

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมราชทัณฑ์

ในจังหวัดสงขลา

Factors affecting work happiness of correctional personnel

in Songkhla Province

ศศิวิภา อิศระโชติ

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ บุคลากรสังกัดกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดสงขลา จำนวน 392 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ใช้สถิติความถี่ สรุปเป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอ้างอิง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ One way ANOVA วิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple linear regression analysis) โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดสงขลา โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) = 0.749 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ABSTRACT

In this case, the researcher is interested in studying the work environment perception and work happiness of correctional personnel in Songkhla province. The samples used in this research are 392 people. The tool used in the research was questionnaire and for data analysis statistics is used in the analysis were frequency, percentage, mean and Standard deviation. The hypothesis was tested using statistical One way ANOVA. Into comparison using simple linear regression analysis. Statistical significance was set at 0.05. The results found that the work environment perception are the factors affecting work happiness of correctional personnel in Songkhla province. Correlation coefficient (R) = 0.749 at the statistical significance level of 0.05.

Keywords : Work happiness, Working Environment

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมราชทัณฑ์เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ประกอบด้วยเรือนจำและทัณฑสถานต่าง ๆ รวมกันทั้งสิ้น 143 แห่ง โดยแบ่งการบริหารงานเรือนจำและทัณฑสถานออกเป็น 9 เขต มีเรือนจำอิสระรวม 15 แห่ง กรมราชทัณฑ์ มีภารกิจเกี่ยวกับการควบคุมและแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขัง และบุคคลที่อยู่ในความควบคุมหรือดูแลตามหน้าที่และอำนาจของกรม โดยมุ่งพัฒนาเป็นองค์กร พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อแก้ไขหรือฟื้นฟูผู้ต้องขังและบุคคลที่อยู่ในความควบคุมหรือดูแลตามหน้าที่ และอำนาจของกรม ให้กลับตนเป็นพลเมืองดี มีสุขภาพกายและจิตที่ดี ไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำ ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพที่สุจริต และสามารถดำรงชีวิตในสังคมภายนอก ได้อย่างปกติโดยสังคมให้การยอมรับ งานราชทัณฑ์มีลักษณะงานพิเศษแตกต่างจากงานราชการทั่วไป เพราะจะต้องทำงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ต้องขัง จึงมีอันตรายและมีความเสี่ยงสูง ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างตราตรึงกว่าข้าราชการอื่น จึงก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายเสียขวัญไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ผนวกกับการเผชิญกับการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 เรือนจำ/ทัณฑสถานทั่วประเทศรวมถึงพื้นที่สีแดงเข้ม อย่างจังหวัดสงขลาได้รับผลกระทบอย่างมากกรมราชทัณฑ์ได้ยกระดับการตรวจสอบป้องกันการติดเชื้อของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในการปฏิบัติงานภายในเรือนจำอย่างเคร่งครัด ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนแบบในการใช้ชีวิตประจำวันอย่างฉับพลัน ดังนั้น

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรเรือนจำ/ทัณฑสถานในจังหวัดสงขลา ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดสงขลาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความสุขในการทำงานมีความพร้อมรับมือกับสถานการณ์วิกฤตต่างๆ และเกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดสงขลา

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดสงขลา

ขอบเขตการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย

เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดสงขลาโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลรวมถึงเพื่อศึกษาค้นคว้าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของของบุคลากรสังกัดกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดสงขลา

2. ขอบเขตของประชากรการวิจัย

บุคลากรสังกัดกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดสงขลา จำนวน 490 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 392 คน

3. ขอบเขตของพื้นที่การวิจัย

พื้นที่จังหวัดสงขลา ประกอบด้วย เรือนจำกลางสงขลา ทัณฑสถานบำบัดพิเศษสงขลา ทัณฑสถานหญิงสงขลา เรือนจำจังหวัดสงขลา และเรือนจำอำเภอนาทวี

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย

เดือน กันยายน 2565 ถึง เดือนพฤศจิกายน 2565

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สุกริน ทวีสุต (2562) อธิบายทฤษฎีของกิลเมอร์ (Gilmer, B. Von, Haller) ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม โดยแบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอุ่นใจและปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างของ องค์กร การวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงขององค์กร และการดำเนินงานขององค์กร ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือน ซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ ยุติธรรมเสมอภาค คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Jobs) เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรีและได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานท้าทาย การนิเทศงาน (Supervisor) คือ การได้รับความเอาใจใส่ ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้ การนิเทศงานไม่ดี อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงานมีความสามัคคี รู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบาย และกระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักร จัดไว้ได้อย่างเหมาะสม และเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวน และแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ สวัสดิการหรือ

ผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ อื่น ๆ นอกเหนือจาก ค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน**

