

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์
ในเรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร
HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY
OF CORRECTIONAL OFFICERS OF KLONG PREM CENTRAL PRISON BANGKOK

พัทธสุดา ชุติกุล¹, นฤนาท ยืนยง, และ ธนกฤต โพธิ์เงิน

Phatsuda Chutigulang, Naruenat Yuenyong, and Thanakrit Phongern

มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Pathumthani University

E-mail: dc.bps@mcu.ac.th¹

Received 17 July 2022 ; Revised 15 February 2023 ; Accepted 18 June 2023.



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ 2) วิเคราะห์กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์และ 3)เสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร เป็นวิจัยแบบผสมวิธี กรอบแนวคิดในการวิจัยใช้แนวคิดและทฤษฎีของ Nadler and Nudler; มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ ปี 2550 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร จำนวน 250 คน นำไปกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้ จำนวน 152 คน สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ นำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ .92 และนำ ข้อมูลคุณภาพมาวิเคราะห์สรุปความตามเนื้อหา สถิติที่ใช้ได้แก่ แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและอดทน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านการยึดหลักความยุติธรรมและเสมอภาคต่อบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้านการรักษาชื่อเสียงเกียรติภูมิของตนเองและองค์กร ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดโปร่งใสและตรวจสอบได้ ด้านการพัฒนาสมรรถนะเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ด้านการดำเนินชีวิตแบบพอเพียงและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และด้านการยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2)วิเคราะห์กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ พบว่า ปัจจัยด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 75.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3)แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางคลอง

เปรม กรุงเทพมหานคร ต้องดำเนินการดังนี้ 1)เน้นการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ให้ตรงกับงาน 2)ผู้บริหารต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน 3)สร้างขวัญกำลังใจในการพัฒนาและการปฏิบัติงานและ 4)สนับสนุนจัดสรรงบประมาณในแสวงหาความรู้ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

คำสำคัญ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์,

Abstract

The objectives of this study were 1) to explore effectiveness level of correctional officers' performance, 2) to analyze human resource development activities affecting work effectiveness of correctional officers, and 3) to propose guidelines for improving performance effectiveness of correctional officers at Klong Prem Central Prison Bangkok. The research methodology was mixed method. The study conceptual framework was applied from concepts and theories of Nadler and Nudler ; Moral and Ethical Standards for Correctional Officers B.E.2550. The study population used were 250 correctional officers of Khlong Prem Central Prison Bangkok. The sample size of 152 correctional officers was determined by Krejci & Morgan table, and 5 experts were interviewed. The study instruments were questionnaire and interviewed form. The reliability of the questionnaire was .92. The interviewed data were analyzed using content analysis. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression.

The study results indicated that 1) The overall of performance effectiveness level of correctional officers was at a much level. When considering each aspect in order of mean from high to low showed that 8 aspects were at much levels consisted of performing duties with honesty, integrity, sacrifice and patience, upholding principles of fairness and equality for individuals both inside and outside organization, maintaining reputation of self and organization, strict compliance, transparency and accountability, development of competence for driving organization towards excellence, living with self-sufficiency and being a good role model, working as a team for efficiency and effectiveness, and smiling face and willing to serve. 2) The analysis results of human resource development activities affecting performance of correctional officers showed that training factors, education, and development affected work performance of correctional officers in Klong Prem Central Prison Bangkok at 75.6% with a statistically significant level of .05. and 3) Guidelines for improving the performance of correctional officers at Klong Prem Central Prison Bangkok should be as following: 1) emphasis on work training for developing correctional officers, 2) executives should be a role model in work performance, 3) creating morale for development and performance, and 4) supporting budget for knowledge searching of correctional officers.

