

คุณภาพชีวิตบุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์
Quality of Working Life in Medical Correctional Institution
Department of Corrections, Ministry of Justice

ธนิตา จันทาวงศ์¹
Thanitar Junthawong
6714830039@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ 2. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการศึกษาเอกสารและการเก็บข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 คน คือ บุคลากรด้านการแพทย์แบ่งตาม 7 สาขาวิชาชีพ รวมถึงงานปกครองผู้ต้องขัง (ผู้คุม) ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ อยู่ในระดับปานกลาง 2. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการพัฒนาให้สิ่งแวดล้อมมีการทำงานที่ปลอดภัย ด้านปลอดภัยมีมาตรฐาน 3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อภาระงาน สวัสดิการที่พึงอาศัย

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน ;บุคลากรทางการแพทย์; งานปกครองผู้ต้องขัง ;ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์
Keyword; Quality of Working Life; Medical personnel

¹บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องคุณภาพชีวิตบุคลากรในทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

^{**}นักศึกษาลงสูตรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ เป็นโรงพยาบาลเพียงแห่งเดียวในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ภายใต้สังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม มีภารกิจในการดูแลรักษาผู้ต้องขังจากเรือนจำและทัศนสถานต่างๆ ทั่วประเทศ มีเตียงรองรับผู้ต้องขังป่วย จำนวน 320 เตียง ตั้งอยู่ที่พื้นที่ควบคุมภายใน เรือนจำกลางคลองเปรม ตั้งอยู่ถนนงามวงศ์วาน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยทำหน้าที่เป็นโรงพยาบาลแม่ข่ายของสถานพยาบาลในเรือนจำ/ทัศนสถานรวม 7 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร และมีภารกิจรับตัวผู้ต้องขังป่วยจากเรือนจำทั่วประเทศ มาทำการบำบัดรักษา ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขและสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติได้กำหนดให้เป็นโรงพยาบาลระดับทุติยภูมิตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าสำหรับผู้ต้องโทษในเรือนจำ ทั้งนี้ บุคลากรทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ประกอบด้วย แพทย์ พยาบาล กลุ่มงานด้านเทคนิคการแพทย์และงานสนับสนุนบริการ เภสัชกร นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ รวมไปถึงงานปกครองผู้ต้องขัง (ผู้คุม) ที่มีตำแหน่งหน้าที่ภารกิจในการปฏิบัติงานร่วมกัน ภายในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ และส่วนที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้นบุคลากรโรงพยาบาลจึงต้องมีทักษะเฉพาะ เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวมถึงต้องมีความรู้ในเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง อาศัยทักษะการสังเกตถึงถิ่น แม่ย่า ควบคู่กันไป ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งแวดล้อมที่เสี่ยงอันตราย มีภาระงานที่ตกรากตรา เพื่อให้งานผลลัพธ์มีประสิทธิภาพตามมาตรฐาน กระทรวงสาธารณสุข และมาตรฐานการควบคุมดูแลผู้ต้องขังสังกัดกรมราชทัณฑ์ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรราชทัณฑ์ในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ โดยผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คาดหวังว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร กรมราชทัณฑ์ที่จะนำผลการศึกษาค้นคว้าอิสระ ไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการกำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์ด้านคุณภาพชีวิตของบุคลากรในอนาคต รวมถึงการเสริมสร้างกำลังใจให้กับบุคลากรเพื่อการขับเคลื่อนองค์กร ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์
3. เพื่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรทัศนสถานโรงพยาบาล

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการวิจัยผู้วิจัยเลือกใช้วิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วยการวิจัยเอกสาร และการสัมภาษณ์ เชิงลึก โดยผู้วิจัยลงพื้นที่สัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 คน ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอบเขตเนื้อหา ศึกษามิติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพและโอกาสพัฒนา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ครอบคลุมทั้ง กาย จิต แรงจูงใจ ความเครียด สวัสดิการ สังคม และสภาพแวดล้อม รวมทั้งสำรวจปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนา โดยเน้นการสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล เน้นความสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตในมิติที่กว้าง เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในเรื่องระดับคุณภาพชีวิต จากความคิดเห็นผ่านมุมมองเชิงลึกที่เกิดจากประสบการณ์เมื่อเป็นบุคลากร และได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ใช้การคัดเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์ที่กำหนด (Criteria) แยกเป็นสาขาวิชาชีพ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในทันตสถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์ เลือกจากความหลากหลายของตำแหน่ง อายุงาน ระดับ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความคิดเห็นตามบริบท การปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยยังคงยึดวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

แบ่งตามสาขาวิชาชีพ จำนวน 20 คน จากจำนวนทั้งหมด 396 คน โดยคำนวณที่อัตราส่วน ร้อยละ 5 ได้แก่

