

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวาง*
Quality of Work Life of Officers at Bang Kwang Central Prison

สุจิรา เครือแสบ **

SUJEERA KHRUASAE

tonsomsjr@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์เรือนจำกลางบางขวาง ใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนาม เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง จำนวน 6 ราย โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่ากลยุทธ์ขององค์กรมุ่งเน้นส่งเสริมการเข้าถึงการบริการสุขภาพตามแนวทางเรือนจำสุขภาวะ มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ การปรับตัว การจัดการภาระงาน การมีส่วนร่วม และการดูแลสุขภาพ ความปลอดภัย ดังนั้นจึงควรนำเทคโนโลยีมาช่วยเพื่อช่วยลดความผิดพลาด และลดเวลาที่ใช้ในการทำงาน กระบวนการทำงานเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ จะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในเรือนจำฯ โดยช่วยให้การทำงานมีความราบรื่น ลดความเครียด เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้สามารถควบคุมดูแลผู้ต้องขังได้อย่างเหมาะสม ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ได้แก่ บุคลากรที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในองค์กร การเข้าเวรยามรักษาการณ์ที่มีความถี่ทำให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานไม่มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอจำเป็นต้องมีระบบรักษาความปลอดภัยขั้นสูงสุดการสนับสนุนและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการให้รางวัลจิตใจในการทำงานและการดูแลสุขภาพจิตใจของเจ้าหน้าที่ให้พร้อมรับกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน ; การปฏิบัติงาน ; เจ้าหน้าที่

Keywords: Quality of work life ; Work ; Staff

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวาง

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ในการพัฒนาประเทศ รัฐบาลของแทบทุกประเทศมักให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนา ซึ่งในบริบทของประเทศไทยเองจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 เป็นต้นมา ที่ได้วางแนวทางการพัฒนาประเทศโดยยึดหลัก “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” (วิศุทธิ์ นิธิศิรสุวรรณพงศ์ (2559, หน้า 89) เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพในทุกช่วงวัยเพราะบุคคลที่มีคุณภาพจะเป็นรากฐานสำคัญในการนำพาประเทศไปสู่การพัฒนาที่มั่นคงและยั่งยืนต่อไปหากพิจารณาในช่วงชีวิตของคนวัยทำงาน ถือเป็นช่วงที่ยาวนานที่สุดเมื่อเทียบกับช่วงชีวิตอื่นๆ โดยคนส่วนใหญ่ใช้เวลามากกว่าครึ่งชีวิตในการทำงาน ทั้งยังเป็นช่วงเวลาที่บุคคลทุ่มเทแรงกายและแรงใจให้กับงานมากกว่ากิจกรรมอื่นๆ

ดังนั้นการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตเพราะไม่เพียงแต่ทำให้บุคคลมีรายได้เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีพแต่ยังช่วยเติมเต็มความต้องการอื่นๆ ในชีวิตอีกด้วย โดยเรือนจำกลางบางขวาง เป็นเรือนจำที่ใช้คุมขังนักโทษคดีอุกฉกรรจ์ อยู่ในความดูแลของกรมราชทัณฑ์กระทรวงยุติธรรมที่มีอัตราโทษจำคุกตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จนถึงโทษประหารชีวิต การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ เรือนจำนั้นจึงต้องเป็นงานที่ต้องปฏิบัติตลอด 24 ชั่วโมง อย่างต่อเนื่องแต่ในระเบียบราชการ กรมราชทัณฑ์ (2567) กรมราชทัณฑ์ได้รับอนุมัติ กรอบอัตรากำลังในการปฏิบัติงานเฉพาะเวลาราชการเพียงวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งเป็นกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำที่สุดที่สามารถปฏิบัติงานได้ ส่วนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอีกวันละ 16 ชั่วโมง และในวันหยุดราชการต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในเวลาราชการปกติทุกตำแหน่งมาเข้าเวรยามรักษาการณ์ ทำให้ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างตรากตรำ ทั้งยังมีความเสี่ยงกับชีวิตและทรัพย์สิน เนื่องจากต้องปฏิบัติหน้าที่ใกล้ชิดกับผู้ต้องขังตลอดเวลาก่อให้เกิดความเครียด นำเบื่อหน่ายเสียขวัญไม่มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างพอเพียงภารกิจหลักที่สำคัญประการแรกของกรมราชทัณฑ์ คือการควบคุมผู้ต้องขังไม่ให้หลบหนี

กรมราชทัณฑ์ไม่อาจปฏิเสธการรับตัวผู้ต้องขังไว้ในความควบคุมได้แม้เรือนจำจะมีอัตรากำลังหรือสถานที่ควบคุมไม่เพียงพอก็ตามประกอบกับการควบคุมหรือการปล่อยตัวผู้ต้องขังจะต้องทำในทันทีที่ได้รับหมายศาลหรือคำสั่งตามกฎหมายจะผ่อนผันไปดำเนินการในวันอื่นไม่ได้ ข้าราชการเรือนจำจึงต้องปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นโดยพลัน แม้ว่าจะเลยเวลาราชการหรือขาดแคลนอัตรากำลังก็ตามทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันต้องรับภาระหนัก และเกิดความกดดันสูงเป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความรอบคอบระมัดระวังและต้องอาศัยความละเอียดถี่ถ้วนและถูกต้องแม่นยำจะเกิดความผิดพลาดไม่ได้โดยเด็ดขาด เนื่องจากผู้กระทำผิดมีหลายประเภทหลายคดีในการปฏิบัติงานโดยส่วนมากไม่สามารถจะใช้เครื่องจักรหรือเทคโนโลยีใดๆ ทดแทนได้จำเป็นจะต้องใช้ทรัพยากรบุคคลเท่านั้น ข้าราชการ เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรของกรมราชทัณฑ์นั้นนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กรการหาคนดี คนเก่งมาร่วมทำงานการรักษาคนเหล่านี้ไว้ ทั้งการพัฒนาและส่งเสริมให้ก้าวหน้าด้วยระบบตอบแทนที่ดี มีความเป็นธรรมในการประเมินจึงนับว่าเป็นเรื่องสำคัญขององค์กรเป็นเรื่องที่จะต้องลงทุนและที่สำคัญคือการดูแลใส่ใจในคุณภาพชีวิตควบคู่ไปกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานการที่จะให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อขับเคลื่อนนโยบายของกรมราชทัณฑ์ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ เรือนจำกลางบางขวาง จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับกรมราชทัณฑ์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้เหมาะสมและเกิดประสิทธิผลประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายและเกิดประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมเมื่อต้องคืนคนดีมีคุณภาพกลับสู่สังคมต่อไป

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

1. เพื่อศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางบางขวาง
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์เรือนจำกลางบางขวาง
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์เรือนจำกลางบางขวาง

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวางในด้านค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเพียงพอสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพด้านความปลอดภัยในงานและการลดภาระงานที่ตรากตรำด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและการส่งเสริมความรู้สึกที่งานมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ขอบเขตด้านพื้นที่ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดพื้นที่ที่จะศึกษาเฉพาะพื้นที่เรือนจำกลางบางขวาง เท่านั้น
ขอบเขตด้านระยะเวลา ใช้ระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้ ระหว่างวันที่ 15 มกราคม 2568 - 5 กุมภาพันธ์ 2568

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ทำให้ทราบปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงาน
3. ทำให้ทราบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์เรือนจำกลางบางขวาง

