

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเรื่องนำ้งหัวดมหาสารคามผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางประกอบการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. บริบทของกรมราชทัณฑ์
4. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
5. บริบทของเรื่องนำ้งหัวดมหาสารคาม
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. ครอบแนวคิดของการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การวิจัยถึงความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายคือ ความภาคภูมิใจในองค์กรและยอมรับจุดหมายขององค์กร ด้วยความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร โดยมีเดินในองค์กร มีความประترนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ได้มีการให้นิยามและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ไว้หลากหลาย ดังนี้

ปริยากรณ์ อัครคำรงษัย (2541 : 13) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความจริงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นบุติงงานอย่างทุ่มเท ยอมรับวัตถุประสงค์และจุดหมายขององค์กรเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร

ธีระ วีระธรรมสาธิต (ช่างถึงใน ตรัยภัทร คำชนะ. วิทยานิพนธ์. 2555 : 12) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กร โดยเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกมากของสมาชิกองค์กรนั้น ในรูปของความสมั่นเสมอของพฤติกรรม เมื่อสมาชิกขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรจะมีการแสดงออกในรูปพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่ยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่สมาชิกผูกพันต่อองค์กรและพยายามที่จะ

รักษาสามัคคิภาพไว้โดยไม่ยกข่ายก็อาจเนื่องมาจากได้เบร์ยนเพียงอย่างเดียวแล้วเห็นผลได้เสียหากจะทึงสภาพของสามัคคิหรือลาออกจากองค์กรไป

ชาญวุฒิ บุญชุม (2553 : 18) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับที่พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมกับเป้าหมายขององค์กรและต้องรักษาสภาพความประณาน่าที่จะเป็นสามัคคิขององค์กร บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูง คนเหล่านี้จะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

บุคคลนั้น (อ้างถึงในตรัยภัทร คำแนะนำ วิทยานิพนธ์ 2555 : 13) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าคือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน เป็นความภูมิใจ การยอมรับและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร เป็นผลให้บุคคลมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร มีความประณาน่าที่จะเป็นสามัคคิขององค์กรตลอดไป และให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทักษะคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจิตใจการหรือความต้องการของสามัคคิเข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร เป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กรรวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอก

ไมเนอร์ (อ้างถึงใน ตรัยภัทร คำแนะนำ วิทยานิพนธ์ 2555 : 15) ได้กล่าวถึง ระยะต่างๆ ของการบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Mowday และคณะ ประกอบด้วย 3 ระยะ คือ

1. ระยะเริ่มต้น ปรากฏชื่นค้างแต่เริ่มเข้างาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ คุณสมบัติส่วนบุคคล เช่น คุณค่า ความเชื่อ บุคลิกภาพ และคุณสมบัติของงาน เช่น การพิจารณาอย่างพอเพียงทำให้เกิดความคาดหวังต่องานที่ทำ

2. ความผูกพันต่อองค์กรในระยะต่อมา ซึ่งอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ การให้ความแนะนำ คำปรึกษา การทำงานเป็นกลุ่ม ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ลักษณะองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกรับผิดชอบและรู้สึกว่ามีความหมายต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด

3. ความผูกพันระยะบั้นปลายขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน การลงทุน การตอบโต้ทางสังคม ความมั่นคงทางการงาน การอุทิศตัวต่องาน ทำให้เกิดความผูกพันต่องค์กรมากขึ้น

อาเลนและไมเนอร์ (อ้างถึงใน ตรัยภัทร คำชนะ. วิทยานิพนธ์. 2555 : 13) ได้สรุปความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่องค์กร เป็น 3 พาก คือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ แนวความคิดนี้กล่าวว่า ความผูกพันต่องค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่องค์กรตามแนวคิดนี้ คือ ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัย และคณะซึ่งได้นำความหมายของความผูกพันต่องค์กรว่า หมายถึง

1.1 ความเชื่อย่างแรงกล้าและการยอมรับอย่างจริงจัง ในปีหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่ปีหมายขององค์กรและของบุคคลสามารถร่วมไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกันเมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นที่ยอมรับได้ บุคคลจะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมาย ปลายทางขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์กรว่ามีแนวโน้มจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะนำเข้าไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงปีหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าในสภาวะที่มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

1.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามที่เป็นตัวแทนขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจและตั้งใจที่จะอุทิศแรงกายแรงใจ ศศิปัญญา ในการทำงานที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรม ความสนับสนุน คงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อจะตอบสนองหรือมุ่งสู่ปีหมายขององค์กร ได้สะท้อนขึ้น มีความคิดเสมอว่างานคือ หนทางซึ่งตนสามารถทำประযุชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุปีหมาย ได้สำเร็จ จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหมือนคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจริงรักภักดีต่องค์กร ซึ่งสัมภัยต่องค์กร เป็นความพยายามต่อเนื่องในการปฏิบัติโดยไม่ยก手แยกเดี่ยนแปลงการทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพเอาไว้โดยไม่ยก手ยกใจไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระ

ทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่นอนที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออกจากไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤติอันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ

2. แนวความคิดทางค้านพฤติกรรม กล่าวคือ ความผูกพันต่องค์กรในรูปแบบของความสมำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่องค์กรแล้วจะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ค่อนเนื่องหรือคงเดินทางในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่ยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่องค์กรจะพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่ยกย้ายไปไหน ก็เนื่องจากได้เบรยบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับและผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไป หากจะตั้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากไปอย่างถาวร ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของหันทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกและถือเป็นแนวคิดนี้ คือ ทฤษฎี Side-bet ของ Howard S. Becker ซึ่งสรุปได้ว่าการพิจารณาความผูกพันต่องค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเบรยบเทียบซึ่งหนักกว่า ถ้าหากขาดออกจากองค์กรเขาจะได้รับหรือต้องสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้องบรรทัดฐานของสังคม ตามแนวคิดนี้กล่าวว่า ความผูกพันต่องค์กรเป็นการรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรซึ่งมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกองค์กรแล้ว ต้องมีความผูกพันต่องค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและเหมาะสมที่ควรจะทำความผูกพันต่องค์กร จึงเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีหน้าที่ทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กร

มาทิสแลนเจ็คสัน (Mathis and Jackson. 2002 : 23) กล่าวถึงความผูกพันต่องค์กรว่าเป็นระดับความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงาน และความต้องการที่จะทำงานในองค์กร จากผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่องค์กรและความพึงพอใจในงานมีแนวโน้มที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน กล่าวคือความพึงพอใจของตนจะมีความผูกพันต่องค์กรจะมีความพึงพอใจค่อนข้างสูง ความผูกพันต่องค์กรจะสูงขึ้นเมื่อความพึงพอใจในงาน การขาดงาน หรือการลาหยุด และการลาออกจากงานที่ไม่มีความพึงพอใจในงาน

ชูลซ์ (Schultz. 1998 : 15) กล่าวถึงความผูกพันต่องค์กรว่าเป็นระดับของความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่องค์กรที่ทำงานอยู่

สเปกเตอร์ (Spector. 1996 : 236) ให้ความหมายของความผูกพันต่องค์กรว่าคือ ทัศนคติของพนักงานที่สอดคล้องต่องานที่ทำ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานมาก

มีความรักและผูกพันต่อองค์กรตมากันนั่นเอง

แมคคินสกี้ (Machinsky. 1993 : 283) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกหรือความรู้สึกที่สมาชิกแต่ละคนมีต่อองค์กร

สเตียร์ และพอร์ตเตอร์ (Steers and Potrer. 1979 : 303) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนหนึ่งในขั้นของความสัมพันธ์กับองค์กร ในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organization Attachment) ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organization Entry) เป็นขั้นแรกที่บุคคล เลือกเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร 对照检查หนึ่ง

2. การมีความผูกพันต่อองค์กร เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินที่จะมีความผูกพัน ลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็น อันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กรและความตั้งใจ ที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จ โดยรวมของเป้าหมายขององค์กร ซึ่งในความรู้สึกเช่นนี้ทำให้ความ ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างไปจากความเกี่ยวพันกับองค์กร หรือความเป็นสมาชิกขององค์กร ทั้งนี้พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจาก งานในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่มีส่วนร่วมต่อองค์กร ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อ องค์กรในระดับต่ำ จะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำและมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่าง จากองค์กร มีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง

3. การขาดงานและการลาออกจากพนักงาน เป็นขั้นตอนสุดท้ายของ กระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือลาออกจาก องค์กร

สเตียร์ (Steers. 1977 : 56) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ ทำงานอัตราการเข้า-ออกจากการงานของสมาชิก ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องพึงพอใจในงาน กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิด ซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่า ความพึงพอใจในงานสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยรวมใน ขณะที่ความพึงพอใจในงานจะสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแม้ได้แห่งหนึ่งของ งานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้ จะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆแต่ก็จะอยู่อย่างมั่นคง

3. เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีแนวคิดที่แตกต่างหลากหลาย โดยมีทั้งแนวความคิดที่เกี่ยวกับความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อองค์กร เช่น แนวความคิดด้านความรู้สึก เป็นระดับความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของบุคคลในองค์กรของตน บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูงคนเหล่านี้จะมีความรู้สึกว่าเขามีส่วนหนึ่งขององค์กร จะแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนาและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้นและยิ่งสมาชิกที่มีมุ่งมั่นของการแลกเปลี่ยนระหว่างองค์กรกับสมาชิกเป็นไปในทางบวกมากเท่าไรก็จะยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น หรือยิ่งรู้ว่าງวัล้มีความสอดคล้องกับการลงทุนมากเท่าไรก็จะยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น ส่วนการแสดงออกด้านพฤติกรรม บุคคลจะหุ่นเหดความพยายามอย่างมากในการปฏิบูรณ์งานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร อุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีความสม่ำเสมอต่อเนื่อง คงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่มีการโยกข้าย又ไปไหน พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีการทำงานและลาออกจากงานในระดับต่ำ

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

Abraham H. Maslow (พิพยา บรรดานา. 2550 : 81-83) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ(Hierarchy of Need) ซึ่งมีประโยชน์ในแง่ที่ช่วยแนะนำให้ฝ่ายนักบริหารรู้ว่าควรจะใช้วิธีการใดแบบไหนต่อคุณงาน ทั้งนี้โดยคำนึงถึงความต้องการลำดับขั้นต่ำ ๆ ของคุณงานเหล่านี้ มีความสำคัญดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการหลายอย่างซึ่งจัดเป็นลำดับความสำคัญมาก่อนมาหลังได้ดังต่อไปนี้คือ

1.1 ความต้องการทางด้านกายภาพ เช่น ความต้องการอาหาร การนอน การหายใจและสิ่งอื่นๆซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอยู่ได้ ถือว่าเป็นลำดับความต้องการขั้นต่ำสุด และขั้นแรกของมนุษย์

1.2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย เช่น มนุษย์ต้องการได้รับความคุ้มครองป้องจากภัยอันตรายและการข่มขู่ต่าง ๆ ตัวอย่าง เช่น การทำร้ายร่างกายและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (อันนี้สำคัญมากขึ้นทุกทีๆ) เป็นต้น

1.3 ความต้องการที่จะผูกพันในสังคม เป็นความต้องการขั้นสูงถัดขึ้นไปจากความต้องการด้านกายภาพและความปลดปล่อย ซึ่งหมายถึงความต้องการของมนุษย์ที่จะที่จะมีความอบอุ่นทางใจโดยการเข้าไปมีส่วนร่วมในกลุ่มสังคมต่างๆ เช่น ครอบครัว เพื่อนฝูง และเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเหล่านี้

1.4 ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคมนั้น คือมนุษย์ที่ความต้องการทางกายภาพ ความปลดปล่อย และการผูกพันในสังคมได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว จะหันไปสู่ความต้องการลำดับขั้นที่สิ้น การฐานะในมนุษย์ที่มีความต้องการแบบนี้จึงจำเป็นต้องอาศัยกลไกที่สามารถสนองความต้องการของมนุษย์ในลำดับที่สิ้นให้ได้ การมีฐานะเด่น หมายถึง ความต้องการของมนุษย์ที่จะประสบความสำเร็จ มีความรู้ความสามารถ และมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง ส่วนการได้รับความยกย่องในสังคมนั้น หมายถึงความต้องการที่จะมีสถานะภาพสูง และได้รับการยกย่องจากสังคม

1.5 ความต้องการที่จะประจักษ์ตน หรือตระหนักถึงความจริงในตนเอง (Self-actualization) เป็นลำดับขั้นของความต้องการที่สูงสุด หมายถึง การที่มนุษย์สามารถใช้ความสามารถที่ตนมีอยู่ได้อย่างเต็มที่ที่สุด ซึ่งเท่ากับเบ็ดโอกาสให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการของตนท่าที่ตนจะมีความสามารถกระทำได้

2. หลักของทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow มีอยู่ว่า ถ้าความต้องการของมนุษย์ในลำดับขั้นหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการในลำดับขั้นถัดขึ้นไป เมื่อเป็นเช่นนี้ การฐานะในมนุษย์ทำงานได้ดีนั้นหัวหน้าฝ่ายจัดการต้องเข้าใจว่า คนงานในโรงงานมีความต้องการอะไรบ้าง อยู่ในลำดับขั้นไหนของความต้องการ 5 ประการ การที่ฝ่ายจัดการจะหันไปสนใจความต้องการลำดับที่ 3,4 และ 5 โดยที่ความต้องการลำดับที่ 2 ยังไม่ได้รับการสนองนั้น เป็นวิธีการฐานะในโรงงานที่ผิดและจะไม่ทำให้ผลผลิตของงานเพิ่มขึ้นแต่ประการใด

3. ความต้องการสูงสุดของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการประจักษ์ตนของมนุษย์ กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ องค์กรที่ดีที่สุดคือองค์กรที่สามารถสร้างคนงานให้เป็นบุคคลที่ประจักษ์ตน มีลักษณะเป็นคนที่ยอมรับตนเองและคนอื่นๆ เป็นคนมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ เป็นคนที่ไม่ทำอะไรผิดความรู้สึกและเป็นคนที่ต้องการความเป็นส่วนตัว

Chester Barnard (พิพิยา บวรวัฒนา. 2550 : 98-101) ทฤษฎีองค์การแบบเป็นทางการ(theory of formal organization) องค์การเกิดขึ้นมาได้เพราะคนที่มาร่วมกันสามารถติดต่อ พูดคุยกันรู้เรื่องต่างคนต่างยอมรับออกแรงทำงานส่วนที่ตนรับผิดชอบเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายร่วมบางอย่าง เช่น คน 5 คน ช่วยกันเข็นก้อนหินให้ลุ่ยเข็นภูเขา ทุกคนตกลงช่วยกัน ออกแรงเพื่อเข็นก้อนหินให้ลื่นยอดเขา เป็นต้น ดังนั้นทฤษฎีองค์การแบบเป็นทางการจึงมี องค์ประกอบคือ

1. คนที่จะมาร่วมกันในองค์การต่างมีความตั้งใจที่จะมาร่วมกันทำงาน
2. คนที่มาร่วมกันยังต้องมีเป้าหมายของการมาร่วมมือกันด้วย
3. คนที่มาร่วมกันในองค์การต่างต้องติดต่อพูดจาแก้กันรู้เรื่อง
3. ความสำคัญของความผูกพันกับองค์กร

ได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันกับองค์กร ดังนี้

วีระวัฒน์ ยวงศะรุจุล (2541 : 13-16) ให้ความสำคัญของความผูกพันต่องค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่องค์กรจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่องค์กรดังนี้

1. บุคคลในองค์กรที่มีความผูกพันต่องค์กรสูงจะมีอัตราการขาดงานต่ำ
2. สามารถทำงานอยอัตราการลาອอกหรือการเปลี่ยนแปลงงานได้ ซึ่งนักวิชาการ เชื่อกันว่าความผูกพันต่องค์กรจะมีความสัมพันธ์สูงสุดหรือส่งผลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงของพนักงานถือเป็นตัวทำงานการลาອอกที่ดี
3. บุคคลที่มีความผูกพันต่องค์กรสูงจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่องค์กร
4. บุคคลที่มีความผูกพันต่องค์กรจะมีความต่อเนื่องในการสมัครงานต่อเนื่อง กับองค์กรและมีความเชื่อในวัตถุประสงค์ขององค์กรถือว่าเป็นตัวเชื่อมความต้องการของบุคคล ในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร

กรณี มนานนท์ (2529 : 97) กล่าวถึง ความผูกพันต่องค์การจะนำไปสู่ผลที่ สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลขององค์การ ดังต่อไปนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักจะมีความประณานาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลือมใส่ศรัทธา

3. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และเดื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายขององค์การ จะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่สามารถทำประโยชน์กับองค์การ ให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ทำให้ผลของการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

บุคคลนั้น (Buchanan II ; ข้างต่อไป ตรัยภัทร. 2555 : 19) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การเป็นหัวศูนย์ที่สำคัญอย่างยิ่งต่อบุคคลองค์การ เพราะ

1. เป็นตัวชี้วัดระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

2. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์การ ของตนมากนั่นเอง

สเตียร์ (Steers. 1977 : 48) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก จากงานของสมาชิกองค์การ ได้ด้วยการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก เพราะ

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนใจตอบต่อองค์การโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจจะสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแม้แต่แม่ของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์การ ค่อนข้างจะมีผลลัพธ์มากกว่าความพึงพอใจถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างชาญ แต่ก็จะอยู่ได้อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ การศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญคือ ความผูกพันต่อองค์กรทำให้จำนวนการเข้าออกจากองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเห็นว่าการที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย เขายากจะเข้าออกจากองค์กร หรือในกรณีที่เขาเลือกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เขายังปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ตั้งใจ ยอมนำเสนอเชิงผลเสียต่องค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านทรัพยากรที่องค์กรต้องสูญเสียในรูปของค้าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ ส่วนด้านบรรณาการทำให้ขาดอัชญาคัยไม่ครีที่ดีต่อกันในการทำงาน รวมทั้งสูญเสียเป้าหมายขององค์กรที่ได้วางไว้เนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย จะเห็นว่าการที่พนักงานไม่เข้าไปทำงานที่อื่น เขายังรับรู้ว่า

ตัวของลงทุนในด้านต่างๆกับองค์กร ไม่มาก เช่น เวลา พลังงานฯลฯ ดังนั้นเขาจึงควรได้รับ การตอบแทนจากการลงทุนดังกล่าวซึ่งพนักงานว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร ของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขนาดและจำนวนการลงทุนกับองค์กรที่พนักงานรับรู้ นอกจากนี้พนักงานที่รับรู้ว่าตนเองมีทางเลือกน้อยก็จะมีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร สูง

4. องค์ประกอบของความผูกพันกับองค์กร

กรณี มนานนท์ (2529 : 93-96) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถแยกออกฯ ได้เป็น 2 ลักษณะคือ ความผูกพันเป็นทางการ (Formal Attachment) ต่อองค์กรซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความรู้สึกผูกพันทางจิตใจ ซึ่งหมายถึง พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อปีหนาแน่น ค่านิยมและวัฒนธรรมของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มเทเพลิงในการทำงานเพื่อองค์กรจะได้บรรลุถึง เป้าหมายได้สะอาดวาวขึ้น ซึ่งความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรถูกให้ความหมายรวมถึงทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวกต่อองค์กร เป็นความหมายที่ Porter และ Smith ในปี 1970 เสนอไว้ว่า “ลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะถูกบ่งชี้ออกมาในรูปของความประพฤติอย่างแรงกล้าที่ยังคงเป็นสมាជิกรขององค์กรนั้นต่อไป ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานในองค์กร และมีความเชื่อยังแน่นแฟ้น มีการยอมรับค่านิยมและ เป้าหมายขององค์กร” นอกจากนี้ กรณีได้กล่าวไว้ถึงผลการศึกษาของ Steers ในปี 1976 และ Buchanan ในปี 1974 ถึงแหล่งที่มาของความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย

1. ลักษณะส่วนตัวของพนักงาน รวมทั้งอาชญาการทำงานในองค์กรและความแตกต่างของระดับความต้องการหรือแรงขับ เช่น ความต้องการความสำเร็จ
2. ลักษณะงาน เช่น ความหมายของงานที่ทำและโอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3. ประสบการณ์ในการทำงาน เช่น ความน่าเชื่อถือขององค์กรที่ผ่านมาในอดีต ตลอดจนคำพูดและความรู้สึกของพนักงานอื่นๆที่มีต่อองค์กร

มัชชินสกี (Muchinsky. ; อ้างถึงใน จกบรรทน. วงศ์นาถ. 2546 : 14) ได้ระบุคุณสมบัติ ของความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

1. ศรัทธาอย่างแรงกล้าและยอมรับคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร
2. เต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร

3. ปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

สเตียร์ อาร์ เอ็ม (Steers, R.M. 1977 : 46) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เหนี่ยวนำนของสมาชิกในองค์การ และพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น โดยแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ ซึ่งแสดงออกได้จาก

1. ความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่ององค์การ
3. ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

บุคคลนั้น (อ้างถึงใน ตรัยภัทร. วิทยานิพนธ์. 2555 : 20) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ไว้ว่า คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันและมีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งประกอบด้วย

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และยอมรับในค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสื่อหนึ่งว่าเป็นของตน เช่นกัน
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) โดย การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

พอร์ตเตอร์ (Porter. 1974 : 604) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การ ว่า เป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับของสมาชิกกับองค์การ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์กรจาก

1. ความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป
2. ความเต็มใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้อย่างคิด
3. ความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบระหว่างแนวคิดของ บุคคลนั้น (Buchanan II, B. 1974 : 533), พอร์ตเตอร์ (Porter. 1974 : 604) และ สเตียร์ อาร์ เอ็ม (Steers, R.M. 1977 : 46) สรุปได้ว่าความผูกพันในองค์กรมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่น หมายถึง ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ใน การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การที่วิสัยทัศน์ พัฒนา และคติพจน์ของเรื่องข้อตรงกับอุดมการณ์ของตน การเห็นว่านโยบายการบริหารเรื่องทำมีความเหมาะสม การเห็นด้วยกับ

การเป็นเรือนจำที่เน้นด้านการศึกษาของผู้ต้องขัง และการเตรียมนักโทษและยกย่องคนที่ทำความดี มีความสุจริต ยุติธรรม

2. ด้านความเต็มใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ใน การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็น งานที่นักหนึ่งความรับผิดชอบ การยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้ รับผลตอบแทน เห็นว่าการทำงานและการมาสายเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำอย่างยิ่ง การทำงานด้วย ความรู้ความสามารถ ขยันหม่นเพียรและการที่ไม่ค่อยได้ขาดงาน

3. ด้านความภูมิใจ หมายถึง ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ใน การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การคิดว่าตนตัดสินใจถูกต้องแล้วที่เลือกทำงานในองค์กรนี้ การพูดถึง องค์กรในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ การมีรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีผู้วิจารณ์องค์กรของตนในทางไม่ดี การภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรขององค์กรนี้ การเห็นว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดี ที่สุดแห่งหนึ่งที่น่าทำงานด้วย และการที่มีความภูมิใจในตำแหน่งงานของตน

4. การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร ใน การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การยินดีเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมขององค์กร การคิดว่าตน สามารถทำงานได้ให้มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ร่วมงานการไม่รู้สึกลังเลใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กรเพื่อเข้าร่วมใน กิจกรรมสาธารณะประโยชน์ และการที่มีอิสระแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานของ องค์กร

5. ความภักดี หมายถึง ความชิงรักภักดีต่องค์กร ใน การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การรู้สึกว่ามีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร รู้สึกว่า ตนเองเป็นข้าขององค์กร การตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกี้ยงอายุ การที่จะไม่เปลี่ยนไป ทำงานที่อื่นแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า การที่สามารถเก็บรักษาความลับขององค์กรได้

6. ด้านความคงอยู่ หมายถึง ความปรารถนาที่จะยังคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ต่อไป ใน การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน การไม่คิดโยกยา呀หรือ เปลี่ยนที่ทำงาน การลาออกจากจะได้รับผลเสียมากกว่าทำงานที่องค์กรต่อไป คิดว่างานที่ รับผิดชอบมีโอกาสพัฒนาและประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน การไม่รู้สึกกดดันหรือ กลุ่มเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานในตำแหน่ง การที่จะไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าองค์กร จะอยู่ในสภาพปกติหรือภาวะวิกฤติ มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย การ

เปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานจะไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก และคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน มีหน้าที่เด่นชัด มีการกระจายการตัดสินใจ การมีส่วนเป็นเจ้าของ มีบทบาทที่เด่นชัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในงาน สิ่งเหล่านี้นับมีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สถา瓦รตน์ อินทุสมิต (2543 : 37) ได้สรุปปัจจัยหรือสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร
2. ลักษณะบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาท

สอดคล้องกับตนเอง

3. ลักษณะด้านโครงสร้างขององค์กร ได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและการมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กร

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ

บารอน (Baron. 1986 ; อ้างถึงใน บรรค์ แม้มชั่น. 2546 : 27) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กรซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่นคือ เป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากปัจจัยต่างๆที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัยดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระอย่างมากในงานที่ได้รับมอบหมาย ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูง ต่อความกดดันและความคุ้มครองในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการทำงานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการทำงานใหม่ และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่อ

3. เกิดจากปัจจัยส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งงานในระดับสูงๆและคนที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตนมีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่องค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่ สวัสดิการของพนักงาน จะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่องค์กรในระดับสูง

แม็คคินสกี้ (Machinsky. 1993 ; อ้างถึงใน จกลรัตน์ วงศ์นา. 2546 : 15-16) ได้แบ่งองค์ประกอบในด้านปัจจัยกำหนดความผูกพันต่องค์กรเป็น 3 กลุ่ม ตาม Steers (1997) คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. ลักษณะงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ (Feed-back) การมีความหมายของงานที่ทำ โอกาสและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบ และเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร เช่น ทักษะด้านกลุ่มทำงานที่มีต่องค์กรความน่าเชื่อถือขององค์กร เป็นต้น

ชูลซ์และชูลซ์ (Schultz and Schultz. 1998 ; อ้างถึงใน จกลรัตน์ วงศ์นา. 2546 : 16) เห็นว่าองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่องค์กร คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน สถานภาพทางการเงินของพนักงาน

2. ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ การมีระบบการบริหารงานที่ดี ความมีอิสระในการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์กรของพนักงาน

สเตียร์ และพอร์ตเตอร์ (Steers and Porter ; อ้างถึงใน วนิช ทองไพบูลย์. 2543 : 34) สรุปได้ว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องค์กรนั้นมี 4 องค์ประกอบคือ

1. โครงสร้างขององค์กรซึ่งจะมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนเป็นเจ้าของ สิ่งเหล่านี้นับว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่องค์กร

2. คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด มีความสำคัญ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. คุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับการศึกษา แรงจูงใจไฟแรงอุทิศ

4. ประสบการณ์ในงานเป็นเหตุการณ์ต่างๆที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน ความสามารถในการพึ่งพา ได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกติดแองเป็นบุคคล สำคัญ หักคนติดต่อเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้นับว่ามีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

เคคอติสและซัมเมอร์(Decotis and Summers. 1987 ; อ้างถึงใน วนช ทองไพบูลย์. 2543 : 35) กล่าวว่า บรรยาศาสตร์มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับความพึง พอยใจในงานและทั้งความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานเป็นตัวทำงานการเปลี่ยน งานได้ดีเท่าๆกัน

บริบทของกรมราชทัณฑ์

1. ประวัติความเป็นมาของกรมราชทัณฑ์

การราชทัณฑ์แห่งประเทศไทยได้วัตนาการมาตั้งแต่สมัยอดีตเป็นระยะเวลาช้า นาน และได้มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงไปตามยุคสมัย ซึ่งพอจะแบ่งแยกออกได้เป็น 3 ยุค

1. ยุคแรก เป็นยุคก่อนรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาล ที่ ๕ ซึ่งปักร่องบ้านเมืองในครั้งก่อนเป็นไปตามแบบแผนที่สืบทอดมาจากโบราณ

2. ยุคที่สอง เป็นยุคในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ ๕ เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง เก็บข้อมูลจากงานเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาล ที่ ๕ จึงได้มีการจัดระเบียบเกี่ยวกับงานราชทัณฑ์โดยเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2434 (ร.ศ. 110) เป็นต้นมา และในที่สุด ได้มีประกาศใช้พระราชบัญญัติ ลักษณะเรือนจำ ร.ศ. 120 (พ.ศ. 2444) ให้บังคับกิจการเรือนจำเป็นงานเฉพาะงานราชทัณฑ์ ตามแบบแผนใหม่ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ ๖ โดยเมื่อ วันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2458 ได้มีประกาศจัดตั้งกรมราชทัณฑ์ขึ้นเป็นครั้งแรก โดยรวมรวม บรรดาเรือนจำทุกแห่งที่ประจำราชการอยู่ตามกระทรวงและกรมต่าง ๆ มาสังกัดขึ้นอยู่กับ กรมราชทัณฑ์ทั้งสิ้น

3. ยุคปัจจุบัน เริ่มตั้งแต่สมัยหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองบ้านเมือง พ.ศ. 2475 จนกระทั่งปัจจุบันนี้

2. การราชทัณฑ์ในสมัยนั้นจุบัน

เริ่มตั้งแต่เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองบ้านเมืองในระบบอน

สมบูรณ์สุภาพสิทธิราชย์มาเป็นการปกครองในระบบประชาธิปไตยเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2475 เป็นต้นมา รัฐบาลในระบบการปกครองใหม่ได้ให้ความสำคัญของงานราชทัณฑ์ว่า เป็น การกิจที่สำคัญของชาติที่สมควรที่จะได้รับการแก้ไขปรับปรุง โดยยึดหลักอาชญาวิทยา และทัณฑ์วิทยาที่ใช้กันอยู่ในอารยประเทศเมื่อได้ยกฐานะเป็นกรมแล้ว ก็ได้รับนโยบายจาก รัฐบาลให้กรมราชทัณฑ์ดำเนินงานกักกันผู้มีสันดาنهือผู้ร้ายเพิ่มขึ้นอย่างหนึ่ง และได้รับโอน งานโรงเรียนดัดสัน粲เด็กจากการตำรวจนามดำเนินงานเพิ่มขึ้นอีกอย่างหนึ่งในปี พ.ศ. 2547

ในปี พ.ศ. 2479 กรมราชทัณฑ์ได้พิจารณาเห็นว่าพระราชบัญญัติลักษณะ เรือนจำ ร.ศ. 120 ใช้มาช้านาน มีบทดัดแปลงไม่ทันสมัยไม่สอดคล้องกับหลักอาชญาวิทยา และทัณฑ์วิทยาและระเบียบข้อบังคับของเรือนจำกีสันสนยาแก่การดำเนินการและยึดถือ ปฏิบัติ จึงได้เสนอร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงแก้ไขใหม่ต่อสภาผู้แทนราษฎรและได้ ประกาศใช้เป็นกฎหมายเรียกว่า “พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พุทธศักราช 2479” และได้ ปรับปรุงออกกฎหมายทั่วไป ข้อบังคับและระเบียบการให้หมายความแก่สถานภาพ ซึ่งได้จัด แบ่งส่วนราชการออกเป็นราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค

ก. ราชการส่วนกลาง มี 6 กอง คือ กองกลาง กองผลประโยชน์ กองทัณฑ์ วิทยา กองมหันต์ไทย กองลหุโทษและกองอนบวน

ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีเรือนจำจังหวัดและเรือนจำอำเภอ