- แพทย์	2	คน
- พยาบาล	6	คน
- ฝ่ายปกครองผู้ต้องขัง	6	คน
- บุคลากรด้านสนับสนุนบริการทางการแพทย์	3	คน

(เภสัชกร 1 คน, นักสังคมสงเคราะห์ 1 คน, นักจิตวิทยา 1 คน)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วยคำถามปลายเปิด ใช้คำถามที่ส่งเสริมให้ผู้ตอบอธิบายความรู้สึก ความ คิดเห็นหรือประสบการณ์ของตนเองในเชิงลึก เน้นความเข้าใจเชิงลึก โดยใช้คำถาม “เหตุใด” และ “อย่างไร” มีเป้าหมายเพื่อ สืบหาความเห็นหรือทัศนคติ เป็นข้อมูลเชิงพรรณนา มุ่งเน้นการรวบรวมข้อมูลที่เป็นคำพูด หรือเรื่องเล่าจากประสบการณ์ ตรงของผู้ให้สัมภาษณ์

2. สมุดสำหรับการจดบันทึกข้อมูลขณะสัมภาษณ์ ใช้สำหรับจดบันทึกประเด็นสำคัญจากการสัมภาษณ์ บันทึก ข้อสังเกต หรือคำถามเพิ่มเติมที่เกิดขึ้นระหว่างการสัมภาษณ์ ไม่สามารถนำเครื่องบันทึกเสียงเข้าไปภายในเรือนจำได้

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยจำแนกตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทันตสถานโรงพยาบาล ราชทัณฑ์

โดยรวมบุคลากรทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 80 มี คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 15.0 และมีระดับคุณภาพชีวิตน้อย คิดเป็นร้อยละ 5.0

ทั้งนี้คุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ นั้นเป็นผลจากปัจจัยต่าง ๆ ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม หมายถึง เมื่อเทียบกับภาระงานหรือความตรากตรำ เพียงพอต่อค่า ครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน
2. ร้อยละ 80 ของบุคลากรทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ มีสวัสดิการบ้านพัก (ซึ่งอาจยังไม่เพียงพอในรายที่ บรรจุรับราชการไม่เกิน 5 ปี)
2. โอกาสด้านการพัฒนาตนเอง มีการส่งศึกษาอบรมเฉพาะทาง โดยการส่งไปเรียนปีละ 2 คน ถึงแม้ไม่มากเท่า หน่วยงานสาธารณสุข แต่ยังสามารถนำทักษะความรู้ที่ได้มาพัฒนาหน่วยงาน ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ
3. บริบทด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านความปลอดภัย มีการจัดการระบบใช้กล้องวงจรปิด 360 องศาทุกมุม มี การตรวจสอบการพอกอาวุธหรือโลหะทุกวัน จึงให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัย จากการแก้ปัญหาบุคลากรด้านการควบคุมผู้ต้องขัง มีจำนวนไม่เพียงพอในการดูแล และจากสถิติยังไม่พบการก่อเหตุจากผู้ต้องขัง

ตั้งคำอธิบายดังนี้ พบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระดับปานกลาง 16 คน คิดเป็นร้อยละ 80 ระดับมาก 3 คน คิดเป็นร้อยละ 15 และ ระดับน้อย 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5 รายละเอียดดังตาราง 1.

ตาราง 1. แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ณสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (คนที่)	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
1, 8, 16	3	-	-
2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 18, 19, 20	-	16	-
17	-	-	1
รวม (20)	3 (15.0%)	6 (80.0%)	1 (5.0%)

ตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

“...การทำงานมีความเครียดบ้าง โดยเฉพาะเวลาที่เราจะต้องยื่นต่อหน้าญาติผู้ต้องขังแล้วบอกว่า เป็นระยะสุดท้ายแล้ว อาจอยู่ได้ไม่นาน หากหัวใจหยุดเต้นจะให้บีมหัวใจไหมย แต่เมื่อกลับบ้าน ไปทำกับข้าวให้พอกิน มีเวลากินของอร่อยๆ สักพักก็เข้าใจและชินกับมัน ว่าเป็นหน้าที่ และเมื่อหักล้างกับการได้ช่วยชีวิตคนที่ด้อยโอกาส คิดว่ารวมๆแล้วพึงพอใจกับคุณภาพชีวิตตัวเองพอสมควร ให้ระดับปานกลาง” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2,2568)

“...รู้สึกมีความสุขในระดับปานกลาง เพราะยังมีเรื่องเวรนอกเวลาราชการบางครั้งรู้สึกอยากหยุดพัก แต่เมื่อได้ค่าเวรก็ดีใจ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3,2568)

“...ถ้าอยู่ข้างในเกิน 24 ชม.ก็เครียดบ้าง แต่ต้องปรับตัว ค่าใช้จ่ายลูกเยอะ เทียบกับคนที่บ้านเขาลำบากกว่าให้ปานกลาง” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5,2568)

