

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในทัณฑสถานหญิงชลบุรี
QUALITY OF WORKING LIFE OF CIVIL SERVANTS AT CHONBURI WOMEN' S
CORRECTIONAL INSTITUTION

ปัทมิตา พัดสี¹ สุปราณี ธรรมพิทักษ์²
Pathita Padsee, Supranee Thammaphithak

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในทัณฑสถานหญิงชลบุรี และ 2.เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในทัณฑสถานหญิงชลบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการในทัณฑสถานหญิงชลบุรี จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1.คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในทัณฑสถานหญิงชลบุรีโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์และเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.94$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X}=3.67$) และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}=3.63$) ขณะที่ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=2.65$) 2.ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง ส่วนปัจจัยด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุในการปฏิบัติงาน ไม่พบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำสำคัญ (Keywords): คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ข้าราชการราชทัณฑ์; ทัณฑสถานหญิงชลบุรี

Abstract

This research article aimed to: 1) examine the level of quality of work life among civil servants at the Chonburi Women's Correctional Institution, and 2) compare the quality of work life of civil servants classified by personal factors. This study employed a quantitative research design. The sample consisted of 60 civil servants working at the Chonburi Women's Correctional Institution. The research instrument was a Quality of Work Life questionnaire. Data were collected by administering questionnaires to the sample group and analyzed using

Received: 2026-05-20 Revised: 2026-07-11 Accepted: 2026-07-18

¹ นิสิตปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา Master's Degree Student, Faculty of Political Sciences and Law, Burapha University. E-mail: pathita.ps@hotmail.com

² ผู้ประพันธ์บรรณกิจ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา Corresponding Author, Assistant Professor. Faculty of Political Sciences and Law, Burapha University. E-mail: supranee@bua.ac.th

descriptive statistics (frequencies, percentages, means, and standard deviations) and inferential statistics (t-tests and one-way analysis of variance [ANOVA]).

The findings revealed that: 1) the overall quality of work life of civil servants at the Chonburi Women's Correctional Institution was at a moderate level ($\bar{X} = 3.45$). With consideration of each dimension, the aspect of socially relevant and beneficial work characteristics had the highest mean score, which was at a high level ($\bar{X} = 3.94$), followed by job security and career advancement ($\bar{X} = 3.67$), and social integration or teamwork ($\bar{X} = 3.63$). In contrast, work-life balance had the lowest mean score ($\bar{X} = 2.65$). 2) The hypothesis testing indicated that civil servants with different genders demonstrated significantly different levels of quality of work life at the .05 level of statistical significance, with male officers reporting higher mean scores than female officers. However, no statistically significant differences were found in relation to age, marital status, educational level, monthly income, job position, or years of work experience.

Keywords: Quality of Working Life; Correctional Civil Servants;
Chonburi Women's Correctional Institution

บทนำ (Introduction)

งานราชทัณฑ์มีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากงานราชการทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญ บุคลากรต้องปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยงและความกดดันสูง ทั้งจากภาระงานที่หนัก การขาดแคลนอัตรากำลังเมื่อเทียบกับจำนวนผู้ต้องขัง การสัมผัสกับความรุนแรงและเหตุการณ์วิกฤตอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนการทำงานเป็นกะหมุนเวียนที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต จากผลการศึกษาของ Finney et al. (2013: 1-13; ปทิตตา พัดสี แพล) พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ บรรยากาศองค์การ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดและภาวะหมดแรง (burnout) ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับการศึกษาของ Schultz et al. (2025: 1-12; ปทิตตา พัดสี แพล) และ Coulling et al. (2024: 1-10; ปทิตตา พัดสี แพล) ที่สะท้อนว่า บุคลากรราชทัณฑ์เป็นกลุ่มวิชาชีพที่เผชิญความเสี่ยงด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตในระดับสูงจากลักษณะงานที่มีความตึงเครียดและการเผชิญเหตุการณ์กระทบกระเทือนทางจิตใจอย่างต่อเนื่อง โดยพบอัตราการเกิดภาวะเครียดหลังเหตุการณ์รุนแรง (Post-Traumatic Stress Disorder: PTSD) และปัญหาสุขภาพจิตอื่นในระดับสูงเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มวิชาชีพด้านความมั่นคงและการบังคับใช้กฎหมายบางประเภท คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรราชทัณฑ์จึงไม่เพียงส่งผลต่อสุขภาวะของบุคลากรในระดับบุคคลเท่านั้น แต่ยังเชื่อมโยงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การ และคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงานโดยรวมด้วย