ในปี พ.ศ. 2482 กรมราชทัณฑ์ได้ตั้งกองในราชการบริหารส่วนกลาง เพิ่มขึ้นอีก 2 กอง คือ กองเรือนจำภาคและกองนิคมฝึกอาชีพ (กักกัน) ต่อมาในปี พ.ศ. 2485 ได้เปลี่ยนชื่อกองมหันต์ไทยเป็นเรือนจ้ากลางบางขวาง และกองลหุโทษเรือนจำ ภาคเป็นเรือนจำกลางประจำเขตในราชการบริหารส่วนกลาง

ในปี พ.ศ. 2496 กรมราชทัณฑ์ได้เพิ่มกองใหม่ในราชการบริหารส่วนกลาง อีก 3 กอง คือ กองเรือนจำกลางคลองแพรน กองทัณฑ์สถานวัยหนุ่ม และกองโรงเรียนฝึก อาชีพ และนอกจากนี้ยังได้เปลี่ยนชื่อกองผลประโยชน์เป็น “กองผลิตกรรม” กองทัณฑ์วิทยา เป็น “อาชญาวิทยา” และกองนิคมฝึกอาชีพเป็น “วิชาชีพ” และเรือนจำกลางประจำเขต เป็น “เรือนจำเขต” และเพิ่มกองใหม่ขึ้นอีก คือ กองแพทย์ ทัณฑ์สถานปีด สถานกักขัง เขต และสถานฝึกอบรมและฝึกอาชีพ ผู้อุกคหบุคุณ

ในปี พ.ศ. 2506 ได้มีการแบ่งส่วนราชการกรมราชทัณฑ์ใหม่ โดยการยกเลิกกองกลาง กองอุบรม หัตถสถานวัชหนุ่ม หัตถสถานเมือง และ สถานอุบรมและฝึกอาชีพผู้ดูแลคนดูแล เป็นยี่ห้อสถานกักขังกลางเป็นสถานที่กักขังกลาง สถานกักขังเขตเป็นสถานที่กักขังเขต กองอาชญาวิทยาเป็นส่วนอาชญาวิทยา

ในปี พ.ศ. 2531 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กรมราชทัณฑ์ใหม่อีก กล่าวคือ ในราชการบริหารส่วนกลาง แบ่งออกเป็นกองและหน่วยงานต่างๆ ดังนี้ สำนักงานเลขานุการกรม กองคลัง กองการเจ้าหน้าที่ กองหัตถวิทยา กองหัตถปฏิบัติ กองพัฒนาพุตตินิสัย กองแพทย์ เรือนจำกลาง เรือนจำพิเศษ หัตถสถานฝึกอบรม และฝึกอาชีพ ศูนย์ฝึกอบรมพิเศษ สถานกักกันและสถานกักจัง ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค แบ่งเป็นเรือนจำจังหวัดและเรือนจำอำเภอ

ในปี พ.ศ. 2536 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมราชทัณฑ์ใหม่อีกรึ่งหนึ่ง กล่าวคือ ในราชการบริหารส่วนกลาง แบ่งออกเป็นกองและหน่วยงานต่างๆ ดังนี้ สำนักงานเลขานุการกรม กองคลัง กองการเจ้าหน้าที่ กองหัตถปฏิบัติ กองหัตถวิทยา กองพัฒนาพุตตินิสัย กองแพทย์ หัตถสถาน เรือนจำกลาง เรือนจำพิเศษ สถานกักกัน สถานกักจัง และสถานอุบรมและฝึกอาชีพ ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค แบ่งออกเป็นเรือนจำจังหวัดและเรือนจำอำเภอ

กรมราชทัณฑ์ได้มีการจัดแบ่งส่วนราชการใหม่ตามพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการกรมราชทัณฑ์ กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2539 เพื่อให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของกรมราชทัณฑ์ ในปัจจุบันกรมราชทัณฑ์ได้ขยายไปสังกัดกระทรวงยุติธรรม จะเห็นได้ว่ากรมราชทัณฑ์มีประวัติความเป็นมายาวนานพอสมควรและงานราชทัณฑ์ได้มีการแก้ไขปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและวิวัฒนาการมาโดยตลอด โดยแบ่งการบริหารงานราชทัณฑ์ออกเป็นราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

3. วิสัยทัคณ์กรมราชทัณฑ์

“กรมราชทัณฑ์เป็นองค์กรชั้นนำของอาเซียนในการควบคุม แก้ไขและพัฒนา พุตตินิสัยผู้ต้องขัง เพื่อคืนคนดี มีคุณค่า สู่สังคม”

4. พันธกิจ

4.1 ควบคุมผู้ต้องขังอย่างมีอ่อนโยน

4.2 บำบัดฟื้นฟูและแก้ไขพุตตินิสัยของผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง

การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังหมายถึงกระบวนการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังที่ต่อเนื่องกันจากที่ได้รับตัวผู้ต้องขังไว้ในเรือนจำไปจนถึงปล่อยตัวผู้ต้องขังซึ่งครอบคลุมถึงการคุกในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังทั้งในด้านการจัดบริการอบรมแก้ไขและการดูแลควบคุมผู้ต้องขังให้อยู่ในระเบียบวินัยและไม่หลบหนีภายใต้หลักการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2475 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนกฎหมายห้ามไทยที่ออกตามมาตรา 58 แห่งพระราชบัญญัติ ราชทัณฑ์ซึ่งสามารถแยกพิจารณาขั้นตอนและมาตรการในการควบคุมและการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังได้เป็น 3 ช่วง ได้แก่

3.1 การรับตัวผู้ต้องขัง

3.2 การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในขณะที่อยู่ในเรือนจำ

3.3 การปล่อยตัวผู้ต้องขัง ซึ่งให้หมายรวมถึงในกรณีที่ผู้ต้องขังเสียชีวิต

6. ลักษณะพิเศษของงานราชทัณฑ์

ลักษณะพิเศษของงานราชทัณฑ์ มีลักษณะดังนี้

6.1 เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตลอด 24 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่อง

กรมราชทัณฑ์ได้รับอนุมัติครอบอัตรากำลังในการปฏิบัติงานเฉพาะเวลา ราชการเพียงวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งเป็นกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำที่สุดที่สามารถปฏิบัติงานได้ ส่วนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอีกวันละ 16 ชั่วโมงและในวันหยุดราชการการราชทัณฑ์ ต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในเวลาราชการปกติ ทุกตำแหน่งมาเข้าเวร ยามรักษาการณ์ทำให้ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างตระหนักตื่นตัว ข้าราชการอื่น จึงก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายเสียใจวุฒิไม่มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างพอเพียง

6.2 เป็นงานที่ต้องปฏิบัติทันทีไม่สามารถปฏิเสธหรือผ่อนผันปฏิบัติในเวลาต่อมา

การกิจหน้าที่สำคัญประการแรกของกรมราชทัณฑ์คือการควบคุมผู้ต้องขัง ไม่ให้หลบหนี กรมราชทัณฑ์ไม่อาจปฏิเสธการรับตัวผู้ต้องขังไว้ในความควบคุมได้แม้ว่าจะในวันอื่น ไม่ได้ ข้าราชการเรือนจำจึงต้องปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้น โดยพลันแม้ว่าจะเหลือเวลา ราชการหรือขาดแคลนอัตรากำลังก็ตาม ทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันต้องรับภาระหนักและเกิดความกดดันสูง

6.3 เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตัวความรอบคอบ ระมัดระวังและต้องอาศัยความตระหนักดีถ้วนและถูกต้องเมื่อทรงจะเกิดความผิดพลาดไม่ได้

การรับหมายศาล การรับ-ปล่อย-ตรวจค้นตัวผู้ต้องขังการคำนวณเงินพัน Troy/ การลดวันต้องโทษและการดำเนินงานด้านอื่นๆ เช่นการประหารชีวิตนักโทษเด็ดขาดเป็นงานที่ต้องปฏิบัติอย่างรอบคอบจะผิดพลาดไม่ได้ ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ความชำนาญ การและประสบการณ์เฉพาะทาง

6.4 เป็นงานที่มีความยากมาก โดยเฉพาะงานด้านการแก้ไขผู้ต้องขังให้กลับตัว เป็นผลเมื่อองค์ของสังคม

การแก้ไขพัฒนาผู้ต้องขังที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้รายโดยสันดานเป็นงานที่ยากยิ่ง เนื่องจากผู้กระทำผิดล้วนใหญ่สะสงพุตกรรมความคิดและจิตสำนึกในทางที่ไม่ถูกต้องเป็นระยะเวลานานเป็นบุคคลที่มีสภาพจิตผิดปกติ ดื้อค้านพฤติกรรมเบี่ยงเบน ดังนั้นงานด้านการอบรมแก้ไข พัฒนาพฤติคุณสัมภปริเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมผู้ต้องขังให้เป็นปกติ เมื่อนบุคคลทั่วไป จึงเป็นงานที่ดีอีกครั้งที่มีความยากมากเป็นพิเศษ

6.5 เกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกรมราชทัณฑ์ เป็นงานที่มุ่งยกชั้นขึ้น ต้องเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ เช่นพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 พระราชบัญญัติ ราชบัญญัติ ที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการกักกัน ตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2510 พระราชบัญญัติที่ ราชบัญญัติ ที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการกักกัน ตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2506 ประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2499 และประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พ.ศ. 2478 รวมทั้งการปฏิบัติตามข้อกำหนด มาตรฐานขั้นต่ำสำหรับการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังและข้อเสนอแนะในส่วนที่เกี่ยวข้ององค์การ สหประชาชาติ ตามความเหมาะสมและบูรณาภรณ์ที่ได้รับ นอกจากนี้ยังต้องติดต่อ ประสานงานกับองค์กรระหว่างประเทศ หน่วยงานต่างประเทศ สถานทูต สถานกงสุล ตลอดจนองค์กรเอกชนและส่วนราชการอื่นๆ

6.6 เป็นงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงและปลอดภัยของสังคม

ลักษณะงานของกรมราชทัณฑ์ หากการปฏิบัติหน้าที่เกิดความบกพร่องหรือ เกิดความผิดพลาดขึ้น เช่นผู้ต้องขังแหกหลบหนีปล่อยผู้ต้องขังผิดตัวหรือระบบแก้ไข ผู้ต้องขังไม่มีประสิทธิภาพ ผู้ต้องขังกลับไปกระทำการผิดสร้างความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สิน ของประชาชนจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อกระบวนการยุติธรรม ความสงบเรียบร้อยและ ความปลอดภัยของสังคม

7. อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการ

7.1 อำนาจหน้าที่

กรมราชทัณฑ์ ในปัจจุบันมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและ prerogative แบ่งส่วนราชการ ราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ.2545 ดังต่อไปนี้

1) ปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมาย โดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการราชทัณฑ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2) กำหนดแนวทางการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง โดยให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ นโยบายของกระทรวง หลักอาชญาวิทยาและหลักทัณฑวิทยา ตลอดจน ข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขังและข้อเสนอแนะ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องของ องค์การสหประชาชาติ

3) ดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและการสงเคราะห์แก่ผู้ต้องขัง

4) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือ ตามที่กระทรวงหรือคณะกรรมการรัฐมนตรีมอบหมาย

การบริหารงานราชทัณฑ์

1. ความหมายและวัตถุประสงค์ของการบริหารงานราชทัณฑ์

1.1 ความหมายของการบริหารงานราชทัณฑ์

เมื่อกล่าวถึงงานราชทัณฑ์คนทั่วไปจะคิดถึงเรื่องคุกหรือคุาระ ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมคุกและผู้ที่สังคมไม่ต้องการ เพราะกระทำการผิดกฎหมายอาญา ซึ่งบุคคลเหล่านี้ควรจะต้องถูกควบคุมหรือลงโทษโดยใช้การกระทำของคนให้สามกับการกระทำการเพื่อต้องการให้เกิดความ和平 สำหรับผู้ต้องขัง ให้สามารถเข้าใจและรับรู้ถึงความไม่สงบในสภาวะปัจจุบัน ได้ยินแบบ ซึ่งความคิดดังกล่าวถือว่าไม่ผิดแต่ก็ไม่ถูกต้องทั้งหมด เพราะในสภาพปัจจุบัน การนำเอาชุมชนเข้ามายังกับงานราชทัณฑ์ได้รับความนิยมสูงขึ้น โดยชุมชนมีส่วนร่วม ดำเนินการและร่วมรับผิดชอบในการแก้ไขและพัฒนาพุทธศาสนาของผู้ต้องขัง ดังนั้นงานราชทัณฑ์มิได้จำกัดอยู่แต่งานควบคุมและลงโทษผู้ต้องขังให้สามกับความผิดเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับ การดำเนินการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ไขพุทธศาสนาของผู้ต้องขังให้สังคมเกิดการยอมรับและผู้ต้องขังสามารถปรับตัว รวมถึงการไม่กระทำการชั่วอีกด้วย

งานกิດปัญหาเชิงสูญโญ่ต่อไป ดังนั้นการบริหารงานราชทัณฑ์ หรือ Correctional Administration หมายถึง “การดำเนินการของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการ เกี่ยวกับผู้ต้องขังและบุคคลกรของกรมราชทัณฑ์ เพื่อต้องการให้บรรลุเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยจะมีการประสานประสา (Integration) ทรัพยากรอย่างเหมาะสม”

1.2 วัตถุประสงค์ของการบริหารงานราชทัณฑ์

การบริหารงานราชทัณฑ์มีวัตถุประสงค์ที่อาจแบ่งได้ 3 ประการ ได้แก่

1.2.1 ผลผลิต (Product) ถ้าเป็นภาคธุรกิจแล้วผลผลิตก็คือสินค้าและบริการ นั่นเอง ซึ่งผลผลิตนี้ควรจะต้องเพิ่มขึ้นทั้งในด้านบริษัทและคุณภาพให้เกิดเป็นที่พึงพอใจกับ ลูกค้าที่มาดิดต่อ กับธุรกิจนั้น แต่ในด้านงานราชทัณฑ์นั้นผลผลิตก็ได้แก่ผู้ต้องขังที่ถูกควบคุม และแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัย ซึ่งถ้าเปรียบเทียบกับภาคธุรกิจแล้วผลผลิตของงานราชทัณฑ์มุ่ง ไปที่คุณภาพเป็นสำคัญ ผู้ต้องขังที่ได้รับการปลดปล่อยออกจากสังคมภายนอกมีคุณภาพ ที่ดีกล่าวคือ ไม่กลับไปก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม แต่กลับประพฤติดีให้สังคมยอมรับ การดำเนินการ ด้านงานราชทัณฑ์ก็จะได้รับการสนับสนุนจากชุมชนในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าเป็น การจัดหาอาสาสมัครคุณประพฤติ การบริหารงานบ้านกึ่งวิถี การบริจาค การร่วมกิจกรรมกับ กรมราชทัณฑ์และอื่น ๆ

1.2.2 ประโยชน์ (Profit) การบริหารงานราชทัณฑ์ควรจะคำนึงถึงประโยชน์ ของสังคมเป็นที่ตั้ง ดังนั้น อาจจะมีกิจกรรมต่างๆ เพื่อทำประโยชน์ให้กับสังคม เช่น การบุค ลอกคุกคลอง หรือกิจกรรมที่ใช้แรงงานอื่นๆ เป็นต้น การดำเนินการที่ก่อให้เกิดกับประโยชน์กับ สังคมนี้แม้ว่าจะเป็นเรื่องที่ไม่ง่าย เป็นนามธรรมและใช้เวลานาน ก็เป็นสิ่งจำเป็นและ สำคัญ มิอาจหลีกเดี่ยงได้ เพื่อให้สังคมอยู่ด้วยความปกติสุขและเกิดความสงบเรียบร้อย

1.2.3 บุคคลกร (People) แม้ว่าจะได้รับการยอมรับและสนับสนุนจาก ชุมชน รวมถึงการดำเนินการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมดังกล่าวแล้วก็ตาม แต่วัตถุประสงค์อีก ประการหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่ง ไม่น้อยกว่ากัน ได้แก่ บุคคลกรหรือพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ ด้านงานราชทัณฑ์ ซึ่งบุคคลกรเหล่านี้จะมีวัตถุกำลังใจที่ดีบุคคลกรเกิดความพึงพอใจสัก ว่างานราชทัณฑ์เป็นงานที่น่าสนใจทำท้าย มีเกียรติยศและศักดิ์ศรี ควรจะพัฒนาบุคคลกร ให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี (Quality of Life) หากทางกระตุ้นและชูใจให้บุคคลกรเกิดความ กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและสมัครใจ งานราชทัณฑ์ก็จะมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประยัค

2. ภารกิจในการบริหารงานราชทัณฑ์

ภารกิจของรัฐบาลนั้นมีจุดสำคัญตรงที่การดำเนินการตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ถูกต้องและเหมาะสม ความต้องการของประชาชนอาจแบ่งได้เป็นสองประเภทใหญ่ๆ ได้แก่ 1. ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และ 2. ความต้องการความสงบสุขดังนี้รัฐมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการก่อให้เกิดความปลอดภัย เพราะถ้าสังคมได้มาตรฐานรักษาไม่เสื่อมเสียแล้ว สามารถของสังคมจะเรียกร้อง เพราะเขาเป็นเจ้าของสังคม ซึ่งถ้ารัฐบาลไม่สามารถดำเนินการตอบสนองได้อย่างทันท่วงทีและเหมาะสมเพียงพอ สามารถก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองได้อย่างทันท่วงทีและเพียงพอ สามารถก็จะเรียกร้องให้เปลี่ยนรัฐบาลซึ่งจะกลายเป็นประเด็นทางการเมืองต่อไป และบางครั้งเมื่อสามารถเห็นว่ารัฐบาลไม่สามารถดำเนินการอันก่อให้เกิดความปลอดภัยได้แล้ว สามารถของสังคมก็อาจจะโยกย้ายไปอยู่สังคมอื่นที่สามารถของสังคมพิจารณาเห็นว่า จะช่วยทำให้เกิดความปลอดภัยซึ่งจะเป็นผลเสียต่อสังคมที่สามารถของสังคมย้ายออกไป เพราะปัจจัยการผลิตที่สำคัญ ได้แก่ แรงงาน ทุนและผู้ประกอบการ ขาดเพียงที่คืนเท่านั้น จะมีการนำหัวรือยกย้ายถ่ายเทไปสู่สังคมใหม่ที่สามารถของสังคมพิจารณาแล้วเห็นว่าดีกว่าและปลอดภัยมากกว่า

การดำเนินการตอบสนองด้านความปลอดภัยต่อสามารถของสังคมจะต้องอาศัยกลไกที่สำคัญประการหนึ่ง ได้แก่ กระบวนการยุติธรรมซึ่งราชทัณฑ์เป็นกลไกหนึ่ง นอกเหนือจากคำตรวจ ศาล และอัยการ และการคุ้มประพฤติ งานราชทัณฑ์ ปัจจุบันอยู่ในความรับผิดชอบของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับผู้ต้องขัง โดยการบริหารงานราชทัณฑ์ให้บรรลุผลตามต้องการ

3. แนวทางการบริหารงานราชทัณฑ์

การบริหารงานราชทัณฑ์มาจากการพยายามอังกฤษว่า Correctional Administration ซึ่งถ้าพิจารณาเฉพาะคำว่า “CORRECTION” แล้วหมายถึง “ความถูกต้อง” ดังนั้นการบริหารงานราชทัณฑ์จึงมุ่งเน้นให้เกิดความถูกต้องเป็นสำคัญ ซึ่งการทำให้เกิดผลดังกล่าวได้ควรจะใช้แนวทางทางการบริหารงานราชทัณฑ์โดยนำ คำว่า CORRECTION มาอธิบายได้ดังนี้

C = Coordination หมายถึง การประสานงาน

O = Obvious หมายถึง ทำให้ชัดแจ้ง

R = Rule หมายถึง กฎระเบียบ

R = Remedy หมายถึง การรักษา

E = Ethic	หมายถึง จริยธรรม
C = Change	หมายถึง การเปลี่ยนแปลง
T = Teamwork	หมายถึง ทีมงาน
I = Integration	หมายถึง การประสานปรับ适
O = Opened-door policy	หมายถึง นโยบายแบบเปิดประตู
N = Need health	หมายถึง สุขภาพอนามัย

4. ภารกิจในการบริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน

ในฐานะที่เป็นส่วนราชการกรมหนึ่งในสังกัดกระทรวงยุติธรรมการบริหารงานของกรมราชทัณฑ์ได้ยึดถือพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 เป็นแนวทางในการบริหารงานตลอดมาในส่วนของการบริหารเรือนจำและทัณฑสถานซึ่งเป็นหน่วยงานอิสระของประเทศทัณฑ์ที่ได้รับการสถาปัตย์และดำเนินการโดยบัญชาติ ไม่มีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดที่อยู่ในความรับผิดชอบตามวิธีการที่กำหนดในกฎหมายราชทัณฑ์ โดยในระยะแรกมุ่งปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดอย่างเข้มงวดและเน้นการลงโทษเพื่อให้คนกลัว เรือนจำส่วนใหญ่จึงมีลักษณะสักปัก เต็มไปด้วยความทารุณ โหดร้ายและโรคคิดต่อต่างๆเปรียบเสมือนรกรุงนิมิต ในการบริหารงานเรือนจำในยุคนี้จึงมุ่งที่จะใช้เรือนจำเป็นที่ลงโทษนักโทษ โดยเน้นในเรื่องการคุุมั่งไว้ให้อยู่ท่านนี้ ไม่ได้มีการบริหารงานในเรื่องการดูแลสภาพความเป็นอยู่ของผู้ต้องขังให้ถูกสุขลักษณะหรือมีการอบรมแก้ไขนักโทษแต่อย่างใด ต่อมามีแนวความคิดในการลงโทษผู้กระทำความผิดเปลี่ยนจากการแก้เก็บทดแทนมาเป็นการอบรมแก้ไขพัฒนาผู้ต้องขังให้สามารถกลับสู่สังคมได้และไม่กระทำความผิดซ้ำอีก ในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถานนี้ผู้บริหารงานจะต้องบริหารงานในด้านต่างๆ 3 ด้านหลัก ได้แก่ การบริหารงานที่เกี่ยวกับคน การบริหารงานระบบงานของเรือนจำ และการบริหารงานที่เกี่ยวกับที่ดิน ทรัพย์สินและอาคารสถานที่ของเรือนจำและทัณฑสถาน กล่าวคือ

4.1 การบริหารงานที่เกี่ยวกับคน ซึ่งจะมีอยู่ 3 กลุ่มคือ

4.1.1 เจ้าพนักงานเรือนจำ มีกิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปฏิบัติ ได้แก่ การสรรหาบุคคลเข้ามาทำงาน การปฐมนิเทศและ การฝึกอบรม การส่งเสริมสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน การปกป้องมั่งคับบัญชาด้วยความยุติธรรมและ การเอาใจใส่ดูแลในเรื่องสวัสดิการ

4.1.2 ผู้ต้องขัง ซึ่งผู้บริหารจะต้องเอาไว้ใส่ดูแลให้ผู้ต้องขังมีความเป็นอยู่ที่ดี ตามควรแก่อัตภาพซึ่งจะต้องบริหารด้านเรื่องนอนของผู้ต้องขัง โรงพยาบาลชีพ โรงพยาบาลและ โรงพยาบาล ให้อยู่ในสภาพที่เรียบร้อยและมีความเหมาะสมต่อการอบรมแก่ไขผู้ต้องขัง

4.1.3 บุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรือนจำ ได้แก่ หน่วยความ เจ้าหน้าที่ตำรวจ หรือพนักงานสอบสวน พนักงานกองสุสาน ญาติมิตรของผู้ต้องขัง บุคคลภายนอกที่เข้าศึกษาดู งานกิจการเรือนจำและบุคคลภายนอกที่มีกิจธุระเกี่ยวข้องกับเรือนจำและทัณฑสถาน ซึ่งกรณี ราชทัณฑ์ได้วางระเบียบปฏิบัติสำหรับบุคคลกลุ่มนี้ไว้เพื่อดือดูปฏิบัติแล้ว

4.2 การบริหารระบบงานของเรือนจำ ประกอบด้วย

4.2.1 การบริหารงานทั่วไป ได้แก่ การบริหารเกี่ยวกับงานธุรการ งานการเงิน และบัญชี งานการเจ้าหน้าที่และสวัสดิการข้าราชการ งานรับเรื่องราว ร้องทุกษ์ งาน ประชาสัมพันธ์ และงานพัสดุและอาคารสถานที่

4.2.2 การบริหารงานทัณฑปฏิบัติ ได้แก่ การบริหารเกี่ยวกับงานทะเบียน ประวัติผู้ต้องขัง งานทัณฑปฏิบัติ งานจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง และงานคุมประพฤติ

4.2.3 การบริหารงานควบคุมและรักษาการณ์ ได้แก่ การบริหารเกี่ยวกับงาน ควบคุมและงานรักษาการณ์

4.2.4 การบริหารงานฝึกวิชาชีพ ได้แก่ การบริหารเกี่ยวกับงานฝึก วิชาชีพ งานเงินทุนผลประโยชน์ งานพัฒนชัย งานวัสดุฝึกวิชาชีพ งานyanพานะ และ งานสารสนเทศนอกเรือนจำ

4.2.5 การบริหารงานการศึกษาอบรม ได้แก่ การบริหารเกี่ยวกับงานการศึกษา และงานอบรมผู้ต้องขัง

4.2.6 การบริหารงานสวัสดิการ ได้แก่ การบริหารเกี่ยวกับสุทธกรรม งานเยี่ยม ญาติ งานเงินฝากผู้ต้องขัง งานร้านส่งเคราะห์ผู้ต้องขัง งานสังคมส่งเคราะห์ งานสันทนาการ และงานสุขาภิบาล

4.3 การบริหารงานเกี่ยวกับที่ดิน ทรัพย์สินและอาคารสถานที่ของเรือนจำ และทัณฑสถาน ประกอบด้วย

4.3.1 การบริหารงานเกี่ยวกับที่ดินของเรือนจำ ได้แก่ การจัดหาที่ดิน การใช้ ประโยชน์ในที่ดิน การบำรุงรักษาและการป้องกันการบุกรุกจากคนภายนอก

4.3.2 การบริหารเกี่ยวกับทรัพย์สินของเรือนจำและทัณฑสถาน ได้แก่ ทรัพย์สินที่เกิดขึ้นจากเงินงบประมาณแผ่นดินและทรัพย์สินที่เกิดขึ้นจากเงินกองบประมาณ

ແພັນດີນ ຜົ່ງຈະຕ້ອງປົງປັດໃຫ້ເປັນໄປຕາມຮະບົນຢັ້ງຂໍ້ອັນດັບຂອງທາງຮາກໂຄຍເຄື່ອງຄົວ

4.3.3 ການບໍລິຫານເກີຍກັນອາຄາຣສດານທີ່ອອງເຮືອນຈຳແລະທັນເຖາ

ສດານ ໄດ້ແກ່ ການນຳຮູງຮັກຢາໄຫ້ຢູ່ໃນສພາບເຮືອນຈຳແລະມິ່ນຄົງເຂັ້ງແຮງອູ່ເສມອ ປັບປຸງ

ຊ່ອມແໜ່ນອາຄາຣທີ່ມີອູ່ເດີມ ການກ່ອສ້າງອາຄາຣສດານທີ່ເພີ່ມເຕີມຕາມຄວາມຈຳເປັນ

ໃນການບໍລິຫານຕາມກາຮົງທີ່ 3 ດ້ວຍອອງເຮືອນຈຳແລະທັນສດານດັກລ່າວນີ້ໃຫ້
ບຽງຮູ່ ຜູ້ບໍລິຫານຈຳເປັນຕ້ອງທຳນັ້ນທີ່ທາງດ້ານກາຮົງ 7 ປະກາດລັກ ໄດ້ແກ່ ການວາງແຜນ
(Planning) ການຈັດອົງກົດ (Organization) ການຈັດທາຄານເຂົ້າມາທຳນານ (Staffing) ການ
ຈຳນວຍການ (Directing) ການປະສານຈານ (Coordination) ການຮ່າງຈານ (Reporting) ການຈົບປະມານ
(Budgetting) ຜົ່ງ ເປັນທັນທີ່ທາງດ້ານການບໍລິຫານຕາມແນວຄວາມຄົດ POSDCORB ຂອງຄູ່ລືກແລະ
ເອງເວົ້າ

5. ກາຮົງໃນການບໍລິຫານຮາກທັນທີ່ໃນໜຸ່ມໜຸນ

ສໍາຫັບໃນການສືບອອງປະເທດໄທຢູ່ນີ້ແນ່ວ່າການປົງປັດຕໍ່ອຸ້ກະທຳຄວາມຄົດໃນ
ປັຈຸບັນຈະເນັ້ນໃນເຮືອການປົງປັດຕໍ່ອຸ້ກະທຳຄວາມຄົດ ໂດຍໃຫ້ເຮືອນຈຳເປັນລັກ ແຕ່ກໍໄດ້ມີ
ການພັດທະນາງານຮາກທັນທີ່ໄປສູ່ກາຮົງຮັກຢາໃນເຊີງກ້າວໜ້າ ໂດຍຍືດລັກການບໍລິຫານຮາກທັນທີ່
ສັນຍາໃໝ່ທີ່ປົງປັດຕໍ່ອຸ້ກະທຳຄວາມຄົດໃນໜຸ່ມໜຸນ ເປັນການເປີດໂອກາສໃຫ້ອຸ້ກະທຳຄວາມຄົດທີ່ມີ
ຄວາມປະປຸດຕິດຕໍ່ອຸ້ກະທຳຄວາມຄົດໃນໜຸ່ມໜຸນ ເປັນການເປີດໂອກາສໃຫ້ອຸ້ກະທຳຄວາມຄົດທີ່ມີ
ການອົກເວືອນຈຳ ເຊັ່ນ ການພັກກາຮົງໂທຍ ການນຳຜູ້ຕ້ອງໜັງອອກໄປທຳນານສາຫະລະນອກ
ເຮືອນຈຳ ກາຮົມປະພຸດ ແລະ ຈານບ້ານກົ່ງວົດ ໃນການປົງປັດຕໍ່ອຸ້ກະທຳຄວາມຄົດໃນໜຸ່ມໜຸນ
ຜູ້ບໍລິຫານຮາກທັນທີ່ຈະຕ້ອງບໍລິຫານໃນດ້ານຕ່າງໆ 4 ດ້ວຍກື່ອ

1.5 ການບໍລິຫານດ້ານກາຮົງພັກກາຮົງໂທຍ ການພັກກາຮົງໂທຍ ອີ່ ການປັບປຸງຕົວ
ຜູ້ຕ້ອງໜັງມີເຈື່ອນໄປໂຄຍຄະການກາພິຈາລາພັກກາຮົງໂທຍຈະເປັນ ຜູ້ພິຈາລາພາແລະ
ວິນິຈິດຍັງວ່າຜູ້ຕ້ອງໜັງຮ່າຍໄດ້ສົມຄວນ ໄດ້ຮັບການພັກໂທຍໃນການພິຈາລາພາແລະວິນິຈິດນີ້
ຄະການກາພິຈາລາພັກກາຮົງໂທຍຈະພິຈາລາຕາມຫລັກເກມທີ່ຕາມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຮາກທັນທີ່
ກໍາຫັນດ ລະນັ້ນການບໍລິຫານດ້ານກາຮົງພັກກາຮົງໂທຍຈຶ່ງເປັນການວາງແຜນ ຈຳນວຍການ ແລະ
ຄວບຄຸມໃຫ້ຄະການກາພິຈາລາພັກກາຮົງໂທຍໄດ້ພິຈາລາພາແລະວິນິຈິດຜູ້ຕ້ອງໜັງທີ່ສົມຄວນ
ໄດ້ຮັບການພັກກາຮົງໂທຍຕາມຫລັກເກມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຮາກທັນທີ່ກໍາຫັນດແລະໃໝ່ການດໍາເນີນງານໜີ້
ກາຮົງໂທຍຕາມວິທີການທີ່ກໍາຫັນດ ຮົມທັ້ງການກໍາກັບຕຽບສອບການດໍາເນີນງານໜີ້ເປັນມາຕາງ
ໃນການຄວບຄຸມດ້ວຍ

