จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

Workplace Spirituality, Quality of Work Life, and Organizational Commitment of Correctional Officers

ลัดดาวรรณ ถิ่นกาญจน์[1] **และ นรุตม์ พรประสิทธิ์**[2]

Laddawan Tinkan[1] **and Narut Pornprasit**[2]

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

Corresponding Author, Email: [1]laddawan.ti@ku.th

Retrieved: June 14, 2026; **Revised:** August 30, 2026; **Accepted:** August 31, 2026

บทคัดย่อ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์การ โดยเฉพาะในหน่วยงานด้านการราชทัณฑ์ที่มีลักษณะการปฏิบัติงานเฉพาะและมีความท้าทายสูง การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ และ 2) ศึกษาอิทธิพลของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ จำนวน 261 คน สุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีคะแนนจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับสูง เมื่อวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (β = .295, p < .001) และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (β = .417, p < .001) โดยจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ได้ร้อยละ 44.30 (R^2 = .443) ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า การส่งเสริมจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถช่วยส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เกิดความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน; คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ความผูกพันต่อองค์การ; เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

Abstract

Organizational commitment is a critical factor influencing employee performance and organizational success, particularly in correctional institutions where job responsibilities are unique and highly challenging. The objectives of this research were to: 1) study the levels of workplace spirituality, quality of work life, and organizational commitment of correctional officers, and 2) study the influence of workplace spirituality and quality of work life on the

organizational commitment of correctional officers. The sample consisted of 261 correctional officers selected through proportional stratified random sampling. Data were collected using a questionnaire. The statistical methods employed in this study comprised descriptive statistics, including percentage, mean, standard deviation, and multiple linear regression analysis.

The findings revealed that correctional officers reported high levels of workplace spirituality, quality of work life, and organizational commitment. The results of multiple regression analysis indicated that workplace spirituality had a significant positive influence on organizational commitment (β = .295, $p < .001$), and quality of work life also had a significant positive influence on organizational commitment (β = .417, $p < .001$). Furthermore, workplace spirituality and quality of work life together were able to predict 44.30% of the variance in organizational commitment of correctional officers (R^2 = .443). These findings suggest that promoting workplace spirituality and improving the quality of work life can contribute to strengthening organizational commitment of correctional officers.

Keywords: Workplace Spirituality; Quality of Work Life; Organizational Commitment; Correctional Officers

บทนำ

ในปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์มิได้มุ่งเน้นเพียงการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมกับตำแหน่งงานเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การมักแสดงออกถึงความทุ่มเท ความรับผิดชอบ และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนราชการจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น โดยจะเห็นได้จากเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA 4.0 ที่กำหนดให้ส่วนราชการกำหนดนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ และมีระบบการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันเทคโนโลยี โดยส่วนราชการจำเป็นต้องเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในกลุ่มต่าง ๆ เพื่อค้นหาเครื่องมือที่จะสร้างให้บุคลากรทุกระดับเกิดความร่วมมือร่วมใจในการสร้างผลงานที่ดี และเพื่อจูงใจและดึงดูดให้บุคลากรคุณภาพคงอยู่กับองค์การ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2566)

กรมราชทัณฑ์เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรมที่มีภารกิจสำคัญในการควบคุมและแก้ไขพฤตินิสัยของผู้ต้องขัง โดยมีเรือนจำและทัณฑสถานเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนภารกิจดังกล่าว การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพของกระบวนการราชทัณฑ์ ทั้งในด้านการควบคุม ดูแล และพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขังให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและหลักสิทธิมนุษยชน อย่างไรก็ตาม ภายใต้สถานการณ์ที่ต้องดูแลผู้ต้องขังเป็นจำนวนมากเมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากร ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ต้องรับผิดชอบภาระงานที่หลากหลายและมีความซับซ้อน ตลอดจนต้องปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีข้อจำกัดและแรงกดดันสูง ซึ่งอาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความรู้สึกมีคุณค่าในงาน และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ซึ่งจากข้อมูลสถิติระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2567 พบว่ามีข้าราชการขอโอนย้ายไปสังกัดหน่วยงานอื่นและลาออกจากราชการเป็นจำนวนทั้งสิ้น 665 ราย (กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมราชทัณฑ์,

