

การจัดสรรสวัสดิการแนวใหม่แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำ
: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวาง กรมราชทัณฑ์*

New Welfare Allocation to officers on duty in prisons: A Case Study of BangKwang
Central Prison Officers under the Department of Corrections

พงษ์พิทักษ์ ฤทัยรัตน์**

Pongpitak Ruethairat

6614832082@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดสรรสวัสดิการแนวใหม่แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำกลางบางขวาง (2) แนวทางและเสนอแนะในการจัดสรรสวัสดิการแนวใหม่แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำกลางบางขวาง ให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ใช้การวิจัยเอกสารและการวิจัยเชิงปริมาณจากเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวาง โดยใช้แบบฟอร์มออนไลน์ (Google form) ที่สำรวจการเลือกชุดสวัสดิการเจ้าหน้าที่แนวใหม่ จำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 216 คน เพื่อวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจและการตอบสนองต่อความต้องการของเจ้าหน้าที่ได้จริง และข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามปลายปิด ที่ได้รับคืนจากเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวางจำนวน 146 คน มาวิเคราะห์ปัจจัยแต่ละด้านของการจัดสรรสวัสดิการแนวใหม่ ผลการศึกษาพบว่า (1) การจัดสรรสวัสดิการแนวใหม่แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำกลางบางขวางมีระดับค่าความพึงพอใจในระดับมากที่สุดและตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่ได้จริง (2) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดสรรสวัสดิการแนวใหม่แก่เจ้าหน้าที่เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความไม่เท่าเทียมในการให้บริการ ด้านทัศนคติและความสนใจของฝ่ายบริหาร ด้านการดำเนินการจัดสวัสดิการเจ้าหน้าที่ ด้านความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ด้านเงินทุนดำเนินการ และด้านระเบียบปฏิบัติทางราชการ ตามลำดับ

คำสำคัญ: เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำ; การจัดสรรสวัสดิการแนวใหม่; กรมราชทัณฑ์

Keywords: Officers on duty in prisons; New Welfare Allocation; Department of Corrections

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การจัดสรรสวัสดิการแนวใหม่แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำ

: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวาง กรมราชทัณฑ์

**นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ภารกิจของกรมราชทัณฑ์ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2561 ให้กรมราชทัณฑ์ มีภารกิจเกี่ยวกับการควบคุมและแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขัง และบุคคลที่อยู่ในความควบคุมหรือดูแลตามหน้าที่และอำนาจของกรม โดยมุ่งพัฒนาเป็นองค์กรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อแก้ไขหรือฟื้นฟูผู้ต้องขังและบุคคลที่อยู่ในความควบคุมหรือดูแล ตามหน้าที่และอำนาจของกรมให้กลับตนเป็นพลเมืองดี มีสุขภาพกายและจิตที่ดี ไม่หวนกลับมากระทำความผิดซ้ำ ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพที่สุจริต และสามารถดำรงชีวิตในสังคมภายนอกได้อย่างปกติโดยสังคมให้การยอมรับ ซึ่งเรือนจำกลางบางขวางเป็นเรือนจำความมั่นคงสูงในสังกัดหน่วยงานราชการของกรมราชทัณฑ์ มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมผู้ต้องขังที่กำหนดโทษตั้งแต่ 15 ปี ควบคุมผู้ต้องขังในคดีอุกฉกรรจ์ จนถึงโทษประหารชีวิต ปัจจุบันเรือนจำกลางบางขวางมีจำนวนผู้ต้องขังในการควบคุมดูแลประมาณ 4,700 ราย และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มจำนวนมากขึ้น ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจึงมีความเสี่ยงสูง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตระกตร้าและเสียสละภายใต้กรอบกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานสากล ให้สอดคล้องกับภารกิจหลักของกรมราชทัณฑ์

จึงได้มีการจัดสวัสดิการชุดสินค้าสำหรับอุปโภคและบริโภคแนวใหม่แก่เจ้าหน้าที่สังกัดเรือนจำกลางบางขวาง โดยมีความสอดคล้องแผนปฏิรูปราชการกรมราชทัณฑ์ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ตามแนวทางการพัฒนา 3 พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ปลูกฝังจิตวิญญาณของการเป็นข้าราชการราชทัณฑ์ที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมปฏิบัติงานด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณธรรมโปร่งใสและจัดให้มีความก้าวหน้าในอาชีพของแต่ละสายงาน มุ่งเพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากรด้วยการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการคิดเชิงวิพากษ์ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก รวมถึงการสร้างแรงจูงใจและจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงานที่มีความตระกตร้า เพื่อรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร และสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนงานราชทัณฑ์ ในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตระกตร้า เหนื่อยยาก โดยเป็นการสร้างแรงจูงใจและจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงาน ลดภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัว ถือเป็นการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร โดยน่านวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถเลือกสวัสดิการชุดสินค้าที่ตรงต่อความต้องการในการอุปโภคและบริโภค ซึ่งง่ายต่อการเข้าถึงการรับสวัสดิการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดสรรสวัสดิการแนวใหม่แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำกลางบางขวาง
2. เพื่อศึกษาแนวทางและเสนอแนะในการจัดสรรสวัสดิการแนวใหม่แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำกลางบางขวาง

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การจัดสรรสวัสดิการแนวใหม่แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำการณศึกษาเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวาง กรมราชทัณฑ์ เป็นการศึกษาข้อมูลโดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสานวิธี ดำเนินงานวิจัยทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสารสิ่งพิมพ์สื่ออิเล็กทรอนิกส์รายงานการวิจัยวิทยานิพนธ์ดัชนีพรรณนารายงานการประชุมคู่มือปฏิบัติการ กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับหลักการและแนวการจัดสรรสวัสดิการ ใหม่ให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำกลางบางขวาง

2. การวิจัยสำรวจ (Survey research) โดยการสำรวจเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวางในส่วนของ ข้อมูลแบบฟอร์มออนไลน์ (Google Form) ที่เก็บรวบรวมจากการเลือกชุดสวัสดิการของเจ้าหน้าที่เรือนจำ กลางบางขวาง และข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวางผู้วิจัยจะใช้ วิธีการวิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยการนำคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามมาแปลงเป็นตัวเลขในรูปแบบของรหัส ข้อมูลจากนั้นจึงบันทึกข้อมูลและประมวลผลค่าสถิติที่ต้องการโดยใช้โปรแกรมการคำนวณค่าสถิติด้วย คอมพิวเตอร์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวาง จำนวน 216 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวางที่ตอบแบบสอบถาม ปลายปิด จำนวน 146 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบฟอร์มออนไลน์ (Google Form) แบ่งออกเป็น 2 ส่วน และแบบ สอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- 1.1 แบบฟอร์มออนไลน์ (Google Form) การจัดสรรสวัสดิการใหม่ให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ ในเรือนจำกลางบางขวาง
- 1.2 แบบสอบถามปลายปิดซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยนำคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามมาแปลงเป็น ตัวเลขในรูปแบบของรหัสข้อมูลจากนั้นจึงบันทึกข้อมูลและประมวลผลค่าสถิติที่ต้องการโดยใช้โปรแกรมการ คำนวณค่าสถิติด้วยคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

1.การวิเคราะห์ข้อมูลแบบฟอร์มออนไลน์

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวางทั้งหมดจำนวน 216 คน ผู้วิจัยได้ทดสอบแบบสอบถามให้แก่ประชากรทั้งหมดในรูปแบบฟอร์มออนไลน์ (Google Form) และเก็บ รวบรวมแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลในช่วง 3 เดือนย้อนหลัง (เดือนเมษายน 2568 ถึง เดือนมิถุนายน 2568) จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติโดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเจ้าหน้าที่ที่ใช้แบบฟอร์มออนไลน์ (Google Form) เลือกชุดสวัสดิการเจ้าหน้าที่แนวใหม่ ตารางที่ 1 ค่าความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ที่ใช้แบบฟอร์มออนไลน์ (Google Form) เลือกชุดสวัสดิการเจ้าหน้าที่แนวใหม่ ในช่วงเดือนเมษายน 2568 ถึง เดือน มิถุนายน 2568 โดยมีเจ้าหน้าที่ จำนวน 216 คน

ลำดับ	จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ใช้บริการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เมษายน 2568	194	89.81
2	พฤษภาคม 2568	164	75.93
3	มิถุนายน 2568	146	67.59

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างมีการใช้งานแบบฟอร์มออนไลน์ (Google Form) เลือกชุดสวัสดิการเจ้าหน้าที่แนวใหม่ ในเดือนเมษายน 2568 มากที่สุด จำนวน 194 คน (คิดเป็นร้อยละ 89.81) และน้อยที่สุดในเดือนมิถุนายน 2568 จำนวน 146 คน (คิดเป็นร้อยละ 67.59)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความพึงพอใจในการใช้แบบฟอร์มออนไลน์ (Google Form) เลือกชุดสวัสดิการเจ้าหน้าที่แนวใหม่

ตารางที่ 2 ค่าความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ที่ ประเมินความพึงพอใจในการใช้แบบฟอร์มออนไลน์ (Google Form) เลือกชุดสวัสดิการเจ้าหน้าที่แนวใหม่ ในช่วงเดือนเมษายน 2568 ถึงเดือน มิถุนายน 2568 โดยมีเจ้าหน้าที่ จำนวน 216 คน

ลำดับ	ข้อมูลในเดือน	ระดับความพึงพอใจ					ระดับค่าความพึงพอใจเฉลี่ย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
1	เมษายน 2568	2 (1.1%)	2 (1.1%)	8 (4.5%)	31 (17.6%)	133 (75.6%)	4.65
2	พฤษภาคม 2568	3 (1.8%)	1 (0.6%)	11 (6.7%)	26 (15.9%)	123 (75.0%)	4.62
3	มิถุนายน 2568	0	0	9 (6.2%)	19 (13.0%)	118 (80.8%)	4.75

จากตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างมีการประเมินความพึงพอใจในการใช้แบบฟอร์มออนไลน์ (Google Form) เลือกชุดสวัสดิการเจ้าหน้าที่แนวใหม่ ในเดือนมิถุนายน 2568 มากที่สุด ที่ค่าระดับความพึงพอใจ 4.75 คะแนน (การแปลผลมีระดับค่าความพึงพอใจมากที่สุด)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการประเมินความพึงพอใจในการใช้แบบฟอร์มออนไลน์ (Google Form) เลือกชุดสวัสดิการเจ้าหน้าที่แนวใหม่ ในช่วงเดือนเมษายน 2568 ถึงเดือน มิถุนายน 2568 โดยมีเจ้าหน้าที่จำนวน 216 คน

ลำดับ	ข้อมูล	ปี 2568			ค่าเฉลี่ย	S.D.
		เมษายน	พฤษภาคม	มิถุนายน		
1	จำนวนเจ้าหน้าที่ใช้แบบฟอร์มออนไลน์ (Google Form) เลือกชุดสวัสดิการเจ้าหน้าที่แนวใหม่	194	164	146	168 (77.78%)	24.25
2	ระดับค่าความพึงพอใจการใช้แบบฟอร์มออนไลน์ (Google Form) เลือกชุดสวัสดิการเจ้าหน้าที่แนวใหม่	4.65	4.62	4.75	4.67	0.068

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า

จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ใช้แบบฟอร์มออนไลน์ (Google Form) เลือกชุดสวัสดิการเจ้าหน้าที่แนวใหม่ ในช่วงเดือนเมษายน 2568 ถึง เดือน มิถุนายน 2568 มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 168$ คน S.D. = 24.25 (คิดเป็นร้อยละ 77.78) ของเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 216 คน

ระดับค่าความพึงพอใจการใช้แบบฟอร์มออนไลน์ (Google Form) เลือกชุดสวัสดิการเจ้าหน้าที่แนวใหม่ ในช่วงเดือนเมษายน 2568 ถึง เดือน มิถุนายน 2568 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 4.67$ คน S.D. = 0.068

2.การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวางทั้งหมดจำนวน 216 คนและได้ใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 จากการคำนวณพบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิจัยครั้งนี้ คือ 140 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวได้รับการสุ่มเพื่อให้เป็นตัวแทนที่เหมาะสมของประชากรทั้งหมดในการศึกษาครั้งนี้

ผู้วิจัยได้ทอดแบบสอบถามให้แก่ประชากรทั้งหมดและเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนได้ครบทั้ง 146 คนผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดสรรสวัสดิการแนวใหม่แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางบางขวาง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 ค่าความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษาและระยะเวลาการทำงาน (n = 146)

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	125	85.62
หญิง	21	14.38
รวม	146	100
อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 25 ปี	28	19.18
อายุ 25-35 ปี	53	36.3
อายุ 36-45 ปี	46	31.51
อายุ 46-55 ปี	15	10.27
อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ 55 ปี ขึ้นไป	4	2.74
รวม	146	100
ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ

ต่ำกว่าปริญญาตรี	47	32.19
ปริญญาตรี	89	60.96
ปริญญาโท	10	6.85
ปริญญาเอก	0	0
รวม	146	100
ระยะเวลาทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	2	1.37
1 - 5 ปี	32	21.92
6 - 10 ปี	50	34.25
11 - 15 ปี	33	22.6
มากกว่า 15 ปี	29	19.86
รวม	146	100

จากตารางที่ 4 กลุ่มตัวอย่างเพศส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (คิดเป็นร้อยละ 85.62) มีอายุส่วนใหญ่ในช่วง 25-35 ปี (คิดเป็นร้อยละ 36.30) การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี (คิดเป็นร้อยละ 60.96) และระยะเวลาทำงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี (คิดเป็นร้อยละ 34.25)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการจัดสรรสวัสดิการแนวใหม่แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำกลางบางขวาง

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยในการจัดสรรสวัสดิการแนวใหม่แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำกลางบางขวาง (n = 146)

ข้อ	การจัดสรรสวัสดิการแนวใหม่แก่เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวาง	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปรผล	อันดับ
1	ด้านทัศนคติและความสนใจของฝ่ายบริหาร	4.729	0.542	มากที่สุด	2
1.1	ฝ่ายบริหารมีทัศนคติที่ดีและมีความสนใจในการจัดสรรสวัสดิการเจ้าหน้าที่	4.76	0.489	มากที่สุด	1
1.2	ฝ่ายบริหารสนับสนุนให้มีการจัดสรรสวัสดิการที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ	4.699	0.592	มากที่สุด	2
2	ด้านการดำเนินการจัดสวัสดิการเจ้าหน้าที่	4.497	0.725	มาก	3
2.1	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถในการจัดสรรสวัสดิการเจ้าหน้าที่	4.568	0.684	มากที่สุด	1

