

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ  
ทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง

นางสาวประกายศรี ศิริคุณ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2556

**Factors Affecting Quality of Work Life of Officials in the Central  
Correctional Institution for Drug Addicts**

**Miss Parkaysre Sirikun**



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

2013



ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง  
ผู้วิจัย นางสาวประกายศรี ศิริคุณ รหัสนักศึกษา 2543004192 ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร. วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ (2) อาจารย์ ดร. สุนิสา จุ้ยม่วงศรี  
ปีการศึกษา 2556

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง (2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง (3) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลางที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานและระดับปฏิบัติงาน และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับปฏิบัติการ จำนวน 208 คน สุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 137 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ

ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลางโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าลำดับแรกประชาธิปไตยในองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ นอกนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านนโยบายและกฎระเบียบ และปัจจัยด้านความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลางที่มีประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และรายได้ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง

**Thesis title:** Factors Affecting Quality of Work Life of Officials in the Central Correctional Institution for Drug Addicts

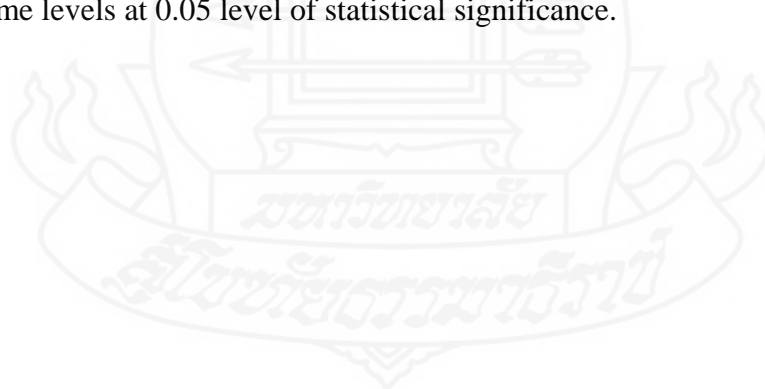
**Researcher:** Miss Parkaysre Sirikun; **ID:** 2543004192; **Degree:** Master of Public Administration; **Thesis advisors:** (1) Dr. Waraporn Rungreungkolkich, Associate Professor; (2) Dr. Sunisa Jumongsri; **Academic year:** 2013

### Abstract

The purposes of this research were to 1) study the quality of work life of the officials at Central Correctional Institution for Drug Addicts 2) identify factors affecting the quality of work life of the officials at Central Correctional Institution for Drug Addicts, 3) compare quality of work life of the officials with different personal factors.

Population comprised 208 officials at Central Correctional Institution for Drug Addicts composed of general officials including experts, and operation officers; and academic officials including experts and operation officers; from which 137 samples were obtained via the application of two-step random sampling method. Instrument used was questionnaire. Statistical tools employed were percentage, mean, standard deviation, One-way Analysis of Variance, and multiple regression analysis.

The results showed that: 1) quality of work life of the officials at Central Correctional Institution for Drug Addicts was at moderate level, with highest mean on democratic organization and lowest mean on adequate and fair compensation, 2) factors of supervisor, policy and regulations, and availability of materials and equipment affected quality of work life of the officials at Central Correctional Institution for Drug Addicts at 0.05 level of statistical significance 3) differences were found among work life of officials with differences in position types, position levels, and income levels at 0.05 level of statistical significance.



**Keywords:** Quality of Work life, Central Correctional Institution for Drug Addicts

## กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และอาจารย์ ดร. สุนิสา จุ้ยม่วงศรี สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการพัฒนาสถาบันบำบัดพิเศษกลางและข้าราชการพัฒนาสถาบันบำบัดพิเศษกลางทุกท่านที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนักศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

ประกายศรี ศิริคุณ

มกราคม 2557



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Life).....	10
ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	37
การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกรมราชทัณฑ์.....	46
สภาพทั่วไปของทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง.....	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	53
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	68
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	68
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	70
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	72
การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล.....	73

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ ทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง.....	76
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงาน ของข้าราชการ ทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง.....	78
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง.....	83
ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัศนสถานบำบัด พิเศษกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	90
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง.....	94
ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนา คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง....	96
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	98
สรุปผล.....	98
อภิปรายผล.....	102
ข้อเสนอแนะ.....	109
บรรณานุกรม.....	113
ภาคผนวก.....	121
ก แบบสอบถาม.....	122
ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม.....	132
ค การประเมินค่า IOC.....	134
ง ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม.....	141
จ ประวัติกรมราชทัณฑ์.....	144
ประวัติผู้วิจัย.....	159



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 แสดงสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต.....	66
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและตัวอย่างแต่ละระดับตำแหน่ง.....	70
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	76
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของปัจจัยในการทำงาน ของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง โดยรวม.....	79
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของปัจจัยในการทำงาน ของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง จำแนกรายด้าน.....	79
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง โดยรวม .....	83
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง จำแนกรายด้าน.....	84
ตารางที่ 4.6 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถาน บำบัดพิเศษกลางจำแนกตามเพศ และประเภทตำแหน่ง.....	91
ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถาน บำบัดพิเศษกลางจำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับ ตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงานในทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง และรายได้.....	91
ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานรายกลุ่มจำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	93
ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานรายกลุ่มจำแนกตามรายได้.....	93
ตารางที่ 4.10 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง .....	94
ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter ของปัจจัยในการทำงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถาน บำบัดพิเศษกลาง.....	95

ญ

## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 5



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ เป็นภารกิจที่สำคัญขององค์การไม่น้อยไปกว่าการบริหารพันธกิจขององค์การ ซึ่งการที่องค์การจะดำเนินการให้พันธกิจหรือภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน หากองค์การเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มีความรู้ความสามารถ ปัจจัยด้านอื่นๆ ก็จะดีตามมา นอกจากนี้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร นั่นคือบุคคลที่ทำงานทั้งกรณีทำงานรวมกันและกรณีทำงานคนเดียว เพื่อบรรลุเป้าหมายในการประกอบธุรกิจใดๆ ปัจจุบันการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ต่อองค์กรต่างๆ ทั้งในภาคธุรกิจเอกชน หรือแม้กระทั่งในหน่วยงานภาครัฐเอง เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น จึงอาจกล่าวได้ว่าตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้นอยู่ที่คุณภาพของคนในองค์กรนั้นๆ (<http://th.wikipedia.org/wiki/>, เข้าถึงเมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2555)

อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่เกิดจากการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานแต่ละหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานในภาครัฐ จะพบว่าปัญหาที่พบบ่อยๆ คือ ความเฉื่อยชาของพนักงาน การไม่รับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม หรือการเปลี่ยนหน่วยงานด้วยการโอนย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ยังหน่วยงานอื่น เป็นต้น ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากปัญหาของตัวพนักงานเอง แต่อีกส่วนหนึ่งเป็นปัญหาที่เกิดจากหน่วยงานนั้นๆ ขาดการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ มีการเล่นพรรคเล่นพวก เอื้อประโยชน์ให้กับพวกพ้องของตน ไม่ให้ความสำคัญกับพนักงานที่ทำงานด้วยความเสียสละฯลฯ ซึ่งเป็นปัญหาเดิมๆ ในระบบราชการไทย ซึ่งผู้บังคับบัญชาผู้รับผิดชอบจะต้องบริหารด้วยระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ จึงจะสามารถกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้น และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

ปัญหาจากการบริหารงานบุคคลนอกจากจะเกิดจากผู้บังคับบัญชาแล้ว ยังมีอีกปัญหาหนึ่งที่เกิดจากหน่วยงานเอง คือ ปัญหาการขาดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานลาออกหรือโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่น แม้ว่า การสมัครงาน คัดเลือกเข้าทำงาน และการลาออกของพนักงานนั้นเป็นเรื่องธรรมดาที่วนเวียนเป็นวัฏจักร แต่การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการตั้งแต่การหาคน คัดเลือกคนที่มีความเหมาะสมกับองค์กรแล้วมาพัฒนาให้เก่งขึ้น จากนั้นก็หาวิธีการที่จะรักษาคดีและคนเก่งไว้ในองค์กร แต่ในทางปฏิบัติการรักษานักงานเป็นสิ่งที่หลายองค์กรมักจะไม่ประสบความสำเร็จ กล่าวคือ เมื่อหาคนเก่งได้และพัฒนาด้วยการให้ได้รับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ แล้ว จากนั้นพนักงานก็ลาออกหรือโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่น ทั้งๆ ที่พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานเป็นอย่างดี ปัญหาที่เนื่องมาจากการขาดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทำให้พนักงานไม่มีความสุขและเกิดความไม่พึงพอใจในงาน และทำให้กระบวนการทำงานเกิดปัญหาตามมาอีกมากมาย ดังนั้นจะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับต้นในการดูแลพนักงาน เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้และค่านิยมของแต่ละบุคคลในด้านต่างๆ เช่น ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ดังนั้นการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานนับเป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้พนักงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่สำคัญ ได้แก่ ค่าจ้างที่เพียงพอ ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ผลประโยชน์ที่เป็นธรรม ความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกลักษณะและปลอดภัยทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ เทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ ที่พนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ ซึ่งเมื่อพนักงานได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี และส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย

กรมราชทัณฑ์ เป็นหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมและแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขัง โดยเป็นองค์กรมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นพลเมืองดีมีสุขภาพกายและจิตที่ดี ไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ ได้รับการ

พัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพที่สุจริต สามารถดำเนินชีวิตในสังคมภายนอกได้อย่างปกติ และสังคมให้การยอมรับ การบริหารงานของกรมราชทัณฑ์นอกจากจะประกอบด้วยภารกิจหลัก ด้านการควบคุมและแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังแล้ว ยังมีภารกิจรองอีกหลายด้าน เช่น การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การบำบัดฟื้นฟูผู้ต้องขังติดยาเสพติด การดำเนินงานด้าน เศรษฐกิจพอเพียงตามโครงการกำลังใจในพระดำริพระเจ้าหลานเธอพระองค์เจ้าพัชรกิติยาภา รวมถึงการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล และมีแนวโน้มว่าภารกิจรองของกรมราชทัณฑ์ จะมีมากขึ้นตามลำดับ

ในส่วนของทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลางเป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนกลาง สังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรมตั้งอยู่ที่ 33/2 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ เป็น 1 ใน 9 แห่ง ที่ต้องรับผิดชอบในการควบคุมผู้ต้องขังคดีอาญาที่เป็นอาชญากร รายสำคัญหรือผู้ต้องขังโทษสูง ซึ่งผู้ต้องขังเหล่านี้จะสร้างปัญหาให้กับเจ้าหน้าที่อยู่เสมอๆ เช่น การลักลอบนำยาเสพติดและโทรศัพท์มือถือเข้าไปภายในเรือนจำ การพยายามหลบหนีจากการ ควบคุมและปัญหาการก่อการจลาจลภายในเรือนจำ ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องอยู่ในภาวะอันตรายต่อชีวิต และร่างกาย เจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายต้องเข้าร่วมจัดฝึกอบรมตรวจค้นทั้งภายในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ อยู่เสมอๆ ลักษณะงานของทัณฑสถานเป็นงานที่ต้องปฏิบัติ 24 ชั่วโมง กล่าวคือ เมื่อผู้ต้องขังขึ้น เรือนนอนแล้วเจ้าหน้าที่จะต้องเข้าเวรรักษาการณ์เฝ้าผู้ต้องขังตามโครงสร้างเวรรักษาการณ์ที่กรม ราชทัณฑ์กำหนด ดังนั้น เจ้าหน้าที่ทัณฑสถานจะต้องหมุนเวียนสับเปลี่ยนไปปฏิบัติหน้าที่เวร รักษาการณ์ในเวลากลางคืนนอกเวลาราชการที่เหลืออีก 16 ชั่วโมงของวัน และยังคงต้องหมุนเวียน สับเปลี่ยนไปปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ในวันหยุดราชการและวันหยุดนักขัตฤกษ์ทั้งกลางวันและ กลางคืน เมื่อดำเนินความถี่ในการเข้าเวรรักษาการณ์ของเจ้าหน้าที่ โดยพิจารณาจากอัตรากำลัง เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่กับโครงสร้างเวรรักษาการณ์ที่กำหนด จะพบว่า เจ้าหน้าที่ทัณฑสถานจะเข้าเวรโดย เฉลี่ย 1 คืน เว้น 1-2 คืน เท่านั้น หากทัณฑสถานมีภารกิจอื่นนอกเหนือจากภารกิจหลัก เช่น การจัดงานนิทรรศการผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์ประจำปี การนำผู้ต้องขังป่วยออกไปรักษาพยาบาลยัง โรงพยาบาลภายนอกทัณฑสถาน การขนย้ายผู้ต้องขังย้ายเรือนจำ/กลับภูมิลำเนา และการระดม เจ้าหน้าที่ไปจัดฝึกอบรมตามเรือนจำ/ทัณฑสถานอื่นๆ ฯลฯ ซึ่งต้องใช้อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ทั้งสิ้น รวมถึงเจ้าหน้าที่ส่วนหนึ่งลาพักผ่อน/ป่วยและไปเข้ารับการอบรม/สัมมนา ทำให้ข้าราชการที่เหลือ ต้องปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ถี่ยิ่งขึ้น เช่น ปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ 1 คืน พัก 1 คืน หรือ ปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ต่อเนื่องกัน 2 คืนซ้อน เป็นต้น เป็นเหตุให้เจ้าหน้าที่เกิดความตรากตรำ ในการทำงาน เวลาในการพักผ่อนและเวลาให้กับครอบครัวอาจไม่เพียงพอ

ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องศึกษา หรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด การคำนึงถึงเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ดีและควรค่าแก่การส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาวะที่เศรษฐกิจที่ตกต่ำในปัจจุบัน เพื่อป้องกันการขาดแคลนอัตรากำลังเนื่องจากการโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น จึงจำเป็นจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจในเรื่องนี้เพื่อนำมาใช้ปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ในส่วนของทัศนสถานบำบัดพิเศษกลางในการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้แรงกดดันและปัญหาต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอย่างมาก เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร ดังนั้นในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ ซึ่งไม่มีหน้าที่ในการควบคุมผู้ต้องขังโดยตรง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในทัศนสถานบำบัดพิเศษกลางว่าเป็นอย่างไร และมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการผู้ปฏิบัติหน้าที่ในทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปเป็นประโยชน์ต่อกรมราชทัณฑ์ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในทัศนสถานบำบัดพิเศษกลางและในเรือนจำ/ทัศนสถานอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

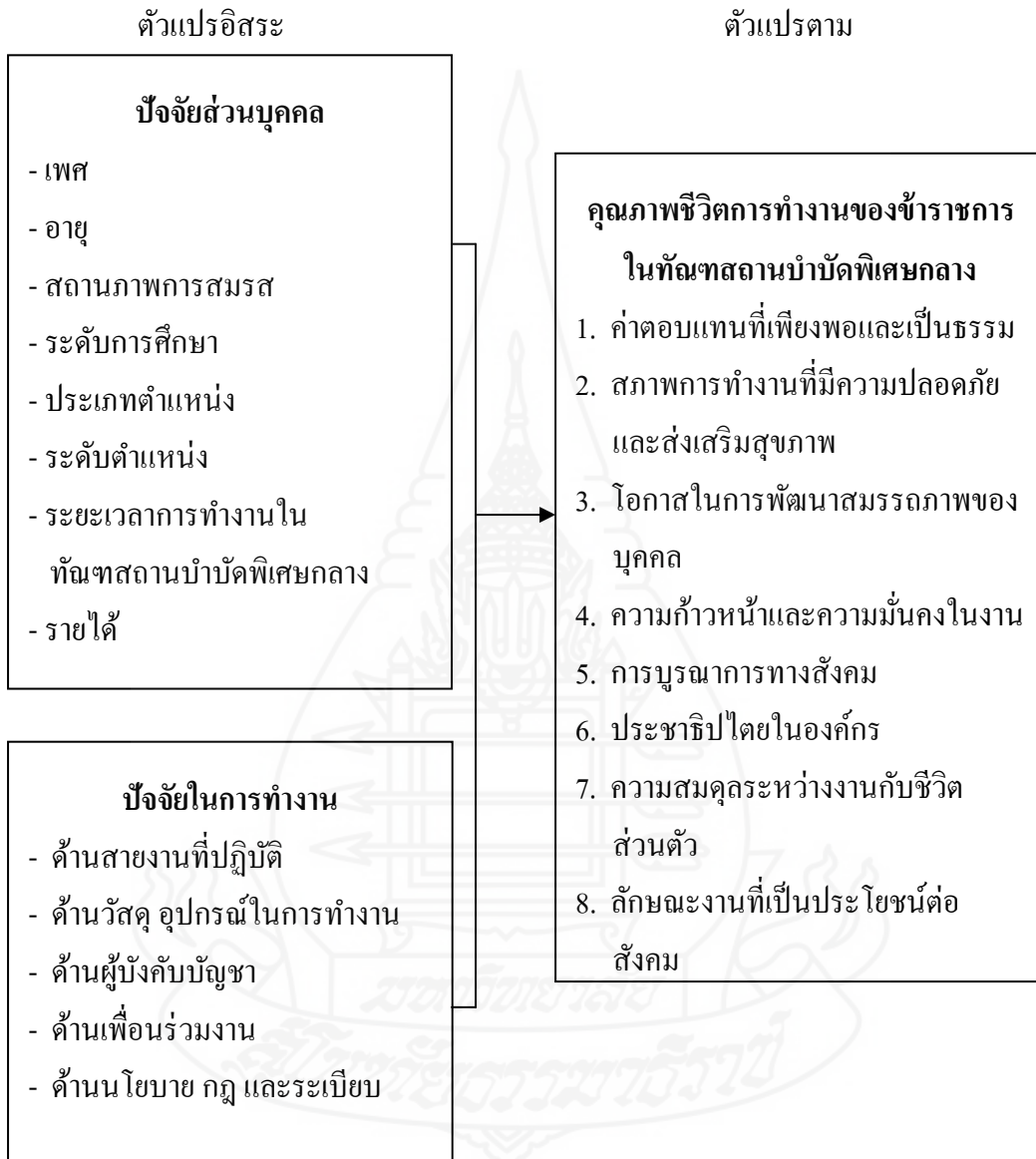
การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง
- 2.3 เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในทัศนสถานบำบัดพิเศษกลางที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน

## 3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนจากบทความ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

และนำมาประมวลผลกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานศึกษาจากแนวคิดของ วอลตัน (Walton 1973 : 12 - 16) ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



#### 4. สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานดังต่อไปนี้

- 4.1 ข้าราชการในทัศนสถานบำบัดพิเศษกลางมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง
- 4.2 ปัจจัยในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง
- 4.3 ข้าราชการในทัศนสถานบำบัดพิเศษกลางที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

#### 5. ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

##### 5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการในทัศนสถานบำบัดพิเศษกลางผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน และข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ จำนวน 208 ราย สุ่มตัวอย่างแบบ สองขั้นตอน ได้ตัวอย่าง จำนวน 137 ราย

##### 5.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

###### 5.2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่
  - (1) เพศ
  - (2) อายุ
  - (3) สถานภาพการสมรส
  - (4) ระดับการศึกษา
  - (5) ประเภทตำแหน่ง
  - (6) ระดับตำแหน่ง
  - (7) ระยะเวลาการทำงานในทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง
  - (8) รายได้
- 2) ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่



