

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรในการวิจัย คือ จำนวน 235 คน ผู้วิจัยได้ใช้สูตรในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของยามานะ ได้กลุ่มตัวอย่าง 148 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยอธิบายเหตุผลและวิธีการตอบและรับแบบสอบถามกลับคืนมา ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลผล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยการใช้ตารางประกอบการบรรยายสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test, One - way ANOVA และเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Fisher's LSD โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีตำแหน่งปฏิบัติการ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 11 - 20 ปี และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท

2. การวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวม ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก รายละเอียด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกประเด็น เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านพบว่า อันดับ 1 ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อันดับ 2 ได้แก่ ด้าน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อันดับ 3 ได้แก่ ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน อันดับ 4 ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และอันดับ 5 ได้แก่ ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน

2.1 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกประเด็น เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีขอบเขตและสายงานบังคับบัญชาอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา สายงานที่ปฏิบัติมีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถ และลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกประเด็น เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ผู้บังคับบัญชามีการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ และผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกประเด็น เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า การยอมรับนับถือในการปฏิบัติหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ในขณะที่มีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน นอกเหนือจากเวลาทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.4 ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความยุติธรรมในหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกประเด็น เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า หน่วยงานมีการพิจารณาลงโทษเจ้าหน้าที่ที่กระทำผิดวินัยอย่างเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา การได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี ในขณะที่การพิจารณาโยกย้ายการปฏิบัติหน้าที่ภายในหน่วยงานมีความยุติธรรม และการได้รับโอกาสการคัดเลือกอย่างเสมอภาค เมื่อจัดให้มีการอบรม/สัมมนา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.5 ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสวัสดิการในหน่วยงานโดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า หน่วยงานจัดแพทย์ พยาบาล ตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้แก่เจ้าหน้าที่ที่หน่วยงานทุกปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา หน่วยงานมีการแจกเครื่องอุปโภคบริโภค ประจำเดือนให้กับเจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสม ในขณะที่หน่วยงานได้จัดอาหารมื้อกลางวันหรือมื้อเย็น เพื่อเป็นสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

3.1 เพศ พบว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 อายุ พบว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.3 ระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.4 ตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีตำแหน่งต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี 11 - 20 ปี และ 21 - 30 ปี นอกจากนั้น มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.6 รายได้ต่อเดือน พบว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

### อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปราย ได้ดังนี้

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวม ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า เนื่องจากการบริหารเรือนจำ/ทัณฑสถานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งนอกจากจะมีการบริหารงานเรือนจำเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีแล้ว การบริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารกิจการภายในที่มีประสิทธิภาพ โดยได้จัดสภาพการทำงานให้เหมาะแก่การปฏิบัติงาน ยิงงานเรือนจำ/ทัณฑสถานเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมดูแลผู้ต้องขังตามคำสั่งของศาลไม่ให้หลบหนี และยังต้องพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขังโดยการให้การศึกษาและฝึกวิชาชีพ เพื่อให้ผู้ต้องขังมีความรู้สามารถประกอบอาชีพได้ภายหลังพ้นโทษ นอกจากนี้ ยังต้องดูแลผู้ต้องขังเป็นขั้นพื้นฐานสำหรับผู้ต้องขัง เช่น การรับประทานอาหาร การนอน สุขอนามัยผู้ต้องขัง และการสุขภาพกาย เรือนจำ เป็นต้น ดังนั้น เจ้าหน้าที่เรือนจำต้องมีเทคนิคและทักษะในการควบคุมผู้ต้องขัง และยังต้องมีความรู้ความสามารถในด้านอื่นๆ ที่หลากหลาย ในส่วนของการควบคุมผู้ต้องขังภายในเรือนจำ ซึ่งเป็นผู้ที่กระทำผิดในคดีต่างๆ และมีกำหนดโทษสูง ผู้ต้องขังเหล่านี้คิดอยู่เสมอว่าทำอะไรที่จะออกไปจากเรือนจำให้เร็วที่สุด เมื่อมีโอกาสที่จะหลบหนี ผู้ต้องขังก็จะถือโอกาสหลบหนีทันที โดยการรวมกลุ่มก่อการจลาจลหรือจับเจ้าหน้าที่ วิทยากร ญาติ และบุคคลโดยทั่วไปเป็นตัวประกัน ดังนั้น สภาพการปฏิบัติงานภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน จึงมีความเสี่ยงสูงที่เจ้าหน้าที่จะได้รับอันตรายต่อร่างกายและชีวิตตลอดเวลา เป็นงานค่อนข้างที่มีความยุ่งยากและลำบาก เจ้าหน้าที่เรือนจำจะต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถในหลายๆ ด้าน นอกจากนี้ การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำมีความตรากตรำและเหนื่อยยาก เนื่องจากเจ้าหน้าที่เมื่อปฏิบัติงานในเวลาราชการแล้วยังต้องไปปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ในเวลากลางคืนและในวันหยุดราชการ รวมทั้งการปฏิบัติงานเรือนจำจะต้องมีการประสานงานที่ดีและมีมนุษยสัมพันธ์กับทุกๆ คน ไม่ว่าจะเป็นผู้ต้องขัง ญาติผู้ต้องขัง เจ้าหน้าที่ในอื่นๆ กระบวนการยุติธรรม รวมทั้งประชาชนที่มาติดต่อราชการที่เรือนจำ ทั้งนี้ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ดังนั้น การที่ผลการศึกษาทั้ง 5 ด้าน กลุ่มตัวอย่างมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ไม่ว่าจะเป็นด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานและด้านสวัสดิการในหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ เวเบอร์ (Weber) (อ้างถึงใน ชลิตา ศรีมณี, 2554, หน้า 17) ที่ได้กล่าวว่า ระบบราชการที่ดีจะต้องประกอบด้วยปัจจัย คือ มีการแบ่งหน้าที่กันทำงาน เพื่อให้ทำงานเฉพาะด้าน และมีการบรรจุบุคคลเข้าทำงานเฉพาะด้านนั้นๆ มีการกำหนดสายการบังคับบัญชา และมีอำนาจหน้าที่ของแต่ละสายการบังคับบัญชา มีการกำหนดสิทธิหน้าที่ของตำแหน่งนั้นๆ ในแต่ละสายการบังคับบัญชา เช่น การจัดทำคู่มือการทำงาน มีขบวนการแก้ไขปัญหาการทำงาน เช่น ปัญหาการทุจริตในการทำงาน ความล่าช้าของงาน มีระบบความสัมพันธ์ภายในที่เป็นทางการ เป็นการติดต่อ

ตามสายการบังคับบัญชา มีระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการแข่งขัน เช่น การสอบบรรจุ การสอบเลื่อนระดับ เป็นต้น ซึ่งขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ชูศักดิ์ เทียงตรง (2519, หน้า 253) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติงานนั้น ผู้บังคับบัญชาไม่เพียงแต่จะมีหน้าที่ควบคุมดูแลให้งานแล้วเสร็จเพียงเท่านั้น แต่จะต้องมีวิธีการที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จในลักษณะที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจและเต็มใจปฏิบัติภารกิจหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบด้วย ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารทุกคนจึงจำเป็นต้องพยายามปรับปรุงเสริมสร้างในการทำงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพราะขวัญของใต่บังคับบัญชามีผลต่อการปฏิบัติงาน การขาดงาน ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการให้ความร่วมมือประสานงานและทัศนคติในทางที่ดีในการทำงานด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ ไกรสรไชศรี (2550, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ผลการวิจัย พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิภพ พุทธสุข (2548, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากรในภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากรในภาคใต้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าผู้บังคับบัญชาของเรือนจำ/ทัณฑสถานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ให้ความสำคัญกับขวัญและกำลังใจของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างมาก เนื่องจากขวัญกำลังใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะหากผู้ปฏิบัติงานขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลกระทบก็จะเกิดกับผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน จึงจำเป็นต้องมีการบำรุงขวัญกำลังใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงาน ซึ่งเมื่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีขวัญกำลังใจแล้ว การปฏิบัติงานก็มีความราบรื่น มีความหวัง มีความกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีเจตคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน แม้ว่าจะทำงานในภาวะที่มีความกดดันสูงหรือภาวะที่ยากลำบากก็ตาม

2. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งแตกต่างกันและไม่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผลได้ตามลำดับ ดังนี้

2.1 ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากข้าราชการกรมราชทัณฑ์ทั้งเพศชายและเพศหญิงต้องปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถาน โดยเป็นงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้ต้องขัง ซึ่งอันตรายที่เกิดจากผู้ต้องขังมีอยู่ตลอดเวลา บางครั้งการบริหารงานบุคคลในเรื่องของการแต่งตั้ง