ทบทวนวรรณกรรม

Delamotte and Takezawa (1984, อ้างถึงใน สงวน อินทร์รักษ์, 2561, หน้า 27-28) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามาจากแนวคิดของคุณภาพชีวิต หมายถึงการพัฒนาให้บุคคลนั้นๆ มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีสภาพการทำงานที่ดีอยู่ภายใต้การทำงานที่เหมาะสมมีความปลอดภัย ได้รับผลประโยชน์และสิทธิต่างๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลควรจะได้รับพิจารณาเป็นพิเศษเกี่ยวกับการส่งเสริมชีวิตการทำงานในแต่ละบุคคล รวมถึงความต้องการของบุคคลในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อสภาพการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย หากกล่าวถึงความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่ามีผู้รู้ นักวิชาการ หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้หลายประเด็น ดังนี้

1. เป็นการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายทั้งกว้างและแคบ โดยมีความหมายในประเด็นต่างๆ ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายที่แคบ หมายถึง ผลที่มีต่อพนักงานซึ่งหมายถึง การปรับปรุงองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล รวมทั้งความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานด้วย

2.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานในแงุ่มที่หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน โดยมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตย ทำให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ขององค์กรและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

Walton (1974, อ้างถึงใน วรวรรณ บุญล้อม, 2551, หน้า 15) เป็นบุคคลหนึ่งที่สนใจในการพัฒนาองค์การให้มีคุณภาพ โดยผสมผสานแนวทางความเป็นบุคคลร่วมกับสภาพแวดล้อมในการทำงานครบครันและสังคมการกำหนดว่าบุคคลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น พิจารณาข้อบ่งชี้ใน 8 ด้านเป็นเกณฑ์วัดดังนี้

1. การได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ผลตอบแทนด้านรายได้เป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากบุคคลมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และมุ่งที่จะได้รับผลตอบแทนต่างๆ อย่างคุ้มค่าหลังจากที่ทำงานนั้นไปแล้ว ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตในสังคมของปัจเจกบุคคล นอกจากจะสร้างความคาดหวังในผลตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังนำไปเปรียบเทียบกับผู้อื่นในงานประเภทเดียวกัน เกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับผลตอบแทนที่บ่งชี้ว่าคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1.1 ผลตอบแทนที่เพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานในเวลางาน มีความเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพในสังคม ซึ่งทำให้บุคคลมีชีวิตอยู่อย่างสะดวกสบาย โดยไม่ต้องพึ่งพาการทำงานอื่น

1.2 ผลตอบแทนที่เป็นธรรม คือ เป็นการประเมินจากความหมายเชิงปฏิบัติการโดยที่บุคคลประเมินค่าตอบแทนกับปัจจัยต่างๆ ในการทำงาน ดังนี้

1.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่ได้กับทักษะ ความรับผิดชอบในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการระดับฝีมือแรงงานกับความชำนาญในการทำงาน

1.2.3 รายได้และค่าตอบแทนตามเกณฑ์ขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด

1.2.4 ผลตอบแทนต่างๆ ที่บุคคลพึงได้รับเมื่อองค์การได้ผลกำไรมากขึ้น

1.2.5 ผลประโยชน์ที่บุคคลพึงได้รับจากการมีส่วนร่วมในการผลิต

1.2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่ตนได้รับจากการทำงานกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง พนักงานต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีการป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพทั้งกายและจิตใจนอกจากนี้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานและผู้ประกอบการควรกำหนดนโยบายหรือมาตรฐานเป็นลายลักษณ์อักษร เกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและคำนึงถึงสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน เช่น การกำหนดอายุของผู้ใช้แรงงาน การปรับชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสม การจัดกิจกรรมกีฬา การออกกำลังกายและนันทนาการต่างๆ ที่ช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดจากงานทำให้ร่างกายแข็งแรง ผู้ใช้แรงงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งในอนาคตผู้ประกอบการควรมองถึงการจัดการด้านการส่งเสริมสุขภาพเพื่อให้บุคคลเหล่านี้ มีความสะดวกสบายในการทำงานมากกว่าการดูแลด้านสุขภาพจิตแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น

3. การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน หมายถึง การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โดยทำงานในรูปแบบใหม่จากการทำงานเดิม และให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม ซึ่งการพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคลเป็นตัวบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่งซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาที่สามารถจัดการแก้ไขตอบสนองได้อย่างเหมาะสม

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

5. การบูรณาการทางสังคม โดยทั่วไปในสังคมพบว่ามนุษย์กับการทำงานจะมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันไม่สามารถแยกออกจากกันได้ การทำงานของบุคคลที่จะเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้นั้น ผู้ประกอบการต้องคำนึงถึงธรรมชาติของความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์การและการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นกรอบในการทำงานที่สำคัญยิ่ง เพื่อจะทำให้พนักงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี

6. สิทธิของพนักงาน หมายถึง สมาชิกในองค์การควรมีสสิทธิตามการปกป้องสิทธิของตน และสหภาพแรงงานควรมีบทบัญญัติหรือข้อกำหนดใดๆ เพื่อใช้ปกป้องคุ้มครองผู้ใช้แรงงานและร่วมพิจารณากับผู้บริหารขององค์การในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้แรงงาน หรือบางครั้งอาจต้องเรียกร้องสิทธิที่พึงได้ของผู้ใช้แรงงานด้วย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การดำเนินชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว สังคม นอกจากบุคคลจะแสดงบทบาทในด้านชีวิตการทำงานยังต้องควรแสดงบทบาทในการดำเนินชีวิตด้านอื่นๆ เพื่อให้มีความสมดุลซึ่งกันและกันปัจจุบันพบว่ามนุษย์ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าชีวิตครอบครัว จึงทำให้สภาพของชีวิตครอบครัวบกพร่อง เกิดความขัดแย้งในบทบาทของคู่สามีภรรยา ดังนั้น จึงควรมีเวลาสำหรับครอบครัว สังคม โดยการหาเวลาว่างทำกิจกรรมร่วมกัน และเข้าร่วมกิจกรรมของสังคม

8. งานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับความชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพของพนักงาน เช่น ความรู้สึกของกลุ่มพนักงานที่รับรู้ว่าการของตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิตการกำจัดของเสียเทคนิคการตลาดการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

วิโรจน์ ก่อสกุล (2566, หน้า 9-11) ได้อธิบายว่าแนวคิด 7s แบบจำลองของ McKinsey (McKinsey's model) ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงประสิทธิภาพขององค์การ มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. Strategy หมายถึง กลยุทธ์ขององค์การ
2. Structure หมายถึง โครงสร้างองค์การ ที่ถูกตั้งตามกระบวนการ หรือหน้าที่ของงาน
3. System หมายถึง ระบบการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุ เป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้
4. Staff หมายถึง บุคลากร ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการ ดำเนินการขององค์การ
5. Skill หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ซึ่งเป็นของทรัพยากรบุคคลในองค์การ
6. Style หมายถึง รูปแบบการบริหารจัดการ
7. Shared values หมายถึง ค่านิยมร่วม ค่านิยมบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกองค์การ

แนวคิด 7s ของ McKinsey ได้อธิบายถึงสภาพแวดล้อมภายในที่สามารถช่วยให้เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวางมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ โดยการเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่เพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยมีโครงสร้างการทำงานที่เป็นระบบ มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี พัฒนาทักษะที่จำเป็น และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้จะช่วยลดความเครียดจากงาน เพิ่มขวัญกำลังใจ และทำให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขมากขึ้น

