ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของส่วนสวัสดิการในการควบคุมผู้ต้องขัง ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง

Operational Success of the Welfare section in Prisoners Custody at the Central Correctional Institute for Drug Addicts.

กฤตนัน นนทรักษ์[1]

Kritanan Nontharak

6712830027@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของส่วนสวัสดิการในการควบคุมผู้ต้องขัง ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลางโดยใช้วิธีวิจัยเอกสาร และวิจัยสนามในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 คน ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานของส่วนสวัสดิการในการควบคุมผู้ต้องขัง ประกอบไปด้วย 1) ด้านบทบาทภารกิจหน้าที่ 2) ด้านการควบคุมผู้ต้องขัง ผลการวิจัยโดยใช้แนวคิดของ gilmer พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของส่วนสวัสดิการในการควบคุมผู้ต้องขัง ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง ดังนี้ 1) ลักษณะงาน 2) การนิเทศงาน 3) ความมั่นคงในงาน 4) เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน 5) สภาพการทำงาน 6) ค่าจ้าง 7) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 8) ลักษณะทางสังคม 9) การติดต่อสื่อสาร 10) ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน

คำสำคัญ : ความสำเร็จ, การปฏิบัติงาน , ควบคุมผู้ต้องขัง

Keywords : Success, Operations , Prisoners Custody

---

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของส่วนสวัสดิการในการควบคุมผู้ต้องขัง ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง

[1] นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ประเทศไทยกำลังขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ซึ่งมุ่งสร้างความ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” โดยกำหนดให้การพัฒนาระบบกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมเป็นหนึ่งในประเด็นยุทธศาสตร์สำคัญ ภายใต้เป้าหมายเพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงความยุติธรรมได้อย่างเท่าเทียม โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนสากล ซึ่งในปัจจุบันงานราชทัณฑ์ให้ความสำคัญกับการฟื้นฟูผู้กระทำผิด มากกว่าการควบคุมอย่างเข้มงวดเพียงอย่างเดียว โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขัง การจัดสวัสดิการพื้นฐาน การดูแลด้านสุขภาพ การบำบัด การศึกษา และทักษะอาชีพ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมผู้ต้องขังเพื่อกลับคืนสู่สังคมอย่างมีคุณภาพ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการลดการกระทำผิดซ้ำและเสริมสร้างความปลอดภัยของสังคมในระยะยาว

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2562 มาตรา 16 กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการนั้นโดยจัดทำเป็นแผนห้าปี ซึ่งต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท กรมราชทัณฑ์จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570) ขึ้น เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบหลักในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมราชทัณฑ์ และให้การปฏิบัติราชการตามภารกิจของกรมราชทัณฑ์บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด และมุ่งเป้าสู่ความสำเร็จอันจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยเป้าหมายสำคัญได้แก่การควบคุมและแก้ไขพฤตินิสัยผู้ต้องขัง ให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ นโยบายของกระทรวง หลักอาชญาวิทยาและหลักทัณฑวิทยา ตลอดจนข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง และข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องขององค์การสหประชาชาติ โดยมุ่ง พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อแก้ไขหรือฟื้นฟูผู้ต้องขังและบุคคลที่อยู่ในความควบคุมหรือดูแล ตามหน้าที่ และอำนาจของกรมให้กลับตนเป็นพลเมืองดี มีสุขภาพกายและจิตที่ดี ไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำ ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพที่สุจริต และสามารถดำรงชีวิตในสังคมภายนอกได้อย่างปกติโดยสังคมให้การยอมรับ