5.2 การบริหารงานด้านการนำผู้ต้องขังออกไปทำงานสาธารณูปโภคในชุมชน เป็นการเลือกใช้วิธีปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดในชุมชนอีกวิธีหนึ่ง โดยมุ่งอบรมให้ผู้ต้องขังทำงานสาธารณูปโภคในชุมชน ไม่ใช่ฟื้นฟูจิตใจแล้ว ยังเพื่อเป็นการชดใช้ความผิดที่ผู้กระทำความผิดได้ก่อขึ้นแก่ชุมชนด้วย การรับใช้หรือการให้บริการชุมชนในรูปแบบต่างๆ โดยไม่มีค่าจ้างเป็นการตอบแทน นอกจากนี้ยังเป็นการให้โอกาสผู้กระทำความผิดได้ติดต่อสัมพันธ์กับสมาชิกของชุมชน ดังนั้นในการบริหารงานด้านการนำผู้ต้องขังออกไปทำงานสาธารณูปโภคในชุมชน จะต้องมีการวางแผน ดำเนินงาน และควบคุมให้นำผู้ต้องขังออกไปทำงานสาธารณูปโภคตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมายห้ามไทย ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2523)

5.3 การบริหารงานด้านการคุณประพฤติ การคุณประพฤติเป็นมาตรการหนึ่งในการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดในชุมชน โดยการอบรมแก่ไขและฟื้นฟูผู้กระทำความผิดให้ได้มีโอกาสกลับตนเป็นคนที่ไม่มีภัยต่อสังคม การคุณประพฤติเป็นวิธีการที่ให้โอกาสแก่ผู้ต้องขังที่มีความประพฤติดี ตั้งใจรับการศึกษาอบรม ประพฤติดีจนอยู่ในกรอบของระเบียบวินัย และได้จำคุกมาแล้วในระยะเวลาหนึ่ง ได้ออกไปใช้ชีวิตกับครอบครัวและสังคมภายนอกเรื่องจาก่อน พื้นที่โดยนี้เสื่อนไปว่าจะต้องอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของพนักงานคุณประพฤติ เพราะฉะนั้นในการบริหารงานทางด้านการคุณประพฤติจึงต้องมีการวางแผนและควบคุมให้มีการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามกระบวนการขั้นตอนของการคุณประพฤติ ทั้งในขั้นตอนการสืบเสาะข้อเท็จจริงและการติดตามสอดส่องคุ้มครอง

5.4 การบริหารงานบ้านก่อวิถี บ้านก่อวิถีเป็นที่พักอาศัยชั่วคราวของผู้พื้นที่ที่มีความเดือดร้อนเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ไร้ที่พักพิง โดยการใช้บ้านก่อวิถีในรูปแบบของการสงเคราะห์บ้านก่อวิถีในประเทศไทยได้ให้บริการแก่ผู้พื้นที่ในด้านต่างๆดังนี้

5.4.1 ให้ที่พักอาศัยชั่วคราวแก่ผู้พื้นที่

5.4.2 ขณะที่พักอยู่ในบ้านก่อวิถีจะจัดอาหารให้สองมื้อ

5.4.3 ติดต่อจัดหางานให้ทำ

5.4.4 จัดส่งกลับภูมิลำเนา โดยจ่ายค่าพาหนะและเบี้ยเลี้ยงให้ผู้พื้นที่รายที่ได้รับความเดือดร้อน

5.4.5 ให้ทุนประกอบอาชีพตามความจำเป็น

5.4.6 ให้การส่งเคราะห์ในเรื่องอื่นๆ เช่น การให้คำปรึกษาแนะนำ หรือเมื่อเจ็บไข้ได้ป่วยส่งไปรับการรักษาบังสถานพยาบาล

ดังนั้นในการบริหารบ้านก็จะต้องมีความตั้งใจที่จะให้บริหารงานเหมือนเช่น องค์การทั่วๆ ไป กล่าวคือจะต้องมีการวางแผน มีการจัดหน่วยงาน จัดหากคนเข้ามาทำงาน การอำนวยการและ การควบคุมให้บ้านก็จะสามารถดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการ ดังต่อไปนี้ คือการให้ความช่วยเหลือ การให้ความอนุเคราะห์แก่ ผู้พิการไทยที่เดือดร้อนได้ อันจะเป็นการป้องกันไม่ให้ผู้พิการไทยได้หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำอีก

กฎหมายธรรมชาติไทย (ออกตามความใน มาตรา 58 แห่งพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พุทธศักราช 2479)

ประเภทเรือนจำ

เรือนจำแบ่งออกเป็นประเภท ดังนี้

1. เรือนจำกลาง
2. เรือนจำส่วนภูมิภาค
3. เรือนจำสำหรับผู้ต้องขังป่วยเป็นวัณโรค
4. เรือนจำชั่วคราว

เรือนจำกลางแบ่งเป็น

1. เรือนจำของมหาชนไทย โดยปกติรับความคุณกักขังผู้ต้องขังที่มีคำพิพากษานเลี้ว กำหนดโทษจำคุกตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

2. เรือนจำของคลนุนไทย โดยปกติรับความคุณกักขังคนต้องขัง คนฟ่าก และคน

ต้องโทษจำคุกแทนค่าปรับ

3. เรือนจำภาค โดยปกติรับกักขังนักโทษเด็ดขาด

เรือนจำส่วนภูมิภาค แบ่งเป็น

1. เรือนจำจังหวัด
2. เรือนจำอำเภอ

อำนาจและหน้าที่เจ้าพนักงานเรือนจำ

เจ้าพนักงานอำนวยการกลาง

อธิบดีกรมราชทัณฑ์เป็นผู้อำนวยการเรือนจำโดยทั่วไป มีอำนาจบังคับบัญชา กิจการเรือนจำหนึ่งเดียวเจ้าพนักงานเรือนจำทั้งปวง

ผู้ช่วยอธิบดีกรมราชทัณฑ์เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการเรือนจำโดยทั่วไป

หัวหน้ากองในกรมราชทัณฑ์มีอำนาจตรวจการเรือนจำ และให้คำปรึกษา แนะนำ แก่เจ้าพนักงานประจำเรือนจำ

สารวัตรเรือนจำประจำกรมราชทัณฑ์เป็นเจ้าหน้าที่ตรวจการเรือนจำตามที่อธิบดี กำหนดให้ไป มีอำนาจให้คำปรึกษา แนะนำ แก่เจ้าพนักงานประจำเรือนจำของผู้บัญชา การเรือนจำลงมา และอาจเสนอความเห็นต่อผู้บัญชาการเรือนจำ

เมื่ออธิบดีสั่งให้สารวัตรเรือนจำได้ไปควบคุมกิจการเรือนจำ ให้สารวัตรเรือนจำ นั้นมีอำนาจบังคับบัญชาหนึ่งเดียวเจ้าพนักงานประจำเรือนจำของผู้บัญชาการเรือนจำลงมา และในกรณีที่ไม่มีพัสดุประจำอยู่จักต้องรับผิดชอบทำการในหน้าที่พัสดุด้วย เมื่ออธิบดีสั่งให้ หัวหน้าแผนกในกรมราชทัณฑ์ออกตรวจหรือควบคุมกิจการเรือนจำ ให้หัวหน้าแผนกนั้นมี อำนาจอย่างเดียวกับที่กำหนดไว้สำหรับสารวัตรเรือนจำในข้อก่อน

เมื่อรัฐมนตรีสั่งให้ข้าราชการสังกัดกรมราชทัณฑ์ได้ไปควบคุมกิจการเรือนจำ ให้ ถือว่าข้าราชการนั้นเป็นผู้บัญชาการเรือนจำในส่วนที่เกี่ยวกับอำนาจและหน้าที่บังคับบัญชา กิจการเรือนจำ

เจ้าพนักงานประจำเรือนจำ

ทุกเรือนจำมีผู้บัญชาการเรือนจำควบคุมอยู่ เรือนจำได้หากว่าได้รับผู้บัญชาการ

โดยเฉพาะ

1. ถ้าเป็นเรือนจำจังหวัด ให้ข้าหลวงประจำจังหวัดแห่งท้องที่ซึ่งเรือนจำนั้น ตั้งอยู่เป็นผู้บัญชาการ โดยตำแหน่ง

2. ถ้าเป็นเรือนจำอำเภอ ให้นายอำเภอแห่งท้องที่ซึ่งเรือนจำนั้นตั้งอยู่เป็นผู้บัญชาการ โดยตำแหน่ง

ผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดมีอำนาจบังคับบัญชาหนึ่งเดียวเจ้าพนักงานเรือนจำประจำ ท้องที่ซึ่งตั้งอยู่ในท้องที่จังหวัดนั้น

ผู้บัญชาการเรื่องจำนำงานและหน้าที่รับผิดชอบบังคับบัญชาภารกิจการเรื่องจำนำโดยทั่วไป และมีอำนาจบังคับบัญชาหนึ่งเจ้าพนักงานตลอดจนผู้ต้องขังทั้งปวงที่สังกัดภารกิจการเรื่องจำนำนี้

นอกจากหน้าที่ในวรรคก่อน ผู้บัญชาการเรื่องจำนำก็ต้อง

1. ตรวจการเรื่องจำตามระเบียบที่กำหนดไว้
2. เอาใจใส่ดูแลทุกชีสุผู้ต้องขัง เปิดโอกาสให้ร้องทุกข์ได้โดยสะดวกและเต็มที่
3. ควบคุมเจ้าพนักงานและกิจการของเรื่องจำนำ

ผู้บัญชาการเรื่องจำนำโดยคำแนะนำซึ่งต้องบังคับบัญชาภารกิจการเรื่องจำนำชั่วคราวด้วยนั้น เมื่อมีเหตุผลอันสมควรก็มีอำนาจแต่งตั้งข้าราชการซึ่งอยู่ในบังคับบัญชาให้เป็นผู้แทนสำหรับเรื่องจำนำชั่วคราวนั้น ได้ แต่ถ้าข้าราชการที่จะแต่งตั้งให้เป็นผู้แทนมีตำแหน่งต่ำกว่าชั้นหัวหน้า แผนก ต้องได้รับอนุมัติอธิบดีก่อน

ผู้บัญชาการเรื่องจำนำซึ่งได้รับการแต่งตั้ง โดยเฉพาะ และมีหน้าที่ต้องบังคับบัญชา กิจการเรื่องจำนำชั่วคราวด้วยนั้น จะแต่งตั้งผู้แทนสำหรับเรื่องจำนำชั่วคราวได้ต่อเมื่อได้รับอนุมัติจากอธิบดี

ในการณ์ที่ผู้บัญชาการเรื่องจำนำได้อ่ายุ่ประจำหน้าที่

1. ถ้าเป็นเรื่องจำนำซึ่งมีผู้บัญชาการ โดยเฉพาะ ให้เจ้าพนักงานเรื่องจำนำลงมาเป็นผู้รักษาการแทน
2. ถ้าเป็นเรื่องจำนำที่ข้าหลวงประจำจังหวัดหรือนายอำเภอเป็นผู้บัญชาการ โดย ตำแหน่ง ให้ผู้รักษาการในตำแหน่งหรือผู้รักษาการแทนข้าหลวงประจำจังหวัด หรือนายอำเภอ แล้วแต่กรณี เป็นผู้รักษาการในตำแหน่งผู้บัญชาการเรื่องจำนำ

เรื่องจำนำไม่มีกิจการยุ่งยากหรือสำคัญที่ต้องเอาใจใส่เป็นพิเศษ หรือมีผู้ต้องขังเป็นจำนวนตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป ให้อธิบดีดำเนินการเพื่อมีสารวัตรเรื่องจำเป็นเจ้าพนักงานประจำเรื่องจำนำ

โดยปกติ ทุกเรื่องจำนำมีพัสดุประจำภารกิจการหมายคน ให้จัดแบ่งหน้าที่การงานออกเป็นส่วน ๆ ตามหมายให้พัสดุมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมภารกิจการงานนั้นเป็นส่วน ๆ ไป ในกรณีเช่นนี้ผู้บัญชาการเรื่องจำนำจะให้พัสดุผู้หนึ่งมีอำนาจควบคุมภารกิจการงานของเรื่องจำนำเนื่องพัสดุตัวยกันก็ได้

เรื่องจำนำไม่มีพัสดุประจำภารกิจการหมายคน ให้จัดแบ่งหน้าที่การงานออกเป็นส่วน ๆ ตามหมายให้พัสดุมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมภารกิจการงานนั้นเป็นส่วน ๆ ไป ในกรณีเช่นนี้ผู้บัญชาการเรื่องจำนำจะให้พัสดุผู้หนึ่งมีอำนาจควบคุมภารกิจการงานของเรื่องจำนำเนื่องพัสดุตัวยกันก็ได้

- พัสดุเป็นเจ้าพนักงานเรื่องจำ rog ของสารวัตรเรื่องจำ หรือรองจาก ผู้บัญชาการ
เรื่องจำในกรณีที่ไม่มีสารวัตรเรื่องจำประจำอยู่ มีอำนาจบังคับบัญชาในส่วนการงานที่ได้
มอบหมายให้มีหน้าที่เห็นอเจ้าพนักงานและผู้ต้องขังทั้งปวง เว้นแต่สมุหนบัญชีเรื่องจำกลาง
พัสดุจัดต้องรับผิดชอบในการงานซึ่งตนได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่ และในกรณีที่
ไม่ได้มอบหมายการงานให้ความคุณเป็นส่วน ๆ ดังกล่าวไว้ในข้อ 16 พัสดุมีหน้าที่ดังต่อไปนี้
1. ปกrong และควบคุมระเบียบ วินัย ของเจ้าพนักงานในสังกัด
 2. แบ่งการงานของเรื่องจำออกเป็นส่วน ๆ มอบหมายให้เจ้าพนักงานในสังกัดไป
ดำเนินการควบคุมหรือจัดทำ
 3. รักษาเด็ดและบูรณะสถานที่และทรัพย์สินของเรื่องจำ
 4. ควบคุมดูแลการทะเบียนบัญชีของเรื่องจำ
 5. หากเรื่องจำได้ทางการมิได้แต่ตั้งสมุหนบัญชีไว้ ต้องรับผิดชอบในการเบิกและ
จ่ายเงินอันเกี่ยวเป็นภาระของเรื่องจำ
 6. ปกrong และควบคุมระเบียบ วินัย ของผู้ต้องขัง
 7. ตรวจตราป้องกันการกระทำพิคิวนัยของผู้ต้องขังตลอดจนการ lutbun และ
จับกุมเมื่อมีการกระทำพิคิอาญา
 8. จัดการและควบคุมการทำงานของผู้ต้องขัง
 9. จัดการและควบคุมการศึกษาตลอดจนการอบรมผู้ต้องขัง
 10. ดูแลการอนามัยของผู้ต้องขัง การสุขาภิบาลของเรื่องจำ และจัดให้เป็นไปตาม
กำหนดน้ำของแพที่
 11. เปิดโถกาลให้ผู้ต้องขังร้องทุกษากโดยสะดวกและเต็มที่
เมื่อพัสดุไม่อยู่ให้ผู้บัญชาการเรื่องจำสั่งให้ข้าราชการที่เห็นสมควรรักษาการแทน
อธิบดีมีอำนาจสั่งให้ข้าราชการสังกัดกรมราชทัณฑ์ประจำทำการในหน้าที่พัสดุเมื่อ
เห็นสมควรให้มีเจ้าพนักงานเรื่องจำชั่วพัสดุอยู่ประจำการนั้น
- ทุกรื่องจำ ให้มีผู้คุ้มตานสมควร
ผู้คุ้มเป็นเจ้าพนักงานเรื่องจำ rog ของพัสดุและมีหน้าที่ดังต่อไปนี้
1. ตามที่กำหนดไว้ในหมายเลข ๖ ถึง 11 แห่งข้อ 18
 2. ทำการตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา
 3. เมื่อผู้ต้องขังในความควบคุมของเจ้าพนักงานอื่นก่อความไม่สงบ หรือกระทำ
ผิดอาญา จักต้องเข้าจัดการจับกุมช่วยเหลือเจ้าพนักงานอื่น เว้นแต่ไม่อาจดำเนินนั้นได้ เพราะเหตุ