“...จริงๆแล้ว มีความสุข ความพึงพอใจ ในงาน และคุณภาพชีวิตโดยรวมมากเพราะ มีทำงานได้ทุกวันยี่สิบกว่าปีแล้ว ไม่เจ็บป่วย ยังทำประโยชน์เพื่อผู้ยากไร้ได้ แต่กรอบตำแหน่งให้โตไม่ค่อยมี เลยให้ปานกลาง” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9,2568)

“...ตอนแรก จะให้คุณภาพชีวิตในระดับดีมาก ภูมิใจกับอาชีพ แต่พอมีข่าวเรือนจำพิเศษกรุงเทพ เรื่องเงินเทาทำให้ชื่อเสียงราชทัณฑ์ของเราเสีย ตอนนีให้ระดับปานกลาง” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 12,2568)

“...ยังมีเรื่องติดอยู่ในใจ เคยเกิดเหตุการณ์พ่อแม่สบายนอนโรงพยาบาล เมื่อเช้าเวร ญาติพี่น้องติดต่อไม่ได้ ใช้โซเชียลไม่ได้เลย ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 17,2569)

สำหรับความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรที่ณสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 75.0 หมายถึงเวลาการทำงานของบุคลากรส่วนใหญ่ ไม่ตรากตรำ ความสมดุลกับชีวิตส่วนตัวได้พักผ่อนอย่างเพียงพอ มีเวลาอยู่กับครอบครัวหรือบุคคลอันเป็นที่รักได้มากขึ้น ดังตารางที่ 2

ตาราง 2. แสดงระดับความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรในระดับปานกลาง 15 คน คิดเป็นร้อยละ 75 ระดับมาก 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5 และ ระดับน้อย 4 คน คิดเป็น ร้อยละ 20

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (คนที่)	ความสมดุลด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
9	1	-	-
2, 5, 12, 13	-	15	-
1, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	1 (5.0%)	15 (75.0%)	4 (20.0%)
รวม (20)	1	15	4

ผลการวิจัยจำแนกตามวัตถุประสงค์ที่ 3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ณสถานโรงพยาบาล ราชทัณฑ์ พบว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อภาระงานมีความสัมพันธ์ต่อยังปัจจัยคุณภาพชีวิตลำดับแรก คิดเป็นร้อยละ 75 ด้านสวัสดิการที่พักออาศัยมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตอยู่ในลำดับรองลงมา การมีเวลาให้ตนเองและครอบครัวเป็นปัจจัย ที่มีความกับคุณภาพชีวิตในลำดับสุดท้าย ดังตาราง 3

ตาราง 3. พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตมากที่สุดคือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อภาระงาน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 75 ปัจจัยด้านสวัสดิการที่พักออาศัย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 15 การมีเวลาให้ตนเองและครอบครัว 2 คน คิดเป็นร้อยละ 10 จากจำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมด 20 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (คนที่)	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต		
	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อภาระงาน	ด้านสวัสดิการที่พักออาศัย	การมีเวลาให้ตนเองและครอบครัว
1,2,4,7,8,9,11,12,13,14,15,16,18,19,20	15		
3,8,10		3	
5,17			2
รวม(20)	75%	15%	10%

ตัวอย่างข้อมูลจากการการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเด็นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อภาระงาน

“...คิดว่าเป็นเรื่องค่าตอบแทน หรือรายได้มีความสำคัญกับตนเองมากที่สุด” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2,2568)

“...ค่าครองชีพสูง ถ้ามีเงินไม่ว่า สาขาอาชีพไหน ทุกอย่างในชีวิตจะง่ายขึ้น” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4,2568)

“...ที่มาบรรจุที่นี่ ก็คือเรื่องเงิน เมื่อเวรเยอะขึ้น ค่าตอบแทนก็เพิ่มตามมา” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8,2568)

“...เป็นคนโสด ภาระงานเยอะไม่เป็นไร หาเงินแล้วส่งให้พ่อแม่คือสิ่งสำคัญที่สุด ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 14,2568)

“...อย่างน้อยค่าตอบแทนกรมฯเราก็ยังมีค่าเสียภัย รวมแล้วก็ยังได้เยอะกว่าหน่วยงานราชการอื่น” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 19,2569)

ตัวอย่างข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประเด็นด้านคุณภาพชีวิตด้านสวัสดิการที่พักอาศัย

“...ส่วนตัวคิดว่า คนเราต้องมีที่อยู่ ที่พักอาศัยก่อน ถึงจะทำงานให้ดีได้” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3,2568)

“...อยากได้บ้านพัก บรรจุมา 4 ปีแล้ว ลงเวรมาแล้วเหนื่อย อยากนอน ไม่อยากเดินทาง คุณภาพชีวิตที่ดี สำหรับตนเอง สวัสดิการที่พักอาศัยเป็นเรื่องสำคัญ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8,2568)

