

อิทธิพลภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความสามารถ เชาว์ปัญญาที่มีผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ของ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางบางขวาง

Influences of Leadership, Motivation, Organizational Commitment and Intelligence on the Correctional officer's Performance in Bangkwang Central Prison

วรรดา วสันต์นันทสิริ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร ความสามารถเชาว์ปัญญาและการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางบางขวาง 2) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความสามารถเชาว์ปัญญา ที่มีผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางบางขวางโดยใช้การวิจัยแบบผสมผสานระหว่างวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยใช้กลุ่มประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำบางกลางขวาง จำนวน 249 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.747 – 0.975 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิง

พรรณนา และการวิเคราะห์สมการโครงสร้างกลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ข้าราชการปัจจุบันที่ได้รับรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น จำนวน 5 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางบางขวางมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร ความสามารถเชาว์ปัญญาและการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ของอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก 2) แบบจำลองสมการโครงสร้าง พบว่า การปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ได้รับอิทธิพลทางตรงจากความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ มีความสัมพันธ์กับความสามารถเชาว์ปัญญา แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและสามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ได้ ร้อยละ 82.2 นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ มีผลสอดคล้องกับข้อมูล

เชิงคุณภาพ โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดีของผู้ นำ จะส่งเสริมและกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่เกิดพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกัน และหากได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง รวมทั้งรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ก็จะทำให้มีแรงจูงใจพร้อมที่จะช่วยเหลือ ปกป้ององค์กร

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร
ความสามารถเข้ารับการปฏิบัติตามจรรยา
ข้าราชการราชทัณฑ์

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) examine the degree of leadership of the authority, motivation, organizational commitment, intelligence and compliance with Ethics Commissioner of Corrections of correctional officers in Bangkok Central Prison 2) study the influences of leadership of the authority, motivation, organizational commitment and intelligence on the compliance with the Ethics Commissioner of Corrections of correctional officers in Bangkok Central Prison. The research design was a combination of quantitative and qualitative research. For quantitative research, the data was analyzed using structural equation modeling analysis (SEM). The sample consisted of 249 correctional officers in Bangkok Central Prison. The study used a questionnaire survey with a reliability between 0.747 – 0.975. Descriptive statistics was also used. For qualitative research,

there were 5 participants from current civil service officers who had been awarded. The results indicated that 1) the participants agreed that the level of leadership of the authority, motivation, organizational commitment and intelligence had an impact on compliance with Ethics Commissioner of Corrections. 2) The analysis of structural models showed that organizational commitment had direct influence on compliance with the Ethics Commissioner of Corrections and the compliance with the correctional officer's performance was significantly correlated with intelligence, motivation, organizational commitment and leadership (82.2%). Moreover, the analysis of qualitative data was consistent with the quantitative data. The participants opined that a good role model could influence officers to act accordingly. If the officers felt that they were accepted and were part of the team, they would be more willing to help and support the organization.

Keywords: Leadership, Motivation, Organizational Commitment, Intelligence and the correctional officer's performance

บทนำ

การปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์อย่างมีคุณธรรม ถือเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพราะคุณธรรมนั้นเป็นตัวหลักที่จะกระจายออกมาเป็นจริยธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้คุณธรรมยัง

เป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะเสริมสร้างความสงบสุขและความเจริญให้แก่ประเทศชาติ เพราะว่าความสงบสุขของประเทศชาติจะมีได้ ก็ต่อเมื่อคนในชาติมีคุณธรรมบางประการที่ทำให้ไม่เบียดเบียน ไม่เอาัดเอาเปรียบกัน ไม่ใช้สิทธิเสรีภาพจนเกินเลยล่วงล้ำสิทธิของกันและกัน ไม่ละเลยการปฏิบัติตามกฎหมาย วินัย และจรรยาวิชาชีพที่ใช้บังคับกัน เป็นต้น และความเจริญของประเทศชาติ จะมีได้ ก็ต่อเมื่อคนในชาติมีคุณธรรมบางประการ ที่ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน มุ่งมั่นสร้างและพัฒนาประเทศชาติ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม ช่วยกันป้องกันภัยที่จะบังเกิดแก่ประเทศชาติ เป็นต้น(ประวิณ ณ นคร, 2546 : 7-10) บุคคลเมื่อมีคุณธรรมแล้วก็จะทำให้บังเกิดมีจริยธรรมตามมาด้วย ซึ่งจริยธรรมนั้นจัดเป็นรากฐานแห่งความเจริญรุ่งเรืองมั่นคง และสงบสุขของปัจเจกชน สังคมและประเทศชาติ และนักปราชญ์ทั้งหลายยังได้ใช้ความพยายามศึกษามานานนับศตวรรษถึงเรื่องของการทำความเข้าใจ การอธิบาย การจัดกลุ่มและการหาเหตุผลที่อยู่เบื้องหลังการกระทำของมนุษย์ เพื่อให้สามารถทำความเข้าใจกับพฤติกรรมและหาวิธีการที่จะพัฒนาให้คนในสังคมมีการกระทำที่เหมาะสมกับสภาพสังคมนั้นๆ (Silvanalaninska, Jean-Claude Garcia – Zamor, 2006 : p.3-20)