- (1) ด้านสายงานที่ปฏิบัติ
- (2) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน
- (3) ด้านผู้บังคับบัญชา
- (4) ด้านเพื่อนร่วมงาน
- (5) ด้านนโยบาย กฎและระเบียบ

### 5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย

- 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
- 2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
- 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 5) การบูรณาการทางสังคม
- 6) ประชาธิปไตยในองค์กร
- 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

### 5.3 ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาวิจัยเริ่มตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2555 ถึงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2557 โดยเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม – เดือนสิงหาคม 2556

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่ทำให้ข้าราชการภายในทัศนสถาน บำบัดพิเศษกลาง มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ และความเจริญเติบโต สามารถทำงานโดยความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงงาน หรือกำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงานและวิธีการทำงาน รวมทั้งทำให้เป้าหมายของทัศนสถานบำบัดพิเศษกลางประสบผลสำเร็จตามนโยบายที่ ทัศนสถานกำหนด มีองค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้

6.1.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง รายได้ที่ได้รับเป็นประจำทุกเดือน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน เงินตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น จากการทำงานเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตภาพของตนและเป็นธรรมกับงานที่ปฏิบัติ

**6.1.2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ** หมายถึง สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ไม่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพร่างกาย และอันตรายต่อชีวิต และมีกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย

**6.1.3 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล** หมายถึง การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการอบรม สัมมนา เพื่อนำความรู้ที่ได้รับ ไปพัฒนาการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น มีความสามารถในการควบคุมงานด้วยตนเอง และสามารถใช้ทักษะวางแผนการทำงานตามความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่

**6.1.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามระบบคุณธรรม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน สามารถสร้างความสำเร็จในหน้าที่การงาน และมีความมั่นคงในอาชีพและรายได้

**6.1.5 การบูรณาการทางสังคม** หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีการติดต่อสื่อสารกันภายในกลุ่มหรือในสังคม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สอดคล้องกัน ทำให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ มีความสะดวก รวดเร็ว สามารถแก้ไขปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

**6.1.6 ประชาธิปไตยในองค์กร** หมายถึง การยึดหลักการและระเบียบวินัยเป็นหลักในการทำงาน โดยในการทำงานบุคคลย่อมได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการพูด มีความเสมอภาคในเรื่องต่างๆ ของงานตามความเหมาะสม และให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของผู้ร่วมงาน

**6.1.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว** หมายถึง ลักษณะการแบ่งเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาในการทำงานให้กับสังคมให้มีสัดส่วนเหมาะสมในการดำรงชีวิต

**6.1.8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม** หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ที่ตนเองเชื่อว่าจะมีความรับผิดชอบต่อสังคม และการให้ความร่วมมือกับชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์ต่างๆ

**6.2 ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง ดังนี้

**6.2.1 ด้านสายงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทที่ข้าราชการได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ

ตามลักษณะงานที่มีความแตกต่างกัน และมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีความท้าทายและสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ

**6.2.2 ด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน** หมายถึง เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นสำหรับการทำงานมีความเหมาะสม ทันสมัย เพียงพอและพร้อมต่อการใช้งานตลอดเวลา

**6.2.3 ด้านผู้บังคับบัญชา** หมายถึง การควบคุมดูแลและสั่งการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ให้คำปรึกษา แก้ไขปัญหา และดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุขและบริหารงานให้เกิดความยุติธรรม

**6.2.4 ด้านเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง บุคคลที่ทำงานในหน่วยงานเดียวกัน มีการติดต่อประสานงานกัน รับผิดชอบในกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน ให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาในเรื่องต่างๆ ร่วมกัน

**6.2.5 ด้านนโยบาย กฎและระเบียบ** หมายถึง ข้อกำหนดและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานที่กรมราชทัณฑ์หรือทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง ได้กำหนดให้ข้าราชการในสังกัดใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

**6.3 ข้าราชการ** หมายถึง ข้าราชการราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง ประเภททั่วไป ตำแหน่งระดับชำนาญงานและระดับปฏิบัติงาน และประเภทวิชาการ ตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผู้บริหารในทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง ได้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลางซึ่งจะเป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

7.2 ผลจากการวิจัย จะเป็นประโยชน์แก่กรมราชทัณฑ์ในการนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งสำหรับกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในเรือนจำและทัณฑสถานทั่วประเทศ

7.3 ทำให้ผู้ที่สนใจศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยต่อไป

## บทที่ 2

### วรรณกรรมและที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถาน  
บำบัดพิเศษกลาง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำแนกดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกรมราชทัณฑ์
4. สภาพทั่วไปของทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โดยมีรายละเอียดในการวิจัย ดังนี้

#### 1. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Life)

##### 1.1 ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักวิชาการได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลากหลาย ดังนี้  
เวกเนอร์ (Wegner อ้างใน อนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อาจอ่ำ 2539: 59) ได้ให้นิยาม  
ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ 3 มิติ คือ ความสามารถในการรับรู้การกระทำและอาการต่างๆ  
ซึ่งสามารถแยกย่อยออกเป็น 9 เรื่อง คือ การกิจประจำวัน การปฏิบัติกิจกรรมทางด้านสังคม การ  
ใช้สติปัญญา อารมณ์และความรู้สึก สถานภาพทางเศรษฐกิจ สุขภาพความเป็นอยู่ที่ดี ความพึงพอใจ  
ในชีวิต และโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ

อนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อาจอ่ำ (2539: 32) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่า เป็นแนวคิด  
ที่ยากจะนิยามให้เป็นที่ยอมรับ ซึ่งมีเหตุผล 2 ประการ ประการแรก เป็นกระบวนการทางด้านจิตใจ  
ที่สามารถบรรยายตีความ โดยผ่านตัวกรองด้านความคิดและภาษาที่แตกต่างกัน ความคลาดเคลื่อน  
จากการมองหลากหลาย และประการที่สอง แนวความคิดในเรื่องคุณภาพชีวิตขึ้นอยู่กับคุณค่าที่  
แฝงอยู่ ดังนั้น จะต้องกำหนดกรอบความหมายให้ชัดเจน เพื่อสามารถประเมินผลได้ กระบวนการ  
และผลต่างๆ ที่ถือว่าเป็นคุณภาพชีวิตย่อมเป็นการยอมรับและกำหนดคุณค่าโดยบุคคลในสังคม  
คุณภาพชีวิตของมนุษย์ มีความเกี่ยวข้องกับการได้รับการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ทั้ง