สำหรับบริบทของทัณฑสถานหญิง กล่าวได้ว่ามีความซับซ้อนและละเอียดอ่อนยิ่งกว่าทัณฑสถานชาย เนื่องจากบุคลากรต้องดูแลผู้ต้องขังที่มีความต้องการพิเศษเฉพาะเพศภาวะ อาทิ การดูแลหญิงตั้งครรภ์ มารดาที่มีบุตรเล็กภายในสถานกักกัน และผู้ต้องขังที่มีปัญหาสุขภาพจิต ซึ่งต้องการทักษะและความอดทนในการจัดการที่แตกต่างออกไป สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Venâncio et al. (2020: 312-321; ปทิตตา พัดสี แพล) พบว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีแนวโน้มเผชิญความเสี่ยงต่อภาวะหมดแรง (burnout) และความเครียด

จากการปฏิบัติงานในระดับสูง โดยปัจจัยดังกล่าวสามารถเกิดขึ้นได้กับบุคลากรหลายระดับตำแหน่งภายในองค์กร นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะว่าการวิจัยที่มุ่งเน้นคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรราชทัณฑ์ โดยเฉพาะในทัณฑสถานหญิง ยังมีจำนวนจำกัด จึงควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเพื่อขยายองค์ความรู้ในประเด็นดังกล่าว สำหรับในบริบทของประเทศไทยจากรายงาน Thailand Annual Prison Report 2023 ระบุว่า ในปี พ.ศ. 2565 ประเทศไทยมีผู้ต้องขังรวมจำนวน 261,919 คน โดยในจำนวนดังกล่าวเป็นผู้ต้องขังหญิง 30,413 คน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบบริหารจัดการทัณฑสถานหญิง ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะด้านของผู้ต้องขังหญิง ทั้งในมิติสุขภาพ การคุ้มครองสวัสดิการ และการฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อเตรียมความพร้อมในการกลับคืนสู่สังคม (FIDH & UCL, 2023; ปัทมิตา พัดสี แบล) ในพื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย ทัณฑสถานหญิงชลบุรี ถือเป็นหน่วยงานราชทัณฑ์ที่มีบทบาทสำคัญในการดูแลผู้ต้องขังหญิงในเขตจังหวัดชลบุรีและพื้นที่ใกล้เคียง ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) การขยายตัวทางเศรษฐกิจและการเพิ่มขึ้นของประชากรในพื้นที่ดังกล่าวส่งผลให้เกิดความซับซ้อนของปัญหาสังคมและอาชญากรรมมากขึ้น ทำให้ภารกิจของทัณฑสถานหญิงชลบุรีไม่ได้จำกัดเพียงการควบคุมผู้ต้องขังเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการฟื้นฟูพฤติกรรม การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัว และการเสริมสร้างทักษะชีวิตเพื่อให้ผู้ต้องขังสามารถกลับคืนสู่สังคมได้อย่างยั่งยืน

ด้วยบริบทและสถานการณ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในทัณฑสถานหญิงชลบุรีมีความจำเป็น เนื่องจากแม้จะมีงานวิจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐไทยในบริบทต่าง ๆ อยู่บ้าง แต่การศึกษาที่เจาะจงในบริบทของงานราชทัณฑ์ โดยเฉพาะทัณฑสถานหญิงในระดับภูมิภาค ยังมีจำนวนจำกัด ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่มีคุณค่าสำหรับผู้บริหารในการกำหนดนโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิต จัดสรรทรัพยากร และออกแบบโปรแกรมสนับสนุนบุคลากรที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร ลดอัตราการลาออก และการขาดงาน และยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานราชทัณฑ์ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและพันธกิจขององค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

