

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์
ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี
The Quality of Work Life for Correctional Officers
at Surat Thani Central Prison

อมรเทพ บุญรอด¹

Amorntep Boonrod¹

สุปัญญา สุนทรนธ์²

Supunyada Suntornnond²

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน, นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา, หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Corresponding Author, Graduate Student, Degree of Master of Public Administration, School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University, E-mail: amorntepboonrod@yahoo.com

² อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.; สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Lecturer, Asst. Prof. Dr., School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand

Received: 19 May 2026; Accepted: 20 June 2026; Published: 30 June 2026

PPPA: วารสารนโยบายและกิจการสาธารณะ ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม 2569 – มิถุนายน 2569)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี (2) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี และ (4) เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจริงในเรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามออนไลน์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพค่าความเชื่อมั่นที่ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อปัจจัยปัจจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (2) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคะแนนสูงสุดคือ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านที่มีคะแนนต่ำสุดคือความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ซึ่งสะท้อนปัญหาเชิงโครงสร้างของภาระงานที่หนักหน่วง (3) ปัจจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และยังพบว่าปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ นโยบาย สภาพแวดล้อม เงินเดือนค่าจ้าง ความสัมพันธ์กับบุคคลที่ทำงาน ความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงมาก (4) โดยแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี คือ การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการพิเศษ และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์, เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี

Abstract

This study aims to study (1) various factors related to the level of quality of work life of correctional officers at Surat Thani Central Prison (2) the level of quality of work life of correctional officers at Surat Thani Central Prison (3) the relationship between various factors and the quality of work life of correctional officers at Surat Thani Central Prison; and (4) suggest guidelines for developing the quality of work life of correctional officers at Surat Thani Central Prison.

This study is a quantitative study using survey research methodology. Collecting data from a sample of officers working in Surat Thani Central Prison. The research instrument was an online questionnaire (Google Forms) that validated with a reliability coefficient of 0.98 from a sample group of 108 people. The statistics used for data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and Pearson's correlation coefficient.

The study found that (1) the level of opinion of the officers towards motivational factors overall was at the highest level, with the highest mean score being work achievement and the lowest mean score being the work environment. (2) The overall quality of work life was at a high level, with the highest score being the nature of work that is beneficial to society and the lowest score being the balance between work life and other aspects of life, which reflects the structural problems of heavy workloads. (3) Motivational factors were statistically significantly related to the quality of work life of correctional officers at Surat Thani Central Prison in the same direction and with a high level of correlation. It was also found that health factors, including policy, environment, salary, wages, relationships with colleagues, and job security, had a very high level of correlation with the quality of work life. (4) The guidelines for improving the quality of work life of correctional officers at Surat Thani Central Prison are to improve human resource management, increase compensation and special welfare, and create a personnel development plan to create job security and advancement.

Keywords: Quality of Work Life, Correctional Officers, Surat Thani Central Prison

บทนำ

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความยั่งยืนจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้เกิดความผาสุกและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสายงานราชทัณฑ์ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของกระบวนการยุติธรรมและมีลักษณะงานที่ทำหายแตกต่างจากวิชาชีพอื่น ต้องปฏิบัติหน้าที่ควบคุมและฟื้นฟูพฤติกรรมผู้ต้องขังตลอด 24 ชั่วโมงในสภาพแวดล้อมที่มีความเครียดและมีความเสี่ยงสูง เป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะของมนุษย์ในการบูรณาการความรู้และไม่สามารถใช้เครื่องจักรทดแทนได้ ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานอย่างตรากตรำ

ปัจจุบัน เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีต้องเผชิญกับข้อจำกัดด้านอัตรากำลังอย่างรุนแรงเมื่อเทียบกับปริมาณงาน โดยมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพียง 151 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2567) แต่ต้องดูแลผู้ต้องขังที่มีอัตราโทษสูงถึง 5,686 คน และนอกจากภาระงานในเวลาราชการแล้ว เจ้าหน้าที่ทุกคนยังต้องหมุนเวียนกันเข้าเวรรักษาการณ์นอกเวลาราชการอีกวันละ 16 ชั่วโมง รวมถึงเข้าเวรในวันหยุดราชการด้วย