การทำงานของกรมราชทัณฑ์ ในส่วนของทัณฑสถาน ซึ่งมีหน้าที่ในการควบคุมผู้ต้องขังที่แยกประเภทแล้วตามกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์ จัดการศึกษา อบรม พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรมและฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง และจัดสวัสดิการ ให้การสงเคราะห์ และพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ต้องขัง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการสุขาภิบาล ตามหลักสิทธิมนุษยชน และหลักความเป็นอยู่ขั้นพื้นฐานหรือหลักสากลของสหประชาชาติในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในทัณฑสถานมีภารกิจและหน้าที่แตกต่างกันไปตามตำแหน่ง โดยแต่ละบุคคลมีความรู้เฉพาะทางและทักษะการทำงานที่หลากหลายซึ่งอยู่ในแผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้เป็นมาตรฐาน ตามแนวทางพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้การควบคุมมีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยเป็นผู้ปฏิบัติงานของส่วนสวัสดิการในการควบคุมผู้ต้องขัง มีภารกิจหน้าที่ในการควบคุมผู้ต้องขังมิให้หลบหนี ป้องกันและระงับเหตุที่จะเกิดขึ้นภายในทัณฑสถาน ตลอดจนดูแลสวัสดิการผู้ต้องขัง ได้ประสบพบเจอกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เช่น การก่อเหตุทะเลาะวิวาท การลักลอบเล่นการพนัน การลักลอบนำสิ่งของต้องห้ามเข้าภายในทัณฑสถาน เป็นต้น กรมราชทัณฑ์ได้กำหนดแผนปฏิบัติราชการ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับการควบคุมผู้ต้องขัง เช่น การแหกหักหลบหนีจากภายในเรือนจำที่ไม่สามารถจับตัวกลับมาได้ใน 48 ชั่วโมงภายใน 1 ปี ผลปรากฏว่ายังมีผู้ต้องหลบหนีจากเรือนจำและทัณฑสถานอยู่

จากปัญหาดังกล่าวมาข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของส่วนสวัสดิการในการควบคุมผู้ต้องขังทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง โดยทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้นต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูล จากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ รายงานการประชุม คู่มือ ปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางราชการ ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จการปฏิบัติงาน

2.การวิจัยสนาม (Field research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสังกัดทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) เป็นการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ซึ่งเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2568, หน้า 33) จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) โดยพิจารณาจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในงาน เจาะจงเลือกเฉพาะข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลางที่มีหน้าที่รับผิดชอบในฝ่ายสวัสดิการ จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดย สุภางค์ จันทวานิช (2551, หน้า 75-81 อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2568, หน้า 38) อธิบายว่าการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) จะมี ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถาม และข้อกำหนดแน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน นอกจากนี้ในการจะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้

แจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้จดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

การสร้างเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ มีคำถามและแนวทางการสัมภาษณ์ที่ชัดเจน ใช้คำถามชุดเดียวกันกับผู้ให้ข้อมูลทุกคน (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2568, หน้า 52) โดยดำเนินการสัมภาษณ์รายบุคคลตามวันและเวลาที่ได้นัดหมายล่วงหน้าและก่อนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะขออนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลในการจดบันทึกและบันทึกเสียง เพื่อความถูกต้องของข้อมูลและการนำไปวิเคราะห์ต่อไป

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของส่วนสวัสดิการในการควบคุมผู้ต้องขัง ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง

ด้านบทบาทและภารกิจหน้าที่

ส่วนสวัสดิการมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนภารกิจหลักของทัณฑสถานในด้านการควบคุม ดูแล และพัฒนาผู้ต้องขัง โดยลักษณะการปฏิบัติงานครอบคลุมทั้งภายในและภายนอกทัณฑสถาน สามารถแบ่งโครงสร้างการดำเนินงานออกเป็นส่วนงานต่าง ๆ ได้แก่ (1) งานเงินฝากผู้ต้องขัง (2) งานเยี่ยมญาติ (3) งานสูทกรรม (4) งานร้านสงเคราะห์ผู้ต้องขัง และ (5) งานนันทนาการและสังคมสงเคราะห์ ภารกิจสำคัญของส่วนสวัสดิการประกอบด้วย การจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานให้แก่ผู้ต้องขัง การดูแลด้านโภชนาการและความเป็นอยู่ให้มีความเหมาะสม การสนับสนุนกิจกรรมฟื้นฟูพฤตินิสัย ตลอดจนการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตและทักษะอาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้ต้องขังก่อนกลับคืนสู่สังคมอย่างมีคุณภาพ ในด้านลักษณะพื้นที่ปฏิบัติงาน พบว่า งานสูทกรรม (อาหารผู้ต้องขัง) และงานร้านสงเคราะห์ผู้ต้องขัง เป็นภารกิจที่ปฏิบัติงานภายในเรือนจำ โดยมีส่วนเกี่ยวข้องกับการดูแลความเป็นอยู่ของผู้ต้องขังโดยตรง ขณะที่งานเงินฝากผู้ต้องขัง งานเยี่ยมญาติ และงานนันทนาการและสังคมสงเคราะห์ เป็นภารกิจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ภายนอกทัณฑสถาน ซึ่งมิได้มีหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังโดยตรง หากแต่เป็นงานบริการแก่ญาติผู้ต้องขัง รวมถึงการให้ความช่วยเหลือและการสงเคราะห์ผู้ต้องขัง แม้ว่าหน้าที่หลักของเจ้าหน้าที่ส่วนสวัสดิการบางตำแหน่งจะเป็นงานบริการภายนอกทัณฑสถาน แต่เจ้าหน้าที่ทุกคนยังต้องปฏิบัติหน้าที่ด้านการควบคุมผู้ต้องขังควบคู่ไปด้วย โดยเฉพาะการเข้าเวรยามในช่วงเวลากลางคืนและวันหยุดราชการภายในเรือนจำ ตามระเบียบและข้อกำหนดของกรมราชทัณฑ์ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยภายในทัณฑสถาน

ด้านการควบคุมผู้ต้องขัง

เจ้าหน้าที่ส่วนสวัสดิการการควบคุมความเรียบร้อยในแดนสูทกรรม การกำกับดูแลผู้ต้องขังที่ปฏิบัติงานในร้านสงเคราะห์ การตรวจสอบการนำสิ่งของเข้า–ออกพื้นที่ปฏิบัติงาน และการป้องกันการลักลอบนำสิ่งของต้องห้ามเข้าภายในเรือนจำ นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ส่วนสวัสดิการยังต้องปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังในการเข้าเวรยามภายในเรือนจำในช่วงเวลากลางคืนและวันหยุดราชการ ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่จำกัด การปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวกำหนดให้เจ้าหน้าที่ต้องตรวจตรา ควบคุม และดูแลผู้ต้องขังในพื้นที่หรือเขตรับผิดชอบของตนอย่างเคร่งครัดตามที่พัศดีเวรมอบหมาย เพื่อป้องกันมิให้ผู้ต้องขังกระทำการอันเป็นการฝ่าฝืนระเบียบวินัยในกระบวนการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่จะต้องร่วมกันดำเนินการตรวจนับยอดผู้ต้องขัง ตรวจค้นตัวและสิ่งของของผู้ต้องขังอย่างละเอียดทุกคน รวมถึงตรวจสอบสภาพเรือนนอน ลูกกรง ประตูห้องขัง ที่นอน และตู้เก็บสัมภาระอย่างรอบคอบเป็นกรณีพิเศษ หากตรวจพบสิ่งของต้องห้ามหรือสิ่งของผิดกฎหมาย เจ้าหน้าที่ต้องรายงานพัศดีเวรเพื่อพิจารณาสั่งการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในกรณีที่ตรวจพบผู้ต้องขังกระทำความผิดอาญา เจ้าหน้าที่มีหน้าที่ดำเนินการควบคุมตัวและรายงานตามระเบียบของทางราชการโดยเคร่งครัด และหากพบเหตุการณ์ร้ายแรง เช่น การพยายามหลบหนี การใช้ความรุนแรง หรือการก่อการจลาจล เจ้าหน้าที่ต้องเข้าระงับเหตุโดยทันที พร้อมทั้งรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการแก้ไขสถานการณ์อย่างเหมาะสมและทันท่วงที

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของส่วนสวัสดิการในการควบคุมผู้ต้องขัง ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง

2.1 ลักษณะงาน คือ งานด้านการควบคุมผู้ต้องขังเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะทางสูง ต้องอาศัยความรู้ด้านกฎหมายราชทัณฑ์ ระเบียบกรมราชทัณฑ์ และทักษะเฉพาะด้าน เช่น การสังเกตพฤติกรรม การประเมินสถานการณ์ และการตัดสินใจภายใต้ภาวะกดดัน แม้ว่าสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาจะไม่ตรงกับลักษณะงานโดยตรงทั้งหมด แต่สามารถนำความรู้จากการศึกษา เช่น การบริหารจัดการ การสื่อสาร มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 การกำกับ ควบคุม ติดตาม และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา คือ ผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยมีการกำกับ ควบคุม และติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องผ่านการประชุม การให้คำปรึกษา และการถ่ายทอดประสบการณ์จากการทำงานที่ผ่านมา ทำให้เจ้าหน้าที่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ลดความผิดพลาด และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชายังช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและขวัญกำลังใจในการทำงาน

2.3 การคุ้มครองทางกฎหมาย คือ ปัจจุบันจะยังไม่มีกฎหมายเฉพาะที่ให้ความคุ้มครองแก่เจ้าหน้าที่โดยตรงในกรณีถูกร้องเรียนจากการปฏิบัติหน้าที่ แต่เจ้าหน้าที่สามารถยึดถือพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 กฎกระทรวง ระเบียบกรมราชทัณฑ์ และคำสั่งผู้บังคับบัญชาเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถใช้

เป็นหลักฐานแสดงถึงความสุจริตและความชอบด้วยกฎหมาย ช่วยสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานภายใต้หลักนิติธรรม

2.4 ตำแหน่งหน้าที่และความก้าวหน้าในสายงาน คือ ความก้าวหน้าในสายงานและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามลำดับขั้น เป็นแรงจูงใจสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง อย่างไรก็ตาม โครงสร้างตำแหน่งระดับอาวุโสที่มีจำนวนจำกัด ส่งผลให้การแข่งขันในการเลื่อนตำแหน่งค่อนข้างสูง ซึ่งอาจกระทบต่อขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่บางส่วนในระยะยาว

2.5 ความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ในการทำงาน คือ การทำงานเป็นทีมเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จในการควบคุมผู้ต้องขัง โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน เจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายต้องอาศัยความร่วมมือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้ที่มีความชำนาญ ความสัมพันธ์ที่ดีช่วยลดความตึงเครียดจากลักษณะงานที่มีความเสี่ยงสูง และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเชิงบวกภายในองค์กร

2.6 สถานที่ปฏิบัติงาน อุปกรณ์ และความปลอดภัย คือ สถานที่ปฏิบัติงาน มีการแบ่งพื้นที่ระหว่างผู้ต้องขังและเจ้าหน้าที่อย่างเป็นสัดส่วน และมีการนำเทคโนโลยี เช่น กล้องวงจรปิด มาใช้สนับสนุนการทำงาน อย่างไรก็ตาม จำนวนผู้ต้องขังที่มีจำนวนมากก่อให้เกิดปัญหาความแออัด ปัญหาสุขอนามัย และเพิ่มความเสี่ยงต่อเหตุการณ์ไม่คาดคิด โดยเฉพาะบางพื้นที่ที่มีอุปกรณ์ซึ่งอาจถูกนำมาใช้เป็นอาวุธ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มีความเสี่ยงสูง

2.7 อัตราเงินเดือนและสวัสดิการ คือ อัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันยังไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับภาระงานและความเสี่ยงที่ต้องเผชิญ เจ้าหน้าที่ต้องเข้าเวรยามเป็นประจำทั้งกลางวัน กลางคืน และวันหยุดราชการ เนื่องจากอัตรากำลังไม่เพียงพอ ส่งผลให้ต้องปฏิบัติงานต่อเนื่องเป็นเวลานานโดยขาดการพักผ่อนอย่างเพียงพอ ก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าทั้งทางร่างกายและจิตใจ และอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว

2.8 การรับรู้ของสังคมภายนอกต่อภาพลักษณ์ของงานควบคุมผู้ต้องขัง คือ สังคมภายนอกยังขาดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานจริงภายในเรือนจำ และมักรับรู้ภาพลักษณ์ของกรมราชทัณฑ์ผ่านการนำเสนอข่าวสารในเชิงลบ อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่มุ่งเน้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลักภายใต้กรอบกฎหมาย ระเบียบ และจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นสำคัญ โดยเห็นว่าความสำเร็จในการทำงานควรพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานและความปลอดภัยภายในทัณฑสถานมากกว่าการยอมรับจากบุคคลภายนอก ทั้งนี้ การประชาสัมพันธ์เชิงรุกของหน่วยงานช่วยสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ประชาชน เพิ่มความโปร่งใส และเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ได้ในระดับหนึ่ง

2.9 การติดต่อสื่อสารของภายในทัณฑสถาน คือ การติดต่อสื่อสารกันภายในทัณฑสถานมีหลากหลายช่องทาง ทั้งการสื่อสารทางโทรศัพท์ภายใน วิทยุสื่อสาร และยังมีคำสั่งการจากผู้บังคับบัญชา กำหนดแนวทางการ