ที่มีผู้ต้องขึ้นอยู่ในความควบคุมของตนซึ่งจะก่อความไม่สงบหรือกระทำผิดอาญาขึ้น ในกรณีนี้จักต้องรับแจ้งให้เจ้าพนักงานผู้ควบคุมและพัสดุทราบเหตุโดยเร็ว

ในกรณีที่ต้องใช้เจ้าพนักงานนอกสังกัดกรมราชทัณฑ์ทำการในหน้าที่ผู้คุม ให้ผู้บัญชาการเรื่องข้ออกหนังสือตั้งภายในได้เงื่อนไขและระเบียบของกรมราชทัณฑ์ ให้เป็นลายลักษณ์อักษร

ผู้คุมพิเศษ

ผู้คุมพิเศษมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเรื่องเดียวกับผู้คุมสามัญ

ทุกเรื่องจำ ให้มีแพทย์ประจำการโดยແພະ เรื่องจำที่ไม่มีแพทย์ประจำการให้แพทย์สังกัดบังคับบัญชากรมสาธารณสุขเป็นแพทย์เรื่องจำ

แพทย์ตามวรรคก่อนมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติการเรื่องจำในส่วนที่กำหนดให้เป็นหน้าที่ของแพทย์

กิจการของเรื่องจำซึ่งต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ความชำนาญเป็นพิเศษ เช่นสมุนไบชี อนุศาสนารย์ ครุวิชาสามัญ ครุวิชาสามัญ ให้กรมราชทัณฑ์ดำเนินการให้มีขึ้น

ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งตามวรรคก่อน เป็นเจ้าพนักงานเรื่องจำ นอกจากมีหน้าที่ซึ่งต้องใช้ความรู้ความชำนาญพิเศษดังกล่าวแล้ว ผู้บัญชาการเรื่องจำมีอำนาจกำหนดให้ทำการในหน้าที่พัสดุหรือผู้คุมอีกด้วย

เจ้าพนักงานเรื่องจำตามข้อนี้ต้องพึงบังคับบัญชาพัสดุ เว้นแต่สมุนไบชีเรื่องจำกลาง ให้ฟังบังคับบัญชาผู้บัญชาการเรื่องจำหรือสารวัตรเรื่องจำในกรณีที่มีสารวัตรเรื่องจำหมวด 3 เครื่องพันธนาการ

เครื่องพันธนาการอันเพียงแก่ผู้ต้องขังนั้นกำหนดไว้ดังต่อไปนี้

1. ตรวจ
2. กุญแจมือ
3. โซ่ล่าม

ตรวจมี 2 ขนาด คือ

ขนาดที่ 1 วัดผ่าศูนย์กลาง 10 มิลลิเมตร

ขนาดที่ 2 วัดผ่าศูนย์กลาง 17 มิลลิเมตร

ถูกใจระหว่างวงแหวนนั้นมีให้ใช้สั้นกว่า 50 เซนติเมตร และมีให้ยาวกว่า 75 เซนติเมตร กับมีให้เส้นผ่าศูนย์กลางมากกว่า 17 มิลลิเมตร

โดยปกติให้ใช้ขนาดที่ 1 เว้นแต่เมื่อเห็นจำเป็นหรือได้มีคำพิพากษาให้ลงโทษผู้ต้องขังนั้นแล้วมีกำหนดโทษจำกัดตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป หรือเป็นผู้ต้องขังในคดีอุกฤษจี้จะใช้ขนาดที่ 2 ได้

กฎหมายเมื่อให้ใช้ตามแบบและขนาดซึ่งกรรมราชทันท์กำหนดไว้ ส่วนโฉล่ามให้ใช้ขนาดตามที่กำหนดไว้สำหรับตรวจ

เมื่อมีเหตุน่าเชื่อว่าผู้ต้องขังจะทำอันตรายต่อชีวิตหรือร่างกายผู้อื่น และเห็นว่าไม่มีทางอื่นจะป้องกันได้ดีกว่า จึงให้ใช้กฎหมายเมื่อหรือโฉล่ามเพิ่มขึ้นจากครุณได้

ในการถูกต้องนำตัวคนต้องขังหรือคนฝ่ากไปบานอกเรือนจำ ถ้าจะใช้เครื่องพันธนาการ ให้ใช้กฎหมายเมื่อ เว้นแต่คนต้องขังในคดีอุกฤษจี้จะใช้ครุณก็ได้

เครื่องพันธนาการซึ่งกำหนดไว้ในกฎหมาย มิให้ใช้แก่ผู้ต้องขังอายุเกิน 60 ปี หรือผู้ต้องขังหญิง เว้นแต่เป็นคนดุร้ายหรือเสียชีวิตซึ่งจำต้องป้องกันมิให้ก่อภัยบันตรายหรือเป็นผู้ต้องขังชาบซึ่งดำเนินตามความในข้อก่อน

ห้ามมิให้ใช้เครื่องพันธนาการอย่างอื่นนอกจากที่กำหนดไว้ในกฎหมาย เว้นแต่ในกรณีจำเป็นผู้บัญชาการเรือนจำจะอนุญาตให้ใช้เครื่องพันธนาการอย่างอื่น ซึ่งเห็นว่าเบากว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายก็ได้

การควบคุมผู้ต้องขัง

ให้นำผู้ต้องขังเข้าห้องขังเวลา 18.00 นาฬิกา และนำออกจากห้องขังเวลา 06.00 นาฬิกา หากกำหนดเวลาใดไม่เหมาะสมแก่กิจการหรือสภาพการณ์แห่งเรือนจำ ให้ผู้บัญชาการเรือนจำกำหนดเวลาใหม่ เมื่อขอบค่อนหน้าดีแล้วให้ใช้ได้

เมื่อย้ายผู้ต้องขังออกเรือนจำ หากการควบคุมตกเป็นหน้าที่ของทางการเรือนจำ ต้องจัดให้มีผู้คุม 1 คน ต่อผู้ต้องขัง 5 คน จะเปลี่ยนแปลงจำนวนผู้คุมนี้ได้ต่อเมื่อผู้บัญชาการเรือนจำได้ออนุมัติโดยได้พิจารณาแล้วเห็นจำเป็น และน่าจะไม่มีการลดหนี้หรือก่อการร้ายขึ้น

เมื่อมีเหตุการณ์ไม่สงบขึ้นในเรือนจำ เจ้าพนักงานเรือนจำจะต้องรีบแจ้งเหตุต่อพัสดิ เป็นหน้าที่พัสดิจะต้อง

1. รวบรวมกำลังผู้คุมทำการรักษาการ โดยการขัน
2. จัดให้เจ้าพนักงานเรือนจำรีบแจ้งเหตุและถ้าเห็นเหลือกำลังให้ขอร้องกำลังจากตำรวจ
3. รับรายงานผู้บัญชาการเรือนจำ

ผู้บัญชาการเรือนจำเมื่อทราบเหตุจะต้องเริ่มน้ำยังเรือนจำและขั้นการระงับเหตุ
เรือนจำได้มีผู้ดูแลห้องขังพยุงจำนวนตั้งแต่ 15 คนขึ้นไป โดยปกติต้องจัดให้มีห้อง

เป็นเจ้าพนักงาน

ห้ามมิให้ผู้ดูแลห้องขังขายหรือเจ้าพนักงานชายเข้าไปในเขตควบคุมกักขังผู้ต้องขัง
ห้อง เว้นแต่

1. ในกรณีฉุกเฉินซึ่งจำเป็นต้องเข้าไปประจำเหตุ
2. เป็นเจ้าพนักงานดังตั้งแต่ชั้นพัสดุขึ้นไป และเข้าไปในเวลากลางวัน โดยมีผู้อื่น
อย่างน้อย 2 นายไปด้วย การเข้าไปนี้ต้องด้วยหน้าที่ราชการ

การรับตัวผู้ต้องหา

เมื่อได้รับตัวผู้ต้องหาขังไม่แล้วให้จัดการต่อไปดังนี้

1. ตรวจคืนสิ่งของที่ตัวผู้ต้องขัง
2. ให้แพทย์ตรวจสอบนามบัตรผู้ต้องขัง
3. จดบันทึกเรื่องที่เกี่ยวกับผู้ต้องขัง

การตรวจคืนสิ่งของที่ตัวผู้ต้องขังนั้น ถ้าผู้ต้องขังเป็นชายให้เจ้าพนักงานชายเป็น
ผู้ตรวจ ถ้าผู้ต้องขังเป็นหญิงให้เจ้าพนักงานหญิงเป็นผู้ตรวจ หากไม่มีเจ้าพนักงานหญิงก็ให้
ผู้ต้องขังนั้นเองแสดงสิ่งของที่ตนมีด้วยตัวมาต่อเจ้าพนักงานที่มีหน้าที่ตรวจ หากว่ายังเป็นที่
สงสัยว่าผู้ต้องขังจะไม่แสดงสิ่งของที่มีอยู่ทั้งหมด ก็ให้เชิญหญิงอื่นที่เชื่อถือมาช่วยทำการตรวจ
ให้

เจ้าพนักงานเรือนจำต้องจัดแยกผู้ต้องขังที่รับตัวไว้ใหม่จากผู้ต้องขังอื่นเพื่อแพทย์ได้
ตรวจก่อน หากโดยสภาพการณ์ไม่อาจจัดดังนั้นได้ให้พยาบาลปฏิบัติให้ใกล้เคียงกับที่กำหนด
ไว้

ให้แพทย์ตรวจสอบนามบัตรผู้ต้องขังที่เจ้าพนักงานเรือนจำได้รับตัวไว้ใหม่ในวันรับตัวนั้น
ถ้าไม่อาจมาตรวจในวันนั้นได้ก็ให้มาตรวจในวันอื่น โดยเร็ว

เมื่อแพทย์ตรวจพบว่าผู้ต้องขังคนใดป่วยเจ็บจักต้องมีการรักษาพยาบาล หรือมี
โรคคิดต่อซึ่งจะสูญเสียเป็นภัยแก่ผู้อื่น ให้แพทย์ซึ่งแนะนำการปฏิบัติแก่พัสดุ

เป็นเจ้าหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำที่จะต้องพยาบาลปฏิบัติตามคำแนะนำของ
แพทย์ในส่วนที่เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลผู้ต้องขังนั้น

หากแพทย์ตรวจพบว่าผู้ต้องขังคนใดป่วยเจ็บซึ่งจำเป็นต้องส่งออกไปรักษาตัวนอก
เรือนจำให้แพทย์แจ้งต่อพัสดุและทำรายงานยื่นต่อผู้บังคับบัญชาการเรือนจำ ในรายงานนั้นให้

ชี้แจงอาการเจ็บป่วยที่ต้องพบ ความเห็นในเรื่องโรคหรือชนิดของการป่วยเจ็บ และสถานรักษาพยาบาลนอกเรือนจำที่เห็นควรให้จัดส่งตัวไปรักษาพยาบาล

การร้องทุกข์ ยื่นเรื่องรำคาญและถวายภัยค่าของผู้ต้องขัง

การร้องทุกข์นี้ อาจกระทำด้วยวาจาหรือด้วยการยื่นเป็นหนังสือถ้ากระทำด้วยวาจาให้เจ้าพนักงานที่ได้รับคำร้องทุกข์บันทึกคำร้องทุกข์ไว้ บันทึกคำร้องทุกข์หรือหนังสือร้องทุกข์นั้นต้องลงลายมือชื่อผู้ร้องทุกข์และเจ้าพนักงานที่ได้รับคำร้องทุกข์ไว้ด้วย

การร้องทุกข์ การยื่นเรื่องรำคาญและถวายภัยค่านั้น หากผู้ต้องขังไม่สามารถจัดหาเครื่องเขียนส่วนตัวได้ให้จัดหาให้

การเขียนคำร้องทุกข์ เรื่องรำคาญ หรือภัยค่า ผู้ต้องขังต้องเขียนเอง เว้นแต่ไม่สามารถเขียนเองได้

การเขียนดังกล่าวในวรรคก่อน ต้องเขียนในที่ซึ่งทางการเรือนจำจัดให้

ในกรณีที่ผู้ต้องขังขอสงวนข้อความเป็นลับ ห้ามให้เจ้าพนักงานเรือนจำอ่านได้ในระยะที่อาจอ่านเข้าใจข้อความที่เขียนหรือขออ่านหรือยอมให้ผู้อื่นมีโอกาส เช่นนั้นจากบุคคลที่ผู้ต้องขังนั้นนิยม

หนังสือร้องทุกข์หรือเรื่องรำคาญ หรือภัยค่านั้นให้ผู้ต้องขังยื่นต่อพัสดุ หรือจะใส่ลงในที่ซึ่งจัดไว้เพื่อการนั้นก็ได้

เจ้าพนักงานเรือนจำทุกคนต้องเปิดโอกาสให้ผู้ต้องขังร้องทุกข์ หรือนำคำร้องทุกข์ เรื่องรำคาญ หรือภัยค่าไปยื่นตามข้อก่อน

เมื่อพัสดุได้รับหนังสือดังกล่าวในข้อก่อน ห้ามใช้เป็นกรณีดังกล่าวในข้อต่อไปให้เบิดของตรวจคุ้นข้อความ และปฏิบัติตั้งต่อไปนี้

1. สอบข้อเท็จจริง

2. แก้ไขหรือช่วยเหลือตามคำร้องขอตามสมควรแก่กรณี

3. เสนอต่อไปยังผู้บัญชาการเรือนจำพร้อมกับรายงานชี้แจงการปฏิบัติที่กล่าวแล้ว

ข้อความในหนังสือร้องทุกข์ เรื่องรำคาญและภัยค่านั้น ผู้ต้องขังจะขอรักษาเป็นความลับก็ได้ ในกรณีนั้นให้สอดหนังสือไว้ในซองและผูกกีดเสีย หน้าซองให้เขียนว่า "ลับ"

ถ้าผู้ต้องขังไม่ได้เขียนคำนี้ไว้ให้เจ้าพนักงานเรือนจำเขียนเมื่อทราบความประสงค์

หนังสือเช่นว่า "น้ำมีให้เจ้าพนักงานเรือนจำอ่าน แต่มีหน้าจัดส่งไปยังผู้รับ หากเป็นหนังสือมีถึงรัฐมนตรีหรือทูลเกล้าฯ ถวาย ให้ส่งไปยังอธิบดีดำเนินการคือไปตามสมควร

คำสั่งหรือคำชี้แจงตอบคำร้องทุกข์ เรื่องราวหรือภารกิจ ต้องแจ้งให้ผู้ที่รับทราบและจัดให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน

สิ่งของต้องห้าม

สิ่งของต่อไปนี้ห้ามมิให้นำเข้ามาหรือเก็บรักษาไว้ในเรือนจำ

1. ฝืน กัญชา หรือยาเสพติด หรือของมีนенаอย่างอื่น
2. สุรา หรือน้ำยาซึ่งดื่มได้เมื่อย่างสุรา
3. เครื่องอุปกรณ์สำหรับเล่นการพนัน
4. เครื่องอุปกรณ์ในการ lut หนี
5. ศาสตราจารุณ
6. ของ嫩 เสีย หรือของมีพิษต่อร่างกาย
7. วัตถุระเบิด หรือน้ำมันเชื้อเพลิง
8. สัตว์มีชีวิต

เมื่อปรากฏว่าผู้ต้องขังคนใดได้นำเข้ามาหรือเก็บรักษาไว้ในเรือนจำซึ่งสิ่งของต้องห้ามให้รายงานผู้บัญชาการเรือนจำพิจารณาสั่งการ

สิ่งของที่อนุญาต

สิ่งของต่อไปนี้ถ้ามีจำนวนไม่มากเกินสมควรอนุญาตให้ผู้ต้องขังนำเข้ามาหรือเก็บรักษาไว้ในเรือนจำ

1. เครื่องที่เกี่ยวกับการรักษาอนามัย เช่น แปรงสีฟัน ยาสีฟัน หวี สนู๊ฟ ผ้าเช็ดตัว เป็นต้น
2. อาหารที่ปรุงแล้วเสร็จ ซึ่งยอมให้ผู้ต้องขังรับประทานได้ตามที่กำหนดไว้ในเรื่องการเลี้ยงอาหาร