Keywords: Human resource development, work effectiveness, correctional officers,

บทนำ

กรมราชทัณฑ์เป็นหน่วยงานหนึ่งในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งเป็นองค์กรภาครัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดโดยใช้ระบบเรือนจำ ซึ่งเป็นการตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการลงโทษในหลายประการด้วยกัน ตั้งแต่การแก้แค้นทดแทน การข่มขู่ยับยั้ง ทั้งแบบทั่วไป คือ การลงโทษผู้กระทำผิดเพื่อยับยั้งมิให้ผู้อื่นกระทำความผิดและเกรงกลัวที่จะกระทำความผิด รวมทั้งการข่มขู่ยับยั้งเฉพาะราย ซึ่งเป็นการลงโทษตัวผู้กระทำผิดโดยตรงเพื่อให้เกิดความเกรงกลัวและไม่กล้ากระทำความผิดอีกในอนาคต ขณะเดียวกันการจำคุกยังเป็นการตัดโอกาสในการกระทำความผิด โดยแยกผู้กระทำผิดออกจากสังคม เพื่อมิให้สามารถก่อความเดือดร้อนต่อสังคมได้อีก แต่การแยกผู้กระทำผิดออกจากสังคม โดยวิธีการจำคุกนั้นเป็นเพียงการแยกออกจากสังคมชั่วคราว เนื่องจากผู้กระทำผิดเหล่านี้ต้องพ้นโทษและกลับไปใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ดังนั้น การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในเรือนจำ จึงมีการปรับเปลี่ยนจากวิธีการที่เน้นเพียงการควบคุมอย่างเดียว มาเป็นการควบคุมพร้อมกับการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด การทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์จึงเป็นไปด้วยความยากลำบาก และเป็นที่ทราบกันว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีภาระงานที่แตกต่างจากข้าราชการพลเรือนโดยทั่วไป ซึ่งมีลักษณะพิเศษเฉพาะ ดังนี้ 1) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตลอด 24 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่อง กรมราชทัณฑ์ได้รับอนุมัติกรอบอัตรากำลังในการปฏิบัติงานเฉพาะเวลาราชการเพียงวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งเป็นกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำที่สุดที่สามารถจะปฏิบัติงานได้ ส่วนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอีกวันละ 16 ชั่วโมง และในวันหยุดราชการ กรมราชทัณฑ์ต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในเวลาราชการปกติทุกตำแหน่งมาเข้าเวรยามรักษาการณ์ ทำให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างตรากตรำมากกว่าข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานอื่น จึงก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย เสียขวัญ ไม่มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างพอเพียง 2) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติทันทีที่ไม่สามารถปฏิเสธหรือผ่อนผันปฏิบัติในเวลาต่อมา ภารกิจหลักที่สำคัญประการแรกของกรมราชทัณฑ์ คือ การควบคุมผู้ต้องขังไม่ให้หลบหนีกรมราชทัณฑ์ไม่อาจปฏิเสธการรับตัวผู้ต้องขังไว้ในความควบคุมได้แม้เรือนจำจะมีอัตรากำลังหรือสถานที่ควบคุมไม่เพียงพอก็ตาม ประกอบกับการควบคุมหรือการปล่อยตัวผู้ต้องขังจะต้องทำในทันทีที่ได้รับหมายศาลหรือคำสั่งตามกฎหมาย จะผ่อนผันไปดำเนินการในวันอื่นไม่ได้ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ จึงต้องปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นโดยพลัน แม้ว่าจะล่วงเลยเวลาราชการหรือขาดแคลนอัตรากำลังก็ตาม ทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันต้องรับภาระหนักและเกิดความกดดันสูง 3) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความรอบคอบ ระมัดระวังและต้องอาศัยความละเอียดถี่ถ้วนและถูกต้องแม่นยำ จะเกิดความผิดพลาดไม่ได้ การรับหมายศาล การรับ/ปล่อย/ตรวจค้นตัวผู้ต้องขัง การคำนวณวันพ้นโทษ/ การลดวันต้องโทษ และการดำเนินงานด้านอื่น ๆ เช่น การประหารชีวิตนักโทษเด็ดขาดเป็นงานที่ต้องปฏิบัติอย่างรอบคอบจะผิดพลาดไม่ได้ ดังนั้น เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องใช้ความชำนาญการและประสบการณ์เฉพาะทาง 4) เป็นงานที่มีความยากมาก โดยเฉพาะงานด้านการแก้ไขผู้ต้องขังให้กลับตัวเป็นพลเมืองดีของสังคม การแก้ไขพัฒนาผู้ต้องขังที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้ร้ายโดยสันดานเป็นงานที่ยากยิ่ง เนื่องจากผู้กระทำผิดส่วนใหญ่สะสมพฤติกรรมความคิดและจิตสำนึกในทางที่ไม่ถูกต้องเป็นระยะเวลายาวนาน เป็นบุคคลที่มีสภาพจิตผิดปกติ คือด้านพฤติกรรมเบี่ยงเบน ดังนั้น งานด้านการอบรมแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมผู้ต้องขังให้เป็นปกติเหมือนบุคคลทั่วไป จึงเป็นงานที่ถือว่ามีความยากมากเป็นพิเศษ 5) เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกรมราชทัณฑ์เป็นงานที่ย่างยากซับซ้อนต้องเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ เช่น พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักกัน ตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2510 พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักขัง ตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2506 ประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2499 และประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พ.ศ. 2478 รวมทั้งการปฏิบัติตามข้อกำหนด

มาตรฐานขั้นต่ำสำหรับการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังและข้อเสนอแนะในส่วนที่เกี่ยวข้ององค์การสหประชาชาติตามความเหมาะสมและงบประมาณที่ได้รับ นอกจากนี้ ยังต้องติดต่อประสานงานกับองค์การระหว่างประเทศ หน่วยงานต่างประเทศ สถานทูต สถานกงสุล ตลอดจนองค์กรเอกชนและส่วนราชการอื่น ๆ และ 6) เป็นงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงและปลอดภัยของสังคม ลักษณะงานของกรมราชทัณฑ์ หากการปฏิบัติหน้าที่เกิดความบกพร่องหรือเกิดความผิดพลาดขึ้น เช่น ผู้ต้องขังแหกหักหลบหนี ปลดปล่อยผู้ต้องขังผิดตัว หรือระบบแก้ไขผู้ต้องขังไม่มีประสิทธิภาพ ผู้ต้องขังกลับไปกระทำความผิดสร้างความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อกระบวนการยุติธรรม ความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยของสังคม การทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีลักษณะที่แตกต่างจากข้าราชการหน่วยงานอื่น ๆ อีกทั้ง ต้องมีความรู้เฉพาะด้าน และการใช้ทักษะในการทำงานที่หลากหลาย ซึ่งต้องสร้างความเป็นมืออาชีพในการทำงาน ให้บรรลุผลตามพันธกิจของกรมราชทัณฑ์ที่กำหนดไว้ เมื่อเปรียบเทียบกับในประเทศที่พัฒนาแล้วจะเห็นได้ว่า กระบวนการยุติธรรมของแต่ละประเทศสามารถตอบสนองในด้านการควบคุม ป้องกัน ปราบปรามอาชญากรรม และการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดให้กลับสู่สังคม และอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข โดยไม่หวนกลับไปกระทำความผิดซ้ำอีกได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะตระหนักถึงการให้ความสำคัญและเสรีภาพของประชาชนเป็นสิ่งสำคัญ ด้วยการเน้นการอำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชนด้านความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพและประหยัด ซึ่งเกิดจากการสร้างความเป็นมืออาชีพ (Department of Corrections, 2020: 5-6)

