

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถาน เขต 10 ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

THE JOB SATISFACTION OF PRISON AND CORRECTIONS OFFICERS IN DISTRICT 10 DURING THE COVID-19 PANDEMIC

จุฬภัทร จันทรเมือง และ ภิรดา ชัยรัตน์

ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และ
ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Chunlaphat Chanmuang and Pirada Chairatana

Department of Political Science and Public Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University and
Department of Political Science and Public Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

Corresponding Author Email : Chunlaphat.c@ku.th

(วันที่รับบทความ : มกราคม 18, 2566 ; วันแก้ไขบทความ : กุมภาพันธ์ 18, 2566 ; วันที่ตอบรับบทความ : มีนาคม 10, 2566)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถาน เขต 10 ช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถาน เขต 10 ช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับโรคโควิด-19 กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถาน เขต 10 จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า

เจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถาน เขต 10 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชาช่วงสถานการณ์โควิด-19 เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจจัดอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.04 ในขณะที่ด้านรายได้และสวัสดิการช่วงสถานการณ์โควิด-19 เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.36 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ช่วงอายุงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 แตกต่างกัน ในขณะที่ระดับความรู้เกี่ยวกับโรคโควิด-19 ของเจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถาน เขต 10 ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, ความสัมพันธ์, โรคโควิด-19

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of the job satisfaction of prison and corrections officers in district 10 during the COVID-19 pandemic 2) compare the job satisfaction of prison and corrections officers in district 10 during the COVID-19 pandemic classified by personal factors and 3) study the relationship between the level of knowledge about COVID-19 with the level of satisfaction with officers in district 10 during the COVID-19 pandemic. A questionnaire was used as a tool to collect data from a sample of 400 prison and correctional officers in district 10. The statistic tool used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The level of statistical significance was set at .05.

The results of this research found that :

prison and corrections officers in district 10 were satisfied with their work during the COVID-19 pandemic the overall picture was at a high level. On a side-by-side basis, it was found that Policy and governance during the COVID-19 situation officers were satisfied at a high level with the highest average of 4.04 while income and welfare during the COVID-19 situation officers were satisfied at a moderate level with the smallest mean of 3.36. The hypothesis testing revealed that the difference in work period and job positions had difference in job satisfaction during the COVID-19 pandemic while the level of knowledge about COVID-19 of prison and corrections officers in district 10 did not relate with the level of job satisfaction during the COVID-19 pandemic.

Keywords : Job Satisfaction, Relationship, The COVID-19

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงให้ความสำคัญกับการรักษาความสงบภายในประเทศ มีเป้าหมายสำคัญภาพรวม 20 ปี รูปธรรมที่ชัดเจน คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข” เพื่อบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย สงบเรียบร้อย มองว่าทรัพยากร “มนุษย์หรือคน” มีความสำคัญสูงสุดต่อประเทศ และองค์กรเพราะเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วางแผน และลงมือปฏิบัติ ดังนั้น ความสำคัญที่ผู้บริหารมองข้ามไม่ได้คือการเอาใจใส่ดูแลและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานออกมาอย่างดีที่สุดเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองและวัตถุประสงค์ขององค์กร สิ่งหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและผลงานก็คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการตอบสนองขั้นสูงทางจิตใจมากกว่าสภาพแวดล้อม องค์กรประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้นมาจากนโยบายและการปกครองบังคับบัญชา ลักษณะงาน รายได้และสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Herzberg, 1959) ในภาวะปัจจุบันที่โรคติดเชื้อโควิด-19 ระบาดไปทั่วโลก ประเทศไทยพบผู้ป่วยรายแรกวันที่ 13 มกราคม 2563 และมีรายงานเพิ่มขึ้น จนวันที่ 11 มีนาคม 2563 องค์กรอนามัยโลกได้ประกาศให้โรคติดเชื้อโควิด-19 เป็นโรคระบาดใหญ่ทั่วโลก กระทรวงสาธารณสุขประกาศให้เป็นโรคติดต่ออันตรายภายใต้พระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 การแพร่ระบาดของโรคมักพบในกลุ่มชุมชนเมืองหรือสถานที่แออัดที่ผู้คนอาศัยรวมตัวกันจำนวนมาก (สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2563) สอดคล้องกับสภาพเป็นอยู่ในเรือนจำประเทศไทยที่มีผู้ต้องขังใช้ชีวิตร่วมกันอย่างแออัดเกินมาตรฐานความจุพื้นที่ ยากที่จะใช้มาตรการตามประกาศและคำแนะนำของกระทรวงสาธารณสุขได้เช่นเดียวกันกับสังคมภายนอก