นอกจากนี้ ปัจจัยด้านสถานที่ตั้งยังเป็นตัวแปรสำคัญที่บั่นทอนคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ เนื่องจาก การย้ายที่ทำการเรือนจำแห่งใหม่จากเดิมในตัวเมืองออกไปห่างถึง 30 กิโลเมตร ทำให้เจ้าหน้าที่มีภาระค่าใช้จ่ายและใช้เวลาในการเดินทางเพิ่มขึ้น อีกทั้งจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีโรงพยาบาลเฉพาะทางหลายแห่ง เรือนจำจึงต้องรับภาระเพิ่มเติมในการจัดกำลังเจ้าหน้าที่ไปเฝ้าผู้ต้องขังป่วยที่ถูกส่งตัวเพื่อรับการรักษา โดยต้องใช้เจ้าหน้าที่ 2 คนต่อผู้ต้องขังป่วย 1 คน ทำให้สูญเสียกำลังพลปฏิบัติการภายในเรือนจำ ส่งผลให้ขาดแคลนอัตรากำลังภายในเรือนจำอย่างมาก

จากสภาพปัญหาเชิงโครงสร้าง ทั้งด้านความไม่สมดุลของอัตรากำลัง ภาระงานที่ตรากตรำ และข้อจำกัดในการใช้ชีวิต ผู้ศึกษาจึงมีความมุ่งมั่นที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้ไปเป็นแนวทางสำหรับกรมราชทัณฑ์และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการกำหนดนโยบาย วางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์และปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้มีความเหมาะสม และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี
- 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี

4) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลาง สุราษฎร์ธานี

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาวิจัยนี้ พบว่ามีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญในเรื่องของความเป็นอยู่ที่ดีของมนุษย์ เป็นสิ่งที่เกี่ยวกับสวัสดิการมนุษย์และความสุข (Oliver, 2009) แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นมาในช่วงปี ค.ศ.1970 แม้ว่าจะมีการกล่าวถึงกันมาแต่ก็เป็นเพียงความหมายเชิงจริยธรรม สำหรับในประเทศไทย แนวคิดคุณภาพชีวิตปรากฏเป็นครั้งแรกในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 (พ.ศ.2515 – 2519) เป็นแนวคิดที่เกิดจากการพิจารณาว่าประเทศไทยมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและมีรายได้ของประชาชนที่สูงมากขึ้น แต่กลับอยู่ในรูปแบบของรวยกระจุก จนกระจาย มีการกระจายรายได้ไม่เป็นธรรม คนส่วนใหญ่ของประเทศมีความยากจน (ฉวีวรรณ เรืองทัย, 2541) ปัจจุบันประเทศไทยมีเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิด ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้ประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีความสุขที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาที่จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี และการมุ่งส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

Richard E. Walton 1973 (อ้างถึงใน พรหมนอร์ รัชตมูทธา, 2566) มีการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน จากลักษณะของความเป็นบุคคลของแต่ละคน โดยทำการศึกษาเรื่องของความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน และได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life แบ่งออกเป็น 8 ประการ ดังนี้

1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง บุคคลได้รับค่าตอบแทนและประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือนหรือผลตอบแทนอื่นๆ รวมถึงการจัดสวัสดิการที่พึงอาศัย สวัสดิการด้านอื่น ๆ ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและมีความยุติธรรม เมื่อเทียบกับผู้อื่นที่ทำงานประเภทเดียวกันในองค์กร อื่น ๆ หรือในตำแหน่งหน้าที่ในงานคล้ายคลึงกัน รวมทั้งผลตอบแทนนั้นเหมาะสมกับงานและความสามารถ