สาริต ปานอ่อน (2555) การศึกษาวิจัยเรื่อง *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7* ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 อยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในเรือนจำทั้ง 8 แห่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยข้าราชการเรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด (3) ปัจจัย ได้แก่ ความหลากหลายของงานความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงานการมีโอกาสรับผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับที่สูงมากกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน (4) แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ได้แก่ ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้หลากหลายและมีให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่ควรเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บังคับบัญชาควรให้อำนาจในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในระดับต้นเพื่อให้งานสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องไม่ติดขัดและควรจัดระบบการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค นอกจากนั้น ควรสร้างภาพลักษณ์ให้สังคมเห็นความสำคัญของหน่วยงานและมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่มีความภาคภูมิใจในงานของตน

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัย คือ การวิจัยเอกสาร โดยศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และการวิจัยสนทนากับการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ โดยประชากร คือบุคลากรทั้งหมดของเรือนจำกลางบางขวางที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางบางขวาง โดยการสัมภาษณ์บุคลากรผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยนัดหมายวันสัมภาษณ์ในการสัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง โดยมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างมาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์ และนำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะของการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพ

ผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางบางขวาง
 - 1.1 ด้านกลยุทธ์ขององค์กร

เรือนจำกลางบางขวาง เป็นองค์กรที่เน้นด้านการควบคุมผู้ต้องขังไม่ให้หลบหนีและพัฒนาพฤติกรรมนิสัยของผู้ต้องขังที่ต้องทำงานรับผิดชอบตลอด 24 ชั่วโมง ที่มีมาตรฐานในการควบคุมพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขังกำหนดโทษสูง

และมุ่งเน้นส่งเสริมการเข้าถึงการบริการสุขภาพตามแนวทางเรือนจำสุขภาพะ มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ การปรับตัว การจัดการภาระงาน การมีส่วนร่วม และการดูแลสุขภาพ ความปลอดภัย รวมถึงการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงาน หากมีวัฒนธรรมองค์กรแข็งแกร่งก็จะช่วยเพิ่มความจงรักภักดีและแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ ทำให้องค์กรสามารถเติบโตอย่างยั่งยืน ดังข้อความจากการสัมภาษณ์ที่ว่า

“เรือนจำกลางบางขวางกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นเรือนจำที่มีมาตรฐานในการควบคุมพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง กำหนดโทษสูง และมุ่งเน้นส่งเสริมการเข้าถึงการบริการสุขภาพตามแนวทางเรือนจำสุขภาพะ และกลยุทธ์ขององค์กรที่ดี ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การจัดการภาระงาน การมีส่วนร่วม และการดูแลสุขภาพ ความปลอดภัยเป็นปัจจัยที่สำคัญ ” (จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวาง วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2568)

จากการศึกษาพบว่าเรือนจำกลางบางขวางมีกลยุทธ์ขององค์กร โดยเรือนจำนี้เป็นหนึ่งในเรือนจำที่มีความสำคัญของประเทศไทย เป็นสถานที่ควบคุมผู้ต้องขังที่มีโทษสูงสุด รวมถึงนักโทษประหารชีวิต ด้วยเหตุนี้การบริหารจัดการเรือนจำจึงต้องมีกลยุทธ์ที่รอบคอบเพื่อรักษาความมั่นคงและส่งเสริมการฟื้นฟูพฤติกรรมของผู้ต้องขัง และช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้มีความมั่นคงปลอดภัย โดยกลยุทธ์ขององค์กรในเรือนจำกลางบางขวาง แบ่งออกเป็น 5 ด้านหลัก ได้แก่ ความมั่นคงและความปลอดภัย การฟื้นฟูและพัฒนาผู้ต้องขัง, การบริหารจัดการองค์กร, การเตรียมความพร้อมสู่สังคม, และสิทธิมนุษยชน

1.2 โครงสร้างองค์กร

ลักษณะโครงสร้างขององค์กรที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงขนาดการควบคุมการรวมอำนาจและทรัพยากรภายในต่างๆ จะแบ่งระดับองค์กรอย่างไร มีที่มอะไรบ้างมีหน้าที่รับผิดชอบอะไรบ้าง การกระจายอำนาจของผู้บริหาร การแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ โครงสร้างองค์กรมีความยืดหยุ่นมากน้อยเพียงไร ถ้าไม่ยืดหยุ่นหรือมีความยืดหยุ่นน้อย โอกาสความสำเร็จก็มีน้อย จากการศึกษพบว่าเรือนจำกลางบางขวาง มีการแบ่งโครงสร้างการบริหารองค์กรที่ชัดเจนมีการออกเป็นคำสั่งเรือนจำ โครงสร้างขององค์กรเป็นแบบลำดับชั้น ดังข้อความจากการสัมภาษณ์ที่ว่า “โครงสร้างขององค์กรเป็นแบบลำดับชั้น ช่วยให้เจ้าหน้าที่เข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง มีความชัดเจนในการกำหนดขอบเขตอำนาจและหน้าที่ กฎ ระเบียบ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างเรียบร้อยและราบรื่น ช่วยให้เห็นภาพรวมองค์กรและปรับเปลี่ยนรูปแบบขององค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ทำให้เห็นความก้าวหน้าทางอาชีพ” (จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวาง วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2568) มีการจัดทำแผนผังโครงสร้างการบริหารและระบบขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วน/ฝ่ายอย่างชัดเจน ช่วยให้เจ้าหน้าที่เข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง มีความชัดเจนในการกำหนดขอบเขตอำนาจและหน้าที่ กฎ ระเบียบ ทำให้บุคลากรในสังกัดรู้ขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างเรียบร้อยและราบรื่น ช่วยให้เห็นภาพรวมองค์กรและปรับเปลี่ยนรูปแบบขององค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อองค์กรจะได้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอกได้อย่างรวดเร็ว มีโครงสร้างเรียบง่ายช่วยลดความซับซ้อนในการทำงานเรือนจำ

1.3 ระบบการปฏิบัติงาน

ระบบการปฏิบัติงานคือกระบวนการและลำดับขั้นการปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นระบบที่ต่อเนื่องสอดคล้องประสานกันทุกระดับการวางแผนงานกระบวนการทางธุรกิจและแพลตฟอร์มทางเทคนิคที่ใช้เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน กระบวนการ ขั้นตอน และระบบข้อมูลสนับสนุนผู้มีอำนาจในระบบขององค์กรต้องมีความชัดเจน และระบบเทคนิคต้องได้รับการจัดการและบำรุงรักษาอย่างเรียบร้อยเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานของทีมงาน จากการศึกษพบว่าเรือนจำกลางบางขวางมีการกำหนดค่านิยมและพันธกิจงานยุทธศาสตร์งานนโยบายเร่งด่วน

ภารกิจหลักและสนับสนุนกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานประจำปีโดยมีการถ่ายทอดเป้าหมายตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา สามารถประเมินความดีความชอบได้ตามงานที่ทำและผลสำเร็จการปฏิบัติหน้าที่จะมีการสั่งงานตามสายบังคับบัญชาในแต่ละส่วน/ฝ่าย ดังข้อความจากการสัมภาษณ์ที่ว่า “การกำหนดค่านิยมและพันธกิจงานยุทธศาสตร์ งานนโยบายเร่งด่วน ภารกิจหลักและสนับสนุน กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานประจำปีโดยมีการถ่ายทอดเป้าหมายตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา สามารถประเมินความดีความชอบได้ตามงานที่ทำและผลสำเร็จ” (จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวาง วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2568) ดังนั้นจึงควรนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อช่วยลดความผิดพลาด และลดเวลาที่ใช้ในการทำงาน ทำงานได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น กระบวนการทำงานเป็นระบบและมีประสิทธิภาพจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในเรือนจำฯ โดยช่วยให้การทำงานมีความราบรื่น ลดความเครียด เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีการสนับสนุนจากองค์กร ดังข้อความจากการสัมภาษณ์ที่ว่า “ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดความซับซ้อน และทำให้งานเป็นระบบมากขึ้น ใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยลดความผิดพลาด และลดเวลาที่ใช้ในการทำงาน ทำงานได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น” (จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวาง วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2568)