กรมราชทัณฑ์มีรายงานการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 ในเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 10 (พื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล) มากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับทุกเขตเรือนจำ และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง ล่าสุดมีเรือนจำที่ยังพบการแพร่ระบาด 14 แห่ง ติดเชื้อเพิ่ม 2 ราย จากยอดผู้ต้องขังติดเชื้อสะสม 86,128 ราย อยู่ระหว่างการรักษา 1,677 ราย รักษาหาย 34 ราย จากยอดผู้ต้องขังหายสะสม 82,148 คน (ประชาสัมพันธ์ กรมราชทัณฑ์, 2564) “คลัสเตอร์เรือนจำ” ยังคงเป็นปัญหาใหญ่ในการรับมือโรคในหน่วยงานราชการ สาเหตุที่เอื้อต่อการระบาดมีอย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่ ประการแรกจากความเป็นอยู่ที่แออัดร่วมกัน 24 ชั่วโมง ต้องใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ร่วมกัน ยากที่จะเว้นระยะห่างหรือป้องกันตนเองได้ อีกทั้ง มีผู้ป่วยไม่แสดงอาการทำให้การคัดแยกผู้ป่วยป้องกันการแพร่ระบาดทำได้ยาก ประการที่สองการแก้ปัญหาให้เจ้าหน้าที่เรือนจำหมดเวลาทำได้ยากเพราะการใช้ชีวิตประจำวันร่วมกัน ประการที่สามเรือนจำมีคนเข้าออกตลอดเวลา การรับผู้ต้องขังรายใหม่ ผู้ต้องขังออกศาล เจอทนาย เยี่ยมญาติ ตลอดจนการเดินทางไป-กลับ ของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ประการที่สี่ปัจจัยเสริมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์สุขอนามัยสำหรับดูแลสุขภาพและฆ่าเชื้อไม่เพียงพอ ผู้ต้องขังจำนวนมากสุขภาพไม่ดีมีโรคเรื้อรังต่าง ๆ อยู่แล้ว ด้วยเหตุผลข้างต้นจึงทำให้การแพร่ระบาดในเรือนจำง่าย รวดเร็ว และรุนแรง ดังที่อธิบดีกรมราชทัณฑ์ให้ข้อมูลว่า “ขณะนี้ปริมาณผู้ต้องขังค่อนข้างมาก เข้าสู่ภาว่นักโทษล้นคอก” พื้นที่เรือนจำเก่าและคับแคบทำให้ความเป็นอยู่ค่อนข้างแออัด ความกังวลเรื่องโรคระบาดในเรือนจำจึงถูกพูดถึงมานาน (สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย, 2563) กรมราชทัณฑ์ได้จัดตั้งศูนย์บัญชาการแก้ไขปัญหการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กรมราชทัณฑ์ (สบค.รท.) ประธานกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงยุติธรรม และหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อรับมือ แก้ไข และจัดการสถานการณ์การแพร่ระบาดอย่างมีประสิทธิภาพ มีหนังสือแจ้งมาตรการเฝ้าระวัง ป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ให้เรือนจำปฏิบัติแนวทางเดียวกัน (กองบริหารทางการแพทย์ กรมราชทัณฑ์, 2564) และได้เพิ่มแนวทางการดำเนินการ

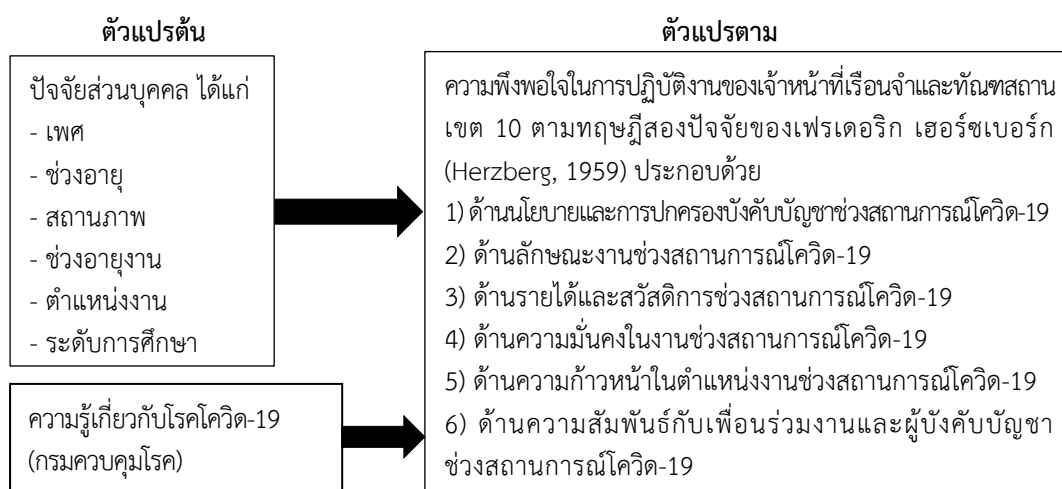
ทางวินัยกรณีบุคลากรฝ่าฝืนมาตรการเฝ้าระวัง และป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กำชับควบคุมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำ งดเดินทางไปยังพื้นที่เสี่ยง ระมัดระวังข้อมูลข่าวสารเท็จ รวมถึงเน้นย้ำปฏิบัติตัวตามมาตรการของกรมราชทัณฑ์และกระทรวงสาธารณสุขอย่างเคร่งครัด (กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมราชทัณฑ์, 2564) เจ้าหน้าที่เรือนจำได้รับผลกระทบจากนโยบายที่เปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ภายนอก มีความตระคร่ำในการเข้าเวรรักษาการณ์ เหนื่อยล้า มีเวลาให้ครอบครัวน้อยลง ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เจ้าหน้าที่เรือนจำถือเป็นบุคคลสำคัญในงานควบคุมงานพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง รวมถึงงานเฝ้าระวัง ป้องกันวิกฤตสุขภาพให้แก่ผู้ต้องขังซึ่งเป็นกลุ่มเปราะบางทางสังคม อีกทั้ง เรือนจำและทัณฑสถาน เขต 10 มีผู้ติดเชื้อสะสมทั้งผู้ต้องขังและเจ้าหน้าที่สูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับทุกเขต ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถาน เขต 10 ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถาน เขต 10 ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับโรคโควิด-19 กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถาน เขต 10

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถาน เขต 10 ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (COVID-19)
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถาน เขต 10 ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (COVID-19) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับโรคโควิด-19 (COVID-19) กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถาน เขต 10

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่เรือนจำที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ระดับความรู้เกี่ยวกับโรคโควิด-19 มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถาน เขต 10