2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศและอุปกรณ์เหมาะสม เอื้อในการ ปฏิบัติงาน รู้สึก สะดวกสบาย รวมถึงมีความปลอดภัย ไม่ก่อให้เกิดความเจ็บป่วย และไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ มีการกำหนด

มาตรฐานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เน้นการส่งเสริมสุขภาพคนทำงาน รวมถึงมีมาตรการที่ควบคุมเรื่อง การรบกวนทางสายตา เสียงและกลิ่น

3) โอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล (Immediate Opportunity to Use and Development of Human Capacities) หมายถึง บุคคลได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถ พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานที่ตนยอมรับว่ามีความสำคัญ ใช้ทักษะพัฒนาตนเองอย่างแท้จริง สามารถควบคุมงานด้วย ตนเองได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกท้าทายจากการทำงานของตนเอง

4) โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) หมายถึง การได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งหน้าที่ให้ สูงขึ้น ได้รับการมอบหมายในการ รับผิดชอบงานมากขึ้น ได้รับการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม หรือเรียนรู้งานเพิ่มเติมเพื่อเตรียมความรู้และ ทักษะให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่สูงขึ้น ผู้ปฏิบัติงานได้ พัฒนาศักยภาพด้วยตนเอง เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน หน้าที่การงานมีความมั่นคง เกิดการ พัฒนางานให้ดีขึ้น นำมาสู่ความก้าวหน้าในงานประจำ

5) การบูรณาการทางสังคมในองค์กร (Social Integration in the Work Organization) หมายถึง การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กร การรวมกลุ่มในองค์กรของบุคคลที่ ได้รับมอบหมาย โดยปราศจาก การแบ่งแยกหรือการกีดกันทางเชื้อชาติศาสนา รวมถึงการช่วยเหลือ สนับสนุนกันภายในองค์กรและการ ปฏิสัมพันธ์กันด้วยความจริงใจ เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน ร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้เกิดความสำเร็จร่วมกัน

6) ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism in the Work Organization) หมายถึง การได้รับความ ยุติธรรมเกี่ยวกับการบริหารงาน ปฏิบัติต่อคนทำงานได้อย่างเหมาะสมเท่าเทียมกัน ได้รับความเคารพในความ เป็นสิทธิของแต่ละบุคคล มีส่วนร่วมในการแสดงออกด้านการบริหารงานอย่างเท่าเทียมกัน รับฟังความคิดเห็นของ ผู้ได้บังคับบัญชา มีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตโดยรวม (Work and the total life space) หมายถึง ความ สมดุลในการแบ่งเวลาของการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล มีความเหมาะสม มีวิถีคล้ายเครียดจาก ภาระหน้าที่ และมีเวลาสำหรับกิจกรรมของตนเองครอบครัวและสังคม รวมถึงเวลาในการพักผ่อน การให้เวลา กับสังคมรวมถึงการดำเนินชีวิตด้านอื่น ๆ ได้อย่างสมดุล

8) ลักษณะงานที่สัมพันธ์ต่อสังคม (The Social Relevance of Work Life) หมายถึง คนปฏิบัติงานมี ความรู้สึกว่าองค์กรของตนได้ให้ประโยชน์หรือมีความรับผิดชอบต่อสังคมมีความภูมิใจในงานและรับรู้ว่ องค์กรของตนเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสังคม รวมถึงให้ความร่วมมือกับชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของสาธารณะต่าง ๆ

2. แนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้มีการพัฒนาโดย Frederick Herzberg ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960-1969 ซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 แนวคิดคือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ (2) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง ซึ่งเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต เช่น ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในอาชีพ และลักษณะของงานที่ท้าทาย เป็นต้น การมีปัจจัยเหล่านี้จะช่วยทำให้บุคลากรรู้สึกดีกับงานที่ทำ และอยากทุ่มเททำงานให้ดียิ่งขึ้น หากไม่มีปัจจัยเหล่านี้ บุคลากรอาจจะไม่ได้รู้สึกไม่พอใจ แต่ก็จะไม่เกิดแรงจูงใจสูงสุดในการทำงาน ได้แก่