1.4 บุคลากร

บุคลากรในเรือนจำกลางบางขวางมีอัตรากำลังข้าราชการในสังกัด จำนวน 222 คน ซึ่งในจำนวนข้าราชการของเรือนจำทั้งหมดนี้ เป็นข้าราชการระดับ 1-5 ซึ่งถือได้ว่าเป็นข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติตามหน่วยงานต่างๆ ของเรือนจำ การปฏิบัติงานของข้าราชการของเรือนจำ ระดับ 1-5 มีสภาพการทำงานและสถานที่ทำงานที่มีความแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่าไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรส่วนใหญ่เป็นสายวิชาชีพ ซึ่งยังขาดบุคลากรที่มีความถนัดเฉพาะด้าน โดยเฉพาะด้านการศึกษาและการฝึกอาชีพแก่ผู้ต้องขังและนอกจากงานในหน้าที่ปกติแล้วจะต้องมาเข้าเวรยามในเวลาราชการและวันหยุดนักขัตฤกษ์ ทำให้ไม่มีเวลาพักผ่อนอย่างเต็มที่เวลาส่วนตัวลดน้อยลง ดังข้อความจากการสัมภาษณ์ที่ว่า “บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรเข้าเวรมากเกินไป ไม่มีเวลาพักผ่อนอย่างเต็มที่ เวลาส่วนตัวลดน้อยลง” (จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวาง วันที่ 30 มกราคม 2568) ควรได้รับการสนับสนุนอัตรากำลังตามภารกิจของงานที่มีความหลากหลาย จะทำให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และหากบุคลากรได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่การพัฒนาทักษะ การดูแลสวัสดิการ หรือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะทำให้พวกเขารู้สึกดีมีคุณค่าและมั่นใจในการทำงานมากขึ้น เช่นเดียวกับข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลหลักอีกรายที่แสดงให้เห็นว่า “การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในเรือนจำหากบุคลากรได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ การพัฒนาทักษะการดูแลสวัสดิการหรือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะทำให้พวกเขารู้สึกดีมีคุณค่าและมั่นใจในการทำงานมากขึ้น” (จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวาง วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2568)

ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับจัดการทรัพยากรมนุษย์การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้นควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์กรที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์กรจะดำเนินไปให้ถึงซึ่งจะเป็นผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะและการคัดเลือกและจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

1.5 ทักษะ ความรู้ ความสามารถ

ในการปฏิบัติงาน ทักษะ ความรู้ และความสามารถมีความสำคัญ แสดงให้เห็นถึงความโดดเด่นความเชี่ยวชาญ มีทักษะในการทำงานหรือไม่ ความสามารถในการทำกิจกรรมที่แตกต่าง ความสามารถโดยรวมของทีมซึ่งควรรู้ว่าสมาชิกในทีมมีความสามารถหลักได้บ้าง จากการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ทุกคนที่ได้รับคัดสรรมาแล้วจะ

ได้รับการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานเพื่อปรับพื้นฐานการทำงานและระหว่างที่ทำงานก็จะมีฝึกอบรมเป็นระยะ เพื่อเพิ่มทักษะความรู้และความสามารถในการทำงาน ซึ่งเจ้าหน้าที่ทุกคนล้วนมีความรู้แต่ความสามารถในการทำงานอาจไม่เท่ากัน ดังข้อความจากการสัมภาษณ์ที่ว่า “ก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ทุกคนจะได้รับการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน ทำให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการทำงาน และระหว่างทำงานก็จะมีฝึกอบรมเป็นระยะ โดยเฉพาะการอบรมก่อนการเลื่อนระดับ” (จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวาง วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2568) ทำให้จะต้องมีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้เหมาะสมกับหน้าที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น จึงควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงโดยให้ความสำคัญกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่และสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ท้าทายเช่นเดียวกับ ข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลหลักอีกรายที่แสดงให้เห็นว่า “ทุกคนมีความรู้แต่ความสามารถในการทำงานไม่เท่ากันทำให้ต้องมีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้เหมาะสมกับหน้าที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น” (จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวาง วันที่ 30 มกราคม 2568) ทักษะ ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการทำงานให้สำเร็จเป็นส่วนที่ทำให้แน่ใจว่าเราจะได้มีคนที่มีความรู้ที่เหมาะสมและช่วยขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายได้ทั้งนี้เราก็สามารถหาแนวทางพัฒนาทักษะให้กับเจ้าหน้าที่ปัจจุบัน รวมถึงการมองหาพนักงานใหม่ที่มีทักษะแบบที่เราต้องการที่มีศักยภาพในการเข้ามาช่วยพัฒนาองค์กรได้

1.6 รูปแบบการบริหารจัดการ

การจัดการที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะองค์กร การสั่งการ การควบคุม การจูงใจ สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรสไตล์การบริหารเป็นอย่างไร การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ วิธีการที่ปฏิบัติในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่มและเป็นประโยชน์ต่อเป้าหมายขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรภายใน เช่น เวลา งบประมาณ ซึ่งเรือนจำกลางบางขวาง เป็นเรือนจำความมั่นคงสูงควบคุมนักโทษชาย กำหนดโทษ 15 ปี ถึงประหารชีวิต จึงมีการฝึกในการควบคุมผู้ต้องขังไม่ให้หลบหนีและในส่วนของเรื่องการพัฒนาพฤตินิสัย และเรือนจำมีชื่อเสียงในเรื่องของการฝึกอาชีพ Cook & Coff คือร้านกาแฟและอาหารที่เปิดขึ้นมาเพื่อให้เป็นสถานที่ฝึกงานสำหรับนักโทษชั้นดีและใกล้พ้นโทษ เพื่อฝึกการทำงานและหารายได้ เพื่อเป็นเงินทุนหลังพ้นโทษทำให้บุคลากรมีความจำเป็นที่ต้องมีความรู้ ทักษะที่บูรณาการให้สอดคล้องกับภารกิจทั้ง 2 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังข้อความจากการสัมภาษณ์ที่ว่า “มีภารกิจในการควบคุมผู้ต้องขังไม่ให้หลบหนี กับในส่วนของเรื่องการพัฒนาพฤตินิสัย และเรือนจำมีชื่อเสียงในเรื่องของการฝึกอาชีพ ทำให้บุคลากรในสังกัดมีความจำเป็นที่ต้องมีความรู้ ทักษะที่จะบูรณาการงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ” (จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวาง วันที่ 31 มกราคม 2568) และเรือนจำกลางบางขวางมีผู้บัญชาการเป็นผู้บริหารสูงสุด ทำให้เกิดความชัดเจนในการบังคับบัญชาและการรายงานปัญหา และจะต้องควบคุมเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ให้พร้อมสำหรับการใช้งาน รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย ดังข้อความจากการสัมภาษณ์ที่ว่า

“การบริหารจัดการเรือนจำเน้นการรักษาความปลอดภัยและความมั่นคงแข็งแรงของเรือนจำการควบคุมเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ต้องพร้อมใช้งานและรวมถึงการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย” (จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวาง วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2568)

จากการศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานของเรือนจำเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจึงต้องใช้กลยุทธ์ด้านการบริหารจัดการองค์กรที่เป็นระบบปรับปรุงกระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่เพื่อให้สามารถควบคุมดูแลผู้ต้องขังได้อย่างเหมาะสมนาระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารข้อมูลผู้ต้องขังเพื่อลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มความแม่นยำส่งเสริมจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส

1.7 ค่านิยมร่วม

ค่านิยมร่วมระหว่างสมาชิกในองค์กรการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันความเชื่อร่วมกันในหน่วยงานนี้คือวิธีที่องค์กรกำหนดแนวทางสำหรับองค์กรแนวคิดเรื่องแนวทางขององค์กรควรจะปรากฏให้เห็นผ่านงานภายนอกและวัฒนธรรมภายในขององค์กรการละเลยค่านิยมอาจทำให้พนักงานไม่รู้สึกรู้สึกับบทบาทของตนเองนำไปสู่การลดประสิทธิภาพการทำงาน จากการศึกษาพบว่าเรือนจำกลางบางขวาง มีค่านิยมร่วมกันในการรักองค์กร มีความเสียสละและซื่อสัตย์ ดังข้อความจากการสัมภาษณ์ที่ว่า “รักองค์กร เสียสละ ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ คุณธรรม โปร่งใส” (จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวาง วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2568) และมีความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลให้เกิดจิตสำนึกในการทำงานเพื่อไม่ให้เกิดการทุจริตประพฤติดิฉิบในทุกรูปแบบการไม่รับของรางวัลเพื่อผลประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่และยึดมั่นในความถูกต้องอย่างมีเหตุและผลทำให้เกิดความโปร่งใสในการทำงานการสนับสนุนการพัฒนาตนเองให้เกิดการพัฒนางานให้ก้าวหน้ามุ่งผลสำเร็จของการทำงานสร้างวัฒนธรรมความเป็นพี่น้องและเห็นอกเห็นใจความเคารพซึ่งกันและกันทำให้เกิดความสามัคคีในทีม ดังข้อความจากการสัมภาษณ์ที่ว่า

“ค่านิยมของการปฏิบัติขององค์กรและเจ้าหน้าที่ยึดถือปฏิบัติ เพื่อให้กำหนดความเหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจใดๆ ว่าสมควรหรือไม่ และมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมภายในเรือนจำ” (จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวาง วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2568)

ค่านิยมก็จะหมายถึงบรรทัดฐานและพฤติกรรมต่างๆ ที่องค์กรคาดหวังจากเจ้าหน้าที่ทุกคน เพราะเรื่องของค่านิยมหรือวัฒนธรรม ถ้าคนภายนอกมองเข้ามาก็มักถูกพูดถึงในนามขององค์กร ดังนั้นในการจะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันก็ควรที่จะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับค่านิยมที่ตกลงร่วมกัน

2. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์เรือนจำกลางบางขวาง

กรมราชทัณฑ์ได้รับอนุมัติกรอบอัตรากำลังในการปฏิบัติงานเฉพาะเวลาราชการเพียงวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งเป็นกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำที่สุดที่สามารถจะปฏิบัติงานได้ ส่วนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอีกวันละ 16 ชั่วโมงและในวันหยุดราชการ กรมราชทัณฑ์ต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในเวลาราชการปกติทุกตำแหน่งมาเข้าเวรยามรักษาการณ์ทำให้ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างตรากตรำกว่าข้าราชการอื่นจึงก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายเสียขวัญไม่มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างพอเพียง จากการศึกษาวิจัยพบว่าปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์เรือนจำกลางบางขวาง ได้แก่ บุคลากรที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในองค์กร โดยบุคลากรจำเป็นต้องปฏิบัติงานหลายส่วน ต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำวันแล้วยังต้องมีการเข้าเวรยามรักษาการณ์ที่มีความถี่ทำให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานไม่มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ ดังข้อความจากการสัมภาษณ์ที่ว่า “เวลาของการพักผ่อน ซึ่งในการปฏิบัติหน้าที่เวรยามพักผ่อนไม่เป็นเวลาและไม่เพียงพออาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน” (จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวาง วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2568) อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและก่อให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานได้ และยังไม่มีเวลาให้ครอบครัวอาจเกิดผลกระทบต่อความสัมพันธ์ภายในครอบครัวยิ่งหากอยู่ต่างจังหวัดก็ทำให้ยากที่จะกลับไพบาครอบครัวได้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ดังข้อความจากการสัมภาษณ์ที่ว่า “การที่เวรยามรักษาการณ์ถี่เกินไปส่งผลหลายอย่างกับคนที่ครอบครัวอยู่ต่างจังหวัด” (จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวาง วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2568)

สภาพแวดล้อมในการทำงานของเรือนจำกลางบางขวางเป็นหนึ่งในเรือนจำที่มีความสำคัญของประเทศไทย โดยเป็นสถานที่ควบคุมผู้ต้องขังที่มีโทษสูงสุดรวมถึงนักโทษประหารชีวิตทำให้มีความเสี่ยงสูงในการปฏิบัติงาน

จำเป็นต้องมีระบบรักษาความปลอดภัยขั้นสูงสุด ซึ่งในการทำงานยังต้องการการสนับสนุนและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการให้รางวัลสูงใจในการทำงานการฝึกอบรมหรือการพัฒนาอาชีพเพื่อประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งการพัฒนาความสัมพันธ์ภายในทีมให้เกิดความสามัคคีร่วมกันทำงานให้สำเร็จลุล่วง และการดูแลสุขภาพจิตใจของเจ้าหน้าที่ให้พร้อมกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ดังข้อความจากการสัมภาษณ์ที่ว่า “สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความเสี่ยงสูง ภาระงานและชั่วโมงการทำงานที่หนักเกินไป การขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การขาดการฝึกอบรมหรือการพัฒนาอาชีพ ขาดการรับรู้และการให้รางวัล และปัญหาความสัมพันธ์ภายในทีมและสุขภาพจิต” (จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวาง วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2568)

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์เรือนจำกลางบางขวาง

จากการศึกษาวิจัยพบว่าควรจัดให้มีการสนับสนุนกำลังเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของเรือนจำ โดยมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ให้มีการแก้ไขปัญหาเวรรักษาการณ์ด้วยการวางแผนทางให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรที่มี โดยการกำหนดวันเข้าเวรรักษาการณ์ให้เป็นมาตรฐานแน่นอนเพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้มีเวลาพักผ่อน และสามารถกลับไปหาครอบครัวได้ ดังข้อความจากการสัมภาษณ์ที่ว่า “ในส่วนของเรือนจำควรแก้ไขปัญหาด้วยการปรับลดโครงสร้างเวรรักษาการณ์ให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรที่มี การกำหนดจุดที่มีความสำคัญ จุดยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง กำหนดเป้าหมายว่าเจ้าหน้าที่ทุกคนควรมีมาตรฐานขั้นต่ำในการอยู่เวรก็คือนั้น เช่น ทุกคนต้องเข้าเวรวัน 2 คืนเป็นขั้นต่ำ (ปัจจุบันวัน 1 คืน หรือไม่วันเลย) ทำให้มีความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ในส่วนของกรมราชทัณฑ์ให้สนับสนุนกำลังเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของเรือนจำที่เป็นเรือนจำมีความมั่นคงสูงต้องใช้เจ้าหน้าที่จำนวนมากที่มีความรู้ ทักษะในการควบคุมผู้ต้องขังกลุ่มนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ” (จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวาง วันที่ 31 มกราคม 2568) ควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานและอำนวยความสะดวกให้มีความเหมาะสม แก่เจ้าหน้าที่ เช่น การจัดที่พักที่ถูกละเลยลักษณะ การออกกำลังกายหรือกิจกรรมนันทนาการ โดยผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุน การยอมรับ และจัดให้มีรางวัลเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และพัฒนาทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างความสัมพันธ์ในทีม และส่งเสริมสุขภาพจิตในการทำงาน ดังข้อความจากการสัมภาษณ์ที่ว่า “การจัดสวัสดิการ เรื่อง สถานที่พักผ่อน ออกกำลังกายภายในเรือนจำ และมีห้องพักที่ถูกละเลยลักษณะหลับสบาย จัดกิจกรรมร่วมเล่นกีฬา นันทนาการให้แก่บุคลากร เพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่คณะและครอบครัว” (จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวาง วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2568)