ปฏิบัติงาน และกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินสามารถติดต่อช่วยเหลือได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.10 ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน คือ สวัสดิการของทัณฑสถานมีทั้งบ้านพักข้าราชการและข้าวสาร อาหารแห้งประจำเดือน และชุดปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1.ลักษณะงาน คือ งานควบคุมผู้ต้องขังเป็นงานเฉพาะทาง ต้องอาศัยทักษะด้านการสังเกตพฤติกรรม การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์กดดัน และความรอบคอบสูง แม้ว่าลักษณะงานจะไม่สอดคล้องโดยตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษามา แต่เจ้าหน้าที่สามารถนำองค์ความรู้จากการศึกษา เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการองค์กร หรือจิตวิทยา มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการผู้ต้องขังและการทำงานเป็นทีมได้อย่างเหมาะสม ประกอบกับการได้รับการฝึกอบรมแรกรับตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 ทำให้เจ้าหน้าที่มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ กฎหมาย ระเบียบ และทักษะการปฏิบัติงานจริงสอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer (1971 อ้างถึงใน สายสมร อิสสอาด, 2557, หน้า 16) ที่ระบุว่า ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จในการทำงาน หากผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนได้อย่างเหมาะสม จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น แม้งานจะไม่ตรงกับสาขาที่ศึกษาโดยตรง แต่หากสามารถบูรณาการองค์ความรู้เข้ากับบริบทของงานได้ ก็จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2. การกำกับ ควบคุม ติดตาม และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา คือ ผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญในการกำกับ ควบคุม ติดตาม และให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่อง ผ่านการประชุม การสื่อสารโดยตรง และการถ่ายทอดประสบการณ์จากสถานการณ์จริง โดยเฉพาะในกรณีเกิดเหตุเฉพาะหน้า เช่น การลักลอบนำสิ่งของต้องห้ามเข้าภายในทัณฑสถาน หรือเหตุทะเลาะวิวาทระหว่างผู้ต้องขัง ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะให้แนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีความมั่นใจในการตัดสินใจ ลดความผิดพลาด และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐานเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer (1971 อ้างถึงใน สายสมร อิสสอาด, 2557, หน้า 16) ได้อธิบายว่าองค์ประกอบของความสำเร็จในงาน ประการที่ 2 คือ การนิเทศงาน (Supervision) ซึ่งมีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่อ หน้าที่ได้ และการนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกได้องค์ประกอบด้าน การนิเทศงาน (Supervision) ซึ่งระบุว่า การนิเทศงานที่ดีจะช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ลดความตึงเครียด และส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้าม หากขาดการนิเทศที่เหมาะสมอาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจและความล้มเหลวในการทำงาน

3.การคุ้มครองทางกฎหมาย คือ ปัจจุบันจะยังไม่มีกฎหมายเฉพาะที่ให้ความคุ้มครองแก่เจ้าหน้าที่โดยตรงในกรณีถูกร้องเรียนจากการปฏิบัติหน้าที่ แต่เจ้าหน้าที่สามารถยึดถือพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 กฎกระทรวง ระเบียบกรมราชทัณฑ์ และคำสั่งผู้บังคับบัญชาเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถใช้

เป็นหลักฐานแสดงถึงความสุจริตและความชอบด้วยกฎหมาย ช่วยสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานภายใต้หลักนิติธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer (1971 อ้างถึงใน สายสมร อิสสอาด, 2557, หน้า 16) ได้อธิบายว่า บุคคลจะเกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้น จะมีองค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหลายประการ โดยในองค์ประกอบประการที่ 3 คือ ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรม จากผู้บังคับบัญชา และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ สายสมร อิสสะอาด (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนบน พบว่า ความสำเร็จในการทำงานในมิติ ความมั่นคงของงาน (มาก–น้อยมาก) มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากพนักงานมีความมั่นคงของงานมากขึ้น จะมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรฯ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ตำแหน่งหน้าที่และความก้าวหน้าในสายงาน คือความก้าวหน้าในสายงานและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามลำดับขั้น เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และพยายามปฏิบัติงานให้มีผลงานโดดเด่นเพื่อได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับอ้อมฤทัย สีวันนู (2562) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล ด้านความมั่นคง ในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านการยอมรับนับถือแนวคิดของ Gilmer (1971 อ้างถึงใน สายสมร อิสสอาด, 2557, หน้า 16) ด้าน ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) ที่ระบุว่า การขาดโอกาสก้าวหน้าในสายงานจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ และลดแรงจูงใจในการทำงาน ขณะเดียวกันการมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งจะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กร

5. ความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ในการทำงาน คือ การทำงานเป็นทีมเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จในการควบคุมผู้ต้องขัง โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน เจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายต้องอาศัยความร่วมมือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้ที่มีความชำนาญ ความสัมพันธ์ที่ดีช่วยลดความตึงเครียดจากลักษณะงานที่มีความเสี่ยงสูง และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเชิงบวกภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปิยะธิดา เริงเลื่อม (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน NGV ที่มีต่อบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมของการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีทิศทางเดียวกัน

6. สถานที่ปฏิบัติงาน อุปกรณ์ และความปลอดภัย คือ สถานที่ปฏิบัติงาน มีการแบ่งพื้นที่ระหว่างผู้ต้องขังและเจ้าหน้าที่อย่างเป็นสัดส่วน และมีการนำเทคโนโลยี เช่น กล้องวงจรปิด มาใช้สนับสนุนการทำงาน อย่างไรก็ตาม จำนวนผู้ต้องขังที่มีจำนวนมากก่อให้เกิดปัญหาความแออัด ปัญหาสุขอนามัย และเพิ่มความเสี่ยงต่อเหตุการณ์ไม่คาดคิด โดยเฉพาะบางพื้นที่ที่มีอุปกรณ์ซึ่งอาจถูกนำมาใช้เป็นอาวุธ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มีความเสี่ยงสูง กับสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะธิดา เริงเลื่อม (2559) ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน NGV บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ให้ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมของการทำงานสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.08 ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ปัจจัยองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพในการทำงาน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน มี ความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพ อยู่ในที่ระดับมากโดยที่ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี

7. อัตราเงินเดือนและสวัสดิการ คือ อัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันยังไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับภาระงานและความเสี่ยงที่ต้องเผชิญ เจ้าหน้าที่ต้องเข้าเวรยามเป็นประจำทั้งกลางวัน กลางคืน และวันหยุดราชการ เนื่องจากอัตรากำลังไม่เพียงพอ ส่งผลให้ต้องปฏิบัติงานต่อเนื่องเป็นเวลานานโดยขาดการพักผ่อนอย่างเพียงพอ ก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าทั้งทางร่างกายและจิตใจ และอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว สอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer (1971 อ้างถึงใน สายสมร อิสสอาด, 2557, หน้า 16) ได้อธิบายว่า บุคคลจะเกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้น จะมีองค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหลายประการ โดยในองค์ประกอบประการที่ 6 มักก่อให้เกิด “ความไม่พึงพอใจ” มากกว่าความพึงพอใจ

8. การรับรู้ของสังคมภายนอกต่อภาพลักษณ์ของงานควบคุมผู้ต้องขัง คือ สังคมภายนอกยังขาดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานจริงภายในเรือนจำ และมักรับรู้ภาพลักษณ์ของกรมราชทัณฑ์ผ่านการนำเสนอข่าวสารในเชิงลบ อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่มุ่งเน้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลักภายใต้กรอบกฎหมายระเบียบ และจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นสำคัญ โดยเห็นว่าความสำเร็จในการทำงานควรพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานและความปลอดภัยภายในทัณฑสถานมากกว่าการยอมรับจากบุคคลภายนอก ทั้งนี้ การประชาสัมพันธ์เชิงรุกของหน่วยงานช่วยสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ประชาชน เพิ่มความโปร่งใส และเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ได้ในระดับหนึ่ง สอดคล้องกับ แนวคิดของ Gilmer (1971 อ้างถึงใน สายสมร อิสสอาด, 2557, หน้า 16) ได้อธิบายว่า บุคคลจะเกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้น จะมีองค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหลายประการ โดยในองค์ประกอบประการที่ 8 คือ ลักษณะทางสังคม เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือการได้รับการยอมรับจากสังคม หากงานหนึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจ องค์ประกอบนี้สัมพันธ์กับอายุและระดับงาน

9. การติดต่อสื่อสารของภายในทัณฑสถาน คือ การติดต่อสื่อสารกันภายในทัณฑสถานมีหลากหลายช่องทาง ทั้งการสื่อสารทางโทรศัพท์ภายใน วิทยุสื่อสาร และยังมีคำสั่งการจากผู้บังคับบัญชา กำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน และกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินสามารถติดต่อช่วยเหลือได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการ

ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ แนวคิดของ Gilmer (1971 อ้างถึงใน สายสมร อิสสอาด, 2557, หน้า 16) ได้อธิบายว่า บุคคลจะเกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้น จะมีองค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหลายประการ โดยในองค์ประกอบประการที่ 9 คือ การรับ–ส่งข้อมูล คำสั่ง รายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้สำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

10. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน คือ สวัสดิการของทัณฑสถานมีทั้งบ้านพักข้าราชการและข้าวสาร อาหารแห้งประจำเดือน และชุดปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ แนวคิดของ Gilmer (1971 อ้างถึงใน สายสมร อิสสอาด, 2557, หน้า 16) ได้อธิบายว่า บุคคลจะเกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้น จะมีองค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหลายประการ โดยในองค์ประกอบประการที่ 10 คือ เงินบำเหน็จเมื่อออกจากงาน การบริหารและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุดพักผ่อนต่าง ๆ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.ควรมีการจัดฝึกอบรมเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดการความเครียดจากความเสี่ยง จิตวิทยาการดูแลผู้ต้องขัง การควบคุมสถานการณ์ฉุกเฉิน เป็นต้น เพื่อเสริมสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ให้รองรับสถานการณ์จริง

2. ควรเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับจำนวนผู้ต้องขัง โดยอ้างอิงหลักเกณฑ์มาตรฐานสากล เพื่อให้การควบคุมเป็นไปอย่างทั่วถึง ลดความเสี่ยงจากภาระงานที่มากเกินไป และป้องกันเหตุการณ์ความไม่สงบภายในเรือนจำ

3. ควรเพิ่มค่าเสี่ยงภัย เพื่อเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังอย่างเหมาะสม เนื่องจากต้องตรากตรำในการปฏิบัติงานหลายหน้าที่ ทั้งการควบคุมผู้ต้องขังภายในแดน การจู่โจมตรวจค้นนอกเวลาราชการ และการเข้าเวรยามในช่วงกลางคืนหรือวันหยุดราชการ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

4. ควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพจิตเป็นประจำทุกปี โดยเฉพาะการตรวจคัดกรองโรคที่เกิดจากการทำงาน เช่น ภาวะความเครียดเรื้อรัง รวมถึงจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิต เช่น นักจิตวิทยา หรือที่ปรึกษา ให้บริการให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ควรสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย การจัดกิจกรรมนันทนาการ และกิจกรรมผ่อนคลายความเครียด เพื่อฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจของเจ้าหน้าที่ อันจะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระยะยาว

5. ควรจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ที่นำเสนอภาพลักษณ์เชิงบวกของกรมราชทัณฑ์ เช่น บทบาทในการฟื้นฟูผู้ต้องขัง การฝึกอาชีพ และเรื่องราวความสำเร็จของผู้พ้นโทษ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องแก่สังคม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเพิ่มเติม เพื่อขยายผลการวิจัยเชิงคุณภาพในครั้งนี้ ให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนมากยิ่งขึ้น

2. ควรขยายขอบเขตการสัมภาษณ์ให้มีความหลากหลายมากขึ้น โดยศึกษาบุคลากรในเรือนจำและทัณฑสถานประเภทต่าง ๆ เช่น เรือนจำจังหวัด เรือนจำกลาง เรือนจำพิเศษ และทัณฑสถานหญิง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมบริบทการทำงานที่แตกต่างกัน ให้สามารถเปรียบเทียบผลการวิจัยระหว่างหน่วยงานและนำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ปิยะธิดา เริงเลื่อม. (2559). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน NGV ที่มีต่อ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน).* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2568). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

สายสมร อิสสอาด. (2557). *ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในฝ่ายกิจการสาขาภาคเหนือตอนบน.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อ้อมฤทัย สีวันนู. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.