

สรุปรายงานผลการศึกษา

การศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการกรมราชทัณฑ์” มีวัตถุประสงค์ เพื่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ และนำข้อมูลที่ได้จากผลการศึกษาไปกำหนดเป็นแนวทางมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ (Google form) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยมีประชากรในการศึกษาจำนวน ๑๒,๕๔๑ คน ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑,๒๕๕ คน และดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่มแบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) ผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้จำนวน ๑,๘๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕๓ โดย เรือนจำ/ทัณฑสถาน ที่มีข้าราชการตอบแบบสอบถามมากที่สุด ๕ อันดับแรก คือ

- | | |
|----------------------------|-------------------------------|
| ๑) เรือนจำกลางอุดรธานี | จำนวน ๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๑ |
| ๒) เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ | จำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๓ |
| ๓) เรือนจำกลางฉะเชิงเทรา | จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑ |
| ๔) เรือนจำกลางนครพนม | จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑ |
| ๕) ทัณฑสถานหญิงนครราชสีมา | จำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙ |
- โดยสามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป พบว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่ในช่วงอายุ ๔๑ - ๔๕ ปี มีอายุการปฏิบัติงานในเรือนจำมากกว่า ๒๐ ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีรายได้ต่อเดือน ๒๕,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท และมีหนี้สิน เมื่อเทียบรายได้กับรายจ่ายของครอบครัวส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอกินพอใช้แต่ไม่มีเงินเหลือเก็บ ปัจจุบันข้าราชการกรมราชทัณฑ์ส่วนใหญ่พักอาศัยที่บ้านพักของทางราชการ โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และสังกัดฝ่าย/ส่วนควบคุมหรือฝ่าย/ส่วนปกครอง ปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ทั่วไป

การเปรียบเทียบระดับความแตกต่างระหว่างกลุ่มของข้อมูลส่วนตัว พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระดับการกระทำผิดวินัยของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ จำแนกตามข้อมูลส่วนตัวที่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ มีดังนี้

๑) จำแนกตามการเปรียบเทียบรายได้กับรายจ่าย พบว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่มีรายได้กับรายจ่ายไม่พอใช้มีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยมากกว่าข้าราชการที่มีเงินเหลือเก็บ

๒) จำแนกตามประเภทและระดับตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ประเภททั่วไป ระดับอาวุโสมีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัยมากกว่าข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน

ระดับความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการกรมราชทัณฑ์ จากผลการศึกษา พบว่าข้าราชการกรมราชทัณฑ์มีคะแนนความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการกรมราชทัณฑ์อยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการพลเรือนตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ อยู่ในระดับสูง และคะแนนความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการพลเรือนตาม พ.ร.บ. วินัยข้าราชการกรมราชทัณฑ์ พุทธศักราช ๒๕๕๒ อยู่ในระดับสูง

การกระทำผิดวินัยของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ จากผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ไม่เคยพบเห็นการกระทำผิดวินัย ทั้งตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และตาม พ.ร.บ. วินัยข้าราชการกรมราชทัณฑ์ พุทธศักราช ๒๕๕๒

ระดับของตัวแปร สำหรับตัวแปรอิสระเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ ๓.๐๙ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๑.๒๑ รองลงมา คือ ปัจจัยด้านองค์กรและสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ ๓.๐๒ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๑.๕๔ และปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ ๒.๘๑ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๑.๒๙ สำหรับตัวแปรตาม คือ ระดับการกระทำผิดวินัยของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ อยู่ในระดับต่ำมาก มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ที่ ๑.๓๔ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๗

การทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ ๑ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลโดยรวม มีความสัมพันธ์ในทางบวก ($r = .๐๙๔$) กับการกระทำผิดวินัยของข้าราชการกรมราชทัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และยอมรับสมมติฐานที่ ๒ คือ ปัจจัยด้านองค์กรและสิ่งแวดล้อมโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวก ($r = .๑๖๒$) กับการกระทำผิดวินัยของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และยอมรับสมมติฐานที่ ๓ คือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .๑๔๙$) กับการกระทำผิดวินัยของข้าราชการกรมราชทัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ผู้วิจัยได้รวบรวมและจัดแบ่งข้อเสนอแนะในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ออกเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) ข้อเสนอแนะต่อนโยบายกรมราชทัณฑ์

กรมราชทัณฑ์ควรทบทวนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรการและแนวทางปฏิบัติเป็นประจำ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย พัฒนาระบบตรวจสอบภายในและการกำกับดูแล ให้มีระบบตรวจสอบภายในที่เป็นอิสระ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีมาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยเชิงรุก ประเมินความเสี่ยงเชิงพฤติกรรมของบุคลากรเป็นระยะ เช่น การใช้แบบประเมินจริยธรรม กำหนดมาตรการควบคุมภายในที่ชัดเจน เช่น การห้ามทำธุรกรรมใด ๆ กับผู้ต้องขังหรือญาติ มีช่องทางให้ร้องเรียนแบบไม่เปิดเผยตัว (anonymous hotline) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความโปร่งใส ประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริตในระดับหน่วยงานอย่างชัดเจน

พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยข้าราชการกรมราชทัณฑ์ จัดทำคู่มือกฎหมาย ระเบียบเกี่ยวกับวินัยข้าราชการกรมราชทัณฑ์พร้อมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกัน จัดโครงการอบรมให้ความรู้เรื่อง คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณข้าราชการกรมราชทัณฑ์เป็นประจำและต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรพัฒนาบุคลากรด้านจิตสำนึกและแรงจูงใจ สร้างแรงจูงใจโดยให้รางวัลหรือยกย่องผู้ที่มีความประพฤติดีเด่น ส่งเสริมกิจกรรมสร้างสรรค์ เช่น โครงการพี่เลี้ยง (Mentoring) เพื่อสร้างเครือข่ายคุณธรรม เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในนโยบายและกระบวนการตัดสินใจ จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรมปลูกฝังค่านิยมและอุดมการณ์ที่ดี ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต เห็นแก่ประโยชน์ของกรมราชทัณฑ์ เรือนจำ/ทัณฑสถาน และผู้ต้องขัง เป็นสำคัญ ปลูกจิตสำนึกความรักองค์กร ความรักในวิชาชีพราชทัณฑ์ สร้างค่านิยมร่วมกันในความเป็นเกียรติของเจ้าพนักงานเรือนจำ

นอกจากนี้ควรเน้นนโยบายให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพของครอบครัวเจ้าหน้าที่ สนับสนุนข้าราชการย้ายกลับภูมิลำเนา เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างความสุขให้แก่ครอบครัว เพิ่มค่าตอบแทนพิเศษค่าเวรรักษาการณให้มากขึ้น จัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนทางการเงินให้แก่บุคลากร พร้อมทั้งจัดสวัสดิการของเรือนจำให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน จัดให้มีจิตแพทย์มาให้คำปรึกษาหรือประเมินสุขภาพจิตของเจ้าหน้าที่เป็นประจำ จัดกิจกรรมรณรงค์ลด ละ เลิก การสูบบุหรี่และการดื่มสุราให้แก่เจ้าหน้าที่ และให้ความสำคัญในกระบวนการสรรหาและเลือกสรร ควรคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับการเป็นเจ้าพนักงานเรือนจำ เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน

๒) ข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานของเรือนจำ

ผู้บัญชาการเรือนจำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีคุณธรรม จริยธรรม ปกครองด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม มีความเป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ เคร่งครัดในกฎระเบียบ คอยกำชับเรื่องวินัยอยู่เสมอ เมื่อมีโอกาสควรให้คำชมเชย ให้กำลังใจ และใส่ใจดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงให้ความสำคัญกับทุกงานอย่างเท่าเทียมกัน และควรหลีกเลี่ยงการมอบหมายหลักมากกว่า ๑ หน้าที่ให้กับเจ้าหน้าที่ และควรมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของเจ้าหน้าที่ พร้อมทั้งจัดสรรอัตรากำลังแต่ละฝ่าย ให้สอดคล้องกับปริมาณงาน นอกจากนี้ควรรับฟังความคิดเห็น ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างขวัญกำลังใจรวมถึงสามารถให้คำปรึกษาและคำแนะนำให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างใกล้ชิด ดูแลคุณภาพชีวิตและสวัสดิการพื้นฐานให้แก่เจ้าพนักงานเรือนจำ เช่น จัดอาหารให้ทั้ง ๓ มื้อ ค่าตัดเครื่องแบบ เครื่องอุปโภคบริโภค เป็นต้น นอกจากนี้ควรให้มีระบบสินค้าฝากขายเช่นเดิม หรือเปิดตลาดนัดให้เจ้าหน้าที่หรือครอบครัวเจ้าหน้าที่สามารถนำของมาขายได้ จัดสถานที่ออกกำลังกาย สนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคีในหน่วยงาน การทำงานเป็นทีม จัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬา นันทนาการ อบรม สัมมนา ท่องเที่ยวร่วมกัน และจัดกิจกรรมที่ครอบครัวของเจ้าหน้าที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมด้วย

๓) ข้อเสนอแนะต่อตัวบุคคลของข้าราชการราชทัณฑ์

ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน กรมราชทัณฑ์ ควรปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส หมั่นศึกษากฎ ระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ หลีกเลี่ยงการกระทำผิดวินัย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กรมราชทัณฑ์กำหนด ปรับเปลี่ยนความคิดให้สอดคล้องกับจิตวิญญาณความเป็นข้าราชการราชทัณฑ์ มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติราชการ มีศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการที่ดี นำหลักธรรมมาใช้ในการปฏิบัติราชการ ลด ละ เลิกสุราและการพนัน และนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต เพื่อไม่ให้เป็นที่สิ้นใจตัว รู้จักการบริหารเงิน