จากการรวบรวมข้อมูลเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์เรือนจำกลางบางขวาง เห็นว่าหน่วยงานควรสนับสนุนให้กำลังของเจ้าหน้าที่ที่มีจำนวนมากขึ้นให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน และกำหนดวันเข้าเวรรักษาการณ์ให้เป็นมาตรฐานแน่นอน เพื่อให้ข้าราชการได้มีเวลาหยุดพักผ่อนและใช้เวลากับครอบครัว ในการปรับชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสม การจัดกิจกรรมกีฬา การออกกำลังกาย และนันทนาการต่างๆ ที่ช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดจากงาน ทำให้ร่างกายแข็งแรงเป็นการสร้าง work – life balance เพื่อสร้างความสุขในการทำงานและความสุขของครอบครัวและจัดการคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

สรุปผลและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำกลางบางขวาง

เรือนจำกลางบางขวางเป็นหนึ่งในเรือนจำที่มีความสำคัญในประเทศไทย เป็นสถานที่ควบคุมผู้ต้องขังที่มีโทษสูงสุด รวมถึงนักโทษประหารชีวิต ด้วยเหตุนี้การบริหารจัดการเรือนจำจึงต้องมีกลยุทธ์ที่รอบคอบเพื่อรักษาความมั่นคงและส่งเสริมการฟื้นฟูพฤติกรรมของผู้ต้องขัง และช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่มีความมั่นคงปลอดภัย

จากการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวางเมื่อแยกตามองค์ประกอบได้ดังนี้ กลยุทธ์ขององค์การในเรือนจำกลางบางขวาง แบ่งออกเป็น 5 ด้านหลัก ได้แก่ ความมั่นคงและความปลอดภัย การฟื้นฟูและพัฒนาผู้ต้องขัง, การบริหารจัดการองค์กร, การเตรียมความพร้อมสู่สังคม, และสิทธิมนุษยชน เป็นองค์กรที่เน้นด้านการควบคุมผู้ต้องขังไม่ให้หลบหนีและพัฒนาพฤติกรรมนิสัยของผู้ต้องขังที่ต้องทำงานรับผิดชอบตลอด 24 ชั่วโมง ที่มีมาตรฐานในการควบคุมพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขังกำหนดโทษสูง จำเป็นต้องมี Strategy หมายถึง กลยุทธ์ขององค์การ ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงประสิทธิภาพขององค์การ (McKinsey 1997, อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 9-11) และมุ่งเน้นส่งเสริมการเข้าถึงการบริการสุขภาพตามแนวทางเรือนจำ สุขภาวะ มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้ การปรับตัว การจัดการภาระงาน การมีส่วนร่วม และการดูแลสุขภาพความปลอดภัย รวมถึงการทำงานร่วมกันเพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงาน หากมีวัฒนธรรมองค์กรแข็งแกร่งก็จะช่วยเพิ่มความจงรักภักดีและแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ ทำให้องค์กรสามารถเติบโตอย่างยั่งยืนโดยเรือนจำนี้เป็นหนึ่งในเรือนจำที่มีความสำคัญในประเทศไทย เป็นสถานที่ควบคุมผู้ต้องขังที่มีโทษสูงสุด รวมถึงนักโทษประหารชีวิต

ด้วยเหตุนี้การบริหารจัดการเรือนจำจึงต้องมีกลยุทธ์ที่รอบคอบเพื่อรักษาความมั่นคงและส่งเสริมการฟื้นฟูพฤติกรรมของผู้ต้องขัง และช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้มีความมั่นคงปลอดภัย โดยกลยุทธ์ขององค์การในเรือนจำกลางบางขวาง แบ่งออกเป็น 5 ด้านหลัก ได้แก่ ความมั่นคงและความปลอดภัย การฟื้นฟูและพัฒนาผู้ต้องขัง, การบริหารจัดการองค์กร, การเตรียมความพร้อมสู่สังคม, และสิทธิมนุษยชน โครงสร้างองค์การ มีลักษณะโครงสร้างขององค์การที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงขนาดการควบคุมการรวมอำนาจและทรัพยากรภายในต่าง ๆ จะแบ่งระดับองค์กรอย่างไร มีที่มอะไรบ้างมีหน้าที่รับผิดชอบอะไรบ้าง การกระจายอำนาจของผู้บริหาร การแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ โครงสร้างองค์การมีความยืดหยุ่นมากน้อยเพียงไร ถ้าไม่ยืดหยุ่นหรือมีความยืดหยุ่นน้อย โอกาสความสำเร็จก็น้อย จากการศึกษาพบว่าเรือนจำกลางบางขวาง มีการแบ่งโครงสร้างการบริหารองค์กรที่ชัดเจนมีการออกเป็นคำสั่งเรือนจำ โครงสร้างขององค์กรเป็นแบบลำดับชั้น มีการจัดทำแผนผังโครงสร้างการบริหารและระบบขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วน/ฝ่ายอย่างชัดเจน ช่วยให้เจ้าหน้าที่เข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง มีความชัดเจนในการกำหนดขอบเขตอำนาจและหน้าที่ กฎ ระเบียบ ทำให้บุคลากรในสังกัดรู้ขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างเรียบร้อยและราบรื่น ช่วยให้เห็นภาพรวมองค์กรและปรับเปลี่ยนรูปแบบขององค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อองค์กรจะได้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอกได้อย่างรวดเร็ว

มีโครงสร้างเรียบง่ายช่วยลดความซับซ้อนในการทำงานเรือนจำ หากผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว โดยการวิเคราะห์ในมุมมองของ McKinsey 7-S Framework จะให้ความสำคัญที่รูปแบบองค์กรที่สอดคล้องกับกลยุทธ์และการเปลี่ยนแปลงปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

(วีรชัย ตันติวีระวิทยา อ้างถึงใน สุภนาถ โมฬีรัตตะกุล, 2557, หน้า 15) ระบบการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการและลำดับขั้นการปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นระบบที่ต่อเนื่องสอดคล้องประสานกันทุกระดับ การวางระบบงานกระบวนการทางธุรกิจและแพลตฟอร์มทางเทคนิค ที่ใช้เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน กระบวนการ ขั้นตอน และระบบข้อมูลสนับสนุน ผู้มีอำนาจในระบบขององค์กรต้องมีความชัดเจน และระบบเทคนิคต้องได้รับการจัดการและบำรุงรักษาอย่างเรียบร้อย เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานของทีมงาน จากการศึกษายุทธวิธีเรือจํากกลางบางขวาง มีการกำหนดค่านิยมและพันธกิจ งานยุทธศาสตร์ งานนโยบายเร่งด่วน ภารกิจหลักและสนับสนุน กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานประจำปีโดยมีการถ่ายทอดเป้าหมายตามลำดับขั้นการบังคับบัญชา สามารถประเมินความดีความชอบได้