2567) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์การ ดังนั้น การศึกษาปัจจัยด้านจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์จึงอาจมีความสำคัญต่อการกำหนดแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์การของกรมราชทัณฑ์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ซึ่งบุคลากรจะรู้สึกผูกพันและรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ (Allen & Meyer, 1990) เต็มใจที่จะมอบพลังกายและความจงรักภักดีต่อระบบขององค์การที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ (Kanter, 1968) ความผูกพันต่อองค์การจึงอาจเป็นกุญแจสำคัญที่ช่วยเสริมแรงและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ขององค์การ เพราะหากบุคลากรเกิดความรู้สึกอึดอัดใจหรือไม่พึงพอใจต่องานที่ตนปฏิบัติ อาจส่งผลให้ขาดความจงรักภักดี และอาจเป็นสาเหตุของการลาออกจากองค์การ (ปาริชาต บัวเป็ง, 2554) ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์จึงอาจส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ลดอัตราการลาออกและการขาดงาน ตลอดจนเป็นปัจจัยผลักดันที่ทำให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีความมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มความสามารถ และก่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์การนั้นได้รับอิทธิพลจากหลายปัจจัย ทั้งลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในการทำงาน (Steers,1977) โดยเฉพาะปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคลากรรับรู้ถึงคุณค่าและความหมายของงาน ตลอดจนได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้น จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงอาจเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ความจงรักภักดีต่อองค์การ และความยั่งยืนขององค์การในระยะยาว

จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน เป็นการที่บุคลากรรู้สึกว่าตนมีจิตวิญญาณที่ถูกหล่อเลี้ยงด้วยงาน และได้รับการสนับสนุนผ่านการทำงานที่มีความหมายภายใต้การอยู่ร่วมกันในชุมชนของสถานที่ทำงาน ซึ่งบุคลากรไม่เพียงปรารถนาที่จะมีความสามารถในการทำงานเท่านั้น แต่ยังต้องการประสบการณ์ในการทำงานที่มีความหมายกับตนเอง (Milliman et al., 2003) ปรารถนาที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับกลุ่มเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องในการทำงาน รวมถึงได้ทำงานในองค์การที่ตนเองมีความเชื่อหรือค่านิยมที่สอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์การ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2566) ซึ่งองค์การที่มีระดับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานสูงจะมีผลทางบวกกับแรงจูงใจของบุคลากร และชี้ให้เห็นถึงความผูกพันของบุคลากรที่เพิ่มขึ้นอันเป็นผลมาจากค่านิยมทางจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และการมีความพึงพอใจในงานที่เพิ่มขึ้นยังส่งผลให้อัตราการลาออกและการขาดงานลดลง (Jurkiewicz & Giacalone, 2004) ดังนั้น จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานจึงอาจเป็นลักษณะที่มีความสำคัญต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์อย่างมาก เพราะจะช่วยให้มีแรงจูงใจในการทำงาน และจะสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การได้ดียิ่งขึ้น

นอกจากจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานแล้ว คุณภาพชีวิตในการทำงานยังน่าจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะของการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของบุคคล โดยพิจารณาจากความเป็นอยู่ของบุคคล สภาพแวดล้อมทางสังคม และบริบทขององค์การที่ช่วยสนับสนุนให้การทำงานประสบความสำเร็จ (Walton, 1973) จึงเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานนอกจากเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์การแล้ว ยังมีส่วนช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน สถานที่ทำงานจึงควรมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สร้างความสุขในการทำงานทั้งทางกายและทางใจ ให้ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจึงอาจส่งผลให้บุคลากรรู้สึกดีต่องานและองค์การ ช่วยให้บุคลากรพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองและก่อให้เกิดความภักดีต่อองค์การ (นิศาชล เรืองชู, 2557) ดังนั้น การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานอาจมีแนวโน้มที่จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการ

ทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ อันจะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีความรู้สึกที่ดี ต่อองค์การและเกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

จากปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ สังกัดกรมราชทัณฑ์ทั่วประเทศได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

สมมติฐานการวิจัย

1. จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เรือนจำกลุ่มลาดยาว 4 แห่ง ได้แก่ เรือนจำกลางคลองเปรม เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง และทัณฑสถานหญิงกลาง จำนวนทั้งสิ้น 898 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เรือนจำกลุ่มลาดยาว จำนวน 261 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power version 3.1.9.7 โดยกำหนด Test Family คือ F tests และ Statistical test คือ Linear multiple regression: Fixed model, R^2 deviation from zero โดยกำหนดค่าเพาเวอร์ (1-β) เท่ากับ 0.95 ค่าอัลฟา (α) เท่ากับ 0.05 จำนวนตัวแปรทำนาย เท่ากับ 2 ตัว ค่าขนาดของอิทธิพล (effect size) เท่ากับ 0.06 (Faul et al., 2007; Cohen, 1977) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้สัดส่วนของประชากรแต่ละเรือนจำ เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีโอกาสได้รับการเลือกเท่า ๆ กัน ตามสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละเรือนจำ

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

เรือนจำ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
เรือนจำกลางคลองเปรม	238	69	28.99
เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร	298	87	29.19
ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง	199	58	29.14
ทัณฑสถานหญิงกลาง	163	47	28.83
รวม	898	261	29.06

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 58.62 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 41-50 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.92 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 49.80 มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.18 เป็นข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน คิดเป็นร้อยละ 34.48 มีรายได้ 30,001 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 32.57 และภูมิลำเนาอยู่ภาคกลาง คิดเป็นร้อยละ 36.40

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยใช้แนวคิดของ Milliman et al. (2003) แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ งานที่มีความหมาย การอยู่ร่วมกันในชุมชน และการสอดคล้องกับค่านิยม จำนวน 20 ข้อ ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น ท่านรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ช่วง ตั้งแต่ 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 5 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคโดยรวม เท่ากับ .956

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยใช้แนวคิดของ Walton (1973) แบ่งออกเป็น 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความรู้ความสามารถ การเติบโตและความมั่นคง การบูรณาการทางสังคม สิทธิทางกฎหมายที่เป็นธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม จำนวน 45 ข้อ ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของท่านภายใต้ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ช่วง ตั้งแต่ 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 5 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคโดยรวม เท่ากับ .960

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยใช้แนวคิดของ Allen & Meyer (1990) แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำนวน 17 ข้อ ตัวอย่างข้อคำถามเชิงบวก เช่น ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์การก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ช่วง ตั้งแต่ 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 5 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตัวอย่างข้อคำถามเชิงลบ เช่น ท่านไม่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การแห่งนี้ เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ช่วง ตั้งแต่ 1 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 5 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคโดยรวม เท่ากับ .886

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากได้รับเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เอกสารเลขที่ COA68/048 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถึงอธิบดีกรมราชทัณฑ์ เพื่อขอ

ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัย และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามโดยตรงให้กับเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำกลางคลองเปรม เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง และทัณฑสถานหญิงกลาง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาระดับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน โดยรวมและรายด้าน

(n = 261)

จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	*M*	*SD*	ระดับ
1. งานที่มีความหมาย	4.18	0.54	สูง
2. การอยู่ร่วมกันในชุมชน	4.20	0.53	สูง
3. การสอดคล้องกับค่านิยม	4.12	0.55	สูง
จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานโดยรวม	4.16	0.49	สูง

จากตารางที่ 2 พบว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง (M = 4.16, SD = 0.49) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานด้านการอยู่ร่วมกันในชุมชนมากที่สุด อยู่ในระดับสูง (M = 4.20, SD = 0.53) รองลงมาคือ ด้านงานที่มีความหมายอยู่ในระดับสูง (M = 4.18, SD = 0.54) และน้อยที่สุดคือ ด้านการสอดคล้องกับค่านิยม อยู่ในระดับสูง (M = 4.12, SD = 0.55)