2.2	มีการจัดระบบ วิธีการ และระบบขั้นตอนการดำเนินการที่เหมาะสม	4.425	0.76	มาก	2
3	ด้านเงินทุนดำเนินการ	3.034	0.36	ปานกลาง	6
3.1	มูลค่าของชุดสวัสดิการเจ้าหน้าที่ที่มีความเหมาะสมเพียงพอ	3.034	0.36	ปานกลาง	1
4	ด้านระเบียบปฏิบัติทางราชการ	2.986	0.423	ปานกลาง	7
4.1	ระเบียบปฏิบัติทางราชการมีความสอดคล้องและเอื้ออำนวยต่อการจัดสรรสวัสดิการเจ้าหน้าที่	2.986	0.423	ปานกลาง	1
5	ด้านความไม่เท่าเทียมในการให้บริการ	4.764	0.52	มากที่สุด	1
5.1	เจ้าหน้าที่ผู้รับสวัสดิการได้รับการจัดสรรสวัสดิการที่เท่าเทียม	4.644	0.596	มากที่สุด	2
ข้อ	การจัดสรรสวัสดิการแนวใหม่แก่เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวาง	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปรผล	อันดับ
5.2	การเข้าถึงเทคโนโลยี (Google form) มีผลต่อความเหลื่อมล้ำในและเข้าถึงการรับสวัสดิการเจ้าหน้าที่	4.884	0.398	มากที่สุด	1
6	ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม	4.401	0.737	มาก	5
6.1	การใช้แบบฟอร์มออนไลน์ (Google Form) ช่วยให้การจัดสรรสวัสดิการเจ้าหน้าที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.473	0.707	มาก	1
6.2	การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการจัดสรรสวัสดิการเจ้าหน้าที่มีผลต่อความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรม	4.329	0.762	มาก	2
7	ความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่	4.411	0.692	มาก	4
7.1	เจ้าหน้าที่ผู้รับสวัสดิการให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม	4.411	0.692	มาก	1
รวม		4.117	0.868	มาก	

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยในการจัดสรรสวัสดิการแนวใหม่แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำกลางบางขวาง พบว่า

โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.117, S.D. = 0.868) และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า

ด้านความไม่เท่าเทียมในการให้บริการ อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ 1 ($\bar{X}$ = 4.764, S.D. = 0.520) ซึ่งเมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การเข้าถึงเทคโนโลยี (Google form) มีผลต่อความเหลื่อมล้ำในและเข้าถึงการรับสวัสดิการเจ้าหน้าที่ ($\bar{X}$ = 4.884, S.D. = 0.394) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด คือ เจ้าหน้าที่ผู้รับสวัสดิการได้รับการจัดสรรสวัสดิการที่เท่าเทียม ($\bar{X}$ = 4.644, S.D. = 0.596)

รองลงมาอันดับ 2 คือ ด้านทัศนคติและความสนใจของฝ่ายบริหาร ($\bar{X}$ = 4.729, S.D. = 0.542) ซึ่งเมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ฝ่ายบริหารมีทัศนคติที่ดีและมีความสนใจในการจัดสรรสวัสดิการเจ้าหน้าที่ ($\bar{X}$ = 4.760, S.D. = 0.489) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ฝ่ายบริหารสนับสนุนให้มีการจัดสรรสวัสดิการที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.699, S.D. = 0.592)

อันดับ 3 คือ ด้านการดำเนินการจัดสวัสดิการเจ้าหน้าที่ ($\bar{X}$ = 4.494, S.D. = 0.725) ซึ่งเมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับแรก คือ เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถในการจัดสรรสวัสดิการเจ้าหน้าที่ ($\bar{X}$ = 4.568, S.D. = 0.684) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีการจัดระบบ วิธีการ และระบบขั้นตอนการดำเนินการที่เหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.425, S.D. = 0.760)

อันดับ 4 คือ ความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ ($\bar{X}$ = 4.411, S.D. = 0.692) ซึ่งเมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้รับสวัสดิการให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม ($\bar{X}$ = 4.411, S.D. = 0.692)

อันดับ 5 คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ($\bar{X}$ = 4.401, S.D. = 0.737) ซึ่งเมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับแรก คือ การใช้แบบฟอร์มออนไลน์ (Google Form) ช่วยให้การจัดสรรสวัสดิการเจ้าหน้าที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{X}$ = 4.473, S.D. = 0.707) รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการจัดสรรสวัสดิการเจ้าหน้าที่ที่มีผลต่อความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรม ($\bar{X}$ = 4.329, S.D. = 0.762)

อันดับ 6 คือ ด้านเงินทุนดำเนินการ ($\bar{X}$ = 3.034, S.D. = 0.360) ซึ่งเมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง คือ มูลค่าของชุดสวัสดิการเจ้าหน้าที่มีความเหมาะสม เพียงพอ ($\bar{X}$ = 3.034, S.D. = 0.360)

และอันดับที่ 7 คือ ด้านระเบียบปฏิบัติทางราชการ ($\bar{X}$ = 2.986, S.D. = 0.423) ซึ่งเมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง คือ ระเบียบปฏิบัติทางราชการมีความสอดคล้องและเอื้ออำนวยต่อการจัดสรรสวัสดิการเจ้าหน้าที่ ($\bar{X}$ = 2.986, S.D. = 0.423)

อภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์งานวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดสรรสวัสดิการแนวใหม่แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำกลางบางขวาง โดยการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการวิจัยสำรวจ (Survey research) พบว่า

จากการวิเคราะห์เจ้าหน้าที่ที่ใช้แบบฟอร์มออนไลน์ (Google Form) เลือกชุดสวัสดิการเจ้าหน้าที่แนวใหม่ ในช่วงเดือนเมษายน 2568 ถึง เดือน มิถุนายน 2568 จากเจ้าหน้าที่ทั้งหมด จำนวน 216 คน มีเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมกิจกรรมเฉลี่ย 168 คน คิดเป็นร้อยละ 77.78 โดยเจ้าหน้าที่มีระดับค่าความพึงพอใจใน