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างกรมราชทัณฑ์ ผู้ปฏิบัติงานในเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 10 มีประชากรทั้งสิ้น 2,447 คน (กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมราชทัณฑ์, 2564)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างกรมราชทัณฑ์ ผู้ปฏิบัติงานในเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 10 จำนวน 400 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม กรณีที่รู้จำนวนประชากรที่แน่นอนด้วยสูตรของ Taro Yamane (วิลลภ รัตนตรานนท์, 2556 : 139) เก็บข้อมูลด้วยตนเองด้วยแบบการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) การสุ่มแบบโควตา (Quota sampling) จากสัดส่วนเจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถาน 12 แห่ง

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ ช่วงอายุ สถานภาพ ช่วงอายุงาน ตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา และความรู้เกี่ยวกับโรคโควิด-19 (กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข)

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถาน เขต 10 ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริก เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) แยกออกเป็นรายด้าน ประกอบไปด้วย ด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชาช่วงสถานการณ์โควิด-19 ด้านลักษณะงานช่วงสถานการณ์โควิด-19 ด้านรายได้และสวัสดิการช่วงสถานการณ์โควิด-19 ด้านความมั่นคงในงานช่วงสถานการณ์โควิด-19 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานช่วงสถานการณ์โควิด-19 และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาช่วงสถานการณ์โควิด-19

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่เรือนจำ ส่วนที่ 2 ข้อคำถามความรู้เกี่ยวกับโรคโควิด-19 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถาน เขต 10 ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ลักษณะเป็นแบบมาตราวัดลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2547 : 54) และส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถาน เขต 10 ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Item- Objective Congruence Index : IOC) กำหนดให้แต่ละข้อมีค่า IOC เกิน 0.5 ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00
2. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มเป้าหมาย คือ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 1 (ภาคกลาง) จำนวน 30 คน วิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของคอนบาคอัลฟา (Cronbach's Alpha) ทั้งนี้ ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในภาพรวม เท่ากับ .91 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นในระดับดีมาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. สืบค้นเอกสาร สืบค้น ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะวิจัยจากเอกสาร หนังสือ บทความวิชาการ ข่าวสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลการวิจัยไปยังเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 10 ประสานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง และเข้าเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด ในช่วงระยะเวลา เดือน กุมภาพันธ์-มีนาคม พ.ศ. 2565
3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปลงรหัสและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) อธิบายลักษณะข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติวิเคราะห์ (Analytical Statistics) ด้วยค่าสถิติการทดสอบที (t-test) และความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถาน เขต 10 ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. สถิติวิเคราะห์ (Analytical Statistics) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับโรคโควิด-19 กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถาน เขต 10 ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางใด ซึ่งมีค่า r อยู่ระหว่าง -1 ถึง +1 (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541 : 314)

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถาน เขต 10 พบว่า เพศชาย จำนวน 231 คน (ร้อยละ 57.8) และเพศหญิง จำนวน 169 คน (ร้อยละ 42.2) ช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 144 คน (ร้อยละ 36) รองลงมา คือ ช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 133 คน (ร้อยละ 33) และช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 81 คน (ร้อยละ 20.2) สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 238 คน (ร้อยละ 59.5) รองลงมา คือ สถานภาพโสด จำนวน 130 คน (ร้อยละ 32.5) และสถานภาพหย่า/หม้าย จำนวน 32 คน (ร้อยละ 8) ช่วงอายุงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 114 คน (ร้อยละ 28.4) รองลงมา คือ ช่วงอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 112 คน (ร้อยละ 28) และช่วงอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 87 คน (ร้อยละ 21.8) ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 275 คน (ร้อยละ 68.8) รองลงมา คือ ตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 72 คน (ร้อยละ 18) และตำแหน่งงานหัวหน้าฝ่าย จำนวน 40 คน (ร้อยละ 10) ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 223 คน (ร้อยละ 55.8) รองลงมา คือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 91 คน (ร้อยละ 22.8) และระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 84 คน (ร้อยละ 21)

ความรู้เกี่ยวกับโรคโควิด-19

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความรู้เกี่ยวกับโรคโควิด-19 : ภาพรวม

(n =400)

ระดับความรู้เกี่ยวกับโรคโควิด-19	จำนวน	ร้อยละ
1. มีความรู้เกี่ยวกับโรคโควิด-19 ในระดับน้อย	0	0.0
2. มีความรู้เกี่ยวกับโรคโควิด-19 ในระดับปานกลาง	6	1.5
3. มีความรู้เกี่ยวกับโรคโควิด-19 ในระดับดี	234	58.5
4. มีความรู้เกี่ยวกับโรคโควิด-19 ในระดับดีมาก	160	40.0
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 1 ในภาพรวมเจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถาน เขต 10 มีความรู้เกี่ยวกับโรคโควิด-19 อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จำนวน 234 คน (ร้อยละ 58.5) รองลงมา คือ มีความรู้เกี่ยวกับโรคโควิด-19 อยู่ในระดับดีมาก จำนวน 160 คน (ร้อยละ 40) และมีความรู้เกี่ยวกับโรคโควิด-19 อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 6 คน (ร้อยละ 1.5) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อปรากฏความรู้เกี่ยวกับโรคโควิด-19 ดังนี้

เจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถาน เขต 10 มีความรู้ในระดับดีมาก 16 ข้อ เรียงลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ อาการทั่วไปของโรคโควิด-19 คล้ายไข้หวัดใหญ่ คือ ไข้ เหนื่อยล้า ไอแห้ง บางรายอาจมีอาการปวดเมื่อย คัดจมูก น้ำมูกไหล เจ็บคอ และท้องเสียร่วมด้วย ($\bar{X} = 0.98$, $S.D = 0.16$) การใช้ของส่วนตัวร่วมกัน เช่น ผ้าเช็ดหน้า แก้วน้ำ ผ้าเช็ดตัว ช้อนส้อม สามารถทำให้เชื้อก่อโรคโควิด-19 แพร่เข้าสู่ร่างกายได้ทางการสัมผัสคัดหลังของผู้ติดเชื้อ ($\bar{X} = 0.97$, $S.D = 0.18$) และหมั่นทำความสะอาดจุดที่สัมผัสร่วมกัน เช่น ลูกบิด ก๊อกน้ำ สายฉีดชำระ ประตูห้องน้ำ ราวบันได จุดสแกนมือด้วยน้ำยาฆ่าเชื้อ น้ำยาทำความสะอาดที่มีส่วนผสมของไฮโปคลอไรท์ 0.5% หรือแอลกอฮอล์ 70% และในระหว่างปฏิบัติงานสวมใส่หน้ากากอนามัยให้ครอบปากและจมูก ไม่ให้มีช่องว่างระหว่างใบหน้า และหน้ากากอนามัย ยึดหลัก Physical distancing ($\bar{X} = 0.97$, $S.D = 0.17$)

เจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถาน เขต 10 มีความรู้ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ โรคไวรัสโควิด-19 เป็นโรคติดต่อที่เคยเกิดการระบาดครั้งใหญ่มาแล้วในอดีตและกลับมาระบาดอีกครั้งในปัจจุบัน ($\bar{X} = 0.65$, $S.D = 0.48$) และการตรวจคัดกรองหาเชื้อไวรัสโควิด-19 ด้วยตัวเอง เรียกว่า เทคนิค RT-PCR ($\bar{X} = 0.65$, $S.D = 0.48$)

เจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถาน เขต 10 มีความรู้ในระดับน้อย จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ผู้ติดเชื้อโควิด-19 จะเริ่มแพร่เชื้อทำให้คนอื่นติดได้เมื่อเริ่มมีอาการป่วยแล้ว ($\bar{X} = 0.42$, $S.D = 0.49$) ปัจจุบันมีวัคซีนที่ใช้สำหรับป้องกันและ

รักษาโรคไวรัสโควิด-19 ($\bar{X} = 0.35$, $S.D = 0.48$) โรคไวรัสโควิด-19 เป็นโรคที่แพร่ระบาดไปในวงกว้างอย่างรวดเร็วหากได้รับเชื้อสามารถแพร่เชื้อไปสู่คนอื่นได้ทันที ($\bar{X} = 0.15$, $S.D = 0.36$) และหลังจากไอ จาม แล้ว ควรล้างมือให้สะอาดทุกครั้งด้วยสบู่หรือแอลกอฮอล์เจลเพื่อกำจัดเชื้อโรคไวรัสโควิด-19 ไม่ให้แพร่กระจาย ($\bar{X} = 0.10$, $S.D = 0.30$)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19
ตารางที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

(n=400)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ช่วงการแพร่ระบาดโรคโควิด-19	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชาช่วงสถานการณ์โควิด-19	4.04	0.90	มาก
2. ด้านลักษณะงานช่วงสถานการณ์โควิด-19	3.73	1.01	มาก
3. ด้านรายได้และสวัสดิการช่วงสถานการณ์โควิด-19	3.36	1.14	ปานกลาง
4. ด้านความมั่นคงในงานช่วงสถานการณ์โควิด-19	3.78	0.99	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานช่วงสถานการณ์โควิด-19	3.56	1.02	ปานกลาง
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาช่วงสถานการณ์โควิด-19	3.89	0.89	มาก
ความคิดเห็นโดยรวม	3.72	0.99	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในภาพรวมจัดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, $S.D = 0.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชาช่วงสถานการณ์โควิด-19 เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจจัดอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.04 รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาช่วงสถานการณ์โควิด-19 เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ในขณะที่ด้านรายได้และสวัสดิการช่วงสถานการณ์โควิด-19 เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.36 เมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านปรากฏผลดังนี้

ด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชาช่วงสถานการณ์โควิด-19 ในภาพรวม เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจจัดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามนโยบายที่กำหนดไว้และสอดคล้องในช่วงสถานการณ์โควิด-19 เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.11 รองลงมา คือ การบังคับบัญชาและมอบอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจนในช่วงสถานการณ์โควิด-19 เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ในขณะที่ระบบการติดต่อสื่อสารภายในเรือนจำในช่วงสถานการณ์โควิด-19 มีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.94

ด้านลักษณะงานช่วงสถานการณ์โควิด-19 ในภาพรวมเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจจัดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายประจำวันช่วงสถานการณ์โควิด-19 มีลักษณะท้าทายความรู้และความสามารถ เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.98 รองลงมา คือ การได้รับมอบหมายงานช่วงสถานการณ์โควิด-19 ที่มีความชัดเจนและไม่ซ้ำซ้อนกันในแต่ละวัน เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ในขณะที่การมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์โควิด-19 เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.41

ด้านรายได้และสวัสดิการช่วงสถานการณ์โควิด-19 โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจจัดอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความเหมาะสมของสวัสดิการต่าง ๆ เช่น วัคซีน การรักษาพยาบาล อาหาร ที่พัก สิทธิในการลา เป็นต้น ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.65 รองลงมา คือ สวัสดิการเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายแต่ละวันในช่วงสถานการณ์โควิด-19 เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ในขณะที่ช่วงสถานการณ์โควิด-19 มีค่าตอบแทนหรือสวัสดิการเพิ่มเติมกรณีมีเหตุพิเศษ เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.20