การนำเข้ามาและเก็บรักษาไว้ในเรือนจำซึ่งสิ่งของที่อนุญาตดังระบุไว้ในวรรคก่อน ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับในเรื่องนั้น

สิ่งของอย่างอื่น

บรรดา สิ่งของ ซึ่งมิใช่เป็นสิ่งของต้องห้ามและซึ่งมิใช่เป็นสิ่งของที่อนุญาตหากผู้ต้องขังมีติดตัวมาให้เข้าพนักงานเรือนจำจัดให้ผู้ต้องขังมอบหมายไว้กับญาติมิตรหรือบุคคลอื่นที่อยู่นอกเรือนจำ หรือทำหน่วยเสีย หากไม่อาจกระทำดังกล่าวแล้วได้ หรือถ้าเป็นเงินให้เข้าพนักงานเรือนจำรับเก็บรักษาไว้ในฐานรับฝากตามระเบียบข้อบังคับและในที่ซึ่งทางการกำหนดไว้

สิ่งของซึ่งมีขนาด น้ำหนัก หรือสภาพอันจะเก็บรักษาไว้ในเรือนจำไม่ได้ ให้เจ้าพนักงานเรือนจำจัดให้ผู้ต้องขังจัดการจำหน่ายหรือมอบหมายไว้แก่ผู้อื่น นอกเรือนจำ หากผู้ต้องขังไม่จัดการหรือจัดไม่สำเร็จเกินเวลาที่กำหนดให้ถึง 2 คราวแล้ว ให้รายงานผู้บัญชาการเรือนจำสั่งการ

สิ่งของดังห้ามให้ถือว่ามีสภาพอันจะเก็บรักษาไว้ในเรือนจำไม่ได้

ข้อ 131 สิ่งของซึ่งเข้าใจว่าจะได้มาจากการกระทำผิดกฎหมายหรือการถือ หรือมีไว้เป็นการผิดกฎหมายให้รับรายงานผู้บัญชาการเรือนจำ

พระราชบัญญัติวินัยข้าราชการกรมราชทัณฑ์ พุทธศักราช 2482

ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ หมายความว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการใน

1. เรือนจำ ทัณฑนิคม นิคมฝึกอาชีพ หรือทัณฑสถานอื่นที่ตั้งขึ้นตามกฎหมาย
2. สถานฝึกและอบรม

ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม*มีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตาม

พระราชบัญญัตินี้

หมวด 1 วินัย

ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ต้องปฏิบัติตามวินัยดังที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วย
ระเบียบข้าราชการพลเรือนและตามบทมาตรา 7, 8 และมาตรา 9 แห่งหมวดนี้

เพื่อปฏิบัติหน้าที่เฉพาะของตนให้เป็นไปด้วยดี ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ต้องไม่
ปิดบังความผิดของเจ้าพนักงานหรือผู้ต้องขัง ผู้ต้องกักกัน หรือเด็กในสถานฝึกและอบรม ไม่
เสพสุราหรือยาเสพติดในที่ทำการในเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือในเวลาใกล้ชิดก่อนเข้าในที่
ทำการ หรือก่อนปฏิบัติหน้าที่ราชการ ไม่ใช้คิริยาจาหาแบบอย่างแก่ผู้อื่นในบัญญัติ ไม่
ผู้อื่นในความควบคุม รักษาและเบี่ยงการเอกสารระหว่างผู้ใหญ่และผู้น้อยโดยเคร่งครัด แต่ง
เครื่องแบบที่กำหนดไว้โดยเคร่งครัดและให้สะอาดเรียบร้อยด้วยส่วนที่ดูดีและลงโทษหรือ
รายงานต่อผู้บังคับบัญชาหนึ่นอื่น ไม่โดยมิชอบซ้ำเมื่อเจ้าพนักงานหรือผู้ต้องขัง ผู้ต้องกักกัน
หรือเด็กในสถานฝึกและอบรมกระทำหรือจะกระทำผิด แล้วแต่กรณี และโดยทั่วไป ต้อง
ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เคร่งครัดตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ และระเบียบแบบแผนของ
เรือนจำ ทัณฑนิคม นิคมฝึกอาชีพ ทัณฑสถานอื่นที่ตั้งขึ้นตามกฎหมาย หรือสถานฝึกและอบรม
แล้วแต่กรณีในการเกี่ยวข้องกับผู้ต้องขัง ผู้ต้องกักกัน หรือเด็กในสถานฝึกและอบรม ข้าราชการ

กรมราชทัณฑ์ต้อง ไม่รับทรัพย์สินจากญาติมิตรของผู้ต้องขัง ผู้ต้องกักกัน หรือเด็กในสถานฝึก และอนรม ไว้ให้บุคคลดังกล่าวแล้ว เว้นแต่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายข้อบังคับ ไม่เป็นสื่อติดต่อโดยทางตรงหรือทางอ้อมระหว่างผู้ต้องขัง ผู้ต้องกักกัน หรือเด็กในสถานฝึกและอนรม กับญาติมิตร ของบุคคลดังกล่าวแล้ว เว้นแต่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายข้อบังคับ ไม่รับหรือสัญญาว่าจะรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อย่างใด ๆ จากผู้ต้องขัง ผู้ต้องกักกัน หรือเด็กในสถานฝึกและอนรม หรือญาติ มิตรของบุคคลเหล่านี้ ไม่ถ่ายทอดให้เจ้าของ เช่นเดียวกับทางราชการกับผู้ต้องขัง ผู้ต้องกักกัน และเด็ก ในสถานฝึกและอนรม แสดงความเมตตากรุณาแก่ผู้ต้องขัง ผู้ต้องกักกัน และเด็กในสถานฝึก และอนรม โดยชอบด้วยกฎหมายข้อบังคับ และโดยทั่วไป ต้องประพฤติดีให้เป็นตัวอย่างอันดีงาม แก่ผู้ต้องขัง ผู้ต้องกักกัน หรือเด็กในสถานฝึกและอนรม ข้าราชการกรมราชทัณฑ์มีหน้าที่ ตักเตือนแนะนำ และสั่งสอนผู้อยู่ในบังคับบัญชา และผู้อยู่ในความควบคุมให้มีความประพฤติดี และปฏิบัติโดยเคร่งครัดตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับและระเบียบแบบแผนของเรือนจำ ทัณฑ์ นิคม นิคมฝึกอาชีพ หัตถะสถานอื่นที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายหรือสถานฝึกและอนรม

หมวด 2 โภษพิธวินัย

**ผู้ใดประพฤติผิดวินัยตามพระราชบัญญัตินี้อาจต้องโทษตามกฎหมายว่าด้วย
ระเบียบข้าราชการพลเรือนหรืออาจต้องโทษ**

1. ขัง คือ ขังในที่ควบคุมที่สมควรแต่เฉพาะคนเดียวหรือรวมกันหลายคน
2. เพิ่มเวรยาน คือ ให้อู่เพิ่มเวรยามรักษาการณ์ออกจากหน้าที่ประจำเพิ่มขึ้นอีก
3. กักบริเวณ คือ กักตัวไว้ในบริเวณใดบริเวณหนึ่งที่สมควร

การลงโทษตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนสถานไล่ออกหรือ ปลดออกนั้น ถ้าผู้กระทำผิดเป็นข้าราชการขั้นจัตวาหรือเทียบเท่าขั้นจัตวา ให้อับดีกรรม ราชทัณฑ์มีอำนาจไล่ออกหรือปลดออกได้ ส่วนการลงโทษสถานอื่น ๆ ให้รายงานไปยัง ผู้บังคับบัญชาหนึ่งขึ้นไปตามลำดับจนถึงอับดีกรรมราชทัณฑ์ คำสั่งของอับดีกรรมราชทัณฑ์ ให้เป็นที่สุดผู้บังคับบัญชาจะลงโทษขัง เพิ่มเวรยานหรือกักบริเวณได้ครั้งหนึ่งไม่เกินกำหนดใน ตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงอำนาจลงโทษของผู้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชา	ผู้กระทำผิด วินัย	ข้อ	เพิ่มเติม	กักบริเวณ
รัฐมนตรีว่าการ กระทรวง	พัสดุ	-	20 วัน	30 วัน
	ผู้คุ้ม	20 วัน	30 วัน	45 วัน
ปลัดกระทรวงอธิบดี	พัสดุ	-	15 วัน	20 วัน
	ผู้คุ้ม	15 วัน	20 วัน	30 วัน
ผู้บัญชาการเรือนจำ	พัสดุ	-	10 วัน	15 วัน
	ผู้คุ้ม	10 วัน	15 วัน	20 วัน
สารวัตรเรือนจำ	พัสดุผู้คุ้ม	-	7 วัน	10 วัน
		7 วัน	10 วัน	15 วัน
พัสดุหรือหัวหน้าส่วน ราชการที่ต่ำกว่าพัสดุ	ผู้คุ้ม	5 วัน	7 วัน	10 วัน

ผู้บังคับบัญชาและผู้กระทำผิดวินัยตามตารางนี้ หมายความตลอดดึงข้าราชการใน
ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งมีอำนาจหน้าที่เทียบกันได้ด้วย

หมวด 3 การรักษาวินัย

ในการรักษาวินัยข้าราชการกรรมราชทัณฑ์ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นำบทบัญญัติ
ว่าด้วยการรักษาวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม

จรรยาบรรณของข้าราชการราชทัณฑ์

1.1 พึงสำนึกรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิแห่งวิชาชีพราชทัณฑ์

1.2 พึงอุทิศแรงกาย แรงใจ ปฏิบัติหน้าที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุสำเร็จโดย
ไม่เป็นแก่ความเห็นอุบัติ ยึดถือความถูกต้องเที่ยงธรรม และมีความรับผิดชอบ

1.3 พึงปฏิบัติต่อผู้ต้องขังด้วยความเป็นธรรมตามหลักสิทธิมนุษยชน

หลักทัณฑวิทยา หลักเมตตาธรรม และหลักมนุษยธรรม

1.4 พึงบูรณาการความรู้ความเชี่ยวชาญทางอาชญากรรม แก้ไขพัฒนาเพื่อให้ผู้ต้องขังได้รับ
ทดแทนเป็นคนดีของสังคม

1.5 พึงสอดคล้องดูแล ตรวจตรา ตรวจกัน และหาบ่่าว เพื่อประสิทธิภาพในการควบคุมและร่วมมือกันแก้ไขวิกฤติการณ์ที่เกิดขึ้น

1.6 พึงให้บริการแก่ญาติผู้ต้องขัง และผู้มาติดต่อคุ้ยความโนร่างใส รวดเร็ว และประทับใจ

บริบทของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม

1. ประวัติเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม

เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม เป็นหน่วยงานราชการบุคลากรส่วนภูมิภาค สังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ก่อสร้างเมื่อปี พ.ศ. 2475 ตั้งอยู่ที่ 739 ถนนพนาครคำรัส ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคามซึ่งตั้งอยู่ในใจกลางเมือง ปัจจุบันเป็นที่ตั้งของส่วนสุขภาพ ดำเนินการสร้างด้วยตั้งกะสี ประตูเรือนจำทำด้วยไม้ มีป้อมบานภายนอก 4 ป้อม มีสภาพเก่าชำรุดทรุดโทรม

ปัจจุบันข้ายามาตั้งอยู่เลขที่ 79 หมู่ที่ 14 ถนนแจ้งสนิท (สายมหาสารคาม - ร้อยเอ็ด) ตำบลแวงน้ำง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เริ่มเปิดดำเนินการ เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2530

2. วิสัยทัศน์

เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จะเป็นองค์ชั้นนำในการควบคุมแก้ไข พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อคืนคนดีสู่สังคม

3. อำนาจหน้าที่

3.1 ควบคุมผู้ต้องขังที่เป็นคนฝ่าขึ้นผู้ต้องขังระหว่างการพิจารณา ระหว่างอุทธรณ์ ฎีกา และนักโทษเด็ดขาด

3.2 อำนาจการควบคุม กำหนดโทษ ไม่เกิน 20 ปี

3.3 ดำเนินการทางทัณฑปฏิบัติแก่ผู้ต้องขัง

3.4 จัดการศึกษา อบรม พัฒนา ปรับปรุงแก้ไขพฤตินิสัย และฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง

3.5 จัดสวัสดิการให้การสงเคราะห์และพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ต้องขัง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการสุขาภิบาล

3.6 ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

4. พันธกิจ

4.1 ควบคุมผู้ต้องขังอย่างมีอารมณ์

4.2 นำบัด พื้นฟู และแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ภารกิจ

“ควบคุมด้วยใจ แก้ไขด้วยเมตตา นุ่งพัฒนาสู่สากล”

6. การบริหาร

เรือนจำจังหวัดมหาสารคามแบ่งการบริหารงานออกเป็น 5 ฝ่าย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 แสดงโครงสร้างการบริหารของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม

ฝ่ายบริหารทั่วไป ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ 16 คน มีหน้าที่ บริหารงานที่เกี่ยวกับงานธุรการต่างๆ งานการเงิน และบัญชี งานการเจ้าหน้าที่และสวัสดิการข้าราชการ งานรับเรื่องราวร้องทุกษ์ งานประชาสัมพันธ์ และงานพัสดุและอาคารสถานที่

ฝ่ายทัณฑ์ปฏิบัติ ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ 9 คน มีหน้าที่ การบริหารเกี่ยวกับงานที่เปลี่ยนประวัติผู้ต้องขัง งานทัณฑ์ปฏิบัติ งานจำแนกถักยะและผู้ต้องขังและงานคุณประพฤติ

ฝ่ายฝึกวิชาชีพ ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ 16 คน มีหน้าที่ บริหารเกี่ยวกับงานฝึกวิชาชีพ งานเงินทุนผลประโยชน์ งานพัฒน์ งานวัสดุฝึกวิชาชีพ งานยานพาหนะ และงานสาธารณูปโภคเรือนจำ

ฝ่ายควบคุมและรักษาการณ์ ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ 56 คน มีหน้าที่ บริหารเกี่ยวกับงานควบคุมและรักษาการณ์ งานสวัสดิการผู้ต้องขัง ได้แก่ การบริหารเกี่ยวกับสุขกรรม งานเงินฝากผู้ต้องขัง งานร้านสังเคราะห์ผู้ต้องขัง งานสังคมสangเคราะห์ งานสันทนาการ งานสุขาภิบาลและงานบริการด้านสาธารณูปโภค

ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ 7 คน มีหน้าที่ บริหาร เกี่ยวกับงานการศึกษาและงานอบรมผู้ต้องขัง

7. ลักษณะทางกายภาพ

7.1 ขนาดพื้นที่เรือนจำทั้งหมด 53 ไร่ 1 งาน แบ่งเป็นพื้นที่ภายใน 11 ไร่ 2 งาน 29 ตารางวา พื้นที่ภายนอก 41 ไร่ 2 งาน 72 ตารางวา ซึ่งมีสิ่งปลูกสร้างประกอบด้วย บ้านพักข้าราชการ จำนวนบ้านแฝดหันดีกว่า 29 หลังและบ้านเดียว 2 ห้อง 10 หลัง

7.2 ระบบความมั่นคงของเรือนจำ มีกำแพงคอนกรีตเสริมเหล็กสูง 6 เมตร ภายในแบ่งออกเป็น 7 แคน แต่ละแคนมีรั้วลวดหนามล้อมรอบบริเวณแนวสันกำแพงคิดตั้งระบบไฟฟ้าแรงสูงและมีคลื่นดูดหนานทึบเพลง ความมั่นคงระดับปานกลาง

7.3 ความจุน้ำาตรฐานเรือนจำ ความจุปกติ 1,140 คัน แบ่งเป็น ผู้ต้องขังชาย 906 คน ผู้ต้องขังหญิง 234 คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

มงคล บันตี (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 4.20 ซึ่งสามารถสะท้อนถึงความผูกพันเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร การพยายามในการปกป้องชื่อเสียงขององค์กร ความรู้สึกภูมิใจในการมีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร การใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และความต้องการดำรงความเป็นสามาชิกภาพขององค์กร