“...แพลตสำหรับเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลใกล้เสร็จแล้ว รอใจจดใจจ่อจะจะได้เดินทางสะดวกและลดค่าเช่าหอ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10,2568)

ตัวอย่างข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประเด็นด้านการมีเวลาให้ตนเองและครอบครัว

“...เคยมีครั้งหนึ่ง ที่พ่อแม่สบาย อยากติดต่อทางบ้าน แต่ต้องเข้าเวร พอดอกเวร เพิ่งรู้ว่าป่วยหนัก รู้สึกผิดเหมือนกัน ติดต่อกับครอบครัวไม่ได้ มีโทรศัพท์หลายสายไม่ได้รับเลย” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5,2568)

“...คิดว่าการมีเวลาให้ครอบครัว คนที่รักสำคัญกว่าเรื่องเงิน หรือเรื่องอื่นๆ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 17,2569)

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยสะท้อนกรอบแนวคิดระดับคุณภาพชีวิตบุคลากรในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร (Quality of Work Life) ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นการอภิปรายผลโดยเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า บุคลากรยังสามารถปฏิบัติงานและดำรงชีวิตการทำงานได้ในระดับหนึ่ง แต่ยังมีข้อจำกัดหรือปัจจัยบางประการ ซึ่งข้อจำกัดที่ว่านี้คือเรื่องค่าตอบแทน ความปลอดภัย และเวลา การอยู่เวรยามนอกเวลาราชการ แต่ยังไม่สามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความสุข และความสมดุลในชีวิตการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่ง Richard E. Walton ได้เสนอแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคมในการทำงาน สิทธิและความยุติธรรมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความเกี่ยวข้องทางสังคมของงาน การที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนว่า องค์กรสามารถจัดสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานให้บุคลากรตอบสนองต่อองค์ประกอบดังกล่าวได้ในระดับหนึ่ง แต่ยังไม่ครอบคลุมครบถ้วนทุกมิติ โดยเฉพาะด้าน ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ความก้าวหน้าในอาชีพ และความสมดุลชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

การบูรณาการทางสังคมในการทำงาน กล่าวคือ ทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์เป็นโรงพยาบาล ที่ผู้รับบริการคือผู้ต้องขัง เมื่อองค์กรมีบุคลากรหลากหลายสาขาวิชาชีพที่มาปฏิบัติงานร่วมกัน ทั้งมีทั้งด้านการดูแลรักษา และด้านการควบคุมซึ่งแตกต่างจากเรือนจำทั่วไปทั้งลักษณะงานที่รับผิดชอบ โครงสร้าง หรือกระทั่งผู้รับบริการที่เป็นผู้ต้องขังที่มี

สภาวะร่างกายหรือจิตใจเจ็บป่วย การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และปฏิบัติหน้าที่อย่างบูรณาการ จะส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงาน และความปลอดภัยต่อบุคลากร ซึ่งผลการวิจัยยังพบว่า แมื่บุคลากรจะมีความกังวลเรื่อง ความปลอดภัย อยากให้มีการพัฒนา แต่ความปลอดภัยยังคงเป็นจุดเด่นขององค์กร ที่ยังไม่เคยมีเหตุการณ์ผิดพลาด เนื่องจากมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มั่นคง หากจะมีเหตุร้าย แนวโน้มอาจเกิดจากตัวบุคลากรเอง เมื่อคุณภาพชีวิตด้านนี้ อยู่ในเกณฑ์ดี จะทำให้องค์กรพัฒนา สอดคล้องกับแนวคิดของ พระพุทธโฆษาจารย์ ป.อ.ปยุตโต(อ้างถึงใน จักรภพ ศร มณี,2568 หน้า 43)กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบองค์รวมโดยต้องบูรณาการอย่างสมดุล จะต้องเข้าถึงความจริงของธรรมชาติ การที่มนุษย์เป็นอยู่อย่างมีอิสรภาพและสันติสุข ในโลกที่เกื้อกูลด้วยระบบความสัมพันธ์กัน ความสำเร็จนี้ จึงเป็นชัยชนะที่แท้จริงของมนุษย์

ความมีสิทธิและความยุติธรรมในองค์กร กล่าวคือ ผู้บริหารของกรมราชทัณฑ์ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น รับฟัง โดยเฉพาะการปฏิบัติงานในทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ จะยึดถือความถูกต้องและมีเหตุผลมี ความเป็นธรรมในทุกสาขาวิชาชีพ ยกตัวอย่าง หากจัดอัตราเวรยามนอกเวลาราชการ จะมีการเฉลี่ยให้ครบทุกคนอย่างเป็น ธรรมไม่หนักไปที่ใครคนใดคนหนึ่ง และสลับสับเปลี่ยนหากมีวันหยุดนักขัตฤกษ์สอดคล้องกับ John Locke(1632–1704,อ้าง ถึงใน วิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล,2568,หน้า 85)กล่าวว่า การปฏิบัติงานของทุกคน ทุกหน้าที่ต้องใช้ความเป็นธรรม ให้บริการ อย่างเท่าเทียม มีหลักความเสมอภาค ไม่แบ่งแยกชาย หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา ศาสนา สถานะทางสังคมของบุคคล