ด้านความมั่นคงในงานช่วงสถานการณ์โควิด-19 ภาพรวมเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจจัดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความมั่นคงในหน้าที่การงานของเจ้าหน้าที่ช่วงสถานการณ์โควิด-19 เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.90 รองลงมา คือ การได้พัฒนา

งานที่ได้รับมอบหมายให้มีความก้าวหน้าช่วงสถานการณ์โควิด-19 เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ในขณะที่ความเป็นธรรมที่ได้รับเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.70

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานช่วงสถานการณ์โควิด-19 ภาพรวมเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจจัดอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ได้รับมอบหมายช่วงสถานการณ์โควิด-19 เป็นงานสำคัญ เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.85 รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ในขณะที่สายงานของเจ้าหน้าที่มีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้นในช่วงสถานการณ์โควิด-19 เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.67

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาช่วงสถานการณ์โควิด-19 ภาพรวมเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจจัดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานช่วงสถานการณ์โควิด-19 เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.02 รองลงมา คือ การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์โควิด-19 และการได้รับความช่วยเหลือหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 จากเพื่อนร่วมงาน เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ในขณะที่ผลงานที่ได้ทำช่วงสถานการณ์โควิด-19 ได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา และการได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องการปฏิบัติงานหรือเรื่องส่วนตัวในช่วงสถานการณ์โควิด-19 เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.71

ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถาน เขต 10 ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถาน เขต 10 พบว่า มีความคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่ จำนวน 183 คน (ร้อยละ 46.2) เรียงลำดับจากจำนวนมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ควรปฏิบัติตามข้อสั่งการของศูนย์บัญชาการแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กรมราชทัณฑ์ (ศบค.รท.) และมาตรการของกระทรวงสาธารณสุขอย่างเคร่งครัด จำนวน 27 คน (ร้อยละ 6.8) รองลงมา คือ งานในหน้าที่เกิดความล่าช้า ไม่สามารถเสร็จสิ้นตามกำหนดได้ การปฏิบัติตามนโยบาย 7-7-0 ทำให้อัตราการส่งมีไม่เพียงพอ เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน และเกิดปัญหาการรองรับการรักษาพยาบาลในกรณีเจ้าหน้าที่ติดเชื้อ จำนวน 20 คน (ร้อยละ 5) ในขณะที่เรื่องสวัสดิการอาหารสำหรับเจ้าหน้าที่เฝ้าระวังการณ์ในช่วงการแพร่ระบาดมีไม่เพียงพอ จำนวน 19 คน (ร้อยละ 4.8) ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถาน เขต 10 ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (COVID-19) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จำแนกตามเพศ

(n=400)

เพศ	n	$\bar{x}$	T	Sig.
ชาย	231	3.70	-1.260	0.209
หญิง	169	3.79		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า เจ้าหน้าที่เรือนจำที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จำแนกตามช่วงอายุ

(n =400)

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.197	3	0.732	1.201	0.309
ภายในกลุ่ม	241.454	396	0.610		

รวม	243.651	399			
-----	---------	-----	--	--	--

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า เจ้าหน้าที่เรือนจำที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จำแนกตามสถานภาพ

(n =400)

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.916	2	0.958	1.573	0.209
ภายในกลุ่ม	241.735	397	0.609		
รวม	243.651	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า เจ้าหน้าที่เรือนจำที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จำแนกตามช่วงอายุงาน

(n =400)

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6.296	4	1.574	2.619	0.035*
ภายในกลุ่ม	237.355	395	0.601		
รวม	243.651	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า เจ้าหน้าที่เรือนจำที่มีช่วงอายุงานแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ได้ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จำแนกตามช่วงอายุงาน

(n =400)

ช่วงอายุงาน	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	ช่วงอายุงาน				
				น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
น้อยกว่าหรือ	112	3.78	0.79	-	*			
6-10 ปี	87	3.51	0.67		-		*	*
11-15 ปี	27	3.72	0.87			-		
16-20 ปี	60	3.77	0.81				-	
21 ปีขึ้นไป	114	3.85	0.79					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่า มี 3 คู่ที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ($\bar{x} = 3.78$) มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุงาน 6-10 ปี ($\bar{x} = 3.51$)

2. กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุงาน 6-10 ปี ($\bar{x} = 3.51$) มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุงาน 16-20 ปี ($\bar{x} = 3.77$)

3. กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุงาน 6-10 ปี ($\bar{x} = 3.51$) มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุงาน 21 ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 3.85$)

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จำแนกตามตำแหน่งงาน

(n = 400)

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	7.840	3	2.613	4.389	0.005*
ภายในกลุ่ม	235.811	396	0.595		
รวม	243.651	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 พบว่า เจ้าหน้าที่เรือนจำที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ได้ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จำแนกตามตำแหน่งงาน

(n = 400)

ตำแหน่งงาน	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	ตำแหน่งงาน			
				ผู้บริหาร/ ผู้อำนวยการ	หัวหน้าฝ่าย	หัวหน้างาน	ผู้ปฏิบัติงาน
ผู้บริหาร/ผู้อำนวยการ	13	4.25	0.46	-			*
หัวหน้าฝ่าย	40	3.80	0.91		-		
หัวหน้างาน	72	3.92	0.71			-	*
ผู้ปฏิบัติงาน	275	3.66	0.77				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่า มี 2 คู่ที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานผู้บริหาร/ผู้อำนวยการ ($\bar{x} = 4.25$) มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.66$)

2. กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานหัวหน้างาน ($\bar{x} = 3.92$) มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชาช่วงสถานการณ์โควิด-19 มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.66$)