ระดับมากที่สุด จากค่า $\bar{X} = 4.67$ คะแนน และ S.D. = 0.068 โดยภาพรวมจึงถือได้ว่าการจัดสรรสวัสดิการ
 ใหม่แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำกลางบางขวาง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถ
 ตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่ได้จริง

และจากการวิเคราะห์ปัจจัยแต่ละด้านของการจัดสรรสวัสดิการใหม่แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่
 ในเรือนจำกลางบางขวาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.117$, S.D. = 0.868) สามารถอภิปรายผลการวิจัย
 โดยเรียงลำดับตามการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงปริมาณในแต่ละด้านได้ ดังนี้

อันดับที่ 1 ปัจจัยด้านความไม่เท่าเทียมในการให้บริการ (อยู่ในระดับมากที่สุด, $\bar{X} = 4.764$ คะแนน, S.D. = 0.520) การจัดสวัสดิการแต่ละประเภทมักจะมีความเหลื่อมล้ำไม่เท่าเทียมกันในการให้บริการอยู่ในตัว
 แม้จะเปิดให้บริการกับเจ้าหน้าที่ทุกคน ทำให้เกิดการได้เปรียบและเสียเปรียบในการใช้บริการ นอกจากการ
 จัดสวัสดิการแต่ละประเภทในส่วนราชการจะไม่สามารถให้บริการตามความต้องการของข้าราชการและลูกจ้าง
 อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันทุกคนแล้ว ในแต่ละส่วนราชการยังมีการบริการที่แตกต่างกันมาก บางส่วน
 ราชการก็จัดสวัสดิการได้มากประเภทและมีประสิทธิภาพ แต่บางส่วนราชการก็จัดได้น้อยประเภทและด้อย
 ประสิทธิภาพแล้วแต่ปัญหาอุปสรรคในแต่ละส่วนราชการ และความสามารถในการแก้ไขปัญหาซึ่งแตกต่างกัน
 ไป สรุปโดยภาพรวมแล้วการจัดสวัสดิการเจ้าหน้าที่อาจไม่ตรงกับความต้องการของเจ้าหน้าที่ทุกคนในส่วน
 งานราชการ ทำให้เกิดปัญหาความไม่เท่าเทียมในการให้บริการขึ้น

อันดับที่ 2 ปัจจัยด้านทัศนคติและความสนใจของฝ่ายบริหาร(อยู่ในระดับมากที่สุด, $\bar{X} = 4.729$ คะแนน, S.D. = 0.725) แนวความคิดในการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการที่มีอยู่เดิม การจัดสวัสดิการ
 ภายในส่วนราชการของแต่ละส่วนราชการ จะเริ่มต้นและดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทัศนคติและความ
 สนใจเกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการของฝ่ายบริหารเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรก หากส่วนราชการใดฝ่ายบริหารมีทัศนคติ
 ที่ดี เห็นความสำคัญของการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างในสังกัดพร้อมจะให้การสนับสนุนในการ
 ดำเนินการจัดสวัสดิการ ส่วนราชการนั้นก็อาจจัดสวัสดิการได้หลากหลายประเภทและจัดได้อย่างมี
 ประสิทธิภาพ ตรงกันข้ามกับส่วนราชการที่ฝ่ายบริหารขาดความสนใจ ไม่ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร การจัด
 สวัสดิการภายในส่วนราชการของส่วนราชการนั้นก็อาจมีน้อยประเภท หรือไม่สามารถจัดได้ตามที่สมาชิก
 สวัสดิการส่วนใหญ่ต้องการ

อันดับที่ 3 ปัจจัยด้านการดำเนินการจัดสวัสดิการเจ้าหน้าที่(อยู่ในระดับมาก, $\bar{X} = 4.497$ คะแนน, S.D. = 0.725) การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการในหลายส่วนราชการยังไม่มีประสิทธิภาพ ปัญหาการ
 ดำเนินการจัดสวัสดิการเจ้าหน้าที่ก็เป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะการจัดสวัสดิการเจ้าหน้าที่แต่ละประเภทต้องมีการ
 จัดระบบ วิธีการ และขั้นตอนการดำเนินงาน ที่เหมาะสมและผู้จัดกิจกรรมสวัสดิการเจ้าหน้าที่จะต้องมี
 ความสามารถในการจัดกิจกรรม และในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ที่อาจเกิดขึ้นในการจัดสวัสดิการ
 เจ้าหน้าที่ได้เป็นอย่างดีอีกด้วย

อันดับที่ 4 ปัจจัยด้านความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่(อยู่ในระดับมาก, $\bar{X} = 4.411$ คะแนน, S.D. = 0.629) การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการต้องการความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ทุกระดับในส่วนราชการ เพื่อ
 ช่วยกันจัดสวัสดิการและเข้าร่วมกิจกรรม ถ้าเจ้าหน้าที่ให้ความร่วมมือน้อย การจัดสวัสดิการในส่วนราชการ
 นั้นก็จะไม่ได้ผลดี เจ้าหน้าที่จำนวนมากเห็นว่าการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการไม่ใช่เรื่องเกี่ยวข้องกับ
 ตนเอง เป็นเรื่องของผู้ที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายโดยตรงมีหน้าที่ต้องจัดการ และไม่ให้การสนับสนุน
 และไม่ร่วมมือในการดำเนินการ นอกจากนี้ยังไม่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมเห็นว่าเป็นสิทธิส่วนบุคคลของ