ความสำคัญของงานต่อสังคม กล่าวคือ บุคลากรโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึกที่ดีต่อเพื่อนมนุษย์ มีความเมตตาในฐานะเพื่อนมนุษย์ที่มีความเจ็บป่วย ให้บริการเสมือนเป็นประชาชนที่ไปนอนรักษายังโรงพยาบาลโดยทั่วไป ซึ่งประชากรกลุ่มผู้ต้องขังเหล่านี้เป็นกลุ่มที่ขาดภาวะสุขอนามัยที่ดี ไม่ได้ดูแลตนเองเท่าที่ควร แม้ส่วนใหญ่จะไม่ปฏิบัติตาม คำแนะนำด้านสุขศึกษา มีความต้อมากกว่าคนในสังคมทั่วไป และบุคลากรทุกคนตระหนักดีว่าผู้รับบริการ หรือผู้ป่วย เป็นผู้ ต้องโทษตามกฎหมาย ไม่ว่าจะบทบาทหน้าที่ไหน บุคลากรส่วนใหญ่จะมีจิตสำนึกต่อเพื่อนมนุษย์ ให้การดูแลรักษาตาม มาตรฐาน เพียงแต่เพิ่มความระมัดระวังปฏิบัติตามกฎระเบียบ บุคลากรจะมีความรู้สึกภาคภูมิใจว่างานที่ทำมีคุณค่าและ ส่งผลดีต่อสังคม แม้อยู่ในสถานที่ ที่เป็นระบบปิดไม่หวังผลค่าชื่นชม

2. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทัศนสถานโรงพยาบาล

ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากโครงสร้างของโรงพยาบาลราชทัณฑ์ เป็นลักษณะกึ่งเรือนจำและโรงพยาบาล ทุกคนจำเป็นต้องปฏิบัติตามนโยบายการจัดให้มีอัตราการทำงานของบุคลากรอย่าง เต็มเวลาการทำงาน(full working capacity) ไม่มีเว้นช่วงระยะเวลาตลอด 24 ชั่วโมง ทั้งงานด้านการรักษาพยาบาล และ ด้านการควบคุมผู้ต้องขัง ฉะนั้นการทำงานนอกเวลาราชการจึงมีค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผลตามมา แต่ด้วยภาวะเศรษฐกิจที่ค่า ครองชีพสูงขึ้นก็มีตามมาเช่นกัน บุคลากรทางการแพทย์ยังมีความต้องการให้พัฒนาด้านค่าตอบแทนเหล่านี้ สอดคล้องกับ แนวคิดของ Walton (1973,อ้างถึงใน พรรณอร รัชตมูทธา,2566,หน้า16-17) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึงบุคลากรควรได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ได้รับค่าแรงให้เพียงพอกับ ค่าใช้จ่ายยุคเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยค่าตอบแทนต้องมีความเหมาะสมตามมาตรฐานตำแหน่งในขณะ ปฏิบัติงาน ยกตัวอย่าง บุคลากรสายการแพทย์ของทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่เป็น หน่วยงานภาครัฐกระทรวงสาธารณสุข หรือทบวงมหาวิทยาลัย ตำแหน่งงานที่มีลักษณะงานเดียวกัน ค่าตอบแทนที่ได้มี

ความแตกต่าง คือได้คำตอบแทนที่น้อยกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการ ทำให้บุคลากรด้านการแพทย์รับรู้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แม้ในด้านอื่นจะดีก็ตาม

สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย กล่าวคือ ทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ปัญหาหลักด้านการขาดแคลนกำลังเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานจริง เนื่องจากผู้ต้องขังบางส่วนถูกส่งตัวมาจากเรือนจำ/ทัศนสถานทั่วประเทศ เพื่อมารักษาต่อเมื่อเกินศักยภาพ จะถูกส่งไปยังโรงพยาบาลภายนอก เช่น โรงพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองผู้ต้องขัง จึงต้องควบคุมออกไปด้วย ประกอบกับบุคลากรสายการแพทย์เป็นหญิงมากกว่าชาย จึงไม่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากร จึงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความปลอดภัย สอดคล้องกับแนวคิดของ เดช อุณหะจิริงรักษ์ (2568 หน้า 14) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น จะทำให้เป็นคนที่มีคุณภาพ เกี่ยวข้องกับ 4 มิติ และมิติด้านสุขภาพอนามัย การไม่เสี่ยงกับโรคร้าย มีความปลอดภัย ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