การปฏิบัติหน้าที่จะมีการส่งงานตามสายบังคับบัญชาในแต่ละส่วน/ฝ่าย ดังนั้นจึงควรนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อช่วยลดความผิดพลาด และลดเวลาที่ใช้ในการทำงาน ทำงานได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น กระบวนการทำงานเป็นระบบและมีประสิทธิภาพจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในเรือจํากกลางฯ โดยช่วยให้การทำงานมีความราบรื่น ลดความเครียด เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าการสนับสนุนจากองค์กร บุคลากร ในเรือจํากกลางบางขวางมีอัตราค่าจ้างราชการในสังกัด จำนวน 222 คน ซึ่งในจำนวนข้าราชการของเรือจํากทั้งหมัดนี้ เป็นข้าราชการระดับ 1-5 ซึ่งถือได้ว่าเป็นข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงานหน่วยงานต่างๆ ของเรือจําก การปฏิบัติงานของข้าราชการของเรือจําก ระดับ 1-5 มีสภาพการทำงานและสถานที่ทำงานที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรในองค์กรมีความสำคัญเป็นตัวขับเคลื่อนให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย โดยองค์การที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดี และมีความจงรักภักดีต่อองค์การยอมทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (วีรชัย ตันติวีระวิทยา อ้างถึงใน สุภนาถ โมฬีรัตตะกุล, 2557, หน้า 15) จากการศึกษาพบว่าไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรส่วนใหญ่เป็นสายวิชาชีพ ซึ่งยังขาดบุคลากรที่มีความถนัดเฉพาะด้านโดยเฉพาะด้านการศึกษาและการฝึกอบรมแก่ผู้ต้องขัง และนอกจากงานในหน้าที่ปกติแล้วจะต้องมาเข้าเวรยามในเวลาราชการและวันหยุดนักขัตฤกษ์ ทำให้ไม่มีเวลาพักผ่อนอย่างเต็มที่ เวลาส่วนตัวลดน้อยลง ควรได้รับการสนับสนุนอัตราค่าจ้างตามภารกิจของงานที่มีความหลากหลาย จะทำให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และหากบุคลากรได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่

การพัฒนาทักษะ การดูแลสวัสดิการ หรือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะทำให้พวกเขารู้สึกดีมีคุณค่าและมั่นคงในการทำงานมากขึ้น ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับจัดการทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้นควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์กรที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์กรจะดำเนินไปให้ถึง ซึ่งจะเป็นผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะ และการคัดเลือกและจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น **ทักษะ ความรู้ ความสามารถ** ในการปฏิบัติงาน ทักษะ ความรู้ และความสามารถมีความสำคัญ แสดงให้เห็นถึงความโดดเด่น ความเชี่ยวชาญ มีทักษะในการทำงานหรือไม่ ความสามารถในการทำกิจกรรมที่แตกต่าง ความสามารถโดยรวมของทีม ซึ่งควรรู้ว่าสมาชิกในทีมมีความสามารถหลักใดบ้าง จากการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ทุกคนที่ได้รับการคัดเลือกมาแล้วจะได้รับการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน เพื่อปรับพื้นฐานการทำงาน และระหว่างที่ทำงานก็จะมีฝึกอบรมเป็นระยะ เพื่อเพิ่มทักษะความรู้และความสามารถในการทำงาน ซึ่งเจ้าหน้าที่ทุกคนล้วนมีความรู้แต่ความสามารถในการทำงานอาจไม่เท่ากัน ทำให้จะต้องมีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับหน้าที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น จึงควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงโดยให้ความสำคัญกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ และสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ท้าทาย โดยทักษะ ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการทำงานให้สำเร็จ เป็นส่วนที่ทำให้แน่ใจว่าเราจะได้มีคนที่มีทักษะที่เหมาะสม และช่วยขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายได้

ทั้งนี้เราก็สามารถหาแนวทางพัฒนาทักษะให้กับเจ้าหน้าที่ปัจจุบัน รวมถึงการมองหาพนักงานใหม่ที่มีทักษะแบบที่เราต้องการ ที่มีศักยภาพในการเข้ามาช่วยพัฒนาองค์กรได้ รูปแบบการบริหารจัดการ การจัดการที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะองค์กร เช่น การสั่งการ การควบคุม การจูงใจ สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กร สไตล์การบริหารเป็นอย่างไร การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ วิธีการที่ปฏิบัติในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่มและเป็นประโยชน์ต่อเป้าหมายขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรภายใน เช่น เวลา งบประมาณ ซึ่งเรือนจำกลางบางขวาง เป็นเรือนจำความมั่นคงสูงควบคุมนักโทษชาย กำหนดโทษ 15 ปี ถึงประหารชีวิต จึงมีการกักในการควบคุมผู้ต้องขังไม่ให้หลบหนีและในส่วนของเรื่องการพัฒนาพฤตินิสัย และเรือนจำมีชื่อเสียงในเรื่องของการฝึกอาชีพ Cook & Coff คือร้านกาแฟและอาหารที่เปิดขึ้นมาเพื่อให้เป็นสถานที่ฝึกงานสำหรับนักโทษชั้นดีและใกล้พ้นโทษ เพื่อฝึกการทำงานและหารายได้ เพื่อเป็นเงินทุนหลังพ้นโทษทำให้นุเคราะห์มีความจำเป็นที่ต้องมีความรู้ ทักษะที่บูรณาการให้สอดคล้องกับภารกิจทั้ง 2 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเรือนจำกลางบางขวางมีผู้บัญชาการเป็นผู้บริหารสูงสุด ทำให้เกิดความชัดเจนในการบังคับบัญชาและการรายงานปัญหา และจะต้องควบคุมเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ให้พร้อมสำหรับการใช้งาน รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย จากการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานของเรือนจำเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องใช้กลยุทธ์ด้านการบริหารจัดการองค์กรที่เป็นระบบ ปรับปรุงกระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่เพื่อให้สามารถควบคุมดูแลผู้ต้องขังได้อย่างเหมาะสม

การนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารข้อมูลผู้ต้องขังเพื่อลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มความแม่นยำ ส่งเสริมจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส **ค่านิยมร่วม** ระหว่างสมาชิกในองค์กร ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเชื่อร่วมกันในหน่วยงานนี้คือวิธีที่องค์กรกำหนดแนวทางสำหรับองค์กร แนวคิดเรื่องแนวทางขององค์กรควรจะปรากฏให้เห็นผ่านงานภายนอก และวัฒนธรรมภายในขององค์กร การละลายค่านิยมอาจทำให้พนักงานไม่รู้สึกรู้สีกผูกพันกับบทบาทของตนเอง นำไปสู่การลดประสิทธิภาพการทำงาน จากการศึกษาพบว่าเรือนจำกลางบางขวาง มีค่านิยมร่วมกันในการรักองค์กร มีความเสียสละและซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมส่งผลให้เกิดจิตสำนึกในการทำงาน เพื่อไม่ให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบในทุกรูปแบบ การไม่รับของรางวัลเพื่อผลประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ และยึดมั่นในความถูกต้องอย่างมีเหตุและผล ทำให้เกิดความโปร่งใสในการทำงาน การสนับสนุนการพัฒนาตนเองให้เกิดการพัฒนางานให้ก้าวหน้ามุ่งผลสำเร็จของการทำงาน สร้างวัฒนธรรมความเป็นพี่น้องและเห็นอกเห็นใจ ความเคารพซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความสามัคคีในทีม ค่านิยมก็จะหมายถึงบรรทัดฐานและพฤติกรรมต่างๆ ที่องค์กรคาดหวังจากเจ้าหน้าที่ทุกคน เพราะเรื่องของค่านิยมหรือวัฒนธรรม ถ้าคนภายนอกมองเข้ามาก็มักถูกพูดถึงในนามขององค์กร ดังนั้นในการจะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันก็ควรที่จะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับค่านิยมที่ตกลงร่วมกัน