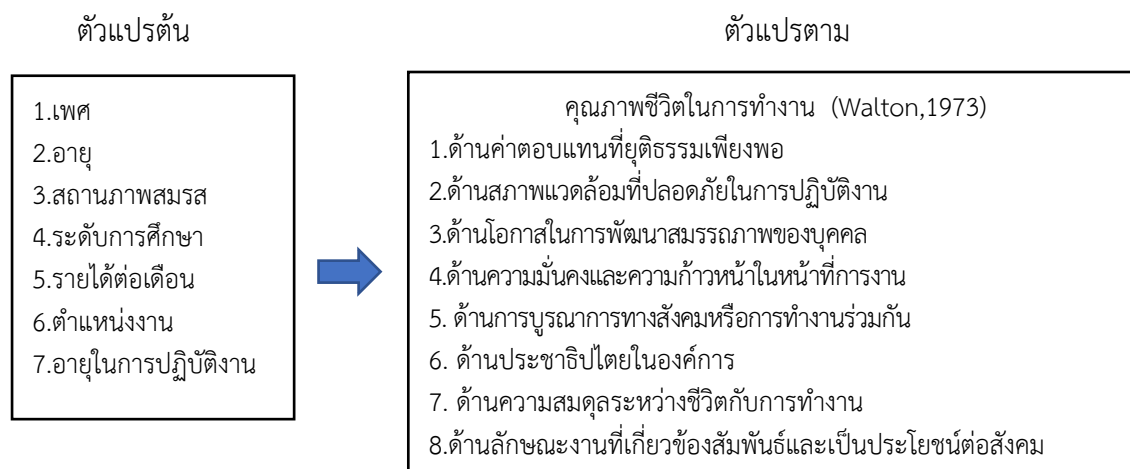
วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในทัณฑสถานหญิงชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในทัณฑสถานหญิงชลบุรี

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

ข้าราชการในทัณฑสถานหญิงชลบุรีที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยมุ่งเน้นศึกษาและวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในทัศนสถานหญิงชลบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1) ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน อายุในการปฏิบัติงาน

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในทัศนสถานหญิงชลบุรี ตามแนวคิดของ Walton (1973: 11-21; ปัทมิตา พัดสี แพล) ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์และเป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัย คือ ข้าราชการในทัศนสถานหญิงชลบุรี จำนวน 70 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970: 607-610; ปัทมิตา พัดสี แพล) ที่ขนาดประชากร 70 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 59 คน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ปรับเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 60 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลาก

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยจำกัดการศึกษาเฉพาะในทัศนสถานหญิงชลบุรี ซึ่งเป็นพื้นที่ศึกษาเดียวในการวิจัย โดยไม่ขยายการศึกษานี้ไปยังทัศนสถานหญิงหรือทัศนสถานอื่น ๆ ในพื้นที่หรือภูมิภาคอื่น

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

พฤษภาคม 2568-เมษายน 2569

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตของข้าราชการในทัศนสถานหญิงชลบุรี แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างลักษณะขอแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในทัศนสถานหญิงชลบุรี ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบปลายเปิด

แบบสอบถามได้ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index: IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.667-1.00

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 งานวิจัยนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสโครงการวิจัย G-HU133/2568 เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2568

3.2 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพาไปยังผู้บัญชาการทัศนสถานหญิงชลบุรี เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการในทัศนสถานหญิงชลบุรี

3.3 แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน

3.4 ผู้วิจัยรับแบบสอบถามกลับคืน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน โดยผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน อายุในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าแจกแจงค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตของข้าราชการในทัศนสถานหญิงชลบุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้เกณฑ์การประเมินมาตราประมาณค่า 5 ระดับของ บุญชม ศรีสะอาด (2554: 121) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.51-5.00	คุณภาพชีวิตดีมาก
3.51-4.50	คุณภาพชีวิตดี
2.51-3.50	คุณภาพชีวิตปานกลาง
1.51-2.50	คุณภาพชีวิตไม่ดี
1.00-1.50	คุณภาพชีวิตไม่ดีมาก