การเปิดโอกาสให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถ พบว่า หน่วยงานยังมีการสนับสนุนด้านนี้ ไม่เพียงพอ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ภารกิจหลัก คือการควบคุมดูแลผู้ต้องขังให้อยู่ในกฎระเบียบให้ได้รับสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐาน ดังนั้นการศึกษอบรมในหน่วยงานแห่งนี้จึงไม่ได้เป็นงบประมาณสนับสนุนหลัก ผลการวิจัยจึงมีแนวโน้มออกมาว่าบุคลากรสายการแพทย์มีความต้องการพัฒนาด้านการศึกษาเพิ่มพูนความรู้ที่ทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อใช้พัฒนาโรงพยาบาลให้ได้มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข และมีโอกาสก้าวหน้าในอนาคต สอดคล้องกับแนวคิดของ จักรภพ ศรีมณี (2568 หน้า 92) กล่าวไว้ว่า มนุษย์หากไม่พัฒนาตัวเอง มนุษย์ก็จะพัฒนาสิ่งอื่นไม่ได้ด้วย

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน รวมไปถึงการได้รับโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน ด้วยทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ เป็นโรงพยาบาลแห่งเดียวในสังกัดกรมราชทัณฑ์ การสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ยังมีน้อยเมื่อเทียบกับกระทรวงสาธารณสุข ส่วนใหญ่เป็นโครงสร้างตำแหน่งและสายงานของฝ่ายปกครองผู้ต้องขัง(ผู้คุม) เมื่ออายุราชการอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องสอบเลื่อนตำแหน่ง จะพบว่า จำนวนตำแหน่งยังไม่เปิดกว้างพอ หลายคนจึงสอบข้ามสายงานที่ตนเองไม่ถนัด และต้องให้ความพยายามสูง ผลการวิจัยดังกล่าว ปรากฏในกลุ่มบุคลากรสายการแพทย์เช่นกัน สอดคล้องกับแนวคิดของวีณา พิงวิวัฒน์นิกุล(2568 หน้า 6) กล่าวเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การฝึกอบรมและพัฒนาเป็นกระบวนการหนึ่งใน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการพัฒนาให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในอนาคต ทำให้การทำงานของบุคคลนั้นเต็มไปด้วยขวัญกำลังใจพร้อมที่จะทำงานทุ่มเทด้วยความเต็มใจ

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

3.1 จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตเรื่องคำตอบแทน อยู่ในระดับมาก คือ กล่าวคือ คำตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงาน ยังไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพที่สูงขึ้น การดำรงชีวิตประจำวันรอบตัว ไม่ว่าจะเป็นค่าขนส่ง อาหาร วัสดุคิบั ที่ขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจ แต่คำตอบแทนยังอยู่ในระบบราชการจึงต้องรอตามระเบียบ หากคำตอบแทนที่ได้รับเพียงพอ บุคลากรก็จะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยนี้พบว่า “คำตอบแทนที่เพียงพอ” ส่งผลต่อทัศนคติและการคงอยู่ในการทำงานของบุคลากร มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg ที่อธิบายว่าคำตอบแทนไม่ได้ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจสูงขึ้นโดยตรง แต่มีผลต่อความพึงพอใจและการคงอยู่ในการทำงาน เป็นเงื่อนไขพื้นฐานที่ทำให้บุคลากร “ยอมรับ” สภาพการทำงาน ผลการวิจัยที่พบว่าคำตอบแทนที่เพียงพอช่วยลดอัตราการลาออกและ

เพิ่มความตั้งใจทำงานต่อ ค่าตอบแทนมีบทบาทเชิงป้องกันมากกว่าเชิงกระตุ้น ถือเป็นพื้นฐานสำคัญที่เอื้อต่อการเกิดแรงจูงใจจากปัจจัยอื่นในองค์กร