1.1) ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ (Achievement) คือ การที่บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง

1.2) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) คือ โอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ การเลื่อนตำแหน่ง การได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาทักษะของตนเอง

1.3) ความยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับคำชมเชย การยกย่อง หรือการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือองค์กร สำหรับความพยายามและความสำเร็จที่ทำไป

1.4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) คือ งานที่มีความท้าทาย น่าสนใจ มีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และรู้สึกว่างานนั้นมีความหมายและสำคัญ

1.5) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบสูง มีอำนาจในการตัดสินใจ และได้รับความไว้วางใจให้ทำงานสำคัญ

2) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากปัจจัยเหล่านี้ไม่เพียงพอจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ แต่หากมีอยู่แล้วในระดับที่เหมาะสม ก็จะช่วยป้องกันความไม่พึงพอใจ แต่ไม่ได้เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจโดยตรง เช่น การบังคับบัญชา นโยบายบริหาร สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และเงินเดือน

2.1) สถานที่ทำงาน (Working Condition) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงานที่เหมาะสม สะอาด และปลอดภัย

2.2) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Relation with Peers) คือ บรรยากาศการทำงานที่ดี การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และความสัมพันธ์อันดีกับคนรอบข้าง

2.3) นโยบายของการบริหารงาน (Policy and Administration) คือ นโยบายที่ชัดเจน เป็นธรรม และการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

2.4) ความมั่นคงของงาน (Job Security) คือ ความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งงาน ไม่ต้องกังวลว่าจะถูกเลิกจ้างง่าย ๆ

2.5) ค่าตอบแทน (Salary) คือ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับมีความเหมาะสมและเป็นธรรม

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจริงในเรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี จำนวน 108 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ สำหรับเครื่องมือการวิจัยมีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถาม (Questionnaire) ผ่านการตรวจสอบคุณภาพค่าความเชื่อมั่นที่ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี และ 4) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี โดยผู้ศึกษาได้แบ่งผลการศึกษาออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี ตอบแบบสอบถามจำนวน 108 คน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้ดังนี้

ด้านเพศ พบว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 74.07 เพศหญิง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 25.93

ด้านอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 36.11 รองลงมา มีอายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 34.26 และน้อยที่สุดมีอายุ 35-44 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 29.63

ระดับการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีที่ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 72.22 และปริญญาโทหรือสูงกว่าจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.04

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีที่ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 40.74 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-14 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 29.63 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15-24 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18.52 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 25 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี

จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยของของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ด้านลักษณะงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ รายละเอียดดังนี้

1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เจ้าหน้าที่ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถึงที่สุด รองลงมา คือ ประเด็นเจ้าหน้าที่สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างครบถ้วนถูกต้อง และตรงตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจต่อผลงานของเจ้าหน้าที่ ทำให้เจ้าหน้าที่มีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง

2) ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เจ้าหน้าที่ได้รับความไว้วางใจในการเข้าร่วมงานหรือโครงการสำคัญที่มีความหมายต่อหน่วยงาน รองลงมา คือ ประเด็นผลงานของเจ้าหน้าที่ได้รับการยอมรับจาก

ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่

3) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เจ้าหน้าที่ได้พัฒนาความรู้ความสามารถจากงานที่เจ้าหน้าที่รับผิดชอบอยู่ รองลงมา คือ ประเด็นหน่วยงานของเจ้าหน้าที่มีการวางแผนพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงานอย่างต่อเนื่อง และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานของเจ้าหน้าที่มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

4) ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เจ้าหน้าที่จะทุ่มเททั้งกำลังกายและสติปัญญาเพื่อแก้ปัญหางานที่เจ้าหน้าที่รับผิดชอบเสมอ รองลงมา คือ ประเด็นเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานแล้ว เจ้าหน้าที่มีความตั้งใจที่จะแก้ปัญหาและพัฒนา เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เจ้าหน้าที่มักจะได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญของหน่วยงานอยู่เสมอ

5) ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานของเจ้าหน้าที่มีโอกาสสร้างมิตรภาพกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ประเด็นเจ้าหน้าที่ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานของเจ้าหน้าที่มีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถ และจูงใจให้อยากทำงาน

ในส่วนของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยสุขอนามัยของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน รายละเอียดดังนี้

1) ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของเจ้าหน้าที่จัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน สะดวกต่อการติดต่อประสานงาน รองลงมา คือ ประเด็นสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานของเจ้าหน้าที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วัสดุและอุปกรณ์ในหน่วยงานมีเพียงพอต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่

2) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ทำงาน โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เจ้าหน้าที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน คอยให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี รองลงมา คือ ประเด็นเจ้าหน้าที่สามารถทำงาน ตลอดจนติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้ารับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่อย่างจริงจัง

3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เจ้าหน้าที่มั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้างอย่างกะทันหัน รองลงมา คือ ประเด็นงานที่ทำปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้กับครอบครัวของเจ้าหน้าที่ได้เป็นอย่างดี และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เจ้าหน้าที่สามารถสร้างความมั่นคงทางชีวิตจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้

4) ด้านเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้เจ้าหน้าที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่นในระดับเดียวกัน รองลงมา คือ ประเด็นเงินเดือนที่เจ้าหน้าที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เงินเดือนและสวัสดิการที่เจ้าหน้าที่ได้รับเป็นไปตามความคาดหวังของเจ้าหน้าที่

5) ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาชี้แจงเกี่ยวกับเป้าหมายในการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่ รองลงมา คือ ประเด็นหน่วยงานของเจ้าหน้าที่มีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นโยบายการบริหารงานในหน่วยงานของเจ้าหน้าที่ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมในที่ทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านสภาพการทำงานปลอดภัย ถูกสุขลักษณะด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นลำดับสุดท้าย คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ รายละเอียดดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เงินเดือนที่เจ้าหน้าที่ได้รับมีความเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานของเจ้าหน้าที่ รองลงมา คือ ประเด็นเงินเดือนและสวัสดิการที่

เจ้าหน้าที่ได้รับมีความเหมาะสมต่อการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เงินเดือนที่เจ้าหน้าที่ได้รับมีความยุติธรรมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ

2) ด้านสภาพการทำงานปลอดภัยถูกสุขลักษณะ โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของเจ้าหน้าที่มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ประเด็นสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานของเจ้าหน้าที่มีความเหมาะสมในการทำงาน และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานของเจ้าหน้าที่มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่เหมาะสมต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่

3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้แสดงออกถึงทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ รองลงมา คือ ประเด็นเจ้าหน้าที่รู้สึกว่างานที่รับผิดชอบมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและโอกาสที่จะได้เรียนรู้เรื่องต่างๆ และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เจ้าหน้าที่มีโอกาสได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ

4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของเจ้าหน้าที่มีกฎระเบียบหรือข้อบังคับที่ทำให้บุคลากรเกิดความมั่นคงในการทำงาน รองลงมา คือ ประเด็นเจ้าหน้าที่มีโอกาสได้ทำงานที่มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในงานเพิ่มมากขึ้น และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เจ้าหน้าที่มีโอกาสวางแผนการทำงานด้วยตนเอง

5) ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมในที่ทำงาน โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เจ้าหน้าที่และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รองลงมา คือ ประเด็นหน่วยงานของเจ้าหน้าที่มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรและประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เจ้าหน้าที่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน

6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เจ้าหน้าที่ได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาภายใต้ระเบียบและมาตรฐานเดียวกัน รองลงมา คือ ประเด็นเจ้าหน้าที่สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเปิดเผย โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานของเจ้าหน้าที่มีแนวทางในการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่หากเกิดการใช้อำนาจที่ไม่เหมาะสม

