

สรุปผลการศึกษาวิจัยเรื่อง

เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ที่เรือนจำแห่งเดียวเป็นเวลานานกับประสิทธิภาพในการทำงาน

1. ทศนคติเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในเรือนจำแห่งเดียวเป็นเวลานาน

1.1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51 – 55 ปี รองลงมา มีอายุระหว่าง 46 – 50 ปี และอายุระหว่าง 41 – 45 ปี เป็นเพศชาย รองลงมา เพศหญิง มีระดับการศึกษาระดับประกาศนียบัตรชั้นสูง รองลงมา ระดับอนุปริญญา, ปวส. และ ปวช., ม.6 สถานภาพสมรส สมรสแล้ว รองลงมา สถานภาพสมรส หย่าร้าง และสถานภาพสมรส โสด

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุราชการระหว่าง 21 – 25 ปี รองลงมา มีอายุราชการระหว่าง 26 – 30 ปี 10 – 15 ปี และ 31 ปีขึ้นไป ดำรงตำแหน่ง ระดับ 5 รองลงมา ระดับ 6 สังกัดฝ่ายควบคุม ฝ่ายบริหารทั่วไป รองลงมา ฝ่ายฝึกวิชาชีพ ฝ่ายรักษาการณ์ และฝ่ายทัณฑปฏิบัติ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาสาขาบริหารงานราชทัณฑ์ รองลงมา สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ และสาขาพยาบาลศาสตร์ ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในเรือนจำแห่งนี้ เป็นเวลาระหว่าง 9 – 14 ปี รองลงมา 21 – 25 ปี และ 26 – 30 ปี

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ในด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีหน้าที่ ดูแลควบคุมการฝึกวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขัง มีหน้าที่ควบคุมและรักษาการณ์ ทำหน้าที่ธุรการและการเงิน รองลงมา ดูแลสุขภาพและความเจ็บป่วยของผู้ต้องขัง และดูแลจัดการศึกษาให้แก่ผู้ต้องขัง

ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ส่วนใหญ่ตรงกับความถนัด เพราะงานที่ทำตรงกับสาขาที่สำเร็จการศึกษามา รองลงมา ไม่ตรงกับความถนัด เนื่องจากไม่มีความรู้ด้านนี้มาก่อน ไม่ได้สำเร็จการศึกษามาทางด้านนี้ แต่เรียนรู้จากผู้รู้ จากการฝึกอบรมและสั่งสมประสบการณ์จากการทำงาน

ปริมาณงานที่ทำในปัจจุบันมีความพอดี เนื่องจากมีการจัดแบ่งหน้าที่กันอย่างเหมาะสม สามารถรับผิดชอบงานให้เสร็จและช่วยเหลือกันทำงาน รองลงมา ปริมาณงานมากเกินไป เนื่องจากปริมาณงานที่รับผิดชอบมีมากเกินไป อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ประกอบด้วย ต้องอยู่เวรยามด้วย และปริมาณงานมากน้อยยังขึ้นอยู่กับภาระงานของผู้บังคับบัญชาในขณะนั้น

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เพียงพอ รองลงมา ไม่เพียงพอ เนื่องจาก มีภาระด้านค่าใช้จ่ายค่าเล่าเรียนบุตร มีภาระหนี้สิน เช่น กู้เงินซื้อบ้าน

แนวทางการทำงานในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความขยันทำงานแบบตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์ รองลงมา ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีวิธีการจัดการที่

ดี ครอบตน ครอบงาน ครอบคน ให้การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังอย่างดี ทำงานโดยยึดกฎระเบียบ และทำงานตามนโยบายและวางแผนงานให้ครอบคลุม

วิธีแก้ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานคือ ปรึกษาเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีประสบการณ์โดยตรง รongลงมา มอบหมายงานให้ชัดเจน ประชุมชี้แจง ทำความเข้าใจ ติดตามงานเป็นระยะ

ปัจจัยที่ส่งผลให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ไม่มีปัจจัยใดที่ส่งผลให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รongลงมา ในกรณีที่มีปัจจัยที่ทำให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การขาดความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน มีปัญหาสุขภาพ งบประมาณไม่เพียงพอ ผู้บังคับบัญชาไม่ใส่ใจกับปัญหา คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์สำนักงานไม่เพียงพอ