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของข้าราชการในทัศนสถานหญิงชลบุรี วิเคราะห์โดยใช้สถิติ t-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) กรณี 2 กลุ่มขึ้นไป กรณีพบความแตกต่างทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในทัศนสถานหญิงชลบุรี จำนวน 60 คน ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 58 คน (ร้อยละ 96.67) และเพศชาย จำนวน 2 คน (ร้อยละ 3.33) ด้านอายุ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 41-50 ปี จำนวน 24 คน (ร้อยละ 40.00) รองลงมาคือช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 22 คน (ร้อยละ 36.67) สำหรับสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่มีสถานภาพ สมรส จำนวน 26 คน (ร้อยละ 43.33) รองลงมาคือโสด จำนวน 25 คน (ร้อยละ 41.67) ด้านการศึกษา ส่วนใหญ่จบ อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 39 คน (ร้อยละ 65.00) ด้านรายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาท จำนวน 25 คน (ร้อยละ 41.67) ขณะที่ตำแหน่งงานปัจจุบันส่วนใหญ่อยู่ในระดับ ชำนาญการ/ชำนาญงาน จำนวน 29 คน (ร้อยละ 48.33) และมีอายุการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 27 คน (ร้อยละ 45.00) มากที่สุด

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	2	3.33
	หญิง	58	96.67
อายุ	20-30 ปี	5	8.33
	31-40 ปี	22	36.67
	41-50 ปี	24	40.00
	51-60 ปี	9	15.00
สถานภาพสมรส	โสด	25	41.67
	สมรส	26	43.33
	หย่าร้าง	9	15.00
ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช	11	18.33
	อนุปริญญา/ปวส.	39	65.00
	ปริญญาตรี	10	16.67
ไม่เกิน 20,000 บาท		14	23.34

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน	20,001-30,000 บาท	25	41.67
	30,001-40,000 บาท	13	21.67
	มากกว่า 40,000 บาท	8	13.33
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	ระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน	26	43.33
	ระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน	29	48.33
	ระดับชำนาญการพิเศษ	5	8.33
อายุในการปฏิบัติงาน	1-5 ปี	27	45.00
	6-10 ปี	9	15.00
	11-15 ปี	8	13.33
	16-20 ปี	16	26.67

2. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในทัศนสถานหญิงชลบุรี

จากการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในทัศนสถานหญิงชลบุรี พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์และเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.94$) อยู่ในระดับ ดี รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.67$) และ ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.63$) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X} = 3.63$) ซึ่งอยู่ในระดับ ดี ส่วนด้านที่อยู่ในระดับ ปานกลาง ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ($\bar{X} = 3.49$) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.27$) และ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ($\bar{X} = 3.23$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\bar{X} = 2.65$) ซึ่งอยู่ในระดับ ปานกลาง

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในทัศนสถานหญิงชลบุรี

ลำดับ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	3.23	0.77	ปานกลาง	6
2	ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน	3.27	0.77	ปานกลาง	5
3	ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.49	0.80	ปานกลาง	4
4	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.67	1.31	ดี	2
5	ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.63	0.83	ดี	3
6	ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.63	1.27	ดี	3
7	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	2.65	1.19	ปานกลาง	7

8	ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์และเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.94	0.86	ดี	1
	ภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.45	0.69	ปานกลาง	

3. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในทัศนสถานหญิงชลบุรี

3.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในทัศนสถานหญิงชลบุรีจำแนกตามอายุ

จากผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในทัศนสถานหญิงชลบุรีจำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการในทัศนสถานหญิงชลบุรีที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ข้าราชการเพศชายมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าเพศหญิง โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในทัศนสถานหญิงชลบุรีจำแนกตามอายุ