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 400)

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	7.840	4.316	3	1.439	2.380
ภายในกลุ่ม	235.811	239.335	396	0.604	
รวม	243.651	243.651	399		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 พบว่า เจ้าหน้าที่เรือนจำที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า เจ้าหน้าที่เรือนจำที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ สถานภาพ และระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ไม่แตกต่างกัน (ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้) ส่วนเจ้าหน้าที่เรือนจำที่มีปัจจัยช่วงอายุงานและตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 แตกต่างกัน (เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้)

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ระดับความรู้เกี่ยวกับโรคโควิด-19 ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถาน เขต 10 (ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้)

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถาน เขต 10 ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (COVID-19) แบ่งออกเป็นรายด้าน ดังต่อไปนี้

ด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชาช่วงสถานการณ์โควิด-19 จากการศึกษา พบว่า ภาพรวมเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจจัดอยู่ในระดับมาก พิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามนโยบายที่กำหนดไว้ และสอดคล้องในช่วงสถานการณ์โควิด-19 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เนื่องจากการบริหารงานได้ตามแผนที่กำหนดไว้ย่อมมีการเตรียมการที่เหมาะสมไว้ล่วงหน้า มีทิศทางความสำเร็จชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ที่กล่าวว่า ปัจจัยคำจูงใจนโยบายหน่วยงานและการบริหารจัดการภายในองค์กรที่มีแผนระบบโครงสร้างที่รัดกุม เข้มแข็ง และการติดต่อสื่อสารกันเป็นอย่างดีในหน่วยงานที่ดีส่งผลให้นำไปสู่การเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ตาม การกำหนดแผนปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 มีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะแผนปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ยากที่รับมือสถานการณ์ผู้ติดเชื้อโควิดในเรือนจำที่เพิ่มขึ้นตลอดเวลา

ด้านลักษณะงานช่วงสถานการณ์โควิด-19 จากการศึกษา พบว่า ภาพรวมเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจ จัดอยู่ในระดับมาก พิจารณารายข้อพบว่า ภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายประจำวันช่วงสถานการณ์โควิด-19 มีลักษณะท้าทายความรู้และความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เพราะการได้รับมอบหมายงานชิ้นใหม่ ลักษณะท้าทาย เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้วิธีการทำงานจากการลงมือปฏิบัติจริงทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความพึงพอใจในงาน แต่อย่างไรก็ตาม ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในช่วงสถานการณ์โควิด-19 มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะงานราชทัณฑ์เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ไม่ได้จบการศึกษาสายงานด้านการแพทย์ สาธารณสุข และวิทยาศาสตร์สุขภาพ เป็นต้น ประกอบกับข้อจำกัดเรื่องของอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ สอดคล้องกับทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor (อานวยชัย บุญศรี, 2556) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมมนุษย์ในหน่วยงานจากสภาพความเป็นจริง การเปิดโอกาสให้มนุษย์ได้ทำงานที่ชอบ ที่ถนัด ร่วมทำงานกับคนที่ถูกใจในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รู้จักความรับผิดชอบในงานตนเองจะทำให้เกิดความพึงพอใจและสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

ด้านรายได้และสวัสดิการช่วงสถานการณ์โควิด-19 จากการศึกษา พบว่า ภาพรวมเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจจัดอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายข้อพบว่า ความเหมาะสมของสวัสดิการต่าง ๆ เช่น วัคซีน การรักษาพยาบาล อาหาร ที่พัก สิทธิในการลา เป็นต้น ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เป็นเพราะนโยบายผู้บริหารกรมราชทัณฑ์ให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เจ้าหน้าที่ที่เหมาะสมตามความจำเป็น แต่อย่างไรก็ตาม การมีโอกาสลาพัก ลาป่วย ลาพักร้อน ตามความจำเป็นในช่วงสถานการณ์โควิด-19 มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะการเข้าเวรรักษาการณ์ในเรือนจำประกอบกับมีเจ้าหน้าที่บางกลุ่มเป็นกลุ่มเสี่ยงและบางกลุ่มอยู่ระหว่างติดเชื้อโควิด-19 ทำให้อัตรากำลังไม่เพียงพอ สอดคล้องกับแนวคิดของเฟรนช์ (French, 1994) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากการได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานอาจจะเป็นเงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทน และการกำกับดูแลความพึงพอใจในงานให้สูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งความต้องการของบุคคล

ด้านความมั่นคงในงานช่วงสถานการณ์โควิด-19 จากการศึกษา พบว่า ภาพรวมเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจจัดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความมั่นคงในหน้าที่การงานช่วงสถานการณ์โควิด-19 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เนื่องมาจากงานราชการมีความมั่นคงทางรายได้ขณะทำงานและอนาคตหลังเกษียณราชการมากกว่าหน่วยงานรัฐวิสาหกิจหรือเอกชนอื่น ๆ ทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกมั่นคงในงาน แต่อย่างไรก็ตาม ความเป็นธรรมที่ได้รับเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะภาระงานค่อนข้างมาก ปัญหาที่เกิดขึ้น

ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 มีความหลากหลาย ซับซ้อน การดูแลให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ได้บังคับบัญชาอาจจะไม่ทั่วถึงเช่นกัน สอดคล้องกับการศึกษาของคัมภีร์ประกอบความมั่นคงปลอดภัยในงาน (Security) ของกิลเมอร์ (Gilmer, 1967) ที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายงานชัดเจน ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับแนวคิดของเฟรนช์ (French, 1994) ให้ความเห็นถึง ปัจจัยความมั่นคงในการงานอาชีพการที่คนทำงาน ลูกจ้างจะเกิดความพึงพอใจในงานหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับความคิดเห็นส่วนบุคคลถึงงานที่ทำนั้นส่วนรวมได้ตอบสนองต่อความต้องการมากน้อยเพียงใด