เจ้าหน้าที่แต่ละคนจะเข้าร่วมกิจกรรมหรือไม่เข้าร่วมก็ได้ ยิ่งกว่านั้นบางคนก็มีความสามารถในการจับผิดและตีเตียนผู้จัดสวัสดิการให้เสียกำลังใจในการดำเนินงานอีกด้วย

อันดับที่ 5 ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม(อยู่ในระดับมาก, $\bar{X} = 4.401$ คะแนน, S.D. = 0.737) การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการจัดสวัสดิการเจ้าหน้าที่ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ สามารถลดขั้นตอนทำงาน ผู้ใช้บริการสามารถดำเนินการได้ด้วยตนเอง โดยการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้มีความทันสมัยจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดสวัสดิการเจ้าหน้าที่ให้มากยิ่งขึ้น เกิดการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงาน และช่วยสนับสนุนให้การจัดสวัสดิการเจ้าหน้าที่เกิดประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่ได้อย่างแท้จริง

อันดับที่ 6 ปัจจัยด้านเงินทุนดำเนินการ(อยู่ในระดับปานกลาง, $\bar{X} = 3.034$ คะแนน, S.D. = 0.360) การจัดกิจกรรมหรือกิจการสวัสดิการภายในส่วนราชการเกือบทุกประเภทต้องใช้เงินทุนดำเนินการ โดยปกติรัฐบาลจะไม่ได้ให้เงินสนับสนุนการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการเพราะงบประมาณมีจำกัด และสวัสดิการภายในส่วนราชการต่าง ๆ ได้จัดให้มีกองทุนสวัสดิการอยู่แล้ว สวัสดิการภายในส่วนราชการต่าง ๆ จำเป็นจะต้องหาเงินเพื่อเป็นกองทุนสวัสดิการสำหรับใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการเอง สวัสดิการของส่วนราชการที่มีเงินกองทุนสวัสดิการมากหรือมีความสามารถในการหาเงินเข้ากองทุนสวัสดิการมาก ก็จะมีความสะดวกในการจัดสวัสดิการมากกว่าสวัสดิการของส่วนราชการที่มีเงินกองทุนสวัสดิการน้อยหรือมีความสามารถในการหาเงินเข้ากองทุนสวัสดิการน้อยกว่า

อันดับที่ 7 ปัจจัยด้านระเบียบปฏิบัติทางราชการ(อยู่ในระดับปานกลาง, $\bar{X} = 2.986$ คะแนน, S.D. = 0.423) การดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการภายในส่วนราชการถึงแม้จะดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 ซึ่งเื้อออำนาจให้แต่ละส่วนราชการสามารถดำเนินการจัดสวัสดิการได้คล่องตัวมากขึ้น แต่การดำเนินการอาจจะต้องไปเกี่ยวข้องกับระเบียบและวิธีการปฏิบัติอื่น ๆ ของทางราชการ ซึ่งยังไม่สอดคล้องและเื้อออำนาจให้การดำเนินการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการทำได้สะดวกและคล่องตัวเท่าที่ควร เช่น ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยรกราชการ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ และระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

วัตถุประสงค์งานวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางและเสนอแนะในการจัดสวัสดิการแนวใหม่แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำกลางบางขวาง ให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ซึ่งจากการวิเคราะห์ปัจจัยแต่ละด้านของการจัดสวัสดิการแนวใหม่แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำกลางบางขวางร่วมกับการวิจัยเอกสารที่เกี่ยวข้อง สามารถเสนอแนวทางและข้อเสนอแนะได้ดังนี้

แนวทางและข้อเสนอแนะการวิจัย

1.ด้านความไม่เท่าเทียมในการให้บริการ

1.1 การเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติของการจัดสวัสดิการว่า การจัดสวัสดิการเป็นการร่วมมือทำกิจกรรมเพื่อให้ผู้ที่อยู่ในส่วนงานราชการเดียวกันมีสุขภาพทั้งกายและจิตที่ดี มีความสุข และมีความสามัคคี บางคนอาจได้ประโยชน์มากจากสวัสดิการ บางคนอาจได้ประโยชน์น้อย แต่ทุกคนย่อมได้ประโยชน์

จากสังคมที่มีความสุขและมีความสามัคคี มากกว่าสังคมที่สมาชิกมีความเดือดร้อนมากและไม่สามัคคี เพราะจะมีการเบียดเบียนและทะเลาะวิวาทกัน

1.2 สวัสดิการบางประเภทสมาชิกอาจไม่ใช้บริการวันนี้ แต่มีหลักประกันว่าถ้าจำเป็นต้องใช้จะมีสวัสดิการประเภทนี้ให้ใช้ได้ เช่น สวัสดิการห้องออกกำลังกาย หรือห้องรักษาพยาบาลหรือสวัสดิการเงินกู้ เป็นต้น สำหรับกิจกรรมกีฬาประเภทต่าง ๆ นั้น ผู้ไม่เล่นกีฬาก็เป็นผู้ชมกีฬาและผู้เชียร์กีฬาได้ จะทำให้ผู้ร่วมกิจกรรมมีสังคมที่ดีและมีความสุขสนุกสนานได้เช่นกัน