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	2	4.52	0.67	2.45	0.02*
หญิง	58	3.40	0.64		

3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในทัศนสถานหญิงชลบุรีจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน อายุในการปฏิบัติงาน

จากการทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในทัศนสถานหญิงชลบุรี จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และอายุในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ข้าราชการในทัศนสถานหญิงชลบุรีที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และอายุในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตกับตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน อายุในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.69	0.90	1.84	0.15
	ภายในกลุ่ม	56	25.59	0.46		
	รวม	59	28.28			
สถานภาพสมรส	ระหว่างกลุ่ม	2	0.68	0.34	0.70	0.50
	ภายในกลุ่ม	57	27.60	0.48		
	รวม	59	28.28			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.56	0.28	0.58	0.56
	ภายในกลุ่ม	57	27.72	0.49		
	รวม	59	28.28			
รายได้ต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.70	0.23	0.515	0.674
	ภายในกลุ่ม	56	25.37	0.45		
	รวม	59	26.07			

ตำแหน่งงานใน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.22	0.61	1.28	0.29
ปัจจุบัน	ภายในกลุ่ม	57	27.07	0.47		
	รวม	59	28.28			
อายุในการ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.61	0.87	1.90	0.14
ปฏิบัติงาน	ภายในกลุ่ม	56	25.67	0.46		
	รวม	59	28.28			

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในทัศนสถานหญิงชลบุรี พบว่า ข้าราชการในทัศนสถานหญิงชลบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรรับรู้ทั้งด้านบวกและข้อจำกัดของการทำงานในระบบราชทัณฑ์พร้อมกัน กล่าวคือ งานราชทัณฑ์เป็นงานที่มีคุณค่าทางสังคมสูง แต่ในเวลาเดียวกันก็เป็นงานที่มีความกดดัน มีข้อจำกัดด้านเวลา และมีภาระหน้าที่ที่เข้มข้นกว่างานราชการทั่วไป ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กนกวรรณ ทองคำ และศิริภัสสร วงศ์ทองดี (2561: 26-46) ที่พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ในเรือนจำพิเศษ กรุงเทพมหานครและทัศนสถานหญิงกลางมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยังชี้ว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและคุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนลักษณะเฉพาะของงานราชทัณฑ์ ที่เป็นงานควบคุมและแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขัง ซึ่งต้องใช้ทั้งวินัย ความอดทน ความรอบคอบ และการปฏิบัติงานต่อเนื่อง แตกต่างจากงานพลเรือนทั่วไป ขณะที่ภารกิจของกรมราชทัณฑ์ครอบคลุมทั้งการควบคุม การฟื้นฟู และการพัฒนาผู้ต้องขังให้กลับคืนสู่สังคมอย่างปกติ จึงทำให้บุคลากรต้องรับแรงกดดันทั้งจากภารกิจด้านความมั่นคงและภารกิจเชิงมนุษยธรรมไปพร้อมกัน เมื่อเปรียบเทียบกับผลการวิจัยของ ธาราวรรณ ชุกกลิน และ เกวลิน ศีลพิพัฒน์ (2558: 173-180) ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำและทัศนสถานเขต 2 อยู่ในระดับดี และด้านที่สูงที่สุดคือ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พร้อมทั้ง พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ผลการวิจัยครั้งนี้จึงมีนัยสำคัญเชิงเปรียบเทียบ กล่าวคือ ถึงแม้ว่างานราชทัณฑ์จะมีภารกิจคล้ายกัน แต่คุณภาพชีวิตในการทำงานอาจแตกต่างกันตามบริบทของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมภายใน การจัดการกำลังคน และบรรยากาศองค์การในแต่ละแห่ง