โยกย้าย การจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละสายงานอย่างเหมาะสม ผู้บริหารงานเรือนจำฯ อาจต้องพิจารณาจากข้าราชการเพศชายเป็นหลัก เนื่องจากการเข้าออกเรือนจำฯ ของข้าราชการเพศชายมีความสะดวกและปลอดภัยมากกว่าข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่เป็นเพศหญิง การจัดบุคลากรเพศชายและเพศหญิงให้ปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละสายงานต้องคำนึงถึงความปลอดภัยและเหมาะสมเป็นประการสำคัญ ดังนั้น ผลการวิจัยจึงทำให้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากการบริหารงานเรือนจำ/ทัณฑสถานเป็นการบริหารที่ที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 เป็นหลักในการบริหารงาน กล่าวคือ มีการบริหารงานที่ยึดหลักความสามารถเป็นหลัก ซึ่งการแต่งตั้งข้าราชการรายใดไปปฏิบัติหน้าที่ใดจะเน้นความสามารถของข้าราชการเป็นสำคัญ โดยไม่มีการนำเอาอายุของข้าราชการมาพิจารณาแต่งตั้งแต่อย่างใด นอกจากนี้ การบริหารงานเรือนจำ/ทัณฑสถาน ผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่มีอายุมาก เพราะถือว่าเป็นผู้ที่มีประสบการณ์สูง ยิ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ต้องขังด้วยแล้ว ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่มีอายุมากย่อมทราบเล่ห์เหลี่ยมของผู้ต้องขังเป็นอย่างดี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความยุติธรรมในหน่วยงานและด้านสวัสดิการในหน่วยงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า อายุของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาไม่ได้มีส่วนที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

2.3 ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานเรือนจำ/ทัณฑสถาน ระดับการศึกษาจะมีผลเฉพาะตอนที่เข้ารับสมัครสอบในตำแหน่งต่างๆ เพื่อเข้ารับราชการในกรมราชทัณฑ์เท่านั้น เช่น ตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน ตำแหน่งนักทัณฑวิทยา ตำแหน่งนักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ เป็นต้น และเมื่อข้าราชการที่สอบได้เข้ามาปฏิบัติราชการในกรมราชทัณฑ์แล้ว วุฒิการศึกษาไม่ได้มีผลต่อความก้าวหน้าของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในตำแหน่งต่างๆ แต่อย่างใด เพราะพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ได้กำหนดคุณสมบัติและมาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงความก้าวหน้าของแต่ละตำแหน่งไว้แล้ว ดังนั้น ระดับการศึกษาของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจึงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีตำแหน่งต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ไม่ว่าจะมีตำแหน่งใด จะมีการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเดียวกัน คือ งานควบคุมและแก้ไข พัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง ซึ่งตำแหน่งของข้าราชการกรมราชทัณฑ์เป็นเพียงมาตรฐานกำหนดจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน แม้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์จะทราบดีว่ามาตรฐานกำหนดตำแหน่งดังกล่าวเป็นการกีดขวางความก้าวหน้าของข้าราชการในบางกลุ่ม ซึ่งปัจจุบันข้าราชการกรมราชทัณฑ์พอที่จะทำใจได้แล้ว แต่ระดับตำแหน่งไม่ได้มีผลใดๆ ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีตำแหน่งต่างกัน จึงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.5 ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี 11 - 20 ปี และ 21 - 30 ปี ทั้งนี้เนื่องจากส่วนใหญ่ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป คือ ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่เหลือนายราชการไม่นานก็จะเกษียณอายุราชการ ซึ่งถือว่าข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในกลุ่มนี้ประสบความสำเร็จในหน้าที่ราชการ คือ ถึงจุดสูงสุดของชีวิตราชการ โดยจะไม่คำนึงถึงความก้าวหน้าที่สูงกว่า เนื่องจากใกล้เกษียณอายุราชการแล้ว เพียงแต่ประกอบชีวิตราชการที่เหลืออยู่ไม่ให้มีปัญหาอุปสรรคใดๆ ดังนั้น ข้าราชการในกลุ่มนี้จึงปฏิบัติงานด้วยความสุข ไม่คิดอะไรมากมาย ส่วนข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี 11-20 ปี และ 21-30 ปี คือ ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ยังคำนึงถึงความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ เมื่อมีทางใดที่สามารถทำให้ตนได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการสูงขึ้น ก็จะพยายามขวนขวาย หมั่นเพียร เช่น การเตรียมตัวเข้าสอบเลื่อนในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น ดังนั้น ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน จึงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน

2.6 ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน และด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากรายได้ของข้าราชการ โดยเฉพาะเงินเดือน ค่าเลี้ยงชีพ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และเงินรางวัลปันผล ฯลฯ ก็จะเป็นไปตามพระราชบัญญัติเงินเดือนอยู่แล้ว ส่วนรายได้อื่นๆ ก็เป็นรายได้ที่เกิดจากการ

เข้าเวรรักษาการณ์ ซึ่งข้าราชการกรมราชทัณฑ์รายใดเข้าเวรรักษาการณ์มากครั้ง ก็จะได้รับเงินค่าตอบแทนมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ รายได้อื่นๆ ก็จะเป็นไปตามระเบียบของกรมบัญชีกลางกำหนด ดังนั้น ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน จึงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องควรนำมาปฏิบัติ 2 ระดับ ดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในประเด็นสำคัญๆ ดังนี้

1.1 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ข้าราชการกรมราชทัณฑ์มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บัญชาการเรือนจำ/ทัณฑสถานควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ตลอดไปและเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ข้าราชการกรมราชทัณฑ์มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบมีขอบเขตและสายงานบังคับบัญชาอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้น ผู้บัญชาการเรือนจำ/ทัณฑสถานควรรักษา ด้านสภาพการปฏิบัติงานไว้ตลอดไปและพัฒนา ด้านสภาพการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถมีค่าน้อยที่สุด ซึ่งผู้บัญชาการเรือนจำ/ทัณฑสถาน ควรทบทวนว่าได้มีการมอบหมายงานให้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์แต่ละคน รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถหรือไม่ และพิจารณา มอบหมายงานตามความเหมาะสม

1.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ข้าราชการกรมราชทัณฑ์มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหารงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไว้ตลอดไปและสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาให้อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีค่าน้อยที่สุด ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรที่จะพิจารณาให้ความสนใจและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากยิ่งขึ้นตามความเหมาะสม



1.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ข้าราชการกรมราชทัณฑ์มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการยอมรับนับถือในการปฏิบัติหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเหนือจากเวลาทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บัญชาการเรือนจำ/ทัณฑสถานควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ให้กับข้าราชการกรมราชทัณฑ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ได้สนิทสนมและผูกพันกันมากยิ่งขึ้น

1.5 ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ข้าราชการกรมราชทัณฑ์มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านหน่วยงานมีการพิจารณาลงโทษเจ้าหน้าที่ที่กระทำผิดวินัยอย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการพิจารณาโยกย้ายการปฏิบัติหน้าที่ภายในหน่วยงานมีความยุติธรรม และการได้รับโอกาสการคัดเลือกอย่างเสมอภาค เมื่อจัดให้มีการอบรม/สัมมนา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญในการมอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ภายในหน่วยงานอย่างเหมาะสม และพิจารณาการจัดให้ข้าราชการทุกระดับได้รับการฝึกอบรมอย่างเทียบกัน

1.6 ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ข้าราชการกรมราชทัณฑ์มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก มีการจัดหน่วยงานจัดแพทย์ พยาบาล ตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่เจ้าหน้าที่ที่หน่วยงานทุกปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งผู้บัญชาการเรือนจำควรรักษามาตรฐานด้านนี้ให้อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่หน่วยงานได้จัดอาหารมื้อกลางวันหรือมื้อเย็นเพื่อเป็นสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องจากทางเรือนจำ/ทัณฑสถานเกือบทุกแห่งได้จัดอาหารมื้อกลางวันให้กับข้าราชการที่ไม่พักกลางวันแต่ไม่ครบทุกคน ส่วนมื้อเย็นจะจัดอาหารให้เฉพาะเจ้าหน้าที่ที่อยู่เวรรักษาการณ์เท่านั้น ดังนั้น ผู้บัญชาการเรือนจำควรพิจารณาว่าควรจัดอาหารมื้อกลางวันให้กับเจ้าหน้าที่ทุกคนหรือไม่

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

2.1 การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนกลางกรมราชทัณฑ์

2.2 การศึกษาเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่เรือนจำ/ทัณฑสถานที่มีลักษณะแตกต่างกัน