1.3 สำหรับส่วนราชการที่มีความสามารถในการจัดกิจกรรมสวัสดิการแตกต่างกัน การเผยแพร่ให้สมาชิกในส่วนราชการเข้าใจได้ว่าการจัดสวัสดิการร่วมกับส่วนราชการอื่นเป็นสิ่งที่ดี เป็นการขยายสังคมให้กว้างขึ้นจากในส่วนราชการเดียวกันเป็นสังคมที่มีขนาดใหญ่ขึ้นรวมเป็นหลายส่วนราชการ การร่วมกันจัดสวัสดิการระหว่างส่วนราชการอาจค่อย ๆ ขยายในกลุ่มกระทรวงเดียวกัน แล้วขยายเป็นข้าราชการประเภทเดียวกัน และถ้าสามารถขยายการจัดสวัสดิการไปถึงข้าราชการทั้งหมด จะมีส่วนทำให้สังคมใหญ่ที่ทุกคนเป็นสมาชิกเป็นสังคมที่ดีและสมาชิกมีความสุข

2.ด้านทัศนคติและความสนใจของฝ่ายบริหาร

2.1 การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการเจ้าหน้าที่ที่กำหนดวัตถุประสงค์ ผลผลิต ผลลัพธ์และประโยชน์ที่ชัดเจน และมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการประเมินผลและการรายงานผลอย่างเป็นระบบและชัดเจน ทุกขั้นตอนดังกล่าวนั้นนอกจากจะทำให้การจัดสวัสดิการ มีประสิทธิภาพแล้วยังจะช่วยให้ฝ่ายบริหารมีความเข้าใจประโยชน์ของการจัดสวัสดิการฯ มีทัศนคติที่ดีและมีความสนใจในการจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้น

2.2 การแต่งตั้งและมอบหมายให้มีผู้จัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถที่จะสื่อสารขอการส่งเสริม สนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ความมีส่วนร่วมในการดำเนินการของสมาชิกสวัสดิการ และการเรียกร้องให้ส่วนราชการสนับสนุนการจัดสวัสดิการเจ้าหน้าที่บางประเภทเพิ่มขึ้น ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการจัดสวัสดิการ

2.3 การจัดสวัสดิการประเภทที่จัดต่อเนื่องและมีประโยชน์ต่อสมาชิก จะมีความสำคัญมากในสถานการณ์ที่ไม่อาจริเริ่มการจัดสวัสดิการประเภทใหม่ ๆ ขึ้นได้ และสถานการณ์อาจจะเปลี่ยนแปลงเอื้ออำนวยให้มีการจัดสวัสดิการประเภทใหม่ๆ เพิ่มขึ้นในอนาคต

3.ด้านการดำเนินการจัดสวัสดิการเจ้าหน้าที่

3.1 ในการจัดสวัสดิการบางประเภทที่ไม่มีผู้ที่มีความรู้และทักษะในการจัดกิจกรรมประเภทนั้นหรือบางสถานการณ์หาผู้รับผิดชอบจัดกิจกรรมสวัสดิการที่ต้องการจัดไม่ได้ คณะกรรมการจัดสวัสดิการของส่วนราชการอาจจ้างหรือมอบหมายให้บุคคลภายนอกเข้ามาจัดกิจกรรมสวัสดิการเพื่อสมาชิกสวัสดิการก็ได้แต่ต้องดำเนินการภายใต้การกำกับดูแลและรับผิดชอบของคณะกรรมการสวัสดิการเจ้าหน้าที่ และเพื่อประโยชน์ของสมาชิกสวัสดิการ

4.ด้านความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่

4.1 ในการทำงาน ทุกเรื่องย่อมมีบุคคลที่มีแนวความคิดแตกต่างกันได้ และบางครั้งคนที่เห็นด้วยและชื่นชมผลการจัดกิจกรรมอาจไม่มีโอกาสให้กำลังใจผู้จัดมากนัก แต่ผู้ที่มีความเห็นแตกต่างอาจมีโอกาสดูความเห็นได้มากกว่า จึงต้องรับฟังและวิเคราะห์หาเหตุผลและความจำเป็นของแต่ละเรื่องและสถานการณ์

4.2 การรับฟังความเห็นนั้นในบางเรื่อง อาจช่วยให้ผู้จัดกิจกรรมปรับปรุงการดำเนินการให้ดีขึ้น หรือ การผลิตเปลี่ยนหมุนเวียนกันรับผิดชอบจัดกิจกรรมก็จะทำให้เพิ่มจำนวนสมาชิกที่มีประสบการณ์ในการจัด กิจกรรมและทราบข้อจำกัดของการจัดกิจกรรมสวัสดิการแต่ละประเภท

5.ด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

5.1 ต้องมีการทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการประยุกต์องค์ความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้ทันเวลา

5.2 เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อมในการปรับเปลี่ยนด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ควรต้องมีการ ปรับเปลี่ยน รูปแบบ และวิธีการทำงานโดยให้เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักรู้ถึงความจำเป็นและความสำคัญของ เทคโนโลยีและนวัตกรรม