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในทัศนสถานหญิงชลบุรี พบว่า ข้าราชการที่มี เพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประสบการณ์การรับรู้งานราชทัณฑ์ของบุคลากรหญิงกับชายไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะในบริบทของทัศนสถานหญิง ซึ่งลักษณะงานอาจเกี่ยวข้องกับความกดดันทางอารมณ์ ความละเอียดอ่อนในการดูแลผู้ต้องขังหญิง และภาระทางสังคม/ครอบครัว ที่อาจตกอยู่กับบุคลากรหญิงมากกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ตัวแปรด้านเพศในการศึกษาในครั้งนี้อยู่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมา เช่น ผลการศึกษาของ ธาราวรรณ ชุกกลิน และเกวลิน ศีลพิพัฒน์ (2558: 173-180) พบว่า ข้าราชการเรือนจำและทัศนสถานเขต 2 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงอาจกล่าวได้ว่า ผลของความแตกต่างทางเพศในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรราชทัณฑ์ขึ้นกับบริบทหน่วยงาน โครงสร้างกำลังคน ภารกิจเฉพาะ

ขณะที่ปัจจัยอื่น ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานปัจจุบัน และอายุในการปฏิบัติงาน ไม่ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่าง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในทัศนสถานหญิงชลบุรี น่าจะได้รับอิทธิพลจากสภาพงานร่วมกันขององค์กร มากกว่าความแตกต่างเฉพาะตัวของบุคลากร กล่าวคือ เมื่อบุคลากรอยู่ภายใต้ระบบการบริหารเดียวกัน ปฏิบัติงานภายใต้ระเบียบเดียวกัน รับแรงกดดันจากภารกิจขององค์กรในลักษณะคล้ายกัน และอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ใกล้เคียงกัน ความแตกต่างทางอายุ การศึกษา หรือประสบการณ์ จึงอาจไม่เพียงพอที่จะทำให้ระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างอย่างชัดเจน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธาราวรรณ ชุกกลิน และเกวลิน ศิลพิพัฒน์ (2558: 173-180) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันไม่มีผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แต่บรรยากาศองค์กรกลับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กนกวรรณ ทองคำ และศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (2561: 26-46) ที่เสนอว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและคุณลักษณะงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์มากกว่าปัจจัยภายนอกองค์กร เมื่อนำมาวิเคราะห์ร่วมกับผลการศึกษาในครั้งนี้ จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานอาจไม่ใช่ใครเป็นใคร แต่เป็นการพิจารณาว่าองค์การจัดสภาพการทำงานอย่างไร หรืออาจกล่าวได้ว่า บุคลากรทุกกลุ่มอาจรับผลกระทบจากระบบงานเดียวกันจนทำให้ความต่างเชิงประชากรศาสตร์ลดความสำคัญลง สอดคล้องกับแนวคิดของ สิริรัตน์ ทุ่งสินธุ์ และคณะ (2563: 138-148) พบว่า ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อย่างมีนัยสำคัญ และงานของ วรดา วสันต์นนท์สิริ (2560: 23-34) พบว่า ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความสามารถแก้ไขปัญหา ส่งผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ แสดงให้เห็นว่าสิ่งที่กำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลลัพธ์การทำงานของบุคลากรราชทัณฑ์ อาจเป็นปัจจัยระดับองค์กรและปัจจัยจิตวิทยาในการทำงาน มากกว่าปัจจัยประชากรศาสตร์พื้นฐาน ดังนั้น ถึงแม้ว่าผลการศึกษาในครั้งนี้จะพบความต่างตามตัวแปรเพศเพียงตัวแปรเดียว แต่ภาพรวมกลับชี้ไปในทิศทางเดียวกันว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ควรมุ่งที่การปรับปรุงระบบงาน บรรยากาศองค์กร การพัฒนาบุคลากร และกลไกสนับสนุนภายใน มากกว่าการออกแบบมาตรการแยกตามกลุ่มประชากรเป็นหลัก