ร่างกายและจิตใจ เพื่อการดำรงชีวิต โดยมีการเปลี่ยนแปลงไปได้ในกาลเวลาช่วงต่างๆ ขึ้นอยู่กับพัฒนาการชีวิตของมนุษย์ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจที่มีอยู่ตลอดเวลาในช่วงต่างๆ ของชีวิต ซึ่งคุณภาพชีวิตของมนุษย์เป็นการพัฒนาที่ไม่สามารถแยกมนุษย์ออกจากการพัฒนาสังคม ทั้งทางด้านรูปธรรมและด้านนามธรรมควบคู่กันไป ดังนี้

1. แนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์ เชื่อว่าสภาวะการณ์อยู่ที่ โดยการพัฒนาทางเศรษฐกิจจะสามารถนำไปสู่การมีชีวิตที่ดี เพราะการที่มนุษย์มีทรัพย์สินเหลือจากการใช้จ่ายที่จำเป็นแล้ว มนุษย์จะมีทางเลือกในการดำเนินชีวิตมากขึ้น และตัวบ่งชี้พื้นฐานที่บ่งชี้ถึงการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจคือรายได้ประชาชาติ

2. แนวความคิดของนักสังคมวิทยา เชื่อว่าสิ่งที่มีผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของมนุษย์ ได้แก่ การพัฒนาทางด้านสุขภาพ การศึกษา สวัสดิการ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ รายได้ ความยากจน อาชญากรรม ความปลอดภัย สถานที่อยู่อาศัย การจ้างงาน ผลผลิตภาพ สถานภาพของบุคคล ความเสมอภาค การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ความผูกพันเป็นอันเดียวกันในสังคมและวงจรชีวิตในครอบครัว

3. แนวคิดของนักสิ่งแวดล้อม เชื่อว่าคุณภาพชีวิตกับสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน การจะพัฒนาคุณภาพชีวิตจำเป็นจะต้องทำให้เกิดความสมดุลระหว่างธรรมชาติกับมนุษย์ ถ้าขาดความสมดุลคุณภาพชีวิตจะเกิดขึ้นไม่ได้ ดังเช่น ปรัชญาของพุทธศาสนาที่ว่า “ชีวิตที่กลมกลืนกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นชีวิตที่ไม่ฝืนธรรมชาติ” และธรรมชาติที่กล่าวนี้คือธรรมชาติทางกายภาพและธรรมชาติทางจิตใจและสังคม (Physical and Social World)

4. แนวคิดของนักจิตวิทยา เชื่อว่าคุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงจูงใจและสนองความต้องการของมนุษย์ โดยสามารถจำแนกได้เป็น 2 ส่วน คือ ความจำเป็นพื้นฐานอันได้แก่ ปัจจัยสี่ และบริการขั้นพื้นฐานของการดำรงชีวิต ซึ่งมนุษย์ทุกคนต้องการได้รับการตอบสนอง อีกส่วนหนึ่ง คือ ส่วนที่เพิ่มพูนคุณภาพชีวิต เป็นความต้องการทางด้านสังคม อันเกิดจากความทะเยอทะยานของมนุษย์

แฮคแมน และซัทเทิล (Hackman and Suttle, 1977: 50) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องอื่น ๆ เช่น สภาพสังคม สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่างๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กรได้ นอกจากนี้ ยังช่วยให้อัตรา

การขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

วิลเลียม และ เคิร์ท (William B. and Kieth Davis อ้างใน บุญเลิศ ไพรินทร์ 2539: 471) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่ทำให้สมาชิกภายในองค์กรทุกระดับ มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ และความเจริญเติบโต สามารถทำงานด้วยกันโดยความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงงานหรือกำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และวิธีการทำงาน รวมทั้งทำให้เป้าหมายของพนักงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและนำไปสู่การสร้างผลผลิตขององค์กรตามที่ต้องการ

วอลตัน (Walton, 1973: 12) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทาง ความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิตในแปดด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ดาเลมมอตต์ และทาเคซาวา (Delamotte and Takezawa 1984: 35) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายที่กว้างและไม่ชัดเจน ซึ่งเขาได้รวบรวมไว้ในแง่มุม ดังต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ประกอบไปด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษย์สัมพันธ์
2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน หมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การปรับปรุงสภาพการทำงาน การคุ้มครองแรงงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน โดยเฉพาะในประเทศญี่ปุ่น คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีความหมายครอบคลุมไปถึงกลุ่มของวิธีการหรือแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น

เกรส (Guest อ้างใน ทิพวรรณ ศิริคุณ 2542: 11) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติการของบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลนั้น เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึก



เกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

ฮูส และ คัมมิงส์ (Huse & Cummings 1985: 198 - 199) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคล กับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์กร อันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ

ชอร์เลอร์ บูเทลล์ และ ยังบริด (Schuler, Beutell and Youngblood, 1989: 451) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสถานการณ์ที่สมาชิกขององค์กรทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบงานและสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกัน ผ่านช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ถูกจัดทำขึ้นอย่างเหมาะสม

เดรสเลอร์ (Dressler, 1991: 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่พนักงานต้องการจากองค์กรทั้งเรื่องของวัฒนธรรม ขวัญกำลังใจและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

โรบบินส์ (Robbins, 1991: 45) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน จากการพัฒนาเทคโนโลยีต่างๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน หรือคุณภาพชีวิตการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็น ในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วม นั่นเอง

โคสเซ็น (Kossen, 1991: 217) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิผลสนองตอบความต้องการและเพิ่มคุณค่าให้กับพนักงานในองค์กร

ฮอดเก็ตส์ (Hodgetts, 1993: 192) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงการออกแบบที่จะช่วยปรับปรุงให้คนทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิผล โดยคำนึงถึงผลกระทบของงานที่มีต่อพนักงานและประสิทธิผลขององค์กร ความพึงพอใจของพนักงานต่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจภายในองค์กร

เชอร์เมอร์ฮอร์ (Schermerhor, Jr. 1996: 5) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าคือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของประสบการณ์ของมนุษย์ที่มีในสถานที่ทำงาน

มอลดี และ โนวี (Mondy and Noe, 1996: 45) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ขอบเขตทั้งหมดของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในการทำงาน จากการทำงานในองค์กรนั้นๆ หรือระดับของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ที่ได้รับการสนองตอบความต้องการของเขาจากการทำงานนั่นเอง

ผจญ เฉลิมสาร (<http://www.gotoknow.org/blogs/posts/213957>, เข้าถึงเมื่อวันที่ 19 กันยายน 2555) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ และได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของคนงานด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน ในแง่มุมที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้ คำว่าการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ใช้คำว่าคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือในญี่ปุ่นใช้คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

กัลยา ดิษเจริญ (2538: 48) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพของการทำงานที่ปัจเจกบุคคลมีความพึงพอใจ และความพึงพอใจในการทำงานนี้สามารถวัดหรือประเมินได้ในความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับชีวิตการทำงานในองค์กร

สมยศ นาวิการ (2533: 3 - 4) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และสภาพของงานที่ผสมผสานระหว่างทางเทคนิค และลักษณะมนุษย์ คุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานคือ การสร้างสภาวะขององค์กรที่กระตุ้นคน



ให้มีการเรียนรู้และพัฒนา ให้คนสามารถมีอิทธิพล และควบคุมการทำงานของพวกเขาได้และให้คนทำงานที่น่าสนใจ และมีความหมาย เพื่อเป็นการตอบสนองความพอใจส่วนบุคคลของพวกเขาได้

ซาอูซึ อาจินสมาจาร (2535: 38) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด พร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ (Human Dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ

นฤตล มีเพียร (2541: 15) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงานและการทำงาน โดยมีเป้าหมายหลักอยู่ที่การตอบสนองความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

พรสุข อัสวนิเวศน์ (2541: 19) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคลากรซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานของเขา ทำให้เขามีความพึงพอใจมีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสนองตอบความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรและสมาชิกในรูปแบบต่างๆ หากองค์กรใดสมาชิกมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาติดตามมามากมาย ดังเช่น ความไม่พึงพอใจในตัวเอง การถ่วงงาน การลดลงของผลผลิต พฤติกรรมองค์กรในทางลบ ตลอดจนการลาออกจากองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียต่อองค์กรในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการสูญเสียเวลาที่จะต้องฝึกฝนอบรมบุคลากรใหม่ให้มีความชำนาญขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรได้ดำเนินการให้บุคลากรได้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมแล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจงานอันส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร ของงานและขององค์กรได้

ม.ร.ว.สฤษดิคุณ กิตติยากร (อ้างใน นำชัย โชติประยูร 2541: 17) กล่าวว่าไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ระดับความพึงพอใจซึ่งถูกจ้างพนักงาน สามารถจะได้รับการทำงานของพวกเขา วิธีเพิ่มขวัญ กำลังใจ หรือการให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจมากขึ้น ถือว่าเป็นวิธีหนึ่งในการเพิ่มอัตราผลผลิต ทั้งนี้จะเห็นชัดเจนได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเรื่องที่กว้างและครอบคลุมถึงการใช้ชีวิตในองค์กรมากกว่าการศึกษาเฉพาะเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะช่วยเป็นตัวเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น ดังนั้นจึงจัดว่าความพึงพอใจนั้น เป็นพื้นฐานส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542: 18) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์กรที่มีความต้องการที่จะให้ตนเองทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งที่เป็นปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ซึ่งปัจจัยภายใน ได้แก่ ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การบริหารงานที่มีคุณธรรมนั่นเอง

สันติ บางอ้อ (อ้างใน สมหวัง โอชารส 2542: 44) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่คุณเราสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกก็คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน จะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สมหวัง โอชารส (2542: 45) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความสัมพันธ์ ระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และการทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เป็นความรู้สึก พึงพอใจของบุคคลตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะแตกต่างกันตามภูมิหลัง และลักษณะ เฉพาะตัวของบุคคลที่แตกต่างกันมากมาย และการทำงานที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคล เป็น ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล เป็นการผสมผสานกัน ระหว่างงานกับชีวิต ผู้ปฏิบัติงานสามารถผสมผสานงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างกลมกลืน จะเกิด ความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกมั่นคงและผลงานมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขนั่นเอง

ไพฑูรย์ สอนทน (2542: 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการ ทำงานที่มีคุณค่าและมีคุณภาพที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องาน ยึดมั่น ผูกพันกับงานที่ทำ สภาพแวดล้อมการทำงานมีความเหมาะสม ปลอดภัย มีอิสระในด้านความคิด ได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอยุติธรรม เป็นที่ยอมรับ ของผู้ร่วมงานและสังคม ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขอันนำไปสู่คุณค่าแห่งชีวิตของตนเองและ ครอบครัว

จากความหมายต่างๆ ที่มีผู้ให้ความหมายไว้ข้างต้น สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ และความเจริญเติบโต สามารถทำงานโดยความร่วมมือกันอย่างไร้ข้อขัด มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงงาน หรือกำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงานและวิธีการทำงาน รวมทั้งทำให้เป้าหมายขององค์กร ประสบผลสำเร็จตามนโยบายที่กำหนด

## 1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต (Component of quality of life)

คุณภาพชีวิตมีความหมายกว้างขวาง เกี่ยวข้องกับศาสตร์หลายสาขา และคุณภาพชีวิต สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่างๆ นักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชากร ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ต่างๆ ดังนี้

ยูเนสโก (UNESCO, 1981 อ้างใน เพ็ญศรี วายวานนท์ 2537: 112) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ดังนี้

### 1. มาตรฐานการครองชีพ

1.1 รายได้ต่อบุคคล (Per capita income) หมายถึงรายได้เฉลี่ยของประชากรต่อคนต่อปี โดยคิดจากผลรวมของผลผลิตประชาชาติทั้งหมดภายใน 1 ปี ต่อจำนวนประชากร ถ้าผลลัพธ์มีค่าสูงแสดงว่าประเทศนั้นมีการกินดีอยู่ดี เศรษฐกิจของประเทศดี

1.2 สุขภาพ เป็นปัจจัยที่แสดงถึงคุณภาพชีวิต เพราะถ้าบุคคลมีสุขภาพดี ร่างกายแข็งแรง มีโอกาสทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำเร็จสูง ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในชีวิต ทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

1.3 ที่อยู่อาศัย มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม วัสดุที่นำมาก่อสร้างมีความถาวร มีคุณภาพ

1.4 การศึกษา เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิตและช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น รู้จักการแก้ปัญหา ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ระดับการศึกษาภาคบังคับ ประเทศที่พัฒนาแล้วจัดการศึกษาภาคบังคับ 12 ปี สำหรับประเทศไทย ได้ปฏิรูปการศึกษาภาคบังคับปรับเปลี่ยนจาก 6 ปี เป็น 12 ปี

1.5 การสังคมสงเคราะห์ เป็นปัจจัยสำคัญของมาตรฐานในการดำรงชีวิต ประเทศที่พัฒนาแล้วจะจัดให้มีการประกันสังคม ให้บริการแก่คนที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ เช่น คนชรา คนพิการ คนว่างงาน สำหรับประเทศที่ด้อยพัฒนาการไม่สามารถจัดการด้านสังคมสงเคราะห์ให้ประชากรได้อย่างทั่วถึงประชากรต้องช่วยเหลือตนเอง

