได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ การงานเมื่อทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของ เรือนจำและทัณฑสถาน					
11	ผู้บังคับบัญชากำหนดนโยบาย เป้าหมาย และ แนวทางการทำงานไว้อย่างชัดเจน					

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เจ้าพนักงานเรือนจำมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน					
13	เจ้าพนักงานเรือนจำทุกระดับมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
14	เจ้าพนักงานเรือนจำได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม					
15	เจ้าพนักงานเรือนจำมีความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีความมั่นคง					
16	เรือนจำและทัณฑสถานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม (เช่น แสงสว่าง การวางผังเรือนจำ เป็นต้น)					
17	เจ้าพนักงานเรือนจำตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของราชการและประชาชน					
18	เจ้าพนักงานเรือนจำมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
19	เจ้าพนักงานเรือนจำปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง					
20	เจ้าพนักงานเรือนจำมีการปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ทันโลก ทันสังคมอยู่ตลอดเวลา					
21	เจ้าพนักงานเรือนจำปฏิบัติงานสำเร็จตรงตามกำหนดเวลาที่ได้รับมอบหมาย					
22	เจ้าพนักงานเรือนจำตระหนักในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนและสังคม					
23	เจ้าพนักงานเรือนจำปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานการมีส่วนร่วม					
24	เรือนจำและทัณฑสถานประเมินผลงานจากเป้าหมายและตัวชี้วัด					
25	เรือนจำและทัณฑสถานมีจำนวนเจ้าพนักงานเรือนจำที่เหมาะสมกับปริมาณงาน					
26	เรือนจำและทัณฑสถานมีงบประมาณที่เพียงพอต่อการดำเนินงาน					
27	เรือนจำและทัณฑสถานมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่เพียงพอต่อการดำเนินงาน (เช่น กระบอง กล้องวงจรปิด เป็นต้น)					



ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
28	เรือนจำและทัณฑสถานมีอาคารสถานที่เพียงพอต่อการควบคุมผู้ต้องขัง (เช่น เรือนนอน โรงงาน เป็นต้น)					
29	เจ้าพนักงานเรือนจำมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการสมัยใหม่ (เช่น การบริหารยุทธศาสตร์ การจัดการภาครัฐแนวใหม่ เป็นต้น)					
30	เรือนจำและทัณฑสถานจำแนกลักษณะผู้ต้องขังรายบุคคล ครบทุกคน					
31	เรือนจำและทัณฑสถานมีระบบควบคุมการเก็บรักษาและตรวจสอบอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ที่เหมาะสมและปลอดภัย					
32	เจ้าพนักงานเรือนจำตรวจตราความมั่นคงแข็งแรงของอาคารสถานที่ทุกวัน					
33	เรือนจำและทัณฑสถานมีการจัดตรวจค้นอาคารสถานที่ บุคคล สิ่งของและยานพาหนะเข้า-ออก อย่างละเอียด					
34	เรือนจำและทัณฑสถานมอบหมายให้เจ้าพนักงานเรือนจำชั้นผู้ใหญ่ ทำหน้าที่เวรตรวจ					
35	เรือนจำและทัณฑสถานมอบหมายให้เจ้าพนักงานเรือนจำอยู่เวรยามประจำการตามจุดสำคัญได้อย่างเหมาะสม					
36	เจ้าพนักงานเรือนจำตรวจนับจำนวนผู้ต้องขังในระหว่างวัน					
37	เรือนจำและทัณฑสถานจัดทำแผนป้องกันและระงับเหตุร้ายและซักซ้อมแผนอย่างสม่ำเสมอ					
38	เรือนจำและทัณฑสถานมีหลักเกณฑ์การคัดเลือกอย่างละเอียดถี่ถ้วน ในการอนุญาตให้ผู้ต้องขังออกไปภายนอกเรือนจำและทัณฑสถาน					
39	เรือนจำและทัณฑสถานจัดอัตรากำลังเจ้าพนักงานเรือนจำในการควบคุมผู้ต้องขังภายนอกเรือนจำได้อย่างเหมาะสม					
40	เจ้าพนักงานเรือนจำตรวจสอบจดหมายผู้ต้องขังที่นำเข้ามาและส่งออกอย่างเข้มงวด					



## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวศิริวรรณ วงษ์แย้ม
วัน เดือน ปีเกิด	12 กรกฎาคม 2521
สถานที่เกิด	อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี
ประวัติการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ.2545
สถานที่ทำงาน	ทัณฑสถานหญิงนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
ตำแหน่ง	นักทัณฑวิทยาชำนาญการ