5.3 ควรเพิ่มทักษะของเจ้าหน้าที่ทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และเพิ่มเจ้าหน้าที่ในการ ปฏิบัติงานให้พร้อมต่อความต้องการของหน่วยงาน

6.ด้านเงินทุนดำเนินการ

6.1 การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการที่มีการวางแผนดำเนินการและประชาสัมพันธ์อย่างมี ประสิทธิภาพ และจัดกิจกรรมที่เป็นที่ต้องการของสมาชิกสวัสดิการ จะสามารถบริหารจัดการเงินทุนสำหรับ ดำเนินการจัดสวัสดิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.2 มีการรายงานผลการดำเนินการพร้อมชี้แจงด้านการเงินให้สมาชิกสวัสดิการทราบ เพื่อให้เกิด ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต

7.ด้านระเบียบปฏิบัติทางราชการ

7.1 ควรจัดทำข้อหารือไปยังส่วนราชการที่รับผิดชอบกฎหมาย ระเบียบหรือหลักเกณฑ์นั้น ๆ หรือ หารือมายังศูนย์ประสานการจัดสวัสดิการข้าราชการสำนักงาน ก.พ. หรือส่วนกฎหมายและระเบียบการคลัง สำนักกฎหมายและระเบียบ กรมบัญชีกลาง ในกรณีที่เกิดปัญหาการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ หากเกิด ความขัดข้องเพราะกฎหมายหรือระเบียบ หลักเกณฑ์อื่น ๆ ของทางราชการ เพื่อจะได้ร่วมกันแก้ไขอุปสรรค และข้อขัดข้องดังกล่าวต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอประเด็นในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับสวัสดิการเจ้าหน้าที่แนวใหม่เพิ่มเติม เช่น ระดับ เงินเดือน ตำแหน่งหน้าที่ สังกัดส่วนงาน ภูมิภาค สถานภาพทางครอบครัว ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ ใช้บริการ

2. เพิ่มจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยให้มากขึ้น หรือครอบคลุมเจ้าหน้าที่ในส่วน ราชการอื่นๆ

3. เพิ่มหัวข้อการสัมภาษณ์และแบบสอบถามในเรื่องข้อดี ข้อเสีย และปัจจัยอื่นๆของการจัดสรร สวัสดิการแนวใหม่แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำ เพื่อจะได้ทราบแนวทางในการปรับปรุงระบบซึ่งจะมี ประโยชน์ในการวิจัยที่ทำให้ทราบข้อเท็จจริงของประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมราชทัณฑ์. (2566). รายงานผลสัมฤทธิ์ของแผนปฏิบัติการราชการรายปี (พ.ศ. 2567) ของกรมราชทัณฑ์.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ราชทัณฑ์.
- กรมราชทัณฑ์. (2566). แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกรมราชทัณฑ์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ราชทัณฑ์.
- กรมราชทัณฑ์. (2568). แผนปฏิบัติการราชการรายปี (พ.ศ. 2568) ของกรมราชทัณฑ์ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ราชทัณฑ์.
- กิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์. (2538). สวัสดิการกับแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
- เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- บุญเกียรติ การเวกพันธุ์. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาพื้นฐานรัฐประศาสนศาสตร์.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- นวลละอ อสุภาพ. (2527). ทฤษฎีบุคคลิกภาพ, กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ภิญโญ สาธร. (2526). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ครุสภา. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547. (2547, กันยายน 19)
- รัฐศิริพันธ์ วังกานนท์. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการองค์การและนวัตกรรมในองค์การ.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567ก). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567ข). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการองค์การและนวัตกรรมในองค์การ.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2550). การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จีพีซี เบอร์พรินท์.
- สมยศ นาวการ. (2536). การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สร้อยตระกูล (สืวานนท์) อรรถมานะ. (2545). พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ ครั้งที่ 3).
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมาน รังสิโยกฤษฎี. (2543). การบริหารราชการไทย อดีต ปัจจุบัน และอนาคต. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สมเกียรติ ศรีลัมพ์. (2547). การปฏิรูประบบราชการไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ประดิพัทธ์.
- สำนักงาน ก.พ. (2567). สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงาน ก.พ..
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). องค์การและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์ (ปรับปรุงใหม่). พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร จำกัด.
- วสันต์ เหลืองประภัสร์. (2548). การจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการบริหารการปกครองในระบอบประชาธิปไตย: สองกระแสความคิดในการบริหารงานภาครัฐ ลูกค้ำ หรือ พลเมือง. รัฐศาสตร์สาร. 26(2), 35-86.
- วรเดช จันทรศร. (2541). ปรัชญาของการบริหารภาครัฐ (Philosophy of Public Sector Administration) พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ.

วีระยศ สิงห์ทองกุล.(2547). ปัญหาในการให้สวัสดิการผู้ต้องขังภายในเรือนจำจังหวัดอุดรธานี เรือนจำจังหวัด
หนองคาย และเรือนจำจังหวัดหนองบัวลำภู. อุดรธานี : ราชภัฏอุดรธานี.
อุทัย หิรัญโต. (2531). หลักการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์ .