### 2. การเปลี่ยนแปลงประชากร

2.1 ขนาดของประชากร จะต้องมีความสมดุลกับทรัพยากร ถ้าประชากรมาก ทรัพยากรน้อย ไม่เพียงพอในการดำรงชีวิต จะก่อให้เกิดความยากจน ขาดแคลน คุณภาพชีวิตต่ำลง

2.2 อัตราการเติบโตประชากร ถ้าอัตราการเติบโตของประชากรสูง จะเกิดผลกระทบต่อครอบครัว สังคม ในด้านเศรษฐกิจและสังคม

2.3 อัตราการเกิดและการตาย ซึ่งจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงประชากร ส่งผลกระทบต่อครอบครัว สังคมเป็นภาระที่ต้องรับเลี้ยงดูและอบรมสั่งสอนและให้บริการ

2.4 โครงสร้างอายุประชากร ประชากรแต่ละกลุ่มอายุเช่น กลุ่มวัยเด็ก วัยแรงงาน วัยชรา ต้องมีความสมดุล

2.5 ระบบสังคมและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มจำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์ รูปแบบ การปกครอง กฎหมาย แนวปฏิบัติอันเกิดจากความเชื่อความศรัทธา ที่เรียกว่าวัฒนธรรม ระบบ สังคมและวัฒนธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิต ดังนี้

2.5.1 ระบบสังคม ทางสังคมวิทยาแบ่งสังคมเป็น 2 ระบบ คือระบบเปิด และ ระบบปิด ระบบเปิดเป็นสังคมประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ประชากรเปลี่ยนแปลงสถานภาพ ความเป็นอยู่ของตนให้ดีขึ้น ระบบปิดมีลักษณะสังคมนิยม การแบ่งชนชั้นระบบวรรณะ ประชากร ไม่มี โอกาสเปลี่ยนแปลงฐานะของตนเอง ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิต

2.5.2 ค่านิยมทางศาสนา เป็นความเชื่อและศรัทธา ซึ่งเป็นผลต่อคุณภาพชีวิต เช่น ความเชื่อเกี่ยวกับการคุมกำเนิด ของบางศาสนา เชื่อว่าเป็นบาป จึงทำให้มีลูกมาก

2.5.3 ชีวิตความเป็นอยู่ การดำเนินชีวิตของคนย่อมเกี่ยวข้องกับศาสนา ค่านิยม ของวัฒนธรรม

2.5.4 ค่านิยมทางวัฒนธรรม จะกำหนดลักษณะของการดำรงชีวิต อาหาร ที่อยู่ อาศัย ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนในสังคม

2.5.5 ระบบการปกครอง

### 3. กระบวนการพัฒนา

เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น มุ่งเน้นคุณภาพชีวิตของ คนให้ดีขึ้น ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 5 ประการคือ

3.1 ลำดับความสำคัญของการพัฒนา

3.2 ประสิทธิภาพและความสามารถของบุคคล

3.3 การพัฒนาเศรษฐกิจ

3.4 การพัฒนาสังคม

3.5 การพัฒนาการค้า

ยูพา อุดมศักดิ์ (2516: 41-42) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของทุกคนในสังคมต้อง ประกอบด้วย สุขภาพทั้งทางกายและใจ การศึกษา เศรษฐกิจและอาชีพ การเมือง ศาสนา สิ่งแวดล้อม สวัสดิการ สังคม และอื่นๆ

ชัยวัฒน์ ปัญญาพงษ์ (2533: 189) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตจะต้องรวมปัจจัยทางด้าน ความต้องการทางร่างกายและความต้องการทางด้านจิตใจ

เย็นใจ เลหาวิช (2520: 50-52) เสนอไว้ว่า องค์ประกอบที่จะนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตอาจ แบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ 1) ส่วนที่จำเป็นระดับพื้นฐานทำให้พอมีชีวิตอยู่ได้ คือ มีพวกปัจจัยสี่อย่าง พอเพียง มีสุขภาพแข็งแรง มีความมั่นคงและอิสระ และ 2) ส่วนที่จำเป็นต่อการเพิ่มคุณภาพ

ชีวิตเพื่อ จะทำให้อยู่ดีขึ้น ได้แก่ การมีค่านิยมที่เหมาะสม มีจุดมุ่งหมายของชีวิต มีชีวิตกลมกลืนกับครอบครัว ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

สายสุรี จุติกุล (2523:15-18) กล่าวว่า การที่คนจะมีคุณภาพชีวิตได้นั้นต้องมีองค์ประกอบ พื้นฐาน 5 ประการ คือ ทางด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต การพัฒนาสติปัญญา จริยธรรม และความเป็นคนไทย

โดยสรุป องค์ประกอบที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ องค์ประกอบที่ขึ้นกับตัวบุคคล ประกอบด้วย รายได้ต่อบุคคล สุขภาพ ที่อยู่อาศัย การศึกษา การสังคมสงเคราะห์ และองค์ประกอบที่ขึ้นกับระบบสังคม ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงประชากร ขนาดของประชากร อัตราการเติบโตประชากร อัตราการเกิดและการตาย โครงสร้างอายุประชากร และระบบสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

### 1.3 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักวิชาการได้กล่าวถึงประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้  
 ชอร์เลอร์ บูเทลล์ และ ยังบรีด (Schuler, Beutell and Youngblood, 1989: 49) กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กร จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์กร
7. ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน



กอร์ดอน (Gordon, 1991: 635 - 636) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน จะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร และสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคน ทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้าง พื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหลายๆ บริษัทได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ โดยในระยะแรกเป็นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิตและลดต้นทุน โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่มคล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ (Quality Circles) จะมีการประชุมกันภายในกลุ่มให้พนักงานเสนอแนะในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้ พบว่าพนักงานเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานลดลงตามไปด้วย

กรีนเบิร์ก และ บารอน (Greenberg and Baron, 1995: 647) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ 3 ด้าน คือ

1. ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน
2. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
3. เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร (เช่นในเรื่องผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์กร)

มอลดี และ โนว์ (Mondy and Noe, 1996: 45) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายรวมถึงกลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารงาน ได้แก่ การออกแบบงานใหม่ การจัดกลุ่มคุณภาพในการทำงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยหลักการพื้นฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานและเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานแก่คนงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540: 51) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ว่าเป็นแนวคิดของนักพฤติกรรมศาสตร์สมัยใหม่ที่ได้พยายามศึกษาค้นคว้าเพื่อสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรไปพร้อมๆ กับการพัฒนางาน เพื่อที่ว่าคนงานและองค์กรจะได้เจริญเติบโตก้าวหน้าไปพร้อมกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้เริ่มขึ้นในตอนปลายทศวรรษ 1960 ในประเทศสหรัฐอเมริกาและมีการเคลื่อนไหวกันมากในช่วงทศวรรษ 1970 อาจกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นพลังด้านหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรประกอบและค่านิยมของแรงงาน ในองค์กร ดังนี้

