

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7



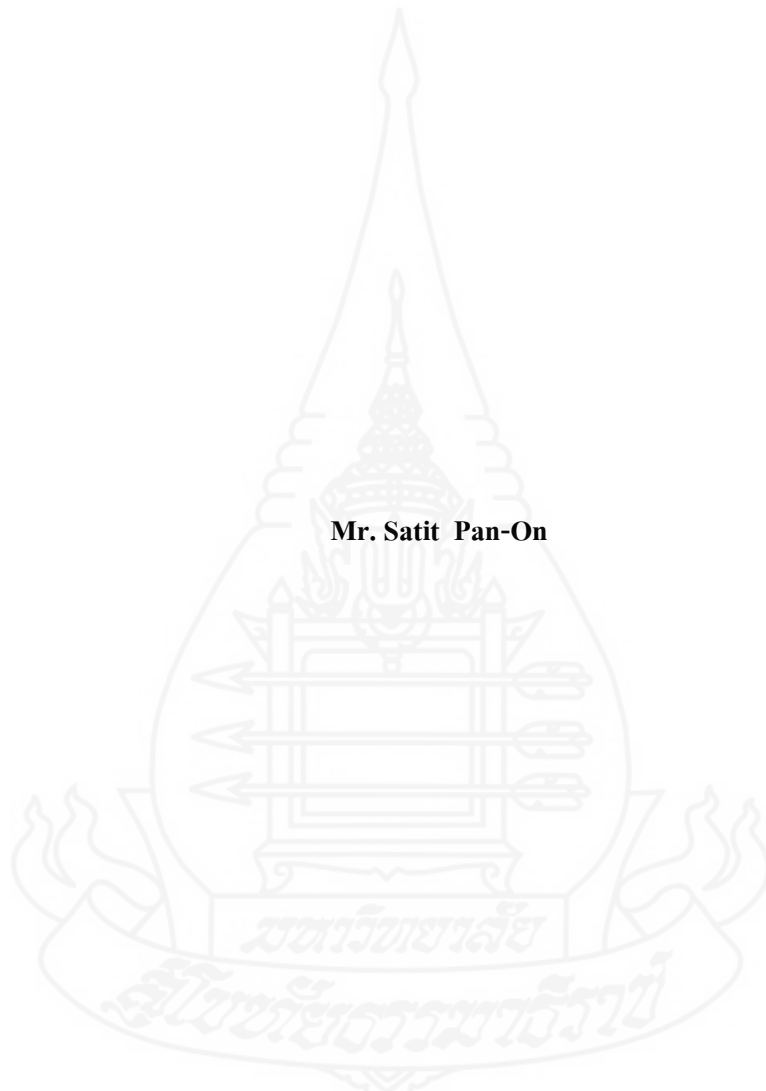
นายสาริต ปานอ่อน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2555

Quality of Working Life of the Officials in Prisons Zone 7

Mr. Satit Pan-On



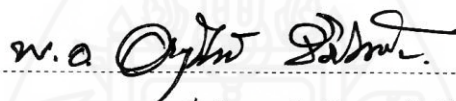
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2012

หัวข้อวิทยานิพนธ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7
ชื่อและนามสกุล นายสาธิต ปานอ่อน
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนต์รีวัต
2. รองศาสตราจารย์ ดร. จีระ ประทีป


วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน 2555

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ พันเอกอิทธิเดช จันโททัย)



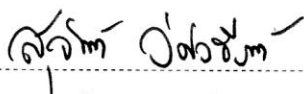
กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนต์รีวัต)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. จีระ ประทีป)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

ชื่อวิทยานิพนธ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7

ผู้วิจัย นายสาริต ปานอ่อน รหัสนักศึกษา 2533006165 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต (2) รองศาสตราจารย์ ดร. จิระ ประทีป

ปีการศึกษา 2555

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 (3) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 (4) ศึกษาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 จำนวน 8 แห่งรวมทั้งสิ้น 230 คนจากประชากร 538 คน สุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความแตกต่างด้วยวิธีนี้ยสำคัญต่ำสุด

ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 อยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในเรือนจำทั้ง 8 แห่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยข้าราชการเรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด (3) ปัจจัย ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับที่สูงมากกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน (4) แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ได้แก่ ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้หลากหลายและมีให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่ ควรเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บังคับบัญชาควรให้อำนาจในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในระดับต้นเพื่อให้งานสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องไม่ติดขัดและควรจัดระบบการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค นอกจากนี้ควรสร้างภาพลักษณ์ให้สังคมเห็นความสำคัญของหน่วยงานและมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยให้เจ้าหน้าที่มีความภาคภูมิใจในงานของตน

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน ข้าราชการ กลุ่มเรือนจำเขต 7

Thesis title: Quality of Working Life of the Officials in Prisons Zone 7

Researcher: Mr.Satit Pan-on ; **ID:** 2533006165;

Degree: Master of Public Administration;

Thesis advisors: (1) Papavadee Montriwat, Associate Professor

(2) Dr. Chira Prateep, Associate Professor; **Academic year:** 2012

Abstract

The purposes of this research were to (1) study quality of work life of officials in prisons zone 7 (2) compare quality of work life of officials in prisons zone 7 (3) study factors related to quality of work life of officials in prisons zone 7 (4) study appropriate approaches to improve quality of work life of officials in prisons zone 7.

Samples were 230 officials in 8 prisons of zone 7, obtained from population of 538. Proportional sampling method was applied. Instrument used was questionnaire. Statistical tools employed were frequency, percentage, mean, standard deviation, One-way Analysis of Variance, Pearson's product moment correlation coefficient analysis, and least significant difference analysis.

Research results revealed that (1) quality of work life of officials in prisons zone 7 was at high level (2) when compared quality of work life of officials in prisons zone 7, differences were found among quality of work life of officials in all 8 prisons with 0.05 level of statistical significance, with the highest quality of work life at Prachuap Khirikhan prison (3) all factors which were skill varieties, task identity, task significance, autonomy and feedback, were positively related to quality of work life of officials in high level, with .01 level of statistical significance, the highest related factor was autonomy (4) appropriate approaches to improve quality of work life of officials in prisons zone 7 were: job rotation should be provided so to increase the officials opportunities to gain more knowledge and understanding in other jobs and to reduce their boredom, collaboration among officials should be fostered so they could accomplish assigned tasks at highest benefits, officials should be empowered in order to have basic decisions made while problems solved without delay, performance appraisals should be fair and just, moreover, positive public image should be built, the results of which would be recognition and acceptance from the community which would lead to the officials' pride in their career.

Keywords: Quality of Work Life, Officials, Prisons zone 7

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนต์รีวัต ซึ่งได้ให้ความกรุณาในการให้คำปรึกษา ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องทุกขั้นตอนของการวิจัยด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดีเสมอมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่านที่ให้ความรู้ตลอดปีการศึกษา

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ นางสาวสมพิศ ปิ่นตบแต่ง นายฉัฐชัย สุชียามานนท์ และ นายบุญยืน ประทุม ที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย จนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงมีต่อการศึกษาของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบุพการีผู้ให้ความรัก ความอบอุ่น ตลอดจนบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่มีส่วนสำคัญในการสร้างพื้นฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัยจนประสบความสำเร็จ

สาธิต ปานอ่อน

พฤศจิกายน 2555

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	9
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	19
ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเรือนจำเขต 7	26
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	43
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
การวิเคราะห์ข้อมูล	47
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	49
การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน	52
การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7	58

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำ แต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7	67
การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ในกลุ่มเรือนจำเขต 7	77
ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่ม เรือนจำเขต 7	78
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	84
สรุปผลการวิจัย	84
อภิปรายผล	91
ข้อเสนอแนะ	96
บรรณานุกรม	99
ภาคผนวก	103
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)	104
ข แบบสอบถาม	106
ค RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)	116
ประวัติผู้วิจัย	121

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การแบ่งเขตบริหารเรือนจำและทัณฑสถาน	30
ตารางที่ 2.2 อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ภายในของกลุ่มเรือนจำเขต 7	33
ตารางที่ 3.1 ตารางจำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มเรือนจำเขต 7	44
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	49
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	49
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	50
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้	50
ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับตำแหน่ง	51
ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ เรือนจำแห่งนี้	51
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน โดยรวม	52
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ด้านความหลากหลายของงาน	53
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน	54
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ด้านความสำคัญของงาน	55
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน	56
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 โดยรวม	58
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านผลตอบแทนในการทำงาน	59
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านสภาพการทำงาน	60
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	61
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ..	62
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านการบูรณาการทางสังคม	63
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านสิทธิของพนักงาน	64
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	65
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	66
ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำ แต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7	67
ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7	68
ตารางที่ 4.24 การทดสอบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่ง ในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านผลตอบแทนในการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD	69
ตารางที่ 4.25 การทดสอบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่ง ในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านสภาพการทำงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.26	การทดสอบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่ง ในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ..	71
ตารางที่ 4.27	การทดสอบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่ง ในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถเป็น รายคู่ด้วยวิธี LSD ..	72
ตารางที่ 4.28	การทดสอบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่ง ในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านบูรณาการทางสังคมเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ..	73
ตารางที่ 4.29	การทดสอบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่ง ในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านสิทธิของพนักงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ..	74
ตารางที่ 4.30	การทดสอบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่ง ในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัวเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ..	75
ตารางที่ 4.31	การทดสอบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่ง ในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ..	76
ตารางที่ 4.32	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ..	77
ตารางที่ 4.33	จำนวนและร้อยละของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ที่ให้ข้อเสนอแนะแนว ทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ..	78
ตารางที่ 4.34	จำนวนและร้อยละของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ที่ให้ข้อเสนอแนะแนว ทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านความหลากหลายของงาน ..	79
ตารางที่ 4.35	จำนวนและร้อยละของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ที่ให้ข้อเสนอแนะแนว ทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ..	80
ตารางที่ 4.36	จำนวนและร้อยละของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ที่ให้ข้อเสนอแนะแนว ทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านความสำคัญของงาน ..	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.37 จำนวนและร้อยละของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ที่ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านความมีอิสระในการทำงาน	82
ตารางที่ 4.38 จำนวนและร้อยละของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ที่ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน	83



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ภาพที่ 2.1 ตัวแบบลักษณะงาน	24
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างของกรมราชทัณฑ์	29
ภาพที่ 2.3 รูปแบบและโครงสร้างของกลุ่มเรือนจำเขต 7	33



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายหลังจากการปฏิรูประบบราชการไทย โดยการปรับปรุงระบบและโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐตั้งแต่ระดับ กระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ตลอดจนปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมุ่งเน้นไปที่การให้บริการแก่ประชาชนเป็นสำคัญ ซึ่งการบริหารงานจะประสบผลสำเร็จ หรือมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งมาจากตัวของข้าราชการที่ปฏิบัติงานซึ่งจะต้องมีความรู้ความสามารถมีความซื่อสัตย์สุจริต สมรรถภาพและคุณภาพที่ดี

เพราะฉะนั้นการพัฒนาคุณภาพของกำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพมีความคล่องตัวที่จะปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ ทั้งในปัจจุบันและอนาคตด้วยจิตสำนึกในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร และสังคมโดยรวม จึงเป็นกุญแจสำคัญต่อความสำเร็จของระบบการบริหารงานบุคคลที่จะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการบริหารองค์การ และความเจริญของสังคม (สำนักงาน กพ. 2540:28 อ้างใน อนุชา นวลไทย. 2548:2) การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้บุคคลในองค์การต้องปรับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การ (Organization Development) คือการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life = QWL) ซึ่งจะช่วยให้องค์กร และตัวบุคคลต่างได้รับความพอใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมจนบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นการที่จะพัฒนาองค์การให้มีคุณภาพนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ภายในองค์การให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร (ดวงหทัย ปิ่นเย็น. 2549:2) และหากมีพื้นฐานการดำเนินชีวิตในองค์กร คือมี “คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working life)” ที่ดี นอกจากจะมีผลโดยตรงต่อคนที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแล้ว ยังส่งผลดีต่อคุณภาพงาน และประสิทธิภาพขององค์กร ดังคำกล่าวที่ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาองค์การ ดังนั้นองค์การจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรควบคู่กับการพัฒนาองค์การด้วย

ดังนั้นเมื่อองค์กรต้องการให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร และให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ผู้บริหารจะต้องพยายามหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรแสดงศักยภาพอย่างแท้จริง โดยการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร (ณัฐพันธุ์ เจริญนนท์.2551:98) การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานไม่สามารถทำได้เพียงส่วนใดส่วนหนึ่ง แต่ต้องทำการปรับปรุงทั้งระบบของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน(Quality of Work Life Management)(สุธรรม รัตนโชติ. 2552 : 139)

คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลกระทบต่อบุคคลและองค์กรทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค โดยเฉพาะในปัจจุบันที่คุณภาพชีวิตการทำงานกลายเป็นประเด็นสำคัญทางสังคมและเทคโนโลยี(Sociotechnical) ที่ทั้งบุคคลและองค์กรต่างก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ต้องอยู่ร่วมและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ปัจจุบันกระแสการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับการยอมรับ และได้รับความสนใจในหลายประเทศ รวมทั้งประเทศไทย โดยองค์กรต่างๆ ในประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญ และเริ่มให้ความสนใจในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพนักงาน เนื่องจากเล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และการอยู่ร่วมกันในสังคม ที่ธุรกิจไม่สามารถสร้างกำไรได้จากการเร่งเร้าให้แรงงานปฏิบัติงานเพียงด้านเดียว แรงงานสมควรจะต้องมีชีวิตที่นอกเหนือจากงาน (ณัฐพันธุ์ เจริญนนท์.2551:109)

กรมราชทัณฑ์ เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ประกอบด้วยเรือนจำและทัณฑสถานต่างๆรวมกันทั้งสิ้น 144 แห่ง โดยแบ่งเขตการบริหารงานเรือนจำ และ ทัณฑสถานออกเป็น 9 เขต และ เรือนจำอิสระรวม 15 แห่ง ซึ่งกรมราชทัณฑ์มีภารกิจหน้าที่ควบคุมผู้กระทำความผิด พร้อมทั้งบำบัด ฟื้นฟู และแก้ไขพฤติกรรมนิสัยของผู้กระทำความผิดให้สามารถกลับคืนเป็นคนดีสู่สังคมได้ จากภาระหน้าที่ดังกล่าวทำให้ข้าราชการในส่วนของเรือนจำและทัณฑสถานต้องผลัดเปลี่ยนกันปฏิบัติหน้าที่อยู่ตลอด 24 ชั่วโมง ไม่ว่าจะเป็นวันธรรมดา หรือวันหยุดราชการ โดยจะต้องปฏิบัติงานทั้งทางด้านการควบคุมผู้ต้องขัง ด้านการอยู่เวรรักษาการณ์ เพื่อป้องกันการเกิดเหตุร้ายขึ้นภายในเรือนจำและทัณฑสถาน หรือการแหกหักหลบหนี ด้านการแก้ไขและพัฒนาพฤติกรรมนิสัย ด้านการอบรมและฝึกวิชาชีพ ตลอดจนด้านการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับผู้ต้องขัง จากลักษณะงานดังกล่าวทำให้ต้องปฏิบัติงานคลุกคลีใกล้ชิดกับผู้ต้องขังที่กระทำความผิดและฝ่าฝืนกฎหมายข้อบังคับของสังคม บางคนเป็นผู้ต้องขังในคดีอุกฉกรรจ์ที่มีกำหนดโทษสูง บางคนก็เป็นอาชญากรมืออาชีพซึ่งผู้ต้องขังดังกล่าวอาจมีความคิดที่จะก่อเหตุร้ายขึ้นภายในเรือนจำและทัณฑสถาน หรือแหกหักหลบหนีออกจากเรือนจำและทัณฑสถานได้ตลอดเวลาทำให้ข้าราชการที่

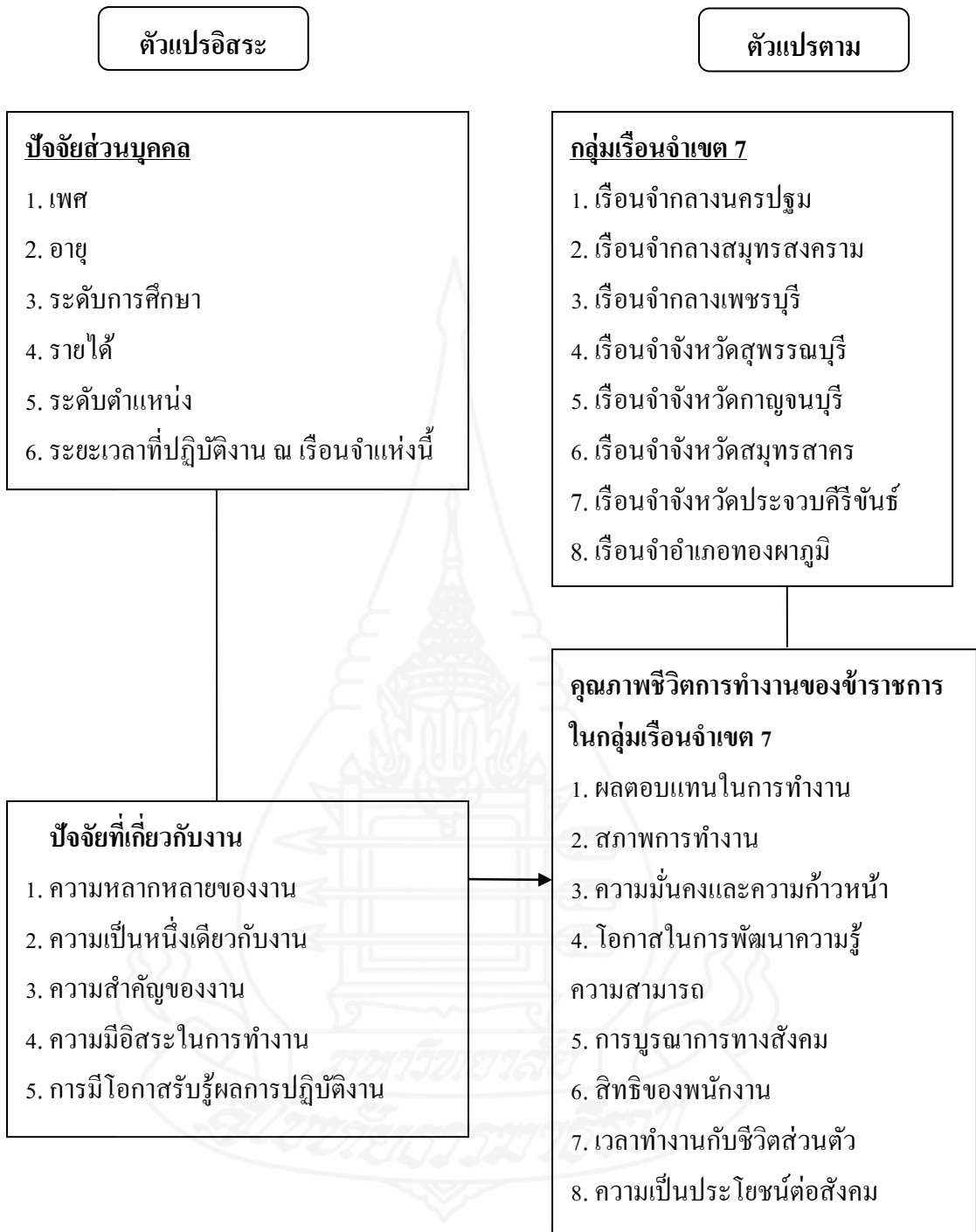
ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำและทัณฑสถานมีความเสี่ยงต่อชีวิตและมีความทรากคร่าในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมากซึ่งลักษณะงานดังกล่าวมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในส่วนของเรือนจำ และทัณฑสถาน ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการในสังกัดเรือนจำกลางนครปฐมจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 เพื่อศึกษาว่าข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใด และปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7
- 2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7
- 2.4 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้ศึกษาทำการค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในงานวิจัย จากผลการศึกษาดังกล่าวผู้ศึกษาเห็นว่ากรอบแนวคิดของ Walton และแนวคิดของ Hackman and Oldman มีความสมบูรณ์และครบถ้วนจึงนำมาใช้เป็นกรอบในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยเรื่องนี้ผู้ศึกษาจะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำ เขต 7 ได้แก่ ผลตอบแทนในการทำงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ การบูรณาการทางสังคม สิทธิของพนักงาน เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 จำนวนทั้งสิ้น 538 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ตัวแทนของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 จำนวน 230 คน คำนวณจากสูตรการคำนวณของทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ระดับ .05

4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยเรื่องนี้ผู้ศึกษาทำการศึกษาจากกลุ่มเรือนจำเขต 7 จำนวนทั้งสิ้น 8 แห่ง ได้แก่ เรือนจำกลางนครปฐม เรือนจำกลางสมุทรสงคราม เรือนจำกลางเพชรบุรี เรือนจำจังหวัดสุพรรณบุรี เรือนจำจังหวัดกาญจนบุรี เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรือนจำอำเภอทองผาภูมิ

4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยเรื่องนี้ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลภาคสนามในระหว่างเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม 2555

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในกลุ่มเรือนจำเขต 7 จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ เรือนจำกลางนครปฐม เรือนจำกลางสมุทรสงคราม เรือนจำกลางเพชรบุรี เรือนจำจังหวัดสุพรรณบุรี เรือนจำจังหวัดกาญจนบุรี เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรือนจำอำเภอทองผาภูมิ

5.2 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ เรือนจำแห่งนี้ ของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7

5.3 ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของงานที่ส่งผลให้ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและเกิดความพึงพอใจในงานทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ ได้แก่ ความหลากหลายของงาน

ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

5.3.1 ความหลากหลายของงาน หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 จะต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือในการทำกิจกรรมหลายๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล

5.3.2 ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 แต่ละคนที่สามารถทำงานนั้นๆ ได้ โดยนับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและบังเกิดผลงาน โดยงานนั้นเป็นงานที่มีการกำหนดรูปแบบ กระบวนการ และวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน

5.3.3 ความสำคัญของงาน หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่มีผลสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 และบุคคลภายนอกองค์กรทั้งในด้านร่างกาย และจิตใจ

5.3.4 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานนั้นเปิดโอกาสให้ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 มีอิสระและสามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงานและการกำหนดเวลาในการทำงาน บุคคลจะเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบต่อผลของงานที่เกิดขึ้น

5.3.5 การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานนั้นแสดงให้ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรงและชัดเจนของผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น

5.4 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ที่มีต่อสภาพการทำงาน โดยตอบสนองความต้องการ และสร้างความพึงพอใจให้กับข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ส่งผลให้ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 เกิดความสุขในการทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบดังนี้ ผลตอบแทนในการทำงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ การบูรณาการทางสังคม สิทธิของพนักงาน เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

5.4.1 ผลตอบแทนในการทำงาน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นๆ จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิต ตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ และมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนจากการทำงานใน

ตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

5.4.2 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานควรเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีมาตรฐานความปลอดภัยไม่เกิดผลเสียและเกิดอันตรายต่อสุขภาพในการปฏิบัติงานต่อข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7