ความพร้อมในการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพร้อมในการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ เพราะอยากมีประสบการณ์การทำงานหน้าที่อื่นๆ ทำให้มีความกระตือรือร้นมากขึ้น อยากย้ายให้ตรงกับสายงาน เพื่อจะได้มีผลงานไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น รongลงมากรณีที่ไม่พร้อมโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ เพราะงานที่ทำไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัดก็อาจทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน อยากทำงานใกล้บ้าน ได้อยู่ใกล้ชิดกับครอบครัว

ความพอใจกับงานในหน้าที่ปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รู้สึกพอใจเพราะเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ งานเรื้อรังเป็นประจำที่ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ปฏิบัติงานด้านนี้มานานทำให้มีความเข้าใจ มีความชำนาญ สามารถบริหารจัดการได้อย่างดี รongลงมา อยากเปลี่ยนงานเพราะจะได้มีความรู้ในหน้าที่อื่นด้วย ต้องการงานที่ตรงกับสายงานจะได้ทำผลงานวิชาการเพื่อประเมินไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

การถูกสับเปลี่ยนงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ รู้สึกพอใจที่ได้ศึกษางานด้านอื่นบ้าง เมื่อปรับตัวได้กับงานใหม่ก็พร้อมที่จะทำหน้าที่ใหม่

การทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า สามารถทำได้ ผลงานของตนเองเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา

ผลดี ของการปฏิบัติงานในเรือนจำแห่งเดียวเป็นเวลานาน คือ ได้ใกล้ชิดครอบครัว รongลงมา ทำให้มีประสบการณ์มากขึ้น เกิดความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ และรู้สภาพปัญหาของเรือนจำสามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด

ผลเสีย ของการปฏิบัติงานในเรือนจำแห่งเดียวเป็นเวลานาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ไม่มีผลเสีย ในกลุ่มที่เห็นว่า มีผลเสียคือ เกิดความจำเจ เนื้อหา ขาดความ

กระตือรือร้น ขาดประสบการณ์ และการเรียนรู้แบบและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ของเรื่อนจำอื่นที่มี การพัฒนา และอาจสร้างอิทธิพลในการข่มขู่ผู้ต้องขัง

หากมีการปรับเปลี่ยนนโยบายกลุ่มตัวอย่างก็มีความพร้อมที่จะดำเนินการ รองลงมา ไม่พร้อมดำเนินการเพราะยังปรับตัวไม่ทัน กรมราชทัณฑ์ต้องเตรียมความพร้อมด้าน บุคลากรก่อนเพื่อให้พร้อมรับกับนโยบายที่ต้องเปลี่ยนแปลงไป

2. ทักษะคติของเพื่อนร่วมงานต่อเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำและทัณฑสถานแห่งเดียวเป็น เวลานาน

2.1 ข้อมูลทั่วไปเจ้าหน้าที่

เจ้าหน้าที่ที่เป็นเพื่อนร่วมงานของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำแห่งเดียวเป็น เวลานาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย และเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปี รองลงมา อายุระหว่าง 41 – 45 ปี , 31 – 35 ปี , 36 – 40 ปี และ 45 ปีขึ้นไป ตามลำดับ มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี รองลงมา ระดับอนุปริญญา (ปวส.) หรือเทียบเท่า ระดับปวช,ม.6 หรือมศ.3 หรือ เทียบเท่า และระดับปริญญาโท ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาสาขานิติศาสตร์ สาขารัฐศาสตร์ สาขา บัญชี/บริหารธุรกิจ และสาขาต่างๆ รองลงมาสาขาวิทยาศาสตร์การแพทย์/พยาบาลศาสตร์ สาขาบริหารงานยุติธรรม สาขาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ อื่นๆ ได้แก่ มัธยมศึกษาตอนปลายสาย สามัญ ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ สมรสแล้ว รองลงมา โสด มีอายุราชการ ระหว่าง 5 – 10 ปี รองลงมา ต่ำกว่า 5 ปี , 10 – 15 ปี , 15 – 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป ตามลำดับ ดำรงตำแหน่งในระดับ 5 รองลงมา ระดับ 3 , ระดับ 6 , ระดับ 7 , ระดับ 4 , ระดับ 1 และระดับ 2 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ สังกัดฝ่ายบริหารทั่วไป รองลงมา ฝ่ายควบคุมรักษาการณ์ ฝ่ายการศึกษา ฝ่ายฝึกวิชาชีพ ฝ่ายสงเคราะห์และสวัสดิการ สถานพยาบาล ฝ่ายทัณฑปฏิบัติ และฝ่ายพัฒนาผู้ต้องขัง ตามลำดับ มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถานแห่งนี้ ต่ำกว่า 5 ปี รองลงมา ระหว่าง 5 – 10 ปี , 10 – 15 ปี , 15 – 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

(1) ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำแห่งเดียวเป็นเวลานานมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็น อย่างดี สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ รองลงมา ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล บางคนก็มี ความรับผิดชอบดี บางคนขาดความรับผิดชอบ ในทางตรงกันข้ามแม้เจ้าหน้าที่เพิ่งเข้ามาทำงาน ไม่ นาน ก็ขาดความรับผิดชอบได้

(2) ด้านตรงต่อเวลา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ แห่งเดียวเป็นเวลานานมีความตรงต่อเวลา เนื่องจากโดยอาชีพและลักษณะการปฏิบัติงานบังคับ

ให้ตรงต่อเวลา และบ้านอยู่ใกล้จึงเดินทางมาทำงานได้สะดวก รองลงมาขึ้นอยู่กับลักษณะนิสัย ส่วนบุคคลที่ไม่ตรงต่อเวลา ไม่เห็นใจเพื่อนร่วมงาน

(3) ด้านการทุ่มเทเสียสละในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำแห่งเดียวเป็นเวลานานมีความทุ่มเทเสียสละ โดยอาชีพและลักษณะงาน ราชทัณฑ์เป็นงานที่เจ้าหน้าที่ต้องมีความทุ่มเทเสียสละตลอดเวลา รองลงมา ไม่ทุ่มเท ไม่กระตือรือร้น เพราะเงินเดือนเพิ่มขึ้น

(4) ด้านความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานใน เรือนจำแห่งเดียวเป็นเวลานานมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ปัจจุบันมีระบบการตรวจสอบที่ดี ทำให้ เจ้าหน้าที่ต่างก็ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส รองลงมา ขึ้นอยู่กับลักษณะนิสัยส่วนบุคคล บางคน เพิ่งมาอยู่ไม่นานก็สามารถทุจริตได้

(5) ด้านความรู้ความสามารถในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้ที่ ปฏิบัติงานในเรือนจำแห่งเดียวเป็นเวลานาน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์มาก มีความเข้าใจสภาพปัญหาของเรือนจำ สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด โดยเฉพาะงานด้านการ ควบคุมผู้ต้องขังต้องอาศัยประสบการณ์การทำงานนาน ทำให้รู้ทันเล่ห์เหลี่ยมผู้ต้องขัง ผู้ต้องขัง เกรงใจ รองลงมา ผู้ที่ทำงานที่แห่งเดียวเป็นเวลานานไม่ได้รับการอบรมและพัฒนาเท่าที่ควร งาน เรือนจำเป็นงานจำเจ ไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารเท่าที่ควร ต้องปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขัง ตลอดเวลา ทำให้ไม่ได้รับการพัฒนาความรู้เท่าที่ควร การอบรมบางครั้งไม่กระจายโอกาสให้ทุกคนได้เข้าอบรมอย่างเท่าเทียมกัน การทำงานไม่ตรงกับสายงานไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งได้ ส่งผล ให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน

(6) ด้านการให้ความร่วมมือกับฝ่ายต่างๆ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้ที่ ปฏิบัติงานในเรือนจำแห่งเดียวเป็นเวลานาน ให้ความร่วมมือกับฝ่ายต่างๆ เป็นอย่างดี ทำให้มีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นอย่างดี รองลงมา ไม่ให้ความร่วมมือ งานที่ไม่เกี่ยวข้องและไม่ได้ผลประโยชน์ก็จะไม่ให้ความร่วมมือ

3. ทศนคติของผู้บริหารต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำแห่งเดียวเป็นเวลานาน

3.1 ด้านที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเห็นต่อผู้ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำแห่งเดียวเป็นเวลานาน ว่ามีข้อดี ข้อเสียดังนี้

ข้อดี สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุผลสำเร็จเป็นอย่างดี มีประสบการณ์มาก มีความเข้าใจสภาพปัญหาของเรือนจำ สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด โดยเฉพาะงานด้านการควบคุมผู้ต้องขังต้องอาศัยประสบการณ์การทำงานนาน ทำให้รู้ทันเล่ห์เหลี่ยมผู้ต้องขัง ผู้ต้องขังเกรงใจ

ข้อเสีย ไม่ได้รับการอบรมและพัฒนาเท่าที่ควร งานเรื้อรังเป็นประจำจนจำเจ ไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารเท่าที่ควร ต้องปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังตลอดเวลา ทำให้ไม่ได้รับการพัฒนาความรู้เท่าที่ควร การอบรมบางครั้งไม่กระจายโอกาสให้ทุกคนได้เข้าอบรมอย่างเท่าเทียมกัน การทำงานไม่ตรงกับสายงานไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งได้ ส่งผลให้ขาดความกระตือรือร้น และไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน การสร้างอิทธิพลเนื่องจากเจ้าหน้าที่เป็นคนในพื้นที่ อาจมีญาติพี่น้องคนรู้จักฝากดูแลผู้ต้องขัง อาจมีการแสวงหาผลประโยชน์จากผู้ต้องขัง บางครั้งผู้บริหารย้ายมาใหม่เมื่อสั่งงานแล้วไม่ทำตาม ถ้าผู้บริหารไม่เด็ดขาดคนกลุ่มนี้จะรวมตัวกันต่อต้านผู้บริหาร

3.2 ความจำเป็นในการหมุนเวียนสับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่

การหมุนเวียนสับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่เป็นสิ่งที่ดี ถ้าทำได้ก็ควรทำ เพราะทำให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้งานหลายด้าน มีประโยชน์ในการที่ผู้บริหารจะสร้างคน การเป็นผู้บริหารจะต้องเริ่มสร้างจากการเป็นผู้ปฏิบัติก่อน การสร้างคนให้เป็นผู้บริหารต้องให้คนได้เรียนรู้ที่หลากหลาย มีความรู้งานในทุกด้าน บางตำแหน่งเป็นวิชาชีพเฉพาะก็ไม่อาจสับเปลี่ยนวิชาชีพอื่นมาทำแทนได้

ผู้บริหารจะต้องพิจารณาว่าหากมีการสับเปลี่ยนหน้าที่แล้วต้องไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่องาน ซึ่งจะช่วยลดความจำเจ เบื่อหน่าย เจ้าหน้าที่จะได้มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้งานใหม่ๆ

3.3 การบริหารจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเฉื่อยชา ขาดความรับผิดชอบ

ปัญหาเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่สามารถแก้ไขได้ ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของผู้บริหาร สามารถทำได้โดยการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นในงานใหม่ บางคนสร้างปัญหาหรือหาผลประโยชน์ต้องสับเปลี่ยนให้ไปอยู่ในจุดอื่น แต่จะต้องเรียกมาคุยก่อนเพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงาน และรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนให้กำลังใจ หรืออาจเรียกมาทำงานใกล้ชิดผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นและรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ

ผู้บริหารต้องใช้คนให้ถูกกับงาน บางครั้งเจ้าหน้าที่ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน อาจเป็นเพราะไม่มีความถนัดกับงานที่ทำอยู่ ทำให้ทำงานนั้นได้ไม่ดี มีความผิดพลาด เมื่อถูกตำหนิจึงเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ท้อใจ บางคนสร้างปัญหาให้กับเรื้อรังมาก มีอิทธิพล ผิดวินัยร้ายแรง ทำให้เกิดความเสียหายแก่เรื้อรัง ก็อาจต้องพิจารณาย้ายไปอยู่เรื้อรังอื่น

4. ข้อเสนอแนะ

4.1 ควรมีการสับเปลี่ยนหน้าที่ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้งานที่หลากหลาย มีความกระตือรือร้น ลดความซ้ำซากจำเจ

4.2 การพิจารณาความดี ความชอบ ควรมีมาตรฐาน โปร่งใส ยุติธรรม

4.3 กระจายโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง

4.4 กรณีเจ้าหน้าที่เงินเดือนเต็มขั้น ควรให้การชมเชยหรือให้รางวัลเป็นพิเศษ