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์เรือนจำกลางบางขวาง

กรมราชทัณฑ์ ได้รับอนุมัติกรอบอัตรากำลังในการปฏิบัติงานเฉพาะเวลาราชการเพียงวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งเป็นกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำที่สุดที่สามารถจะปฏิบัติงานได้ส่วนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอีกวันละ 16 ชั่วโมงและในวันหยุดราชการกรมราชทัณฑ์ต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในเวลาราชการปกติทุกตำแหน่งมาเข้าเวรยามรักษาการณ์ทำให้ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างตกรากตรากว่าข้าราชการอื่น จึงก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายเสียขวัญไม่มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างพอเพียงจากการศึกษาวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์เรือนจำกลางบางขวาง ได้แก่ บุคลากรที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในองค์กร โดยบุคลากรจำเป็นต้องปฏิบัติงานหลายส่วนต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำวันแล้วยังต้องมีการเข้าเวรยามรักษาการณ์ที่มีความถี่ทำให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานไม่มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพออาจส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพในการทำงานและก่อให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานได้และยังไม่มีเวลาให้ครอบครัวอาจเกิดผลกระทบต่อความสัมพันธ์ภายในครอบครัวยิ่งหากอยู่ต่างจังหวัดก็ทำให้ยากที่จะกลับไปหาครอบครัวได้ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974, อ้างถึงใน วรวรรณ บุญล้อม, 2551, หน้า 15) ปัจจุบันพบว่ามนุษย์ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าชีวิตครอบครัวจึงทำให้สถานภาพของชีวิตครอบครัวบกพร่อง เกิดความขัดแย้งในบทบาทของคู่สามีภรรยาในส่วนของสภาพแวดล้อมในการทำงานของเรือนจำกลางบางขวางเป็นหนึ่งในเรือนจำที่มีความสำคัญของประเทศไทย โดยเป็นสถานที่ควบคุมผู้ต้องขังที่มีโทษสูงสุดรวมถึงนักโทษประหารชีวิต ทำให้มีความเสี่ยงสูงในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีระบบรักษาความปลอดภัยขั้นสูงสุดซึ่งในการทำงานยังต้องการการสนับสนุนและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการให้รางวัลสูงในการทำงาน การฝึกอบรมหรือการพัฒนาอาชีพเพื่อประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งการพัฒนาความสัมพันธ์ภายในทีมให้เกิดความสามัคคีร่วมกันทำงานให้สำเร็จลุล่วง และการดูแลสุขภาพจิตใจของเจ้าหน้าที่ให้พร้อมกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์เรือนจำกลางบางขวาง

จากการศึกษาวิจัยพบว่าแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์เรือนจำกลางบางขวาง ให้มีการสนับสนุนกำลังเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของเรือนจำ โดยมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ให้มีการแก้ไขปัญหาเวชระเบียนด้วยการวางแผนงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรที่มี โดยการกำหนดวันเข้าเวรรักษาการณ์ให้เป็นมาตรฐานแน่นอนเพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้มีเวลาพักผ่อน และสามารถกลับไปหาครอบครัวได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ บุญเจือ วงษ์เกษม (อ้างถึงใน พรนิภา พงศ์พัฒนกิจโชติ, 2547, หน้า 14) กล่าวว่าควรจัดให้พนักงานแต่ละคนมีเวลาของชีวิต ซึ่งอาจเป็นระยะเวลาสั้นๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงาน หรือเวลาพักระยะยาว ควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานและอำนวยความสะดวกให้มีความเหมาะสมแก่เจ้าหน้าที่เช่น การจัดที่พักที่ถูกต้อง สุขลักษณะการออกกำลังกายหรือกิจกรรมนันทนาการ สอดคล้องกับแนวคิดของ Kossen (1991, อ้างถึงใน ณัฐธาดา พันธุ์ดี, 2559, หน้า 12-13) กล่าวว่าปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Modifying work environment) เช่น การสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานโดยการเปิดเพลงมีเวลาพักมีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพและมีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Providing wellness program) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์แล้วจะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเองและต่องานที่ทำช่วยลดความเครียดลดภาวะโดยผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุนการยอมรับและจัดให้มีรางวัลเป็นแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่องเสริมสร้างความสัมพันธ์ในทีมและส่งเสริมสุขภาพจิตในการทำงาน ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์เรือนจำกลางบางขวาง เห็นว่าหน่วยงานควรสนับสนุนให้กำลังของเจ้าหน้าที่มีจำนวนมากขึ้นให้เพียงพอในการปฏิบัติงานและกำหนดวันเข้าเวรรักษาการณ์ให้เป็นมาตรฐานแน่นอน เพื่อให้ข้าราชการได้มีเวลาหยุดพักผ่อนและให้เวลากับครอบครัว ในการปรับชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสมการจัดกิจกรรมกีฬาการออกกำลังกายและนันทนาการต่างๆ ที่ช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดจากงาน ทำให้ร่างกายแข็งแรงเป็นการสร้าง work - life balance เพื่อสร้างความสุขในการทำงานและจัดการคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974, อ้างถึงใน วรวรรณ บุญล้อม, 2551, หน้า 15) กล่าวว่าความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวเป็นการดำเนินชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว สังคม นอกจากบุคคลจะแสดงบทบาทในด้านชีวิตการทำงาน ยังต้องควรแสดงบทบาทในการดำเนินชีวิตด้านอื่นๆ เพื่อให้มีความสมดุลซึ่งกันและกัน อีกทั้งพนักงานต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานมีการป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพทั้งกายและจิตใจ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวาง โดยการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

1. เรือนจำกลางบางขวางควรสนับสนุนให้มีอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
2. ควรให้บุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง ได้รับการเรียนรู้ทักษะเทคนิคการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์มากขึ้นและเพื่อปรับปรุงให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
3. ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและเงินเดือนของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวางควรจัดหาที่พักค้างคืนให้กับคนที่ไม่สามารถกลับบ้านได้เนื่องจากอาจไม่ปลอดภัยในการเดินทาง เช่น บ้านเช่า อพาร์ทเมนต์ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรมีการศึกษา ปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง

เอกสารอ้างอิง

- กรมราชทัณฑ์. (2567). ลักษณะงานพิเศษของราชทัณฑ์. สืบค้นจาก <http://www.correct.go.th/copnaks/newsites/index.php/2024-02-16-02-14-36/2024-02-16-02-23-34/10-2024-02-16-07-22-55>
- ณัฐธาดา พันธุ์ดี. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรนิภา พงศ์พัฒน์กิจโชติ. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมการจัดหางานในส่วนกลาง. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วรวรรณ บุญล้อม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิค ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง,โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิศุทธิ์ นิธิสุวรรณพงศ์. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพผลองค์กรเรือนจำ กลางเขาบิน จังหวัดราชบุรีวารสารวิทยบริการ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- สงวน อินทร์รักษ์. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สาธิต ปานอ่อน. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุกานดา โมศิริตตะกุล. (2557). การปรับโครงสร้างองค์การเพื่อรองรับการขยายธุรกิจสู่ภูมิภาคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน+3 ตามกรอบแนวคิดของ McKinsey ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.