ปัจจุบันมีจำนวนผู้ต้องขังเพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปจากการเจริญเติบโตในยุคโลกาภิวัตน์ การพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เน้นการพัฒนาด้านวัตถุเหนือจิตใจทำให้จำนวนผู้ต้องขังเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนเกิดปัญหาสภาวะนักโทษล้นคุกหรือผู้ต้องขังล้นเรือนจำนับเป็นสภาวะที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด สังเกตได้จากสถิติผู้ต้องขังในเรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมาพบว่า ปี พ.ศ. 2562 มีผู้ต้องขัง จำนวน 7,122 คน ปี พ.ศ. 2563 มีผู้ต้องขัง จำนวน 7,419 คน และปี พ.ศ. 2564 มีผู้ต้องขัง จำนวน 7,687 คน (Department of Corrections, 2021 : 1) สภาพความแออัดยัดเยียดของผู้ต้องขังในเรือนจำหรือที่เรียกว่าสภาวะผู้ต้องขังล้นเรือนจำ ไม่เพียงแต่จะส่งผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ของผู้ต้องขังในทางลบเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการเรือนจำอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับรายงานผลการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มงานพัฒนาระบบบริหาร ยังพบว่าปัจจุบันงานด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์กรราชทัณฑ์ประสบกับปัญหาที่เป็นอุปสรรคและเป็นปัจจัยสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรของกรมราชทัณฑ์ ประกอบด้วย 1) ปัญหาการรับรู้ข่าวสารที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้น้อย เนื่องจากลักษณะงานเรือนจำและทัณฑสถานเป็นระบบปิดเพื่อความมั่นคงในการควบคุมผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในรอบกำแพงเรือนจำ/ทัณฑสถานมีโอกาสที่จะได้รับความรู้ต่าง ๆ ได้น้อย 2) ปัญหาการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานและบุคลากรให้เป็นปัจจุบันตรงตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายเพิ่มจากแก้ไขข้อกฎหมายหรือนโยบายทางการบริหารจากกระทรวงและลักษณะงานบางส่วนของหน่วยงานที่มีการปรับเปลี่ยนไปจากเดิม 3) ปัญหาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับระบบงานด้านการเจ้าหน้าที่ เช่น การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อเลื่อนเงินเดือนของบุคลากรภายในองค์กร เป็นต้น 4) ปัญหาระบบงานไม่สามารถดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่องค์กร รวมถึงการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ในองค์กร เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี รวมถึงกระบวนการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการแข่งขันกันทำงานให้กับองค์กร และ 5) ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร เพื่อสร้างการร่วมคิดให้เกิดความร่วมมือที่จะปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (Department of Corrections, 2021 : 5)

จากภาระงานที่มีลักษณะพิเศษของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ จากจำนวนผู้ต้องขังเพิ่มสูงขึ้นจนเกิดปัญหา สภาวะนักโทษล้นคุกหรือผู้ต้องขังล้นเรือนจำ และจากปัญหาการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์กร ราชทัณฑ์ดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่าการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เป็นไปด้วยความยากลำบาก ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเรือนจำจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม กรมราชทัณฑ์ได้กำหนดแผนปฏิบัติการกรมราชทัณฑ์ระยะเวลา 4 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2564-2567 ซึ่งมีประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีอาชีวะในยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้าน การพัฒนาองค์กรโดยมีโครงการต่าง ๆ ที่ได้พัฒนาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ให้ เป็นมีอาชีวะ ได้แก่ 1) โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีอาชีวะ 2) โครงการพัฒนาสมรรถนะหลักพื้นฐาน 3) โครงการพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญ 4) โครงการพัฒนาสมรรถนะนักบริหาร จากผลการดำเนินงาน ในช่วงที่ผ่านมาพบว่าโครงการส่วนใหญ่ยังไม่ได้มีแผนการดำเนินงานที่เป็นระบบ หากแต่เป็นภารกิจของงานใน แต่ละส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เช่น กิจกรรมให้ความรู้ การจัดทำมาตรฐานจริยธรรมในแต่ละสายงาน โครงการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการวิจัย โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้าน ทัณฑ์ปฏิบัติ ฯลฯ ซึ่งยังไม่ปรากฏแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ให้เป็นมีอาชีวะ โดยรวมแต่อย่างใด (Department of Corrections, 2020 : 25)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานครเพื่อพัฒนา สมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาศักยภาพระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร
2. วิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร
3. เสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานครโดยศึกษาเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1.1 ศักยภาพระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร 8 ด้าน ได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละและอดทน 2) การรักษา ชื่อเสียงเกียรติภูมิของตนเองและองค์กร 3) การยึดหลักความยุติธรรมและความเสมอภาคต่อบุคคลทั้งภายใน และภายนอกองค์กร 4) การดำเนินชีวิตแบบพอเพียงและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 5) การพัฒนาสมรรถนะ เพื่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ 6) การทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 7) การปฏิบัติ ตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดโปร่งใสและตรวจสอบได้ และ 8) การยิ้มแย้มแจ่มใสเต็มใจบริการ(มาตรฐานทาง คุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ กรมราชทัณฑ์, 2550)