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

(n = 261)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	*M*	*SD*	ระดับ
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.63	0.66	ปานกลาง
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	3.90	0.53	สูง
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.98	0.51	สูง
4. การเติบโตและความมั่นคง	3.92	0.52	สูง
5. การบูรณาการทางสังคม	3.95	0.49	สูง
6. สิทธิทางกฎหมายที่เป็นธรรม	3.99	0.55	สูง
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.39	0.86	ปานกลาง
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	4.11	0.55	สูง
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	3.86	0.44	สูง

จากตารางที่ 3 พบว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง (M = 3.86, SD = 0.44) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมากที่สุด อยู่ในระดับสูง (M = 4.11, SD = 0.55) รองลงมาคือ ด้านสิทธิทางกฎหมายที่เป็นธรรม

อยู่ในระดับสูง (*M* = 3.99, *SD* = 0.55) และน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง (*M* = 3.63, *SD* = 0.66) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง (*M* = 3.39, *SD* = 0.86)

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและรายด้าน

(*n* = 261)

ความผูกพันต่อองค์การ	*M*	*SD*	ระดับ
1. ความผูกพันด้านความรู้สึก	4.04	0.51	สูง
2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	3.91	0.60	สูง
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.16	0.48	สูง
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	4.04	0.43	สูง

จากตารางที่ 4 พบว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง (*M* = 4.04, *SD* = 0.43) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากที่สุดอยู่ในระดับสูง (*M* = 4.16, *SD* = 0.48) รองลงมาคือ ความผูกพันด้านความรู้สึก อยู่ในระดับสูง (*M* = 4.04, *SD* = 0.51) และน้อยที่สุดคือ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง อยู่ในระดับสูง (*M* = 3.91, *SD* = 0.60)

ผลการศึกษาอิทธิพลของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ

(*n* = 261)

ตัวแปร	1	2	3
1. จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	1		
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน	.743**	1	
3. ความผูกพันต่อองค์การ	.604**	.636**	1
ค่าเฉลี่ย *(M)*	4.16	3.86	4.04
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน *(SD)*	.49	.44	.43
ค่าสูงสุด	5.00	4.84	5.00
ค่าต่ำสุด	3.00	3.00	3.00

** $p < .01$

จากตารางที่ 5 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรในงานวิจัยครั้งนี้พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันอยู่ระหว่าง .604 ถึง .743 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานและความผูกพันต่อองค์การ มีค่าต่ำที่สุด ($r = .604$, $p < .01$) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าสูงที่สุด ($r = .743$, $p < .01$) รองลงมาคือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ($r = .636$, $p < .01$)

ตารางที่ 6 แสดงการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ Tolerance และ VIF ของตัวแปรอิสระ

ตัวแปร	Tolerance	VIF
จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	.448	2.230
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	.448	2.230

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การตรวจสอบปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันในการทำนายตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ เป็นการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นผ่านการวิเคราะห์ค่าองค์ประกอบการขยายความแปรปรวน (Variance Inflation Factor : VIF) ซึ่งจากการวิเคราะห์พบว่า ค่า VIF มีค่าเท่ากับ 2.230 และค่า Tolerance มีค่าเท่ากับ .448 ซึ่งผ่านเกณฑ์ข้อตกลงเบื้องต้นของ Hair et al. (2010) ที่ระบุว่า ค่า VIF ไม่ควรสูงกว่า 5 และค่า Tolerance ควรมีค่ามากกว่า 0.20 ดังนั้น การวิเคราะห์ปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) สรุปได้ว่าตัวแปรทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ตัวแปรที่ทำนายอิทธิพลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

(n = 261)

ตัวแปร	*B*	*SE*	β	*t*	*p*
(ค่าคงที่)	1.403	.186		7.558***	< .001
จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	.258	.061	.295	4.245***	< .001
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	.406	.068	.417	6.004***	< .001
R = .665	R^2 = .443	R^2adj = .438	F = 102.508		