7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของเจ้าหน้าที่ให้สิทธิในการกำหนดวันลาิจหรือลาพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม รองลงมา คือ ประเด็นเจ้าหน้าที่สามารถจัดสรรเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลา

สำหรับครอบครัว และเวลาสำหรับสังคมได้อย่างเหมาะสม และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เจ้าหน้าที่มีเวลาหลังเลิกงานหรือวันหยุดเพื่อใช้ในการพักผ่อนอย่างเพียงพอ โดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน

8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของเจ้าหน้าที่มีการพัฒนาคุณภาพบริการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ รองลงมา คือ ประเด็นหน่วยงานของเจ้าหน้าที่ดำเนินกิจการโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสังคมส่วนรวม และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานของเจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจุดจูงใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี พบว่าปัจจัยจุดจูงใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.758 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง หมายความว่า เมื่อปัจจัยจุดจูงใจเพิ่มขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีก็เพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.453 หมายความว่า เมื่อความสำเร็จในการทำงานเพิ่มขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานก็เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.522 หมายความว่า เมื่อการได้รับการยอมรับจากผู้อื่นเพิ่มขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานก็เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.807 หมายความว่า เมื่อความก้าวหน้าในอาชีพเพิ่มขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานก็เพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.624 หมายความว่า เมื่อความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานก็เพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.738 หมายความว่า เมื่อลักษณะงานเพิ่มขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีก็เพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขอนามัยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี พบว่าปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.905 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก หมายความว่า เมื่อปัจจัยสุขอนามัยเพิ่มขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีก็เพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.823 หมายความว่า เมื่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานดีขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานก็เพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.615 หมายความว่า เมื่อความสัมพันธ์กับบุคคลที่ทำงานดีขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานก็เพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.494 หมายความว่า เมื่อความมั่นคงในการทำงานเพิ่มขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานก็เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.799 หมายความว่า เมื่อเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานก็เพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านนโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.839 หมายความว่า เมื่อนโยบายและการบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานก็เพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตอนที่ 5 ข้อเสนอที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาข้อคำถามปลายเปิดของแบบสอบถามพบประเด็นข้อเสนอแนะด้านการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถจัดหมวดหมู่เป็น 7 ประเด็นหลัก ดังนี้

ประเด็นที่ได้รับการกล่าวถึงมากที่สุด คือ **ประเด็นที่ 1** ภาระงานที่มากเกินไปและการเข้าเวรยามถี่ (42 ครั้ง) เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่สะท้อนถึงความเหนื่อยล้าจากการเข้าเวรจำนวนมากในแต่ละเดือน ซึ่งบางรายต้องเข้าเวรรักษาการณ์มากกว่า 13 เวร อีกทั้งหลังจากเข้าเวรฯ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการตามเวลาปกติต่อ ทำให้ขาดสมดุลชีวิต-งานและส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความสัมพันธ์ภายในครอบครัวเป็นอย่างมาก ความต้องการสำคัญ ได้แก่ การเพิ่มอัตราค่าจ้าง ลดความถี่ของเวร และปรับตารางเวรให้เหมาะสมกับสภาพร่างกายของเจ้าหน้าที่แต่ละช่วงวัย สะท้อนให้เห็นว่าภาระงานและการจัดเวร เป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในทุกมิติ

ประเด็นที่ 2 อัตราค่าจ้างและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นข้อเสนอที่สะท้อนความต้องการให้มีการเพิ่มบุคลากรและจัดสรรคนให้เหมาะสมกับภาระงานจริง รวมถึงการหมุนเวียนหน้าที่เพื่อเพิ่มพูนทักษะและการปรับโครงสร้างการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับจำนวนกำลังคนที่มีอยู่ ประเด็นนี้สะท้อนว่าเจ้าหน้าที่มองปัญหาเชิงระบบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นเรื่องจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขควบคู่ไปกับการลดภาระงาน