1.2 ศึกษากิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร 3 กิจกรรม ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษา และ 3) การพัฒนา

2.ด้านประชากร

การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร จำนวน 250 คน (เรือนจำกลางคลองเปรม, 2564 : 10)

3. ด้านระยะเวลา

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูล ในระหว่างเดือนกรกฎาคม 2564 ถึงเดือน ธันวาคม 2564

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร เป็นวิจัยแบบผสมวิธี (mixed method) เชิงปริมาณ (quantitative research) และเสริมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร จำนวน 250 คน (เรือนจำกลางคลองเปรม, 2564 : 10) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้ศึกษาได้ใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 152 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) การวิจัยเชิงปริมาณ การสุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified sampling) เพื่อพยายามทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างหน่วยของประชากรที่มีอยู่มากลดลงโดยการแบ่งประชากรออกเป็นชั้น ๆ โดยจะแบ่งประชากรออกเป็น 2 ชั้นภูมิ คือ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่าง การสุ่มแบบนี้ทำให้ได้ประชากรแต่ละชั้นมีลักษณะเหมือนกัน จึงไม่จำเป็นต้องสุ่มเลือกตัวอย่างมามาก ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายได้ นอกจากนั้นยังเปิดโอกาสให้เลือกตัวอย่างจากแต่ละชั้นในสัดส่วนที่แตกต่างกันได้ด้วยซึ่งจะทำให้ได้ตัวอย่างที่เพียงพอในการสำรวจหลักจากนั้นนำมากำหนดสัดส่วนแต่ละฝ่ายและกอง เพื่อกำหนดจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) คือ การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง วิจัยจากข้าราชการ ซึ่งมีบทบาทที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร

2.ประชากรในการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้บริหารเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ เครื่องมือแบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ และข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร 8 ด้าน ได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละและอดทน 2)

การรักษาชื่อเสียงเกียรติภูมิของตนเองและองค์กร 3) การยึดหลักความยุติธรรมและความเสมอภาคต่อบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร 4) การดำเนินชีวิตแบบพอเพียงและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 5) การพัฒนาสมรรถนะเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ 6) การทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 7) การปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดโปร่งใสและตรวจสอบได้ และ 8) การยิ้มแย้มแจ่มใสเต็มใจบริการ รวมมีคำถามทั้งหมด จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร 3 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา รวมมีคำถามทั้งหมดจำนวน 27 ข้อ

โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท (Likert Scale) คำถามเป็นคำถามเชิงบวก (Positive) คือ คำถามสนับสนุน โดยแบบสอบถามส่วนนี้มีลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท (Likert Scale) กำหนดน้ำหนักคะแนน (scoring) ของตัวเลือกสำหรับแบบสอบถามที่เป็นเชิงบวก และเชิงลบ ดังนี้

ระดับการปฏิบัติงาน	ค่าคะแนนเชิงบวก	ค่าคะแนนเชิงลบ
ระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด	5	1
ระดับการปฏิบัติงานมาก	4	2
ระดับการปฏิบัติงานปานกลาง	3	3
ระดับการปฏิบัติงานน้อย	2	4
ระดับการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	1	5

กำหนดวิธีการแปลความหมายของข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาโดยใช้ค่าเฉลี่ยประชากรและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร และกำหนดความหมายตามขอบเขตของค่าเฉลี่ย ดังนี้

คะแนน	ระดับภาวะผู้นำ
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง	ระดับการปฏิบัติงานน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง	ระดับการปฏิบัติงานน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง	ระดับการปฏิบัติงานปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง	ระดับการปฏิบัติงานมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง	ระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด

การทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยทั่วไปอาจใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่า r	ระดับความสัมพันธ์
.90 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
.70 – .90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.50 – .70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.30 – .50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.00 – .30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

เครื่องหมาย+,- หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์โดยที่หาก

r มีเครื่องหมาย + หมายถึงการมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าสูงไปด้วย)

r มีเครื่องหมาย - หมายถึงการมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร 8 ด้าน ได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละและอดทน 2) การรักษาชื่อเสียงเกียรติภูมิของตนเองและองค์กร 3) การยึดหลักความยุติธรรมและความเสมอภาคต่อบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร 4) การดำเนินชีวิตแบบพอเพียงและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 5) การพัฒนาสมรรถนะเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ 6) การทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 7) การปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดโปร่งใสและตรวจสอบได้ และ 8) การยิ้มแย้มแจ่มใสเต็มใจบริการ