3.2 สวัสดิการที่พักรักษาตัวมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อมีการปฏิบัติงานทั้งในและนอกเวลาราชการ โดยเฉพาะเวรยามวิกาล หากไม่มีที่พักอาศัยใกล้บริเวณทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ หรือเมื่อเรียกกำลังคนเพื่อตรวจค้นจู่โจม ทำให้เดินทางลำบาก จำเป็นต้องพักรักษาตัวบริเวณใกล้เคียง ประกอบกับบุคลากรในโรงพยาบาลราชทัณฑ์ มีจำนวนมากว่า เมื่อเทียบจำนวนอัตรากำลังเรือนจำกลางคลองเปรม หรือเรือนจำพิเศษกรุงเทพ จึงทำให้ที่พักมีไม่เพียงพอ บุคลากรจึงให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่พักรักษาตัว ซึ่งขณะที่พักรักษาตัวอยู่ระหว่างการก่อสร้าง ดังนั้นที่พักอาศัยจึงมีความจำเป็นเมื่อเทียบกับลักษณะงานที่มีความจำเป็น สอดคล้องกับ จักรภพ ศรมณี(2568 หน้า 25) กล่าวไว้เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย ว่า งานมีความสัมพันธ์กับการดำรงชีวิตมากน้อยเพียงใดนั้น ควรพิจารณาวิถีการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในสังคมว่าเขาใช้ชีวิตอย่างไร ซึ่งมนุษย์เราปัจจุบันดำเนินชีวิต 24 ชั่วโมงต่อวัน มีกิจกรรม 3 ประการ คือ การทำงาน 8 ชั่วโมง พักผ่อน 8 ชั่วโมง นอนหลับ 8 ชั่วโมง

3.3 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน กล่าวคือ โรงพยาบาลราชทัณฑ์มีการจัดอัตรากำลังและมอบหมายงานทั้งในและนอกเวลาราชการ มีการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคลากรหลายคนเมื่อเข้ามารับราชการมีการปรับตัว ส่วนใหญ่แล้วมีความพึงพอใจต่อสมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน เพียงแต่ด้วยระเบียบของเรือนจำ ไม่สามารถใช้เครื่องมือสื่อสารหรืออินเทอร์เน็ตได้ ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่า ปัจจุบันอุปกรณ์สื่อสารอิเล็กทรอนิกส์คือปัจจัยสำคัญในชีวิตในสังคมมนุษย์ บางคนจึงมีความรู้สึกเบื่อหน่ายหากอยู่เวรยามที่ต่อเนื่องหลายชั่วโมง สอดคล้องกับ Richard E.Walton(1973,อ้างถึงใน พรรณอร รัชมฤทธา,2566,หน้า 16-17) ที่สรุปไว้ว่าชีวิตและการทำงานที่มีความสมดุลกัน ถือว่าเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัวกับการทำงานของบุคลากร สามารถจัดสรรเวลาให้สมดุลกัน ไม่ก้าวท้าวเวลาให้กระทบชีวิตส่วนตัว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านค่าตอบแทน และเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน องค์กรควรพิจารณาเรื่องค่าเสี่ยงภัยที่เพิ่มขึ้นตามภาระงาน เมื่อค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน สถิติการกระทำผิดวินัยจะลดลง อีกทั้งสวัสดิการอาหารกลางวัน เพื่อลดค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และป้องกันการนำสิ่งของต้องห้ามซุกซ่อนเข้าทัศนสถาน ซึ่งต่างจากเรือนจำทั่วประเทศที่มีงบประมาณเพื่อเป็นสวัสดิการบุคลากร

2. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ โดยการส่งอบรมฟื้นฟูความรู้ตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข ส่งให้ไปศึกษาเฉพาะทางเพื่อนำมาพัฒนาองค์การ บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในการปฏิบัติงาน ได้ใช้ทักษะความสามารถมาปรับปรุงพัฒนางานเป็นมาตรฐาน รวมถึงการเปิดกรอบอัตราที่เพิ่มขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

3. จัดให้มีสวัสดิการบ้านพักให้เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร ให้เท่ากับเรือนจำ/ทัศนสถานทั่วประเทศ ซึ่งปัจจุบันข้าราชการบรรจุใหม่ อัตราเงินเดือนน้อย ยังไม่มีที่พัก ทำให้มีค่าใช้จ่ายในการเช่าอาศัย และค่าเดินทาง

ข้อเสนอแนะเชิงบริหารจัดการ

ส่งเสริมให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย เนื่องจากอัตรากำลังของบุคลากรส่วนปกครองผู้ต้องขังมีไม่เพียงพอ ในบางวันหากมีการส่งต่อรักษาที่เกินศักยภาพ ผู้ต้องขังถูกส่งตัวไปรักษายังโรงพยาบาลภายนอก จะไม่มีเจ้าหน้าที่ประจำหอผู้ป่วยในการควบคุมดูแลความปลอดภัยอยู่บ่อยครั้ง ซึ่ง ร้อยละ 90 ของบุคลากรด้านการแพทย์เป็นผู้หญิง จึงเสี่ยงต่อความปลอดภัย แม้จะมีเทคโนโลยี กล้องวงจรปิดทุกที่ จึงต้องใช้ความระมัดระวัง ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ส่งผลถึงคุณภาพชีวิต ดังนั้นควรบริหารจัดการให้ความปลอดภัยอย่างเพียงพอ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ควรมีการพัฒนาความรู้เชิงวิชาการหรือสมรรถนะของบุคคล มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้อบรมภายในหน่วยงานโดยการขออนุญาตอย่างเป็นทางการระหว่างกรมราชทัณฑ์ และกระทรวงสาธารณสุข เพื่อลดข้อจำกัดของระเบียบการรับข่าวสารจากภายนอก ให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ วิทยาการใหม่ๆ ในสาขาที่ตนเองปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มทักษะ และนำมาใช้กับผู้ป่วยในองค์กรให้ได้มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุขเพิ่มยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