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานช่วงสถานการณ์โควิด-19 จากการศึกษา พบว่า ภาพรวมเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจจัดอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายข้อพบว่า งานที่ได้รับมอบหมายช่วงสถานการณ์โควิด-19 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เนื่องจากการติดเชื้อโควิดในเรือนจำซึ่งเป็นสถานที่ของกลุ่มเปราะบางประเภทหนึ่งของสังคมจำนวนเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่จำกัดย่อมได้รับการมอบหมายงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำ เช่น การเข้าเวรรักษาการณ์ การควบคุมผู้ต้องขังที่โรงพยาบาลสนาม เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม สายงานของเจ้าหน้าที่มีโอกาสก้าวหน้ามากยิ่งขึ้นในช่วงสถานการณ์โควิด-19 มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะงานพัฒนาพฤตินิสัย งานฝึกวิชาชีพ หักชะงักลง งานควบคุม งานการแพทย์ และสาธารณสุขก็มีความสำคัญเพิ่มขึ้น ทำให้เจ้าหน้าที่บางส่วนอาจคิดว่าความก้าวหน้าในงานอาจถูกลดลงไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริรัตน์ พงษ์สินธุ์ (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี พบว่า บุคลากรมีปัจจัยความสำเร็จด้านความก้าวหน้าการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาช่วงสถานการณ์โควิด-19 จากการศึกษา พบว่า ภาพรวมเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจจัดอยู่ในระดับมาก พิจารณารายข้อพบว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานช่วงสถานการณ์โควิด-19 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เนื่องจากการทำงานร่วมมือสม่าเสมอประสานงานกันแต่ละฝ่าย ความตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ผลการทำงานมีคุณภาพ อย่างไรก็ตาม ผลงานที่ได้ทำช่วงสถานการณ์โควิด-19 ได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา และการได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องการปฏิบัติงานหรือเรื่องส่วนตัวในช่วงสถานการณ์โควิด-19 มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะภาระงานที่เพิ่มขึ้นประกอบกับต้องปฏิบัติตามมาตรการของกรมราชทัณฑ์และกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ การเว้นระยะห่างทางสังคม การเพิ่มช่องทางออนไลน์สื่อสารกัน ทำให้การมีปฏิสัมพันธ์พบปะพูดคุยกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานน้อยลง ปัญหาบางอย่างจึงไม่ได้เปิดใจคุยกัน สอดคล้องกับแนวคิดของลัดดาพร กุลแก้ว และคณะ (2564 : 16) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความเห็นปัจเจกบุคคลต่องานที่ทำอยู่เชิงบวก รู้สึกชอบ และมีความสุขกับสิ่งกำลังทำอยู่ แต่ละปัจเจกบุคคลจะมีความแตกต่างกันครอบคลุมประเด็นความพึงพอใจต่อด้านมิติสังคมในที่ทำงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของศิริประภา ภาคิธรธ (2562 : 116-117) ที่ได้ศึกษา ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานโดยรวมและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถาน เขต 10 ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (COVID-19) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากการศึกษา พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากเจ้าหน้าที่เรือนจำที่เพศต่างกันไม่มีผลต่อรูปแบบการทำงาน ให้ความตระหนัก ความสำคัญกับหน้าที่ความรับผิดชอบ แม้เพศต่างกันก็สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วงอายุที่แตกต่างกันต่างก็มีงานในหน้าที่รับผิดชอบ ปฏิบัติงานช่วยเหลือเกื้อกูล ประสานงานกัน แม้ช่วงอายุต่างกันก็สามารถให้บริการประชาชนและควบคุม พัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนสถานภาพแบ่งเป็นโสด สมรส/อยู่ด้วยกัน และหย่า/หม้าย ก็ไม่ส่งผลต่อหน่วยงานที่มีโครงสร้างหน้าที่และรูปแบบการทำงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับการศึกษาของศิริประภา ภาคิธรธ (2562 : 118) ที่ศึกษาความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพราะในองค์กรมีรูปแบบการทำงาน

ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ช่วงอายุงาน และตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 แตกต่างกัน ปัจจัยช่วงอายุมีค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่แตกต่างกัน ได้แก่

- เจ้าหน้าที่ช่วงอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ช่วงอายุงาน 6-10 ปี อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ทำงานใหม่มีความตั้งใจ ศึกษาเรียนรู้ มุ่งมั่นเก็บเกี่ยวประสบการณ์การทำงานจากรุ่นพี่

- เจ้าหน้าที่ช่วงอายุงาน 6-10 ปี มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ช่วงอายุงาน 16-20 ปี อาจเป็นเพราะตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ต่างกัน ช่วงอายุงาน 6-10 ปี ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงาน ช่วงอายุงาน 16-20 ปี ส่วนใหญ่เป็นหัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย/ผู้อำนวยการ การส่งมอบประสบการณ์ทำให้มีระดับความพึงพอใจในงานมากกว่าเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

- เจ้าหน้าที่ช่วงอายุงาน 6-10 ปี มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ช่วงอายุงาน 21 ปีขึ้นไป อาจเป็นเพราะตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ต่างกัน ช่วงอายุงาน 6-10 ปี ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานช่วงอายุงาน 21 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นหัวหน้าฝ่าย/ผู้อำนวยการ/ผู้บริหาร ความรับผิดชอบการส่งมอบประสบการณ์ เสริมสร้างความพึงพอใจในชีวิตและการปฏิบัติราชการ นำพาหน่วยงานไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมาย

ส่วนปัจจัยตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่แตกต่างกัน ได้แก่

- เจ้าหน้าที่ตำแหน่งงานผู้บริหาร/ผู้อำนวยการ มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าเจ้าหน้าที่ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะวิสัยทัศน์และคุณวุฒิของผู้มีตำแหน่งงานสูงกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่า ประสบการณ์ทำงาน เสริมสร้างความพึงพอใจในชีวิตและการปฏิบัติราชการ เพื่อให้การดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา

- กลุ่มเจ้าหน้าที่ตำแหน่งหัวหน้างาน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชาช่วงสถานการณ์โควิด-19 มากกว่าเจ้าหน้าที่ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะประสบการณ์ทำงานที่สูงกว่า ทำให้มีทัศนคติที่ดีกับนโยบายและการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับโรคโควิด-19 (COVID-19) กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถาน เขต 10 จากการศึกษา พบว่า ระดับความรู้เกี่ยวกับโรคโควิด-19 ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถาน เขต 10 อาจเนื่องมาจากความรู้เกี่ยวกับโรคโควิด-19 กับประสบการณ์ทำงานบ่งบอกถึงศักยภาพผู้ปฏิบัติงานช่วยส่งเสริมให้การทำงานในเรือนจำ ได้ถูกต้อง ลดขั้นตอนการทำงาน และงาน มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของกูด (Good, 1973) ที่กล่าวว่า ความรู้หมายถึง ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ รายละเอียดตามที่มนุษย์ได้รับและเก็บรวบรวมสะสมไว้ และสอดคล้องกับพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546) กล่าวว่า ความรู้ความเข้าใจว่าเป็นสิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษา การค้นคว้า เกิดประสบการณ์ ทั้งความสามารถเชิงความรู้ การกระทำ และทักษะความเข้าใจมาจากประสบการณ์ได้ยิน ได้ฟัง ได้คิด หรือปฏิบัติองค์ความรู้ต่าง ๆ ซึ่งไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นสภาวะทางอารมณ์ส่วนบุคคลที่ได้รับการตอบสนองตามความคาดหวัง เป็นทักษะที่แสดงออกมารูปแบบชอบ/ไม่ชอบ ลักษณะงานรางวัลที่ได้จากการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่ดี เกิดภาพลักษณ์ที่น่าประทับใจตามเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 มีส่วนร่วมกำหนดลักษณะงาน วางแผนการปฏิบัติงานแต่ละวัน และเข้าร่วมประชุมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในเรือนจำ
2. จัดสรรอัตรากำลังเพิ่มเติมเพื่อแก้ไขปัญหาโครงสร้างเวรรักษาการณ์ภายในเรือนจำและเวรนำผู้ต้องขังออกกรักษายังโรงพยาบาลภายนอก ออกศาล ในช่วงที่มีสถานการณ์โควิด-19
3. ให้โอกาสเจ้าหน้าที่ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ หรือทักษะความสามารถที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในช่วงที่มีสถานการณ์โควิด-19

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 เขตอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อเปรียบเทียบเสนอให้ผู้บริหารกรมราชทัณฑ์พิจารณากำหนดนโยบายการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่

2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อหน่วยงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อหน่วยงาน พัฒนางาน นำไปสู่การสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสม

3. ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกถึงคุณภาพเจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถาน เขต 10 และเขตอื่นในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กองบริการทางการแพทย์ กรมราชทัณฑ์. (2564). คำแนะนำในการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19. กรุงเทพฯ : กรมราชทัณฑ์.
- กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมราชทัณฑ์. (2564). ข้อเสนอแนะให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมราชทัณฑ์ถือปฏิบัติในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). กรุงเทพฯ : กรมราชทัณฑ์.
- กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมราชทัณฑ์. (2564). สถิติเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์. กรุงเทพฯ : กรมราชทัณฑ์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตรการพิมพ์.
- บุญธรรม กิจปรีดาภิรต. (2547). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.
- ประชาสัมพันธ์ กรมราชทัณฑ์. (2564). สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กรมราชทัณฑ์. [Online]. Available : <http://www.correct.go.th/?author=123482>. [2564, ธันวาคม 10].
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์ จำกัด.
- ลัดดาพร กุลแก้ว และคณะ. (2564). อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในจังหวัดนครพนม. วารสารพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม, 1 (1), 12-24.
- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2556). วิธีและเทคนิคในการวิจัยทางรัฐศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริประภา ภาคิธรรค. (2562). ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย. (2563). VIRTUAL FORUM “เปิดเมืองอย่างไรให้ปลอดภัย”. [Online]. Available : <https://www.tijthailand.org/th/highlight/detail/living-with-covid-19-ep1>. [2564, สิงหาคม 15].
- สิริรัตน์ พงษ์สินธุ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. (2563). ประสิทธิภาพการรักษา Covid-19 ของไทย. [Online]. Available : <https://www.thaigov.go.th/infographic/contents/details/4620>. [2564, สิงหาคม 15].
- อานวยชัย บุญศรี. (2556). ทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก และทฤษฎี x และทฤษฎี y. [Online]. Available : Aumnuychai.blogspot.com. [2564, สิงหาคม 17].
- French, W. L. (1994). Human Resources Management. 3rd ed. Boston, MA : Houghton Mifflin.
- Gilmer, B. V. (1967). Applied psychology. New York : McGraw-Hill.
- Good, C. V. (1973). Dictionary of Education. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). The motivation to work. New York : McGraw-Hill Bo.