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร 3 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา

การสร้างเครื่องมือและการทดสอบเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร หนังสือ ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร

2. นำข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้ามารสร้างแบบสอบถาม

3. นำเสนอร่างแบบสอบถามให้คณะกรรมการควบคุมดูแลงานนิพนธ์ทำการตรวจสอบ

4. ปรับปรุงคำถามตามที่คณะกรรมการควบคุมดูแลงานนิพนธ์เสนอแนะ

5. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ทำการตรวจสอบ ประเมินโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item Objective Congruence index) เป็นรายบุคคลว่าข้อคำถามแต่ละข้อสามารถวัดได้ตรงกับจุดประสงค์ที่กำหนดหรือไม่

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและได้ให้คำแนะนำในการปรับแก้ไข หลักจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับแก้ไขตามคำแนะนำ จนได้แบบสอบถามที่มีความตรงเชิงเนื้อหา โดยผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามกับจุดประสงค์ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อ โดยมีค่า IOC เท่ากับ 1 จากนั้นนำไปสู่กระบวนการตรวจสอบความเที่ยง (reliability) ต่อไป

3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำกลางกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) จากการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .92 ซึ่งมีค่าสูง จึงนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี จำนวน 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 ขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารเรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

เรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 ขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 152 ชุด พร้อมหนังสือของคณะรัฐศาสตร์ และหนังสือขอความร่วมมือจากผู้วิจัยเองเพื่อขอความอนุเคราะห์จากเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางคลองเปรมกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. พิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ทำการลงรหัสเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ข้อมูล
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนแต่ละฉบับ

2. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การวิจัยสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และ หาค่าร้อยละ

2.2 การศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบกับเกณฑ์

2.3 การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบกับเกณฑ์

2.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของประสิทธิผลการปฏิบัติงานกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple regression Analysis)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปในการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งส่วนใหญ่ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์จะเป็นข้อความบรรยาย (Descriptive) ซึ่งได้จากการสังเกต สัมภาษณ์และการจดบันทึก

ผลการวิจัย

1.ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวิเคราะห์กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

(n = 152)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและอดทน	3.81	0.28	มาก	1
2. ด้านการรักษาชื่อเสียงเกียรติภูมิของตนเอง และองค์กร	3.77	0.57	มาก	3
3. ด้านการยึดหลักความยุติธรรมและเสมอภาค ต่อบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร	3.79	0.54	มาก	2
4. ด้านการดำเนินชีวิตแบบพอเพียงและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	3.73	0.40	มาก	6
5. ด้านการพัฒนาสมรรถนะเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	3.76	0.44	มาก	5

6. ด้านการทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล	3.69	0.46	มาก	7
7. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด โปร่งใสและตรวจสอบได้	3.77	0.48	มาก	4
8. ด้านการยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ	3.62	0.23	มาก	8
รวม	3.74	0.21	มาก	

พบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$; S.D.= 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทั้ง 8 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและอดทน ($\bar{X} = 3.81$; S.D.= 0.28) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านการยึดหลักความยุติธรรมและเสมอภาคต่อบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร ($\bar{X} = 3.79$; S.D.= 0.54) ด้านการรักษาชื่อเสียงเกียรติภูมิของตนเองและองค์กร ($\bar{X} = 3.77$; S.D.= 0.54) ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด โปร่งใสและตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.77$; S.D.= 0.48) ด้านการพัฒนาสมรรถนะเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 3.76$; S.D.= 0.44) ด้านการดำเนินชีวิตแบบพอเพียงและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 3.73$; S.D.= 0.40) ด้านการทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.69$; S.D.= 0.46) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ ($\bar{X} = 3.62$; S.D.= 0.23)

2.วิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	B	S.E.	Beta	P
Constant	.548	.259	-	.036
1. ด้านการฝึกอบรม(X_1)	.412	.059	.406	.000*
2. ด้านการศึกษา(X_2)	.368	.031	.315	.001*
3. ด้านการพัฒนา(X_3)	.091	.032	.087	.000*
ภาพรวม (X_4)	.037	.023	.038	.002*