จิตติพันธ์ มนุจรัลทรภ. (2557) "การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง"

วารสารกระบวนการยุติธรรม, ฉบับที่ 1 ปีที่ @ มกราคม-ธันวาคม 2557 หน้า 95-102

ปรีชา สร้อยสน. (2562). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกรมราชทัณฑ์ในเรือนจำความมั่นคงสูงสุด. วิทยานิพนธ์

ปรัชญาดุสิตบัณฑิต. สาขารัฐประศาสนศาสตร์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

BBC News. (21 พฤศจิกายน 2568). มั่วสุมห้อมไต้บันได-จ้างนางแบบสาวมาคุก เต็ง ผบ. เรือนจำพิเศษกรุงเทพ สู่การเปิด

ปมเรือนจำให้อภิสิทธิ์ทูจิน(online) Available: <http://www.bbc.com /thai/ articles/c4g9dx717d1o> (21

พฤศจิกายน 2558)

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 22.

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 28.

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 29.

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 29.

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 29.

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 30.

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 30.

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8. (2569). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. มกราคม, 6.

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9. (2569). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. มกราคม, 6.

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10. (2569). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. มกราคม, 6.

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8. (2569). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. มกราคม, 7.

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9. (2569). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. มกราคม, 7.

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10. (2569). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. มกราคม, 7.

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 11. (2569). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. มกราคม, 7.

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 12. (2569). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. มกราคม, 7.

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 13. (2569). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. มกราคม, 8.

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 14. (2569). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. มกราคม, 8.

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 15. (2569). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. มกราคม, 8.

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 16. (2569). *สัมภาษณ์ส่วนบุคคล*. มกราคม, 9.

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 17. (2569). *สัมภาษณ์ส่วนบุคคล*. มกราคม, 9.

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 18. (2569). *สัมภาษณ์ส่วนบุคคล*. มกราคม, 9.

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 19. (2569). *สัมภาษณ์ส่วนบุคคล*. มกราคม, 9.

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 20. (2569). *สัมภาษณ์ส่วนบุคคล*. มกราคม, 9.

กนกวรรณ ทองคำ: คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ (จุฬาฯ repository) *Burnout and quality of life among correctional officers in a women's prison.* (PMC).

กมล อุดลพันธ์. (2541). การพัฒนาบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

จักรภพ สรมณี. (2568). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โครงการรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตราชบุรี

เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชา PAD6102 ระเบียบวิธีวิจัย ทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ณัฐพงศ์ บุญเหลือ. (2568). ขอบข่ายและแนวคิดเชิงทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตราชบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เดช อุณหะจรรย์รักษ์. (2568). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชา PAD7302 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พิทยา บวรวัฒนา. 2556. รัฐประศาสนศาสตร์: ทฤษฎีแนวการศึกษา (ค.ศ. 1887-1970). กรุงเทพฯ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พรรณนอร์ รัชตมูทธา. (2566). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาเครื่องกล การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญเกียรติ การะเวกพันธ์. (2568). *พื้นฐานรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โครงการรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตราชบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปิยะนุช เงินคล้าย. (2558). *มาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วรรษยา ศิริวัฒน์. (2564). *การพัฒนาระบบราชการ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สุวรรณดี แสงมหาชัย. (2560). *องค์การและการจัดการ การพิมพ์ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ปะการัง ชื่นจิตร์(2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD6101 ขอบข่ายและแนวคิด เชิงทฤษฎี

รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต.

สิทธิพันธ์ พุทธหนู.(2568).เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD6401/การกำหนดและการวิเคราะห์

นโยบายสาธารณะ.กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการ รัฐประศาสนศาสตร์

มหาบัณฑิต.

สุมิตร สุวรรณ. (2565). การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิโรจน์ ก่อสกุล.(2568).เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD6202/ การบริหารเชิงกลยุทธ์

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2568). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์.

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต.

อาลยา บุญเปลื้อง :รายงานการวิจัย เรื่อง มาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ Standardization of Public

Sector รายงานเชิงปฏิบัติการ นโยบาย และการจัดการความเครียด (Thailand & region) เอกสาร

การจัดการความเครียดสำหรับบุคลากรราชทัณฑ์ UNAFEI /งานวิจัยเชิงประยุกต์ในไทย

Walton, R. E. (1973). *Quality of work Life: Wat is it?* *Sloan management Review*, 15(1)11-21

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Row.