ประเด็นที่ 3 ค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน เป็นประเด็นที่ถูกกล่าวถึงบ่อยรองจากภาระงานและเวลาพักผ่อน โดยหลายความเห็นระบุว่า ค่าตอบแทนควรสะท้อนภาระงานและความเสี่ยงของอาชีพราชทัณฑ์ให้มากขึ้น เจ้าหน้าที่ต้องการเพิ่มค่าเสี่ยงภัย มีสวัสดิการด้านอาหารและที่พักที่เหมาะสม รวมถึงค่าตอบแทนพิเศษในวันหยุดหรือช่วงเทศกาล ประเด็นนี้สะท้อนสภาพคุณภาพชีวิตด้านรายได้-สวัสดิการที่ยังไม่สอดคล้องกับลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบสูงและมีความเสี่ยง

ประเด็นที่ 4 เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงาน แม้จะมีความถี่ไม่สูงเท่าประเด็นอื่น แต่มีนัยสำคัญเชิงคุณภาพ เพราะสะท้อนถึงความจำเป็นของเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานราชทัณฑ์ ซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยความพร้อมทางอุปกรณ์และระบบสนับสนุนเพื่อลดความเสี่ยงและเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

ประเด็นที่ 5 การพัฒนาวิชาชีพและความก้าวหน้าในสายงาน เป็นความต้องการด้านแรงจูงใจภายใน เช่น โอกาสสอบเลื่อนตำแหน่ง การอบรมหลักสูตรระยะสั้น และการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน แม้จะเป็นประเด็นที่มีความถี่ต่ำกว่า แต่สะท้อนความต้องการเชิงการพัฒนาอาชีพและอนาคตในสายราชทัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญ

บทสรุป

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน พบลักษณะทางประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 74.10 ช่วงอายุมีความใกล้เคียงกัน โดยกลุ่มที่มีสัดส่วนสูงสุดคือ ผู้ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 36.11 บุคลากรส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 72.22 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างมีอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีสัดส่วนสูงสุดถึงร้อยละ 40.74

ผลศึกษาระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญกับการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถึงที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งเน้นเรื่องการทุ่มเททั้งกำลังกายและสติปัญญาเพื่อแก้ปัญหา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่มปัจจัยจูงใจคือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยเฉพาะประเด็นการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น สำหรับปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่มีความเชื่อมั่นสูงสุดว่าจะไม่ถูกเลิกจ้างอย่างกะทันหัน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ทำงาน โดยให้ความสำคัญกับการมีความสัมพันธ์ที่ดีและคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่มปัจจัยสุขอนามัยคือ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งมีประเด็นเรื่องความปลอดภัยของวัสดุและอุปกรณ์ในการทำงานเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ผลศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยเฉพาะในประเด็นที่หน่วยงานมีการพัฒนาคุณภาพบริการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมในที่ทำงาน ซึ่งเจ้าหน้าที่และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในระดับมากที่สุด และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ โดยพบว่าประเด็นการมีเวลาพักผ่อนหลังเลิกงานหรือในวันหยุดอย่างเพียงพอโดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น นอกจากนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมยังเป็นอีกด้านที่มีค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ โดยเจ้าหน้าที่เห็นว่าความยุติธรรมของเงินเดือนเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยจูงใจในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทิศทางเดียวกันและมี

ความสัมพันธ์ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานและด้านความรับผิดชอบ ขณะที่ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ในส่วนของปัจจัยสุขอนามัย พบว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านที่มีระดับความสัมพันธ์สูงมาก คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สำหรับด้านเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ส่วนด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ ผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยจิตใจและปัจจัยสุขอนามัยเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานีเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย

จากการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ประเด็นที่มีความสำคัญและได้รับการกล่าวถึงมากที่สุดคือ ภาระงานที่มากเกินไปและการเข้าเวรยามถี่ โดยสะท้อนถึงความเหนื่อยล้าจากการเข้าเวรรักษาการณ์และต้องปฏิบัติหน้าที่ในเวลาปกติอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพและสมดุลชีวิต ประเด็นที่ถูกกล่าวถึงบ่อยเป็นลำดับรองลงมาคือ ค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน โดยเฉพาะความต้องการค่าเลี้ยงชีพและสวัสดิการที่สอดคล้องกับลักษณะงานที่มีความเสี่ยงสูง นอกจากนี้ ยังมีความต้องการด้านเวลาในการพักผ่อนและสมดุลชีวิตและงานซึ่งต้องการเวลาส่วนตัวและเวลาสำหรับครอบครัวเพิ่มขึ้น

ในมิติของการบริหารองค์การและสภาพแวดล้อม ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะด้าน อัตรากำลัง และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อจัดสรรคนให้เหมาะสมกับภาระงานจริง ควบคู่ไปกับการปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะการจัดสถานที่พักแรมและพื้นที่พักผ่อนให้เพียงพอเพื่อลดความกดดันจากการทำงาน สำหรับด้านการพัฒนาองค์การ มีการเสนอให้มีการปรับทัศนคติของผู้บริหารให้มีความเห็นอกเห็นใจ ใส่ใจ และรับฟังผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น ตลอดจนการสนับสนุน เครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา ผู้ศึกษาขอเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษารั้งนี้เป็น
2 ประเด็น ได้แก่ **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย** กรมราชทัณฑ์ หน่วยงานระดับกระทรวงควรเร่งปรับปรุงโครงสร้างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับจำนวนผู้ต้องขังที่หนาแน่น เพื่อลดความถี่ในการเข้าเวรรักษาการณ์ที่เจ้าหน้าที่สะท้อนว่ามีภาระหนักเกินไปและส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ควบคู่ไปกับการปฏิรูประบบ ค่าตอบแทนและสวัสดิการพิเศษ เพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงินตามทฤษฎีปัจจัยสุขอนามัย นอกจากนี้ ควรมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ และแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและเป็นธรรม **ข้อเสนอแนะด้านการปฏิบัติการ** ในระดับพื้นที่ ผู้บริหารเรือนจำควรให้

ความสำคัญกับการบริหารจัดการตารางเวรให้มีความยืดหยุ่น เพื่อให้เกิดสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งเป็นจุดที่วิกฤตที่สุดในปัจจุบัน ขณะเดียวกันควรเร่งปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ โดยการจัดหาเครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการปฏิบัติงานและจัดทำห้องพักเวรหรือพื้นที่สันทนาการเพื่อลดความกดดันสะสม เพื่อให้เจ้าหน้าที่เกิดความรู้สึกละบายจากการปฏิบัติหน้าที่ที่ตรากตรำ

2) ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป ควรมีการศึกษาในเชิงลึกเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตเพิ่มเติม เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและความทุกข์ในการทำงานที่แบบสอบถามอาจครอบคลุมไม่ถึง หรือผลกระทบของภาระงานต่อสุขภาวะองค์กรรวมทั้ง 4 มิติ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างลึกซึ้งขึ้น ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบ (Comparative Study) โดยศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างเรือนจำเพิ่มเติมที่มีบริบทต่างกัน เพื่อให้เห็นภาพรวมของปัญหาเชิงโครงสร้างที่ชัดเจนยิ่งขึ้น และควรมีการศึกษาวิจัยเชิงทดลอง เพื่อทดลองรูปแบบการจัดตารางเวรแบบใหม่ หรือรูปแบบสวัสดิการใหม่ในเรือนจำนำร่อง ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ แล้ววัดผลลัพธ์ทางสุขภาพและจิตวิทยา เพื่อหาโมเดลที่ดีที่สุด (Best Practice) ในการขยายผลต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- พรรณอร รัชตมูทธา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมราชทัณฑ์ในเขตพื้นที่ภาคกลาง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี. (2567). รายงานข้อมูลอัตรากำลังและจำนวนผู้ต้องขัง ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2567 [เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์]. สุราษฎร์ธานี: เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570). สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York, NY: John Wiley & Sons.