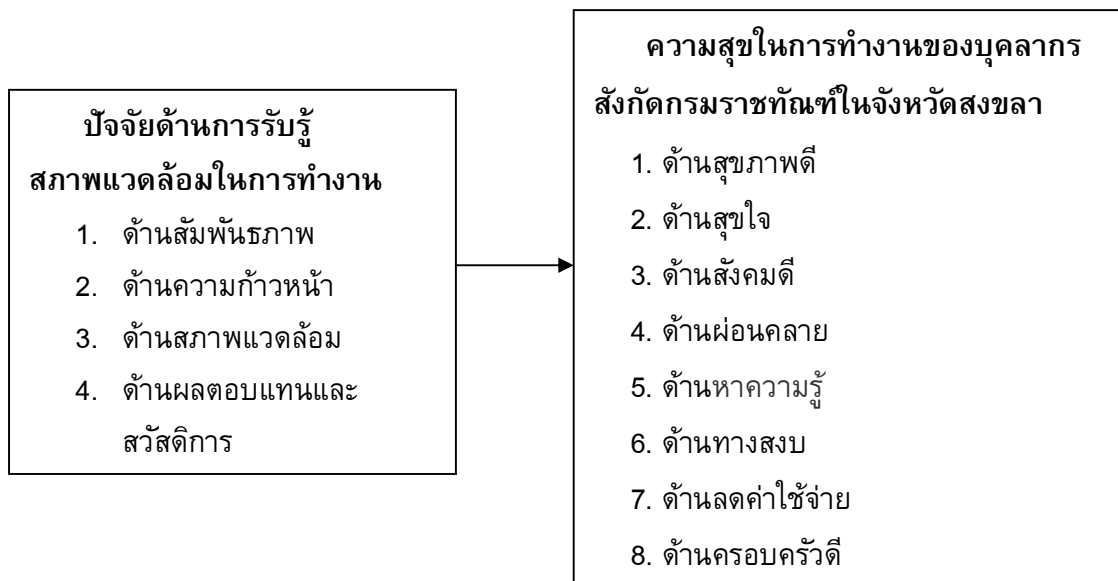
โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์ เรียกว่า ความสุข 8 ประการ ความสุขนี้เกิดขึ้นได้ด้วยการสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace) เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งการดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ คนทำงานในองค์กรที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กร มีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน สภาพแวดล้อม รวมทั้งลดความขัดแย้งภายในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น โดยใช้ความสุขพื้นฐานแปดประการ (Happy 8) เป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุข (ขวัญเมือง บวรอัศวกุล, 2560) ประกอบด้วย Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่าถ้ามนุษย์มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมทั้งจะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เนื่องจากมีความเชื่อว่าความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้ Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าการที่คนทำงาน หากไม่รู้จักรักษาการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน Happy Brain (หาความรู้) มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานเป็นแรงผลักดัน ช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าหลักธรรมคำสอนของศาสนา เป็นสิ่งที่จะช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมีสติมีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ ยึดหลักสนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดีและมีความศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง Happy Money (ปลอดภัย) มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักวิธีใช้เงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่ายใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิตให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดี ในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รักเพื่อน รักในสิ่งที่พอเพียง)

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับของกรมราชทัณฑ์

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2561 ให้กรมราชทัณฑ์ มีภารกิจเกี่ยวกับการควบคุมและแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขัง และบุคคลที่อยู่ในความควบคุมหรือดูแลตามหน้าที่และอำนาจของกรม โดยมุ่งพัฒนาเป็นองค์กร พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อแก้ไขหรือฟื้นฟูผู้ต้องขังและบุคคลที่อยู่ในความควบคุมหรือดูแล ตามหน้าที่ และอำนาจของกรม ให้กลับตนเป็นพลเมืองดี มีสุขภาพกายและจิตที่ดี ไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำ ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพที่สุจริต และสามารถดำรงชีวิตในสังคมภายนอกได้อย่างปกติโดยสังคมให้การยอมรับ ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ต้องอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายถึง 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 และพระราชบัญญัติวินัยข้าราชการกรมราชทัณฑ์ พ.ศ. 2482 ซึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะ/กฎหมายพิเศษ ที่กำหนดขึ้นเพื่อข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ควบคุมตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ซึ่งใช้บังคับแก่ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการในเรือนจำ ทัณฑนิคม นิคมฝึกอาชีพ ทัณฑสถานอื่นที่ตั้งขึ้นตามกฎหมาย สถานฝึกอบรมและมีวิธีการดำเนินการลงโทษแตกต่างกับวิธีดำเนินการของกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือน ทั้งนี้โดยมีเจตนารมณ์ในการใช้บังคับแก่แบบแผน ความประพฤติของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมผู้ต้องขังหรือกิจการในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากการบริหารราชการโดยทั่วไป

ผู้กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนจะต้องพิจารณาโทษทางวินัยตามพระราชบัญญัติดังกล่าวหรือลงโทษตามพระราชบัญญัติวินัยข้าราชการกรมราชทัณฑ์ พ.ศ. 2482 อย่างใดอย่างหนึ่งตามควรแก่กรณีและพฤติการณ์ก็ได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดสงขลาเป็นการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้คือ บุคลากรสังกัดกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดสงขลา จำนวน 490 คน โดยขอข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรจากฝ่ายบริหารทั่วไปแต่ละเรือนจำฯ ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2565 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้กำหนดให้เป็นบุคลากรสังกัดกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดสงขลา จำนวน 392 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มแบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) โดยใช้องค์ประกอบหรือคุณลักษณะของประชากรในด้านตำแหน่งงานที่สามารถเข้าปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ภายในเรือนจำหรือทัณฑสถานได้ ได้แก่ เจ้าพนักงานเรือนจำผู้ผ่านการฝึกอบรมตามมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 ของเรือนจำ/ทัณฑสถาน จำนวน 5 แห่ง จำนวน 392 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้คำถามแบบปลายปิดเพื่อการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างแบบสอบถาม หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ในภาพรวมที่ได้คือ 0.99 ผู้เชี่ยวชาญลงมติว่าเนื้อหาการใช้ภาษาและโครงสร้างของแบบสอบถามถูกต้องและมีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยในครั้งนี้ จึงนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทำการทดลองกับบุคลากรสังกัดกรมราชทัณฑ์ต่อไป

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาไปทำการทดสอบความเชื่อมั่น จำนวน 40 ชุด โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ข้อคำถามในส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 20 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.826 ข้อคำถามในส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมราชทัณฑ์ จำนวน 40 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.893 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นทั้งสองส่วนมีค่าเกิน 0.70 ซึ่งถือได้ว่าการประเมินความเที่ยงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัคหมายถึงแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

การแปลผลความหมาย คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.08 หมายถึง น้อยที่สุด, คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง น้อย, คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง ปานกลาง, คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง มาก, คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุในช่วง 31-40 ปี สถานภาพสมรส จบการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือ อนุปริญญา มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 10,001 - 20,000 บาท ส่วนใหญ่เป็นเจ้าของหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายปกครองและรักษาการณ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานประมาณ 5 - 10 ปี

ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพเป็นลำดับแรก ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.385) ลำดับถัดมาคือด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.422) ด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.596) และด้านความก้าวหน้า ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.574) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1

แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัย	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านสัมพันธภาพ	4.23	0.385	มากที่สุด
ด้านความก้าวหน้า	3.53	0.574	มาก
ด้านสภาพแวดล้อม	3.73	0.596	มาก
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.82	0.422	มาก
รวม	3.83	-	มาก

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดสงขลาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านหาความรู้ (Happy Brain) เป็นลำดับแรก ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.453) ลำดับถัดมา ด้านสุขใจ (Happy Heart) ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.419) ด้านทางสงบ (Happy Soul) ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.431) ด้านสังคมดี (Happy Society) ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.479) ด้านผ่อนคลาย (Happy Relax) ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.521) ด้านครอบครัวดี (Happy Family) ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.415) ด้านแผนการเงิน (Happy Money) ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.619) และด้านสุขภาพดี (Happy Body) ($\bar{x} = 3.46$, S.D. = 0.456) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2

แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านสุขภาพดี (Happy Body)	3.46	0.456	มาก
ด้านสุขใจ (Happy Heart)	4.32	0.419	มากที่สุด
ด้านสังคมดี (Happy Society)	4.21	0.479	มากที่สุด
ด้านผ่อนคลาย (Happy Relax)	3.96	0.521	มาก
ด้านหาความรู้ (Happy Brain)	4.34	0.453	มากที่สุด
ด้านทางสงบ (Happy Soul)	4.24	0.431	มากที่สุด
ด้านแผนการเงิน (Happy Money)	3.77	0.619	มาก
ด้านครอบครัวดี (Happy Family)	3.83	0.415	มาก
รวม	4.02	-	มาก

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดสงขลา (n=392)

ตัวแปร	1	2
1. ความสุขในการทำงาน (Y)	1.000	
2. ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X)	0.749*	1.000

* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดสงขลา โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = 0.749 และสามารถพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัด กรมราชทัณฑ์ในจังหวัดสงขลา คือ ร้อยละ 55.9 (Adjusted R^2 = 0.559) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้ ตัวแปรพยากรณ์ที่สำคัญ คือ ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน เท่ากับ 0.749 ($\beta = 0.749$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมมากในการพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ($t = 22.306$) ($F = 497.563$) ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4

ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัด กรมราชทัณฑ์ในจังหวัดสงขลา

ตัวแปรอิสระ	B	S.E.	β	t	Sig.
ค่าคงที่	1.463	0.115	-	12.727	0.000
ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.667	0.030	0.749	22.306	0.000

* มีนัยสำคัญที่ 0.05 $R = 0.749$ $R \text{ Square} = 0.561$ $\text{Adjusted } R^2 = 0.559$
 Std. Error of the Estimate = 0.211 Durbin-Watson = 2.213
 $F = 497.563$ $\text{Sig.} = 0.000$

สมการถดถอยพหุคูณ: $\hat{Y} = 1.463 + 0.667X$

อภิปรายผล

ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมมากในการนำมาเป็นตัวแปรพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดสงขลา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ อยู่ที่ 0.749 ($R = 0.749$) และสามารถพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดสงขลา คือ ร้อยละ 55.9 ($\text{Adjusted } R^2 = 0.559$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยบุคลากรสังกัดกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดสงขลา มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยพบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพมาเป็นอันดับแรก การมีปฏิสัมพันธ์และการยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อทำให้กิจกรรมนั้นบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกัน อันเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน (Maenapothi, 2007) และยังตรงกับผลงานวิจัยของ สายพิน ยาสุวรรณ

(2562) ได้ศึกษา เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 เนื่องจาก ลักษณะการทำงานที่มีลำดับขั้นตอนมีการติดต่อสัมพันธ์ค่อนข้างมีความหลากหลาย บางครั้งหากเกิดความเข้าใจผิดกัน ทำให้การทำงานไม่ราบรื่น เกิดปัญหาการติดต่อสื่อสารในการทำงาน จึงมีผลต่อความสุขในการทำงานของสอดคล้องกับบทความของ รศ.ดร. พสุ เดชะรินทร์ อ้างถึงผลงานวิจัยของ Robert Waldinger ชื่อ The Harvard Study of Adult Development ที่ค้นพบว่าความสุขและสุขภาพที่ดีของชีวิตมาจากความสัมพันธ์ที่ดี (Good relationships keep us happier and healthier) โดยพบว่าการมีความสัมพันธ์ทางสังคม (social connections) เป็นสิ่งที่ดี ผู้ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัว เพื่อน คนรอบข้างจะส่งผลดีต่อสุขภาพและความสุขในระยะยาว (พสุ เดชะรินทร์, 2559)

ข้อเสนอแนะ

1. หน่วยงานควรสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน จัดกิจกรรมสันทนาการหรือกิจกรรมกีฬาต่างๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่เกิดความสามัคคี รู้สึกเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
2. ผู้บังคับบัญชาควรให้อิสระในการทำงาน รับฟังปัญหา และให้โอกาสในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาเบื้องต้น เพื่อให้งานสามารถเดินหน้าต่อไปได้โดยไม่ติดขัด ทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกผ่อนคลาย สร้างความสัมพันธ์อันดี ลดทิวี่ในการทำงานร่วมกัน
3. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ภายในเรือนจำ/ทัณฑสถานได้เรียนรู้และนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และทันต่อยุคสมัย
4. หน่วยงานควรจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และควรหมุนเวียนบุคลากรให้ได้รับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง

เอกสารอ้างอิง

กองการเจ้าหน้าที่ กรมราชทัณฑ์. (2560). แผนปฏิบัติการพัฒนามาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560. นนทบุรี: กรมราชทัณฑ์

ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปา นครหลวงสายงานบริการ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต

- ไพรวลัย สุทธธา. (2564). มาตรการควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ (COVID -19) ในเรือนจำ. วารสารวิชาการรัตนบุศย์. 3(1), 35-44
- ภณิดา บุญทวี. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. 6(ฉบับพิเศษ), 590-599
- ภาวรัช จารุณภักดิ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ (บก.ปอศ.). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด
- มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
- สุกริน ทวีสุต. (2562). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- สายพิน ยาสวรรณ. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3. สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สุกัญญา บุญวรสถิต, พรนภา หอมสินธุ์ และรุ่งรัตน์ ศรีสุริยเวศน์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพของข้าราชการสังกัดกรมราชทัณฑ์ ในเขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา. วารสารสาธารณสุขมหาวิทยาลัยบูรพา. 11(1), 52-62
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2560). การบริหารการตลาดยุคใหม่: (Marketing Management) ฉบับปรับปรุงใหม่ ปี 2560. กรุงเทพมหานคร: Diamond In Bussiness World.
- อนิรุทธิ์ ผ่องแผ้ว, พิชัย ลัทธศักดิ์ศิริและ พงษ์ อัครเทวา. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวางจังหวัดนนทบุรี. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 3(2), 261-272