ในการดำเนินงานของกรมราชทัณฑ์ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั้นจำเป็นต้องอาศัยการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่ตั้งไว้ นอกจากนี้จะต้องปฏิบัติหน้าที่หลักในด้านการควบคุม เพื่อไม่ให้หลบหนีออกไปนอกเรือนจำ และดูแลผู้ต้องขังไม่ให้ก่อความวุ่นวายขึ้นภายในเรือนจำแล้ว ในขณะที่เดียวกัน

จะต้องปฏิบัติต่อผู้ต้องขังโดยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะประเด็นศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพื่อให้ผู้ต้องขังอยู่ในสภาพที่เลวร้ายและถูกทำลายศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ต้องขังตลอดระยะเวลาที่ถูกคุมขังในเรือนจำจนกระทั่งพ้นโทษออกไป และเมื่อผู้ต้องขังพ้นโทษกลับคืนสู่สังคม สังคมย่อมจะเป็นผู้รับผลกระทบจากกระบวนการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังของเรือนจำด้วยเช่นกันในการดูแลผู้ต้องขังในเรือนจำนั้นบุคคลสำคัญคือเจ้าหน้าที่เรือนจำที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้ต้องขังต้องเป็นผู้ที่ได้รับการศึกษาอบรมในหน้าที่และความรับผิดชอบทั้งทางตรงและทางอ้อม ต้องเป็นผู้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงมีความรู้ในเรื่องศิลปะการป้องกันตัวและการใช้อาวุธในการปฏิบัติหน้าที่ มีความซื่อสัตย์และรู้เท่าทันเล่ห์เหลี่ยมของผู้ต้องขังและไม่ตกเป็นเครื่องมือของผู้ต้องขัง (มนตรี บุณนาค, 2552 : 10)

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่ากรมราชทัณฑ์จะประสบความสำเร็จด้วยดีในการพัฒนาข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ พ.ศ. 2552 แต่ที่ผ่านมายังคงมีข่าวด้านลบของกรมราชทัณฑ์ปรากฏผ่านสื่อมวลชนอยู่เสมอ ตัวอย่างเช่น การปล่อยให้มี การนำสิ่งของต้องห้ามต่างๆ ได้แก่ ยาเสพติด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ฯลฯ เข้ามาในเรือนจำ จากนั้นจึงใช้ติดต่อส่งซื้อขายเสพติดจากภายนอกเรือนจำ การจำหน่ายยาเสพติดในเรือนจำ การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังไม่เหมาะสม การกดขี่ใช้อำนาจจนผู้ต้องขังบางเรือนจำอดทนต่อไปไม่ได้ขอต้องรวมตัวกันแหกคุกหนีออกมา เป็นต้น หรือแม้แต่การที่ผู้ต้องขังในเรือนจำรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ ให้การว่า เจ้าหน้าที่เรือนจำมีส่วนร่วมในการจำหน่ายยาเสพติดให้นักโทษในเรือนจำ เป็นเหตุให้อธิบดีกรมราชทัณฑ์ต้องมีความสั่งให้เจ้าหน้าที่เรือนจำรวมสามนาย ออกจากราชการ (มติ

ชนรายวัน, 1 กุมภาพันธ์ 2555) และยังมีการกระทำ ความผิดของเจ้าหน้าที่เรือนจำอื่น ๆ ติดตามมาอีกเป็น จำนวนมาก (มติชนออนไลน์, 9 พฤษภาคม 2555 :ผู้คุม เรือนจำกลางบางขวางรับยาไอซ์ไปให้นักโทษ) สถานการณ์ดังกล่าวนี้ทำให้ประชาชนทั่วไปที่สนใจ ติดตามข่าวสารหรือแม้แต่ญาติของผู้ต้องขังเองอดที่จะ ตั้งคำถามต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์ เสียมิได้ว่า ข้าราชการเหล่านั้นได้มีการประพฤติปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณที่กรมราชทัณฑ์ได้พัฒนาขึ้นมาหรือไม่ อย่างไร

ผู้วิจัยในฐานะเป็นข้าราชการกรมราชทัณฑ์จึงมี ความสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำ การจูงใจ ความผูกพันในองค์กร และความสามารถในการคิดและ เรียนรู้ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ในเรือนจำกลางบางขวางซึ่งยังไม่มีผู้ใดศึกษามาก่อน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาพัฒนารูปแบบและวิธีการ ในการเสริมสร้างให้ข้าราชการตระหนักในคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาข้าราชการ ราชทัณฑ์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานโดยมีแนวทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธ กิจและเป้าหมายหลักของ กรมราชทัณฑ์ ตลอดจนทำ ให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และสามารถทำให้ กรมราชทัณฑ์บรรลุผลสำเร็จตามคติพจน์ (Motto) ของ องค์กรที่กล่าวไว้ว่า ควบคุม ด้วยใจ แก้ไขด้วยเมตตามุ่ง พัฒนาสู่สากลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับของภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความ ผูกพันต่อองค์กร ความสามารถชาวปัญญาและการ ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางบางขวาง

2. ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความสามารถชาวปัญญา ที่มีผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางบางขวาง

ทบทวนวรรณกรรม

ลักษณะงานราชทัณฑ์และจรรยาข้าราชการ ราชทัณฑ์ พ.ศ. 2552

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ.2545 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ กรมราชทัณฑ์ ไว้ดังนี้

1. ปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดให้เป็นไปตามคำ พิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมาย โดยดำเนินการตาม กฎหมายว่าด้วยการราชทัณฑ์ และกฎหมายอื่นที่ เกี่ยวข้อง
2. กำหนดแนวทางการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้ สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายของ กระทรวง หลักอาชญาวิทยา และหลักทัณฑ์วิทยา ตลอดจนข้อบังคับกำหนดมาตรฐาน ขั้นต่ำสำหรับ ปฏิบัติต่อผู้ต้องขังและข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้อง ขององค์การสหประชาชาติ
3. ดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการ และ สงเคราะห์แก่ผู้ต้องขัง
4. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้ เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือ คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

จรรยาข้าราชการราชทัณฑ์

จรรยาข้าราชการนั้นเป็นเรื่องที่ส่วนราชการแต่ละแห่งกำหนดไว้ให้ข้าราชการต้องปฏิบัติตามเนื่องจาก มีกำหนดไว้ในมาตรา 78 ของพระราชบัญญัติระเบียบ

ข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ที่บัญญัติว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาจรรยาข้าราชการตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้ โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการโดยเฉพาะในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ (1) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (2) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ (3) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ (4) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม (5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน นอกจากนี้ยังบัญญัติให้ส่วนราชการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของงานในส่วนราชการนั้นตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ

จรรยาข้าราชการแม้จะเป็นข้อปฏิบัติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ แต่ไม่ได้เป็นข้อบังคับให้ข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติตาม เนื่องจากยังมีข้อยกเว้นไว้ในมาตรา 79 ว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการอันมิใช่เป็นความผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือน นำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนเงินเดือน หรือสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการพัฒนา จึงมักจะมีส่วนการละเมิดจรรยาที่อาจนำไปสู่การประพาศติผิดวินัยและปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบปรากฏให้เห็นผ่านสื่อมวลชนต่าง ๆ อยู่เสมอ (มนตรี บุญนาค, 2552 :5)

การพัฒนาจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ พ. ศ. 2552

กรมราชทัณฑ์ได้พัฒนาจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ขึ้น ในปี พ.ศ. 2552 โดยให้ความหมายของจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ไว้ว่า หมายถึง ความประพฤติ กิริยาที่ควรประพฤติของข้าราชการราชทัณฑ์ และต้องยึดถือปฏิบัติในการดำรงตนให้เหมาะสม ซึ่ง

ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ ประกอบด้วยข้อกำหนด 3 ข้อดังนี้

ข้อที่ 1 รักศักดิ์ศรีแห่งตนและเกียรติภูมิราชทัณฑ์ กล่าวถึงเรื่องของการทำในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่แสวงหาประโยชน์ รักและภูมิใจในการเป็นข้าราชการราชทัณฑ์

ข้อที่ 2 ซื่อสัตย์สุจริตมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน กล่าวถึงเรื่องของความซื่อสัตย์ โปร่งใส รับผิดชอบ มุ่งผลงาน พัฒนาคณะ และเต็มใจบริการ

ข้อที่ 3 ยึดมั่นในคุณธรรม ดำเนินชีวิตแบบพอเพียง กล่าวถึงเรื่องของการมีจิตสำนึก มีความเป็นธรรม การปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน การปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง การมีเหตุผล มีความพอประมาณ มีภูมิคุ้มกันจากการประพาศติผิด

ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้มุ่งศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านความสามารถเขาว์ปัญญาของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ที่มีผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ในเรือนจำกลางบางขวาง โดยศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ตามสภาพจริงในปัจจุบัน โดยเป็นการศึกษาในภาพรวม ผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางบางขวาง จำนวน 249 คน และทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยา

ข้าราชการราชทัณฑ์ โดยการจับฉลากจากรายชื่อผู้ที่เคยได้รับรางวัลทั้งหมด จำนวน 5 ท่าน

วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้แนวทางการศึกษาที่ผสมผสานระหว่างการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำบางขวาง ซึ่งผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 249 คน

การศึกษาเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ คือ ข้าราชการที่ได้รับรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่นของกรมราชทัณฑ์ โดยวิธีการจับฉลากจากรายชื่อข้าราชการปัจจุบันทั้งหมดที่เคยได้รับรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น จำนวน 5 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำบางขวาง ใช้มาตรวัด 11 ระดับ และส่วนสำคัญในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญและมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงคำถามหลายครั้งโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านกระบวนการยุติธรรมและด้านสถิติมาช่วยประเมินจนได้ค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.66 ขึ้นไปทุกข้อ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลอง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่ามีค่าครอนบาคอัลฟาทั้งฉบับเท่ากับ

0.979 และมีค่าครอนบาคอัลฟา แยกเฉพาะแต่ละด้านสูงเป็นที่น่าสนใจ

ในการวิจัยเชิงคุณภาพ วิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview) หรือการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (unstructured interviews) เป็นวิธีการเก็บข้อมูลตามแนวการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีรูปแบบของการสนทนาโดยมีจุดหมายเพื่อรวบรวมแนวคิด ซึ่งในการสัมภาษณ์นั้นจะใช้คำถามประกอบซักใช้ติดตามประเด็น (probing) เพื่อให้ผู้ตอบให้ข้อมูลให้รายละเอียดในประเด็นที่ศึกษามากที่สุดและใช้ร่วมกับคำถามเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลที่ได้มาประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และวิเคราะห์ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์ความเที่ยงของตัวแปรแฝงและค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกลบได้ ค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง p_c ควรมีค่ามากกว่า 0.60 และค่า p_v เป็นค่าเฉลี่ยความแปรปรวนของตัวแปรแฝงที่อธิบายได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ซึ่งมีค่าเทียบเท่ากับค่าไอเกน (Eigenvalues) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจควรมีค่ามากกว่า 0.50

3. วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเหตุและผลความเป็นธรรมชาติทางสังคมที่ผู้วิจัยทำการศึกษา ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยและกำหนดให้เป็นโมเดลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรม LISREL for Windows version 8.80 เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) โดยผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

(Assessment of Model Fit) โดยดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ประกอบด้วยดัชนีค่า Chi-Square, X^2/df , CFI, GFI, AGFI, RMSEA และ SRMR โดยเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพกระทำโดยการจัดระเบียบข้อมูล (data display) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาจัดเป็นหมวดหมู่ตามที่ได้กำหนดเป็นประเด็นของข้อคำถามตามเนื้อหาที่กำหนด มาจัดระเบียบข้อมูลแล้วหาข้อสรุปและตีความ (conclusion display) มาเขียนในรูปแบบการพรรณนาตามกรอบแนวคิดที่ได้กำหนดไว้

ตารางที่ 1 แสดงความเที่ยงของตัวแปรแฝงและค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้

(Construct Reliability: ρ_c & Average Variance Extracted ρ_v)

ตัวแปร	ความเที่ยง ตัวแปรแฝง (ρ_c)	ความแปรปรวนเฉลี่ย ที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบ(ρ_v)
ภาวะผู้นำ	.993	.999
แรงจูงใจ	.990	.997
ความผูกพันต่อองค์กร	.991	.996
ความสามารถเชิงปัญญา	.964	.976
การปฏิบัติตามจรรยาบรรณราชการ	.986	.992
$\rho_c > .70$ (Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. 1998) $\rho_v > .50$ (Hair, J., Anderson, R., Tatham R., & Black, W. 1998)		

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าความเที่ยงของตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าสูงโดยมีค่า ρ_c อยู่ระหว่าง 0.964 - 0.993 ซึ่งมากกว่า 0.60 และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบมีค่า ρ_v อยู่ระหว่าง 0.976 - 0.999 ซึ่งมากกว่า 0.50 แสดงว่าจากการประเมินโมเดลมาตรวจวัดได้หลักฐานที่ชัดเจนว่าการนิยามปฏิบัติการตัวแปรแฝงทั้งหมดถูกต้องและเชื่อถือได้

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลได้ดังนี้

เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวางส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 38-44 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

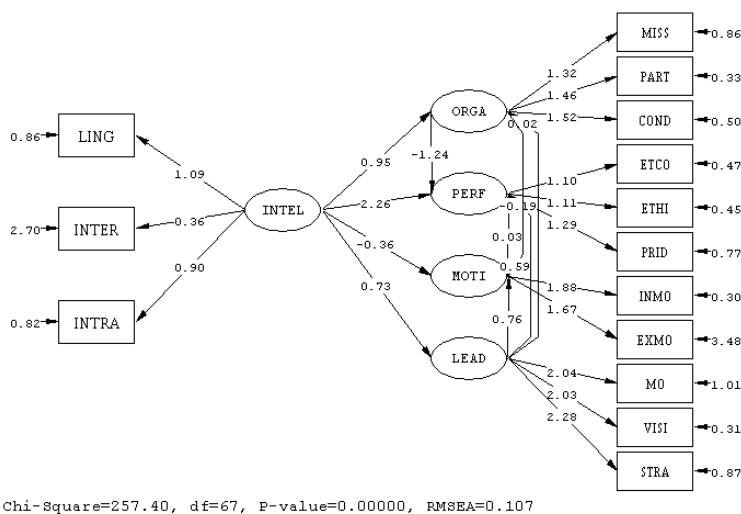
ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ระดับชำนาญงานและชำนาญการใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 41.37 และ 40.96 ตามลำดับ มีอายุราชการปัจจุบันระหว่าง 9-16 ปี และมีประสบการณ์การทำงานในกรมราชทัณฑ์ระหว่าง 9-16 ปี และพบว่าระดับของภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร ความสามารถเชิงปัญญาและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณราชการราชทัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางบางขวางอยู่ในระดับเห็นด้วย

การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural equations model: SEM)

ผู้วิจัยได้ทำวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL 8.80 เพื่อทำการ

เปรียบเทียบถึงความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าสถิติซึ่งประกอบด้วยดัชนีค่า Chi-Square, χ^2/df , CFI, GFI, AGFI, RMSEA, SRMR, และ CN ซึ่งผลการวิเคราะห์โมเดลครั้งแรกพบว่าค่าดัชนีความกลมกลืนยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้โดยพิจารณาจากค่า Chi-Square =

257.403, $df = 67$, $p\text{-value} = 0.000$, $CFI = 0.969$, $GFI = 0.871$, $AGFI = 0.798$, $RMSEA = 0.107$, $SRMR = 0.169$ และ $CN = 86.240$ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอดังภาพที่ 1 แสดงการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองสมการที่เกิดขึ้นเป็นอันดับแรก และตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองสมการที่เกิดขึ้นเป็นอันดับแรก