*** p < .001

จากตารางที่ 7 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) แบบ Enter แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ (β = .295, p < .001) และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ (β = .417, p < .001) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ได้ร้อยละ 44.30 (R^2 = .443)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

ผลการศึกษาระดับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน พบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง (M = 4.16, SD = 0.49) อาจเนื่องมาจากการที่หน่วยงานมีนโยบายที่ให้ความสำคัญกับความสุขและคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ และมุ่งเน้นปลูกฝังค่านิยมแก่เจ้าหน้าที่ให้ทราบถึงความสำคัญและการรักศักดิ์ศรีในวิชาชีพราชทัณฑ์ และการขัดเกลาทางสังคมจากรุ่นสู่รุ่นอยู่เสมอว่างานราชทัณฑ์มีความสำคัญต่อสังคมเป็นอย่างมาก ซึ่งนั่นอาจเป็นสาเหตุให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์รู้สึกว่างานของตนมีคุณค่า และรู้สึกเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์การ ดังที่ Giacalone & Jurkiewicz (2003) ได้กล่าวไว้ว่า องค์การที่มีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน จะมีการส่งเสริมวัฒนธรรมทางจิตวิญญาณ ซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมประสบการณ์ของพนักงานผ่านกระบวนการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่างานมีคุณค่า มีความรักในงาน เอื้ออำนวยให้พนักงานรู้สึกเชื่อมโยงที่ดีกับผู้อื่น และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชวิน ศิลาพันธ์ (2564) พบว่า การรับรู้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าเรือนจำทำให้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ตระหนักถึงคุณค่าในตัวเอง การเข้าถึงศักยภาพของตน ความปรารถนาถึงการค้นหาและผูกพันกับงานที่มีความหมาย มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่านิยมที่สอดคล้องกับหน่วยงาน มีความพึงพอใจ และรับรู้ถึงความสำเร็จและความสุขในการทำงาน

2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับสูง (*M* = 3.86, *SD* = 0.44) อาจเนื่องมาจากการที่หน่วยงานให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ทุกคนที่เข้ามาปฏิบัติงาน และถือว่าทุกคนมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ จึงได้มีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานแก่เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์อย่างต่อเนื่อง ประกอบกับลักษณะงานของกรมราชทัณฑ์มีความชัดเจนทั้งด้านบทบาทหน้าที่ โครงสร้าง และระเบียบปฏิบัติ การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่แน่นอน รวมถึงโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทำให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์สามารถวางแผนชีวิตได้อย่างมั่นคง จึงอาจเป็นสาเหตุให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง ดังที่ ศิลาพร กันทา (2562) ได้กล่าวว่า แนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรนั้น ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่มุ่งส่งเสริมสวัสดิการและความเป็นอยู่ของบุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพ การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมจึงเป็นนโยบายสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และการจัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรยังเป็นการเปิดโอกาสให้เกิดการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถ อันเป็นอีกนโยบายหนึ่งที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัฐพงศ์ ยิ่งรักพันธุ์ (2563) ศึกษาในกลุ่มข้าราชการทหารกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหาร อยู่ในระดับมาก

3. ระดับความผูกพันต่อองค์การ

ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง (*M* = 4.04, *SD* = 0.43) อาจเนื่องมาจากลักษณะงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เป็นงานที่มีความสำคัญต่อสังคม มีบทบาทในการควบคุมดูแลและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังให้กลับคืนสู่สังคมอย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เกิดความภาคภูมิใจ เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ขณะเดียวกันยังรับรู้ถึงความมั่นคงในอาชีพ การมีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ชัดเจน เช่น เงินเดือนตามระบบราชการ บำเหน็จบำนาญ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ จึงทำให้เจ้าหน้าที่มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ประกอบกับวัฒนธรรมองค์การของกรมราชทัณฑ์ที่เน้นเรื่องระเบียบวินัย ความจงรักภักดี และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ รวมถึงการปลูกฝังค่านิยมของการเป็นข้าราชการที่ดี ทำให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์รู้สึกถึงหน้าที่และความเหมาะสมในการตอบแทนองค์การ จึงอาจเกิดความรู้สึกว่าควรอยู่กับองค์การต่อไป ดังที่ Allen & Meyer (1990) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การ และจะเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้บุคคลคงอยู่กับองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชุดา บรรทม (2560) ศึกษาในกลุ่มข้าราชการพลเรือนในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พบว่า ข้าราชการพลเรือนมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

4. จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

สมมติฐานที่ 1 จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

ผลการวิจัยพบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Fanggidae et al. (2016) ที่ศึกษาพบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานส่งผลในเชิงบวกและมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากหลักฐานเชิงประจักษ์นี้สามารถอธิบายได้ว่าเมื่อเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์รับรู้ถึงบริบทวัฒนธรรมองค์การที่คำนึงถึงความสุขในการทำงาน มีการส่งเสริมให้รับรู้ถึง

คุณค่าในงาน และการสนับสนุนสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน จึงอาจทำให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ปรารถนาที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องในการทำงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนในสถานที่ทำงาน และต้องการทำงานที่ตนเองเห็นว่ามีคุณค่าหรือมีความหมาย และมีแรงจูงใจที่จะช่วยทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ Chelliah et al. (2018) ที่ศึกษาพบว่า หากวัฒนธรรมการทำงานเอื้อต่อสมาชิกในการทำงานที่มีความหมายและการทำงานเป็นกลุ่ม จะส่งผลให้สมาชิกมีโอกาสเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานและใช้ศักยภาพในการทำงานได้เต็มที่ ผลการทำงานและคุณภาพของงานดีขึ้น และอัตราการลาออกลดลง อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Rego & Pina e Cunha (2008) พบว่า เมื่อบุคคลมีประสบการณ์ด้านจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน จะส่งผลให้รู้สึกผูกพันกับองค์การมากขึ้น

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการที่เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์รับรู้ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ตนปฏิบัติ การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเท่าเทียม มีบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ มีแรงบันดาลใจที่อยากจะพัฒนาศักยภาพของตนเองมากขึ้น อยากทุ่มเทความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มีในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้การทำงานที่ได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาศักยภาพอยู่เสมอ และมีโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ รู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อองค์การ สามารถผสมผสานการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม และรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Abebe & Assemie (2023) ที่ศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางการศึกษา และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานของ ชุดา บรรทม (2560) ที่ศึกษาข้าราชการพลเรือนในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยพบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานสะท้อนการรับรู้ถึงคุณค่า ความหมาย และเป้าหมายของงานที่ปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานสะท้อนความพึงพอใจและความเป็นอยู่ที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ได้อย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่าการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตควบคู่ไปกับการส่งเสริมให้บุคลากรมองเห็นคุณค่าและความหมายของงานจะช่วยยกระดับความผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่การคงอยู่ในองค์การ การทุ่มเทปฏิบัติงาน และความสำเร็จขององค์การในระยะยาว

ทั้งนี้ จากการวิจัยยังสะท้อนให้เห็นว่าในองค์การที่มีความเครียดสะสมสูงเช่นเรือนจำ การจะรักษาบุคลากรให้คงอยู่และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องใช้แนวคิดการบริหารแบบองค์รวมที่ให้ความสำคัญทั้งคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่และคุณค่าภายในจิตใจ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเป็นตัวทำนายเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ หน่วยงานจึงควรสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์รับรู้ว่าหน่วยงานมีวัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม และบรรยากาศองค์การที่ให้ความสำคัญกับด้านจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และผู้บริหารระดับสูงควรตระหนักถึงความสำคัญของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน โดยการให้ความสำคัญกับบุคลากรในระดับบุคคลและระดับองค์การ มีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในทุก ๆ ด้าน ที่สอดคล้องกับค่านิยมทางจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และควรส่งเสริมการพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน โดยการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหรือการพัฒนาปลูกฝังและรักษาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ตระหนักถึงประโยชน์และความสำคัญของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมากขึ้น