5.4.3 ความมั่นคงและความก้าวหน้า หมายถึง การที่ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 มีโอกาสในการแสวงหาความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพในตำแหน่งงาน พร้อมทั้งให้โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งงานที่สมควรมีการให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน และให้โอกาสพนักงานพัฒนาทักษะของตนและมีความมั่นคงในการทำงาน

5.4.4 โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและ การใช้ความรู้ความสามารถของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะช่วยให้ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 รู้สึกว่าตนมีคุณค่า และรู้สึกท้าทายในการทำงานที่ได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5.4.5 การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การที่ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 รู้สึกว่ามีความรู้ค่าได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

5.4.6 สิทธิของพนักงาน หมายถึง การที่ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 มีสิทธิในเรื่องส่วนบุคคล การมีอิสระในการพูด การแสดงความคิดเห็น การใช้สิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาคเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งสิทธิที่ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ได้รับจากองค์กรควรมีความเสมอภาคกัน

5.4.7 เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 มีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 อย่างไร ทั้งในเรื่องของเวลา พฤติกรรม ทักษะคิด โดยเฉพาะบทบาท และการแบ่งเวลาชีวิตครอบครัว การพักผ่อน ดังนั้น ควรมีการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวให้ได้

5.4.8 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การที่ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 มีความรู้สึกที่ กิจกรรหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้ง

องค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพ และเกิดความรู้สึกรักภูมิใจต่อองค์การของตนเอง

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7

6.2 เป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำผลการวิจัยไปส่งเสริมปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

6.3 เป็นแนวทางให้แก่ผู้สนใจได้ค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานได้กว้างขวางยิ่งขึ้น



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษา รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยมาประกอบการพิจารณา และสรุปได้ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเรือนจำเขต 7
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ณัฐพันธ์ เขจรันันท์ (2551: 109) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่างๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งความพอใจของบุคลากรกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร

สุธรรม รัตนโชติ (2552: 138) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปรัชญาของการจัดการที่ทำให้คนทำงานเกิดความภาคภูมิใจ (Dignity) มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรไปในทางที่ดี มีการปรับปรุงความอยู่ดีกินดีหรือคุณภาพชีวิตของคนทำงานทั้งทางร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ เช่น มีโอกาสที่จะเติบโตและพัฒนา

ประภารัตน์ เต็มเปี่ยม (2555) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การจัดการด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงานที่ประกอบด้วยค่าจ้าง ชั่วโมง การทำงาน ประโยชน์ เกื้อกูล บริการต่างๆ โอกาสความก้าวหน้า และมนุษย์สัมพันธ์ สภาพแวดล้อม นอกจากนี้ยังหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับสิ่งแวดล้อมที่ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์

ผจญ เถลิงสาร (2555) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรแต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

Huse and Cummings (อ้างถึงใน จำลักษ์ณ์ ขุนพลแก้ว, 2555) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ใน 8 มิติ คือ

1) การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ (Adequate and Fair Compensation) คำถามที่ใช้ในการสำรวจตรวจสอบก็จะเกี่ยวข้องกับ ฐานเงินเดือน (มีโครงสร้างเงินเดือนที่เป็นระบบชัดเจน) สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การปรับอัตราเงินเดือน และค่าครองชีพที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ

2) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ด้วยการจัดหา ติดตั้ง และมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องมือนานาชนิดที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และไม่มีสภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายใดๆ อีกทั้งยังต้องมีแผนระงับภัยที่ดีด้วย

3) การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (Human Resource Development) มีการประเมินความรู้ความสามารถของพนักงาน และจัดอบรมในรูปแบบต่างๆ ทั้งในห้อง นอกห้อง ศึกษาดูงาน รวมถึงการชมเชยให้รางวัลเมื่อมีผลงานที่ดี

4) การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน (Growth and Career - Development) ด้วยการสร้างโอกาสที่มองเห็นได้อย่างเป็นระบบ ทั้งการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งงาน ตลอดจนรวมถึงการโยกย้ายสลับสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานที่สอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของแต่ละคน ที่สำคัญต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

5) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (Social Integration) การให้รู้จักแบ่งปัน การจัดกิจกรรมร่วมกัน และการทำงานเป็นทีมทั้งที่อยู่ในสายงานเดียวกัน หรือข้ามสายงานมีส่วนช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งสิ้น

6) การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม (Constitutionalism) มีระบบงานวิธีปฏิบัติงาน และแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนได้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง อีกทั้งยังมีช่องทางร้องเรียนหรือแสดงความคิดเห็นได้ตามสมควร

7) การมีภาวะอิสระจากงาน (Total Free Space) ให้ทุกคนได้มีเวลาส่วนตัว เพื่อความผ่อนคลาย และมีเวลาครอบครัวเพื่อมีชีวิตที่ดีพร้อม อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ทำประโยชน์กับสังคมและชุมชน

8) ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) ไม่อายใครที่จะบอกต่อเพื่อน หรือคนภายนอกทั่วไปว่าทำงานที่ใด และท่านทำหน้าที่อยู่ในส่วนไหนขององค์กร

นอกจากนี้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามหลักการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management : TQM) กล่าวว่า เป็นปัจจัยที่จะสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน ซึ่งเป็นลูกค้ายภายในขององค์กร (วารสาร รุ่งเรือง กลกิจ, 2552: 319)

จากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้ศึกษาขอสรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลตอบแทนในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลของเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ที่ส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขและความพอใจในการทำงานและยังส่งผลให้ผลงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากยิ่งขึ้น

1.2 องค์ประกอบหรือดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

Desslers (1991:4 อ้างถึงใน ชีรสิทธิ์ สุขเจริญ, 2550: 21) ได้เสนอเกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการดังนี้

- 1) คุณค่าของงานที่ทำ
- 2) สภาพการทำงานที่มีความมั่นคงปลอดภัย
- 3) ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ
- 4) ความมั่นคงในการทำงาน
- 5) การควบคุมดูแลอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและเพียงพอ
- 6) ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตน
- 7) ได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้และความก้าวหน้าในงานที่ทำ
- 8) โอกาสในการพิจารณาความดีความชอบ
- 9) มีความรู้สึกที่ดีต่อบรรยากาศองค์กร
- 10) การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

Jerome (อ้างถึงใน อารี สังข์ศิลป์ชัย, 2548: 25) ประธานของสถาบันการทำงานในอเมริกา ได้กำหนดเกณฑ์ 7 ประการในการทำงานดังนี้

1) รายได้ (Income) คุณภาพชีวิตในการทำงานในส่วนของรายได้จะอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบทั้งภายในและภายนอกองค์กร Jerome เชื่อว่าแรงจูงใจที่เกิดจากรายได้จะเป็นเครื่องล่อในการทำงานที่มีความสำคัญ และมีความหมายมากต่อพนักงาน

2) ผลประโยชน์ของพนักงาน (Employee Benefit) คน (โดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกา) มีความคาดหวังในการได้รับสิทธิประโยชน์สูงขึ้น ซึ่งการได้รับสิทธิประโยชน์ในหลายๆ องค์กรได้กลายเป็นข้อต่อรองระหว่างฝ่ายพนักงานและฝ่ายบริหาร เนื่องจากฝ่ายบริหารต้องการที่จะควบคุมรายจ่ายและฝ่ายพนักงานก็ต้องการผลประโยชน์เพิ่มขึ้น

3) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) พนักงานทุกคนต่างต้องการงานที่มีความมั่นคง การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในส่วนของความมั่นคงในการทำงาน ต้องอาศัยการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผล การเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงาน ต้องมีระบบที่ดีและทันสมัย

4) ทางเลือกในการทำงาน (Alternative Work Schedule) การให้พนักงานมีทางเลือกในเวลาการทำงานที่สะดวกต่อตัวพนักงาน ได้แก่ การให้เข้างานและเลิกงานในเวลาที่เหมาะสม การจ้างพนักงานชั่วคราว การให้ทำงานสัปดาห์ต่อสัปดาห์ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานได้สูงสุด

5) ความเครียดจากการทำงาน (Occupational Stress) ความเครียดที่เกิดจากการประกอบอาชีพเป็นแง่มุมใหม่ที่มีความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากความเครียดและความไม่สะดวกสบายจากการทำงานจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง

6) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Worker Participation) พนักงานส่วนใหญ่ต่างมีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน ซึ่งค่านิยมนี้ นับวันจะได้รับความนิยมเพิ่มมากขึ้นและยังเป็นผลดีต่อองค์กร

7) ระบบประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy in the Workplace) แนวโน้มของความต้องการของพนักงาน ในการนำระบบประชาธิปไตยเข้ามาในสถานที่ทำงานมีสูงขึ้น Jerome เสนอแนะให้ผู้นำในแต่ละองค์กรจะต้องรับฟังความต้องการความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมีผลต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Richard E. Walton (1975: 93-95 อ้างถึงใน ลักคณา โยคะวิสัย, 2550: 11) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการดังนี้

1) การได้รับผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นๆ จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิต ตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากเปรียบเทียบค่าตอบแทน จากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2) สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Working Conditions) สภาพการทำงานควรเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีมาตรฐานความปลอดภัยไม่เกิดผลเสียและเกิดอันตรายต่อสุขภาพในการปฏิบัติงาน

3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Continued Growth and Security) คือ การมีโอกาสในการแสวงหาความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพในตำแหน่งงาน ให้โอกาสพนักงานในการใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งงาน ที่ควรจะมีการให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน ให้โอกาสพนักงานพัฒนาทักษะของตน และมีความมั่นคงในการว่าจ้างงาน

4) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความรู้ความสามารถของพนักงาน ในการปฏิบัติงานตามทักษะ และความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า และรู้สึกทำทนายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5) การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ปราศจากการมือคดและการทำลายซึ่งกันและกัน

6) สิทธิของพนักงาน (Employee Rights) คือ การมีสิทธิในเรื่องส่วนบุคคล การมีอิสระในการพูด การแสดงความคิดเห็น การใช้สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งสิทธิที่พนักงานควรได้รับจากองค์กรควรมีความเสมอภาคกัน

7) เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and Total Life Space) คือ ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน มีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของพนักงานอย่างไร ทั้งในเรื่องของเวลา พฤติกรรม ทัศนคติ โดยเฉพาะบทบาท และการแบ่งเวลากับชีวิตครอบครัว การพักผ่อน ดังนั้น ควรมีการสร้างสมดุล ระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัวของพนักงานให้ดี

8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์การ (Social Relevance of Work Life) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่า ความสำคัญของอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจต่อองค์การของตนเอง

Neal H. Rosenthai (อ้างถึงใน นิตยาพร สาธร, 2546: 12) กล่าวถึงคุณลักษณะ 5 ประการของคุณภาพชีวิตการทำงาน

1) ไม่เป็นงานที่อันตราย น่าเบื่อ บั่นทอนสุขภาพ อุดอู๋ และเครียด
 2) เป็นงานที่พนักงานสามารถเห็นถึงความสำเร็จของงานที่ตนทำได้ เปิดโอกาสให้มีส่วนแก้ปัญหาและสามารถริเริ่มอะไรใหม่ๆ ได้ พนักงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

3) เป็นงานที่มีวันหยุดหรือมีเวลาพักผ่อน มีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลาได้บ้าง สามารถยืดหยุ่นเวลาการทำงาน หรือสามารถทำงานชั่วคราว (Part time Work) ได้

4) เป็นงานที่มีเกียรติได้รับการยอมรับทั้งจากสังคมภายนอกและหน่วยงานภายใน

5) เป็นงานที่มีความมั่นคง สามารถยึดถือเป็นอาชีพได้

Huse and Cummings (1985 : 199-200 อ้างถึงในธีรสิทธิ์ สุขเจริญ, 2550: 18-19) ได้วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีลักษณะต่างๆ 8 ประการ ได้แก่

1) สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

2) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4) ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5) การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6) ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงานบรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงานมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8) ความภูมิใจในองค์กร (Organization Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

Delamotte and Takezawa (1984: 14-16 อ้างถึงใน ลักคณา โยคะวิสัย, 2550:

11) เสนอความเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน มีลักษณะอยู่ 5 ประการ ได้แก่

1) การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน จัดเวลาการทำงานอันเหมาะสม และมีความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน

2) ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมทั้งในส่วนบุคคล และในกลุ่มของคนงาน

3) เปิดโอกาสให้แรงงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยให้แรงงานมีตัวแทนของตนในการบริหารงาน เปิดโอกาสให้แรงงานมีอำนาจต่อรองกับฝ่ายบริหาร และให้พนักงานในระดับล่างมีส่วนร่วมมากขึ้น

4) สร้างความสุขในการทำงาน โดยปรับระบบการทำงานแบบใหม่ เปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานที่ยากขึ้น อันจะเป็นการทำทลายความสามารถของคนเหล่านั้น และให้ความสนใจแรงงานในเรื่องทางสังคมวัฒนธรรมมากขึ้น

5) รับผิดชอบต่อความเป็นอยู่ของแรงงานและครอบครัวของบุคคลเหล่านั้น ให้การยกย่องในทางสังคม ให้มีเวลาว่างเพื่อแสวงหาความสุขในชีวิต และเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาเห็นว่า แนวความคิดของ Walton ที่กำหนดองค์ประกอบหรือเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการนั้น มีความครอบคลุมทั้งในด้านสังคม จิตวิทยา เศรษฐศาสตร์ และสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีความเหมาะสมที่จะนำมาศึกษาและใช้เป็นเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ซึ่งเกณฑ์ในการชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 1. ผลตอบแทนในการทำงาน 2. สภาพการทำงาน 3. ความมั่นคงและความก้าวหน้า 4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ 5. การบูรณาการทางสังคม 6. สิทธิของพนักงาน 7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว 8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.3 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551: 109) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อบุคคลกลุ่มต่างๆ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน
- 2) สร้างความจงรักภักดี การมีส่วนร่วม และการเป็นประชาชนขององค์กร
- 3) พัฒนาผลิตภาพในการดำเนินงานขององค์กรทั้งระดับบุคคลระดับหน่วยงาน และระดับองค์การ
- 4) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและองค์กร
- 5) สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรที่มีต่อสมาชิกและสังคม
- 6) เพิ่มโอกาสในการเติบโตและขยายธุรกิจผ่านความเชื่อถือและเชื่อใจของชุมชน
- 7) ช่วยลดปัญหาสังคมทั้งในระดับชุมชนและระดับประเทศ

Schuler, Beutell and Youngblood (1989:49 อ้างถึงใน อารี สังข์ศิลป์ชัย, 2548:22) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า

- 1) เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
- 2) ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
- 3) ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
- 4) ลดความเครียด อุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน

5) ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6) อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กรจากความเชื่อต่อเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์กร

7) ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8) ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน

Gordon (1991: 635-636) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคนทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหลายๆ บริษัทได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ โดยในระยะแรกเป็นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิตและลดต้นทุนโดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่มคล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ (Quality Circle) จะมีการประชุมกันภายในกลุ่ม ให้พนักงานเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานไปใช้ พบว่าพนักงานเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานลดลงตามไปด้วย

Greenberg and Baron (1995: 647 อ้างถึงใน สุนันท์ ลิ้มรัตนพันธ์, 2553: 40) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน คือ

1) ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน

2) ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น

3) เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร (เช่น ในเรื่องผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์กร)

Mondy and Noe (1996: 45 อ้างถึงใน อารี สังข์ศิลป์ชัย, 2548: 23) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายรวมถึงกลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารงาน ได้แก่ การออกแบบงานใหม่ การจัดกลุ่มคุณภาพในการทำงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยหลักการ

พื้นฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานแก่คนงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

Hackman and Sutte (อ้างถึงใน ชีรสิทธิ์ สุขเจริญ,2550:26-27) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย ได้แก่

- 1) ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง
- 2) ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน (สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน)
- 3) ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงานการลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

1.4 วิธีการสร้าง และ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551:111-112) อธิบายว่า การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานมีแนวโน้มที่จะเป็นประเด็นสำคัญที่มีความท้าทายต่อผู้บริหารในอนาคต เนื่องจากการจ้างงาน โดยเฉพาะแรงงานที่มีฝีมือ (Skill Worker) หรือแรงงานมีความรู้ (Knowledge Worker) ไม่สามารถกระทำได้จากทำให้เงินเดือนและสวัสดิการที่สูงเพียงด้านเดียว ในอนาคตกระแสแรงงานที่มีคุณภาพต้องการทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศเกื้อหนุนต่อความสำเร็จและการสร้างนวัตกรรม ตลอดจนต้องการความเป็นตัวของตัวเอง และใช้ชีวิตในด้านอื่นให้สมบูรณ์ เช่น การมีครอบครัวที่เป็นสุข การพักผ่อนที่เต็มที่ และการทำความเข้าใจในตนเองและสังคม เป็นต้น องค์กรจึงต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มิใช่โครงการที่ทำความนิยมแบบครั้งเดียวเสร็จ ซึ่งต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจมาดำเนินการ โดยมีข้อเสนอแนะถึงขั้นตอนในการดำเนินงานดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษาสภาพแวดล้อมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล
- 2) ทำความเข้าใจสถานะในปัจจุบันขององค์กร
- 3) วางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 4) ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 5) ประเมินผลการดำเนินงาน

ณัฐรา บัวหลวง (2550: 26-27) ได้กำหนดกรอบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการออกเป็น 4 มิติ ดังนี้

- 1) มิติด้านการทำงาน หมายถึง

- (1) ทางกายภาพ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยีต่างๆ เหมาะสม
- (2) ทางการบริหารงาน ผู้บริหารมีคุณภาพและคุณธรรม มีระบบการบริหารงานที่ดี กระจายภาระงานเหมาะสม ทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน
- (3) ทางการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยระบบคุณธรรม มีระบบทางก้าวหน้า มีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบข้าราชการได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องได้รับการยอมรับ มีคุณค่า มีศักดิ์ศรี
- 2) มิติด้านส่วนตัว หมายถึง ข้าราชการมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพกายแข็งแรงสุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด มีการพัฒนาด้านจิตใจ
- 3) มิติด้านสังคม หมายถึง ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกันทั้งด้านนันทนาการกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ
- 4) มิติด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรแก่ฐานะานารูป รู้จักการบริหารจัดการเงิน

2. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Huse and Cumming (1985 : 198 - 199 อ้างถึงใน ปรียาพร พาสนาวุฒิพงศ์, 2553 : 25) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ และได้ขยายอีกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน และประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

จากหลักการดังกล่าวผู้ศึกษาเห็นว่า การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยในหลายด้านมาประกอบกัน จนทำให้ผู้ปฏิบัติงาน สามารถ

ทำงานให้กับองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และจากการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการที่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

2.1 ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขวิทยา

Herzberg and Others (1956 : 113-115 อ้างถึงใน บรรจง ห่วงทอง, 2541 : 32 – 34) ได้สำรวจทัศนคติที่มีต่องานของวิศวกร และนักบัญชีจำนวน 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในเขตเมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburg) มลรัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามสภาพการทำงานของคนงานแต่ละคน เพื่อหาคำตอบว่าอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกพึงพอใจ และอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน ตลอดจนวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุและผลสรุปว่าคนเรามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเกิดจากปัจจัยหลัก 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หรือ สิ่งที่ทำให้ความพึงพอใจ และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือ สิ่งที่ไม่ให้ความไม่พึงพอใจ

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจคนให้ปฏิบัติงาน (Satisfier Factors) ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มี 5 ด้าน ดังนี้

(1) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้เป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่บ่งบอกถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงในความสำเร็จของงานด้วย

(2) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจเป็นอย่างยิ่ง

(3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้มอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

(4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความท้าทาย จะต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

(5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่สามารถป้องกันความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรได้ในระดับหนึ่ง เพราะเมื่อใดที่ปัจจัยค้ำจุนมีลักษณะที่ไม่พึงพอใจหรือไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในองค์กร เมื่อนั้นความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Dissatisfier Factors) ก็จะเกิดขึ้นทันที ซึ่งมีทั้งหมด 11 ด้าน ดังนี้

(1) เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าจ้างทั้งประจำ และเงินพิเศษ รวมทั้งการขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นอาจทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรที่ทำงาน

(2) สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานรวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกอื่นๆ

(3) เทคนิคการนิเทศ (Supervision Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือการสร้างคุณูปการในการบริหารงาน

(4) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

(5) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีอันเป็นผลมาจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายให้ไปทำงานในสถานที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการปฏิบัติงาน

(6) สถานภาพทางสังคม (Status) หมายถึง อาชีพที่เป็นที่ยอมรับของสังคมมีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี

(7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations – Superior) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

(8) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation – Peers) หมายถึงการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

(9) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation – Subordinate) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

(10) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กร และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

(11) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานและรวมทั้งสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.2 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ

Maslow (1954 อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา, 2543 : 81-83) ได้เสนอ “ทฤษฎีลำดับชั้นของความต้องการ” (Hierarchy of Needs) มีความสำคัญดังนี้

1) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการหลายอย่างซึ่งจัดเป็นลำดับความสำคัญมาก่อนมาหลังได้ดังต่อไปนี้คือ

(1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เช่น ความต้องการอาหาร การนอน การหายใจ และสิ่งอื่นๆ ซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอยู่ได้ ถือเป็นลำดับของความต้องการขั้นต่ำสุดและขั้นแรกของมนุษย์

(2) ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Security Needs) เมื่อความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการลำดับขั้นต่อไป คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัย และความมั่นคงในชีวิต เช่น มนุษย์ต้องการได้รับการคุ้มครองปลอดภัยอันตราย และการข่มขู่ต่างๆ ตัวอย่างเช่น การทำร้ายร่างกาย และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (อันนี้สำคัญมากขึ้นทุกที) เป็นต้น

(3) ความต้องการที่จะผูกพันในสังคม (Social or Status Needs) เป็นความต้องการลำดับขั้นสูงถัดขึ้นไปจากความต้องการด้านกายภาพ และความปลอดภัย หลังจากที่ความพอใจของมนุษย์ทั้งด้านการภาพและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการใหม่ขึ้นมา คือความต้องการที่จะผูกพันในสังคม ซึ่งหมายถึงความต้องการของมนุษย์ที่จะมีความอบอุ่นทางใจโดยการเข้าไปมีส่วนร่วมในกลุ่มสังคมต่างๆ เช่น ครอบครัว เพื่อนฝูง และเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเหล่านั้น

(4) ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem or Status Needs) นั่นคือลำดับชั้นความต้องการลำดับที่สี่ของมนุษย์ มนุษย์ที่มีความต้องการกายภาพ ความปลอดภัย และการผูกพันในสังคมได้รับการสนองตอบจนเป็นที่พอใจแล้ว จะหันไปสู่ความต้องการลำดับที่สี่นี้ การจูงใจมนุษย์ที่มีความต้องการแบบนี้จึงจำเป็นต้องอาศัยกลวิธีที่จะสามารถสนองความต้องการของมนุษย์ในลำดับที่สี่นี้ให้ได้ การมีฐานะเด่น หมายถึง ความต้องการของมนุษย์ที่จะประสบความสำเร็จ มีความรู้ความสามารถและมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง ส่วนการได้รับการยกย่องในสังคมนั้น หมายถึงความต้องการที่จะมีสถานภาพสูง และได้รับการยกย่องจากคนในสังคม

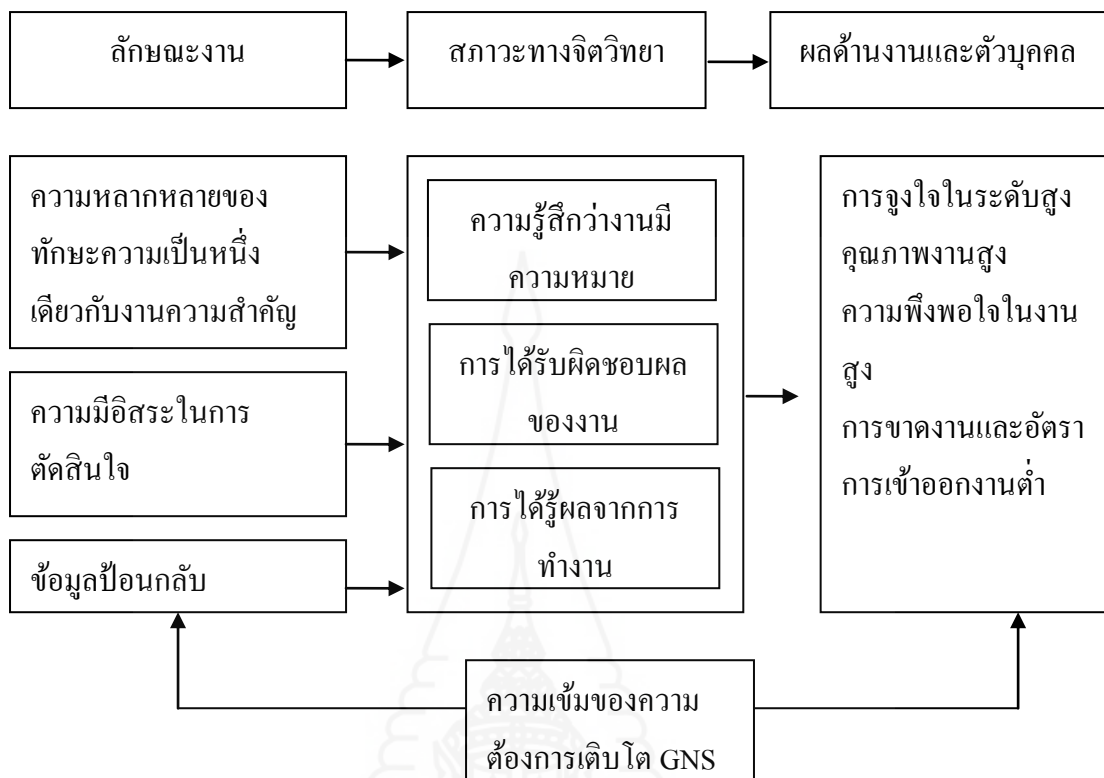
(5) ความต้องการที่จะประจักษ์ตนหรือตระหนักถึงความจริงในตนเอง (Self - Actualization) เป็นลำดับขั้นของความต้องการที่สูงสุด หมายถึงการที่มนุษย์สามารถใช้ความสามารถที่ตนมีอยู่ได้อย่างเต็มที่ที่สุด ซึ่งเท่ากับเปิดโอกาสให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการของตนเท่าที่ตนจะมีความสามารถกระทำได้

2) หลักของทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow มีอยู่ว่า ถ้าความต้องการของมนุษย์ในลำดับขั้นหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการในลำดับขั้นถัดขึ้นไป เมื่อเป็นเช่นนี้ การจูงใจให้มนุษย์ทำงานได้ดีนั้น ผู้บังคับบัญชาต้องเข้าใจว่า คนงานมีความต้องการอะไรบ้าง อยู่ในลำดับขั้นไหนของลำดับขั้นของความ ต้องการ 5 ประการ การที่ผู้บังคับบัญชาจะหันไปสนองความต้องการ ลำดับที่ 3, 4, และ 5 โดยที่ความต้องการลำดับที่ 2 ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้น เป็นวิธีการจูงใจคนงานที่ผิด และจะไม่ทำให้ผลผลิตของงานเพิ่มขึ้นแต่ประการใด

3) ความต้องการสูงสุดของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการประจักษ์ตนของมนุษย์ กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ องค์กรที่ดีที่สุด คือองค์กรที่สามารถสร้างคนงานให้เป็นบุคคลที่ประจักษ์ตน มีลักษณะเป็นคนที่ยอมรับตนเองและคนอื่น ๆ เป็นคนที่มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ เป็นคนที่ไม่ทำอะไรฝืนความรู้สึกและ เป็นคนที่ต้องการความเป็นส่วนตัว

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน

การเพิ่มคุณค่างานเป็นการออกแบบงานที่ประยุกต์จากทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก และทำให้ชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้นโดย Hackman and Oldham ด้วยตัวแบบลักษณะงาน (Job Characteristics Model : JCM) ที่นำเสนอในปี 1975 โดยตัวแบบได้พยายามสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง 1) ลักษณะงาน 2) สภาวะทางจิตวิทยาของบุคคล 3) ผลของงานและตัวบุคคล และ 4) ความเข้มของความต้องการเติบโตของบุคคล (ปภาวดี มนตรีวัต 2554: 42-43)



ภาพที่ 2.1 ตัวแบบลักษณะงาน

ที่มา : The Job Characteristics Model, Hackman and Oldham 1975 (อ้างถึงใน ปภาวดี มนตรีวัต 2554: 43)

จากตัวแบบลักษณะงานดังกล่าวอธิบายได้ว่า ลักษณะงาน 5 ประการได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ การเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ และข้อมูลป้อนกลับส่งผลต่อสภาวะทางจิตวิทยาของบุคคล โดยบุคคลจะรู้สึกได้ว่างานนั้นมีความหมาย รู้สึกว่าตนรับผิชอบผลของงาน รวมทั้งได้รับรู้ผลที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ ซึ่งสภาวะทางจิตวิทยาเหล่านี้จะส่งผลให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในระดับสูง สร้างผลงานที่มีคุณภาพ มีความพึงพอใจในงานสูง และมีการขาดงานและการเข้าออกงานต่ำ อย่างไรก็ตาม ผลดังกล่าวจะมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความเข้มของความต้องการเติบโตของบุคคล (Growth Need Strength : GNS) โดยถ้าบุคคลมีความต้องการสูงที่จะเจริญเติบโต ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน สภาวะทางจิตวิทยา ผลด้านงานและตัวบุคคล จะเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกมากกว่าผู้ที่มีความต้องการเจริญเติบโตในระดับต่ำ

Hackman and Oldham (1980:32 อ้างถึงใน เพชรา ทุงศรีแก้ว, 2552:26-27) ได้เสนอ แนวคิดทางจิตวิทยาที่สำคัญ และจำเป็นในการที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานอยู่ 3 สภาวะ คือ

- 1) ประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่าการมีความหมายเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ
- 2) ความรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อผลของงาน โดยการรับรู้ว่าคุณมีส่วนร่วมในการก่อให้เกิดผลลัพธ์ของงาน

3) ความสามารถรับรู้ถึงผลของการกระทำโดยบุคคลสามารถกำหนดและตีความได้ว่าผลการกระทำของตนเองเป็นที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ

เมื่อใดที่สถานการณ์ทั้ง 3 นี้เกิดขึ้นกับบุคคลซึ่งบุคคลจะอยู่ในภาวะรับการจูงใจ และคาดหวังว่าจะมีประสบการณ์ต่อความพึงพอใจเกี่ยวกับงานของตนและสิ่งทีตามมาก็คือ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง การขาดงานก็จะลดลงและอัตราการลาออกจากงานลดลง ถ้าองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งของสภาวะทางจิตนี้ขาดไป สภาวะรับการจูงใจของบุคคลจะลดลงอย่างเห็นได้ชัดจากผลการวิจัยพบว่าผลของงานที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากคุณลักษณะเฉพาะของงาน (Core Job Dimendions) 5 ลักษณะดังต่อไปนี้

1) ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานหรือในการทำกิจกรรมหลายๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล

2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติแต่ละคนสามารถทำงานนั้นๆ ได้ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและยังเกิดผลงาน โดยงานนั้นเป็นงานที่มีการกำหนดรูปแบบ กระบวนการและวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน

3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่มีผลสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกองค์กร ทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ

4) ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานนั้นเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระและสามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงานและการกำหนดเวลาในการทำงานบุคคลจะเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบต่อผลของงานที่เกิดขึ้น

5) การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน (Feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานนั้นแสดงให้เห็นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรงและชัดเจนของผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่ามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น

จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ ผู้ศึกษาเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีอยู่ด้วยกันหลายประการ แต่ปัจจัยที่มีความเหมาะสมต่อการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 คือตัวแบบลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะได้แก่ 1.ความหลากหลายของงาน 2.ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน 3.ความสำคัญของงาน 4.ความมีอิสระในการทำงาน 5.การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีความสอดคล้องกับลักษณะงานของงานราชทัณฑ์

3. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเรือนจำเขต 7

3.1 ประวัติความเป็นมาของกรมราชทัณฑ์

แต่เดิมมาการเรือนจำทั้งหลายในประเทศไทยได้แยกย้ายกันสังกัดอยู่ในกระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ มากมายหลายแห่ง จนกระทั่งเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม พุทธศักราช 2458 ได้มีพระบรมราชโองการในพระบาทสมเด็จพระรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราวุธมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว (ร.6) ให้รวมการคุกกองมหันตโทษ และลหุโทษ กับเรือนจำทั้งหลายที่กล่าวไว้ในพระราชบัญญัติลักษณะเรือนจำ ร.ศ. 120 (พ.ศ.2444) นั้น ขึ้นเป็นกรมหนึ่ง เรียกว่า “กรมราชทัณฑ์” มีอธิบดีผู้หนึ่งบังคับการกรมนี้ ขึ้นอยู่ในกระทรวงนครบาล

ต่อมาวันที่ 1 สิงหาคม 2465 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระราชดำริว่ากรมราชทัณฑ์เป็นกรมที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับศาลยุติธรรมจึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้โอนกรมราชทัณฑ์จากกระทรวงนครบาลไปขึ้นกับกระทรวงยุติธรรมตั้งแต่นั้นมา

เมื่อวันที่ 26 มีนาคม พ.ศ.2468 พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรมหาปราชาธิปก พระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว (ร.7) ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ยุบเลิกกรมราชทัณฑ์ ให้กองมหันตโทษและกองลหุโทษกับเรือนจำทั้งหลายทั่วราชอาณาจักร เป็นแผนกราชทัณฑ์สังกัดสำนักปลัด ปลัดบัญชาการ กระทรวงยุติธรรม ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ.2469 เป็นต้นไป

ปี พ.ศ. 2469 พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรมหาปราชาธิปกเกล้าเจ้าอยู่หัว เห็นสมควร จะยกการเรือนจำไปสังกัดกระทรวงมหาดไทย เพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและควบคุม คงมีฐานะเป็นเพียงแผนกหนึ่ง เรียกว่า แผนกราชทัณฑ์ สังกัดกรมพลัมภัง (กรมมหาดไทย) ซึ่งเป็นกรมหนึ่งในกระทรวงมหาดไทย

เมื่อได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองแผ่นดินจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราช มาเป็นการปกครองแผ่นดินในระบอบประชาธิปไตยใน ปีพุทธศักราช 2475 แล้ว รัฐบาลได้ตราพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบกรมในกระทรวงมหาดไทย พุทธศักราช 2476 ยกฐานะแผนกราชทัณฑ์จากกรมพลัมภ์ ขึ้นเป็นกรมราชทัณฑ์ในกระทรวงมหาดไทย ตามเดิม

ปี พ.ศ. 2545 รัฐบาลในสมัย พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร เป็นนายกรัฐมนตรี มีนโยบายในการปฏิรูประบบราชการ ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 ในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพระราชกฤษฎีกาเล่ม 119 ตอนที่ 99 ก. เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2545 เป็นต้นไป มีผลทำให้กรมราชทัณฑ์ต้องย้ายสังกัดจากกระทรวงมหาดไทย ไปสังกัดกระทรวงยุติธรรมตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมราชทัณฑ์กระทรวงยุติธรรม พ.ศ.2545 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 119 ตอนที่ 103 ก. เล่มที่ 2 ลงวันที่ 9 ตุลาคม 2545 – 263 จนถึงปัจจุบัน(กรมราชทัณฑ์ 2554 : 2-5)

3.2 อำนาจหน้าที่ และบทบาท ภารกิจกรมราชทัณฑ์

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 ฉ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2543 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้(อ้างถึงในยุทธชัย แซ่ฮั่น, 2553 : 344-349)

1) ให้กรมราชทัณฑ์มีภารกิจเกี่ยวกับการควบคุมและแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขัง โดยมุ่งพัฒนาเป็นองค์กรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นพลเมืองดี มีสุขภาพกายและจิตที่ดี ไม่หวนกลับมากระทำความผิดซ้ำ ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพสุจริต และสามารถดำรงชีวิตในสังคมภายนอกได้อย่างปกติโดยสังคมให้การยอมรับ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมาย โดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการราชทัณฑ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(2) กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ นโยบายของกระทรวง หลักาชญาวิทยา และหลักทัณฑ์วิทยา ตลอดจนข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง และข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องขององค์การสหประชาชาติ

(3) ดำเนินการเกี่ยวกับการสวัสดิการและการสงเคราะห์แก่ผู้ต้องขัง

(4) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

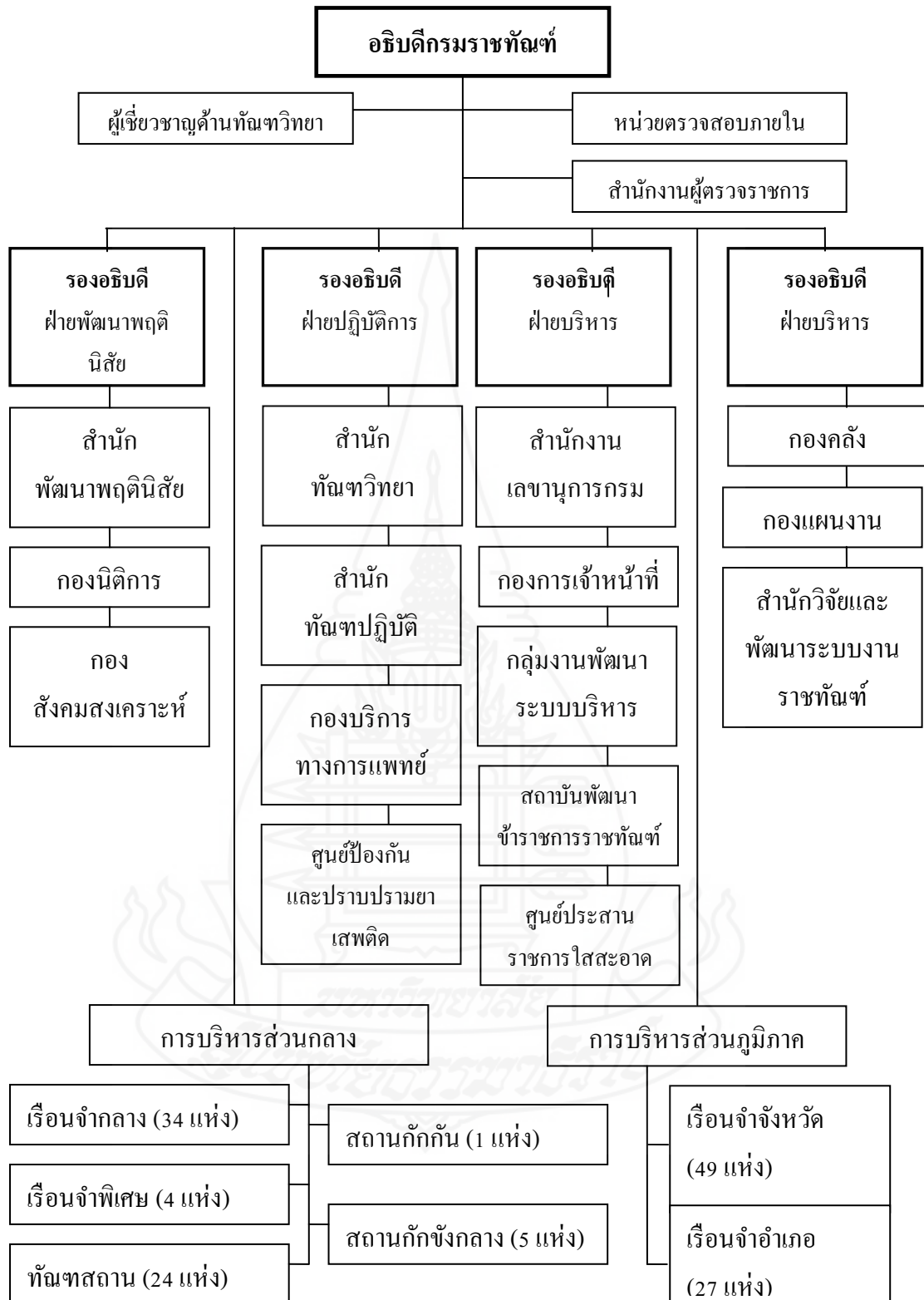
2) ให้แบ่งส่วนราชการกรมราชทัณฑ์ ดังต่อไปนี้

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง

- (1) สำนักงานเลขานุการกรม
- (2) กองการเจ้าหน้าที่
- (3) กองคลัง
- (4) กองนิติการ
- (5) กองบริการทางการแพทย์
- (6) กองแผนงาน
- (7) ทัณฑสถาน ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด
- (8) เรือนจำกลาง ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด
- (9) เรือนจำพิเศษ ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด
- (10) สถานกักกัน ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด
- (11) สถานกักขัง ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด
- (12) สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์
- (13) สำนักทัณฑปฏิบัติ
- (14) สำนักทัณฑวิทยา
- (15) สำนักพัฒนาพฤตินิสัย

ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

- (1) เรือนจำจังหวัด ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด
- (2) เรือนจำอำเภอ ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างของกรมราชทัณฑ์

ที่มา : กรมราชทัณฑ์ (2554) “ภารกิจราชทัณฑ์ 2554” กรุงเทพมหานคร หน้า 2 – 3

3.3 การแบ่งเขตบริหารเรือนจำและทัณฑสถาน

กรมราชทัณฑ์ได้แบ่งเขตการบริหารเรือนจำและทัณฑสถาน ออกเป็น 9 เขต โดยมีเรือนจำกลางประจำเขตเป็นศูนย์กลางการประสานงานระหว่างเรือนจำและทัณฑสถานภายในเขตกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และให้เรียกชื่อตำแหน่งผู้บัญชาการเรือนจำกลางประจำเขตว่า “ผู้บัญชาการเรือนจำกลาง ทำหน้าที่ผู้บัญชาการเรือนจำกลางประจำเขต.....” ส่วนเรือนจำความมั่นคงสูงในส่วนภูมิภาค และเรือนจำที่มีลักษณะพิเศษที่ตำแหน่งผู้บัญชาการเรือนจำ หรือผู้อำนวยการ เป็นระดับ 9 รวม 15 แห่ง ให้บริหารงานอิสระจากเขตดังแสดงในตารางที่ 2.1 (ยุทธชัย แซ่ฮั่น, 2553 : 351-353)

ตารางที่ 2.1 การแบ่งเขตบริหารเรือนจำและทัณฑสถาน

เขต	เรือนจำกลางประจำเขต	เรือนจำ/ทัณฑสถาน/สถานกักขัง/สถานกักกันที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัด
1	เรือนจำกลางพระนครศรีอยุธยา (ผู้บัญชาการเรือนจำกลางพระนครศรีอยุธยาทำหน้าที่ผู้บัญชาการเรือนจำกลางประจำเขต 1)	กรุงเทพมหานคร นนทบุรี ชัยนาท ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา ลพบุรี สิงห์บุรี สระบุรี สมุทรปราการ และอ่างทอง (ยกเว้น เรือนจำกลางบางขวาง เรือนจำกลางคลองเปรม เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร เรือนจำพิเศษธนบุรี ทัณฑสถานหญิงกลาง ทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์และทัณฑสถานบำบัดพิเศษหญิง)
2	เรือนจำกลางชลบุรี ผู้บัญชาการเรือนจำกลางชลบุรี ทำหน้าที่ผู้บัญชาการเรือนจำกลางประจำเขต 2)	ชลบุรี จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ตราด นครนายก ปราจีนบุรี ระยอง สระแก้ว (ยกเว้นเรือนจำกลางระยอง)
3	เรือนจำกลางนครราชสีมา (ผู้บัญชาการเรือนจำกลางนครราชสีมา ทำหน้าที่ผู้บัญชาการเรือนจำกลางประจำเขต 3)	นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ ยโสธร ศรีสะเกษ สุรินทร์ อำนาจเจริญ อุบลราชธานี (ยกเว้น เรือนจำกลางคลองไผ่)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

เขต	เรือนจำกลางประจำเขต	เรือนจำ/ทัณฑสถาน/สถานกักขัง/สถานกักกัน ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัด
4	เรือนจำกลางขอนแก่น (ผู้บัญชาการเรือนจำกลางขอนแก่น ทำหน้าที่บัญชาการเรือนจำกลางประจำ เขต 4)	ขอนแก่น กาศินธุ์ นครพนม มหาสารคาม หนองบัวลำภู มุกดาหาร ร้อยเอ็ด หนองคาย อุดรธานี สกลนคร เลย
5	เรือนจำกลางเชียงใหม่ (ผู้บัญชาการเรือนจำกลางเชียงใหม่ ทำหน้าที่บัญชาการเรือนจำกลางประจำ เขต 5)	เชียงใหม่ เชียงราย น่าน พะเยา แพร่ ลำปาง ลำพูน แม่ฮ่องสอน
6	เรือนจำกลางพิษณุโลก (ผู้บัญชาการเรือนจำกลางพิษณุโลก ทำหน้าที่บัญชาการเรือนจำกลางประจำ เขต 6)	พิษณุโลก กำแพงเพชร ตาก นครสวรรค์ พิจิตร เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุทัยธานี อุดรดิตถ์ (ยกเว้น เรือนจำกลางนครสวรรค์)
7	เรือนจำกลางนครปฐม (ผู้บัญชาการเรือนจำกลางนครปฐม ทำหน้าที่ บัญชาการเรือนจำกลางประจำ เขต 7)	นครปฐม กาญจนบุรี เพชรบุรี สุพรรณบุรี ราชบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม สมุทรสาคร(ยกเว้น เรือนจำกลางราชบุรี เรือนจำกลางเขabin)
8	เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี (ผู้บัญชาการเรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี ทำหน้าที่บัญชาการเรือนจำกลางประจำ เขต 8)	สุราษฎร์ธานี กระบี่ ชุมพร นครศรีธรรมราช พังงา ภูเก็ต ระนอง (ยกเว้น เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช)
9	เรือนจำกลางสงขลา (ผู้บัญชาการเรือนจำกลางสงขลา ทำหน้าที่ บัญชาการเรือนจำกลางประจำ เขต 9)	สงขลา ตรัง นราธิวาส ปัตตานี พัทลุง ยะลา สตูล

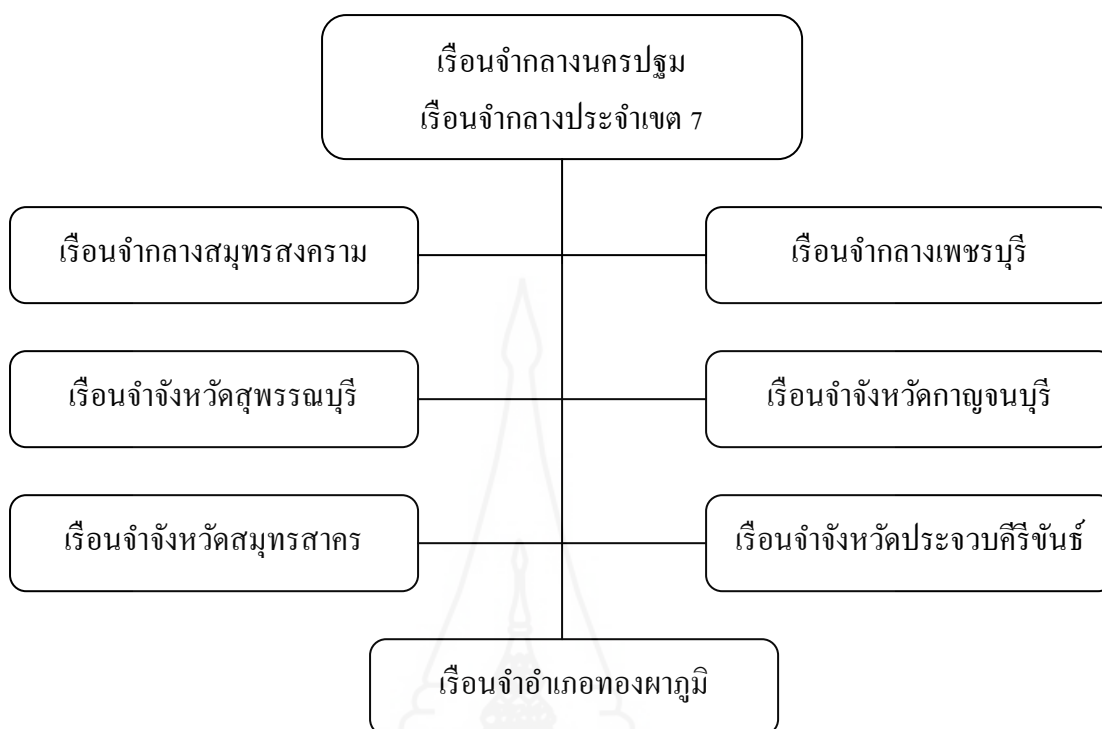
ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

เขต	เรือนจำกลางประจำเขต	เรือนจำ/ทัณฑสถาน/สถานกักขัง/สถานกักกัน ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัด
10	เป็นหน่วยงานที่มีฐานะสูงกว่ากอง บริหารงานอิสระจากเขต	เรือนจำกลางบางขวาง เรือนจำกลางคลองไผ่ เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช เรือนจำกลาง คลองเปรม เรือนจำกลางราชบุรี เรือนจำกลาง เขาบิน เรือนจำกลางนครสวรรค์ เรือนจำกลาง ระยอง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร เรือนจำพิเศษธนบุรี ทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง ทัณฑสถาน บำบัดพิเศษหญิง ทัณฑสถานหญิงกลาง ทัณฑ สถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์

ที่มา : ยุทธชัย แซ่ฮั่น (2553) “รวมกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกรมราชทัณฑ์”
กรุงเทพมหานคร ไฮเอ็ดพับลิชชิ่ง หน้า 352-353

3.4 โครงสร้างการบริหารของกลุ่มเรือนจำเขต 7

กลุ่มเรือนจำเขต 7 ประกอบด้วย เรือนจำทั้งสิ้น 8 แห่ง คือ เรือนจำกลาง
นครปฐม เรือนจำกลางสมุทรสงคราม เรือนจำกลางเพชรบุรี เรือนจำจังหวัดสุพรรณบุรี เรือนจำ
จังหวัดกาญจนบุรี เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรือนจำอำเภอทองผา
ภูมิ ดังแสดงในภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 รูปแบบและโครงสร้างของกลุ่มเรือนจำเขต 7

ตารางที่ 2.2 อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มเรือนจำเขต 7

ลำดับที่	รายชื่อเรือนจำในเขต 7	จำนวน
1	เรือนจำกลางนครปฐม	121
2	เรือนจำกลางสมุทรสงคราม	41
3	เรือนจำกลางเพชรบุรี	72
4	เรือนจำจังหวัดสุพรรณบุรี	88
5	เรือนจำจังหวัดกาญจนบุรี	66
6	เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร	65
7	เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	52
8	เรือนจำอำเภอทองผาภูมิ	33
รวมทั้งสิ้น		538

3.5 อำนาจหน้าที่ และบทบาทเรือนจำในกลุ่มเรือนจำเขต 7

3.5.1 เรือนจำกลาง มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) ควบคุมนักโทษเด็ดขาดที่มีกำหนดโทษซึ่งอยู่ในอำนาจการควบคุมตามที่กำหนดผู้ต้องขังอุกฉกรรจ์ และผู้ต้องขังอื่นๆ ตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมาย
- (ข) ดำเนินการทางทัณฑปฏิบัติแก่ผู้ต้องขัง
- (ค) จัดการศึกษา อบรม พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรม และฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง
- (ง) ดำเนินการเกี่ยวกับการทำงาน และการใช้แรงงานผู้ต้องขัง
- (จ) จัดสวัสดิการ ให้การสงเคราะห์ และพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ต้องขังรวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการสุขภาพ
- (ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.5.2 เรือนจำจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) ควบคุมผู้ต้องขังซึ่งเป็นคนฝาก ผู้ต้องขังระหว่างคดีในเขตอำนาจศาลที่เรือนจำตั้งอยู่ และนักโทษเด็ดขาดที่มีกำหนดโทษซึ่งอยู่ในอำนาจการควบคุมตามที่กำหนด
- (ข) ดำเนินการทางทัณฑปฏิบัติแก่ผู้ต้องขัง
- (ค) จัดการศึกษา อบรม พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรม และฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง
- (ง) ดำเนินการเกี่ยวกับการทำงานและการใช้แรงงานผู้ต้องขัง
- (จ) จัดสวัสดิการ ให้การสงเคราะห์ และพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ต้องขังรวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการสุขภาพ
- (ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.5.3 เรือนจำอำเภอ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) ควบคุมผู้ต้องขังซึ่งเป็นคนฝาก ผู้ต้องขังระหว่างคดีในเขตอำนาจศาลที่เรือนจำตั้งอยู่ และนักโทษเด็ดขาดที่มีกำหนดโทษซึ่งอยู่ในอำนาจการควบคุมตามที่กำหนด
- (ข) ดำเนินการทางทัณฑปฏิบัติแก่ผู้ต้องขัง
- (ค) จัดการศึกษา อบรม พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรม และฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง

- (ง) ดำเนินการเกี่ยวกับการทำงานและการใช้แรงงานผู้ต้องขัง
- (จ) จัดสวัสดิการ ให้การสงเคราะห์ และพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ต้องขัง
- รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการสุขภาพ
- (ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.6 โครงสร้างของเรือนจำกลางนครปฐม

เรือนจำกลางนครปฐม ตั้งอยู่ที่เลขที่ 5 ถนนหน้าพระ ตำบลพระปฐมเจดีย์ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม มีอำนาจควบคุมตัวผู้กระทำผิด เพศชาย กำหนดโทษไม่เกิน 20 ปี และมีอำนาจควบคุมตัวผู้กระทำผิด เพศหญิง กำหนดโทษ 15 ปี ปัจจุบันเรือนจำกลางนครปฐมมีจำนวนข้าราชการทั้งสิ้น 121 คน และมีจำนวนผู้ต้องขังชายทั้งสิ้น 3,044 คน และ ผู้ต้องขังหญิงทั้งสิ้น 463 คน รวมทั้งสิ้น 3,507 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 9 มิถุนายน 2555) เรือนจำกลางนครปฐมได้แบ่งการบริหารงานเรือนจำแบ่งออกเป็นส่วนต่าง ๆ ดังแผนภาพดังต่อไปนี้

โครงสร้างการบริหารงานของเรือนจำกลางนครปฐม



ภาพที่ 2.4 โครงสร้างการบริหารงานของเรือนจำกลางนครปฐม

3.7 อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายต่าง ๆ

3.7.1 *ฝ่ายบริหารทั่วไป* ดำเนินการเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานทะเบียนเอกสารสำคัญ การเงิน การบัญชี การพัสดุ อาคารสถานที่ ยานพาหนะ การบริหารงานบุคคลเบื้องต้น การประชาสัมพันธ์ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ งานเลขานุการ งานการประชุม การรวบรวมสถิติ ข้อมูลของหน่วยงาน งานแผน/โครงการการติดตามประเมินผล รวมทั้งงานที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดโดยเฉพาะ

3.7.2 *ส่วนควบคุมผู้ต้องขัง* รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผน และดำเนินการด้านการควบคุมผู้ต้องขัง การรักษาการณ์บริเวณเรือนจำ การป้องกันการลักลอบนำสิ่งของต้องห้ามเข้า-ออก เรือนจำ และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1) *ฝ่ายควบคุม* มีหน้าที่วางแผน และดำเนินการควบคุมผู้ต้องขังให้อยู่ในกฎระเบียบของเรือนจำ ตลอดจนแนะนำอบรมเกี่ยวกับระเบียบวินัย และการปฏิบัติตนในเรือนจำ แก่ผู้ต้องขัง พิจารณาเสนอความดีความชอบ และความเห็นเกี่ยวกับการเยี่ยม-ลดชั้น การลงโทษทางวินัย ร่วมพิจารณาคัดเลือกผู้ต้องขังออกทำงานนอกเรือนจำ ควบคุมผู้ต้องขังย้ายเรือนจำ หรือออกรักษาตัวนอกเรือนจำ ควบคุมดูแลระบบน้ำ และไฟฟ้าของเรือนจำ รวมทั้งประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2) *ฝ่ายรักษาการณ์* มีหน้าที่ วางแผน และดำเนินการเกี่ยวกับงานรักษาการณ์ เรือนจำ การป้องกัน การลักลอบนำสิ่งของต้องห้ามเข้า-ออก เรือนจำ ตลอดจนการควบคุมดูแล เก็บรักษาและการใช้อาวุธปืนของเรือนจำ

3) *ฝ่ายทัณฑปฏิบัติ* มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบหมายศาล การจัดทำทะเบียนประวัติ การเลื่อน-ลดชั้น การย้าย ผู้ต้องขังถึงแก่กรรม การปล่อยตัว การออกใบบริสุทธิ์ การลดวันต้องโทษจำคุก การขอพระราชทานอภัยโทษ ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้จัดทำข้อมูลประกอบการพิจารณาพักการลงโทษ รวมทั้งการปล่อยตัวผู้ต้องขัง

3.7.3 *ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง* รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุม ตรวจสอบ การจัดทำทะเบียนประวัติผู้ต้องขัง การจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง การดำเนินงานด้านทัณฑปฏิบัติ การให้การศึกษาระดับวิชาสามัญและวิชาชีพ การใช้แรงงาน การฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง รวมทั้งการบริหารเงินทุน ผลประโยชน์ และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1) *ฝ่ายจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง* มีหน้าที่ดำเนินการจำแนกลักษณะผู้ต้องขังให้เป็นไปตามหลักทัณฑวิทยา ในการกำหนดวิธีปฏิบัติต่อผู้ต้องขังเป็นรายบุคคล ตั้งแต่การแยกประเภท การสัมภาษณ์ประวัติ การเสนอข้อมูลให้คณะกรรมการจำแนกฯ พิจารณาและปฏิบัติตามมติคณะกรรมการฯ ตลอดจนการติดตามประเมินผล รวมทั้งการจำแนกซ้ำ

2) ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ มีหน้าที่ วางแผน และดำเนินการเกี่ยวกับการฟื้นฟู พัฒนา แก้ไขผู้ต้องขัง เช่น ให้การศึกษาวิชาสามัญ การจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมปลูกฝัง ปรับเปลี่ยนทัศนคติ จิตสำนึก ค่านิยม และพฤติกรรมของผู้ต้องขังให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสม การศึกษาวิชาชีพ จัดอบรมหลักสูตรการเตรียมเข้าทำงาน จัดกิจกรรมส่งเสริมการศึกษา เช่น ห้องสมุด การจัดโตสตทัศนูปกรณ์ การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม เป็นต้น

3) ฝ่ายฝึกวิชาชีพ มีหน้าที่ วางแผน และดำเนินการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่มีอยู่ในพื้นที่ ความต้องการของตลาด และความถนัดของผู้ต้องขัง พัฒนาศักยภาพของผู้ต้องขังด้านการฝึกวิชาชีพ ตลอดจนทดสอบฝีมือแรงงานผู้ต้องขัง และเจ้าหน้าที่ด้านการฝึกวิชาชีพ การใช้แรงงานผู้ต้องขังเตรียมความพร้อมด้านวิชาชีพให้กับผู้ต้องขังใกล้พ้นโทษ (เหลือโทษไม่เกิน 6 เดือน) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ การเผยแพร่ผลิตภัณฑ์ การบริหารเงินทุน ผลประโยชน์ ควบคุมการใช้จ่ายพาหนะ ที่จัดซื้อด้วยเงินทุนฝึกวิชาชีพ ร่วมพิจารณาคัดเลือก และควบคุมผู้ต้องขังออกทำงานสาธารณะนอกเรือนจำ

3.7.4 ส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผน และดำเนินการจัดสวัสดิการ และให้การสงเคราะห์ผู้ต้องขังในเรือนจำ รวมทั้งประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1) ฝ่ายสวัสดิการผู้ต้องขัง ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเลี้ยงผู้ต้องขัง การรับฝากเงินผู้ต้องขัง การให้ผู้ต้องขังได้รับการเยี่ยมญาติ การปรับปรุงระบบการเยี่ยมญาติ ตลอดจนตรวจค้นของฝากจากญาติผู้ต้องขัง

2) ฝ่ายสงเคราะห์ผู้ต้องขัง ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดจำหน่ายเครื่องอุปโภคบริโภคที่จำเป็นแก่ผู้ต้องขังและญาติผู้ต้องขัง การจัดนันทนาการ การช่วยเหลือ การให้การสงเคราะห์ผู้ต้องขังในเรือนจำ ตลอดจนขอความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนในการสงเคราะห์ผู้ต้องขัง

3.7.5 ศูนย์ปฏิบัติการพิเศษ มีหน้าที่วางแผน และดำเนินการเกี่ยวกับงานที่ได้รับ การมอบอำนาจ และมอบหมายจากส่วนกลาง ทั้งด้านการบริหารงานบุคคล ด้านทัณฑปฏิบัติ ด้านการแก้ไขพัฒนาผู้ต้องขัง การพัฒนาบุคลากร การซักซ้อมแผนเพื่อป้องกันการก่อเหตุร้าย และด้านอื่น ๆ โดยปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์วิธีการ และมาตรฐานงานที่ส่วนกลางกำหนด ตลอดจนเป็นศูนย์กลางการประสานงานระหว่างเรือนจำ และทัณฑสถานภายในเขตกับส่วนกลาง กรมรวมทั้งประสานงานกับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม

3.7.6 สถานพยาบาล มีหน้าที่ให้การบำบัดรักษาขั้นต้นแก่ผู้ต้องขังป่วย ดูแล ควบคุม และดำเนินงานอนามัย อาชีวอนามัย สุขากิจบาลเรือนจำ และสิ่งแวดล้อมเรือนจำ ให้คำแนะนำผู้บริหารในการส่งผู้ต้องขังป่วยออกไปรักษาพยาบาลนอกเรือนจำ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปรียาพร พาสนาวุฒิพงศ์ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า 1. บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง 2. เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และรายได้ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลโดยรวมมีความผูกพันที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับการศึกษา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วาสนา สะอาด (2552) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า 1.คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก 2.การศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ 5 ตัวแปร ได้แก่ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การได้รับความสำเร็จในการทำงาน สถานภาพ/ลักษณะการทำงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และเงินเดือนค่าตอบแทน 3.การเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในประเภทเงินงบประมาณและพนักงานเงินรายได้ไม่แตกต่างกัน 4.ปัญหา อุปสรรคที่พบส่วนใหญ่เป็นด้านทัศนคติต่อการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาโดยให้ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายเพื่อการให้ความสำคัญในเรื่องของพนักงานสายสนับสนุนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

วนิดา เหลืองสัจจุล (2552) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง 2. เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันยกเว้นปัจจัยด้านเงินเดือนที่ได้รับ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านการอบรมในสายงานพบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

โดยรวม แต่ไม่พบความแตกต่างที่ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อัจฉรา เชื้อแก้ว (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า 1.ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดแสดงความคิดเห็นว่า ความสมมูลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์แก่สังคมและประชาธิปไตยในองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่เรียงลำดับและ 2.ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการเดินทางไปปฏิบัติงานและชั่วโมงในการพักผ่อน โดยปัจจัยด้านชั่วโมงในการพักผ่อนเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่มากที่สุด

ลักคณา โยคะวิสัย (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า 1.คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู อยู่ในระดับปานกลาง 2.คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู 13 แห่งไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3.ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภูเห็นว่ารัฐควรจัดระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งระบบโบนัสให้มีความชัดเจน โปร่งใส ควรจัดให้ผู้บริหารได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนจริยธรรมทางการเมือง และความสามารถในการบริหารด้วยระบบคุณธรรม นอกจากนี้ รัฐควรพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนเพื่อเป็นการจูงใจการทำงานและเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่พนักงานเทศบาลด้วยในเวลาเดียวกัน

ดวงหทัย ปิ่นเย็น (2549) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 140 คน มีอายุ 30-40 ปี มีสถานภาพสมรส 138 คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า 155 คน มีอายุราชการ 5-10 ปี มีตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นผู้ปฏิบัติงาน 190 คน และมีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะคือ ควรวางระบบการประเมินผลงานเพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ที่ทำงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นและควรมีการพัฒนาและการอบรมให้

บุคลากรมีความรู้ในองค์การใหม่ๆ เพื่อที่จะได้นำมาพัฒนางานของตนเองได้ นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในระดับล่างได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและให้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานต่างๆ

ทัศนาศาสตร์ (2549) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า

- 1.คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมีมากที่สุดยกเว้นด้านความรู้ความสามารถและการให้มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมีมากที่สุด
- 2.คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมีมากที่สุดยกเว้นด้านลักษณะการบริหารงานอยู่ในระดับมีมากที่สุด
- 3.คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 4.คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมถึงคุณลักษณะของผู้บริหารด้านความรู้ความสามารถก็ทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน
- 5.เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษาประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อารี สังข์ศิลป์ชัย (2548) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมสูงมากเกือบทุกด้าน มีเพียงด้านเดียวคือ การได้รับค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม ที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงานในหน้าที่ พบว่าผู้ที่มียุทธศาสตร์งานในหน้าที่ต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยแตกต่างกัน โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่าครูที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่สังกัดอยู่ พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันยกเว้นด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม เมื่อวิเคราะห์แบบจำแนกเป็นรายคู่ พบว่าครูที่สังกัดโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน ยกเว้นกลุ่มคู่โรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน ลักษณะส่วนบุคคล

ที่ต่างกันของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

อนุชา นวลไทย (2548) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เขต 8 ผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยทางด้านเพศ สถานภาพสมรส ระดับรายได้และระดับตำแหน่ง ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน แต่อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการ มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน จากการวิจัยมีข้อเสนอแนะคือ ควรวางระบบการประเมินผลงาน เพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน เพื่อให้ข้าราชการที่ทำงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และควรมีการพัฒนาข้าราชการกรมราชทัณฑ์เขต 8 ให้มีความรู้ในองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อที่จะนำมาพัฒนางานของตนเองได้ นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการระดับล่าง ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการวางแผนงานต่างๆ และผู้บังคับบัญชาควรที่จะได้มีการศึกษาผลวิจัยเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในสังกัดต่อไป

วไลพร เจริญพร (2546) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ ศึกษากรณีบริษัทไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิส เซส จำกัด ซึ่งได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ 5 ด้าน คือ 1.ด้านสภาพการทำงาน 2.ด้านค่าตอบแทน 3.ด้านความมั่นคงในการทำงาน 4.ด้านความปลอดภัย และ 5.ด้านสวัสดิการ พบว่า พนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการบริษัทไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิส เซส จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันมากนัก คือ 1.ด้านสภาพการทำงานพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการบริษัทไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิส เซส จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพการทำงานในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี 2.ด้านค่าตอบแทน พนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการบริษัทไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิส เซส จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทน ในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง 3.ด้านความมั่นคงในการทำงาน พนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการบริษัทไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิส เซส จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง 4.ด้านความปลอดภัย พนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการบริษัทไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิส เซส จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความปลอดภัย ในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง 5.ด้านสวัสดิการ พนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการบริษัทไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิส เซส จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสวัสดิการ ในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี

รัตติยา ศุภจิตกุลชัย (2546) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัทไทยคิควา อินดัสทรีส์ จำกัด พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ ทั้งรายด้านและในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเพราะว่า พนักงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย การเข้ากันได้กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ไม่เป็นปัญหาระหว่างกัน บุรณาการทางสังคมอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม รวมทั้งมีการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ทราบล่วงหน้า ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ จึงทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 จำนวน 8 แห่ง โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 จำนวน 8 แห่ง ซึ่งประกอบด้วย เรือนจำกลางนครปฐม เรือนจำกลางสมุทรสงคราม เรือนจำกลางเพชรบุรี เรือนจำจังหวัดสุพรรณบุรี เรือนจำจังหวัดกาญจนบุรี เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรือนจำอำเภอทองผาภูมิ มีข้าราชการรวมทั้งสิ้น 538 คน (ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม 2554)

1.2 วิธีการหาและสุ่มกลุ่มตัวอย่าง คือ คำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (อ้างถึงในวัลลภ ลำพวย, 2551: 81) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และมีความคลาดเคลื่อน 0.05 ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดยที่ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม (Sampling Error) = 0.05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าในสูตร } n &= \frac{538}{1+538(0.05)^2} \\ \text{ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่าง} &= \end{aligned}$$

ดังนั้นได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 230 คน โดยผู้ศึกษาเห็นว่าควรเก็บกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นรวมเป็นทั้งสิ้น 250 คน เพื่อป้องกันปัญหาข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ ซึ่งผู้ศึกษาจะใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนซึ่งสามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ตารางกลุ่มตัวอย่างประชากรในกลุ่มเรือนจำเขต 7

ลำดับที่	รายชื่อเรือนจำในเขต 7	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	เรือนจำกลางนครปฐม	121	56
2	เรือนจำกลางสมุทรสงคราม	41	19
3	เรือนจำกลางเพชรบุรี	72	34
4	เรือนจำจังหวัดสุพรรณบุรี	88	41
5	เรือนจำจังหวัดกาญจนบุรี	66	30
6	เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร	65	30
7	เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	52	24
8	เรือนจำอำเภอทองผาภูมิ	33	16
รวมทั้งสิ้น		538	250

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเรือนจำแล้ว ผู้ศึกษาจึงสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling Method) จนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเรือนจำ รวมทั้งสิ้น 250 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากวรรณกรรมต่างๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามดังนี้

2.1 ทำการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำราวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางการวัดทำแบบสอบถามให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหา และวัตถุประสงค์ แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ เรือนจำแห่งนี้ เป็นคำถามลักษณะปลายปิด รวมจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน เป็นคำถามลักษณะปลายปิด รวมจำนวน 26 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นส่วนประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทนในการทำงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ การบูรณาการทางสังคม สิทธิของพนักงาน เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นคำถามลักษณะปลายปิด รวมจำนวน 40 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน เป็นคำถามลักษณะปลายเปิด รวมจำนวน 5 ข้อ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น

แบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ใช้การกำหนดคะแนนของระดับความคิดเห็นเป็นมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert (อ้างถึงในไชยวัฒน์ รุ่งเรืองศรี, 2550: 141) โดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 4 ระดับ ดังนี้

- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับร่าง เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านเพื่อทำการตรวจสอบและขอคำแนะนำ โดยมีรายชื่อดังนี้

2.2.1 นางสาวสมพิศ ปิ่นตบแต่ง
ตำแหน่ง นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพชำนาญการ
วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
(การจัดการภาครัฐและเอกชน) มหาวิทยาลัยศิลปากร

2.2.2 นายณัฐชัย สุขิยามานนท์
ตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ ชำนาญการ
วุฒิการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
(การบริหารโครงการและนโยบาย)
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2.2.3 นายบุญยืน ประทุม
ตำแหน่ง นักทัศนวิทยา ชำนาญการ
วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
(การบริหารงานยุติธรรมทางอาญา) มหาวิทยาลัยเกริก

2.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้รับการแนะนำและแก้ไข แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาอีกครั้ง เพื่อทำการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

2.4 นำแบบสอบถามฉบับที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการเรือนจำในเขตอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนนวิเคราะห์หาความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ซึ่งได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .995

2.5 นำแบบสอบถามฉบับจริง ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา

3.2 เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาที่ได้จากการสุ่มตัวอย่าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้วยค่าเฉลี่ย(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำมาแปลผลคะแนนตามเกณฑ์ในการแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (อ้างอิงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 303) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.75 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.76 - 2.50 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.25 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.26 - 4.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายในการศึกษานำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้นนำมาตรวจการให้คะแนน และนำผลคะแนนมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีขั้นตอนวิธีการดังนี้

วิเคราะห์ทางสถิติจากการประมวลผลแบบสอบถาม โดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เช่น ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความถี่ (Frequency) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significance Difference) สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7, เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7, เพื่อทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 สำหรับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางและคำอธิบาย ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน เสนอผลการวิเคราะห์ รวม 5 ด้าน ได้แก่

1. ความหลากหลายของงาน
2. ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน
3. ความสำคัญของงาน
4. ความมีอิสระในการทำงาน
5. การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน เสนอผลการวิเคราะห์ รวม 8 ด้าน ได้แก่

1. ผลตอบแทนในการทำงาน
2. สภาพการทำงาน
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้า
4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ
5. การบูรณาการทางสังคม
6. สิทธิของพนักงาน
7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7

ตอนที่ 5 การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เสนอผลการวิเคราะห์โดยแยกเป็นรายชื่อ
ดังปรากฏผลตามตารางที่ 4.1 – 4.6

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	201	87.39
หญิง	29	12.61
รวม	230	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 87.39 และเป็นเพศหญิง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 12.61

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	8	3.48
31-40 ปี	61	26.52
41-50 ปี	50	21.74
51 ปีขึ้นไป	111	48.26
รวม	230	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 51 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 48.26 รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 26.52 อายุ 41-50 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 21.74 และอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.48 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	31	13.48
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	181	78.70
ปริญญาโท หรือสูงกว่า	18	7.82
รวม	230	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 78.70 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญา จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 13.48 และระดับการศึกษาปริญญาโท หรือสูงกว่า จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.82 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5,000-10,000 บาท/เดือน	13	5.65
10,001-15,000 บาท/เดือน	40	17.39
15,001-20,000 บาท/เดือน	24	10.43
20,001-25,000 บาท/เดือน	16	6.96
25,001 บาท/เดือน ขึ้นไป	137	59.57
รวม	230	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 25,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 59.57 รองลงมาคือรายได้ 10,001-15,000 บาทต่อเดือน จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 17.39 รายได้ 15,001-20,000 บาทต่อเดือน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.43 รายได้ 20,001-25,000 บาทต่อเดือน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.96 และรายได้ 5,000-10,000 บาทต่อเดือน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.65 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปฏิบัติงาน-ปฏิบัติการ	44	19.13
ชำนาญงาน-ชำนาญการ	174	75.65
อาวุโส-ชำนาญการพิเศษ	12	5.22
รวม	230	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับตำแหน่งชำนาญงาน-ชำนาญการ จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 75.65 รองลงมาคือ ระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน-ปฏิบัติการ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 19.13 และระดับตำแหน่งอาวุโส-ชำนาญการพิเศษ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.22 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ เรือนจำแห่งนี้

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ เรือนจำแห่งนี้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 ปี	61	26.52
11-20 ปี	98	42.61
21-30 ปี	23	10.00
31 ปีขึ้นไป	48	20.87
รวม	230	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ เรือนจำแห่งนี้ 11-20 ปีมากที่สุด จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 42.61 รองลงมาคือระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ เรือนจำแห่งนี้ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 26.52 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ เรือนจำแห่งนี้ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 20.87 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ เรือนจำแห่งนี้ 21-30 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน เสนอผลการวิเคราะห์ โดยรวม 5 ด้าน และรายด้าน
จำแนกรายข้อ ดังแสดงในตารางที่ 4.7 - 4.12

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน โดยรวม

ปัจจัยเกี่ยวกับงานรายด้าน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D	แปลค่า
1. ความหลากหลายของงาน	3.23	0.45	มาก
2. ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน	3.41	0.57	มากที่สุด
3. ความสำคัญของงาน	3.37	0.58	มากที่สุด
4. ความมีอิสระในการทำงาน	2.86	0.67	มาก
5. การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน	3.05	0.63	มาก
รวมเฉลี่ย	3.18	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 รองลงมาคือด้านความสำคัญของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ด้านความหลากหลายของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน
ด้านความหลากหลายของงาน

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ด้านความหลากหลายของงาน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D	ระดับ ความ คิดเห็น
		มากที่สุด (จำนวน ร้อยละ)	มาก (จำนวน ร้อยละ)	น้อย (จำนวน ร้อยละ)	น้อยที่สุด (จำนวน ร้อยละ)			
1	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นี้ต้องใช้ ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่จึง จะทำให้ทำงานที่รับผิดชอบประสบ ความสำเร็จ	(87) 37.83	(135) 58.70	(8) 3.47	-	3.34	0.54	มากที่สุด
2	งานที่ท่านปฏิบัติมีความหลากหลาย ไม่ซ้ำซาก จำเจจนน่าเบื่อ	(39) 16.96	(128) 55.65	(63) 27.39	-	2.90	0.66	มาก
3	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ ประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อให้ งานบรรลุเป้าหมาย	(111) 48.26	(114) 49.57	(5) 2.17	-	3.46	0.54	มากที่สุด
4	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ ความรู้ความสามารถเฉพาะในแต่ละ ด้านเป็นพิเศษในการปฏิบัติงาน	(66) 28.70	(159) 69.13	(5) 2.17	-	3.27	0.49	มากที่สุด
5	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำทาย ความสามารถหลายด้าน	(57) 24.78	(163) 70.87	(10) 4.35	-	3.20	0.50	มาก
รวมเฉลี่ย						3.23	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน
ด้านความหลากหลายของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ประสบการณ์ในการทำงานเพื่อให้
งานบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติมีความ
หลากหลายไม่ซ้ำซาก จำเจจนน่าเบื่อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน
ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D	ระดับ ความ คิดเห็น
		มากที่สุด (จำนวน ร้อยละ)	มาก (จำนวน ร้อยละ)	น้อย (จำนวน ร้อยละ)	น้อยที่สุด (จำนวน ร้อยละ)			
1	งานที่ท่านปฏิบัตินั้น ท่านมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้น	(87) 37.83	(122) 53.04	(21) 9.13	-	3.29	0.62	มากที่สุด
2	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องเสียสละและอุทิศตนให้กับทางราชการเป็นอย่างมาก	(119) 51.74	(101) 43.91	(10) 4.35	-	3.47	0.58	มากที่สุด
3	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการคิดและสติปัญญาอย่างมาก ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	(119) 51.74	(101) 43.91	(10) 4.35	-	3.47	0.58	มากที่สุด
4	งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะเป็นงานที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงาน	(119) 51.74	(90) 39.13	(21) 9.13	-	3.43	0.65	มากที่สุด
5	เมื่องานที่ท่านปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จ ท่านมีความภาคภูมิใจเป็นอย่างมาก	(119) 51.74	(106) 46.09	-	(5) 2.17	3.47	0.62	มากที่สุด
6	ท่านมีความรู้ความเข้าใจถึงขั้นตอนในการทำงานของท่านเป็นอย่างดี	(87) 37.83	(133) 57.82	(10) 4.35	-	3.33	0.56	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย						3.41	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องเสียสละและอุทิศตนให้กับทางราชการเป็นอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการคิดและสติปัญญาอย่างมากในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 เมื่องานที่ท่านปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จท่านมีความภาคภูมิใจเป็นอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัตินั้น ท่านมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้าน
ความสำคัญของงาน

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ความสำคัญของงาน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D	ระดับ ความ คิดเห็น
		มากที่สุด (จำนวน ร้อยละ)	มาก (จำนวน ร้อยละ)	น้อย (จำนวน ร้อยละ)	น้อยที่สุด (จำนวน ร้อยละ)			
1	งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญต่อ หน่วยงาน	(119) 51.74	(111) 48.26	-	-	3.52	0.50	มากที่สุด
2	งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านได้รับ การยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น	(57) 24.78	(136) 59.12	(27) 11.74	(10) 4.35	3.04	0.73	มาก
3	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่สร้าง ประโยชน์และเป็นที่ยอมรับต่อ สังคม	(95) 41.30	(125) 54.35	-	(10) 4.35	3.33	0.69	มากที่สุด
4	งานที่ท่านปฏิบัติมีส่วนช่วย ส่งเสริมความสำเร็จของหน่วยงาน	(119) 51.74	(106) 46.09	-	(5) 2.17	3.47	0.62	มากที่สุด
5	งานที่ท่านทำเป็นแหล่งที่มาของ รายได้หลักของตัวท่านและ ครอบครัว	(127) 55.23	(93) 40.43	(5) 2.17	(5) 2.17	3.49	0.65	มากที่สุด
		รวมเฉลี่ย				3.37	0.58	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน
ด้านความสำคัญของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญต่อหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52
และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน
ด้านความมีอิสระในการทำงาน

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D	ระดับ ความคิดเห็น
		มากที่สุด (จำนวน ร้อยละ)	มาก (จำนวน ร้อยละ)	น้อย (จำนวน ร้อยละ)	น้อยที่สุด (จำนวน ร้อยละ)			
1	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมาย	(23) 10.00	(146) 63.48	(51) 22.17	(10) 4.35	2.79	0.67	มาก
2	ท่านได้รับโอกาสแสดงความคิด ริเริ่มวางแผนงานใหม่ๆ เสมอ	(23) 10.00	(146) 63.48	(51) 22.17	(10) 4.35	2.79	0.67	มาก
3	ท่านสามารถตัดสินใจด้วยตนเอง อย่างมีเหตุผลก่อนลงมือปฏิบัติงาน	(39) 16.96	(122) 53.04	(69) 30.00	-	2.87	0.67	มาก
4	ท่านมีอิสระในการกำหนดขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	(31) 13.48	(138) 60.00	(56) 24.35	(5) 2.17	2.85	0.67	มาก
5	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่าน แสดงความคิดเห็นในการทำงาน อย่างเต็มที่	(66) 28.70	(103) 44.78	(51) 22.17	(10) 4.35	2.98	0.83	มาก
รวมเฉลี่ย						2.86	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน
ด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการทำงาน
อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 และข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านได้รับโอกาสแสดงความคิดริเริ่ม
วางแผนงานใหม่ๆ เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 และท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านการ
มีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ด้านการมีโอกาสรับรู้ผล การปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D	ระดับ ความ คิดเห็น
		มากที่สุด (จำนวน ร้อยละ)	มาก (จำนวน ร้อยละ)	น้อย (จำนวน ร้อยละ)	น้อยที่สุด (จำนวน ร้อยละ)			
1	ท่านได้รับคำแนะนำและการชี้แนะ จากผู้บังคับบัญชาในการแก้ไข ข้อบกพร่อง ทำให้ท่านสามารถ พัฒนาตนเองได้ดีขึ้น	(57) 24.78	(128) 55.65	(35) 15.22	(10) 4.35	3.01	0.76	มาก
2	ท่านได้รับการประเมินผลอย่างเป็น ธรรมจากผู้บังคับบัญชา	(66) 28.70	(143) 62.17	(16) 6.96	(5) 2.17	3.17	0.64	มาก
3	ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านความสำเร็จและความ ผิดพลาดในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชาเสมอ	(39) 16.96	(154) 66.96	(32) 13.91	(5) 2.17	2.99	0.63	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์ในการ ตรวจสอบติดตามผลงาน	(48) 20.87	(137) 59.57	(45) 19.56	-	3.01	0.64	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีระบบที่พร้อม จะให้มีการตรวจสอบผลการ ประเมินตลอดเวลา	(57) 24.78	(136) 59.13	(37) 16.09	-	3.09	0.63	มาก
รวมเฉลี่ย						3.05	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน
ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ท่านได้รับการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานทั้งทางด้าน
ความสำเร็จและความผิดพลาดในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99

ตอนที่ 3 การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวม 8 ด้าน และรายด้านจำแนกรายข้อ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.13 - 4.21

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 โดยรวม

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D	แปลค่า
1. ผลตอบแทนในการทำงาน	2.66	0.59	มาก
2. สภาพการทำงาน	2.87	0.57	มาก
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้า	2.85	0.54	มาก
4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	2.81	0.71	มาก
5. การบูรณาการทางสังคม	2.67	0.65	มาก
6. สิทธิของพนักงาน	2.65	0.66	มาก
7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	2.52	0.66	มาก
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.13	0.52	มาก
เฉลี่ยรวม	2.77	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 และเมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 รองลงมา สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 ความมั่นคงและความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 โอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 การบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 ผลตอบแทนในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 2.66 สิทธิของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 และเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ 2.52

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่ม
เรือนจำเขต 7 ด้านผลตอบแทนในการทำงาน

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทนในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D	ระดับ ความ คิดเห็น
		มากที่สุด (จำนวน ร้อยละ)	มาก (จำนวน ร้อยละ)	น้อย (จำนวน ร้อยละ)	น้อยที่สุด (จำนวน ร้อยละ)			
1	หน่วยงานของท่านมีการกำหนด รายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ ตามตำแหน่ง หน้าที่	(16) 6.96	(117) 50.87	(92) 40.00	(5) 2.17	2.63	0.65	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีการกำหนด รายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่รับผิดชอบตาม ตำแหน่งหน้าที่	(8) 3.48	(119) 51.74	(93) 40.43	(10) 4.35	2.54	0.64	มาก
3	สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานกำหนด มีความเพียงพอต่อความต้องการขั้น พื้นฐาน	(23) 10.00	(146) 63.48	(56) 24.35	(5) 2.17	2.81	0.63	มาก
4	รายได้ที่ท่านได้รับในแต่ละเดือน เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายใน ชีวิตประจำวัน	(16) 6.96	(123) 53.48	(86) 37.39	(5) 2.17	2.65	0.64	มาก
5	ท่านได้รับเงินเดือนและ ค่าตอบแทน ที่ยุติธรรม เมื่อ เปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ ใน กระทรวงยุติธรรม	(8) 3.48	(145) 63.04	(67) 29.13	(10) 4.35	2.66	0.62	มาก
รวมเฉลี่ย						2.66	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่ม
เรือนจำเขต 7 ด้านสภาพการทำงาน

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D	ระดับ ความ คิดเห็น
		มากที่สุด (จำนวน ร้อยละ)	มาก (จำนวน ร้อยละ)	น้อย (จำนวน ร้อยละ)	น้อยที่สุด (จำนวน ร้อยละ)			
1	หน่วยงานของท่านได้เชิญแพทย์มา ตรวจสุขภาพประจำปีอย่าง สม่ำเสมอ	(95) 41.30	(130) 56.53	(5) 2.17	-	3.39	0.53	มากที่สุด
2	หน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่ เป็นอันตรายต่อการทำงาน	(23) 10.00	(130) 56.53	(72) 31.30	(5) 2.17	2.74	0.66	มาก
3	หน่วยงานของท่านให้ความใส่ใจ ต่อความปลอดภัยภายในสถานที่ ทำงาน	(16) 6.96	(145) 63.04	(59) 25.65	(10) 4.35	2.73	0.65	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่ ทำงานและอุปกรณ์ในการทำงาน อย่างเป็นระเบียบช่วยให้ทำงานได้ สะดวกรวดเร็วและปลอดภัย	(16) 6.96	(123) 53.48	(81) 35.21	(10) 4.35	2.63	0.68	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีการเตรียม ความพร้อมและมีมาตรการในการ จัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกัน อุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ	(23) 10.00	(154) 66.96	(48) 20.87	(5) 2.17	2.85	0.61	มาก
รวมเฉลี่ย						2.87	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ หน่วยงานของท่านได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปีอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานและอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเป็นระเบียบช่วยให้ทำงานได้สะดวกรวดเร็วและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 2.63

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการใน
กลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D	ระดับ ความ คิดเห็น
		มากที่สุด (จำนวน) (ร้อยละ)	มาก (จำนวน) (ร้อยละ)	น้อย (จำนวน) (ร้อยละ)	น้อย ที่สุด (จำนวน) (ร้อยละ)			
1	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มี ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	(8) 3.48	(153) 66.52	(64) 27.83	(5) 2.17	2.71	0.56	มาก
2	การพิจารณาความดี ความชอบในหน่วยงาน ของท่านพิจารณาจากผลงานและความตั้งใจ ในการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม	(23) 10.00	(138) 60.00	(59) 25.65	(10) 4.35	2.76	0.69	มาก
3	การพิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่งใน หน่วยงานของท่านพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสม	(16) 6.96	(137) 59.57	(67) 29.12	(10) 4.35	2.69	0.66	มาก
4	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงและเป็น หลักประกันแก่ครอบครัวได้	(66) 28.70	(159) 69.13	(5) 2.17	-	3.25	0.49	มาก ที่สุด
5	หากท่านไม่ได้กระทำความคิดในหน้าที่ หน่วยงานของท่านจะไม่ทำการปรับเปลี่ยน โยกย้ายท่านไปยังหน่วยงานอื่น	(16) 6.96	(161) 70.0	(48) 20.87	(5) 2.17	2.82	0.58	มาก
รวมเฉลี่ย						2.85	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันแก่ครอบครัวได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การพิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการใน
กลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D	ระดับ ความ คิดเห็น
		มากที่สุด (จำนวน ร้อยละ)	มาก (จำนวน ร้อยละ)	น้อย (จำนวน ร้อยละ)	น้อยที่สุด (จำนวน ร้อยละ)			
1	หน่วยงานของท่านมีการจัดส่ง บุคลากรไปอบรม เพื่อพัฒนาการ ทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ	(31) 13.48	(130) 56.52	(69) 30.00	-	2.83	0.64	มาก
2	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ บุคลากรในหน่วยงานมี โอกาส ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	(48) 20.87	(113) 49.13	(59) 25.65	(10) 4.35	2.87	0.79	มาก
3	ท่านได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการ ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถในการทำงาน	(39) 16.96	(140) 60.87	(51) 22.17	-	2.95	0.624	มาก
4	ท่านมี โอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่	(39) 16.96	(100) 43.48	(46) 20.00	(45) 19.56	2.58	0.99	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอยู่เสมอ	(39) 16.96	(106) 46.09	(85) 36.95	-	2.80	0.71	มาก
รวมเฉลี่ย						2.81	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการ
ทำงานด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ท่านได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อ
เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านมี
โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 2.58

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการใน
กลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านการบูรณาการทางสังคม

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D	ระดับ ความ คิดเห็น
		มากที่สุด (จำนวน ร้อยละ)	มาก (จำนวน ร้อยละ)	น้อย (จำนวน ร้อยละ)	น้อยที่สุด (จำนวน ร้อยละ)			
1	ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคใน การทำงานและมีอิสระในการแสดง ความคิดเห็น	(23) 10.00	(138) 60.00	(64) 27.83	(5) 2.17	2.78	0.65	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพ ความคิดเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่ เพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม	(31) 13.48	(130) 56.52	(54) 23.48	(15) 6.52	2.77	0.76	มาก
3	หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรม เสริมสร้างความสัมพันธ์ภายใน หน่วยงาน	(23) 10.00	(88) 38.26	(114) 49.57	(5) 2.17	2.56	0.70	มาก
4	หน่วยงานของท่านให้ความสนใจ ในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้าง ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน	(23) 10.00	(80) 34.78	(122) 53.05	(5) 2.17	2.53	0.70	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีการประชุม พูดคุยเกี่ยวกับแนวทางการ ปฏิบัติงานหรือปัญหาในการ ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการทำงาน ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	(31) 13.48	(102) 44.35	(97) 42.17	-	2.71	0.69	มาก
รวมเฉลี่ย						2.67	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 และข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการใน
กลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านสิทธิของพนักงาน

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D	ระดับ ความ คิดเห็น
		มากที่สุด (จำนวน ร้อยละ)	มาก (จำนวน ร้อยละ)	น้อย (จำนวน ร้อยละ)	น้อยที่สุด (จำนวน ร้อยละ)			
1	ท่านได้รับความเสมอภาคหรือความ เท่าเทียมกันในการทำงานทั้งใน เรื่องกฎระเบียบและความมั่นคงใน การทำงาน	(16) 6.96	(161) 70.00	(48) 20.87	(5) 2.17	2.82	0.58	มาก
2	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของ พนักงานเจ้าหน้าที่	(16) 6.96	(111) 48.26	(93) 40.43	(10) 4.35	2.58	0.69	มาก
3	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจใน เรื่องเกี่ยวกับสิทธิอันพึงได้เกี่ยวกับ สวัสดิการ	(16) 6.96	(117) 50.87	(68) 29.57	(29) 12.60	2.52	0.80	มาก
4	ท่านได้รับรางวัล หรือผลประโยชน์ อื่นๆ จากการปฏิบัติงาน รวมทั้งการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็น ธรรม	(23) 10.00	(116) 50.43	(70) 30.43	(21) 9.14	2.61	0.79	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีการประเมิน การปฏิบัติงานตามระเบียบแบบ แผนที่กำหนดไว้ และนำมาใช้ในการ ให้คุณให้โทษ	(23) 10.00	(130) 56.52	(72) 31.31	(5) 2.17	2.74	0.66	มาก
รวมเฉลี่ย						2.65	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ท่านได้รับความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันในการทำงานทั้งในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิอันพึงได้เกี่ยวกับสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการใน
กลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D	ระดับ ความ คิดเห็น
		มากที่สุด (จำนวน ร้อยละ)	มาก (จำนวน ร้อยละ)	น้อย (จำนวน ร้อยละ)	น้อยที่สุด (จำนวน ร้อยละ)			
1	ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ	8 3.48	95 41.31	122 53.04	5 2.17	2.46	0.60	น้อย
2	ท่านมีความพอใจกับการใช้เวลาใน การทำงาน ครอบครัว สังคม และ เวลาส่วนตัว	16 6.96	117 50.87	82 35.65	15 6.52	2.58	0.72	มาก
3	การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรค ในการดำเนินชีวิตครอบครัว	8 3.48	119 51.74	88 38.26	15 6.52	2.52	0.67	มาก
4	ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ท่าน ได้รับผิดชอบในปัจจุบัน ไม่ทำให้ เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ	31 13.48	80 34.78	104 45.22	15 6.52	2.55	0.81	มาก
5	หน่วยงานของท่าน มีการ กำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสม ในแต่ละวัน	8 3.48	111 48.26	96 41.74	15 6.52	2.49	0.67	น้อย
รวมเฉลี่ย						2.52	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ท่านมีความพอใจกับการใช้เวลาในการทำงาน ครอบครัวยุติธรรม และเวลาส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการใน
กลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D	ระดับ ความ คิดเห็น
		มากที่สุด (จำนวน ร้อยละ)	มาก (จำนวน ร้อยละ)	น้อย (จำนวน ร้อยละ)	น้อยที่สุด (จำนวน ร้อยละ)			
1	การปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานของ ท่านได้รับการยอมรับว่ามี ความสำคัญต่อสังคมโดยรวม	(87) 37.83	(133) 57.82	(10) 4.35	-	3.33	0.56	มากที่สุด
2	ท่านมีความรู้สึกที่ดีเมื่อทราบว่า ประชาชนทั่วไปมีทัศนคติที่ดีต่อ หน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่	(95) 41.31	(125) 54.35	(5) 2.17	(5) 2.17	3.35	0.63	มากที่สุด
3	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือ ในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม	(57) 24.78	(163) 70.87	(10) 4.35	-	3.20	0.50	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีความ รับผิดชอบต่อสังคม มีการจัด ให้บริการต่างๆ ให้แก่ประชาชน อย่างมีคุณภาพ	(31) 13.48	(162) 70.43	(37) 16.09	-	2.97	0.54	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีนโยบายให้ บุคลากรร่วมกันรณรงค์ประหยัด พลังงาน เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็น ต้น	(39) 16.96	(100) 43.48	(91) 39.56	-	2.77	0.72	มาก
รวมเฉลี่ย						3.12	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ท่านมีความรู้สึกที่ดีเมื่อทราบว่าประชาชนทั่วไปมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ หน่วยงานของท่านมีนโยบายให้บุคลากรร่วมกันรณรงค์ประหยัดพลังงาน เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ดังตารางที่ 4.22 - 4.31

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7

กลุ่มเรือนจำเขต 7	จำนวน (คน)	ระดับความคิดเห็น	
		\bar{X}	SD
เรือนจำกลางนครปฐม	48	2.87	0.59
เรือนจำกลางสมุทรสงคราม	17	2.50	0.53
เรือนจำกลางเพชรบุรี	33	2.63	0.48
เรือนจำจังหวัดสุพรรณบุรี	38	2.82	0.61
เรือนจำจังหวัดกาญจนบุรี	29	2.93	0.45
เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร	29	2.54	0.79
เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	20	3.26	0.33
เรือนจำอำเภอทองผาภูมิ	16	2.61	0.46
รวมเฉลี่ย	230	2.77	0.60

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำในกลุ่มเรือนจำเขต 7 มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 เมื่อพิจารณาจำแนกตามแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 พบว่าเรือนจำที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และเรือนจำที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ เรือนจำกลางสมุทรสงคราม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
เรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		SS	df	MS	F	Sig
1. ผลตอบแทนในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.273	7	1.610	5.085	.000*
	ภายในกลุ่ม	70.307	222	.317		
	รวม	81.579	229			
2. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.039	7	1.434	4.834	.000*
	ภายในกลุ่ม	65.863	222	.297		
	รวม	75.902	229			
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	8.894	7	1.271	4.797	.000*
	ภายในกลุ่ม	58.800	222	.265		
	รวม	67.695	229			
4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	18.458	7	2.637	5.963	.000*
	ภายในกลุ่ม	98.175	222	.442		
	รวม	116.634	229			
5. การบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	12.465	7	1.781	4.639	.000*
	ภายในกลุ่ม	85.222	222	.384		
	รวม	97.687	229			
6. สิทธิของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	14.396	7	2.057	5.260	.000*
	ภายในกลุ่ม	86.794	222	.391		
	รวม	101.190	229			
7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	12.420	7	1.774	4.508	.000*
	ภายในกลุ่ม	87.380	222	.394		
	รวม	99.800	229			
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	8.451	7	1.207	4.941	.000*
	ภายในกลุ่ม	54.242	222	.244		
	รวม	62.693	229			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	11.678	7	1.668	5.289	.000*
	ภายในกลุ่ม	70.025	222	.315		
	รวม	81.704	229			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 5.289 และ Sig มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 ดังนั้นจะเห็นได้ว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ในแต่ละเรือนจำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ในแต่ละเรือนจำแตกต่างกัน ในด้านผลตอบแทนในการทำงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ การบูรณาการทางสังคม สิทธิของพนักงาน เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 4.24 - 4.31

ตารางที่ 4.24 การทดสอบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านผลตอบแทนในการทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

กลุ่มเรือนจำ	\bar{X}	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		2.76	2.26	2.54	2.69	2.84	2.41	3.12	2.49
เรือนจำกลางนครปฐม	2.76		.50*	.22	.07	.08	.35*	.36*	.27
เรือนจำกลางสมุทรสงคราม	2.26			.28	.43*	.58*	.15	.86*	.23
เรือนจำกลางเพชรบุรี	2.54				.15	.30*	.13	.58*	.05
เรือนจำจังหวัดสุพรรณบุรี	2.69					.15	.28*	.43*	.20
เรือนจำจังหวัดกาญจนบุรี	2.84						.43*	.28	.35*
เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร	2.41							.71*	.08
เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	3.12								.63*
เรือนจำอำเภอทองผาภูมิ	2.49								

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านผลตอบแทนในการทำงาน เมื่อพิจารณาจำแนกเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 พบว่าข้าราชการเรือนจำที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนในการทำงานสูงสุดได้แก่ เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 และเรือนจำที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนในการทำงานต่ำที่สุดได้แก่ เรือนจำกลางสมุทรสงคราม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.26

ตารางที่ 4.25 การทดสอบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านสภาพการทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

กลุ่มเรือนจำ	\bar{X}	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		2.97	2.47	2.76	2.91	3.03	2.63	3.30	2.73
เรือนจำกลางนครปฐม	2.97		.50*	.21	.06	.06	.34*	.33*	.24
เรือนจำกลางสมุทรสงคราม	2.47			.29	.44*	.56*	.16	.83*	.26
เรือนจำกลางเพชรบุรี	2.76				.15	.27	.13	.54*	.03
เรือนจำจังหวัดสุพรรณบุรี	2.91					.12	.28*	.39*	.18
เรือนจำจังหวัดกาญจนบุรี	3.03						.40*	.27	.30
เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร	2.63							.67*	.10
เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	3.30								.57*
เรือนจำอำเภอทองผาภูมิ	2.73								

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านสภาพการทำงาน เมื่อพิจารณาจำแนกเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 พบว่าข้าราชการเรือนจำที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานสูงที่สุดได้แก่ เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และเรือนจำที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานต่ำที่สุดได้แก่ เรือนจำกลางสมุทรสงคราม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47

ตารางที่ 4.26 การทดสอบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

กลุ่มเรือนจำ	\bar{X}	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		2.94	2.46	2.78	2.88	3.01	2.61	3.24	2.71
เรือนจำกลางนครปฐม	2.94		.48*	.16	.06	.07	.33*	.30*	.23
เรือนจำกลางสมุทรสงคราม	2.46			.32*	.42*	.55*	.15	.78*	.25
เรือนจำกลางเพชรบุรี	2.78				.10	.23	.17	.46*	.07
เรือนจำจังหวัดสุพรรณบุรี	2.88					.13	.27*	.36*	.17
เรือนจำจังหวัดกาญจนบุรี	3.01						.40*	.23	.30
เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร	2.61							.63*	.10
เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	3.24								.53*
เรือนจำอำเภอทองผาภูมิ	2.71								

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า เมื่อพิจารณาจำแนกเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 พบว่าข้าราชการเรือนจำที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าสูงที่สุดได้แก่ เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และเรือนจำที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าต่ำที่สุดได้แก่ เรือนจำกลางสมุทรสงคราม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46

ตารางที่ 4.27 การทดสอบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

กลุ่มเรือนจำ	\bar{X}	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		2.94	2.29	2.62	2.88	3.01	2.53	3.40	2.51
เรือนจำกลางนครปฐม	2.94		.65*	.32*	.06	.07	.41*	.46*	.43*
เรือนจำกลางสมุทรสงคราม	2.29			.33	.59*	.72*	.24	1.11*	.22
เรือนจำกลางเพชรบุรี	2.62				.26	.39*	.09	.78*	.11
เรือนจำจังหวัดสุพรรณบุรี	2.88					.13	.35*	.52*	.37
เรือนจำจังหวัดกาญจนบุรี	3.01						.48*	.39*	.50*
เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร	2.53							.87*	.02
เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	3.40								.89*
เรือนจำอำเภอทองผาภูมิ	2.51								

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เมื่อพิจารณาจำแนกเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 พบว่าข้าราชการเรือนจำที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถสูงที่สุดได้แก่ เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และเรือนจำที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถต่ำที่สุดได้แก่ เรือนจำกลางสมุทรสงคราม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29

ตารางที่ 4.28 การทดสอบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านการบูรณาการทางสังคม เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

กลุ่มเรือนจำ	\bar{X}	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		2.78	2.26	2.47	2.73	2.81	2.48	3.19	2.49
เรือนจำกลางนครปฐม	2.78		.52*	.31*	.05	.03	.30*	.41*	.29
เรือนจำกลางสมุทรสงคราม	2.26			.21	.47*	.55*	.22	.93*	.23
เรือนจำกลางเพชรบุรี	2.47				.26	.34*	.01	.72*	.02
เรือนจำจังหวัดสุพรรณบุรี	2.73					.08	.25	.46*	.24
เรือนจำจังหวัดกาญจนบุรี	2.81						.33*	.38*	.32
เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร	2.48							.71*	.01
เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	3.19								.70*
เรือนจำอำเภอทองผาภูมิ	2.49								

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านการบูรณาการทางสังคม เมื่อพิจารณาจำแนกเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 พบว่าข้าราชการเรือนจำที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมสูงที่สุดได้แก่ เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 และเรือนจำที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมต่ำที่สุดได้แก่ เรือนจำกลางสมุทรสงคราม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.26

ตารางที่ 4.29 การทดสอบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านสิทธิของพนักงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

กลุ่มเรือนจำ	\bar{X}	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		2.77	2.20	2.55	2.68	2.87	2.35	3.17	2.46
เรือนจำกลางนครปฐม	2.77		.57*	.22	.09	.10	.42*	.40*	.31
เรือนจำกลางสมุทรสงคราม	2.20			.35	.48*	.67*	.15	.97*	.26
เรือนจำกลางเพชรบุรี	2.55				.13	.32*	.20	.62*	.09
เรือนจำจังหวัดสุพรรณบุรี	2.68					.19	.33*	.49*	.22
เรือนจำจังหวัดกาญจนบุรี	2.87						.52*	.30	.41*
เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร	2.35							.82*	.11
เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	3.17								.71*
เรือนจำอำเภอทองผาภูมิ	2.46								

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านสิทธิของพนักงาน เมื่อพิจารณาจำแนกเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 พบว่าข้าราชการเรือนจำที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิของพนักงานสูงที่สุดได้แก่ เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และเรือนจำที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงานต่ำที่สุด ได้แก่ เรือนจำกลางสมุทรสงคราม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.20

ตารางที่ 4.30 การทดสอบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

กลุ่มเรือนจำ	\bar{X}	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		2.60	2.13	2.32	2.57	2.68	2.30	3.06	2.44
เรือนจำกลางนครปฐม	2.60		.47*	.28*	.03	.08	.30*	.46*	.16
เรือนจำกลางสมุทรสงคราม	2.13			.19	.44*	.55*	.17	.93*	.31
เรือนจำกลางเพชรบุรี	2.32				.25	.36*	.02	.74*	.12
เรือนจำจังหวัดสุพรรณบุรี	2.57					.11	.27	.49*	.13
เรือนจำจังหวัดกาญจนบุรี	2.68						.38*	.38*	.24
เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร	2.30							.76*	.14
เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	3.06								.62*
เรือนจำอำเภอทองผาภูมิ	2.44								

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว เมื่อพิจารณาจำแนกเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 พบว่าข้าราชการเรือนจำที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว สูงที่สุดได้แก่ เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และเรือนจำที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ต่ำที่สุดได้แก่ เรือนจำกลางสมุทรสงคราม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.13

ตารางที่ 4.31 การทดสอบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

กลุ่มเรือนจำ	\bar{X}	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		3.20	2.76	2.96	3.19	3.21	2.98	3.57	3.05
เรือนจำกลางนครปฐม	3.20		.44*	.24*	.01	.01	.22	.37*	.15
เรือนจำกลางสมุทรสงคราม	2.76			.20	.43*	.45*	.22	.81*	.29
เรือนจำกลางเพชรบุรี	2.96				.23*	.25*	.02	.61*	.09
เรือนจำจังหวัดสุพรรณบุรี	3.19					.02	.21	.38*	.14
เรือนจำจังหวัดกาญจนบุรี	3.21						.23	.36*	.16
เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร	2.98							.59*	.07
เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	3.57								.52*
เรือนจำอำเภอทองผาภูมิ	3.05								

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม เมื่อพิจารณาจำแนกเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 พบว่าข้าราชการเรือนจำที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมสูงที่สุดได้แก่ เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และเรือนจำที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่ำที่สุดได้แก่ เรือนจำกลางสมุทรสงคราม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76

ส่วนที่ 5 การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการใน
กลุ่มเรือนจำเขต 7

ตารางที่ 4.32 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำ เขต 7

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการเรือนจำเขต 7	
	r	p-value
ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน	0.961	0.000**
ความหลากหลายของงาน	0.812	0.000**
ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน	0.899	0.000**
ความสำคัญของงาน	0.921	0.000**
ความมีอิสระในการทำงาน	0.951	0.000**
การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน	0.891	0.000**

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 4.32 ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกใน
ระดับสูงมากกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .961 (p-value = .000)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) สูงสุดได้แก่ ด้าน
ความมีอิสระในการทำงาน มีค่าเท่ากับ .951 และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ต่ำสุด ได้แก่
ด้านความหลากหลายของงาน มีค่าเท่ากับ .812

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำ

เขต 7

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด ดังปรากฏผลตามตารางที่ 4.33 – 4.38

ตารางที่ 4.33 จำนวนและร้อยละของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ที่ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวนข้อเสนอ	ร้อยละ
ความหลากหลายของงาน	47	20.80
ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน	45	19.91
ความสำคัญของงาน	45	19.91
ความมีอิสระในการทำงาน	46	20.35
การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน	43	19.03
รวม	226	100.00

จากตารางที่ 4.33 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 โดยจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน จำนวน 47 ข้อเสนอ คิดเป็นร้อยละ 20.80 และด้านที่มีผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดได้แก่ ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน จำนวน 43 ข้อเสนอ คิดเป็นร้อยละ 19.03

ตารางที่ 4.34 จำนวนและร้อยละของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ที่ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านความหลากหลายของงาน

ข้อเสนอแนะด้านความหลากหลายของงาน	จำนวน
ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมในงานที่รับผิดชอบ และควรมีการเรียนรู้งานหลายๆ ด้าน เพื่อทดแทนอัตรากำลังบางจุดที่ขาดแคลน ซึ่งจะช่วยให้ส่วนราชการได้รับความเดือนร้อนน้อยที่สุด	11
ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความรู้หลากหลายและเพื่อมิให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ข้าราชการจำเจ	20
ควรจัดเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับงาน และตัวบุคคล ด้านต่างๆ ในหน่วยงานและควรเพิ่มบุคลากรให้มากขึ้น	16
รวม	47

จากตารางที่ 4.34 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านความหลากหลายของงาน โดยเห็นว่าควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความรู้หลากหลายและเพื่อมิให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ข้าราชการจำเจ มากที่สุด จำนวน 20 คน และเห็นว่าควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมในงานที่รับผิดชอบ และควรมีการเรียนรู้งานหลายๆ ด้าน เพื่อทดแทนอัตรากำลังบางจุดที่ขาดแคลน ซึ่งจะช่วยให้ส่วนราชการได้รับความเดือนร้อนน้อยที่สุด น้อยที่สุด จำนวน 11 คน

ตารางที่ 4.35 จำนวนและร้อยละของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ที่ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน

ข้อเสนอแนะด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน	จำนวน
ควรมีการปลูกฝังจิตสำนึก และสร้างพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ให้มีความรักในงานที่ปฏิบัติเปรียบเสมือนเป็นงานของตนเอง	15
ควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาให้ความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างเรือนจำต่างๆ ภายในเขต 7 เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน	12
บุคลากรในหน่วยงานต้องประสานร่วมมือกันทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งภาคประชาชน และสังคมส่วนรวม มีการทำงานเป็นทีม มีระบบขั้นตอน มีความสามัคคีในหมู่คณะ	18
รวม	45

จากตารางที่ 4.35 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน โดยเห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานต้องประสานร่วมมือกันทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งภาคประชาชน และสังคมส่วนรวม มีการทำงานเป็นทีม มีระบบขั้นตอน มีความสามัคคีในหมู่คณะ มากที่สุด จำนวน 18 คน และเห็นว่าควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาให้ความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างเรือนจำต่างๆ ภายในเขต 7 เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน น้อยที่สุด จำนวน 12 คน

ตารางที่ 4.36 จำนวนและร้อยละของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ที่ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านความสำคัญของงาน

ข้อเสนอแนะด้านความสำคัญของงาน	จำนวน
หน่วยงานควรมีการสร้างภาพลักษณ์ต่อสังคมให้เห็นความสำคัญของหน่วยงานว่ามีภารกิจใดบ้าง เพื่อสังคมจะได้มีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ที่มีความภาคภูมิใจต่องานในหน้าที่	16
ผู้บังคับบัญชาาระดับสูงควรให้ความสำคัญ และสนับสนุนโครงการที่เป็นประโยชน์แก่งานราชทัณฑ์	12
มีการจัดเรียงความสำคัญกับงาน และมอบงานที่เหมาะสมให้กับเจ้าพนักงานทำตามความถนัดและให้เน้นหนักภารกิจหลักเป็นที่ตั้ง เช่น การควบคุมฯ ส่วนภารกิจรองให้เป็นส่วนเสริม ทั้งนี้ควรเน้นอย่างต่อเนื่อง มิใช่ปรับเปลี่ยนไปตามความเห็นผู้บริหารหน่วยงาน	10
ควรจัดอบรม สัมมนาโดยนำเทคโนโลยีและความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	7
รวม	45

จากตารางที่ 4.36 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านความสำคัญของงาน โดยเห็นว่าหน่วยงานควรมีการสร้างภาพลักษณ์ต่อสังคมให้เห็นความสำคัญของหน่วยงานว่ามีภารกิจใดบ้าง เพื่อสังคมจะได้มีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ที่มีความภาคภูมิใจต่องานในหน้าที่ มากที่สุด จำนวน 16 คน และเห็นว่าควรจัดอบรม สัมมนาโดยนำเทคโนโลยีและความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด จำนวน 7 คน

ตารางที่ 4.37 จำนวนและร้อยละของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ที่ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านความมีอิสระในการทำงาน

ข้อเสนอแนะด้านความมีอิสระในการทำงาน	จำนวน
ผู้บังคับบัญชาควรให้อำนาจในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในระดับต้น เพื่อให้งานสามารถเดินไปได้อย่างต่อเนื่องไม่ติดขัด มากกว่ารอการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา เว้นแต่กรณีที่เกิดอำนาจในการตัดสินใจหรืองานที่สำคัญกับราชการ	19
ควรจัดให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ตรงกับความรู้ ความสามารถที่ได้ศึกษามาและมีโอกาสเลือกปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ตนถนัด	6
ควรจะให้เจ้าหน้าที่ทุกคนได้มีโอกาสเสนอแนะ แสดงความคิดเห็นในงานที่ทำอยู่ เพื่อปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติ ให้งานประสบความสำเร็จได้เร็วขึ้น	13
ควรให้เจ้าหน้าที่ได้แสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา และให้คำแนะนำแทนการควบคุมการปฏิบัติงาน	8
รวม	46

จากตารางที่ 4.37 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยเห็นว่าผู้บังคับบัญชาควรให้อำนาจในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในระดับต้น เพื่อให้งานสามารถเดินไปได้อย่างต่อเนื่องไม่ติดขัด มากกว่ารอการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา เว้นแต่กรณีที่เกิดอำนาจในการตัดสินใจหรืองานที่สำคัญกับราชการมากที่สุด จำนวน 19 คน และเห็นว่าควรจัดให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ตรงกับความรู้ ความสามารถที่ได้ศึกษามาและมีโอกาสเลือกปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ตนถนัด น้อยที่สุด จำนวน 6 คน

ตารางที่ 4.38 จำนวนและร้อยละของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ที่ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน	จำนวน
ผู้บังคับบัญชาควรจัดระบบการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค	18
ควรที่จะแนะนำหรือชี้แจงหากมีข้อผิดพลาด เพื่อผู้ปฏิบัติงานจะได้นำไปแก้ไขหรือปรับปรุงให้ดีขึ้น	12
ควรมีการรายงานผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน รวมถึงเกณฑ์ที่นำมาใช้ในการชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ว่านำหลักเกณฑ์ใดมาใช้และต้องคำนึงถึงความถูกต้องและชัดเจน	13
รวม	43

จากตารางที่ 4.38 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน โดยเห็นว่าผู้บังคับบัญชาควรจัดระบบการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค มากที่สุด จำนวน 18 คน และเห็นว่าควรที่จะแนะนำหรือชี้แจงหากมีข้อผิดพลาด เพื่อผู้ปฏิบัติงานจะได้นำไปแก้ไขหรือปรับปรุงให้ดีขึ้น น้อยที่สุด จำนวน 12 คน

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ผู้ศึกษาได้สรุปการวิจัยในครั้งนี้โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้ 1) สรุปผลการวิจัย 2) อภิปรายผล 3) ข้อเสนอแนะ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.1.1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7
- 1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7
- 1.1.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7
- 1.1.4 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ เรือนจำกลางนครปฐม เรือนจำกลางสมุทรสงคราม เรือนจำกลางเพชรบุรี เรือนจำจังหวัดสุพรรณบุรี เรือนจำจังหวัดกาญจนบุรี เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรือนจำอำเภอทองผาภูมิ มีข้าราชการรวมทั้งสิ้น 538 คน

ทั้งนี้ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาจโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และมีความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 230 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนในแต่ละเรือนจำ จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญจนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ซึ่งผ่านการตรวจคุณภาพโดยการหาความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทางสถิติเท่ากับ .995

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้วยตนเองในช่วงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2555 โดยได้จัดทำแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามกลับมาจำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 92.00

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจากนั้นได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความถี่ (Frequency) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ความแตกต่างด้วยวิธี LSD (Least Significance Difference) สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 สรุปผลการวิเคราะห์ตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป พบว่า ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ส่วนมากเป็นเพศชายมากที่สุด จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 87.39 มีอายุ 51 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 48.26 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 78.70 มีรายได้ 25,001 บาทต่อเดือนขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 59.57 มีระดับตำแหน่งงานชำนาญงาน-ชำนาญการ มากที่สุด จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 75.65 และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ เรือนจำแห่งนี้ 11-20 ปี มากที่สุด จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 42.61

1.3.2 สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 พบว่า ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 และเมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 รองลงมา สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 ความมั่นคงและความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 โอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 การบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 ผลตอบแทนในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 2.66 สิทธิของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 และเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 2.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

1) ผลตอบแทนในการทำงาน

จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านผลตอบแทนในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54

2) สภาพการทำงาน

จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ หน่วยงานของท่านได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปีอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานและอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเป็นระเบียบช่วยให้ทำงานได้สะดวกรวดเร็วและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 2.63

3) ความมั่นคงและความก้าวหน้า

จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันแก่ครอบครัวได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การพิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69

4) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ

จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ท่านได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อ

เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 และข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านมี
โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 2.58

5) การบูรณาการทางสังคม

จากผลการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำ
เขต 7 ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 เมื่อพิจารณาเป็นราย
ข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการ
แสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 และข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53

6) สิทธิของพนักงาน

จากผลการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำ
เขต 7 ด้านสิทธิของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านได้รับความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันในการทำงานทั้งใน
เรื่องกฎระเบียบและความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 และข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่
ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิอันพึงได้เกี่ยวกับสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52

7) เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว

จากผลการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำ
เขต 7 ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความพอใจกับการใช้เวลาในการทำงานครบครัน สังคม
และเวลาส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 และข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46

8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

จากผลการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำ
เขต 7 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกที่ดีเมื่อทราบว่าประชาชนทั่วไปมีทัศนคติที่ดี
ต่อหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานของท่าน
มีนโยบายให้บุคลากรร่วมกันรณรงค์ประหยัดพลังงาน เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
2.77

วัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ เรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7

ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำในกลุ่มเรือนจำเขต 7 พบว่า ข้าราชการเรือนจำที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ได้แก่ เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 รองลงมาคือ เรือนจำจังหวัดกาญจนบุรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 และเรือนจำที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด ได้แก่ เรือนจำกลางสมุทรสงคราม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50

ผลการทดสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 5.289 และ Sig มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 ดังนั้น จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ในแต่ละเรือนจำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ในแต่ละเรือนจำแตกต่างกันทุกด้าน โดยข้าราชการเรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านสูงกว่าข้าราชการเรือนจำอื่นๆ พิจารณาตามความแตกต่าง พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

วัตถุประสงค์ข้อ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7

1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7

ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 รองลงมาคือ ด้านความสำคัญของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ด้านความหลากหลายของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86

(1) ความหลากหลายของงาน

ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านความหลากหลายของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ประสบการณ์ในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46

และข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติมีความหลากหลายไม่ซ้ำซาก จำเจจนน่าเบื่อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90

(2) ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน

ผลการศึกษาคำความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องเสียสละและอุทิศตนให้กับทางราชการเป็นอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการคิดและสติปัญญาอย่างมากในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 เมื่องานที่ท่านปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จท่านมีความภาคภูมิใจเป็นอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัตินั้นท่านมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29

(3) ความสำคัญของงาน

ผลการศึกษาคำความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านความสำคัญของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญต่อหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04

(4) ความมีอิสระในการทำงาน

ผลการศึกษาคำความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 และข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านได้รับโอกาสแสดงความคิดริเริ่มวางแผนงานใหม่ๆ เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 และท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79

(5) การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาคำความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านได้รับการประเมินผลอย่างเป็นทางการจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และข้อที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ได้แก่ ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานทั้งทางด้านความสำเร็จและความผิดพลาดในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99

2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .961 (p-value = .000) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) สูงสุด ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีค่าเท่ากับ .951 และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน มีค่าเท่ากับ .812

วัตถุประสงค์ข้อ 4 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำ เขต 7

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 พบว่า ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในกลุ่มเรือนจำเขต 7 รวม 226 ข้อเสนอ โดยด้านความหลากหลายของงานมีข้อเสนอแนะมากที่สุดจำนวน 47 ข้อเสนอ คิดเป็นร้อยละ 20.80 และด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน มีจำนวนน้อยที่สุดจำนวน 43 ข้อเสนอ คิดเป็นร้อยละ 19.03

1) ความหลากหลายของงาน โดยเห็นว่าควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ ความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความรู้หลากหลายและเพื่อมิให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ซ้ำซากจำเจ มากที่สุด จำนวน 20 ข้อเสนอ และเห็นว่าควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมในงานที่รับผิดชอบ และควรมีการเรียนรู้งานหลายๆ ด้าน เพื่อทดแทนอัตรากำลังบางจุดที่ขาดแคลน ซึ่งจะทำให้ส่วนราชการได้รับความเดือนร้อนน้อยที่สุด น้อยที่สุด จำนวน 11 ข้อเสนอ

2) ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน โดยเห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานต้องประสานร่วมมือกันทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งภาคประชาชน และสังคมส่วนรวม มีการทำงานเป็นทีม มีระบบขั้นตอน มีความสามัคคีในหมู่คณะ มากที่สุด จำนวน 18 ข้อเสนอ และเห็นว่าควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาให้ความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างเรือนจำต่างๆ ภายในเขต 7 เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน น้อยที่สุด จำนวน 12 ข้อเสนอ

3) ความสำคัญของงาน โดยเห็นว่าหน่วยงานควรมีการสร้างภาพลักษณ์ต่อสังคมให้เห็นความสำคัญของหน่วยงานว่ามีภารกิจใดบ้าง เพื่อสังคมจะได้มีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่จะมีความภาคภูมิใจต่องานในหน้าที่ มากที่สุด จำนวน 16 ข้อเสนอ และเห็นว่าควรจัด

อบรม สัมมนา โดยนำเทคโนโลยีและความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด จำนวน 7 ข้อเสนอ

4) ความมีอิสระในการทำงาน โดยเห็นว่าผู้บังคับบัญชาควรรให้อำนาจในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในระดับต้น เพื่อให้งานสามารถเดินไปได้อย่างต่อเนื่องไม่ติดขัด มากกว่ารอการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา เว้นแต่กรณีที่เกิดอำนาจในการตัดสินใจหรืองานที่สำคัญกับราชการมากที่สุด จำนวน 19 ข้อเสนอ และเห็นว่าควรจัดให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ตรงกับความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษามาและมีโอกาสเลือกปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ตนถนัด น้อยที่สุด จำนวน 6 ข้อเสนอ

5) การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน โดยเห็นว่าผู้บังคับบัญชาควรจัดระบบการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค มากที่สุด จำนวน 18 ข้อเสนอ และเห็นว่าควรที่จะแนะนำหรือชี้แจงหากมีข้อผิดพลาด เพื่อผู้ปฏิบัติงานจะได้นำไปแก้ไขหรือปรับปรุงให้ดีขึ้น น้อยที่สุด จำนวน 12 ข้อเสนอ

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ในครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งน่าจะเป็นเพราะงานราชการเป็นงานที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างมาก เนื่องจากมีภารกิจที่จะต้องควบคุมดูแลผู้กระทำความผิด พร้อมทั้งบำบัด ฟื้นฟู แก้ไขและพัฒนาพฤติกรรมของผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นคนดีเพื่อคืนสู่สังคม และเนื่องจากภารกิจดังกล่าวทำให้ข้าราชการในสังกัดกรมราชทัณฑ์ ในส่วนของเรือนจำและทัณฑสถานต่างๆต้องอุทิศและเสียสละเวลาให้กับทางราชการ ซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการอยู่เป็นประจำ ทำให้มีเวลาใช้ชีวิตกับครอบครัวและเวลาพักผ่อนน้อยกว่าข้าราชการพลเรือนประเภทอื่น

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา สะอาด (2552) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี และพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และยังคงสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ วนิตา เหลืองสังกุล (2552) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี และพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงหทัย ปิ่นเย็น (2548) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ และพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง

อย่างไรก็ตามก็ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา เชื้อแก้ว (2551) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด และพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รวมทั้งงานวิจัยของ ลักคณา โยคะวิสัย (2550) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู และพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อนุชา นวลไทย (2548) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์เขต 8 และพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ วไลพร เจริญพร (2546) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ ศึกษากรณีบริษัทไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิสเซส จำกัดและพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อีกทั้งยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติยา สุภจิตกุลชัย (2546) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัทไทยคิควา อินดัสทรีส์ จำกัด และพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษาพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งน่าจะเป็นเพราะงานราชทัณฑ์เป็นงานที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างมาก เนื่องจากมีภารกิจที่จะต้องควบคุมดูแลผู้กระทำความผิด พร้อมทั้งบำบัด ฟื้นฟู แก้ไขและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นคนดีเพื่อคืนสู่สังคม ทำให้เจ้าหน้าที่มีความภาคภูมิใจในงานราชทัณฑ์และเป็นที่ยอมรับของสังคม เมื่อเทียบเคียงกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า เป็นไปตามที่ Maslow (1954 อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา, 2543: 81-83) ได้เสนอ “ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ” (Hierarchy of Needs) กล่าวไว้ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการหลายอย่างซึ่งจัดเป็นลำดับความสำคัญมาก่อนมาหลังได้ดังต่อไปนี้คือ 1. ความต้องการทางกายภาพ 2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย 3. ความต้องการที่จะผูกพันในสังคม 4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคม 5. ความต้องการที่จะประจักษ์ตนหรือตระหนักถึงความจริงในตนเอง จากผลการวิจัยจะเห็นว่าข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 มีความภาคภูมิใจในงานราชทัณฑ์และงานเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งจัดอยู่ในระดับขั้นความต้องการระดับที่ 4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคมตามที่ Maslow ได้กล่าวไว้ แสดงว่างานราชทัณฑ์เป็นงานที่มีเกียรติ

และเป็นที่ยกย่องและยอมรับของสังคมทำให้ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมที่สูงตามไปด้วย

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าสอดคล้องกับงานของอนุชา นวลไทยซึ่งศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เขต 8” พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เขต 8 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมภายนอกอยู่ในระดับมาก

จากการศึกษาพบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งน่าจะเป็นเพราะภารกิจของงานราชทัณฑ์ที่จะต้องควบคุมดูแลผู้กระทำความผิด พร้อมทั้งบำบัด ฟื้นฟู แก้ไขและพัฒนาพฤติกรรมของผู้ต้องขังทำให้ข้าราชการในสังกัดกรมราชทัณฑ์ในส่วนของเรือนจำ และทัณฑสถานต่างๆ ต้องอุทิศและเสียสละเวลาให้กับทางราชการ ซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการอยู่เป็นประจำ ทำให้มีเวลาใช้ชีวิตกับครอบครัวและมีเวลาพักผ่อนน้อยกว่าข้าราชการพลเรือนประเภทอื่น เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า เป็นไปตามแนวคิดของ Walton (1975 : 93-95) ซึ่งอธิบายว่า เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว คือ ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน มีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ทั้งในเรื่องของเวลา พฤติกรรม ทักษะคติ โดยเฉพาะบทบาท และการแบ่งเวลากับชีวิตครอบครัว การพักผ่อน ดังนั้นควรมีการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานให้ดี ไม่เช่นนั้นจะกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่

2.2 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7

ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำในกลุ่มเรือนจำเขต 7 พบว่า ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 เมื่อพิจารณาจำแนกเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 พบว่า เรือนจำที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ได้แก่ เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 รองลงมาคือ เรือนจำจังหวัดกาญจนบุรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 และเรือนจำที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด ได้แก่ เรือนจำกลางสมุทรสงคราม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแนวทางในการบริหารงานของผู้บริหารในแต่ละเรือนจำมีความแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารท่านใดให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการอย่างจริงจังและครบถ้วนในทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านผลตอบแทนในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานควรที่จะกระทำในทุกด้านอย่างครบถ้วนและพร้อมเพียงกันจนทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า เป็นไปตามแนวคิดของ ัญญา บัว

หลวง (2550 : 26-27) กล่าวไว้ว่าแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการแบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ 1. มิติด้านการทำงาน แบ่งออกเป็น ทางกายภาพ หมายถึง สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัย ทางการบริหารงาน หมายถึง ผู้บริหารมีคุณภาพและคุณธรรม มีระบบการบริหารงานที่ดี ทางการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง มีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยระบบคุณธรรม มีระบบทางก้าวหน้า มีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบข้าราชการได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องได้รับการยอมรับ มีคุณค่า มีศักดิ์ศรี 2. มิติด้านส่วนตัว หมายถึง ข้าราชการมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีสุขภาพกายแข็งแรง สุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด มีการพัฒนาด้านจิตใจ 3. มิติด้านสังคม หมายถึง ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกันทั้งด้านนันทนาการกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ 4. มิติด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรแก่ฐานะารูป รู้จักการบริหารจัดการเงิน

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ดวงหทัย ปิ่นเย็น (2549) ซึ่งศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ และพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารงานและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

2.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำ

เขต 7

ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับงานในภาพรวมและรายข้อ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน และความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานราชทัณฑ์มีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติงานกับผู้ต้องขังซึ่งเป็นผู้กระทำความผิดในสังคม ซึ่งการปฏิบัติงานนั้นมีความท้าทายความสามารถของเจ้าหน้าที่เพราะต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ ความรู้ความสามารถที่มีและยังต้องปฏิบัติงานภายใต้กฎหมายหลายฉบับ อันได้แก่ พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2479 กฎกระทรวงมหาดไทย กฎหมายอาญาต่างๆ เป็นต้น พร้อมกันนี้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังต้องประสานและร่วมมือกันทำงานจนทำให้งานประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้เจ้าหน้าที่เกิดความรู้สึภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า เป็นไปตามแนวคิดของ Hackman and Oldman (1975 อ้างถึงใน ปภาวดี มนตรีวัต, 2554 : 42 - 43) ซึ่งอธิบายว่าตัวแบบลักษณะงาน 5 ประการได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความเป็นหนึ่งเดียวกับ

งาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีโอกาสในการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อสภาวะทางจิตวิทยาของบุคคล โดยบุคคลจะรู้สึกได้ว่างานนั้นมีความหมายรู้สึกว่าการรับผิดชอบของงาน รวมทั้งได้รับรู้ผลที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ ซึ่งสภาวะทางจิตวิทยาเหล่านี้จะส่งผลให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในระดับสูง สร้างผลงานที่มีคุณภาพ มีความพึงพอใจในงานสูง และมีการขาดงานและการเข้าออกงานต่ำ อย่างไรก็ตามผลดังกล่าวจะมากขึ้นอยู่กับความเข้มของความต้องการเติบโตของบุคคล (Growth Need Strength:GNS) โดยถ้าบุคคลมีความต้องการสูงที่จะเจริญเติบโต ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน สภาวะทางจิตวิทยา ผลดำเนินงานและตัวบุคคล จะเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกมากกว่าผู้ที่มีความต้องการเจริญเติบโตในระดับต่ำ

2.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 โดยข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับงานและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ผู้ศึกษานำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

จากการศึกษาพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ซึ่งน่าจะเป็นเพราะงานราชทัณฑ์เป็นงานที่เจ้าหน้าที่ต้องเสียสละเวลาพร้อมทั้งอุทิศตนให้กับทางราชการ รวมทั้งต้องประสานงานและร่วมมือกันทำงานจนงานนั้นประสบความสำเร็จ จะเห็นว่าการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงานนั้นจะช่วยให้งานสำเร็จตามเป้าหมายและจะทำให้เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในงานและยังส่งผลกับคุณภาพชีวิตการทำงานอีกทางหนึ่งด้วย ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1956: 113-115, อ้างถึงในบรรจง ห่วงทอง, 2541: 32 - 34) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ได้ร่วมมือกันทำงานด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี เป็นสิ่งที่ป้องกันให้บุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมให้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย

จากการศึกษาพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ซึ่งน่าจะเป็นเพราะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลจากผู้บังคับบัญชาหลายระดับชั้น ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีอิสระเท่าที่ควร ประกอบกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการวางแผนงานมากนักเนื่องจากการวางแผนการทำงานเฉพาะในส่วนของผู้บริหารเท่านั้น จะเห็นว่าการไม่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการ

ตัดสินใจในการทำงานจะส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานลดน้อยลง ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Delamotte and Takezawa (1984: 14 -16) ได้อธิบายถึงหลักเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าควรมีการเปิดโอกาสให้แรงงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยให้แรงงานมีตัวแทนของตนในการบริหารงาน เปิดโอกาสให้แรงงานมีอำนาจต่อรองกับฝ่ายบริหารและให้พนักงานในระดับล่างมีส่วนร่วมมากขึ้น

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับงานทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ซึ่งหากพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า

3.1.1 ความหลากหลายของงาน พบว่าข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ต้องปฏิบัติงานในลักษณะเดิมๆและซ้ำซากอยู่เป็นประจำทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายในงานที่ปฏิบัติและควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความรู้หลากหลายและเพื่อมิให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ซ้ำซากจำเจ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่บ้างเพื่อมิให้เกิด ความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ซ้ำซากจำเจ

3.1.2 ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน พบว่าข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ต้องการมีส่วนร่วมในงานที่ปฏิบัติให้มากกว่านี้และบุคลากรในหน่วยงานควรประสานร่วมมือกันทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งภาคประชาชน และสังคมส่วนรวม มีการทำงานเป็นทีม มีระบบขั้นตอน มีความสามัคคีในหมู่คณะ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เข้าไปมีส่วนร่วมให้มากขึ้น โดยอาจให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสเป็นผู้เสนอความคิดใหม่ๆในการทำงานบ้างเพื่อทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับงานตั้งแต่เริ่มต้น

3.1.3 ความสำคัญของงาน พบว่าข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ต้องการได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นมากกว่านี้และหน่วยงานควรมีการสร้างภาพลักษณ์ต่อสังคมให้เห็นความสำคัญของหน่วยงานว่ามีภารกิจใดบ้าง เพื่อสังคมจะได้มีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่จะมีความภาคภูมิใจต่องานในหน้าที่ ดังนั้นหน่วยงานควรสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคมให้สังคมเห็นถึงคุณค่าของงานราชทัณฑ์ เช่น การนำผู้ต้องขังออกทำงานสาธารณะเพื่อบำเพ็ญประโยชน์กับสังคม เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ประชาชนมองงานราชทัณฑ์ในแง่ที่ดีขึ้นและส่งผลทำให้บุคลากรของกรมราชทัณฑ์มีความภาคภูมิใจในหน้าที่

3.1.4 *ความมีอิสระในการทำงาน* พบว่าข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ต้องการความมีอิสระในการทำงานและโอกาสในการแสดงความคิดเห็นริเริ่มแผนงานใหม่ๆ มากยิ่งขึ้นและผู้บังคับบัญชาควรให้อำนาจในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในระดับต้น เพื่อให้งานสามารถเดินไปได้อย่างต่อเนื่องไม่ติดขัด มากกว่ารอการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา เว้นแต่กรณีที่เกิดอำนาจในการตัดสินใจหรืองานที่สำคัญกับราชการ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานที่ตนเองปฏิบัติเป็นประจำ รวมทั้งส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทำงานอย่างมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยอาจให้เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจในการตัดสินใจในปัญหาในระดับต้น

3.1.5 *การมีโอกาสนในการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน* พบว่าข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ต้องการทราบผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาควรจัดระบบการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรจัดระบบการประเมินผลอย่างยุติธรรม พร้อมทั้งแจ้งผลการปฏิบัติงานทุกครั้งให้เจ้าหน้าที่ทราบและควรแนะนำหากมีข้อผิดพลาดเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.1.6 *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7* พบว่าเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เนื่องจากข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 มีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ ดังนั้นหน่วยงานจึงควรปรับเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีความเหมาะสมกับเวลาพักผ่อน โดยอาจทำได้โดยปรับเวลาในการพักผ่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่เวรยามรักษาการณ์กลางคืนของเจ้าหน้าที่จากการพื้นที่ประจำในเวลา 15.00 น. เป็นเวลา 13.00 น. และปรับเวลาในการพักหลังเข้าปฏิบัติหน้าที่เวรยามรักษาการณ์กลางคืน โดยต้องกลับมาปฏิบัติหน้าที่ประจำในเวลา 10.00 น. เป็นเวลา 11.00 น. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีเวลาพักผ่อนมากขึ้นและเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้สูงขึ้นตามไปด้วย

3.1.7 *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7* พบว่าเรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ผู้ศึกษาจึงเห็นว่าควรจัดศึกษาดูงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์เพื่อเป็นตัวอย่างในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในเรือนจำต่างๆต่อไป

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำในกลุ่มภูมิภาคอื่น และเปรียบเทียบปัจจัยภายในหน่วยงานและปัจจัยภายนอกหน่วยงานที่มีผลต่อการลดระดับหรือมีผลช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการเรือนจำต่อไป

3.2.2 ควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องของขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยขวัญและกำลังใจอาจจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ข้าราชการเรือนจำสามารถทำงานได้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมราชทัณฑ์ (2554) *ตำนานคุกไทย* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
- กรมราชทัณฑ์ (2554) “การกึ่งราชทัณฑ์ 2554 ” กรุงเทพมหานคร
- จำลองชัย ขุนพลแก้ว (2555) “คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)” ค้นคืนวันที่ 5 มิถุนายน 2555 จาก <http://www.nidambe11.net/ekonomiz/2009q3/2009august03p8.htm>
- ไชยวัฒน์ รุ่งเรืองศรี (2550) *ระเบียบวิธีวิจัยทางวิทยาศาสตร์สังคม* กรุงเทพมหานคร บริษัท โอ.เอส. พรีนติ้ง เฮาส์ จำกัด
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร บริษัท วี.พรีน (1991) จำกัด
- ณัฐภา บัวหลวง (2550) *การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน* กรุงเทพมหานคร บริษัท แอร์ บอร์น พรีนติ้ง จำกัด
- ดวงหทัย ปิ่นเย็น (2549) “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ทัศนาศร แสงศักดิ์ (2549) “คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร” วารสารศึกษาศาสตร์ 18, 1 (มิถุนายน 2549 - ตุลาคม 2549): 45-60
- ธีรสิทธิ์ สุขเจริญ (2550) “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี” สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ มหาวิทยาลัยศิลปากร
- นิตยาพร สาคร (2546) “คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา: โรงงานแม่เมาะ” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- บรรจง ห่วงทอง (2541) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษา นอกโรงเรียนอำเภอ กรมการศึกษานอกโรงเรียน” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร

- ปภาวดี มนตรีวัต (2554) “การจูงใจและการสร้างขวัญกำลังใจ” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ* หน่วยที่ 6 หน้า 42-43 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ประภารัตน์ เต็มเปี่ยม (2555) “แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL)” ค้นคืนวันที่ 5 มิถุนายน 2555 จาก <http://www.gotoknow.org/blogs/posts/323800>
- ปรียาพร พาสนาวุฒิพงศ์ (2553) “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด” สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543) *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* กรุงเทพมหานคร ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พิทยา บวรวัฒนา (2543) *รัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎีและแนวการศึกษา* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เพชรรา ทุงศรีแก้ว (2552) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน)” สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ผจญ เฉลิมสาร (2555) “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ค้นคืนวันที่ 5 มิถุนายน 2555 จาก www.m-society.go.th/document/article/article_3489.doc
- ยุทธชัย แซ่ฮั่น (2553) *รวมกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกรมราชทัณฑ์ ฉบับมาตรฐาน* กรุงเทพมหานคร ไฮเอ็ดพับลิชชิง
- รัตติยา สุภจิตกุลชัย (2546) “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา บริษัทไทยคิกวา อินดัสทรีส์ จำกัด” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- ลักคณา โยคะวิสัย (2550) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ/แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ (2552) “รัฐประศาสนศาสตร์กับการทำงานของข้าราชการ” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์* หน่วยที่ 13 หน้า 319 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- วนิดา เหลืองสังข์กุล (2552) “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มี

- ต่อ บริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) กรณีศึกษา ส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี”
 สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและ
 ภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร
- วไลพร เจริญพร (2546) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ
 : ศึกษากรณีบริษัทไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิส เซส จำกัด” วิทยานิพนธ์
 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- วัลลภ ลำพวย (2551) *เทคนิควิจัยทางสังคมศาสตร์* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร
 สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วาสนา สะอาด (2552) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย
 อุบลราชธานี” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
 วิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สุธรรม รัตนโชติ (2552) *พฤติกรรมองค์กรและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร
 บริษัท สำนักพิมพ์ท็อป จำกัด
- สุนันท์ ลิ้มรัตนพันธ์ (2553) “ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตการทำงานของ
 เจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรภาค 6” สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร
- อนุชา นวลไทย (2548) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เขต 8”
 วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
 แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อัจฉรา เชื้อแก้ว (2551) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัท
 วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร
 มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อารี สังข์ศิลป์ชัย (2548) “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษานครปฐม” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม



ภาคผนวก

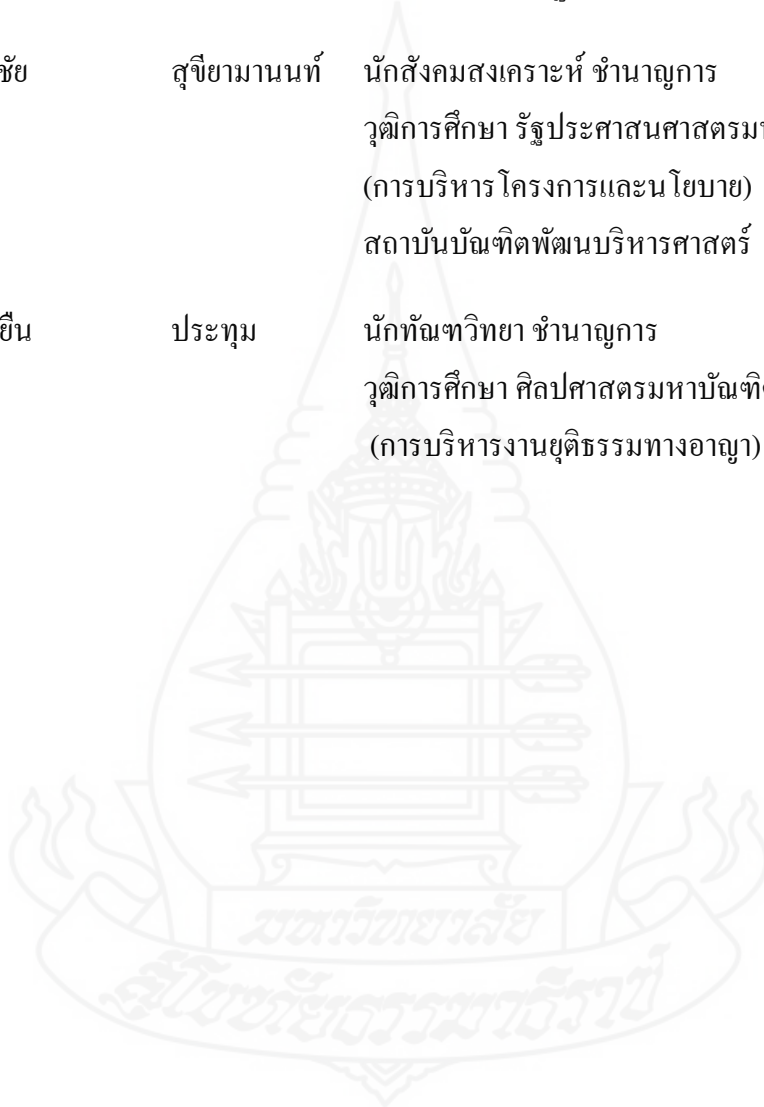


ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

- | | | |
|----------------|--------------|--|
| 1. นางสาวสมพิศ | ปีนตบแต่ง | นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ชำนาญการ
วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
(การจัดการภาครัฐและเอกชน) มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 2. นายณัฐชัย | สุจิตามานนท์ | นักสังคมสงเคราะห์ ชำนาญการ
วุฒิการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
(การบริหารโครงการและนโยบาย)
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ |
| 3. นายบุญยืน | ประทุม | นักทันตวิทยา ชำนาญการ
วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
(การบริหารงานยุติธรรมทางอาญา) มหาวิทยาลัยเกริก |





ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้
 - ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6

ข้อคำถาม

- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน จำนวน 26 ข้อคำถาม
 - ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 จำนวน 40 ข้อคำถาม
 - ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. ผู้ศึกษาขอความอนุเคราะห์จากข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ทุกท่าน ได้กรุณาให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากท่านนั้นจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด จึงใคร่ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อความสมบูรณ์ของการวิเคราะห์ข้อมูล อันจะนำไปสู่การพัฒนาในระดับหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติต่อไป

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

นายสาธิต ปานอ่อน

นักศึกษาระดับปริญญาโท แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ ชาย
 หญิง
2. อายุ ต่ำกว่า 30 ปี
 31-40 ปี
 41-50 ปี
 51 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
 ปริญญาโท หรือสูงกว่า
4. รายได้ 5,000-10,000 บาท/เดือน
 10,001-15,000 บาท/เดือน
 15,001-20,000 บาท/เดือน
 20,001-25,000 บาท/เดือน
 25,001 บาท/เดือน ขึ้นไป
5. ระดับตำแหน่ง ปฏิบัติงาน - ปฏิบัติการ
 ชำนาญงาน - ชำนาญการ
 อาวุโส - ชำนาญการพิเศษ
6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ เรือนจำแห่งนี้ ต่ำกว่า 10 ปี
 11-20 ปี
 21-30 ปี
 31 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความหลากหลายของงาน				
1.1 งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่จำเป็นต้องใช้ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งจะทำให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ				
1.2 งานที่ท่านปฏิบัติมีความหลากหลายไม่ซ้ำซาก จำเจจนน่าเบื่อ				
1.3 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย				
1.4 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะในแต่ละด้านเป็นพิเศษในการปฏิบัติงาน				
1.5 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำทดสอบความสามารถหลายด้าน				
2. ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน				
2.1 งานที่ท่านปฏิบัตินั้น ท่านมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้น				
2.2 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องเสียสละและอุทิศตนให้กับทางราชการเป็นอย่างมาก				
2.3 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการคิดและสติปัญญาอย่างมากในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ				
2.4 งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะเป็นงานที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงาน				
2.5 เมื่องานที่ท่านปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จท่านมีความภาคภูมิใจเป็นอย่างมาก				
2.6 ท่านมีความรู้ความเข้าใจถึงขั้นตอนในการทำงานของท่านเป็นอย่างดี				

ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
3. ความสำคัญของงาน				
3.1 งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญต่อหน่วยงาน				
3.2 งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น				
3.3 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่สร้างประโยชน์และเป็นที่ยอมรับต่อสังคม				
3.4 งานที่ท่านปฏิบัติมีส่วนช่วยส่งเสริมความสำเร็จของหน่วยงาน				
3.5 งานที่ท่านทำเป็นแหล่งที่มาของรายได้หลักของตัวท่านและครอบครัว				
4. ความมีอิสระในการทำงาน				
4.1 ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย				
4.2 ท่านได้รับโอกาสแสดงความคิดริเริ่มวางแผนงานใหม่ๆ เสมอ				
4.3 ท่านสามารถตัดสินใจด้วยตนเองอย่างมีเหตุผลก่อนลงมือปฏิบัติงาน				
4.4 ท่านมีอิสระในการกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง				
4.5 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่				
5. การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน				
5.1 ท่านได้รับคำแนะนำและการชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาในการแก้ไขข้อบกพร่อง ทำให้ท่านสามารถพัฒนาตนเองได้ดีขึ้น				
5.2 ท่านได้รับการประเมินผลอย่างเป็นทางการจากผู้บังคับบัญชา				
5.3 ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานทั้งทางด้านความสำเร็จและความผิดพลาดในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเสมอ				
5.4 หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์ในการตรวจสอบติดตามผลงาน				
5.5 หน่วยงานของท่านมีระบบที่พร้อมจะให้มีการตรวจสอบผลการประเมินตลอดเวลา				

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1. ผลตอบแทนในการทำงาน				
1.1 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามตำแหน่งหน้าที่				
1.2 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่				
1.3 สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน				
1.4 รายได้ที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน				
1.5 ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ ในกระทรวงยุติธรรม				
2. สภาพการทำงาน				
2.1 หน่วยงานของท่านได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปีอย่างสม่ำเสมอ				
2.2 หน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน				
2.3 หน่วยงานของท่านให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยภายในสถานที่ทำงาน				
2.4 หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานและอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเป็นระเบียบช่วยให้ทำงานได้สะดวกรวดเร็วและปลอดภัย				
2.5 หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ				

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้า				
3.1 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน				
3.2 การพิจารณาความดี ความชอบในหน่วยงานของท่าน พิจารณาจากผลงานและความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม				
3.3 การพิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงานของท่าน พิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสม				
3.4 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันแก่ครอบครัวได้				
3.5 หากท่านไม่ได้กระทำความผิดในหน้าที่ หน่วยงานของท่าน จะไม่ทำการปรับเปลี่ยน โยกย้ายท่านไปยังหน่วยงานอื่น				
4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ				
4.1 หน่วยงานของท่านมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ				
4.2 หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานมีโอกาศศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น				
4.3 ท่านได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน				
4.4 ท่านมีโอกาศในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่				
4.5 หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอยู่เสมอ				

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
5. การบูรณาการทางสังคม				
5.1 ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น				
5.2 ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม				
5.3 หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน				
5.4 หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน				
5.5 หน่วยงานของท่านมีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานหรือปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ				
6. สิทธิของพนักงาน				
6.1 ท่านได้รับความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันในการทำงานทั้งในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคงในการทำงาน				
6.2 ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของพนักงานเจ้าหน้าที่				
6.3 ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิอันพึงได้เกี่ยวกับสวัสดิการ				
6.4 ท่านได้รับรางวัล หรือผลประโยชน์อื่นๆ จากการปฏิบัติงานรวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม				
6.5 หน่วยงานของท่านมีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ และนำมาใช้ในการให้คุณให้โทษ				

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว				
7.1 ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ				
7.2 ท่านมีความพอใจกับการใช้เวลาในการทำงาน ครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว				
7.3 การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิต ครอบครัว				
7.4 ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ท่านได้รับผิดชอบในปัจจุบัน ไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ				
7.5 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน				
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม				
8.1 การปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม				
8.2 ท่านมีความรู้สึกที่ดีเมื่อทราบว่าประชาชนทั่วไปมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่				
8.3 หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม				
8.4 หน่วยงานของท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีการจัดให้บริการต่างๆ ให้แก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพ				
8.5 หน่วยงานของท่านมีนโยบายให้บุคลากรร่วมกันรณรงค์ประหยัดพลังงาน เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น				

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านควรจะมีการพัฒนา หรือปรับปรุงแก้ไขในเรื่องดังต่อไปนี้
อย่างไรเพื่อที่จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในหน่วยงานของท่านดีขึ้น

1. ความหลากหลายของงาน

.....
.....
.....
.....

2. ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน

.....
.....
.....
.....

3. ความสำคัญของงาน

.....
.....
.....
.....

4. ความมีอิสระในการทำงาน

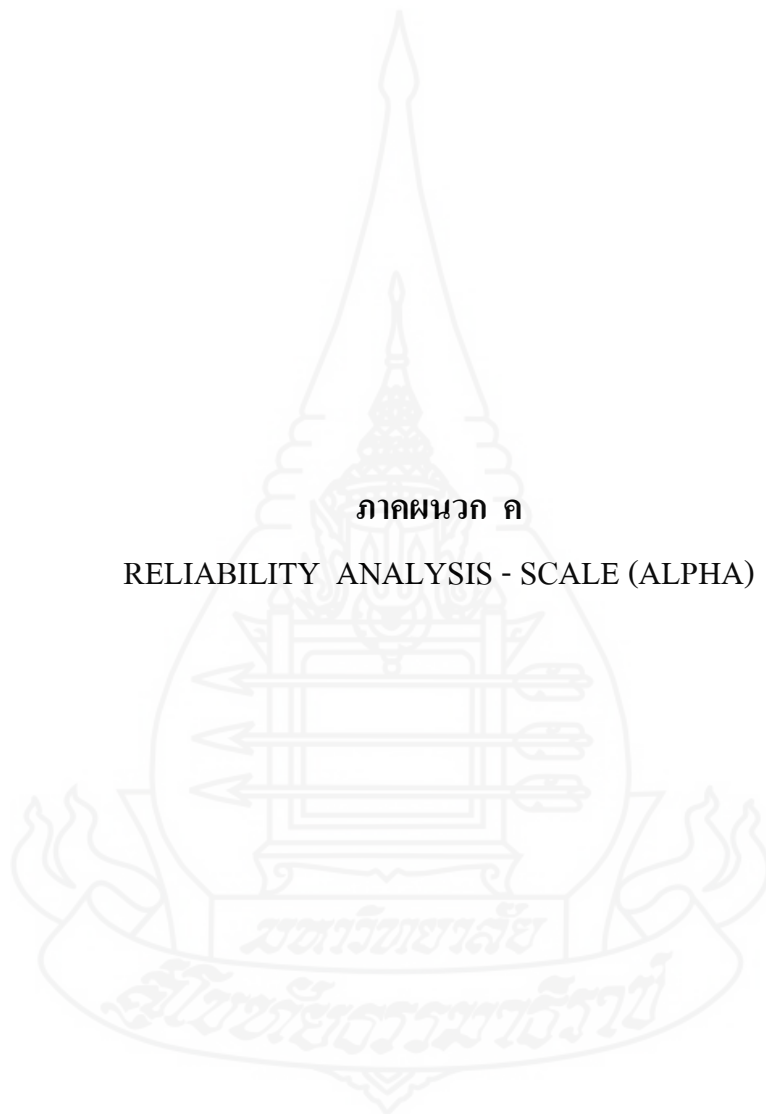
.....
.....
.....
.....

5. การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

.....
.....
.....
.....

ภาคผนวก ค

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)



RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	186.4667	1629.7747	.2379	.9956
A2	187.0000	1600.8276	.7053	.9954
A3	186.4333	1601.5644	.8625	.9953
A4	186.6000	1607.9724	.8050	.9953
A5	186.6667	1604.9885	.8348	.9953
B1	186.6333	1593.9644	.8739	.9953
B2	186.4333	1595.9782	.8942	.9953
B3	186.4333	1595.9782	.8942	.9953
B4	186.5000	1589.8448	.8889	.9953
B5	186.4333	1594.2540	.8548	.9953
B6	186.5667	1600.1161	.8638	.9953
C1	186.3667	1607.4126	.8134	.9953
C2	186.8667	1582.1885	.9003	.9953
C3	186.6000	1587.4897	.8542	.9953
C4	186.4333	1594.2540	.8548	.9953
C5	186.4333	1589.2195	.8839	.9953
D1	187.1000	1586.5069	.9115	.9952
D2	187.1000	1586.5069	.9115	.9952
D3	187.0000	1590.4138	.8944	.9953
D4	187.0333	1588.1023	.9159	.9952
D5	186.9333	1574.2023	.9369	.9952

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
E1	186.9000	1579.8862	.9148	.9952
E2	186.7333	1590.4092	.8778	.9953
E3	186.9000	1591.4724	.8848	.9953
E4	186.8667	1593.4299	.8783	.9953
E5	186.8000	1593.5448	.8761	.9953
F1	187.2667	1590.9609	.9111	.9952
F2	187.3667	1590.7230	.9121	.9952
F3	187.0667	1591.3057	.9046	.9952
F4	187.2333	1591.2885	.9107	.9952
F5	187.2333	1592.5989	.8860	.9953
G1	186.5000	1603.6379	.8411	.9953
G2	187.1333	1588.8092	.9193	.9952
G3	187.1667	1588.9713	.9046	.9952
G4	187.2667	1586.4782	.9270	.9952
G5	187.0333	1593.1368	.8897	.9953
H1	187.1667	1598.4195	.8656	.9953
H2	187.1333	1585.0161	.9245	.9952
H3	187.2000	1587.9586	.9133	.9952
H4	186.6000	1607.9724	.8050	.9953
H5	187.0667	1597.0989	.8648	.9953
I1	187.0333	1593.2057	.8884	.9953

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
I2	187.0333	1576.7230	.9415	.9952
I3	186.9333	1595.0299	.8569	.9953
I4	187.3333	1562.9885	.9306	.9953
I5	187.0667	1588.6851	.8883	.9953
J1	187.1000	1589.8172	.9152	.9952
J2	187.1333	1578.6023	.9245	.9952
J3	187.3333	1587.9540	.8972	.9953
J4	187.3667	1588.9299	.8811	.9953
J5	187.1667	1590.4195	.8787	.9953
K1	187.0667	1597.0989	.8648	.9953
K2	187.3333	1586.0920	.9297	.9952
K3	187.4000	1577.3517	.9193	.9952
K4	187.3000	1576.4241	.9309	.9952
K5	187.1333	1588.8092	.9193	.9952
L1	187.4333	1597.4954	.8632	.9953
L2	187.3333	1582.9195	.9260	.9952
L3	187.4000	1587.4897	.9093	.9952
L4	187.3667	1576.7230	.9264	.9952
L5	187.4333	1587.7023	.9106	.9952
M1	186.5667	1600.1161	.8638	.9953
M2	186.5667	1592.2540	.8704	.9953

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

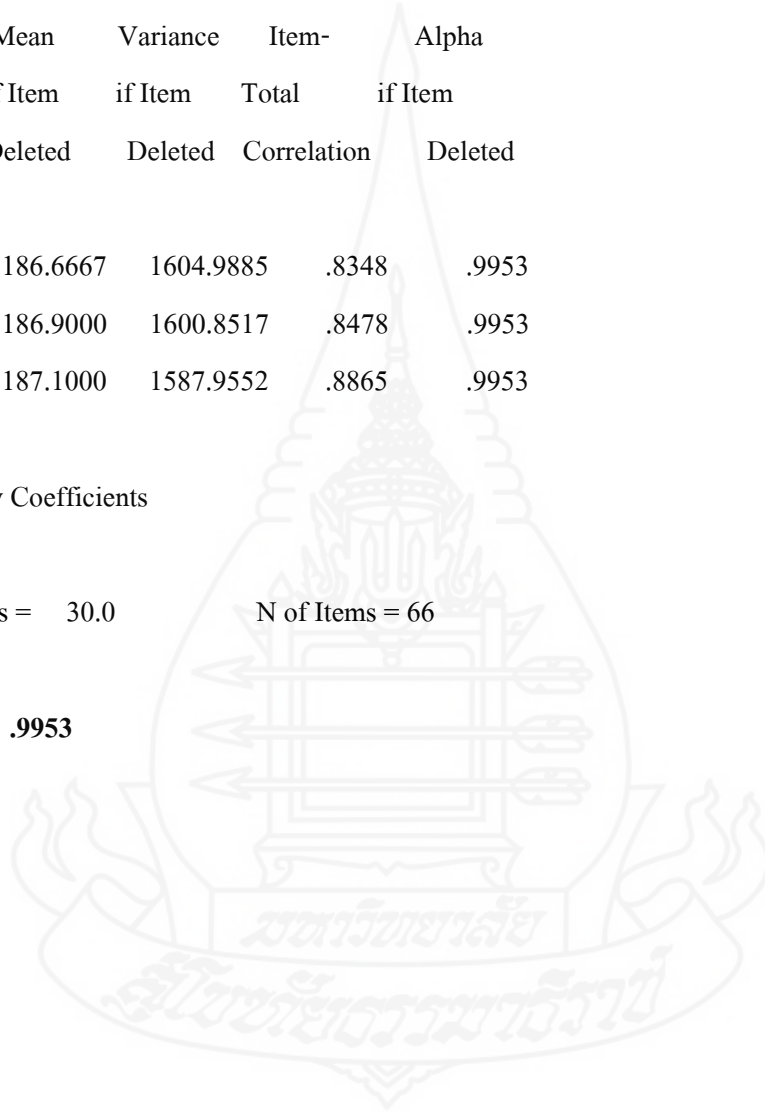
Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
M3	186.6667	1604.9885	.8348	.9953
M4	186.9000	1600.8517	.8478	.9953
M5	187.1000	1587.9552	.8865	.9953

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 66

Alpha = .9953

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายสาริต ปานอ่อน
วัน เดือน ปีเกิด	30 กรกฎาคม 2521
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต สถาบันราชภัฏนครปฐม พ.ศ.2544 รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ.2550
สถานที่ทำงาน	เรือนจำกลางนครปฐม อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม
ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ชำนาญงาน