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในทัศนสถานหญิงชลบุรีเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่าง คุณค่าของงาน กับ ข้อจำกัดของระบบงานราชทัณฑ์ ถึงแม้บุคลากรจะรับรู้ว่าการราชทัณฑ์เป็นงานที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสังคมในระดับสูง แต่ยังคงเผชิญข้อจำกัดด้านภาระงาน ความเครียด และความไม่สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ซึ่งส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้องค์ความรู้สำคัญที่ได้จากการวิจัย คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรราชทัณฑ์ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลเป็นหลัก แต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยเชิงองค์กร และ ลักษณะเฉพาะของงานราชทัณฑ์ โดยเฉพาะการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารภาระงาน ระบบสนับสนุนบุคลากร และการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า คุณค่าทางสังคมของงาน เป็นปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรราชทัณฑ์ แม้อยู่ภายใต้สภาพงานที่มีแรงกดดันสูงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรราชทัณฑ์ควรมุ่งเน้นการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กร ควบคู่กับการเสริมสร้าง

สวัสดิการ การสนับสนุนด้านสุขภาพทางกายและจิตใจ และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความยั่งยืนของระบบราชทัณฑ์ในระยะยาว



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย
(ที่มา: ปทิตตา พัดสี สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานที่กำกับดูแล เช่น กรมราชทัณฑ์และกระทรวงยุติธรรม สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการสนับสนุนสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม การสร้างขวัญกำลังใจ และการส่งเสริมสวัสดิการที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.2 จากลักษณะงานราชทัณฑ์ที่มีความสำคัญและต้องอาศัยความรับผิดชอบสูง หน่วยงานอาจใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจมากยิ่งขึ้น เพื่อสนับสนุน

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ และเอื้อต่อการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในระยะยาว

1.3 หน่วยงานสามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น การเสริมสร้างทักษะด้านการสื่อสาร การบริหารความขัดแย้ง และการดูแลสุขภาพทางจิตใจในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร และสนับสนุนบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานราชทัณฑ์อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรราชทัณฑ์ เช่น ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ ความเครียดในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ เพื่อให้เข้าใจกลไกของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

2.2 ควรใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยใช้ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้สามารถอธิบายบริบทและสาเหตุของปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อย่างครอบคลุมมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กนกวรรณ ทองคำ และศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์: ศึกษากรณีเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง. **วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**. 5(1): 26-46.
- ธาราวรรณ ชุกกลิน และเกวลิณ ศิลพิพัฒน์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาข้าราชการเรือนจำ และทัณฑสถาน เขต 2. **วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา**. 4(4): 173-180.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น**. (พิมพ์ครั้งที่ 9, ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วรดา วสันต์นันทสิริ. (2560). อิทธิพลภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์การ และความสามารถเชิงปัญญาที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางบางขวาง. **วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา**. 7(1): 23-34.
- สิริรัตน์ ท่งสินธุ์ เอลิมพงศ์ มีสมนัย และจำเนียร ราชแพทยาคม. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวางจังหวัดนนทบุรี. **วารสารพุทธมณฑล ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิศิฐาราม**. 5(1): 138-148.
- Coulling, R., Johnston, M. S., & Ricciardelli, R. (2024). "We must be mentally strong" Exploring barriers to mental health in correctional services. **Frontiers in Psychology**. 15: 1-10. Article 1258944. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1258944>
- da Silva Venâncio, L., Coutinho, B. D., Mont'Alverne, D. G. B., & Andrade, R. F. (2020). Burnout and quality of life among correctional officers in a women's correctional facility. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**. 18(3): 312-321. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2020-561>

- Finney, C., Stergiopoulos, E., Hensel, J., Bonato, S., & Dewa, C. S. (2013). Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: A systematic review. **BMC Public Health**. 13 (1): (82) 1–13. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-82>
- International Federation for Human Rights (FIDH) & Union for Civil Liberty (UCL). (2 0 2 3) . **Thailand annual prison report 2023**. https://www.fidh.org/IMG/pdf/thailand_prison804a.pdf
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3): 607-610.
- Schultz, W. J., & Ricciardelli, R. (2025). Correctional officers and the ongoing health implications of prison work. **Health & Justice**. 13(1): 1-12. <https://doi.org/10.1186/s40352-024-00308-2>
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. **Sloan Management Review**. 15(1): 11–21.