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวทำนายเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ หน่วยงานจึงควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ มีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนให้มีความยุติธรรมและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ มีการดำเนินการเกี่ยวกับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ และเงินค่าเวรให้เหมาะสมกับความตรากตรำในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ มีการสร้างบรรยากาศและปรับภูมิทัศน์ในเรือนจำให้เหมาะสมกับการทำงาน มีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้งานหลากหลาย และหน่วยงานควรทบทวนหรือเกลี่ยย้ายกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมในแต่ละเรือนจำเพื่อลดความตรากตรำ และลดความถี่ของการเข้าเวรยามรักษาการณ์ในเรือนจำ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีเวลาพักผ่อนกับครอบครัว และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้ที่สนใจอาจศึกษากับกลุ่มเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำทั่วประเทศ และอาจขยายขอบเขตถึงบุคลากรประเภทอื่นของเรือนจำด้วย เช่น พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเหมาบริการ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อเสนอแนะที่กว้างมากขึ้น โดยครอบคลุมถึงเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำทั่วประเทศแก่ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

2. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และความสุขในการทำงาน เป็นต้น เพื่อเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ให้ทราบถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ได้เช่นกัน

3. ควรมีการใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ และช่วยให้ทราบถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ รวมถึงเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

เอกสารอ้างอิง

กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมราชทัณฑ์. (2567). *ข้อมูลทรัพยากรกรมราชทัณฑ์*. สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2567, https://main.correct.go.th

ชวิน ศิลาพันธ์. (2564). *ทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำที่แท้จริง จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความร่วมมือของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในเรือนจำพิเศษ ในเขตกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชุดา บรรทม. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพลเรือนในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร* (การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ณัฐพงศ์ ยิ่งรักพันธุ์. (2563). *อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นิศาชล เรืองชู. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปาริชาต บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไคกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)* (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2566). *จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน: การศึกษาแบบกำหนดขอบเขต* (พิมพ์ครั้งที่ 1). เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น จำกัด.

ศิลาพร กันทา. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, *9* (1), 120-134.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2566). *หลักเกณฑ์การประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2567)*. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2568, https://www.opdc.go.th

Abebe, A. & Assemie, A. (2023). Quality of Work Life and Organizational Commitment of the Academic Staff in Ethiopian Universities. *Heliyon*, *9*, 1-20.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, *63* (1), 1-18.

Chelliah, T. D., Chan, L., Jaganathan, M. & Koay, Y. (2018). Case Study of Workplace Spirituality on Organizational Commitment among University Members in Malaysia. *Asia Proceedings of Social Sciences*, *3* (2), 44-47.

Cohen, J. (1977). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences.* Revised Edition, Academic Press, New York.

Djafri, F. & Noordin, K. (2017). The Impact of Workplace Spirituality on Organizational Commitment: A Case Study of Takaful Agents in Malaysia. *Humanomics*, *33* (3), 384-396.

Fanggidae, R. E., Suryana, Y., Efendi, N. & Hilmiana. (2016). Effect of Spirituality Workplace on Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *219*, 639-646.

Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39 (2), 175-191.

Giacalone, R. A. & Jurkiewicz, C. L. (2003). Right from Wrong: The Influence of Spirituality on Perceptions of Unethical Business Activities. *Journal of Business Ethics*, *46* (1), 85-97.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Jurkiewicz, C. L. & Giacalone, R. A. (2004). A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance. *Journal of Business Ethics*, *49* (2), 129-142.

Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, *33* (4), 499-517.

Milliman, J., Czaplewski, A. J. & Ferguson, J. (2003). Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Change Management*, *16* (4), 426-447.

Rego, A. & Pina e Cunha, M. (2008). Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Study. *Journal of Organizational Change Management*, *21* (1), 53-75.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, *22* (1), 46-56.

Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: What Is It?. *Sloan Management Review*, *15* (1), 11-21.