จิราชัย ยมเกิด (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทล้านนาเกย์ครอสส์จำกัด โดยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง คือ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากต่อองค์การ มีความเชื่อมั่นและยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร มีความประณญาณย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสามาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องของอายุ เพศ ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ ตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพัน มีระดับการศึกษามีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ ความมีอิสระความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ ผลลัพธ์ ผลงาน และปฏิสัมพันธ์ในที่

ทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ องค์การเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การและหัวหน้าคิดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันในองค์การ

นิมิตร ศรีทอง (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำน้าาดาด พน ว่า ข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำน้าาดาดที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 15 ปี และมีประสบการณ์ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การ

รัชดาพร ร้องเสียง (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษานิรย์ทัชชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด พน ว่า พนักงานนิรย์ทัชชันยาง อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมปานกลาง ปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท รายได้ หรือเงินเดือนที่ได้รับ และหน่วยงานหรือแผนกที่ปฏิบัติงานอยู่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบสนองจากองค์กรและหัวหน้าคิดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เช่นกัน

กษพ ชาวน่าโอลิง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี พน ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (79.3%) มีความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูง ประการที่สอง รายได้ สถานภาพในการทำงาน และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับอย่างมีนัยสำคัญกับการแสดงตน และเฉพาะความพึงพอใจในงานเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรในด้านความต้องการการมี

ส่วนร่วม และความก้าดีต่อองค์กรนอกจากนี้ความสัมพันธ์ยังได้ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และปฏิบัติอีกด้วย

รายงานนี้ อวยผล (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจกับความผูกพันขององค์การของพนักงานระดับปฎิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานรวมอยู่ในระดับปานกลางส่วนความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน เขตที่พักอาศัย และสภาพการทำงานของพนักงานระดับปฎิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลให้ระดับแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุการทำงาน และสภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภูมิสุข นิธิสมบัติ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในงานและการมีส่วนร่วม (3) แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ องค์กรควรแสดงให้เห็นอย่างจริงใจถึงการรับรู้ว่า บุคลากรได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ลุล่วงด้วยความทุ่มเท ควรปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในขั้นตอนต่างๆของการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมการติดต่อประสานงานและความร่วมมือกันระหว่างสำนัก/กองงานต่างๆและควรจัดให้บุคลากรได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้และทักษะจำเป็นซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีศักยภาพที่จะเข้ารับตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กรต่อไป

จุติรัตน์ ดาวโกร และภาสชนก พิชญเวทย์วงศ์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษารีอง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสังขละานครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า อายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์เชิงลบกับปัจจัยการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับเขตติดต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.01 ส่วนตัวพยากรณ์ความผูกพันขององค์การของที่ปรึกษาการพยาบาลโรงพยาบาล สงขลานครินทร์พบว่าตัวแปรที่สามารถนำมาเป็นตัวพยากรณ์คือเกตคิตต่อองค์การซึ่งมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคุณ (R) เท่ากับ 0.337 อายุนี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าอำนาจการทำนาย (R^2) กับ 0.113

มะลิวัลย์ เมืองทอง (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย ความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาร ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัด เชียงใหม่ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหารมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมในระดับสูง โดย 1) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การอยู่ในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรมีการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบ ความสำเร็จ ด้วยความเต็มใจใช้ความรู้ความสามารถและทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ ทั้งมีความรู้สึกไม่สบายใจหากทำงานไม่สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมาก 2) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การพบว่า อยู่ในระดับสูงเนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกห่วงใยองค์กรในระดับสูงมาก พูดคิดถึงองค์กรในเมืองคืออยู่เสมอ และไม่เคยเข้าร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในทางลบ อีกทั้งระบบการบริหารจัดการงาน องค์กรได้อีกอันวยให้บุคลากรแสดงศักยภาพออกมาได้อย่างเต็มที่ และ 3) ด้านความประดูนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นมาตรฐานขององค์การ พบว่า อยู่ในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรมีความภูมิใจในตำแหน่งงานในระดับสูงมาก เพราะได้มามาด้วยความรู้ความสามารถของตนเอง และมีความภูมิใจที่จะบอกกับใครๆว่าเป็นพนักงานขององค์กรในระดับสูงมาก เช่นกัน อีกทั้งองค์กรมีการกำหนดเส้นทางงานอาชีพไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปได้ และค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในระดับสูง

มัณฑนา ตุลยนิยมกุ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร: กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุ 26-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาเอก ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายงานวิชาการ ภาควิชาเคมี และระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่กว่า 10 ปี ลักษณะของงานที่ปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับมาก ประสบการณ์จากการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความพึงพอใจขององค์การและด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำคัญของตนต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อ

องค์การจำแนกเป็นรายด้าน ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่องค์การ และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับมาก ส่วนทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม ส่วนปัจจัยด้านอายุ ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายของงาน ความความมือ熟ระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์การ ด้านความพึงพอใจขององค์การและด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ภัทรพล กัญจนานปาน (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาจิตรรัมในองค์กรของ พนักงานการประปานครหลวงและผลการดำเนินงานของประปานครหลวง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานการประปานครหลวงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยายการด้านจิตรรัมโดยรวม ด้านแนวคิดที่มุ่งองค์กร ด้านแนวคิดที่หุ่นเน้นพนักงานและด้านเน้นหลักความยุติธรรมอยู่ในระดับดีทุกด้าน ส่วนความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นต่อความผูกพันขององค์กรด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านการปกป้องชื่อเดียง ภาพลักษณ์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก และด้านความภักดูมิใช่ในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเท เพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์กรอยู่ในระดับดี นอกจากนี้พนักงานการประปานครหลวงที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ด้านปักป้องชื่อเดียงภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรแต่ก็ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีสถานะภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อต่อองค์กรด้านปักป้องชื่อเดียงภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความภักดูมิใช่ในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และด้านความภักดูมิใช่ในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ด้านปักป้องชื่อเดียงภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความภักดูมิใช่ในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่ง

สามารถพิจารณาต่อไปว่าค่าสัมบัญชีทางสถิติที่ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นเป็นอย่างมาก ค่านิยมขององค์กร ด้านปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสามารถขององค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 สำหรับบรรยายการด้านจริยธรรมโดยรวมและมุ่งเน้นองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วนบรรยายการด้านจริยธรรมที่มุ่งเน้นพนักงานและมุ่งหลักความยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมยังมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์กรในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตรัถยอกทั่ว คำชนา (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดครพนม ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าอุเทน จังหวัด นครพนม โดยรวมและรายด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและ โดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ประภาพร คำฟู (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดลำปาง พบว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรอยู่ในระดับผูกพัน และมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ ด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน โดยมีระดับความเห็นต่อด้านองค์การมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านงานตามลำดับ โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ได้แก่ ปัจจัยด้านอายุ สถานภาพ อายุการทำงาน และระดับตำแหน่ง ส่วนเพศ ระดับการศึกษาและอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันขององค์การ

แควร์รัณ ละอองศรี (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานบริษัทเฟดเดอรัล เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานอยู่ในระดับมีความผูกพัน (Engaged) โดยพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อ องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยสามารถเรียงลำดับความ คิดเห็นต่อองค์การจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านองค์การ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มี อิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ได้แก่ อายุ ระดับ การศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ เพศ และระดับรายได้

2. งานวิจัยต่างประเทศ

การ์เวล(Carrell. 1970: 212) พนว่า บรรยายกาศขององค์การที่มีมิติภาพไม่ตรึงตัว นอกจากจะเป็นการสนองความต้องการทางด้านสังคมแล้ว ยังช่วยลดอัตราการลาออกจากและ เปเลี่ยนงานด้วย

เชลดอน(Sheldon. 1971 : 149) ศึกษายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การใน กลุ่มนักวิทยาศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกและปฏิบัติงานอยู่ในห้องทดลอง ผลการวิจัยปรากฏว่า การเกี่ยวข้องกับสังคม (Social Involvement) กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพล ต่อความผูกพันต่อองค์การ

พอร์เตอร์และสเตียร์ (Porter and Steers. 1973 : 151) พนว่า หากหน่วยงานไม่ สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ก็จะเป็นสาเหตุให้พนักงานลาออกจาก โยนเข้าเรียน ก้าว ไม่จากองค์การ หรือไม่่อยากมาทำงาน โดยการขาดงาน หรือลางานบ่อยๆ

บุคchanun(Buchanan II. 1974 : 533) ได้ศึกษาเบริร์บีนเทียบความผูกพันต่อ องค์การของผู้บริหารภาคเอกชนและภาครัฐบาล และชี้ให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อองค์การ คือ ความอาวุโส (Seniority) หรือ ระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์การนั่นเอง กล่าวคือ ทั้งสมาชิกในองค์การมีอายุงานมากก็ยิ่ง มีความผูกพันต่อองค์การมากเป็นลำดับ

สโตนและพอร์เตอร์ (Stone and Porter. 1975 : 18) ศึกษาลักษณะงาน และ ทัศนคติต่องานของพนักงานองค์การ โทรศัพท์ทางตะวันออกของสหรัฐอเมริกา พนว่า ลักษณะ งานที่พนักงานปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่องานในเรื่องอื่น ๆ เช่น ค่าใช้จ่าย การเลื่อน

ขึ้น เลื่อนเงินเดือน โดยลักษณะของงานที่ใช้ศึกษา มี 3 มิติ คือ ความหลากหลายในงาน ความมีอิสระในงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

สเตียร์ (Steers. 1977 : 28) ทำการวิจัยพบว่า พนักงานโรงงาน 9 ใน 11 แห่ง อัตราการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกที่องค์การเป็นที่พึงพอใจ คือ ความพอใจในเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง

สเตรัสและเซลล์ (Strauss and Sayles. 1980 : 403) เห็นว่า ความเป็นอิสระในการทำงานเป็นตัวกำหนดบรรยายกาศการทำงานที่พึงประดนาขององค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ

โซเรนเซ่น (Sorensen. 1985 : 235) ศึกษากลุ่มนักคลาสตรในโรงพยาบาลทหารจำนวน 790 คน พบว่าไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศชายและหญิง ต่อความผูกพันต่อองค์การ

วิททิง (Witting. 1985 : 97) ศึกษานักศึกษาสาขาวิชาบริหารธุรกิจ (MBA) ใน City University of New York จำนวน 270 คน พบว่า ระดับความสัมพันธ์ในบทบาทหน้าที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

มอร์โรว์ (Morrow. 1987 : 330) ศึกษาพนักงาน จำนวน 2,200 คน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

กลิสสัน (Glisson. 1988: 61) ศึกษาคนงาน จำนวน 319 คน พบว่า ความรับรู้ในลักษณะการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ชู (Cho. 1988 : 237) ศึกษาพนักงานโรงงานผลิตตรามต์ 2 แห่ง ในประเทศไทย ให้พบว่า ประสบการณ์ในงานสามารถอธิบายระดับความผูกพันต่อองค์การได้

ดอร์นสไตน์และมาตาโลว (Dornstein and Matalow. 1989 : 192) ศึกษาห้างห้ามูลอิสราเอล จำนวน 250 คน พบว่างานที่มีลักษณะสำคัญน่าสนใจ ความมีอิสระในองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ

ไฮฟ์แมน (Hauffzman. 1989 : 102) ศึกษาพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมใน Northern Alabama พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

บอลโฟร์ (Balfour. 1990 : 274) ศึกษาพนักงานในหน่วยงานของรัฐบาลรัฐฟลอริดา จำนวน 828 คน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล คือ ระยะเวลาการทำงาน และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

กรูสกี้ (Grusky, 1996 : 489) พบว่า สมาร์ติกในองค์การที่มีความรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในงานสูงจะเป็นปัจจัยที่ทำให้เข้ารู้สึกผูกพันกับองค์การสูง ซึ่งตรงข้ามหากเขาไม่มีความรู้สึกเช่นนั้น ความผูกพันต่อองค์การก็จะน้อยลงด้วย

แองเกลแลดเพอร์ (Angle and Petty, 2555 : 77) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ โดยเน้นความสำคัญของพนักงานระดับปฏิบัติการสำหรับกลุ่มประชากรที่ศึกษา เป็นพนักงานให้บริการของบริษัทรถประจำทางจำนวน 24 แห่ง ทางตะวันออกของอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ผู้หญิงมีแนวโน้มจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ชาย

เออนิเนียกและอลูทโต (Herbiniaik and Alutto, 2555 : 57) ได้ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนประถมและมัธยม จำนวน 2 แห่งและพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่ง ทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก โดยใช้ตัวแปรในการศึกษา 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรลักษณะล้วนบุคคล และตัวแปรเกี่ยวกับบทบาท ผลการศึกษาพบว่า

1. เพศ มีความสัมพันธ์ ความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากผู้ชายและผู้หญิงจะมีการรับรู้เกี่ยวกับการลงทะเบียนหรือสิ่งที่สูญเสีย หากจะอู้หู่หรือจะออกจากองค์การเพื่อไปทำงานที่แห่งใหม่เป็นการเดี่ยวมากกว่าผู้ชาย ดังนั้น จึงมีแนวโน้มว่าผู้หญิงจะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย

2. สถานภาพการสมรส เป็นตัวแปรที่สามารถจะนำมาพิจารณาความถูกัน จะพบว่าผู้หญิงเป็นโสดมีแนวโน้มเปลี่ยนงานบ่อยกว่า ผู้ที่เป็นหม้ายหรือแต่งงานแล้ว ซึ่งกลุ่มหลังจะมองว่าการเปลี่ยนงานจะก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างมาก และจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิต ดังนั้น จึงมีแนวโน้มจะปฏิเสธการเปลี่ยนงาน แม้ว่าจะมีทางเลือกให้ทำเช่นนั้นก็ตาม

3. อายุ ก็เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เพราะอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้ถึงทางเลือกในระดับที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุสูงจะมีความรู้สึกว่าตนจะไม่เป็นที่ต้องการ หรือเป็นที่น่าสนใจสำหรับองค์การอื่น ดังนั้น จึงเลือกที่จะอยู่องค์การเดิมต่อไป

4. การศึกษา จากการศึกษาพบว่า ทั้งครูและพยาบาล ไม่มีแนวการศึกษาต่อ หรือหากความก้าวหน้าทางการศึกษา จะมีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าบุคคลที่วางแผนจะศึกษาต่อ หรือแม้แต่ผู้ที่ยังไม่มีความแน่ใจ ซึ่งอาจอธิบายได้ว่าความปรารถนาที่พัฒนาความรู้แสดงให้เห็นถึงลักษณะของวิชาชีพนิยม (Professionalism) หรือลักษณะของผู้ที่นิยมการหาความรู้อย่างกว้างขวาง (Cosmopolitanism) อันจะทำให้บุคคลเหล่านี้มีโอกาสเลือกงาน หรือโยกย้ายงานจากองค์การหนึ่งไปอีกองค์การหนึ่งโดยง่าย

จากการศึกษางานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น พบว่าส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กร ที่ทำการศึกษาวิจัยอยู่ในระดับมาก ส่วนตัวแปรที่ผู้วิจัยเห็นว่าจะมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีวการทำงาน ระดับตำแหน่ง และปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลากร ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความเชื่อมั่น ต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านความภักดีมิใช่ในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์ของ องค์กรและด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร เจตติช่ององค์กร ด้านการแสดง ตน และบรรยายกาศขององค์การ โดยปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคคลอย่างมีนัยสำคัญ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดของ บุchanan II, B. 1974 : 533), พอร์ตเตอร์ (Porter. 1974 : 604) และสเตียร์ อาร์.เอ็ม. (Steers, R.M. 1977 : 46) ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

คุณลักษณะทั่วไป
1. เพศ
2. ระดับการศึกษา
3. ประเภทของบุคคลากร
4. ระยะเวลาการทำงาน



ความผูกพันต่อองค์กร 6 ด้าน
1. ด้านความเชื่อมั่น
2. ด้านความเต็มใจ
3. ด้านความภักดีมิใช่
4. ด้านการมีส่วนร่วม
5. ด้านความภักดี
6. ด้านความคงอยู่

แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย