

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ :
กรณีศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางกับข้าราชการที่ปฏิบัติงาน
ในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2565

**Factors Influencing the Quality of Working Life of Government Officials of the
Department of Corrections : A Case Study of Comparing the Quality of
Working Life of Government Officials Working in the Head Office and
Government Officials Working in the Prison/
Correctional Institutions Zone 7**

Mr. Peerapol Nounsree



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

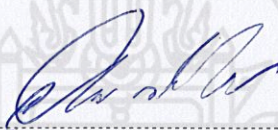
2022

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ :
กรณีศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงาน
ในส่วนกลางกับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7

ชื่อและนามสกุล นายพีรพล น่วมศรี
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงษ์ มีสมนัย
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม

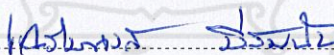
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2565

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



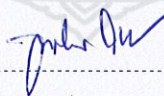
ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จีระ ประทีป)



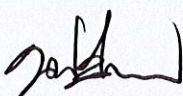
กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงษ์ มีสมนัย)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีธรรม)

๒๕๖๕

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : กรณีศึกษา การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางกับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7

ผู้วิจัย นายพิรพล น่วมศรี รหัสนักศึกษา 2623001308 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงษ์ มีสมนัย (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม
ปีการศึกษา 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ ทัณฑสถาน เขต 7 (2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ (3) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ ทัณฑสถาน เขต 7

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรเป็นข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 และที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 1,343 คน กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีคำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของทาร์โรว์ ยามาเน่ จำนวน 308 คน ประกอบด้วยข้าราชการสังกัดกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง 110 คน และข้าราชการสังกัดกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 จำนวน 198 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ ที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ ทัณฑสถาน เขต 7 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและไม่แตกต่างกัน โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุดด้านความพึงพอใจและความมั่นคงในการทำงาน (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ทุกปัจจัยมีผลต่อคุณภาพการทำงานในระดับที่สูงมาก โดยที่ปัจจัยทั้ง 8 ด้านสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ได้ร้อยละ 90.3 (3) ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางกรมราชทัณฑ์กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ ทัณฑสถาน เขต 7 ที่มี อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานในปัจจุบันแตกต่างกันมีระดับและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันและ ยกเว้นข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางกรมราชทัณฑ์กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ ทัณฑสถาน เขต 7 ที่ต่างเพศกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7

Thesis title: Factors Influencing the Quality of Working Life of Government Officials of the Department of Corrections : A Case Study of Comparing the Quality of Working Life of Government Officials Working in the Head Office and Government Officials Working in the Prison/ Correctional Institutions Zone 7

Researcher: Mr. Peerapol Nounsree; **ID:** 2623001308;

Degree: Master of Public Administration;

Thesis advisors: (1) Dr. Chalermpong Meesomnai, Associate Professor;
(2) Dr. Chamnian Rajphaetyakhom, Assistant Professor; **Academic year:** 2022

Abstract

The objective of this research is to (1) study the level of quality of life at work between Government Officials Working in the Head Office and Government Officials Working in the Prison/ Correctional Institutions Zone 7 (2) studies factors influencing the quality of life in the work of Government Officials of the Department of Corrections (3) compares opinions on the level and factors influencing the quality of life of work between Government Officials Working in the Head Office and Government Officials Working in the Prison/ Correctional Institutions Zone 7.

This research is quantitative. The population is Government Officials Working in the Prison/ Correctional Institutions Zone 7 and Head Office, amount 1,343 people, determined the number of samples using Taro Yamane formula. has 308 members consist 110 Government Officials Working in the Head Office and Government Officials Working in the Prison/ Correctional Institutions Zone 7, numbering 198 people, the tool used to collect this data was a questionnaire. Statistics used to analyze the data include: Frequency distribution, percentage value, average, standard deviation Test T, one-way variance analysis, and multiple regression analysis.

The results showed that (1) the level of quality of life at work between Government Officials Working in the Head Office and Government Officials Working in the Prison/ Correctional Institutions Zone 7 as a whole is at the high level and not different. (2) All factors influencing the quality of work Life of Government Officials of the Department of Corrections have a very high degree of quality of work, with all eight factors explaining the 90.3 percent variation in the quality of working life of Government Officials of the Department of Corrections. (3) Government Officials Working in the Head Office versus Government Officials Working in the Prison/ Correctional Institutions Zone 7 with age, marital status, education level There are different levels and factors influencing the quality of life of work, and with the exception of Government Officials Working in the Head Office and Government Officials Working in the Prison/ Correctional Institutions Zone 7, where they are heterosexual, have a statistically significant difference in quality of life at 0.05

Keywords: Quality of Working Life, Government Officials of the Department of Corrections, Government Officials Working in the Prison/ Correctional Institutions Zone 7

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย ประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงษ์ มีสมนัย อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ร่วม ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณ ข้าราชการสังกัดกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง และข้าราชการ สังกัดกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 ที่ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ ต่อการวิจัย และขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญที่ให้แนวทางการพัฒนางานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : กรณีศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางกับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ ทัณฑสถาน เขต 7

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณอาจารย์แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ วิชาเอก รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนนักศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดาผู้มีพระคุณ เป็นผู้ที่ประสิทธิ์ประสาททั้งความรู้ ให้กำลังใจ ความหวังใย เสมอมา และเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้วิจัยฝ่าฟันอุปสรรคจนทำให้สำเร็จ และมารดา ผู้คอยอุ้มชู และเลี้ยงดูด้วยความทะนุถนอมมาโดยตลอด ข้าพเจ้าซาบซึ้งในพระคุณของท่านจึงขอขอบพระคุณ ท่านอย่างสูงสุด

พีรพล น่วมศรี

กันยายน 2565

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | จ |
| กิตติกรรมประกาศ | ฉ |
| สารบัญตาราง | ฅ |
| สารบัญภาพ | ฐ |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| วัตถุประสงค์การวิจัย | 2 |
| กรอบแนวคิดการวิจัย | 3 |
| สมมุติฐานการวิจัย | 5 |
| ขอบเขตของการวิจัย | 6 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ | 8 |
| ประโยชน์ที่ได้รับ | 10 |
| บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง | 11 |
| แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน | 11 |
| แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล | 24 |
| ข้อมูลเกี่ยวกับกรมราชทัณฑ์ | 27 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 30 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย | 36 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 36 |
| วิธีการสุ่มตัวอย่าง | 37 |
| เครื่องมือที่ใช้ในจัดเก็บรวบรวมข้อมูล | 38 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 40 |
| การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ | 41 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 42 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 46 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม..... | 46 |
| การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมราชทัณฑ์..... | 49 |
| การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมราชทัณฑ์..... | 58 |
| ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงาน ในปัจจุบันต่างกันต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมราชทัณฑ์..... | 68 |
| ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์..... | 74 |
| การวิเคราะห์เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ..... | 76 |
| การวิเคราะห์เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรตาม..... | 78 |
| บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 83 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 83 |
| อภิปรายผล..... | 86 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 88 |
| บรรณานุกรม..... | 89 |
| ภาคผนวก..... | 94 |
| ประวัติผู้วิจัย..... | 113 |

สารบัญตาราง

| | หน้า |
|---|------|
| ตารางที่ 3.1 ประเภทข้าราชการ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 37 |
| ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 46 |
| ตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์..... | 49 |
| ตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม..... | 50 |
| ตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและไม่เป็นภัย ต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ..... | 51 |
| ตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล..... | 52 |
| ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน ด้านมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน..... | 53 |
| ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ภายในองค์กร..... | 54 |
| ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน ด้านการมีระเบียบข้อบังคับในองค์กร..... | 55 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

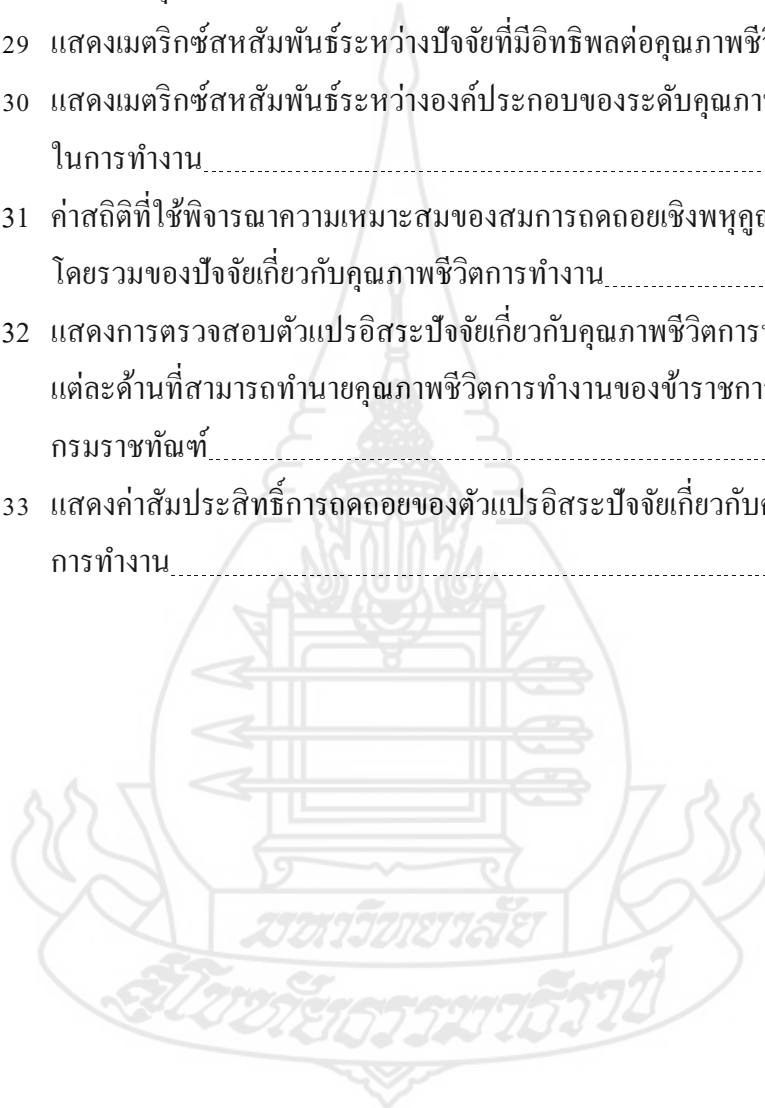
| | หน้า |
|---|------|
| ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานที่ทำกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว..... | 56 |
| ตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อสังคม..... | 57 |
| ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมราชทัณฑ์..... | 58 |
| ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน..... | 59 |
| ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศในการทำงาน..... | 60 |
| ตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือ ในการทำงาน..... | 61 |
| ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร..... | 62 |
| ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ด้านค่าตอบแทนและรางวัลจากการทำงาน..... | 63 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน..... | 64 |
| ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ด้านความพึงพอใจและความมั่นคงในงาน..... | 65 |
| ตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ด้านความมีอิสระในการทำงาน..... | 66 |
| ตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ด้านความเพียงพอของทรัพยากร ที่ใช้ในการทำงาน..... | 67 |
| ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ จำแนกตามเพศ..... | 69 |
| ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ จำแนกตามอายุ..... | 69 |
| ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ จำแนกตามสถานภาพการสมรส..... | 70 |
| ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ จำแนกตามระดับการศึกษา..... | 71 |
| ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน..... | 72 |
| ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ จำแนกระยะเวลาในการปฏิบัติงาน..... | 73 |
| ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ จำแนกตามสถานที่ทำงานในปัจจุบัน..... | 74 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| ตารางที่ 4.28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์..... | 75 |
| ตารางที่ 4.29 แสดงเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน..... | 77 |
| ตารางที่ 4.30 แสดงเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน..... | 79 |
| ตารางที่ 4.31 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปร โดยรวมของปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน..... | 80 |
| ตารางที่ 4.32 แสดงการตรวจสอบตัวแปรอิสระปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่ละด้านที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมราชทัณฑ์..... | 80 |
| ตารางที่ 4.33 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงาน..... | 81 |



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย..... 4



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมราชทัณฑ์ เป็นหน่วยงานที่ประกอบด้วยเรือนจำ ทณฑสถาน และหน่วยงานระดับกอง ที่อยู่ในส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ มีภารกิจเกี่ยวกับการควบคุมและแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขัง ให้กลับตนเป็นพลเมืองดี มีสุขภาพกายและจิตที่ดี ไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำ และสามารถดำรงชีวิตในสังคมภายนอกได้อย่างปกติสุข โดยปัจจุบันลักษณะการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมราชทัณฑ์ จะมีความแตกต่างกันเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำและทัณฑสถาน มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมและแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขัง ลักษณะงานที่ปฏิบัติจะมีลักษณะพิเศษที่นอกจากจะมีเวลาปฏิบัติงานราชการปกติวันละ 8 ชั่วโมง แล้วยังจะต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอีกวันละ 16 ชั่วโมง และในวันหยุดราชการ ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวจะต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันปฏิบัติหน้าที่เข้าเวรยามรักษาการณ์เพื่อควบคุมดูแลผู้ต้องขัง และในการปฏิบัติงานนอกงานตามปกตินั้น ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือน เพราะถือว่าเป็นการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีความเสี่ยง สถานที่ทำงานไม่น่าอภิรมย์ ลักษณะการทำงานลำบาก ทรากตรำ เสี่ยงภัยเคร่งเครียด กดดัน เป็นการทำงานที่มีสภาพการทำงานเสี่ยงอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย และ/หรืออาจก่อให้เกิดโรคจากการปฏิบัติงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานในลักษณะดังกล่าวข้างต้นนี้ ยากที่จะมีเวลาสำหรับชีวิตนอกงานเพื่อครอบครัว เพื่อการสังคม และเพื่อการพักผ่อนได้เท่าเทียมกับข้าราชการของกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น จากข้อจำกัดในเรื่องเวลานอกงานแล้ว ลักษณะงานที่ปฏิบัติยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพทางร่างกายและจิตใจอย่างต่อเนื่องยาวนานแก่ผู้ปฏิบัติงานทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำและอาจส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติราชการอีกด้วย โดยในปัจจุบันมีข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มนี้ มากกว่า 12,000 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำและทัณฑสถานทั่วประเทศ นั้นหมายถึงว่าคุณภาพในการควบคุมและแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขังจะลดระดับผลสัมฤทธิ์ลงและอาจส่งผลให้การดำเนินงานตามพันธกิจในภาพรวมของกรมราชทัณฑ์ประสบปัญหาได้

2. ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ โดยปัจจุบันมีประมาณ 478 คน ลักษณะการปฏิบัติงานจะเกี่ยวข้องกับงานทางด้านเอกสาร หรือวิชาการ หรืองานราชการทั่วไป คือ มีเวลาการปฏิบัติงานราชการวันละ 8 ชั่วโมง แต่ทว่าไม่จำเป็นต้องปฏิบัติงานในเรือนจำหรือทัณฑสถาน ในบางครั้งข้าราชการกลุ่มนี้อาจจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ที่จุ่มตรวจค้นสิ่งของต้องห้ามในเรือนจำ ตรวจราชการ สอบสวนข้อเท็จจริงการกระทำผิดวินัยของข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำและทัณฑสถานในกรณีต่าง ๆ เป็นต้น โดยไม่ถือว่าเป็นผู้ปฏิบัติงานที่จะได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือนแต่อย่างใด จากลักษณะการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มนี้จะทำให้มีเวลาเพื่อการดำเนินชีวิตเช่นเดียวกับข้าราชการทั่วไป มีเวลาเพื่อครอบครัวและสังคมมากกว่ากลุ่มข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเรือนจำและทัณฑสถาน ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเดียวกับข้าราชการทั่วไปจึงสามารถที่จะปฏิบัติราชการได้คุณภาพที่สูงกว่า

จากลักษณะการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ทั้ง 2 กลุ่มที่มีความแตกต่างกันดังกล่าวนี้ จึงทำให้ข้าราชการทั้ง 2 กลุ่มมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันทั้งที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในกรมราชทัณฑ์เช่นเดียวกันและอาจส่งผลให้การดำเนินงานของกรมราชทัณฑ์ในภาพรวมไม่เต็มประสิทธิภาพเนื่องจากกลุ่มข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเรือนจำและทัณฑสถานเป็นข้าราชการส่วนใหญ่ของกรมราชทัณฑ์ จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่าควรจะได้ศึกษาถึงระดับและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ทั้ง 2 กลุ่ม ว่าอยู่ในระดับใดและมีสิ่งใดบ้างที่เป็นปัจจัยทำให้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน และข้าราชการทั้ง 2 กลุ่มมีระดับและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกันหรือไม่ โดยหวังว่าสิ่งพบจากการวิจัยช่วยสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ซึ่งจะส่งผลให้กรมราชทัณฑ์สามารถดำเนินงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : กรณีศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางกับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

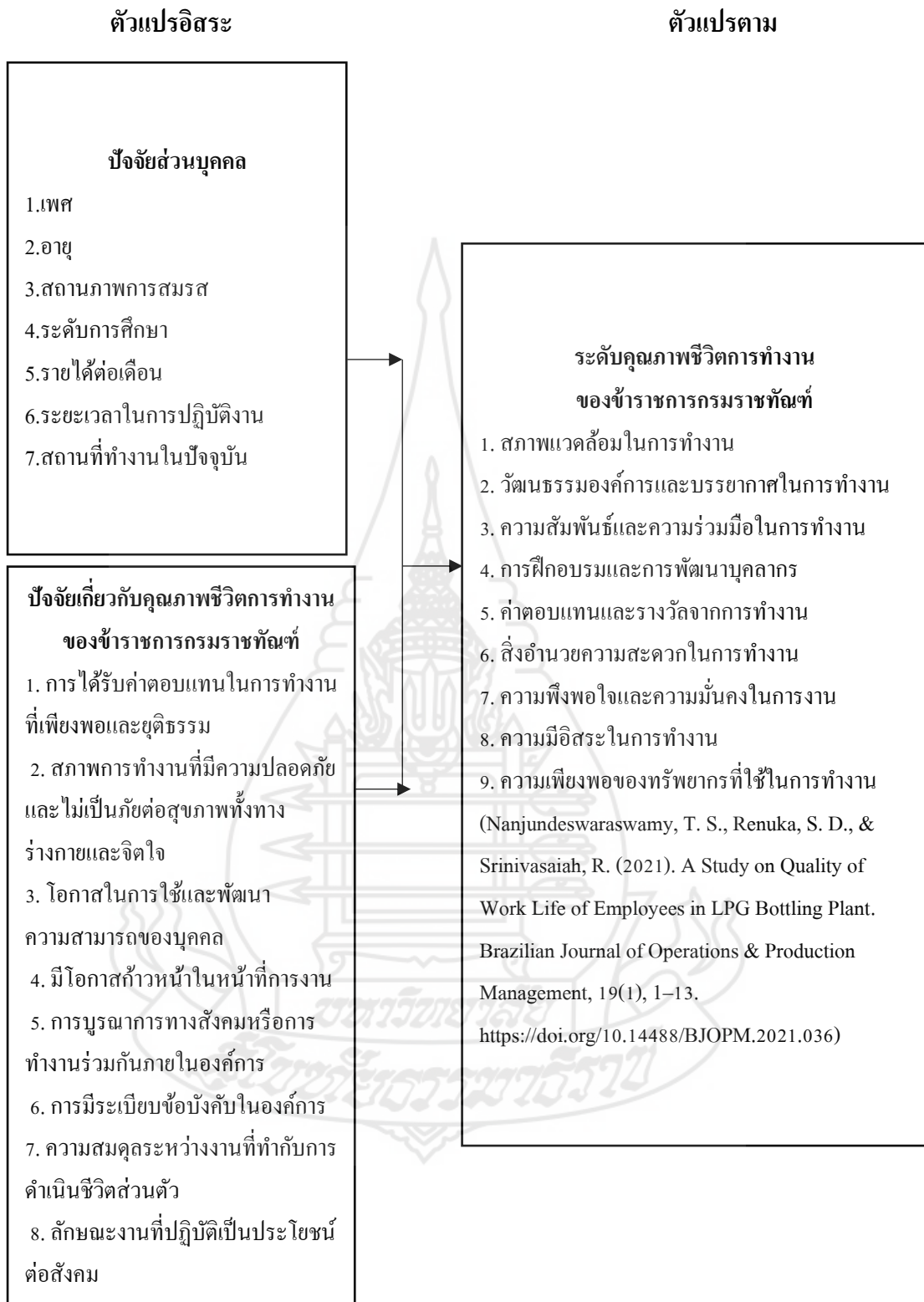
1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

3. เพื่อเปรียบเทียบระดับและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำนวน 8 ปัจจัยของ Walton (1973) สำหรับในส่วนของแนวคิดเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นผู้วิจัยได้ใช้องค์ประกอบการประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 9 ด้านของ ที.เอส.นานจันท์เทวราช เทวพาเรณุกา และ อาร์ ศรีนิวาสรีย์ (Nanjundeswaraswamy, T. S., Renuka, S. D., & Srinivasaiyah, R.) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานในโรงงานบรรจุแก๊สแอลพีจีในประเทศอินเดียในปี 2021 ซึ่งลักษณะของการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกับลักษณะงานที่เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เป็นการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีความเสี่ยงสถานที่ทำงานไม่น่าอภิรมย์ ลักษณะการทำงานลำบากตรากตรำ เสี่ยงภัยเคร่งเครียด กดดัน เป็นการทำงานที่มีสภาพการทำงานเสี่ยงอันตรายต่อชีวิตร่างกาย และ/หรืออาจก่อให้เกิดโรคจากการปฏิบัติงานจำนวน 9 ด้านเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรมมากำหนดเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : กรณีศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยที่สร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมุติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานวิจัยไว้ดังนี้

1. สมมุติฐานทางสถิติที่ 1 ทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานในปัจจุบันต่างกันต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 \dots = \mu_n$ (ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานในปัจจุบันต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ไม่แตกต่างกัน)

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \dots \neq \mu_n$ (ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ไม่แตกต่างกัน) แตกต่างกัน)

เมื่อ $\mu_1, \mu_2, \mu_3, \dots, \mu_n$ เป็นเพศอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย และเพศหญิงตามลำดับ

2. สมมุติฐานทางสถิติที่ 2

$H_0: r_{xy} = 0$ (ปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์)

$H_1: r_{xy} \neq 0$ (ปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์)

เมื่อ x เป็นปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และ y เป็นคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ทั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

5.1 ขอบเขตของเนื้อหา

เพื่อสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1973) ประกอบด้วย

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและไม่เป็นภัยต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ
3. โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันภายในองค์กร
6. การมีระเบียบข้อบังคับในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างงานที่ทำการดำเนินชีวิตส่วนตัว
8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อสังคม

(Walton, R. E. (1973). "Quality of work life: what is it?" Sloan Management Review, 15(1), 11-21.)

สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์นั้นผู้วิจัยกำหนดจากองค์ประกอบวัดระดับคุณภาพชีวิตของ ที.เอส. นานจันท์เทวราช เทวพา เรณุกา และ อาร์ ศรีนิวาสราย (Nanjundeswaraswamy, T. S., Renuka, S. D., & Srinivasaiyah, R.) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานในโรงงานบรรจุแก๊สแอลพีจีในประเทศอินเดีย ในปี 2021 ซึ่งมีลักษณะของการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกับลักษณะงานที่เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่เป็น การปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีความเสี่ยง สถานที่ทำงานไม่น่าอภิรมย์ ลักษณะการทำงานลำบาก ทรากตรำ เสี่ยงภัย เครื่องเคียด กดดัน เป็นการทำงานที่มีสภาพการทำงานเสี่ยงอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย และ/หรืออาจก่อให้เกิดโรคจากการปฏิบัติงานได้จำนวน 9 ด้าน ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในการทำงาน
3. ความสัมพันธ์และความร่วมมือในการทำงาน
4. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร
5. ค่าตอบแทนและรางวัลจากการทำงาน
6. สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

7. ความพึงพอใจและความมั่นคงในการทำงาน
8. ความมีอิสระในการทำงาน
9. ความเพียงพอของทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน

(Nanjundeswaraswamy, T. S., Renuka, S. D., & Srinivasaiah, R. (2021). A Study on Quality of Work Life of Employees in LPG Bottling Plant. *Brazilian Journal of Operations & Production Management*, 19(1), 1–13. <https://doi.org/10.14488/BJOPM.2021.036>)

5.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

เก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 ประกอบด้วยเรือนจำจังหวัดกาญจนบุรี เรือนจำอำเภอทองผาภูมิ เรือนจำกลางนครปฐม สถานกักขังกลางนครปฐม เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรือนจำกลางเพชรบุรี เรือนจำกลางสมุทรสงคราม เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร และเรือนจำจังหวัดสุพรรณบุรี

5.3 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 2 ประเภท (รวมประชากรทั้งสิ้น 1,343 คน) ประกอบด้วย

- ประชากรประเภทที่ 1 ข้าราชการสังกัดกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ จำนวน 478 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 110 คน

- ประชากรประเภทที่ 2 ข้าราชการสังกัดกรมราชทัณฑ์ ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 จำนวน 865 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 198 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของประชากรที่แน่นอน โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยกำหนดค่าความคาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 0.05 จำนวน 308 คน

5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาการเก็บรวบรวมและประมวลผลข้อมูลตั้งแต่เดือน มกราคม-มิถุนายน 2565 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 6 เดือน

6. นวัตกรรมเฉพาะ

6.1 **คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งมองว่างานที่ทำอยู่นั้นสามารถตอบสนองความต้องการหรือความปรารถนาของตนเองได้หรือไม่ มากน้อยเพียงใดโดยพิจารณาจากค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ค้ำึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตย ในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

6.2 **ข้าราชการกรมราชทัณฑ์** หมายถึง ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการในเรือนจำ/ทัณฑสถาน และอาคารสำนักงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์

6.3 **การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม** หมายถึง การได้รับรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้และมาตรฐานของผู้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

6.4 **สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและไม่เป็นภัยต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ** หมายถึง สภาพการทำงานต้องมีความพร้อม ต้องค้ำึงถึงความปลอดภัยและผลเสียต่อสุขภาพ ต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตราย

6.5 **โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล** หมายถึง ส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้มีคุณภาพการทำงานที่ดีขึ้น โดยให้ผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ มีส่วนร่วมในการทำงาน

6.6 **มีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน** หมายถึง โอกาสและช่องทางที่บุคลากรจะมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม

6.7 **การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันภายในองค์กร** หมายถึง การร่วมมือกันในระหว่างส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีการปฏิบัติงานร่วมกัน หรือมีแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

6.8 **การมีระเบียบข้อบังคับในองค์กร** หมายถึง การปฏิบัติงานภายใต้ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร สิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกันภายในองค์กร

6.9 ความสมดุลระหว่างงานที่ทำกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว หมายถึง การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และ ตนเอง หากสามารถสร้างสมดุลภาพระหว่างชีวิตกับงานได้ จะช่วยเกิดความอยู่ดีกินดี มีสุขภาวะในชีวิต ซึ่งจะส่งผลและมีสวนช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ความมั่นคง และความก้าวหน้าขององค์กรและสังคมในที่สุด

6.10 ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึก ว่า กิจกรรม หรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกรักภูมิใจในองค์กรของตนเอง

6.11 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงาน ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน

6.12 วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง ฐานคติพื้นฐานที่มีแบบแผนซึ่งถูกประดิษฐ์ค้นพบจากการเรียนรู้โดยกลุ่ม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาการปรับตัวและถูกถ่ายทอดไปยังสมาชิกในองค์กร และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่รวมถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพทางจิตใจ ที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของบุคลากรหรือแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งปัจจัยทางสภาพแวดล้อมนั้น ได้แก่ อาคารสถานที่ เฟอร์นิเจอร์ อุปกรณ์ประจำสำนักงาน แสงไฟ อุณหภูมิ สีสันทนของอาคาร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นโยบายในการทำงานขององค์กร อิสระในการทำงาน เป้าหมายแผนงานขององค์กร ระบบบริหาร ระบบประเมินผล การฝึกอบรม ระบบรางวัลผลตอบแทน ฯลฯ

6.13 ความสัมพันธ์และความร่วมมือในการทำงาน หมายถึง ผลประโยชน์ของคนทำงานในองค์กรกับผลประโยชน์ขององค์กรนั้น ๆ เพื่อให้งานสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย โดยบุคลากรทุกคนได้รับ และมีความพอใจร่วมกัน ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงการร่วมมือคือ บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อกัน มีความเข้าใจกัน ยอมรับ ข้อเสนอแนะและเหตุผลของคนอื่น มีการช่วยเหลือกันและกัน ศรัทธาและให้เกียรติกัน รู้ความสามารถกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน

6.14 การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมที่จะก้าวหน้าเติบโตไปในอนาคต

6.15 ค่าตอบแทนและรางวัลจากการทำงาน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

6.16 สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน หมายถึง อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

6.17 ความพึงพอใจและความมั่นคงในการงาน หมายถึง ความรู้สึกในทิศทางที่ดีตลอดจนทัศนคติในเชิงบวกที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ โดยบุคลากรได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงมีความสุขในการทำงาน ที่จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้ และยังสามารถส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้

6.18 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน มีอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงาน ที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ และมีอิสระในการพิจารณาหาทางเลือกในการแก้ปัญหาจากการปฏิบัติงาน

6.19 ความเพียงพอของทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน หมายถึง ความสามารถขององค์กร ในการจัดหาทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน เช่น อัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ได้อย่างเหมาะสมเพียงพอ

ทั้งนี้ผู้วิจัยจะได้นำนิยามศัพท์เฉพาะต่าง ๆ ดังกล่าวนี้ไปกำหนดเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามเพื่อการวิจัยต่อไป

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 ทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง กรมราชทัณฑ์ กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม

7.2 ทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

7.3 ทราบผลการเปรียบเทียบระดับและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม

7.4 สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : กรณีศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำทัณฑสถาน เขต 7 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบ และแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
3. ข้อมูลเกี่ยวกับกรมราชทัณฑ์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (quality of life) นั้นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานแล้วเราจะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น คือ

ผจญ เฉลิมสาร (2540, น. 24) สรุปความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึงวิธีการ แนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งองค์การและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

สันติ บางอ้อ (2540, น. 39) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกก็คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

คาสิโอ (2003, pp. 20) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 2 ลักษณะ คือ เป็นเรื่องของสภาพและการปฏิบัติงานต่างๆ ภายในองค์กร เช่น การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง การจัดการอย่างประชาธิปไตย ความปลอดภัยในการทำงาน หรืออีกลักษณะหนึ่งเป็นความเข้าใจของลูกจ้าง ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ความปลอดภัยในการทำงานและการพัฒนาสภาพการทำงานที่ดีขึ้น

โซแวน (1982, pp. 132) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ เป้าหมายในการพัฒนาองค์กร หรือเป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรพัฒนาจากด้านหนึ่ง (ไม่ดี) ไปสู่อีกด้านหนึ่ง (ดี) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีเป้าหมายหรือเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของลูกจ้างพนักงานที่อยู่ในโรงงานและที่อยู่ในสำนักงาน
2. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง
3. ความร่วมมือประสานงานระหว่างสหภาพแรงงานกับฝ่ายจัดการ
4. การปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างคนกับเทคโนโลยี

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541, น. 14) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลในด้านความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร ประสบการณ์ด้านต่างๆ ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน

روبบินส์ (Robbins, 1998 อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541, น. 16) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานจากการพัฒนาเทคโนโลยีต่างๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน หรือคุณภาพชีวิตการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตและการมีส่วนร่วมนั่นเอง

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, John R. (1997, pp. 18) ได้กล่าวไว้คือ ภาพรวมของประสบการณ์ทำงานของบุคคลซึ่งแสดงออกมาจากความรู้สึกลึกซึ้งของบุคคลที่มีต่องานอาชีพ ตลอดจนองค์กร ดังนั้น การที่บุคคลมีผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงย่อมแสดงว่าบุคคลมีความพึงพอใจในงานสูงด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นผลสะท้อนของการบริหารงานที่ดี เช่น การให้พนักงานมีส่วนร่วมได้รับผิชอบงานและตัดสินใจงานร่วมกัน การไว้วางใจให้อิสระในการทำงานของพนักงานมากขึ้นอีกทั้งการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม สิ่งเหล่านี้ช่วยให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีและองค์กรประสบความสำเร็จอย่างสูง

กริชเพชร ชัยช่วย (2544, น. 8) ได้สรุปความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็น การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการ เข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีความพึงพอใจ สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กร เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวาดจับเกี่ยวกับวินัยคลายลงและความคับข้องใจ ลดลง เป็นต้น

เฮาส์ และ คัมมิงส์ (House and Cummings.1985, pp. 125) ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง แนวทางที่คำนึงถึงคนงานและองค์กร ซึ่งประกอบด้วย องค์กรประกอบที่แตกต่างกัน 2 ประการ คือ

1. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานและ ประสิทธิภาพขององค์กร
2. เป็นเรื่องของการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีบทบาทในการแก้ปัญหาและ การตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญ

วรุฒิ แก้วทองใหญ่ (2550, น. 12) ได้สรุปความหมายของ คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานที่ทำของแต่ละบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน ผลตอบแทน ที่ดี ฯลฯ ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานดี มีความสุขและพึงพอใจในการทำงานจะมีผล ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากความหมายทั้งหมดที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อการทำงานซึ่งมองว่างานที่ทำอยู่นั้นสามารถ ตอบสนองความต้องการหรือความปรารถนาของตนเองได้หรือไม่ มากน้อยเพียงใดโดยพิจารณา จากค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ ความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว

1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการทำงาน โดยทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายอย่างที่มิบทบาท ในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน มีผู้ให้ความคิดเห็นต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิด คุณภาพชีวิต การทำงานที่ดีไว้หลายประการ ดังนี้

เฮาส์ และ คัมมิงส์ (House and Cummings, 1985, pp. 235 - 238) ได้กำหนดองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ (Adequate and Fair compensation) หรือรายได้และประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (Safe and Healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของลูกจ้าง (Development of human capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. การส่งเสริมให้ลูกจ้างมีความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่น เอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. การมีระบบที่ดีที่มีความยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. การมีภาวะอิสระจากงาน (Total free space) หมายถึง ภาวะที่บุคคล มีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนาจประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

วอลตัน (Walton, R. E. 1973, pp. 12 - 16) วอลตันได้เสนอถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในบทความ “Quality of work life: what is it?” วารสาร Sloan Management Review, ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 หน้า 11-21.) ว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีหรือไม่สามารถพิจารณาได้จากปัจจัยต่าง ๆ 8 ด้านเป็นเกณฑ์ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้น เกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้น เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน

2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future opportunity for continued growth and security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณา คือ

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผัดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังจะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จ เป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กรหรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัว หรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate opportunity to use and develop human capacities) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมถึงกระทั่งทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตการพัฒนา ขีดความสามารถของบุคคลนี้ในด้านทักษะ ความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาจากเรื่องต่างๆ ดังนี้

4.1 ความเป็นอิสระ หรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

4.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

4.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติ ตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้นๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

4.4 ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงานผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้น ได้ด้วยตนเอง ทุกขั้นตอนมิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน

4.5 การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social integration in the work organization) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า ตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก

5.1 ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.2 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การหรือทีมงาน

5.3 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าคุณทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.4 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ในการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

5.5 มีความรู้สึกทำงานร่วมกันที่ดีในองค์การมีความสำคัญ

5.6 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์การ หรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็นความรู้สึกของตนเองอย่างแท้จริงต่อกัน

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล (Constitutional in the work organization) ซึ่งหมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งพิจารณาได้จาก

6.1 ความเฉพาะของตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตัว ครอบครัวยังไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจ หรือสังคมขององค์การต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน

6.4 ให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. ด้านจังหวะชีวิต (Work and the total life space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัวยัง กิจกรรมอื่นๆ

8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The social relevance of the work life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับฝิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดความเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าคุณค่าของงานได้มีส่วนร่วมรับฝิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาดการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

Guest, (1979, p. 76) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติการของบุคคลอันมีต่อการทำงาน หรือผลที่เกิดขึ้นกับตนเองอันเกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน หรือกล่าวคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกที่เกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์อันเกี่ยวข้องกับองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือ คุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานต่อชีวิตของบุคคล

Dubrin (1981, p. 51) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นระดับที่พนักงาน (สมาชิก) ขององค์กรมีความรู้สึกพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญ ๆ จากการทำงานในองค์กรนั้น ๆ

Umstot (1984, pp. 423-424) ได้แนะนำถึงวิธีการแก้ไขปัญหายุ่งเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 4 แนวทาง ได้แก่

1. การร่วมกันแก้ไขปัญหา (Participative problem solving) คือ การแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นร่วมกันระหว่างฝ่ายผู้บริหาร และพนักงาน โดยอาจทำได้โดยจัดตั้งกลุ่มคุณภาพเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน

2. การออกแบบงานใหม่ (Work restructuring) เป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ใช้วิเคราะห์งานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้มีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถทำให้บุคคลนั้นสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้มีโอกาสก้าวหน้า เช่น การออกแบบระบบงานใหม่ให้เกิดปัญหาในการทำงานน้อยที่สุด มีความทันสมัย และปลอดภัย

3. การหาระบบการให้รางวัลใหม่ ๆ (Innovative reward system) ระบบการให้รางวัลผลตอบแทน ที่จะช่วยกระตุ้นการทำงานการผลิตให้สูงขึ้น เช่น การใช้ Scanlon plan

4. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Improving the work environment) เป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การเปลี่ยนแปลงเวลาการทำงาน กฎระเบียบต่าง ๆ การปรับปรุงสภาพการทำงานให้เป็นที่น่าพอใจ สะดวก และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัย และสะดวกสบาย

Umstot (1984, p. 22) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอาจหมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ในการทำงานของแต่ละบุคคล และการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร โดยจุดเน้นของคุณภาพชีวิตการทำงานคือ ผลลัพธ์ที่ออกมานั้นจะส่งผลโดยตรงต่อพนักงานแต่ละคน ดังกล่าวคือ งานสามารถที่จะส่งผลทำให้พนักงานรู้สึก และปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

Huse and Cummings (1985) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึกว่าได้รับสิ่งที่คาดหวังของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร นั่นคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานนับเป็นประสิทธิผลขององค์กร ที่เกิดจากความพอใจในงานของพนักงาน เป็นผลเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดี มีความต้องการปรับปรุงศักยภาพในการทำงานของตนเอง และสามารถช่วยเพิ่มผลผลิตในงานได้

Davis and Newstrom (1989, p. 387) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความรู้สึกของความไม่ชอบพอ หรือความชอบพอของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีที่สุด เหมาะสมที่สุดสำหรับพนักงาน และได้ผลดีที่สุดในเชิงเศรษฐกิจสำหรับองค์กร

องค์ประกอบที่จะทำให้เกิด คุณภาพชีวิตในการทำงานมีด้วยกันทั้งสิ้น 10 ประการด้วยกัน ดังนี้ (Dessler 1991, p. 4 อ้างถึงใน นพรัตน์ รุจณกานต์:2547)

1. คุณค่าของงานที่ทำ
2. สภาพการทำงานมีความปลอดภัยมั่นคง
3. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอ
4. ความมั่นคง มีหลักประกันในการทำงาน
5. มีการควบคุมดูแลอย่างเหมาะสม
6. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
7. มีโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน
8. มีโอกาสได้รับความดีความชอบ
9. มีสภาพสังคมที่ดี
10. มีความเป็นธรรม และยุติธรรม

Robinson (1991, p. 670) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็นกระบวนการที่องค์กรสนับสนุนความต้องการของพนักงาน โดยพัฒนาสิ่งทีเอื้ออำนวยต่าง ๆ ที่ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือเปรียบเสมือนแนวคิดที่ควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการกำหนดเป้าหมายขององค์กร ที่ทำให้พนักงานมีหลักในการทำงานที่ดี และมีส่วนร่วมซึ่งกันและกัน

Kerce and Kewley (อ้างถึงใน นนทกานต์ วุฒิอารีย์, 2547, น.18) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบที่สำคัญคือ

1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม เป็นความพึงพอใจในการทำงานในอำนาจหน้าที่ ได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายทั้งในด้านผลงาน ระยะเวลาและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ประกอบด้วย การบริการสังคม ความคิดริเริ่ม คุณธรรมในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมาย ความมีอำนาจหน้าที่ ในส่วนงานของตน ความสามารถในการทำงาน สถานภาพทางสังคม นโยบาย และการปฏิบัติงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสามารถของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน ความยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน และกิจกรรมระหว่างการทำงาน

3. ลักษณะงาน ประกอบด้วย ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลาย ความเป็นอิสระในงาน การให้ข้อมูลป้อนกลับ โอกาสสร้างมิตรภาพ การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสำคัญของงาน และโอกาสการใช้ความสามารถ

4. ความเกี่ยวข้องกับผูกพันกับงาน ประกอบด้วย ความเกี่ยวพันและความรู้สึกที่มีต่อหน้าที่การงาน แนวโน้มในการหลีกเลี่ยงงาน ความรู้สึกผิดที่ทำงานไม่เสร็จทันเวลา การมีความเกี่ยวข้องกับผูกพันกับงานสูง และความสิ้นหวังในคุณภาพการทำงาน หรือความไม่เอาใจใส่ต่องาน

Louis (1998, p. 6) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ หมายถึง ความสามารถที่จะจัดการชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานให้เกิดความสมดุลกัน ซึ่งบริษัทควรจะมีทีมงานในการทำงานและให้ความสนใจกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Drafke and Kossen (2002, p. 305) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน จากการพัฒนาโลกต่าง ๆ ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่กระทบต่อการทำงานของตนเอง

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ International Labor Organization (ILO) ได้แบ่งมิติคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 5 มิติดังนี้ (Yves Delamotte & Shin-ichi Takezawa, 1984: 11)

1. การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานทั่วไปในการทำงาน (new approach to traditional goals) เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาเป็นเวลานานและสหภาพแรงงานในทุกยุคสมัยพยายามที่จะให้ความช่วยเหลือ ได้แก่ ปัญหาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องทำงานสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตรายต่อร่างกาย ทั้งการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน โรคอันเนื่องมาจากการทำงาน และปัญหาระยะเวลาการทำงานที่ลูกจ้างถูกกำหนดให้ทำงานเป็นเวลานานติดต่อกันโดยมิได้พัก ไม่มีเวลาส่วนตัว และปัญหาความไม่มั่นคงในการทำงานที่ลูกจ้าง

รู้สึกว่าคุณไม่ได้รับความคุ้มครองในการป้องกันมิให้ต้องออกจากงานอย่างไรเหตุผลอันสมควร ต้องขาดรายได้ไม่ว่าจะสาเหตุมาจากการประสบอุบัติเหตุ การเจ็บป่วย ทำงานได้ไม่เต็มที่

2. การได้รับปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน (Fair treatment at work) คือ ความหมายต้องการของผู้ปฏิบัติในการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน ทั้งในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม คนงานจะไม่ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ไม่ว่าจะจากการเป็นกรรมการหรือเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การใช้สิทธิตามกฎหมายเกี่ยวกับการเลิกจ้างเพราะนายจ้างกั้นแกล้ง หรือเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผล รวมทั้งมาตรการที่ไม่เป็นธรรมในการปฏิบัติงานของนายจ้าง หรือการเลือกปฏิบัติต่อสตรี เช่น ให้เงินเดือนต่ำกว่าบุรุษ สถานภาพการทำงานต่ำกว่าบุรุษ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งน้อยกว่าบุรุษ เป็นต้น

3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Influence on decision) เป็นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจลงไปสู่พนักงานระดับล่างให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ลูกจ้างได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น รู้สึกมีความสำคัญ เกิดความภาคภูมิใจ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ รักและทำเพื่อประโยชน์องค์กร

4. การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ (Challenge of work content) งานที่ท้าทายความสามารถเป็นงานที่ผู้ทำรู้สึกตื่นเต้นและสนใจทำงานสามารถเกิดขึ้นได้จากการหมุนเวียนงาน การทำงานเป็นกลุ่ม การออกแบบงาน เช่น การขยายขอบเขตของงาน การเพิ่มขึ้นของเนื้อหา ของงานและการเพิ่มปริมาณงาน ให้พนักงานได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถมากขึ้นในการทำงาน เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถตอบสนองความต้องการทางด้านสังคม การเป็นที่ยอมรับและความสำเร็จในชีวิต

5. ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำรงชีวิตประจำวัน (Work and life cycle) สภาพสังคมที่เปลี่ยนไปส่งผลต่อสภาพการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวันของลูกจ้าง ลูกจ้าง มีเวลาและโอกาสใกล้ชิดกับสมาชิกในครอบครัวน้อยลง เนื่องจากปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ส่งผลให้ต้องทำงานมากขึ้น มีเวลาพักผ่อนน้อยลง หรือชีวิตการทำงานที่มีการแข่งขัน เช่น การมีรถประจำตำแหน่งมีห้องทำงานส่วนตัว เป็นต้น จะเห็นได้ว่าชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตประจำวัน

เฮอริค และ แมคคาบี (1975, pp. 63-67) ได้อธิบายถึง หลักการสำคัญในการทำให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ คือ หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หลักความเป็นธรรมหรือเสมอภาค หลักปัจเจกบุคคลและหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (The principle of security) หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการของแรงงานที่ต้องการลดความหวาดกลัวหรือความวิตกกังวลต่าง ๆ อันเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้ เพราะคนงานจะไม่สามารถเอาใจใส่ต่องานที่ทำได้เต็มที่ ถ้าหากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงปลอดภัย ทั้งต่อภาวะทางร่างกายและเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ หรือความวิตกกังวลต่ออันตรายใด ๆ อันเนื่องมาจากการทำงานนั้น นอกจากนี้ยังวิตกต่อรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพความมั่นคงในการทำงานระยะยาว กล่าวคือ ต้องการคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำตลอดจนมีความก้าวหน้าในการทำงาน

2. หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค (the principle of equity) หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาคเป็นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ ไม่ว่าในแง่การบริการ หรือการผลิต ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหารและคนงาน และการปันผลกำไรให้แก่ นายทุนอย่างเป็นธรรมหลักการนี้สอดคล้องกับแนวความคิดแบ่งปันผลประโยชน์ กล่าวคือ คนงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน โดยเฉพาะจากการทุ่มเทแรงกาย หรือสติปัญญาในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญต่อตัวบุคคลมากกว่าจะให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติของคนงาน และส่งเสริมให้คนงาน มีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงานอันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตให้ เป็นไป ตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

3. หลักปัจเจกบุคคล (the principle of individuation) คนงานควรได้รับการกระตุ้นให้มีความรู้ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือหรือความชำนาญงาน ตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้น ด้วยตนเองได้ต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานรู้จักพัฒนาตนเอง และเรียนรู้เกี่ยวกับองค์การทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาต้องการโดยให้คนงานมีโอกาสได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ได้มากที่สุดตามขอบเขต กล่าวคือ สามารถวางแผน ดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้ ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจ หรือการกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตนเองนี้ จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนงานทั้งในแง่จิตใจและแง่วัตถุ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาพกายและจิตใจของคนงาน อันเป็นการสร้างเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และสุขภาพส่วนบุคคลรวมทั้งด้านสังคมในทางอ้อมด้วยเหตุนี้ จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการทำงานด้วย

4. หลักประชาธิปไตย (the principle of democracy) หลักประชาธิปไตยในการทำงานเป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่าง ๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสำคัญแต่เฉพาะตัวงานเท่านั้น แนวคิดของหลักการนี้สอดคล้องกับลัทธิเสรีภาพของประชาชนเรื่องสิทธิในการพูดหรือการแสดงความคิดเห็น ซึ่งในการทำงานจะให้เปิดโอกาสให้คนงานมีส่วนร่วมในทุก ๆ ขั้นตอนการทำงานเพื่อรับผิชอบต่องานของตนอย่างเต็มที่ กล่าวคือเป็นการให้โอกาสคนงานได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองที่มีการควบคุมและร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ ผู้ควบคุม หรือหัวหน้างานควรได้รับการเลือกจากกลุ่มคนงานโดยตรง

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ประกอบด้วย

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและไม่เป็นภัยต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ
3. โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันภายในองค์กร
6. การมีระเบียบข้อบังคับในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างงานที่ทำกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว
8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อ

1.3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง จากการศึกษาของ สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์นั้นผู้วิจัยกำหนดจากองค์ประกอบวัดระดับคุณภาพชีวิตของ ที.เอส. นานจันท์ เทวราช เทวพา เรณุกา และ อาร์ ศรีนิวาสรีย์ (Nanjundeswaraswamy, T. S., Renuka, S. D., & Srinivasaiah, R.) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานในโรงงานบรรจุแก๊สแอลพีจีในประเทศอินเดียในปี 2021 ซึ่งมีลักษณะของการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกับลักษณะงานที่เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่เป็นการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีความเสี่ยงสถานที่ทำงานไม่น่าอภิรมย์ ลักษณะการทำงานลำบากตรากตรำ เสี่ยงภัย เครื่องเครียด กดดัน เป็นการทำงานที่มีสภาพการทำงานเสี่ยงอันตรายต่อชีวิตร่างกาย และ/หรืออาจก่อให้เกิดโรคจากการปฏิบัติงานได้จำนวน 9 ด้าน ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในการทำงาน

3. ความสัมพันธ์และความร่วมมือในการทำงาน
4. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร
5. ค่าตอบแทนและรางวัลจากการทำงาน
6. สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน
7. ความพึงพอใจและความมั่นคงในการทำงาน
8. ความมีอิสระในการทำงาน
9. ความเพียงพอของทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน

(Nanjundeswaraswamy, T. S., Renuka, S. D., & Srinivasaiah, R. (2021). A Study on Quality of Work Life of Employees in LPG Bottling Plant. *Brazilian Journal of Operations & Production Management*, 19(1), 1–13. <https://doi.org/10.14488/BJOPM.2021.036>)

2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 ความหมายปัจจัยส่วนบุคคล

ชนิตา แหลมคม (2561) ได้ให้ความหมาย ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ รวมถึงสถานที่อยู่ ซึ่งนิยมใช้ในการแบ่งส่วนตลาด

พุทธชาติ สมพันธ์สาทิศย์ (2559) ได้ให้นิยามของ “ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการระบุนความแตกต่างที่มีอยู่ในตัวบุคคล อันได้แก่ อายุ เพศ ขนาดครอบครัว รายได้ ระดับการศึกษา อาชีพครอบครัว ศาสนา เชื้อชาติ สัญชาติและสถานภาพทางสังคม (Social class)”

บุริม โอทกานนท์ และคณะ (2559) ได้ให้ความหมายของ “ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล อาทิ อายุ เพศ การศึกษา อาชีพ รายได้ ศาสนาและเชื้อชาติ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้ใช้บริการ

1. เพศ แบ่งแยกตามความต้องการของผู้ใช้บริการได้โดยดูจากเพศของผู้ใช้บริการเป็นเกณฑ์ เพื่อเป็นเกณฑ์ในตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการแต่ละเพศ ซึ่งผู้ใช้บริการที่มีเพศแตกต่างกัน มักจะมีทัศนคติการรับรู้ และการตัดสินใจแตกต่างกัน

2. อายุ กลุ่มผู้ใช้บริการที่มีอายุแตกต่างกัน ย่อมจะมีความต้องการในสินค้าและบริการที่แตกต่างกัน ตามช่วงวัย

3. สถานภาพครอบครัว ซึ่งแบ่งลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ การเข้าสู่ชีวิตสมรส การแตกแยกของชีวิตสมรส ซึ่งอาจเกิดจากหลายกรณี คือ การตาย การแยกกันอยู่ การหย่าร้าง และการสมรสใหม่ โดยสถานภาพสมรสเป็นคุณลักษณะทางประชากรที่สำคัญที่เกี่ยวกับเรื่องทางเศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย ได้รวบรวมและแบ่งแยกสถานภาพสมรสเป็น 5 ประเภท ได้แก่ โสด สมรส หม้ายและไม่สมรสใหม่ หย่าร้างและไม่สมรสใหม่ และสมรสแต่แยกกันอยู่ โดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

4. รายได้ ระดับการศึกษาและอาชีพ (Income Education and Occupation) รายได้ ระดับการศึกษาและอาชีพเป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดส่วนของตลาด เนื่องจากระดับ การศึกษา มีผลต่ออาชีพ และอาชีพมีผลต่อรายได้ และรายได้ก็เป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลทำให้ ผู้ใช้บริการเลือกซื้อหรือไม่เลือกซื้อสินค้าหรือบริการ

สิทธิชัย ญาษาแก้ว (2561) ได้อธิบายถึงคุณสมบัติเฉพาะของตน ซึ่งแตกต่างกัน ในแต่ละคน คุณสมบัติเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อผู้รับสารในการทำการสื่อสารอย่างไรก็ตามใน การสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ กันจำนวนผู้รับสารก็มีผลการสื่อสาร ดังนั้น วิธีการที่ดีที่สุดในการ วิเคราะห์ผู้รับสารที่ประกอบไปด้วยคนจำนวนมากก็คือการจำแนกผู้รับสารออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามลักษณะประชากร ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ การศึกษา ศาสนา สถานภาพสมรส อาชีพ รายได้ต่อเดือน สถานที่อยู่ เป็นต้น ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีผลต่อ การรับรู้ การตีความ และการเข้าใจในการสื่อสารทั้งสิ้น

1. เพศ (Sex) หญิงชายมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสรีระ ความถนัด สภาวะทาง จิตใจอารมณ์ จากงานวิจัยทางด้านจิตวิทยาทั้งหลายได้ แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างในเรื่อง ความคิดคำนิยม และทัศนคติทั้งนี้ เพราะวัฒนธรรมและสังคมได้กำหนดบทบาท และกิจกรรม ของเพศชายและเพศหญิงไว้แตกต่างกัน

2. อายุ (Age) อายุเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อพฤติกรรมการสื่อสาร ของมนุษย์เนื่องจากอายุจะเป็นตัวกำหนดหรือเป็นสิ่งที่บ่งบอกเกี่ยวกับความมีประสบการณ์ ในเรื่องต่าง ๆ ของบุคคล เป็นเครื่องบ่งชี้หรือแสดงความคิดความเชื่อลักษณะการโต้ตอบ ต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นของบุคคล โดยทั่วไปเมื่ออายุเพิ่มขึ้น ประสบการณ์สูงขึ้น ความฉลาด รอบคอบก็เพิ่มมากขึ้น วิธีคิดและสิ่งที่สนใจก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วย

3. การศึกษา (Education) การศึกษาหรือความรู้เป็นลักษณะอีกประการหนึ่งที่มี อิทธิพล ต่อผู้รับสาร การที่คนได้รับการศึกษาที่ต่างกัน ในยุคสมัยที่ต่างกัน ในระบบการศึกษาที่ แตกต่างกันมีความรู้สึนึกนึกคิดอุดมการณ์และความต้องการที่แตกต่างกัน คนทั่วไปมักจะสนใจหรือ ยึดแนวความคิดในแนวสาขาของตนเป็นสำคัญ และบุคคลมักมีลักษณะบางประการที่แสดง

หรือบ่งชี้ถึงพื้นฐานการศึกษาหรือสาขาวิชาที่เรียนมา เนื่องจากสถาบันการศึกษาเป็นสถาบันที่อบรมกล่อมเกลามาให้บุคคลมีบุคลิกภาพไปในทิศทางที่แตกต่างกัน ทางด้านครูผู้สอนก็มีอิทธิพลต่อความคิดของผู้เรียนโดยการสอดแทรกความรู้ตื้นลึกหนาบางของตัวให้แก่ผู้เรียน ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นตัวกำหนดในกระบวนการเลือกสรรของผู้รับ

4. สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม (Socio-Economic Status) อันได้แก่ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ ถิ่นฐาน ภูมิฐานะ พื้นฐานของครอบครัวอาชีพ รายได้ และฐานะทางการเงิน ปัจจัยเหล่านี้จะมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อผู้รับ ซึ่งในการวิจัยทางด้านนิเทศศาสตร์ได้ชี้ให้เห็นว่า สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจของผู้รับสารมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสารและสาร สถานะภาพทางสังคมและเศรษฐกิจทำให้คนมีวัฒนธรรมที่ต่างกัน มีประสบการณ์ที่ต่างกัน มีทัศนคติค่านิยม และเป้าหมายที่ต่างกัน

5. ศาสนา (Religion) การนับถือศาสนาเป็นลักษณะอีกประการหนึ่งของผู้รับสารที่มีอิทธิพลต่อตัวผู้รับสาร ทั้งทางด้านทัศนคติค่านิยม และพฤติกรรม โดยศาสนาได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับคนและกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตคนตลอดทั้งชีวิต

6. สถานที่อยู่ (Address) ลักษณะพื้นที่ของผู้อยู่อาศัยแต่ละคน เป็นสภาพแวดล้อมหรือสภาพทางกายภาพที่พกอาศัยของแต่ละบุคคล เช่น ถิ่นฐาน ภูมิฐานะ เป็นต้น

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการระบุนความแตกต่างที่มีอยู่ในตัวบุคคล ประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการทำงานในปัจจุบันซึ่งเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ต่อไป

2.2 องค์ประกอบปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาองค์ประกอบปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย รูปแบบการดำรงชีวิต (Life style) ไว้ดังต่อไปนี้

บุญยิ่ง คงอาชาภัทร (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย รูปแบบการดำรงชีวิต (Life style) ซึ่งหมายถึง รูปแบบที่ใช้ในการดำรงชีวิตของบุคคลที่อยู่ในโลกที่แสดงออกมาในรูปของกิจกรรม (Activities) ความสนใจ (Interest) และความคิดเห็นต่าง ๆ (Opinions) การวิเคราะห์รูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้ใช้บริการในเชิงจิตวิทยาสังคม (Psychographics) จะเป็นการวิเคราะห์ว่า ผู้ใช้บริการใช้เวลา และทรัพยากรต่าง ๆ ในแต่ละวันอย่างไร (A: Activities) อะไรที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่สนใจ และถือว่ามีค่าสำคัญ (I: Interests) และความคิดเกี่ยวกับตนเองและคิดถึงสิ่งรอบ ๆ ตัวอย่างไร (O: Opinions) การวิเคราะห์รูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้ใช้บริการมี 3 แนวทางดังกล่าว บางครั้งใช้ AIOS เพื่อการอ้างอิงการศึกษารูปแบบ

การดำเนินชีวิตตามลักษณะ AIOS ของผู้ใช้บริการร่วมกับการใช้องค์ประกอบด้าน ปัจจัยส่วนบุคคล (Demographics) บางตัว เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา เข้ามาร่วมด้วยก็จะทำให้นักการตลาดสามารถแบ่งกลุ่มผู้ใช้บริการได้มากมายหลายกลุ่มและจะทำให้ภาพของตลาดเป้าหมายชัดเจนมากขึ้น บุคลิกภาพและแนวคิดเกี่ยวกับตนเอง (Personality and self-concept)

ธัญจุพล เวียงสิมมา และคณะ (2564) กล่าวว่า ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลจะส่งผลต่อให้พฤติกรรมของผู้ใช้บริการแตกต่างกัน บุคลิกลักษณะบ่งบอกได้ถึงความเชื่อมั่นในตนเอง, เป็นตัวของตัวเอง, คล้อยตามผู้อื่น, มีความเป็นผู้นำ, ชอบต่อต้านหรือปรับตัวได้ดี ส่วนแนวความคิดของตนเองเป็นวิธีที่บุคคลคนนั้นจะมองตนเองในแง่มุมที่แตกต่าง ได้แก่แนวคิดที่มองว่าสิ่งที่เป็นตัวตนที่แท้จริง (Actual self-concept) ซึ่งจะแตกต่างจากแนวคิดที่มองตนเองในอุดมคติ (Ideal self-concept) เป็นสิ่งที่อยากจะเห็นตัวเองเป็น ซึ่งจะแตกต่างจากแนวคิดที่คิดว่าคนอื่นมองตนเองมา (Their other self-concept think others see them)

3. ข้อมูลเกี่ยวกับกรมราชทัณฑ์

3.1 ลักษณะการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง นั้นมีภารกิจและงานที่รับผิดชอบปฏิบัติการราชทัณฑ์ของไทย ได้มีวิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับสังคมการเมืองและสภาพเศรษฐกิจตลอดยุคสมัยที่ผ่านมาในยุคก่อนรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ภารกิจเรือนจำได้สังกัดอยู่ตามส่วนราชการต่าง ๆ สอดคล้องกับการปกครองแบบจตุสดมภ์ คือแบ่งเป็นเรือนจำในกรุงเทพฯ และเรือนจำในหัวเมืองชั้นนอก รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีการปรับปรุงระเบียบราชการใหม่ โดยโปรดให้สร้างคุกใหม่ขึ้นเรียกว่า “กองมหันตโทษ” และให้สร้างตระรางใหม่ขึ้นเรียกว่า “กองลหุโทษ” สังกัดกระทรวงนครบาลและในปีพ.ศ. 2444 (ร.ศ. 120) ได้มีพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตรา “พระราชบัญญัติลักษณะเรือนจำ” ขึ้นเพื่อให้การจัดการเรือนจำเป็นไปอย่างเรียบร้อยยิ่งขึ้น จนถึงวันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2458 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตรา “พระราชบัญญัติจัดตั้งกรมราชทัณฑ์” ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 การราชทัณฑ์ได้ยกฐานะเป็นกรมราชทัณฑ์และมีการตราพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2497 มีหน้าที่เกี่ยวข้องด้วยการเรือนจำการกักกัน ผู้มีสันดานเป็นโจรผู้ร้ายการฝึกและอบรมเด็กดัดสันดาน และในส่วนภูมิภาคได้มีการกำหนดเป็นเรือนจำจังหวัด และเรือนจำอำเภอในปีพ.ศ. 2545 ได้มีการปฏิรูประบบราชการจึงได้โอนย้ายกรมราชทัณฑ์กลับมาสังกัดกระทรวงยุติธรรม (กรมราชทัณฑ์, 2556)

ปัจจุบันกรมราชทัณฑ์มีภารกิจและอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุม และแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขังโดยมุ่งพัฒนาเป็นองค์กร พัฒนาศักยภาพมนุษย์ เพื่อแก้ไข พื้นฟูผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นพลเมืองดี มีสุขภาพกายและจิตที่ดี ไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพที่สุจริต และสามารถดำรงชีวิตในสังคมภายนอกได้อย่างปกติโดยสังคมให้การยอมรับ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมาย โดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการราชทัณฑ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายของกระทรวง หลักราชวิทยาลัย และหลักทัณฑ์วิทยา ตลอดจนข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง และข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องขององค์การสหประชาชาติ
3. ดำเนินการเกี่ยวกับการสวัสดิการและการสงเคราะห์แก่ผู้ต้องขัง
4. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมราชทัณฑ์ หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของกลุ่มงานพัฒนาระบบการพัฒนาพฤตินิสัย

ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ เช่น กลุ่มงานพัฒนาระบบการพัฒนาพฤตินิสัยมีบทบาทหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. การศึกษา วิจัย พัฒนาระบบ แนวทาง แก้ไข พื้นฟู และพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง
2. การกำกับ ดูแล ให้คำปรึกษา แนะนำ และติดตามประเมินผลการแก้ไขพื้นฟูและพัฒนาพฤตินิสัยของเรือนจำ
3. การประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ หรือหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไข พื้นฟู และพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง
4. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

จากลักษณะงานที่ปฏิบัติจะเห็นได้ว่าข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติราชการในส่วนกลางจะปฏิบัติงานเหมือนกับข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยทั่วไปที่ปฏิบัติงานในกรมกองต่าง ๆ ซึ่งจะแตกต่างจากการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำหรือทัณฑสถาน

3.2 ลักษณะการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นการปฏิบัติงานที่การปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีความเสี่ยง สถานที่ทำงานไม่น่าอภิรมย์ ลักษณะการทำงานลำบาก ตรายตราเสี่ยงภัยเคร่งเครียด กดดัน เป็นการทำงานที่มีสภาพการทำงานเสี่ยงอันตรายต่อชีวิตร่างกาย และ/หรืออาจก่อให้เกิดโรคจากการปฏิบัติงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานในลักษณะดังกล่าวข้างต้นนี้

ยากที่จะมีเวลาสำหรับชีวิตนอกงานเพื่อครอบครัว เพื่อการสังคม และเพื่อการพักผ่อนได้เท่าเทียมกับข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น จากข้อจำกัดในเรื่องเวลานอกงานแล้ว ลักษณะงานที่ปฏิบัติยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพทางร่างกายและจิตใจอย่างต่อเนื่องยาวนานแก่ผู้ปฏิบัติงานทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำและอาจส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติราชการอีกด้วย แต่ในระเบียบราชการกรมราชทัณฑ์ได้รับอนุมัติกรอบอัตรากำลังในการปฏิบัติงานเฉพาะเวลาราชการเพียงวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งเป็นกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำที่สุดที่สามารถปฏิบัติงานได้ส่วนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอีกวันละ 16 ชั่วโมง และในวันหยุดราชการกรมราชทัณฑ์ต้องสลับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในเวลาราชการปกติทุกตำแหน่งมาเข้าเวรยามรักษาการณ์ทำให้ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างตรากตรำกว่าข้าราชการอื่นมีความเสี่ยงกับชีวิตและทรัพย์สิน เนื่องจากต้องปฏิบัติหน้าที่ใกล้ชิดกับผู้ต้องขังตลอดเวลาทำให้เกิดความเครียด นำเบื้อหน้าเสียขวัญไม่มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างพอเพียงภารกิจหลักที่สำคัญประการแรกของกรมราชทัณฑ์คือการควบคุมผู้ต้องขังไม่ให้หลบหนีกรมราชทัณฑ์ไม่อาจปฏิเสธการรับตัวผู้ต้องขังไว้ในความควบคุมได้แม้เรือนจำจะมีอัตรากำลังหรือสถานที่ควบคุมไม่เพียงพอก็ตาม ประกอบกับการควบคุมหรือการปล่อยตัวผู้ต้องขังจะต้องทำในทันทีที่ได้รับหมายศาลหรือคำสั่งตามกฎหมาย จะผ่อนผันไปดำเนินการในวันอื่นไม่ได้ข้าราชการเรือนจำฯ จึงต้องปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นโดยพลัน แม้ว่าจะเลยเวลาราชการหรือขาดแคลนอัตรากำลังก็ตามทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันต้องรับภาระหนักและเกิดความกดดันสูงเป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความรอบคอบ ระมัดระวังและต้องอาศัยความละเอียดถี่ถ้วนและถูกต้องแม่นยำตรงจะเกิดความผิดพลาดไม่ได้ (สุรียา หนูช่วย, 2549)

เรือนจำ จะต้องอาศัยการปฏิบัติงานของข้าราชการ เจ้าหน้าที่ หรือบุคลากรที่มีความรู้หลากหลายสาขาเป็นสำคัญ เนื่องจากผู้กระทำความผิดมีหลายประเภท หลายคดีในการปฏิบัติงาน โดยส่วนมากไม่สามารถจะใช้เครื่องจักรหรือเทคโนโลยีใด ๆ ทดแทนได้จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรบุคคลเท่านั้น ข้าราชการ เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรของกรมราชทัณฑ์นั้นนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กร การหาคนดีคนเก่งมาร่วมทำงาน การรักษาคนเหล่านี้ไว้พัฒนาและส่งเสริมให้ก้าวหน้าด้วยระบบตอบแทนที่ดีมีความเป็นธรรมในการประเมินจึงนับว่าเป็นเรื่องสำคัญขององค์กรเป็นสิ่งที่ต้องลงทุน และที่สำคัญคือการดูแลใส่ใจในคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานนั้นถือเป็นแผนยุทธศาสตร์ที่สำคัญขององค์กรที่จะทำให้ทรัพยากรบุคคล สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นจะพัฒนาเป็น “ทุนมนุษย์” อย่างแท้จริง แผนปฏิบัติการกรมราชทัณฑ์ พ.ศ. 2555-2558 จะเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงานของข้าราชการและหน่วยงานในสังกัด ให้สามารถส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารและพัฒนางาน

ราชทัณฑ์ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้จึงเน้นเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human capital) ของคนในองค์กรเป็นหลัก เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีการจัดการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR scorecard) เป็นหลักที่ใช้ในการประเมิน เพื่อให้การควบคุมแก้ไขและพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขัง ซึ่งเป็นภารกิจหลักของกรมราชทัณฑ์เป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพและก่อเกิดประสิทธิผล สามารถคืนคนดีมีคุณค่า ผู้สังคมอย่างยั่งยืนต่อไป จะเห็นได้ว่าไม่ว่าจะเป็นในส่วนของนโยบายของรัฐบาล หรือผู้บริหารกรมราชทัณฑ์เองก็ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ ซึ่งปัจจุบันจำนวนข้าราชการราชทัณฑ์มีจำนวนทั้งสิ้น 10,884 คน เป็นชาย 8,972 คน หญิง 1,912 คน (กรมราชทัณฑ์, 2559)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปาริชาติ ปานสำเนียง (2555) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี อายุการทำงานระหว่าง 5-10 ปี และได้รับเงินเดือนระหว่าง 11,551-20,000 บาท คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่า ($= 0.10, p < 0.05$) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีค่า ($= 0.26, p < 0.05$) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่า ($= 0.17, p < 0.05$) ด้านลักษณะงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร มีค่า ($= 0.13, p < 0.05$) และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่า ($= 0.17, p < 0.05$) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรคือ ด้านการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีค่า ($= 0.41, p < 0.05$) 4) ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีค่า ($= 0.48, p < 0.05$)

ธิดาเดียว เจริญมิตร (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครปฐม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ สถิติพรรณนาประกอบด้วย ค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง

อายุ 31-35 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีสถานภาพสมรสมีอายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป มีอัตราเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไปและมีค่าใช้จ่ายต่อเดือนอย่างพอใช้ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง รายด้านพบว่าส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ในรายด้านพบว่าส่วนใหญ่มีพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือมากที่สุด รองลงมาคือ พฤติกรรมกรช่วยเหลือและพฤติกรรมกรนึกถึงผู้อื่น คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ($r = 0.646$)

เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิธีการทดสอบค่าสถิติ (T-test) และวิเคราะห์ด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ (Scheffe) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลาจำแนกตามรายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นจำแนกตามเพศ และตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รัตนาภรณ์ บุญมี (2558) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่าง โดยใช้ค่าสถิติ (T-test) และวิเคราะห์ด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาดีมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุดคือ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงานด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ทัศนีย์ ชาติไทย (2559) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าสถิติ (T-test) และ วิเคราะห์ด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .66 บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในลำดับที่ 2 บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน จัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากที่สุด

พงศภัค วังเร็ว (2559) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสมุทรปราการ การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนาและใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Person Correlation coefficient) พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี โดยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมคือ ด้านที่มีคุณภาพชีวิตสูงสุด ส่วนผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรพบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และเมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่าคุณภาพชีวิตทั้งภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณิศาภัทร ม่วงคำ (2559) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟ ไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย และเพื่อศึกษาปัจจัยขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟ ไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี เป็นวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยเขตภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 286 คน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย โดยรวมอยู่ในระดับสูง และคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสุขภาพ

กาย และด้านจิตใจ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสถานภาพและระยะเวลาการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนา พรรณวดี (1) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อม หญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีน้ำหนักความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.27$) โดยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ($r = 0.42$) รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความ เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านลักษณะงาน การทำงานหรือ ประชาธิปไตยในการทำงาน และลำดับสุดท้ายด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันตามลำดับ

รุจิรา เชาวสุโข (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าด้านคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง และด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การทดสอบสมมติฐานพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับที่ต่ำ ($r = 0.255^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับที่ต่ำ ($r = 0.124^{*}$) และ ($r = 0.243^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01

ฉันทวี ประกอบของ (2560) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย วิเคราะห์โดยใช้วิธีการทางสถิติคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ (T-test) และวิเคราะห์ด้วยสถิติ

ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นภาพรวมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ภาพรวมเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรีณิสรอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

วฐุ สวานานนท์ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 69) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 31.5) จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 74.6) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี (ร้อยละ 35.9) และมีสถานภาพโสด (ร้อยละ 51) มีคะแนนลักษณะงานอยู่ในระดับสูง คะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และคะแนนความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่า ลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

พิศ โสภา ทีฆาวงศ์.(2560) ได้วิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ขนาดของหน่วยงาน และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 412

ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบริบทของงานซึ่งประกอบด้วยลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ในส่วนของความเกี่ยวข้องกับงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก และด้านการรับรู้พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และการรับรู้ต่อระบบบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับสูงมากด้านเดียว คือด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่วนที่เหลือประกอบด้วยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย

ด้านความรู้ ความสามารถในงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการมีส่วนร่วมของสังคมด้านความยุติธรรมในองค์กรและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งงาน ช่วงอายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกันส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$, $p < 0.01$, $p < 0.02$, $p < 0.01$, $p < 0.01$, และ $p < 0.01$, ตามลำดับ) สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าลักษณะงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และการรับรู้ต่อระบบบริหารสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.01$) และสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ได้ร้อยละ 55.1



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : กรณีศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์จากประชากรที่ประกอบด้วยข้าราชการสังกัดกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง กลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดตามระเบียบวิธีวิจัยซึ่งใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลโดยโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยโดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 2 ประเภทรวมประชากรทั้งสิ้น 1,343 คน ประกอบด้วย

- ประชากรประเภทที่ 1 ข้าราชการสังกัดกรมราชทัณฑ์ ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 จำนวน 865 คน

- ประชากรประเภทที่ 2 ข้าราชการสังกัดกรมราชทัณฑ์ ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ จำนวน 478 คน

2. การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนประชากรได้มาโดยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยกำหนดค่าความคาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 0.05 มีสูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

| | | | |
|------------|-----|---|---|
| กำหนดให้ | n | = | ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง |
| | N | = | ขนาดของประชากร |
| | e | = | ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง |
| แทนค่าสูตร | n | = | $1,343 / (1 + (1,343)(0.05)^2) = 308.204$ |

จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรข้างต้นได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 308 คน โดยการกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 ประเภทข้าราชการ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

| ประเภทข้าราชการ | จำนวนประชากร(คน) | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน) |
|--|------------------|-------------------------|
| ข้าราชการสังกัดกรมราชทัณฑ์ ที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง | 478 | 110 |
| ข้าราชการสังกัดกรมราชทัณฑ์ ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ ทัณฑสถาน เขต 7 | 865 | 198 |
| รวม | 1,343 | 308 |

2. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic random sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างจากหน่วยย่อยของประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน แบบสุ่มเป็นช่วง ๆ โดยดำเนินการดังนี้

1. กำหนดหมายเลขประจำหน่วยตามบัญชีรายชื่อของประชากร (Sampling frame)
2. คำนวณช่วงของการสุ่ม (n/N)
3. ทำการสุ่มหาตัวสุ่มเริ่มต้น (Random start)
4. นับหน่วยของตัวอย่างนับไปตามช่วงของการสุ่ม (Random interval)

โดยการสุ่มจากข้าราชการสังกัดกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง 198 คน จากข้าราชการทั้งหมด 865 คนและข้าราชการสังกัดกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 ประกอบด้วย เรือนจำจังหวัดกาญจนบุรี เรือนจำอำเภอทองผาภูมิ เรือนจำกลางนครปฐม สถานกักขังกลางนครปฐม เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรือนจำกลางเพชรบุรี เรือนจำกลางสมุทรสงคราม เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร และ เรือนจำจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 110 คน จากข้าราชการทั้งหมด 478 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสังกัดกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง กลุ่มเรือนจำและที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 7 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะตัวของบุคลากร ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Question) แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้เลือกตอบว่าเห็นด้วยมากที่สุดเห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามกรอบแนวคิดใน 9 ด้าน ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน(work environment)
2. วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในการทำงาน(organization culture and climate)
3. ความสัมพันธ์และความร่วมมือในการทำงาน(relation and co-operation)
4. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร(training and development)
5. ค่าตอบแทนและรางวัลจากการทำงาน(compensation and rewards)
6. สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน(facilities)
7. ความพึงพอใจและความมั่นคงในการงาน(job satisfaction and job security)
8. ความมีอิสระในการทำงาน(autonomy of work)
9. ความเพียงพอของทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน(adequacy of resources)

ในแบบสอบถามตอนที่ 2 นี้ ผู้ตอบแบบสอบถามต้องพิจารณาว่ามีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต การทำงานว่าอยู่ในระดับใด โดยจัดแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง เห็นว่าอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นว่าอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นว่าอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นนำเกณฑ์การประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการ กรมราชทัณฑ์ เพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยได้ตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2553) ได้ดังนี้

- 4.21 - 5.00 หมายถึง ผู้ตอบมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานว่าอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.41 - 4.20 หมายถึง ผู้ตอบมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานว่าอยู่ในระดับมาก
- 2.61 - 3.40 หมายถึง ผู้ตอบมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานว่าอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.81 - 2.60 หมายถึง ผู้ตอบมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานว่าอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.80 หมายถึง ผู้ตอบมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการ กรมราชทัณฑ์ เป็นคำถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบว่าสำคัญมาก สำคัญปานกลาง สำคัญน้อย ตามกรอบแนวความคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน of 8 ด้าน ประกอบด้วย

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation)
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและไม่เป็นภัยต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ (Safe and Healthy Working Condition)
3. โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล (Opportunity to use and develop human capacities)
4. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Opportunity for career growth)

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันภายในองค์การ (Social integration in the work force)

6. การมีระเบียบข้อบังคับในองค์การ (Constitutionalism in the work organisation)

7. ความสมดุลระหว่างงานที่ทำการดำเนินชีวิตส่วนตัว (Work and quality of life)

8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance of Work Life)

จากนั้นนำเกณฑ์การประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยได้ตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2553) ได้ดังนี้

4.21 - 5.00 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมากที่สุด

3.41 - 4.20 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก

2.61 - 3.40 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง

1.81 - 2.60 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานระดับน้อย

1.00 - 1.80 หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Questions) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เนื่องจากการเก็บข้อมูลอยู่ในช่วงของสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 อย่างรุนแรงทำให้ผู้วิจัยไม่สามารถเดินทางไปเก็บข้อมูลยังจังหวัดต่าง ๆ ซึ่งเป็นไปตามมาตรการควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ด้วยข้อจำกัดดังกล่าวทำให้ต้องใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) เป็นวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยถือว่าทุก ๆ หน่วยหรือทุก ๆ สมาชิกในประชากรมีโอกาสจะถูกเลือก เท่า ๆ กัน สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากแบบสอบถามนั้นหากเป็นในพื้นที่ของผู้วิจัยเองจะดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างด้วยตัวเอง แต่สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ต่างจังหวัดโดยผู้วิจัยไม่สามารถเดินทางไปแจกแบบสอบถาม

ด้วยตนเองได้ ผู้วิจัยจะทำการส่งแบบสอบถามให้หน่วยงานที่กลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการของระบบ Google Form ซึ่งจะทำให้ได้รับข้อมูลที่สะดวก รวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่าย รวมทั้งเป็นการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการให้เกิดประโยชน์กับการวิจัยได้อย่างสูงสุดจากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัย และแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนดโดยพิจารณาถึงรายละเอียดที่ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์การวิจัย
3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล
4. จัดทำร่างแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมและความถูกต้องของเนื้อหาและสำนวนภาษาแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญมาให้อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขของข้อมูล
6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะไปทดลองใช้ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try Out) จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990) ซึ่งถ้า ค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.94 ของแบบสอบถามด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของวอลตัน (Walton) และด้านองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน 9 องค์ประกอบวัดระดับคุณภาพชีวิตของ ที.เอส. นานจันท์เทวราช เทวพา เรณูกา และ อาร์ ศรีนิวาศรีย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 สำหรับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 เป็นไปตามเกณฑ์ซึ่งในการวิเคราะห์เพื่อวัดน่าเชื่อถือของแบบสอบถามตามแนวคิดของครอนบาค (Cronbach Alpha Formula) เพื่อวิเคราะห์ ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยถ้าแบบสอบถามมีค่าใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อถือระดับ สูงและ

จะต้องมีค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามให้มากกว่า 0.7 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2554) ถือว่าแบบสอบถามมีระดับความเชื่อมั่นที่เหมาะสม

ในการการหา ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ วัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) ผู้วิจัย ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย จำนวน 3 ราย คนขึ้นไปในการตรวจสอบ โดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

- 1) ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- 2) ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- 3) ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

จากนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC โดยมีเกณฑ์พิจารณาดังนี้

- 1) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
- 2) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

ผลการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามมีค่า เท่ากับ 0.89 ถือว่าเป็นแบบสอบถาม ที่สามารถใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ตามเกณฑ์ปรักษา

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือแล้ว นำไปให้อาจารย์ที่พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง

8. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขให้มีค่าความเที่ยงตรงและค่าความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ ที่กำหนด เพื่อให้ความสมบูรณ์และครอบคลุมกับวัตถุประสงค์มากขึ้น และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มที่ได้กำหนดไว้

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยวิธีการจำแนกตามลักษณะข้อมูล ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ข้อมูลส่วนนี้เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการใช้แบบสอบถามรวบรวม ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ซึ่งประกอบด้วย

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติอ้างอิง ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ประกอบด้วย การวิเคราะห์ประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การทดสอบ ที (t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis)

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ตามรายการข้อคำถาม จากนั้นจะวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงาน ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเลือกตอบ โดยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการคำนวณค่าร้อยละ (Percentage) แบบสอบถามส่วนนี้เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ตามกรอบแนวคิดใน 9 ด้าน ประกอบด้วย 1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน(work environment) 2. วัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศในการทำงาน(organization culture and climate) 3. ความสัมพันธ์และความร่วมมือในการทำงาน(relation and co-operation) 4. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร(training and development) 5. ค่าตอบแทนและรางวัลจากการทำงาน(compensation and rewards) 6. สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน(facilities) 7. ความพึงพอใจและความมั่นคงในการงาน(job satisfaction and job security) 8. ความมีอิสระในการทำงาน(autonomy of work) และ 9. ความเพียงพอของทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน(adequacy of resources) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ประกอบด้วย 1. การได้รับค่าตอบแทนในการททำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) 2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและไม่เป็นภัย ต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ (Safe and Healthy Working Condition) 3. โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล (Opportunity to use and develop human capacities) 4. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Opportunity for career growth) 5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันภายในองค์การ (Social integration in the work force) 6. การมีระเบียบข้อบังคับในองค์การ (Constitutionalism in the work organisation) 7. ความสมดุลระหว่างงานที่ทำการดำเนินชีวิตส่วนตัว (Work and quality of life) 8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance of Work Life) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. การทดสอบสมมติฐานวิจัยโดยใช้วิธีวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยสถิติ t-Test และ F-Test (One-Way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธี Scheffe

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างข้าราชการ ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Walton (ตัวแปรอิสระ X) และตัวแปรตามที่เป็นระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Nanjundeswaraswamy, T. S., Renuka, S. D., & Srinivasaiah, R.) (ตัวแปรตาม Y)

อนึ่ง สำหรับการวิเคราะห์สหสัมพันธ์นั้นเป็นการศึกษาระดับ หรือขนาดของความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรสองตัวแปรว่ามีมากน้อยเพียงใด โดยวัดค่าจากสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ซึ่งเขียนแทนด้วย r โดยวัดออกมาเป็นตัวเลขที่มีค่าอยู่ระหว่าง -1 กับ 1 ถ้า r มีค่าใกล้ 1 แสดงว่า ตัวแปรสองตัวนั้นมีความสัมพันธ์กันมาก และมีทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้า ตัวแปรอิสระมีค่ามากตัวแปรตามก็จะมีค่ามากด้วย ถ้า r มีค่าใกล้ -1 แสดงว่า ตัวแปรสองตัวนั้นมีความสัมพันธ์กันมากเช่นกัน แต่มีทิศทางตรงข้ามกัน กล่าวคือ ถ้า ตัวแปรอิสระมีค่ามาก ตัวแปรตามก็จะมีค่าน้อย หรือ ตัวแปรอิสระ มีค่าน้อย ตัวแปรตามจะมีค่ามาก ถ้า ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันน้อย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r จะเข้าใกล้ 0

โดยมีเกณฑ์ในการประเมินระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ทำการทดลอง สมมติฐานของ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543) ดังนี้

| | | |
|---------------------|---------------------|-----------------------|
| ตั้งแต่ 0.81 ขึ้นไป | กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ | มีความสัมพันธ์สูงมาก |
| ค่า 0.61 - 0.80 | กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ | มีความสัมพันธ์สูง |
| ค่า 0.41 - 0.60 | กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ | มีความสัมพันธ์ปานกลาง |
| ค่า 0.21 - 0.40 | กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ | มีความสัมพันธ์ต่ำ |
| ค่า 0.21 - 0.00 | กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ | มีความสัมพันธ์ต่ำมาก |

6. การทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ในส่วนของการวิเคราะห์การถดถอยผู้วิจัยต้องการประมาณค่าตัวแปรตาม (Dependent Variable) โดยอาศัยความรู้จากตัวแปรตัวแปรอิสระ (Independent Variable) เป็นการใช้ข้อมูลจากตัวแปรอิสระเป็นเกณฑ์ในการประมาณตัวแปรตาม



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : กรณีศึกษา การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์
- 3) เพื่อเปรียบเทียบระดับและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยประกอบด้วย การศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำผลที่ได้มาออกแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 308 ชุด ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สถานภาพของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานหรือประเด็นปัญหา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อความ | จำนวน | ร้อยละ |
|---------|-------|--------|
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 212 | 68.83 |
| หญิง | 96 | 31.17 |
| รวม | 308 | 100.00 |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| ข้อความ | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------------------------|------------|---------------|
| 2.อายุ | | |
| 1. 20 - 30 ปี | 15 | 4.87 |
| 2. 31 - 40 ปี | 98 | 31.82 |
| 3. 41 - 50 ปี | 120 | 38.96 |
| 4. 51 ปีขึ้นไป | 75 | 24.35 |
| รวม | 308 | 100.00 |
| 3.สถานภาพการสมรส | | |
| 1. โสด | 76 | 24.68 |
| 2. สมรส | 195 | 63.31 |
| 3. สมรสแต่แยกกันอยู่ | 2 | 0.65 |
| 4. หย่า/ร้าง/หม้าย | 35 | 11.36 |
| รวม | 308 | 100.00 |
| 4. ระดับการศึกษา | | |
| 1.ต่ำกว่าปริญญาตรี | 106 | 34.42 |
| 2.ปริญญาตรี | 171 | 55.52 |
| 3.ปริญญาโท | 31 | 10.06 |
| 4. ปริญญาเอก | | |
| รวม | 308 | 100.00 |
| 5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | | |
| 1. ไม่เกิน 1 ปี | | |
| 2. 1 - 5 ปี | 105 | 34.09 |
| 3. 6 - 10 ปี | 37 | 12.01 |
| 4. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป | 166 | 53.90 |
| รวม | 308 | 100.00 |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| ข้อความ | จำนวน | ร้อยละ |
|---|------------|---------------|
| 6. รายได้ต่อเดือน | | |
| 1. ไม่เกิน 10,000 บาท | 6 | 1.95 |
| 2. 10,001 - 20,000 บาท | 119 | 38.64 |
| 3. 20,001 - 30,000 บาท | 89 | 28.90 |
| 4. มากกว่า 30,000 บาท | 94 | 30.51 |
| รวม | 308 | 100.00 |
| 7. สถานที่ทำงานในปัจจุบัน | | |
| 1. ปฏิบัติงานกรมราชทัณฑ์ส่วนกลาง | 98 | 31.82 |
| 2. ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 | 210 | 68.18 |
| รวม | 308 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 จำนวน 308 คน โดยการแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ สามารถจำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

1. เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 68.83 และ เพศหญิง จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 31.17

2. อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากมีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 38.96 รองลงมาคือ 31 - 40 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 31.82

3. สถานภาพการสมรส พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากสมรส จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 63.31 รองลงมาคือ โสด จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 24.68

4. ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 55.52 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 34.42

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 53.90 รองลงมาคือ 1 - 5 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็น ร้อยละ 34.09

6. รายได้ต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากมีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 38.64 รองลงมาคือ มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 30.52

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

ตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

| ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--|-----------|------|---------|
| 1.ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม | 3.19 | 0.52 | ปานกลาง |
| 2.ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและไม่เป็นภัยต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ | 3.53 | 0.68 | มาก |
| 3.ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล | 3.46 | 0.75 | มาก |
| 4.ด้านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 3.47 | 0.83 | มาก |
| 5.ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันภายในองค์กร | 3.51 | 0.84 | มาก |
| 6.ด้านการมีระเบียบข้อบังคับในองค์กร | 3.41 | 0.84 | มาก |
| 7.ด้านความสมดุลระหว่างงานที่ทำกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว | 3.35 | 0.80 | ปานกลาง |
| 8.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อสังคม | 3.56 | 0.75 | มาก |
| รวม | 3.43 | 0.68 | มาก |

จากตารางที่ 4.2 พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.75) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและไม่เป็นภัยต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.68) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.84) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงานที่ทำกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.80) และด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

| ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--|-----------|------|---------|
| 1. ค่าตอบแทนจากราชการเพียงพอกับค่าครองชีพ | 3.20 | 0.50 | ปานกลาง |
| 2. ค่าตอบแทนจากราชการมีเหลือพอที่จะเก็บออม | 2.86 | 0.49 | ปานกลาง |
| 3. การประเมินเพื่อการขึ้นค่าตอบแทนมีความเป็นธรรม | 3.25 | 0.54 | ปานกลาง |
| 4. ค่าตอบแทนเป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ | 3.30 | 0.52 | ปานกลาง |
| 5. การเลื่อนเงินเดือนมีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน | 3.32 | 0.65 | ปานกลาง |
| รวม | 3.19 | 0.52 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.3 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ การเลื่อนเงินเดือนมีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.65) ค่าตอบแทนเป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.52)

การประเมินเพื่อการขึ้นค่าตอบแทนมีความเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.54) ค่าตอบแทนจากราชการเพียงพอกับค่าครองชีพ ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.50) และ ค่าตอบแทนจากราชการมีเหลือพอที่จะเก็บออม ($\bar{X} = 2.86$, S.D. = 0.49) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและไม่เป็นภัยต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ

| ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและไม่เป็นภัยต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---|-----------|------|-------|
| 1. สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและสะดวกต่อการทำงาน สะอาด เป็นระเบียบ มีระบบระบายอากาศและแสงสว่างที่เพียงพอเหมาะสม | 3.57 | 0.77 | มาก |
| 2. มีเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ เพียงพอในการปฏิบัติงาน และทันสมัย | 3.49 | 0.75 | มาก |
| 3. มีการอบรมหรือให้ความรู้ด้านความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุ | 3.50 | 0.88 | มาก |
| 4. มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ | 3.39 | 0.97 | มาก |
| 5. มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีที่ครอบคลุมเพียงพอและเหมาะสม | 3.70 | 0.80 | มาก |
| รวม | 3.53 | 0.68 | มาก |

จากตารางที่ 4.4 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและไม่เป็นภัยต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีที่ครอบคลุมเพียงพอและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.80) สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและสะดวกต่อการทำงาน สะอาด เป็นระเบียบ มีระบบระบายอากาศและแสงสว่างที่เพียงพอเหมาะสม ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.77) มีการอบรมหรือให้ความรู้ด้านความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุ ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.88)

มีเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ เพียงพอในการปฏิบัติงาน และทันสมัย ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.75) และ มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.97) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล

| ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---|-----------|------|---------|
| 1. มีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ | 3.50 | 0.76 | มาก |
| 2. มีอิสระที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ได้ริเริ่มสร้างสรรค์ โดยนำแนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ | 3.52 | 0.87 | มาก |
| 3. มีระเบียบ ข้อบังคับ และระบบงานที่สนับสนุนให้ใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ | 3.54 | 0.82 | มาก |
| 4. สามารถศึกษาและค้นคว้าข้อมูลข่าวสารในองค์กรได้ตลอดเวลา | 3.42 | 0.87 | มาก |
| 5. มีโอกาสได้ฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ | 3.33 | 0.83 | ปานกลาง |
| รวม | 3.46 | 0.75 | มาก |

จากตารางที่ 4.5 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ มีระเบียบ ข้อบังคับ และระบบงานที่สนับสนุนให้ใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.82) มีอิสระที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ได้ริเริ่มสร้างสรรค์ โดยนำแนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.87) มีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ

ที่สูงขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.50, S.D. = 0.76$) อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ข้อ คือ มีโอกาสได้ฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.33, S.D. = 0.83$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การทำงาน

| ด้านมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การทำงาน | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---|-----------|------|---------|
| 1. งานที่ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของทุกคน | 3.64 | 0.84 | มาก |
| 2. มีการสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า | 3.48 | 0.91 | มาก |
| 3. มีโอกาสดำเนินงานในการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม ไม่ช้าเกินไปเมื่อเทียบกับบุคลากรในองค์กรอื่น ๆ | 3.31 | 0.95 | ปานกลาง |
| 4. มีความมั่นใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ว่ามีความเหมาะสมและสะท้อนผลการปฏิบัติงานได้อย่างเที่ยงธรรม | 3.38 | 0.98 | ปานกลาง |
| 5. งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่เอื้ออำนวยให้ประสบความสำเร็จในชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น | 3.55 | 0.92 | มาก |
| รวม | 3.47 | 0.83 | มาก |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47, S.D. = 0.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ งานที่ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของทุกคน ($\bar{X} = 3.64, S.D. = 0.84$) งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่เอื้ออำนวยให้ประสบความสำเร็จในชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ($\bar{X} = 3.55, S.D. = 0.92$) มีการสนับสนุนให้เสนอผลงาน เพื่อความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.48, S.D. = 0.91$) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ มีความมั่นใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ว่ามีความเหมาะสมและสะท้อนผลการปฏิบัติงานได้อย่างเที่ยงธรรม ($\bar{X} = 3.38, S.D. = 0.98$) และ มีโอกาสดำเนินงาน

ในการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม ไม่ช้าเกินไปเมื่อเทียบกับบุคลากรในองค์กรอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.95) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันภายในองค์กร

| ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันภายในองค์กร | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--|-----------|------|-------|
| 1. มีการมอบหมายงาน หรือทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงหน้าที่และความสามารถมากกว่าเรื่องส่วนตัว และไม่มี การแบ่งพรรคแบ่งพวก | 3.42 | 0.97 | มาก |
| 2. ไม่มีอคติหรือข้อขัดแย้งส่วนตัว มาเป็นอุปสรรคในการติดต่อประสานงานภายในองค์กร สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ช่วยเหลือเกื้อกูล ให้เกียรติกัน และไว้วางใจกัน | 3.52 | 0.93 | มาก |
| 3. ได้รับการสนับสนุนและให้คำแนะนำการปฏิบัติงาน และการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในส่วนงานอยู่เสมอ | 3.68 | 0.90 | มาก |
| 4. ได้รับการประสานงาน สนับสนุน และช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานสนับสนุนหรือเพื่อนร่วมงานต่างส่วนงาน เป็นอย่างดี | 3.64 | 0.88 | มาก |
| 5. รับทราบความก้าวหน้าหรือปัญหาขององค์กร และมี ส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในองค์กรร่วมกัน | 3.47 | 0.91 | มาก |
| 6. มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน | 3.86 | 0.35 | มาก |
| รวม | 3.51 | 0.84 | มาก |

จากตารางที่ 4.7 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันภายในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51, S.D. = 0.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 3.86, S.D. = 0.35$) ได้รับการสนับสนุนและให้คำแนะนำการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในส่วนงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.68, S.D. = 0.90$) ได้รับการประสานงาน สนับสนุน และช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานสนับสนุน หรือเพื่อนร่วมงานต่างส่วนงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.64, S.D. = 0.88$) ไม่มีอคติหรือข้อขัดแย้งส่วนตัว มาเป็นอุปสรรคในการติดต่อประสานงานภายในองค์กร สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ช่วยเหลือเกื้อกูล ให้เกียรติกันและไว้วางใจกัน ($\bar{X} = 3.52, S.D. = 0.93$) และ รับผิดชอบต่อความก้าวหน้าหรือปัญหาขององค์กร และมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในองค์กรร่วมกัน ($\bar{X} = 3.47, S.D. = 0.91$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการมีระเบียบข้อบังคับในองค์กร

| ด้านการมีระเบียบข้อบังคับในองค์กร | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--|-----------|------|---------|
| 1. สิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน | 3.45 | 0.86 | มาก |
| 2. หน่วยงานมีการกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกัน | 3.52 | 0.86 | มาก |
| 3. วัฒนธรรมในองค์กรหรือหน่วยงานส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล | 3.47 | 0.85 | มาก |
| 4. มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล | 3.28 | 0.45 | ปานกลาง |
| 5. โอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค | 3.32 | 0.99 | ปานกลาง |
| รวม | 3.41 | 0.84 | มาก |

จากตารางที่ 4.8 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการมีระเบียบข้อบังคับในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ หน่วยงานมีการกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.86) วัฒนธรรมในองค์กร หรือหน่วยงานส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.85) สิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.86) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ โอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.99) และมีความเป็นธรรมในการพิจารณา ให้ผลตอบแทนและรางวัล ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.45) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานที่ทำกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว

| ด้านความสมดุลระหว่างงานที่ทำกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---|-----------|------|---------|
| 1. การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ | 3.54 | 0.86 | มาก |
| 2. ไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานหรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน | 3.27 | 0.98 | ปานกลาง |
| 3. ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ ไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ปวดง่าย | 3.30 | 0.94 | ปานกลาง |
| 4. เข้าร่วมกับกิจกรรมอื่นๆ ขององค์กรได้เสมอ | 3.65 | 0.78 | มาก |
| 5. ท่านมีเวลาเพียงพอให้กับครอบครัว | 3.01 | 0.65 | ปานกลาง |
| รวม | 3.35 | 0.80 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.9 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานที่ทำกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ เข้าร่วมกับกิจกรรมอื่นๆ ขององค์กรได้เสมอ ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.78) การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.86) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด

นอนไม่หลับ ป่วยง่าย ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.94) ไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานหรือนำงานกลับไป
ทำที่บ้าน ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 0.98) และมีเวลาเพียงพอให้กับครอบครัว ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
เป็นประโยชน์ต่อสังคม

| ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อสังคม | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--|-----------|------|-------|
| 1. สามารถถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกรับรู้ได้ว่าองค์กรของตนเองมีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ | 3.63 | 0.82 | มาก |
| 2. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม | 3.59 | 0.84 | มาก |
| 3. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม | 3.54 | 0.80 | มาก |
| 4. มีการจัดกิจกรรมด้านการประหยัดพลังงานหรือทรัพยากรในองค์กร | 3.53 | 0.84 | มาก |
| 5. นำความรู้จากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติได้ | 3.52 | 0.85 | มาก |
| รวม | 3.56 | 0.75 | มาก |

จากตารางที่ 4.10 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ สามารถถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกรับรู้ได้ว่าองค์กรของตนเองมีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.82) หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.84) ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.80) การจัดกิจกรรมด้านการประหยัดพลังงานหรือทรัพยากรในองค์กร ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.84) และนำความรู้จากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติได้ ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.85) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมราชทัณฑ์

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม
เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

| ระดับคุณภาพชีวิต | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--|-----------|------|---------|
| 1.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.63 | 0.69 | มาก |
| 2.ด้านวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในการทำงาน | 3.63 | 0.79 | มาก |
| 3.ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือในการทำงาน | 3.45 | 0.75 | มาก |
| 4.ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร | 3.40 | 0.83 | ปานกลาง |
| 5.ด้านค่าตอบแทนและรางวัลจากการทำงาน | 3.21 | 0.51 | ปานกลาง |
| 6.ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน | 3.41 | 0.84 | มาก |
| 7.ด้านความพึงพอใจและความมั่นคงในงาน | 3.66 | 0.79 | มาก |
| 8.ด้านความมีอิสระในการทำงาน | 3.58 | 0.82 | มาก |
| 9.ด้านความเพียงพอของทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน | 3.39 | 0.73 | ปานกลาง |
| รวม | 3.48 | 0.68 | มาก |

จากตารางที่ 4.11 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 6 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความพึงพอใจและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.79) รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.69) ด้านวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.79) ด้านความมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.82) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.83) ด้านความเพียงพอของทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.73) และด้านค่าตอบแทนและรางวัลจากการทำงาน ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--|-----------|------|---------|
| 1. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสม และส่งเสริมให้การปฏิบัติมีความสะดวก | 3.72 | 0.79 | มาก |
| 2. หน่วยงานจัดให้มีบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น อาหาร น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องสุขา ที่เพียงพอกับความต้องการ | 3.65 | 0.89 | มาก |
| 3. สถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบ เรียบร้อย สะดวกต่อการปฏิบัติงาน | 3.74 | 0.73 | มาก |
| 4. หน่วยงานมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน | 3.36 | 0.84 | ปานกลาง |
| 5. การอำนวยความสะดวกและการดูแลรักษาความสะอาดด้านสาธารณูปโภคของหน่วยงาน | 3.66 | 0.83 | มาก |
| รวม | 3.63 | 0.69 | มาก |

จากตารางที่ 4.12 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับจาก ค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ สถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบ เรียบร้อย สะดวก ต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.73) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสมและส่งเสริมให้การปฏิบัติมีความสะดวก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.79) และการอำนวยความสะดวกและการดูแลรักษาความสะอาดด้าน สาธารณูปโภคของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.83) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ หน่วยงานมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ ที่เหมาะสม ต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.84) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ด้านวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในการทำงาน

| ด้านวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในการทำงาน | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|--|-----------|------|-------|
| 1. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน | 3.71 | 0.84 | มาก |
| 2. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานร่วมกัน | 3.57 | 0.90 | มาก |
| 3. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน | 3.66 | 0.97 | มาก |
| 4. ท่านได้รับการยอมรับในด้านความรู้ ผลงานและความสามารถในการปฏิบัติงานจากบุคลากรภายในหน่วยงาน | 3.61 | 0.84 | มาก |
| 5. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความร่วมมือและการทำงานที่มีคุณภาพ | 3.60 | 0.92 | มาก |
| รวม | 3.63 | 0.79 | มาก |

จากตารางที่ 4.13 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ด้านวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.84) สามารถปรึกษาปัญหาการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.97) และได้รับการยอมรับในด้านความรู้ ผลงานและความสามารถในการปฏิบัติงานจากบุคลากรภายในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.84) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ด้านความสัมพันธ์ และความร่วมมือในการทำงาน

| ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือในการทำงาน | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---|-----------|------|---------|
| 1. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็น | 3.57 | 0.83 | มาก |
| 2. การได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายในองค์กร | 3.65 | 0.81 | มาก |
| 3. การจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์และมีกิจกรรมร่วมกันภายในองค์กร | 2.94 | 0.56 | ปานกลาง |
| 4. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานหรือทำกิจกรรม | 3.57 | 0.81 | มาก |
| 5. การได้รับการยอมรับความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานหรือทำกิจกรรม | 3.53 | 0.81 | มาก |
| รวม | 3.45 | 0.75 | มาก |

จากตารางที่ 4.14 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานหรือ ทำกิจกรรม ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.81) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.83) การได้รับการยอมรับความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานหรือทำ กิจกรรม ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.81) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ การจัดกิจกรรมพบปะ สังสรรค์และมีกิจกรรมร่วมกันภายในองค์กร ($\bar{X} = 2.94$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ด้านการฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากร

| ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---|-----------|------|---------|
| 1. ท่านได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้เข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และพัฒนาตนเอง | 3.36 | 0.90 | ปานกลาง |
| 2. หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน | 3.40 | 0.98 | ปานกลาง |
| 3. ท่านมีโอกาพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา หรือ กิจกรรมจัดการความรู้ | 3.38 | 0.90 | ปานกลาง |
| 4. โอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถ เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น | 3.34 | 0.91 | ปานกลาง |
| 5. ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน | 3.50 | 0.89 | มาก |
| รวม | 3.40 | 0.83 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.15 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.89) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.98) มีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมจัดการความรู้ ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.90) และ ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้เข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.90) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ด้านค่าตอบแทนและรางวัลจากการทำงาน

| ด้านค่าตอบแทนและรางวัลจากการทำงาน | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---|-----------|------|---------|
| 1. ความเพียงพอของเงินเดือน/ค่าจ้าง | 3.31 | 0.54 | ปานกลาง |
| 2. ความเพียงพอของเงินตอบแทนค่าล่วงเวลา | 2.97 | 0.57 | ปานกลาง |
| 3. ความเพียงพอของเงินช่วยเหลืออื่น ๆ | 3.01 | 0.65 | ปานกลาง |
| 4. สวัสดิการด้านการเงิน การออมทรัพย์ เงินกู้ยืม | 3.49 | 0.80 | มาก |
| 5. การยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา | 3.27 | 0.47 | ปานกลาง |
| รวม | 3.21 | 0.51 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.16 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ด้านค่าตอบแทนและรางวัลจากการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ สวัสดิการด้านการเงิน การออมทรัพย์ เงินกู้ยืม ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.80) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ความเพียงพอของเงินเดือน/ค่าจ้าง ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.54) การยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 0.47) และ ความเพียงพอของเงินช่วยเหลือ อื่น ๆ ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

| ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---|-----------|------|---------|
| 1. วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้ | 3.35 | 0.90 | มาก |
| 2. การจัดสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือสำหรับการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสม ทันสมัย และเพียงพอต่อความต้องการ | 3.37 | 0.88 | มาก |
| 3. หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีใหม่ มาประยุกต์ใช้ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น | 3.43 | 0.88 | มาก |
| 4. หน่วยงานมีสถานที่จอดรถที่เพียงพอ | 3.12 | 0.69 | ปานกลาง |
| 5. ความเหมาะสมของอุปกรณ์/เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน | 3.31 | 0.88 | ปานกลาง |
| รวม | 3.41 | 0.84 | มาก |

จากตารางที่ 4.17 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีใหม่ มาประยุกต์ใช้ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.88) การจัดสถานที่ที่วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือสำหรับการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสม ทันสมัย และเพียงพอต่อความต้องการ ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.88) และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวน เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้ ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.90) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ความเหมาะสมของอุปกรณ์/เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.88) และ หน่วยงานมีสถานที่จอดรถที่เพียงพอ ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ด้านความพึงพอใจและความมั่นคงในการทำงาน

| ด้านความพึงพอใจและความมั่นคงในการทำงาน | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---|-----------|------|-------|
| 1. ระบบเงินเดือนและระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ได้รับ | 3.48 | 0.93 | มาก |
| 2. ความรู้สึกมั่นคงกับงานที่ทำในปัจจุบัน | 3.66 | 0.93 | มาก |
| 3. การได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่น ในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา | 3.60 | 0.89 | มาก |
| 4. ความมั่นคงในอาชีพการงาน | 3.80 | 0.87 | มาก |
| 5. ความพึงพอใจที่ท่านมีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ในปัจจุบัน | 3.76 | 0.84 | มาก |
| รวม | 3.66 | 0.79 | มาก |

จากตารางที่ 4.18 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ด้านความพึงพอใจและความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพการงาน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.87) ความพึงพอใจที่ท่านมีต่องานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.84) ความรู้สึกมั่นคงกับงานที่ทำในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.93) การได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.89) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ด้านความมีอิสระในการทำงาน

| ด้านความมีอิสระในการทำงาน | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---|-----------|------|-------|
| 1. การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบภาระงานที่ชัดเจน | 3.69 | 0.90 | มาก |
| 2. ท่านมีโอกาสในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีอิสระเสรี | 3.60 | 0.92 | มาก |
| 3. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ออกมาเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า | 3.51 | 0.93 | มาก |
| 4. สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองในการควบคุม เวลาในการปฏิบัติงาน | 3.56 | 0.86 | มาก |
| 5. ท่านมีอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงาน ที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ และมีอิสระในการพิจารณาหาทางเลือกในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน | 3.56 | 0.89 | มาก |
| รวม | 3.58 | 0.82 | มาก |

จากตารางที่ 4.19 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบภาระงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.90) มีโอกาสในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างมีอิสระเสรี ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.92) สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองในการควบคุมเวลา ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.86) มีอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงาน ที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ และมีอิสระในการพิจารณาหาทางเลือกในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.89) และ มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ออกมาเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.93) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ด้านความเพียงพอของทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน

| ด้านความเพียงพอของทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---|-----------|------|---------|
| 1. สถานที่ทำงาน (ห้องทำงาน โต๊ะ พื้นที่โดยรอบ) | 3.46 | 0.85 | มาก |
| 2. สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน (อุปกรณ์ เครื่องมือ) | 3.47 | 0.89 | มาก |
| 3. สภาพแวดล้อม (อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง) | 3.64 | 0.76 | มาก |
| 4. ทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้สำนักงานน่าอยู่ น่าทำงาน และปลอดภัย | 3.50 | 0.78 | มาก |
| 5. อัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ | 2.88 | 0.56 | ปานกลาง |
| รวม | 3.39 | 0.73 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.20 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ด้านความเพียงพอของทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ สภาพแวดล้อม (อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง) ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.76) ทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้สำนักงานน่าอยู่ น่าทำงาน และปลอดภัย ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.78) สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน (อุปกรณ์ เครื่องมือ) ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.89) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ อัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 2.88$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

สำหรับการสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เป็นคำถามปลายเปิด ด้านปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้างที่ทำให้การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานยังดำเนินการได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานควรดำเนินการอย่างไรจึงจะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานให้สูงขึ้น ไม่มีผู้ตอบสอบถามรายใดตอบคำถามในส่วนนี้

4. ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานในปัจจุบันต่างกัน ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

1. สมมติฐานทางสถิติที่ 1 ทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานในปัจจุบันต่างกัน ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 \dots \dots = \mu_n$ (ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ไม่แตกต่างกัน)

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \dots \dots \neq \mu_n$ (ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์แตกต่างกัน)

เมื่อ $\mu_1, \mu_2, \mu_3, \dots, \mu_n$ เป็นเพศอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.1

$H_0 : \mu_1 = \mu_2$ (ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ไม่แตกต่างกัน)

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$ (ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์แตกต่างกัน)

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
กรมราชทัณฑ์ จำแนกตามเพศ

| คุณภาพชีวิต | เพศ | n | \bar{X} | SD | t | P-value |
|------------------------|------|-----|-----------|-------|--------|---------|
| คุณภาพชีวิตการทำงานของ | ชาย | 212 | 3.369 | 0.681 | -4.758 | .000* |
| ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ | หญิง | 96 | 3.738 | 0.603 | | |

*ค่านัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ภาปรวมมีค่า Sig.(2-tailed) ที่คำนวณออกมาได้เท่ากับ .000 ซึ่งค่าดังกล่าวนี้ต่ำกว่า 0.05 มีความหมายว่าข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่กำหนดไว้

สมมติฐานที่ 1.2

$H_0 : \mu_1 = \mu_2$ (ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ไม่แตกต่างกัน)

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$ (ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์แตกต่างกัน)

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
กรมราชทัณฑ์ จำแนกตามอายุ

| คุณภาพชีวิต | แหล่งความแปรปรวน | | | | | |
|------------------------|------------------|--------|----|------|------|---------|
| | | SS | df | MS | F | P-value |
| คุณภาพชีวิตการทำงานของ | Between Groups | .271 | 3 | .090 | .206 | .892* |
| ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ | Within Groups | 25.456 | 58 | .439 | | |
| | Total | 25.727 | 61 | | | |

*ค่านัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ จำแนกตามอายุ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) ที่คำนวณออกมาได้เท่ากับ .892 ซึ่งค่าดังกล่าวมากกว่า 0.05 มีความหมายว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่กำหนดไว้

สมมติฐานที่ 1.3

$H_0 : \mu_1 = \mu_2$ (ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ไม่แตกต่างกัน)

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$ (ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์แตกต่างกัน)

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

| คุณภาพชีวิต | แหล่งความแปรปรวน | | | | | |
|--|------------------|---------|-----|-------|-------|---------|
| | | SS | df | MS | F | P-value |
| คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ | Between Groups | 3.283 | 3 | 1.094 | 2.407 | .067* |
| | Within Groups | 138.177 | 304 | .455 | | |
| | Total | 141.460 | 307 | | | |

*ค่านัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) ที่คำนวณออกมาได้เท่ากับ .067 ซึ่งค่าดังกล่าวมากกว่า 0.05 มีความหมายว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่กำหนดไว้

สมมติฐานที่ 1.4

$H_0 : \mu_1 = \mu_2$ (ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ไม่แตกต่างกัน)

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$ (ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์แตกต่างกัน)

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

| คุณภาพชีวิต | แหล่งความแปรปรวน | | | | | |
|--|------------------|-----|-------|-------|---------|--|
| | SS | df | MS | F | P-value | |
| คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ | 6.811 | 2 | 3.405 | 7.714 | .257* | |
| | 134.649 | 305 | .441 | | | |
| Total | 141.460 | 307 | | | | |

*ค่านัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) ที่คำนวณออกมาได้เท่ากับ .257 ซึ่งค่าดังกล่าวมากกว่า 0.05 มีความหมายว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่กำหนดไว้

สมมติฐานที่ 1.5

$H_0 : \mu_1 = \mu_2$ (ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ไม่แตกต่างกัน)

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$ (ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์แตกต่างกัน)

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

| คุณภาพชีวิต | แหล่งความแปรปรวน | | | | | |
|--|------------------|---------|-----|-------|-------|---------|
| | | SS | df | MS | F | P-value |
| คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ | Between Groups | 11.873 | 3 | 3.958 | 9.285 | .663* |
| | Within Groups | 129.587 | 304 | .426 | | |
| | Total | 141.460 | 307 | | | |

*ค่านัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ จำแนกตามรายได้ พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) ที่คำนวณออกมาได้เท่ากับ .663 ซึ่งค่าดังกล่าวมากกว่า 0.05 มีความหมายว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่กำหนดไว้

สมมติฐานที่ 1.6

$H_0 : \mu_1 = \mu_2$ (ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ไม่แตกต่างกัน)

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$ (ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์แตกต่างกัน)

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
กรมราชทัณฑ์ จำแนกระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

| คุณภาพชีวิต | แหล่งความแปรปรวน | | | | | |
|--|------------------|---------|-----|------|-------|---------|
| | | SS | df | MS | F | P-value |
| คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ | Between Groups | 1.515 | 2 | .758 | 1.651 | .193* |
| | Within Groups | 139.945 | 305 | .459 | | |
| | Total | 141.460 | 307 | | | |

*ค่านัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ จำแนกระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) ที่คำนวณ
ออกมาได้เท่ากับ .193 ซึ่งค่าดังกล่าวมากกว่า 0.05 มีความหมายว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์
ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์
ไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานวิจัย ที่กำหนดไว้

สมมติฐานที่ 1.7

$H_0 : \mu_1 = \mu_2$ (ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานที่ทำงานในปัจจุบันต่างกัน
มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ไม่แตกต่างกัน)

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$ (ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานที่ทำงานในปัจจุบันต่างกัน
มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์แตกต่างกัน)

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
กรมราชทัณฑ์ จำแนกตามสถานที่ทำงานในปัจจุบัน

| คุณภาพชีวิต | แหล่งความ | | | | | |
|------------------------|----------------|---------|-----|------|-------|---------|
| | แปรปรวน | SS | df | MS | F | P-value |
| คุณภาพชีวิตการทำงานของ | Between Groups | .461 | 1 | .461 | 1.001 | .318* |
| ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ | Within Groups | 140.999 | 306 | .461 | | |
| | Total | 141.460 | 307 | | | |

*ค่านัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ จำแนกตามสถานที่ทำงานในปัจจุบัน คือข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง กรมราชทัณฑ์ กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) ที่คำนวณออกมาได้เท่ากับ .318 ซึ่งค่าดังกล่าวมากกว่า 0.05 มีความหมายว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่มีสถานที่ทำงานในปัจจุบันที่แตกต่างกัน คือข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง กรมราชทัณฑ์ กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน เป็นไป ตามสมมติฐานวิจัยที่กำหนดไว้

5. ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

โดยใช้การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) เพื่อศึกษาว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์หรือไม่ มากน้อยเพียงใด

สมมติฐานทางสถิติที่ 2

$H_0 : r_{xy} = 0$ (ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ไม่มีความสัมพันธ์กัน)

$H_1 : r_{xy} \neq 0$ (ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์มีความสัมพันธ์กัน)

ตารางที่ 4.28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

| ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ | ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ | | | | | | | | | |
|---|---|---|--|--------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------|--|-------------------------------|--|--------|
| | สภาพแวดล้อม ในการทำงาน | วัฒนธรรม องค์กรและ บรรยากาศใน การทำงาน | ความสัมพันธ์ และความ ร่วมมือใน การทำงาน | การฝึกอบรมและ การพัฒนา บุคลากร | ค่าตอบแทน และรางวัลจาก การทำงาน | สิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงาน | ความพึง พอใจและ ความมั่นคง ในการทำงาน | ความมี อิสระใน การทำงาน | ความเพียงพอ ของทรัพยากร ที่ใช้ในการ ทำงาน | รวม |
| 1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่ เพียงพอและยุติธรรม | 0.484* | 0.331* | 0.404* | 0.514* | 0.465* | 0.352* | 0.382* | 0.500* | 0.384* | 0.351* |
| 2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และไม่เป็นภัยต่อสุขภาพทั้งทางร่างกาย และจิตใจ | 0.429* | 0.277* | 0.322* | 0.507* | 0.412* | 0.319* | 0.340* | 0.444* | 0.529* | 0.577* |
| 3. โอกาสในการใช้และพัฒนา ความสามารถของบุคคล | 0.422* | 0.275* | 0.328* | 0.643* | 0.425* | 0.291* | 0.299* | 0.424* | 0.455* | 0.375* |
| 4. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 0.384* | 0.355* | 0.336* | 0.334* | 0.544* | 0.421* | 0.389* | 0.521* | 0.434* | 0.455* |
| 5. การบูรณาการทางสังคมหรือการ ทำงานร่วมกันภายในองค์กร | 0.392* | 0.592* | 0.299* | 0.602* | 0.327* | 0.377* | 0.382* | 0.522* | 0.452* | 0.540* |
| 6. การมีระเบียบข้อบังคับในองค์กร | 0.736* | 0.428* | 0.514* | 0.550* | 0.536* | 0.428* | 0.602* | 0.350* | 0.436* | 0.428* |
| 7. ความสมดุลระหว่างงานที่ทำกับการ ดำเนินชีวิตส่วนตัว | 0.384* | 0.444* | 0.423* | 0.354* | 0.510* | 0.504* | 0.335* | 0.284* | 0.354* | 0.501* |
| 8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ ต่อสังคม | 0.322* | 0.336* | 0.422* | 0.810* | 0.535* | 0.331* | 0.355* | 0.536* | 0.622* | 1.000 |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน(ตัวแปรอิสระ)ที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ (ตัวแปรตาม) ในลักษณะของสหสัมพันธ์ทางบวก (Positive Correlations) ซึ่งหมายความว่าเมื่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านใดด้านหนึ่งเพิ่มหรือลดลงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ก็จะเพิ่มขึ้นหรือลดลงไปด้วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับ ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์แม้ว่าจะมีค่าไม่สูงนัก โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.351-0.577แต่ก็ยังพอเห็นได้ว่าตัวแปรอิสระมีแนวโน้มจะมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตาม

6. การวิเคราะห์เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ

เพื่อเป็นการทดสอบว่าตัวแปรอิสระ (ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน) ทั้งหมดมีความเป็นอิสระต่อกันหรือไม่ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของตัวแปรอิสระทุกตัว ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรอิสระทุกตัว(การได้รับค่าตอบแทน ในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและไม่เป็นภัยต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันภายในองค์กร การมีระเบียบข้อบังคับในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานที่ทำกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อสังคม) มีความเป็นอิสระต่อกันและสามารถนำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับตัวแปรตามด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณต่อไปได้ ปราบกฎผลการวิเคราะห์ดังตารางต่อที่ 4.29 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.29 แสดงเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

| ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน | 1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม | 2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและไม่เป็นภัยต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ | 3. โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล | 4. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันภายในองค์กร | 6. การมีระเบียบข้อบังคับในองค์กร | 7. ความสมดุลระหว่างงานที่ทำกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว | 8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อสังคม |
|---|--|---|--|-----------------------------------|--|----------------------------------|---|--|
| 1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม | 1.000 | 0.643* | 0.651* | 0.709* | 0.692* | 0.522* | 0.584* | 0.822* |
| 2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและไม่เป็นภัยต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ | | 1.000 | 0.767* | 0.608* | 0.603* | 0.665* | 0.5348* | 0.836* |
| 3. โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล | | | 1.000 | 0.674* | 0.659* | 0.680* | 0.566* | 0.862* |
| 4. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | | | | 1.000 | 0.736* | 0.628* | 0.614* | 0.850* |
| 5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันภายในองค์กร | | | | | 1.000 | 0.638* | 0.555* | 0.835* |
| 6. การมีระเบียบข้อบังคับในองค์กร | | | | | | 1.000 | 0.641* | 0.831* |
| 7. ความสมดุลระหว่างงานที่ทำกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว | | | | | | | 1.000 | 0.775* |
| 8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อสังคม | | | | | | | | 1.000 |

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. การวิเคราะห์เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรตาม

เพื่อเป็นการทดสอบว่าตัวแปรตาม (องค์ประกอบของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมราชทัณฑ์) ทั้งหมดมีความเป็นอิสระต่อกันหรือไม่ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของตัวแปรตามทุกตัว ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรตามทุกตัว (สภาพแวดล้อมในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์และ ความร่วมมือในการทำงาน การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ค่าตอบแทนและรางวัลจาก การทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ความพึงพอใจและความมั่นคงในการงาน ความมีอิสระในการทำงาน และความเพียงพอของทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน) มีความเป็นอิสระ ต่อกันและสามารถนำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ต่อไปได้ ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังตารางต่อที่ 4.30 ต่อไปนี้



ตารางที่ 4.30 แสดงเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

| ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน | 1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 2. วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในการทำงาน | 3. ความสัมพันธ์และความร่วมมือในการทำงาน | 4. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร | 5. ค่าตอบแทนและรางวัลจากการทำงาน | 6. สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน | 7. ความพึงพอใจและความมั่นคงในการทำงาน | 8. ความมีอิสระในการทำงาน | 9. ความเพียงพอของทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน |
|---|--------------------------|--|---|---------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------|--------------------------|---|
| 1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน | 1.000* | 0.331* | 0.404* | 0.514* | 0.465* | 0.352* | 0.382* | 0.500* | 0.484* |
| 2. วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในการทำงาน | | 1.000* | 0.322* | 0.507* | 0.412* | 0.319* | 0.340* | 0.435* | 0.429* |
| 3. ความสัมพันธ์และความร่วมมือในการทำงาน | | | 1.000* | 0.843* | 0.425* | 0.291* | 0.269* | 0.424* | 0.422* |
| 4. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร | | | | 1.000* | 0.335* | 0.331* | 0.775* | 0.345 | 0.822* |
| 5. ค่าตอบแทนและรางวัลจากการทำงาน | | | | | 1.000* | 0.352* | 0.352* | 0.450* | 0.354* |
| 6. สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน | | | | | | 1.000* | 0.340* | 0.334* | 0.439* |
| 7. ความพึงพอใจและความมั่นคงในการทำงาน | | | | | | | 1.000* | 0.352* | 0.455* |
| 8. ความมีอิสระในการทำงาน | | | | | | | | 1.000 | 0.802* |
| 9. ความเพียงพอของทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน | | | | | | | | | 1.000* |

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานทางสถิติที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA) โดยการทดสอบความสัมพันธ์แบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงของปัจจัย

ตารางที่ 4.31 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรโดยรวมของปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

| Model | R | R Square | Adjusted R | Std.Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|------------|---------------------------|
| 1 | .950 ^a | .903 | .901 | .214 |

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₁, X₂, X₃, X₄, X₅, X₆, X₇, X₈

จากตารางที่ 4.31 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ พบว่า ตัวแปรอิสระ 8 ตัวมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ในระดับสูงมากคือ 0.950 ตัวแปรทั้ง 8 ตัวสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ได้ร้อยละ 90.3 ที่ระดับความเคลื่อนไหว 0.214

ตารางที่ 4.32 แสดงการตรวจสอบตัวแปรอิสระปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่ละด้านที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | P |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------|
| 1 | Regression | 127.766 | 8 | 15.971 | 348.710 | .000* |
| | Residual | 13.694 | 299 | .046 | | |
| | Total | 141.460 | 307 | | | |

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.32 พบว่า เมื่อทำการตรวจสอบตัวแปรอิสระปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่ละด้านที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ พบว่า มีตัวแปรอิสระปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างน้อย 1 ตัว ที่ส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

| Model | | Unstandardized | | Standardized | | |
|-------|--|----------------|------------|--------------|--------|-------|
| | | Coefficients | | Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | t | P |
| 1 | (Constant) | .318 | .073 | | 4.358 | .000* |
| | การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (X_1) | -.133 | .046 | -.161 | -2.892 | .004* |
| | สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและไม่เป็นภัยต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ (X_2) | -.183 | .044 | -.183 | -4.109 | .000* |
| | โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล (X_3) | .043 | .049 | .048 | -3.881 | .000* |
| | มีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน (X_4) | -.278 | .052 | -.340 | -5.361 | .000* |
| | การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันภายในองค์กร (X_5) | -.318 | .053 | -.393 | -6.006 | .000* |
| | การมีระเบียบข้อบังคับในองค์กร (X_6) | -.215 | .048 | -.252 | -4.447 | .000* |
| | ความสมดุลระหว่างงานที่ทำกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว (X_7) | -.191 | .059 | -.210 | -3.233 | .001* |

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

| Model | Unstandardized | | Standardized | | |
|---|----------------|------------|--------------|-------|-------|
| | Coefficients | | Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | t | P |
| ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อสังคม (X ₈) | 2.203 | .279 | 2.220 | 7.898 | .000* |

a. Dependent Variable: คุณภาพชีวิตการทำงาน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

a. Predictors: (Constant), X₁, X₂, X₃, X₄, X₅, X₆, X₇, X₈

b. Dependent Variable: คุณภาพชีวิตการทำงาน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.33 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = .318 - .133X_1 - .183X_2 + .043X_3 - .278X_4 - .318X_5 - .215X_6 - .191X_7 + 2.203X_8$$

สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

ปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและไม่เป็นภัยต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันภายในองค์การ การมีระเบียบข้อบังคับในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานที่ทำกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลทางลบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : กรณีศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง กรมราชทัณฑ์ กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์
- 3) เพื่อเปรียบเทียบระดับและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง กรมราชทัณฑ์ กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7

ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 จำนวน 308 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง กรมราชทัณฑ์ กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

1.1.3 เพื่อเปรียบเทียบระดับและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัย ประกอบด้วย การศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสังกัดกรมราชทัณฑ์ ที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง 198 คน และข้าราชการสังกัดกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 จำนวน 110 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอ้างอิง ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ประกอบด้วย One way ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis)

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.75) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและไม่เป็นภัยต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.68) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.84) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงานที่ทำกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.80) และด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ

1.3.2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 6 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความพึงพอใจและความมั่นคงในการงาน ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.79) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.69) ด้านวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.79) ด้านความมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.82) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.83) ด้านความเพียงพอของทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.73) และด้านค่าตอบแทนและรางวัลจากการทำงาน ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

1.3.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน คือข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง กรมราชทัณฑ์กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) ที่คำนวณออกมา ได้เท่ากับ .318 ซึ่งค่าดังกล่าวมากกว่า 0.05 มีความหมายว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์

ที่มีสถานภาพการทำงานที่แตกต่างกัน คือข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

1.3.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานทางสถิติที่ 1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานในปัจจุบัน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) ที่คำนวณออกมาได้ มีค่ามากกว่า 0.05 มีความหมายว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ โดยปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและไม่เป็นภัยต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันภายในองค์กร การมีระเบียบข้อบังคับในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานที่ทำกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีอิทธิพลทางลบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ พบว่า ตัวแปรอิสระ 8 ตัว มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ในระดับสูงมากคือ .950 ตัวแปรทั้ง 8 ตัว สามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ได้ร้อยละ 90.3 ที่ระดับความเคลื่อนไหว .214

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : กรณีศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 ได้จากเครื่องมือวิจัยที่เป็นแบบสอบถาม มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายเพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและไม่เป็นภัยต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันภายในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงานที่ทำกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว และด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์ภักดิ์ วังเร็ว (2559) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี โดยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมคือ ด้านที่มีคุณภาพชีวิตสูงสุด ส่วนผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรพบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และเมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่าคุณภาพชีวิตทั้งภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 6 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความพึงพอใจและความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในการทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ด้านความเพียงพอของทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและรางวัลจากการทำงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดาเดิย เจริญมิตร (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครปฐม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง รายด้านพบว่าส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

ในงานพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ในรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่มีพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือมากที่สุด รองลงมาคือ พฤติกรรมกรช่วยเหลือและพฤติกรรมกรนึกถึงผู้อื่น

3. ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรวัณิ ประกอบของ (2560) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนภรณ์ บุญมี (2558) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่า ปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4. ปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ โดยปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและไม่เป็นภัยต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันภายในองค์กร การมีระเบียบข้อบังคับในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานที่ทำกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลทางลบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ พบว่า ตัวแปรอิสระ 8 ตัว มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ในระดับสูงมากคือ .950 ตัวแปรทั้ง 8 ตัว สามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ได้ร้อยละ 90.3 ที่ระดับความเคลื่อนไหว .214 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์ภัก วังเร็ว (2559) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี โดยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมคือ ด้านที่มีคุณภาพชีวิตดีสุด ส่วนผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรพบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติมีความผูกพัน

ต่อองค์การอยู่ในระดับสูง และเมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่าคุณภาพชีวิตทั้งภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาครัฐควรมีการกำหนด นโยบาย แนวทางการทำงานร่วมกัน วัฒนธรรมใน องค์การหรือหน่วยงานส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล สิทธิในการปฏิบัติงานตาม ขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน

2. ข้าราชการ เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรของกรมราชทัณฑ์นั้นนับเป็นทรัพยากรที่มี คุณค่าที่สุดขององค์กร การหาคนดีคนเก่งมาร่วมทำงาน ดังนั้นกรมราชทัณฑ์ ควรรักษาคณเหล่านี้ไว้ พัฒนาและส่งเสริมให้ก้าวหน้าด้วยระบบตอบแทนที่ดีมีความเป็นธรรมในการประเมินจึงนับว่าเป็น เรื่องสำคัญขององค์กรเป็นเรื่องที่จะต้องลงทุน และที่สำคัญคือการดูแลใส่ใจในคุณภาพชีวิตของ ผู้ปฏิบัติงานนั้นถือเป็นแผนยุทธศาสตร์ที่สำคัญ

3. กรมราชทัณฑ์ควรสนับสนุนให้ข้าราชการได้รับการพัฒนา ฝึกอบรมเพื่อ นำ ความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้ใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะตามตำแหน่ง ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีอิสระที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ได้ริเริ่มสร้างสรรค์ โดยนำแนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ มีการมอบหมายให้ ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการ เก็บข้อมูลทำให้ไม่ได้ข้อมูลเชิงลึก ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาวิจัยเชิง คุณภาพหรือการเก็บข้อมูลเชิงลึก

2. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง เฉพาะข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7 ดังนั้นควรมี การศึกษาวิจัย โดยสอบถามข้าราชการในเรือนจำทั่วประเทศ



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สกลนคร

บรรณานุกรม

- กรมราชทัณฑ์. (2559). *คุณภาพชีวิตของข้าราชการ*. [ออนไลน์] สืบค้นเมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2564. เข้าถึงได้จาก http://www.correct.go.th/osss/a19455_59.pdf.
- _____. (2556). *ระเบียบกรมราชทัณฑ์*. [ออนไลน์] สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2564. เข้าถึงได้จาก <http://lad.correct.go.th/main/wp-content/uploads/2016/ระเบียบว่าด้วยเลื่อนลด2556>.
- กริชเพชร ชัยช่วย. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนิตา แผลมคม. (2561). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดในการใช้บริการเรียกรถแท็กซี่ผ่านแอปพลิเคชัน Grab ของผู้โดยสารในเขตภาคกลาง. *วารสารการบริหารและการจัดการ*, 8(2), 151-174.
- ทัศนีย์ ชาติไทย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 31(97), 115-124.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *ความผูกพันองค์กร*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสยาม.
- ธณัฐพล เวียงสิมมา และคณะ. (2564). กลยุทธ์ทางการตลาดบริการที่มีผลต่อผู้บริโภคกลุ่มมิลเลนเนียลในการตัดสินใจสั่งอาหารจากร้านอาหารผ่านแอปพลิเคชันส่งอาหารเดลิเวอรี่. *บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*, 17(1), 1-20.
- ชันวณี ประกอบของ. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่*. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ธานีรัตน์ ผ่องแผ้ว. (2558). *คุณภาพชีวิตคนพิการขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช : ปัจจัยที่มีผลและแนวทางการพัฒนา*. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธิดาเดียว เจริญมิตร. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครปฐม*. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นนทกานต์ วุฒิวารี. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- นพรัตน์ รุจนกานต์. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการผู้โดยสารในฝ่ายการโดยสารของบริษัท ไทย แอร์พอร์ต กราวด์เซอร์วิส จำกัด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- นฤมล มีเพียร. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- บุริม โอทกานนท์ และคณะ. (2559). *พินิจ! ธุรกิจ “ที่พักโฮสเทล” ดาวเด่นปี 59 เจาะตลาดนักท่องเที่ยวกระเป๋าแบน. [ออนไลน์] สืบค้นเมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2564 เข้าถึงได้จาก <https://mgronline.com/smes/detail/9590000002477>.*
- ปาริชาติ ปานสำเนียง. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน วิทยาลัยศึกษาคณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยบริการ, 24(2), 129-142.*
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดระยอง. ระยอง : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- พงศ์ภัค วังเร็ว. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พัทธนันท์ ศรีประชากร. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร:กรณีศึกษาบริษัทคอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พุทธชาติ สมพันธ์สาทิพย์. (2559). *ความคาดหวัง ทักษะ และความไว้วางใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการเรียกแท็กซี่ผ่านแอปพลิเคชันของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. สงขลา : มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- รัตนารณ์ บุญมี. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี.ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- รุจิรา เชาวส์สุโข. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษา บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร*. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วฐุ สนวนานนท์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรการรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- รวุฒิ แก้วทองใหญ่. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สันติ บางอ้อ. (2540). การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน. *วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต : Productivity World*. 2(2), 39-40.
- สิทธิชัย ญาแก้ว. (2561). *ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการ Grab ของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุดารัตน์ คุรุทสิก. (2557). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุริยา หนูช่วย. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางชลบุรี*. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Casio, W. F., & Aguinis, H. (1998). *Applied psychology in human resource management*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Delamotte, Y., & Takezawa, S. I. (1984). *Quality of working life in international perspective*. International Labour Organisation.
- Dubrin, A. J. (1981). *Instructor's Manual for Personnel and Human Resource Management*. Van Nostrand.
- Guest, Robert H. (1979). Quality of Work Life : Learning from Tarrytown. *Harvard Business Review*, 9 (7), pp. 76-87.

- Herrick, N. Q. (1975, December). A Process for Reducing Occupational Stress. In *Job stress and the policy officer-identifying stress reduction techniques: proceedings of symposium, Cincinnati, Ohio, May 8-9, 1975* (p. 203). US Dept. of Health, Education, and Welfare, Public Health Service, Center for Disease Control, National Institute for Occupational Safety and Health, Division of Biomedical and Behavioral Science.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). Organizational development and change. *West, St. Paul.*
- Louis, K.S. (1998). Effect of teacher quality of work life in secondary schools on commitment and sense of efficacy. *School effectiveness and School Improvement*, 9(1), 1-27.
- M.W. Drafke, & S. Kossen, (2002). *The human side of organizations*. 8th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.th edition.
- Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2013). QUALITY OF WORKLIFE OF EMPLOYEES IN PRIVATE TECHNICAL INSTITUTIONS. *International journal for quality research*, 7(3).
- Nanjundeswaraswamy, T. S., Renuka, S. D., & Srinivasaiah, R. (2021). A Study on Quality of Work Life of Employees in LPG Bottling Plant. *Brazilian Journal of Operations & Production Management*, 19(1), 1–13. <https://doi.org/10.14488/BJOPM.2021.036>.
- Newstrom, J. W., Davis, K., & Pierce, J. L. (1993). Organizational behavior: Human behavior at work.
- Robinson, S. K. (1991). Coherent motions in the turbulent boundary layer. *Annual Review of Fluid Mechanics*, 23(1), 601-639.
- Schermerhorn, J. R., & Bond, M. H. (1997). Cross cultural leadership dynamics in collectivism And high power distance settings. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Shorovan, D. J. (1982). Quality of working life : What is it ?. Sloan. *Management Review*, 3 (6),pp. 11 - 15.
- Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Rashmi, S. (2015). Quality of work life: scale development and validation. *International Journal of Caring Sciences*, 8(2), 281.
- Umstot, D. D. (1984). *Understanding organizational behavior: concepts and applications*. West Publishing Company.
- Walton, R. E. (1974). Improving quality of work life. *Harvard Business Review*, 52(3), 12.
- _____. (1973). "Quality of work life: what is it?" *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : กรณีศึกษาการ
เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกับข้าราชการที่
ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่าง
ข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/
ทัณฑสถาน เขต 7 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ
กรมราชทัณฑ์ 3) เพื่อเปรียบเทียบระดับและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่าง
ข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/
ทัณฑสถาน เขต 7 ข้อมูลทั้งหมดผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ ในภาพรวม โดยจะเก็บรักษาเป็นความลับ
และขอรับรองว่าจะนำไปใช้เฉพาะประกอบการทำวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
เท่านั้น

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ทั้งนี้
คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่าน บุคคลอื่น และหน่วยงานแต่อย่างใด ผู้ทำการวิจัย
ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

สำหรับแบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพการสมรส 4) ระดับการศึกษา 5) รายได้ต่อเดือน
6) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7) สถานที่ทำงานในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรม
ราชทัณฑ์รวม 9 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กรและ
บรรยากาศในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือในการทำงาน ด้านการฝึกอบรมและ
การพัฒนาบุคลากร ด้านค่าตอบแทนและรางวัลจากการทำงาน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก
ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจ และความมั่นคงในการงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และ
ด้านความเพียงพอของทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามความคิดเห็นปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน รวม 8 ด้าน
ประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงาน
ที่มีความปลอดภัยและไม่เป็นภัยต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ ด้านโอกาสในการใช้และ

พัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ภายในองค์กร ด้านการมีระเบียบข้อบังคับในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานที่ทำกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Questions) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

(นายพีรพล น่วมศรี)

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ



แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : กรณีศึกษา
การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกับข้าราชการ
ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 7

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง หน้าคำตอบที่ถูกต้องกับความเป็นจริง หรือกรอก
ข้อความลงในช่องใส่ข้อความว่าง

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

20 - 30 ปี 31 - 40 ปี
 41 - 50 ปี 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพการสมรส

โสด สมรส สมรสแต่แยกกันอยู่ หย่า/ร้าง/หม้าย

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ไม่เกิน 1 ปี 1 - 5 ปี
 6 - 10 ปี มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

6. รายได้ต่อเดือน

ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001 - 20,000 บาท
 20,001 - 30,000 บาท มากกว่า 30,000 บาท

7. สถานที่ทำงานในปัจจุบัน

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ปฏิบัติงานกรมราชทัณฑ์ส่วนกลาง | <input type="checkbox"/> ปฏิบัติงานในเรือนจำจังหวัดกาญจนบุรี |
| <input type="checkbox"/> เรือนจำอำเภอทองผาภูมิ | <input type="checkbox"/> เรือนจำกลางนครปฐม |
| <input type="checkbox"/> สถานกักขังกลางนครปฐม | <input type="checkbox"/> เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ |
| <input type="checkbox"/> เรือนจำกลางเพชรบุรี | <input type="checkbox"/> เรือนจำกลางสมุทรสงคราม |
| <input type="checkbox"/> เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร | <input type="checkbox"/> เรือนจำจังหวัดสุพรรณบุรี |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ และพิจารณาว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ มีมากน้อยเพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนด ค่าน้ำหนักการให้คะแนน ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด
 คะแนน 4 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมาก
 คะแนน 3 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง
 คะแนน 2 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อย
 คะแนน 1 หมายถึง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด

| ข้อที่ | รายการ | ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน | | | | |
|-------------------------------------|--|--------------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | | | | | | |
| 1.1 | สภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสมและส่งเสริมให้การปฏิบัติมีความสะดวก | | | | | |
| 1.2 | หน่วยงานจัดให้มีบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น อาหาร น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องสุขา ที่เพียงพอกับความต้องการ | | | | | |

| ข้อที่ | รายการ | ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน | | | | |
|---|--|--------------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1.3 | สถานในการทำงานเป็น สัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบ เรียบร้อย สะดวกต่อการ ปฏิบัติงาน | | | | | |
| 1.4 | หน่วยงานมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ ที่เหมาะสมต่อการ ปฏิบัติงาน | | | | | |
| 1.5 | การอำนวยความสะดวกและ การดูแลรักษาความสะอาด ด้าน สาธารณูปโภคของ หน่วยงาน | | | | | |
| 2. ด้านวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในการทำงาน | | | | | | |
| 2.1 | เพื่อนร่วมงานให้ความ ช่วยเหลือหรือสนับสนุนใน การปฏิบัติงาน | | | | | |
| 2.2 | มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการ ปฏิบัติงานร่วมกัน | | | | | |
| 2.3 | ท่านสามารถปรึกษาปัญหาการ ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน | | | | | |

| ข้อที่ | รายการ | ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน | | | | |
|--|--|--------------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2.4 | ท่านได้รับการยอมรับในด้านความรู้ ผลงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานจากบุคลากรภายในหน่วยงาน | | | | | |
| 2.5 | ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความร่วมมือและการทำงานที่มีคุณภาพ | | | | | |
| 3. ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือในการทำงาน | | | | | | |
| 3.1 | การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็น | | | | | |
| 3.2 | การได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายในองค์กร | | | | | |
| 3.3 | การจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์และมีกิจกรรมร่วมกันภายในองค์กร | | | | | |
| 3.4 | การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานหรือทำกิจกรรม | | | | | |
| 3.5 | การได้รับการยอมรับความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานหรือทำกิจกรรม | | | | | |
| 4. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร | | | | | | |
| 4.1 | ท่านได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้เข้ารับการประชุมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานและพัฒนาตนเอง | | | | | |

| ข้อที่ | รายการ | ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน | | | | |
|---|--|--------------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4.2 | หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน | | | | | |
| 4.3 | ท่านมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา หรือ กิจกรรมจัดการความรู้ | | | | | |
| 4.4 | โอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถ เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น | | | | | |
| 4.5 | ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 5. ด้านค่าตอบแทนและรางวัลจากการทำงาน | | | | | | |
| 5.1 | ความเพียงพอของเงินเดือน/ค่าจ้าง | | | | | |
| 5.2 | ความเพียงพอของเงินตอบแทนค่าล่วงเวลา | | | | | |
| 5.3 | ความเพียงพอของเงินช่วยเหลืออื่น ๆ | | | | | |
| 5.4 | สวัสดิการด้านการเงิน การออมทรัพย์ เงินกู้ยืม | | | | | |

| ข้อที่ | รายการ | ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน | | | | |
|--|--|--------------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5.5 | การยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 6. ด้านสิ่งแวดล้อมความสะดวกในการทำงาน | | | | | | |
| 6.1 | วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้ | | | | | |
| 6.2 | การจัดสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ สำหรับการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมทันสมัย และเพียงพอต่อความต้องการ | | | | | |
| 6.3 | หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีใหม่ มาประยุกต์ใช้ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น | | | | | |
| 6.4 | หน่วยงานมีสถานที่จอดรถที่เพียงพอ | | | | | |
| 6.5 | ความเหมาะสมของอุปกรณ์/เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน | | | | | |
| 7. ด้านความพึงพอใจและความมั่นคงในการทำงาน | | | | | | |
| 7.1 | ระบบเงินเดือนและระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ได้รับ | | | | | |
| 7.2 | ความรู้สึกมั่นคงกับงานที่ทำในปัจจุบัน | | | | | |

| ข้อที่ | รายการ | ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน | | | | |
|-------------------------------------|--|--------------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7.3 | การได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 7.4 | ความมั่นคงในอาชีพการงาน | | | | | |
| 7.5 | ความพึงพอใจที่ท่านมีต่องานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน | | | | | |
| 8. ด้านความมีอิสระในการทำงาน | | | | | | |
| 8.1 | การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบภาระงานที่ชัดเจน | | | | | |
| 8.2 | ท่านมีโอกาสในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีอิสระเสรี | | | | | |
| 8.3 | ท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ออกมาเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า | | | | | |
| 8.4 | สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองในการควบคุมเวลาในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 8.5 | ท่านมีอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงาน ที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ และมีอิสระในการพิจารณาหาทางเลือกในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน | | | | | |

| ข้อที่ | รายการ | ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน | | | | |
|--|--|--------------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. ด้านความเพียงพอของทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน | | | | | | |
| 9.1 | สถานที่ทำงาน (ห้องทำงาน โต๊ะ พื้นที่โดยรอบ) | | | | | |
| 9.2 | สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน (อุปกรณ์ เครื่องมือ) | | | | | |
| 9.3 | สภาพแวดล้อม (อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง) | | | | | |
| 9.4 | ทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้สำนักงานน่าอยู่ น่าทำงาน และปลอดภัย | | | | | |
| 9.5 | อัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ | | | | | |



ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง □ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยกำหนด

ค่าน้ำหนักการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง เป็นปัจจัยในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานได้มากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เป็นปัจจัยในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานได้มาก

คะแนน 3 หมายถึง เป็นปัจจัยในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานได้ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เป็นปัจจัยในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานได้น้อย

คะแนน 1 หมายถึง เป็นปัจจัยในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานได้น้อยที่สุด

| ข้อที่ | รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม | | | | | | |
| 1.1 | ค่าตอบแทนจากราชการเพียงพอกับค่าครองชีพ | | | | | |
| 1.2 | ค่าตอบแทนจากราชการมีเหลือพอที่จะเก็บออม | | | | | |
| 1.3 | การประเมินเพื่อการขึ้นค่าตอบแทนมีความเป็นธรรม | | | | | |
| 1.4 | ค่าตอบแทนเป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ | | | | | |
| 1.5 | การเลื่อนเงินเดือนมีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน | | | | | |

| ข้อที่ | รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและไม่เป็นภัยต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ | | | | | | |
| 2.1 | สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและสะดวกต่อการทำงาน สะอาด เป็นระเบียบ มีระบบระบายอากาศและแสงสว่างที่เพียงพอเหมาะสม | | | | | |
| 2.2 | มีเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ เพียงพอในการปฏิบัติงาน และทันสมัย | | | | | |
| 2.3 | มีการอบรมหรือให้ความรู้ด้านความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุ | | | | | |
| 2.4 | มีสถานที่ หรือ มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ | | | | | |
| 2.5 | มีการตรวจสุขภาพประจำปีที่ครอบคลุมเพียงพอและเหมาะสม | | | | | |
| 3. ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล | | | | | | |
| 3.1 | มีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ | | | | | |
| 3.2 | มีอิสระที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ได้ริเริ่มสร้างสรรค์ โดยนำแนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ | | | | | |

| ข้อที่ | รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3.3 | มีระเบียบ ข้อบังคับ และระบบงานที่สนับสนุนให้ใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ | | | | | |
| 3.4 | สามารถศึกษาและค้นคว้าข้อมูลข่าวสารในองค์กรได้ตลอดเวลา | | | | | |
| 3.5 | มีโอกาสได้ฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 4. ด้านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | | | | | | |
| 4.1 | งานที่ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของทุกคน | | | | | |
| 4.2 | มีการสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า | | | | | |
| 4.3 | มีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม ไม่ซ้ำเกินไปเมื่อเทียบกับบุคลากรในองค์กรอื่นๆ | | | | | |
| 4.4 | มีความมั่นใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ว่ามีความเหมาะสมและสะท้อนผลการปฏิบัติงานได้อย่างเที่ยงธรรม | | | | | |

| ข้อที่ | รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4.5 | งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่เอื้ออำนวยให้ประสบความสำเร็จในชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น | | | | | |
| 5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันภายในองค์กร | | | | | | |
| 5.1 | มีการมอบหมายงาน หรือทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงหน้าที่และความสามารถมากกว่าเรื่องส่วนตัว และไม่มี การแบ่งพรรคแบ่งพวก | | | | | |
| 5.2 | ไม่มีอคติหรือข้อขัดแย้งส่วนตัว มาเป็นอุปสรรคในการติดต่อประสานงานภายในองค์กร สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นช่วยเหลือเกื้อกูล ให้เกียรติกัน และไว้วางใจกัน | | | | | |
| 5.3 | ได้รับการสนับสนุนและให้คำแนะนำการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในส่วนงาน อยู่เสมอ | | | | | |

| ข้อที่ | รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5.4 | ได้รับการประสานงานสนับสนุน และช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานสนับสนุนหรือเพื่อนร่วมงานต่างส่วนงาน เป็นอย่างดี | | | | | |
| 5.5 | รับทราบความก้าวหน้าหรือปัญหาขององค์กร และมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาคูอุปสรรคที่เกิดขึ้นในองค์กรร่วมกัน | | | | | |
| 5.6 | มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสนพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน | | | | | |
| 6. ด้านการมีระเบียบข้อบังคับในองค์กร | | | | | | |
| 6.1 | สิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน | | | | | |
| 6.2 | หน่วยงานมีการกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกัน | | | | | |
| 6.3 | วัฒนธรรมในองค์กรหรือหน่วยงานส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล | | | | | |

| ข้อที่ | รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6.4 | มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล | | | | | |
| 6.5 | โอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค | | | | | |
| 7. ด้านความสมดุลระหว่างงานที่ทำการดำเนินงานชีวิตส่วนตัว | | | | | | |
| 7.1 | การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ | | | | | |
| 7.2 | ไม่ต้องทำงานนอกเวลา ปฏิบัติงานหรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน | | | | | |
| 7.3 | ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ ไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ปวดง่าย | | | | | |
| 7.4 | เข้าร่วมกับกิจกรรมอื่นๆ ขององค์กรได้เสมอ | | | | | |
| 7.5 | ท่านมีเวลาเพียงพอให้กับครอบครัว | | | | | |

| ข้อที่ | รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อสังคม | | | | | | |
| 8.1 | สามารถถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกรับรู้ได้ว่าองค์กรของตนเองมีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ | | | | | |
| 8.2 | หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม | | | | | |
| 8.3 | ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม | | | | | |
| 8.4 | มีการจัดกิจกรรมด้านการประหยัดพลังงานหรือทรัพยากรในองค์กร | | | | | |
| 8.5 | นำความรู้จากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติได้ | | | | | |

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Questions) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

4.1 ปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้างที่ทำให้การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานยังดำเนินการได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

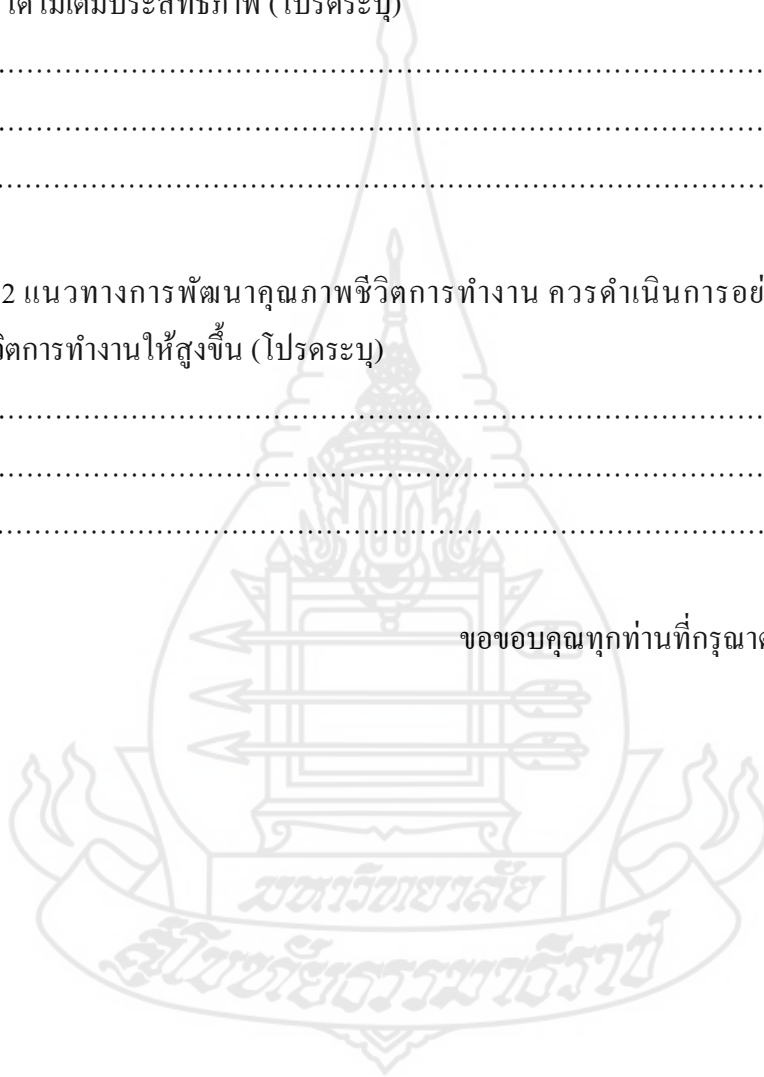
4.2 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ควรดำเนินการอย่างไรจึงจะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานให้สูงขึ้น (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม



ประวัติผู้วิจัย

| | |
|--------------------|--|
| ชื่อ | นายพีรพล น่วมศรี |
| วัน เดือน ปีเกิด | 7 ตุลาคม 2519 |
| สถานที่เกิด | อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ |
| ประวัติการศึกษา | ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| ตำแหน่งงานปัจจุบัน | ผู้อำนวยการทัศนสถานเปิดหนองน้ำขุน จังหวัดนครสวรรค์ |

