

วัตถุประสงค์ในการศึกษาเรื่อง “ความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำ” สังกัดเรือนจำกลางเชียงราย คือ 1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่เรือนจำ สังกัดเรือนจำกลางเชียงราย 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเชียงราย ตั้งแต่ระดับ 1-8 จำนวน 133 คน สุ่มตัวอย่างแบบ Purposive Sampling เก็บรวบรวมข้อมูลโดยทดสอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ,t-test และ F-test

### ผลการศึกษา มีดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีสถานภาพสมรสแล้ว จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานฝ่ายควบคุม และฝ่ายรักษาการณ มีรายได้อยู่ในระดับ ต่ำกว่า 12,000 บาท
2. กลุ่มตัวอย่างไม่มีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ มีจำนวนมากกว่ากับกลุ่มตัวอย่างที่มีปัญหาสุขภาพเล็กน้อย ส่วนความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.72)
3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติตำแหน่ง อายุการทำงาน และ รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วยบรรยากาศการทำงาน ความพอใจในงานและความสอดคล้อง ลักษณะกายภาพ ความยุติธรรมในหน่วยงาน ความเพียงพอของรายได้และสวัสดิการ ระบบการบริหารงาน และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ข้อเสนอแนะ

T 158559

จากผลการศึกษาเรื่อง “ความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำ สังกัดเรือนจำกลางเชียงราย” ผู้วิจัยสามารถสรุปข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

1. ด้านบรรยากาศในการทำงาน ควรสร้างงานด้วยการทำงานเป็นทีม และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก เพื่อลดการแบ่งพรรคแบ่งพวกและขาดความสามัคคีในการทำงาน
2. ด้านความพอใจในงานและความสอดคล้องระหว่างงานกับความรู้ความสามารถ ควรพิจารณาความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่เพื่อจัดงานที่สอดคล้องกับความรู้และผู้บริหารควรให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่ที่มีปัญหาเกี่ยวกับงานได้ตลอดเวลา
3. ด้านลักษณะทางกายภาพของงาน ควรมีอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยที่ทันสมัยและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้ทันที
4. ด้านระบบการบริหารงาน หาแนวทางแก้ไขในการปรับโครงสร้างของเรือนจำให้เหมาะสมกับจำนวนผู้ต้องขัง
5. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ควรให้ความเป็นธรรมในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบ การแต่งตั้งโยกย้ายกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ไม่มีอคติเข้าข้างกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
6. ด้านความเพียงพอของรายได้และสวัสดิการ ควรเร่งผลักดันให้มีการเพิ่มค่าเวรยามให้เหมาะสมกับความเสี่ยงในการควบคุม
7. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อมีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้ศึกษาต่อควรพิจารณางดเวรยามเจ้าหน้าที่ที่กำลังศึกษาต่อถ้ามีการร้องขอ และให้มีการรับฟังความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ระดับล่างบ้างก่อนที่จะมีนโยบายต่างๆออกมาให้ปฏิบัติ

The purpose of the study was twofold : 1) to measure the work stress of the prison officers in the Central Prison in Chiangrai Province, and 2) to identify the factors related to their work stress.

The data were collected by distributing questionnaires to 133 prison officers of C1-C8 level who were purposively selected. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, Pearson Correlation, t-test and F-test.

The findings were summarized below.

1. Most of the samples were males and were married. They had a Bachelor's degree. They worked in the control section and the watch-out section. Their income was below 12,000 baht.

2. The samples who had no health problem slightly exceeded those who had a little health problem. Their work stress was found to be moderate ( $\bar{x} = 1.72$ )

3. When the hypotheses were tested, it was found that age, education, affiliation, position, number of working years, and income had no relationship with their work stress. In contrast, work atmosphere, job satisfaction and match between the job and the ability, fairness in the organization, adequacy of income and welfare, administrative system, and career advancement were found to have a negative relationship with the work stress level at the 0.05 level.

#### **Recommendations**

The researcher recommended the following:

1. Work atmosphere. The officers should be encouraged to work in teams and for the benefit of the public. There should be reduction between the "he" and the "we" feeling or the lack of unity.

2. The principle of "Put the right man on the right job" should be used. The superior should allow the officers who have problems to ask for advice all the time.

3. Modern safety devices which are ready to use should be equipped in the office rooms.

4. The administrative structure should be revised to cope with the number of prisoners.

5. There should be fairness in promotion, appointment, and shifting of the officers at all levels. In other words, there should be no bias.

6. The officers should be provided with adequate income and welfare. The pay should match the work risk.

7. The officers who are furthering their studies should be exempt from being on duty at night. Opinions from the low-level officers should be sought before any policy is determined.