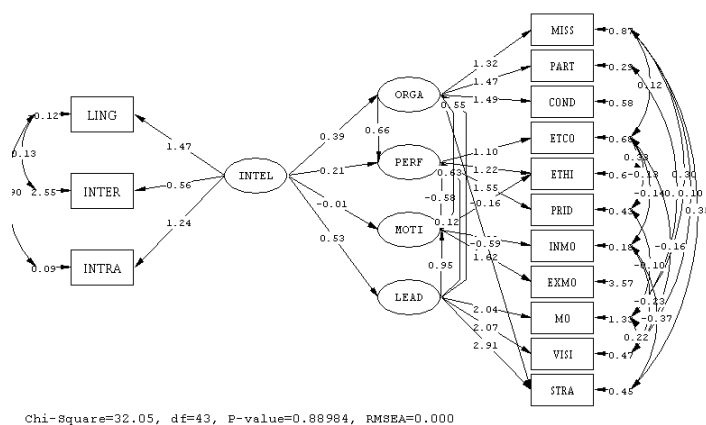
ภาพที่ 1 แสดงการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองสมการที่เกิดขึ้นเป็นอันดับแรก

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองสมการที่เกิดขึ้นเป็นอันดับแรก

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าดัชนีที่วัดได้	ผลการพิจารณา
Chi-Square	$P > 0.05$	0.000	ไม่ผ่านเกณฑ์
χ^2/df	< 2.00	4.20	ไม่ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.95	0.969	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.95	0.871	ไม่ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ 0.90	0.789	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.107	ไม่ผ่านเกณฑ์
SRMR	< 0.05	0.169	ไม่ผ่านเกณฑ์
CN	> 200	86.240	ไม่ผ่านเกณฑ์

ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับโมเดล (Model Modification) โดยพิจารณาจากคำแนะนำในการปรับพารามิเตอร์ในโมเดลด้วยค่าดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices : MI) โดยยินยอมผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นให้ค่าความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กันได้จนกระทั่งดัชนีความกลมกลืนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การปรับแก้โมเดลเพื่อให้มีความสอดคล้องกลมกลืน (Model fit) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยวิธีการดังกล่าวได้ผลค่อนข้างดี และไม่เป็นการ

แก้ไขแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยด้วย เพราะเป็นการปรับที่ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวแปรเชิงประจักษ์ไม่ได้เปลี่ยนทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแบบจำลอง โดยผลการปรับโมเดลดังตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดลเพื่อให้มีความสอดคล้องกลมกลืน (Model fit) กับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพที่ 2 แสดงการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของของโมเดลหลังจากการปรับแก้โมเดล

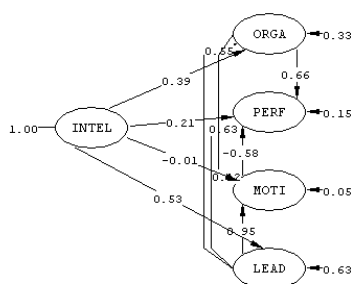
ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดล

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าดัชนีที่วัดได้	ผลการพิจารณา
Chi-Square	$P > 0.05$	0.890	ผ่านเกณฑ์
χ^2/df	< 2.00	0.740	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.95	1.000	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.95	0.982	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ 0.90	0.956	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.000	ผ่านเกณฑ์
SRMR	< 0.05	0.023	ผ่านเกณฑ์
CN	> 200	500.291	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนทั้ง 8 ดัชนีผ่านเกณฑ์การยอมรับ คือค่า ค่า Chi-Square = 32.049, df = 43, p-value = 0.890, χ^2/df = 0.740, CFI = 1.000, GFI = 0.982, AGFI = 0.956, RMSEA = 0.000 SRMR= 0.023 และ CN= 500.291 ดังนั้น (Diamantopulos, A & Siguaw,

A.D.,2000; Bollen, 1989; Kaplan, 2000; Joreskog&Sorbom, 1996; สุภมาส อังคุโชติและคณะ, 2554) จึงสรุปได้ว่าโมเดลแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างมีความเหมาะสมกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมการโครงสร้าง (structural equation) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน ดังภาพที่ 3



Chi-Square=32.05, df=43, P-value=0.88984, RMSEA=0.000

ภาพที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอก และตัวแปรแฝงภายใน

จากภาพที่ 3 พบว่า 1)การปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ มีความสัมพันธ์กับความสามารถเชาว์ปัญญา แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์กรและภาวะผู้นำ 2)แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถเชาว์ปัญญา ความผูกพันในองค์กรและภาวะผู้นำ 3)ความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสามารถเชาว์ปัญญา และภาวะผู้นำ 4)ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความสามารถเชาว์ปัญญา

สรุปผล

จากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ผู้วิจัยได้รายงานข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2 ข้อ และสมมติฐานที่ตั้งไว้ 4 ข้อ ตามลำดับดังนี้

1. สรุปข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 ศึกษาระดับของภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร ความสามารถเชาว์ปัญญาและการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางบางขวาง

1) ภาวะผู้นำ

จากศึกษาระดับของภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร ความสามารถเชาว์ปัญญาและการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางบางขวาง พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ที่ประกอบด้วย มิติคุณธรรม วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ โดยพบว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางบางขวางมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยทุก

ด้าน โดยด้านที่มีระดับสูงที่สุดได้แก่ มิติคุณธรรม วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ตามลำดับ

จากข้อค้นพบปรากฏว่าภาวะผู้นำอยู่ในระดับเห็นด้วยในทุกๆ ด้าน เป็นการสะท้อนให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางบางขวางนั้นเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ให้เกียรติและนับถือในคุณค่าของบุคลากร ประกอบกับการทำงานได้มีการกำหนดทิศทาง การดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถทำให้ไปสู่เป้าหมายได้อย่างชัดเจน จึงทำให้ทุกเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางบางขวางมีภาวะผู้นำ จากการศึกษาจะพบว่าภาวะผู้นำด้านคุณธรรมนั้นมีระดับสูงสุด เป็นเพราะว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางบางขวาง มีลักษณะดังนี้ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีลักษณะน่าเชื่อถือไว้วางใจได้ มีใจเป็นธรรม ให้เกียรติและนับถือในคุณค่าของบุคลากร และมีใจเมตตา กรุณาต่อบุคคลอื่นทุกคน

2) แรงจูงใจ

แรงจูงใจ ที่ประกอบด้วย มิติแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก พบว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางบางขวางมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับสูงที่สุดได้แก่ มิติแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก ตามลำดับ

จากข้อค้นพบเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางบางขวางมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยโดยที่มีแรงจูงใจมากกว่าแรงจูงใจภายนอก ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ได้แก่ การให้รางวัล ชมเชย ยกย่อง การให้ความสนใจเห็นคุณค่าของการที่ข้าราชการคนหนึ่งเคร่งครัดปฏิบัติตามจรรยาบรรณมีผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ

ของคนอื่นๆ ทุกคนย่อมต้องการให้ผู้อื่นให้การยอมรับและยกย่อง และเมื่อมีตัวอย่างหรือต้นแบบในทางบวกให้ปฏิบัติตามก็ย่อมปฏิบัติ ยกเว้นบุคคลที่ไม่มีความรักในศักดิ์ศรีแห่งตนและวิชาชีพของตนเท่านั้น

ทั้งนี้ ปัจจัยทางลบ ได้แก่ การลงโทษ การชู้ การทำให้กลัว การตั้งกรรมการสอบสวนพิจารณาโทษ อาจจะมีผลอยู่บ้างแต่ไม่มาก เพราะโดยปกติแล้วทุกคนไม่ชอบให้ใครมาบังคับขู่หรือลงโทษโดยความผิดเล็กน้อย การทำงานราชทัณฑ์ตามที่ถ้าผู้นำหน่วยงานนำปัจจัยทางลบมาใช้ในการบริหารจัดการจะทำให้หน่วยงานนั้นเกิดความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน ทำให้ความสามัคคีในองค์กรลดลงและจะมีผู้ไม่ปฏิบัติตามจรรยาเพิ่มขึ้น ลักษณะยิ่งห้ามเหมือนยิ่งยุ ยิ่งดุ ยิ่งทำประมาदनั่นดั่งนั้น อาจสรุปได้ว่า ปัจจัยในเชิงบวกมีผลทำให้ข้าราชการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ได้มากกว่าปัจจัยเชิงลบ

3) ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ที่ประกอบด้วย มิติการมีส่วนร่วม ความสอดคล้อง และพันธกิจ พบว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางบางขวางมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับสูงที่สุดได้แก่ ด้านพันธกิจ ด้านความสอดคล้อง และด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ

จากข้อค้นพบทำให้ทราบว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางบางขวางมีความผูกพันต่อองค์กร ให้ความสำคัญกับเรื่องความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ว่าเจ้าหน้าที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง เปรียบเหมือนองค์กรคือบ้าน การได้รับความรัก ความดูแลเอาใจใส่ การปรารภรณาคดี การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การจัดการความขัดแย้งของบุคคลภายในบ้าน ส่งผลให้เจ้าหน้าที่เกิดความรักความผูกพันในองค์กร มีแรงใจที่

พร้อมจะช่วยเหลือปกป้ององค์กรให้มีความแข็งแรง มั่นคง มีผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ เนื่องจากว่า เมื่อบุคคลมีความรักความผูกพันในสิ่งใดแล้วย่อมมีความห่วงแหนและต้องการเห็นสิ่งนั้นมีความเจริญงอกงามดียิ่งขึ้น เหมือนลูกต้องเชื่อฟังคำสอนของพ่อแม่ เมื่อองค์กรซึ่งเปรียบเหมือนพ่อแม่ เพราะองค์กรเป็นผู้ให้ทั้งอาชีพ ความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงและชื่อเสียงเกียรติยศให้กับสมาชิกในองค์กรนั้น ดังนั้นเมื่อพ่อแม่หรือองค์กรได้มีคำสอนหรือหลักเพื่อให้ลูกๆ หรือสมาชิกขององค์กรปฏิบัติตาม ก็ย่อมจะทำให้ลูกๆ หรือสมาชิกที่เป็นคนดียินยอมปฏิบัติตามส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น เนื่องจากองค์กรเป็นแหล่งจ้างงาน ทำให้มีอาชีพเลี้ยงตัว ให้ความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงชื่อเสียงเกียรติยศและให้ความช่วยเหลือให้มีความเป็นอยู่ที่ดีในสังคมจึงทำให้สมาชิกขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรนั้น ๆ

4) ความสามารถเชาว์ปัญญา

ความสามารถเชาว์ปัญญา ที่ประกอบด้วย ความสามารถด้านภาษา ด้านการเข้ากับผู้อื่น และด้านการรู้จักและเข้าใจตนเอง พบว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางบางขวางมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรพบว่าด้านที่เห็นด้วย ได้แก่ ความสามารถด้านภาษา และด้านการรู้จักและเข้าใจตนเอง สำหรับด้านการเข้ากับผู้อื่นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ

จากข้อค้นพบความสามารถเชาว์ปัญญา เป็นปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ซึ่งต้องปฏิบัติงานกับคนจำนวนมาก หลากหลายรูปแบบ และเกือบจะตลอด 24 ชั่วโมง ตามกำหนดระยะเวลาการทำงาน โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้

มุ่งศึกษาปัจจัยความสามารถเชาว์ปัญญาในด้านภาษา ซึ่งเป็นความสามารถสื่อความหมายด้านการเข้ากับผู้อื่น มองถึงการปฏิสัมพันธ์ การทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้ง และด้านการรู้จักและเข้าใจตนเอง ซึ่งด้านการเข้ากับผู้อื่นยังอยู่ในระดับที่เฉยๆ อาจเป็นเพราะว่าข้อคำถามที่นำมาใช้ในครั้งนี้เป็นคำถามที่พบว่าในเรื่องจำกลางบางช่วงไม่มีเจ้าหน้าที่หรือบุคคลที่ประพุดิตินเช่นนั้นจึงได้ผลการศึกษาเช่นนี้ เช่น ข้อคำถามที่ถามว่า ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดเมื่อต้องทำความรู้จักกับเพื่อนใหม่ ซึ่งจริงๆ แล้วเจ้าหน้าที่ไม่ได้มีความรู้สึกอึดอัดสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดี เป็นต้น

5) การปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์

การปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ ที่ประกอบด้วย จรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ จริยธรรม และความภาคภูมิใจ พบว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรื่องจำกลางบางช่วงมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรพบว่าด้านที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ ด้านจริยธรรม ส่วนด้านจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ และด้านความภาคภูมิใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยตามลำดับ

จากข้อค้นพบ เจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ถือเป็นข้าราชการพลเรือนเหมือนข้าราชการทั่วไป และต้องถือปฏิบัติจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน ซึ่งเป็แนวทางปฏิบัติของข้าราชการพลเรือนทั้งหมด แต่ยังไม่ครอบคลุมลักษณะงานของราชทัณฑ์ที่มีความแตกต่างจากข้าราชการพลเรือนทั่วไป การมีแนวทางปฏิบัติเฉพาะของราชทัณฑ์จึงเป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ แม้ว่าจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์

จะไม่ได้มีบทลงโทษ หากแต่ถ้าสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ก็จะสามารถป้องกันการกระทำผิดวินัย ซึ่งจากการศึกษามีข้อคำถามบางข้อที่สะท้อนให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เป็นคนมีจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์อย่างแท้จริง เช่น การรับน้ำใจเล็กๆ น้อยๆ จากญาติผู้ต้องขังก็ไม่ได้เป็นการเรียกรับผลประโยชน์ เป็นต้น

2. สรุปข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อ 2

ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความสามารถเชาว์ปัญญา ที่มีผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรื่องจำกลางบางช่วง

สมมติฐานข้อที่ 1: การปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ขึ้นอยู่กับความสามารถเชาว์ปัญญาแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์กรและภาวะผู้นำ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า การปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ มีความสัมพันธ์กับความสามารถเชาว์ปัญญา แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์กรและภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและสามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ได้ ร้อยละ 82.2

สมมติฐานข้อที่ 2: แรงจูงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับความสามารถเชาว์ปัญญาความผูกพันในองค์กร และภาวะผู้นำ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถเชาว์ปัญญา ความผูกพันในองค์กรและภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและสามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ได้ ร้อยละ 94.8

สมมติฐานข้อที่ 3: ความผูกพันในองค์กร ขึ้นอยู่กับความสามารถเชิงปัญญาและภาวะผู้นำ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า ความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสามารถเชิงปัญญา และภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและสามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ได้ ร้อยละ 65.7

สมมติฐานข้อที่ 4: ภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับความสามารถเชิงปัญญา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสามารถเชิงปัญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและสามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ได้ ร้อยละ 30.9

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในภาคปฏิบัติ

จากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษานี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในภาคปฏิบัติดังนี้

ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะที่ 1

ข้อค้นพบ : การปฏิบัติตามจรรยาบรรณข้าราชการราชทัณฑ์ขึ้นอยู่กับความสามารถเชิงปัญญาแรงงใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์กรและภาวะผู้นำ

ข้อเสนอแนะ : จากข้อค้นพบแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติตามจรรยาบรรณข้าราชการราชทัณฑ์ต้องขึ้นอยู่กับความสามารถเชิงปัญญา แรงงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและภาวะผู้นำ ดังนั้นกรมราชทัณฑ์ ในฐานะที่เป็นหน่วยงานบังคับบัญชาเรือนจำทุกแห่งในปกครองจะต้องมีนโยบายที่เป็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้แก่ข้าราชการราชทัณฑ์ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจให้รางวัลสิ่งตอบแทนเพื่อให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำทั่วประเทศมีแรงงใจและผูกพันในองค์กร เสียสละ

อุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่อย่างแท้จริงไม่ได้เกิดจากการถูกบังคับเนื่องจากว่าการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์นั้นเป็นงานที่หนักไม่มีเวลาให้กับครอบครัวและล่อแหลมต่อการกระทำผิดได้ ดังนั้นสำหรับแนวทางการทำให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ได้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณข้าราชการราชทัณฑ์ได้อย่างดียิ่ง กรมราชทัณฑ์ ควรสนับสนุนและส่งเสริม

- 1) ให้ความสำคัญด้านขวัญและกำลังใจ จัดสวัสดิการช่วยเหลือเกื้อกูลที่เหมาะสม
- 2) สนับสนุนให้บุคลากรมีความเจริญเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างมีคุณธรรม
- 3) ส่งเสริมสนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับเจ้าหน้าที่ในการศึกษาเพิ่มเติม
- 4) มีระบบการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม

ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะที่ 2

ข้อค้นพบ : แรงงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับความสามารถเชิงปัญญาความผูกพันในองค์กร และภาวะผู้นำ

ข้อเสนอแนะ : กรมราชทัณฑ์จะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้กับเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ได้เข้ารับการพัฒนาทักษะทางด้านเชิงปัญญาให้สามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาและปรับใช้กับลักษณะงานของกรมราชทัณฑ์ได้อย่างสม่ำเสมอและเป็นที่ยอมรับกับความต้องการของเจ้าหน้าที่ เมื่อเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้องและเหมาะสมแล้วย่อมก่อให้เกิดความรักผูกพันต่อองค์กรโดยมีต้องบีบบังคับ เพราะการทำงานจะเป็นลักษณะทำด้วยใจมากกว่าทำตามคำสั่ง สนุกกับงานที่ทำ ทำงานแบบมีความสุข เช่น

- 1) จัดอบรมเพิ่มเติมความรู้เกี่ยวกับทักษะด้านต่างๆ เพื่อให้มีความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่

2) สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เช่น เครื่องแบบ รองเท้า ฯลฯ

3) มีการให้รางวัลยกย่องชมเชยอย่างมีระบบ เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

4) สร้างขวัญและกำลังใจ ก่อให้เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร

ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะที่ 3

ข้อค้นพบ : ความผูกพันในองค์กร ขึ้นอยู่กับความสามารถเชาว์ปัญญาและภาวะผู้นำ

ข้อเสนอแนะ : จากข้อค้นพบกรมราชทัณฑ์ต้องนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาสร้างแนวทางการพัฒนาความสามารถของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่องเนื่องจากลักษณะงานของราชทัณฑ์นั้นเป็นระบบงานที่ไม่เป็นปกติเหมือนกับข้าราชการทั่วไป จึงต้องอาศัยความสามารถเชาว์ปัญญาและผู้ที่มีความรู้ผู้นำอย่างแท้จริงจึงจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ซึ่งกรมราชทัณฑ์จะต้องตระหนักและให้ความสำคัญอย่างแท้จริงเช่น

1) จัดการฝึกอบรมเพิ่มความสามารถพัฒนาความรู้ให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันเกี่ยวกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2) ส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมทบทวนความรู้ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้งต่อคน

3) จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เช่น จัดการแข่งขันกีฬา ประเพณีต่างๆ

4) นำไปทัศนศึกษาดูงานเรือนจำอื่นๆ เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน

ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะที่ 4

ข้อค้นพบ : ภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับการมีความสามารถเชาว์ปัญญา

ข้อเสนอแนะ : ภาวะผู้นำนั้นไม่สามารถเกิดขึ้นได้เองตามธรรมชาติดังนั้นกรมราชทัณฑ์จำเป็นต้องพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ของเรือนจำมีความสามารถด้านเชาว์ปัญญาเพื่อที่จะพัฒนาเป็นเจ้าหน้าที่ที่มีภาวะผู้นำ ซึ่งกรมราชทัณฑ์ต้องมีการจัดฝึกอบรมเพิ่มทักษะในการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เช่น

1) จัดการฝึกอบรมพัฒนาขีดความสามารถเจ้าหน้าที่ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2) ส่งเสริมการฝึกทบทวนและเทคนิคใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน

3) จัดฝึกอบรมยุทธวิธีในการตรวจค้น ควบคุม ฯลฯ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในอนาคต

จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในอนาคตต่อไป ดังนี้

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเฉพาะเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางบางขวางเท่านั้นจึงควรส่งเสริมให้มีการวิจัยในภาพรวมของกรมราชทัณฑ์

2. ควรที่จะทำการศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์

3. ควรที่จะทำการศึกษาในเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางทั่วประเทศ โดยทำการศึกษาแบ่งเป็นแต่ละภูมิภาค

4. ควรที่จะทำการศึกษาในเรื่องตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ในตัวแปรอื่นๆ นอกเหนือจากตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- มนตรี บุญนาค. (2552). **แนวโน้มการกระทำผิดวินัยและกระทำผิดกฎหมายอาญาของผู้ต้องขังภายในเรือนจำความมั่นคงสูง : ปัจจัยสาเหตุ ผลลัพธ์ที่:เกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข**. คุุชฎีนิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ปวีณ ณ นคร. (2546). **เอกสารการสอนวิชาการปกครองท้องถิ่นไทย**. นนทบุรี:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุภมาสอังค์โชติ, สมถวิลวิจิตรวรรณและรัชนีกุลภิญโญภานูวัฒน์ (2554). **สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- Bollen, K.A. (1989). *Structural Equations with Latent Variables*. NJ: Wiley.
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, A.D. (2000). *Introducing LISREL: A guide for the uninitiated*. Sage Publications, London.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. (1998). *Multivariate Data Analysis* (5th ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Joreskog, K., Sorbom, D. (1996). *LISREL8: Structural Equation Modeling With the Simplis Command Language*. Chicago: Scientific Software International.
- Kaplan, D. (2000). *Structural Equation model: Foundation and extensions*. Sage publications, Thousand Oake.
- Silvanalaninska, Jean-Claude Garcia-Zamor. (2006). *Public Organization Review* , vol. 6, no. 1, pp. 3-20.