$$R^2 = .756 \quad SEE = .144 \quad F = 55.428$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 75.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.เสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร ต้องดำเนินการดังนี้ 1) เน้นการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ให้ตรงกับงาน 2) ผู้บริหารต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน 3) สร้างขวัญกำลังใจในการพัฒนาและการปฏิบัติงานและ 4) สนับสนุนจัดสรรงบประมาณในแสวงหาความรู้ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิเคราะห์กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร โดยรวมภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 8 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและอดทน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านการยึดหลักความยุติธรรม และเสมอภาคต่อบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้านการรักษาชื่อเสียงเกียรติภูมิของตนเองและองค์กร ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดโปร่งใสและตรวจสอบได้ ด้านการพัฒนาสมรรถนะเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ด้านการดำเนินชีวิตแบบพอเพียงและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและอดทนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำคลองเปรม กรุงเทพมหานคร มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในความถูกต้องยุติธรรมอย่างเคร่งครัด ขยัน อดทน หนักแน่นต่อสิ่งยั่วยู่ให้ประพฤติดิฉิปฏิบัติเอื้อการรับผลประโยชน์ที่มีผู้เสนอให้ทุกกรณี สอดคล้องกับผลการวิจัยของทับทิม อ่วมเพชร (2557) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลกโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ และรองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการพัฒนาโดยการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาโดยการศึกษา และด้านการพัฒนาในงานอาชีพ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลกจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทางาน ระดับเงินเดือน ไม่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ทั้งด้านการพัฒนาโดยการศึกษาด้านการพัฒนาโดยการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาในงานอาชีพและด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ 3) แนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลกในภาพรวม สรุปได้ว่าควรมีการถ่ายทอดความรู้ทักษะในการท างานระหว่างบุคลากรด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นในด้านการพัฒนาโดยการศึกษาด้านการพัฒนาโดยการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาในงานอาชีพและด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่สำคัญคือควรปรับวิสัยทัศน์ ทั้งผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ทุกคนในเรื่องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรว่ามีความสำคัญและจำเป็นในการท างาน เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ประสบผลสำเร็จ เพราะการมีความคิดที่จะพัฒนาที่มาจากความรู้สึกละส่งผลในทางปฏิบัติดีกว่าการบังคับ

1.2 ด้านการรักษาชื่อเสียงเกียรติภูมิของตนเองและองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำคลองเปรม กรุงเทพมหานคร ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยทั้งในและนอกเวลาราชการ ไม่วางอำนาจเหนือผู้อื่น ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีและหลีกเลี่ยงจากอบายมุขทุกชนิด สอดคล้องกับผลการวิจัยของพิชัย สรวาน (2549) ได้ศึกษาภาพลักษณ์ของเรือนจำกลางพระนครศรีอยุธยาและเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในทัศนะของญาติผู้ต้องขัง ผลการศึกษพบว่าภาพลักษณ์เรือนจำกลางพระนครศรีอยุธยาในทัศนะของญาติผู้ต้องขังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการยึดหลักความยุติธรรมและเสมอภาคต่อบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำคลองเปรม กรุงเทพมหานคร ปฏิบัติต่อผู้ต้องขังอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ ให้บริการกับผู้มาติดต่อราชการตามลำดับก่อนหลัง ช่วยเหลือผู้มาติดต่อราชการอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติและให้คำแนะนำกับผู้ใช้บริการเป็นอย่างดีทุกชนิด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพงษ์นรินทร์ วรรณธนาเลิศ (2552) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ตามมาตรฐานจริยธรรมไปปฏิบัติของคุณธรรมจริยธรรม ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวม บุคลากรนำไปปฏิบัติในระดับมาก โดยประเด็นการเชิญบุคคลภายนอกเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการในการตรวจรับข้าวสารอาหารดิบเป็นประเด็นเดียวที่บุคลากรนำไปปฏิบัติในระดับมากที่สุด และมี 3 ประเด็นที่มีระดับการนำไปปฏิบัติในระดับปานกลางเท่านั้น คือ การหลีกเลี่ยงจากอบายมุขทั้งหลาย การวางแผนการออมทรัพย์และการแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาองค์กรต่อที่ประชุม การศึกษาปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านการสนับสนุนของหน่วยงานและด้านความร่วมมือของบุคลากรเป็นปัญหาอุปสรรคในการนำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมไปปฏิบัติในระดับปานกลาง การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของกรมราชทัณฑ์คือด้านการบริหารองค์กรบุคลากรเห็นด้วยในระดับมาก ส่วนด้านการพัฒนาระบบและด้านการวางระบบสนับสนุนคุณธรรมจริยธรรมของหน่วยงานบุคลากรเห็นด้วยในระดับปานกลาง การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลทั่วไปกับการนำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมไปปฏิบัติพบว่าระดับการศึกษาสถานภาพการสมรสระดับ) และหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันมีการนำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมไปปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

1.4 ด้านการดำเนินชีวิตแบบพอเพียงและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำคลองเปรม กรุงเทพมหานคร ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด ใช้จ่ายตามความจำเป็น ดำเนินชีวิตแบบพอเพียง ประหยัด มัธยัสถ์ ไม่ฟุ้งเฟ้อ และวางแผนการออมทรัพย์ทุกเดือน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรพิมล ศรีแก้ว (2554) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ด้านการฝึกอบรม (ความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติความสามารถ) ด้านการพัฒนาและด้านการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง จากสถานการณ์ปัจจุบันที่การดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐ กลายเป็นสิ่งที่ทุกส่วนราชการให้ความสำคัญ และได้เน้นแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่มาใช้ โดยมีเป้าหมายสูงสุด คือ “เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และตอบสนองความต้องการของประชาชน” ทำให้จุดมุ่งหมายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาคราชการในปัจจุบัน คือ การสร้างความเข้มแข็งให้กับส่วนราชการ และเพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบที่เกื้อหนุนต่อการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ที่ช่วยให้ส่วนราชการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.5 ด้านการพัฒนาสมรรถนะเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำคลองเปรม กรุงเทพมหานคร ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ศึกษาหาความรู้เพื่อใช้ประโยชน์ในหน้าที่การงาน ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุธิดา ถนอมวงษ์ (2560) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกมีสำคัญที่มีผลต่อการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วย สภาพ

เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี เพื่อหาแนวทางการบริหารและการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและจากการแสดงแนวความคิดของผู้บริหารหลายองค์กรต่างให้ความคิดเห็นในแนวทางเดียวกันว่า บริษัทฯตระหนักถึงความสำคัญในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ทั้ง 8 ด้าน ซึ่งไม่ขัดต่อนโยบาย หลักการบริหารงานที่องค์กรแต่ละองค์กรกำหนดไว้ โดยเน้นทั้งคุณภาพของพนักงาน และประสิทธิผลของงานที่ได้เป็นสำคัญ

1.6 ด้านการทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำคลองเปรม กรุงเทพมหานคร รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีในหมู่คณะ ให้อภัยกันเมื่อมีการทำงานผิดพลาด สนับสนุนให้เพื่อร่วมงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และให้คำแนะนำช่วยเหลือแก้ไข เมื่อเพื่อนร่วมงานทำผิดด้วยเหตุสุดวิสัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจันจิราภรณ์ ปานยินดี (2550) ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน พบว่ามีแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คล้ายคลึงกันคือแนวคิดในการพัฒนาคนทั่วไปและด้านสายอาชีพ ซึ่งทั้งสององค์กรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากโดยมีหน่วยงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเฉพาะและมีวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนารวมถึงการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 ระดับคือระดับปฏิบัติการ ระดับการเรียนรู้ และระดับพฤติกรรมในส่วนของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรคือบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนามีปัญหาอุปสรรครวมทั้งแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตของโรงพยาบาลราชวิถีและโรงพยาบาลธนบุรีมีความแตกต่างกันกล่าวคือโรงพยาบาลราชวิถีพบปัญหาและอุปสรรคด้านการขาดแคลนบุคลากรในงานฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรและความไม่พร้อมของการให้บริการกฎระเบียบของทางราชการบุคลากรที่เข้ารับการอบรมทัศนคติที่ไม่ดีต่อการพัฒนาทั้งนี้แนวโน้มของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตมุ่งพัฒนาขีดความสามารถส่วนโรงพยาบาลธนบุรีพบปัญหาและอุปสรรคในด้านการขาดแคลนวิทยากร ความพร้อมของแผนกพัฒนาบุคลากรในการให้บริการและความไม่คุ้มค่าในการลงทุนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีแนวโน้มในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตที่มุ่งพัฒนาในภาคปฏิบัติเพื่อให้สามารถเป็นโรงพยาบาลมาตรฐานชั้นนำของประเทศ

1.7 ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดโปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำคลองเปรม กรุงเทพมหานคร ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติหน้าที่อย่างโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ การจัดซื้อจัดจ้างต่าง ๆ มีการติดประกาศและประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกทราบ และมีการเชิญบุคคลภายนอกเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อจัดจ้างด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพิชัย สรวาน (2549) ได้ศึกษาภาพลักษณ์ของเรือนจำกลางพระนครศรีอยุธยาและเรือนจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในทัศนะของญาติผู้ต้องขัง ผลการศึกษาพบว่า ภาพลักษณ์เรือนจำกลางพระนครศรีอยุธยาในทัศนะของญาติผู้ต้องขังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านการยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำคลองเปรม กรุงเทพมหานคร ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส ให้บริการด้วยความเต็มใจ ให้เกียรติผู้มาติดต่อราชการ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อร่วมงานและผู้มาติดต่อราชการ พูดคุยกันด้วยวาจาสุภาพ อ่อนโยน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของฉิชาพัชร มณีรัตน์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรคณะนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($X = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายค่านพบว่ามีความเห็นอยู่

ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ทุกด้านยกเว้นด้านความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($X = 3.5 = 3.51$) ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากรองลงมาคือด้านวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ($X = 3.43$) ด้านโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($X = 3.40$) ด้านนโยบายองค์กร ($X = 3.29$) และด้านงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($X = 3.22$) ตามลำดับผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัย เกื้อหนุนการดำเนินงานของคณะนิติศาสตร์ ได้แก่ นโยบายองค์กรวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของบุคลากรคณะนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยเกื้อหนุนการดำเนินงานของคณะนิติศาสตร์ 4 ตัวแปร ได้แก่ ความพร้อม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารเรือนจำกลางคลองเปรม ควรจะให้ความสำคัญในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ โดยจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการของเจ้าหน้าที่ และให้การส่งเสริมและสนับสนุนโครงการและกิจกรรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทุกรูปแบบทั้งในและนอกหน่วยงาน
2. ผู้บริหารเรือนจำกลางคลองเปรม ควรจะประพุดิตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพอยู่เสมอ
3. ผู้บริหารเรือนจำกลางคลองเปรม ควรจะให้การสนับสนุนจัดสรรงบประมาณในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ผู้บริหารเรือนจำกลางคลองเปรม ควรจะจัดทำคู่มือการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ให้ชัดเจน จะได้มีแนวทางหรือรูปแบบการจัดกิจกรรมฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์และของเรือนจำกลางคลองเปรม
5. ผู้บริหารเรือนจำกลางคลองเปรม ควรจะติดตามและประเมินผลกิจกรรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทุกครั้งเพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
6. ผู้บริหารเรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร ควรจะให้ความสำคัญในการศึกษาเพื่อแสวงหาความรู้ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ โดยการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาหาความรู้ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทุกรูปแบบ เช่น การจัดสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมสนับสนุนศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เป็นต้น
7. ผู้บริหารเรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร ควรจะปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการศึกษาเพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
8. ผู้บริหารเรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร ควรจะให้การสนับสนุนจัดสรรงบประมาณในการศึกษาเพื่อแสวงหาความรู้ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์อย่างเต็มที่เพื่อให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพและสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

9. ผู้บริหารเรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร ควรจะกำหนดนโยบาย และแนวทางในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ด้านการศึกษาเอาไว้อย่างชัดเจนเพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีขวัญกำลังใจในการพัฒนาการศึกษา

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ผู้บริหารเรือนจำกลางคลองเปรม กรุงเทพมหานคร ควรจะให้คำแนะนำกับเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาการศึกษาให้สูงขึ้นเพื่อนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารเรือนจำกลางคลองเปรม ควรจะให้ความสำคัญในการศึกษาเพื่อแสวงหาความรู้ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ โดยการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาหาความรู้ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทุกรูปแบบ เช่น การจัดสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมสนับสนุนศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เป็นต้น

3. ผู้บริหารเรือนจำกลางคลองเปรม ควรจะผู้บริหารควรจะเป็นแบบอย่างที่ดีในการศึกษาเพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

4. ผู้บริหารเรือนจำกลางคลองเปรม ควรจะให้การสนับสนุนจัดสรรงบประมาณในการศึกษาเพื่อแสวงหาความรู้ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์อย่างเต็มที่เพื่อให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพและสามารถนำมาใช้ในปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

5. ผู้บริหารเรือนจำกลางคลองเปรม ควรจะกำหนดนโยบาย และแนวทางในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ด้านการศึกษาเอาไว้อย่างชัดเจนเพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีขวัญกำลังใจในการพัฒนาการศึกษา

6. ผู้บริหารเรือนจำกลางคลองเปรม ควรจะให้คำแนะนำกับเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาการศึกษาให้สูงขึ้นเพื่อนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำทั่วประเทศ

2. ควรจะศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำของประเทศกับต่างประเทศ

3. ควรจะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำในประเทศไทย

References

- Department of Corrections. (2007). Moral and ethical standards of correctional officers. Bangkok: Department of Corrections.
- _____. (2020). Human Resource Management Strategic Plan, Department of Corrections 2021 – 2024. Bangkok: Department of Corrections.
- _____. (2021). Department of Corrections Human Resource Management Strategic Plan for the year 2021. Bangkok: Department of Corrections.
- Boonchom Srisaard. (2000). Preliminary research. 6th edition, Bangkok : Suwiriyasan.

- Busabong Chaicharoenwattana (2001). Good governance indicators. Bangkok : King Prajadhipok's Institute.
- Luan Saiyod and Angkhana Saiyod. (1997). Statistics in research. Bangkok: Suwiriyan.
- Chanjiraporn Panyindee. (2007). Human Resource Development : A Case Study of Public and Private Hospitals. Master of Science Thesis Faculty of Human Resource Development National Institute of Development Administration.
- Nichaphat Maneerat. (2011). Factors Affecting Human Resource Development of Faculty of Law Personnel. Ramkhamhaeng University. research report Faculty of Law Ramkhamhaeng University.
- Tubtim Uampetch. (2014). The need for personnel development potential of the sub-district administrative organization. in the municipality Phitsanulok Province Master of Public Administration Independent Study Department of Local Administration Graduate School : Pibulsongkram Rajabhat University.
- Pongnarin Wantanalert. (2009). Guidelines for personnel development of the Department of Corrections according to ethical standards to practice morality and ethics. Master of Social Work Thesis Social Welfare Administration and Policy Faculty of Social Sciences Thammasat University
- Pornpimol Srikaew. (2011). Human Resource Development of the Secretariat of the Senate. Chiang Mai : Chiang Mai University.
- Pichai Sarawan. (2006). The image of Phra Nakhon Si Ayutthaya Central Prison and Phra Nakhon Si Ayutthaya Provincial Prison in the perspective of inmates' relatives. Master's thesis Department of Social Sciences for Development Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
- Sutida Thanomwong. (2017). Human Resource Management and Development Guidelines to Improve the Quality of Work Life of Employees of Electronic Groups in Central Industrial Estates. Doctor of Philosophy Management Graduate School : North Bangkok University.
- Krejcie, R.V. & Moran, D.W. (1970). Determining Sample Size For Research Activities. Educational and Measurement, 30(30), pp.607-610.
- Nadler, L. , & Nadler, Z. (1992). **Every Manager's guide to human resource development.** San-Francisco: Jossey-Bass.
- Nadler, Leonard; & Nadler, Zeace. (1980). **Corporate Human Resource Development.** New York: Van Nostrand Reinhold.