1. พนักงานในปัจจุบันได้รับการศึกษาสูงกว่าในอดีตและมีวิธีทำงานต่างจากพนักงานในอดีต พนักงานต้องการการตอบสนองความก้าวหน้าในการทำงานและต้องการในสิ่งที่มีมากกว่าเงินเดือนและผลตอบแทน

2. สัญญาทางจิต (Psychological Contract) ระหว่างลูกจ้างกับองค์กรดูเหมือนจะเปลี่ยนไปในแนวทางที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ค่านิยมของลูกจ้างพนักงานและฝ่ายจัดการ แสดงความสนใจในการตอบสนองความต้องการขั้นสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการพัฒนาตนเอง และคุณภาพชีวิตจะมีความสำคัญเพิ่มขึ้น การที่ลูกจ้างจะทำงานตามหน้าที่อย่างเดียวจะไม่เพียงพอแล้ว เพราะองค์กรต้องการลูกจ้างที่มีแรงจูงใจสูง และสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์กับนวัตกรรมจากทางเทคนิคที่มีอยู่ได้ สิ่งที่ทำทนายฝ่ายจัดการคือการจูงใจลูกจ้างด้วยวิธีใหม่ที่จะทำให้ลูกจ้างทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ต้องมีการแนะนำมากนัก แม้ว่าค่าจ้างจะเป็นตัวจูงใจพื้นฐาน แต่ต่อไปค่านิยมอื่นๆ เช่น ความมีคุณค่าของตน เวลาพักผ่อน การสื่อสารกับฝ่ายจัดการที่ดีกว่าเดิม เริ่มมีความสำคัญต่อลูกจ้างมากขึ้น

กล่าวโดยสรุป ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ เป็นการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน พนักงานจะทำงาน มีความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานและสนใจงานมากขึ้น ทำให้ผลผลิตจากการทำงานเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานยังเป็นการลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงานของพนักงาน ซึ่งส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ รวมทั้งเป็นการลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน

#### 1.4 ปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักวิชาการได้กล่าวถึงปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

วอลตัน (Walton, 1973: 12 - 16) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเน้นแนวทางการเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยได้ชี้ให้เห็นถึงลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางการเป็นบุคคลสภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน มีการจัดสวัสดิการที่พอกาัย และสวัสดิการด้านอื่นๆ เพียงพอในการดำรงชีวิตและยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานอื่น
  2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต้องมีความเหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ควรจะกำหนดมาตรฐาน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเรื่องของเสียง กลิ่น การรบกวนทางสายตา
  3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Development of human capacities) หมายถึง โอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีความรู้สึกทำหายจากการทำงานของตนเอง รวมทั้งเปิดโอกาสให้เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน
  4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งในเรื่องของรายได้และตำแหน่งงาน
  5. การบูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ในสังคม กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารในกลุ่ม
  6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การใช้หลักรัฐธรรมนูญ ในการปฏิบัติงาน การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างเหมาะสม
  7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (The total life space) หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาให้กับสังคม
  8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) หมายถึง ความรู้สึกว่างานและองค์กรที่ปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่อสังคม ความภูมิใจในงานและองค์กรของตน ความมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสังคม การให้ความร่วมมือกับชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ต่างๆ
- เจโรมี (Jerome อังใน นฤตล มีเพียร 2541: 22) ประธานของสถาบันการทำงานในอเมริกาได้กำหนดเกณฑ์ 7 ประการในการทำงานดังนี้



1. รายได้ (Pay) คุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของรายได้จะอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบทั้งภายในและภายนอกองค์กร Jerome เชื่อว่าแรงจูงใจที่เกิดจากรายได้จะเป็นเครื่องล่อในการทำงานที่มีความสำคัญ และมีความหมายมากต่อพนักงาน

2. ผลประโยชน์ของพนักงาน (Employee Benefits) คน (โดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกา) มีความคาดหวังในการได้รับสิทธิประโยชน์สูงขึ้น ซึ่งการได้รับสิทธิประโยชน์ในหลายๆ องค์กรได้กลายเป็นข้อต่อรองระหว่างฝ่ายพนักงานและฝ่ายบริหาร เนื่องจากฝ่ายบริหารต้องการที่จะควบคุมรายจ่ายและฝ่ายพนักงานก็ต้องการผลประโยชน์เพิ่มขึ้น

3. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) พนักงานทุกคนต่างต้องการงานที่มีความมั่นคง การมีคุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของความมั่นคงในการทำงานต้องอาศัยการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานต้องมีระบบที่ดีและทันสมัย

4. ทางเลือกในการทำงาน (Alternative work schedules) การให้พนักงานมีทางเลือกในเวลาการทำงานที่สะดวกต่อตัวพนักงาน ได้แก่ การให้เข้างานและเลิกงานในเวลาที่เหมาะสม การจ้างพนักงานชั่วคราว การให้ทำงานสลับวันต่อสัปดาห์ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานได้สูงสุด

5. ความเครียดจากการทำงาน (Occupational stress) ความเครียดที่เกิดจากการประกอบอาชีพเป็นแง่มุมใหม่ที่มีความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากความเครียด และความไม่สะดวกสบายจากการทำงาน จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานลดลง

6. การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Worker participation) พนักงานส่วนใหญ่ต่างมีความรู้สึกว่าตนเองมีสิทธิในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน ซึ่งค่านิยมนี้ในวันจะได้รับความนิยมนับวันเพิ่มขึ้น และยังเป็นผลดีต่อองค์กร

7. ระบอบประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy in the workplace) แนวโน้มของความต้องการของพนักงานในการนำระบบประชาธิปไตยเข้ามาในสถานที่ทำงานมีสูงขึ้น Jerome เสนอแนะให้ผู้นำในแต่ละองค์กรจะต้องรับฟังความต้องการความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมีผลต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน

นิวส์ตอร์ม และ เดวิส (Newstrom and Davis อังโน ทิพวรรณ ศิริคุณ 2542: 31) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ที่จะวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ดังนี้

1. มีการติดต่อสื่อสารที่ดี
2. มีระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม

3. งานมั่นคงและพึงพอใจในงาน
4. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
5. มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น
6. มีการพัฒนาทักษะ
7. ลดความเครียดในการทำงาน
8. มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน

กอร์ดอน (Gordon, 1991: 635 - 636) กล่าวว่าไว้ว่า หลักเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมีองค์ประกอบมากมาย ทั้งการเพิ่มคุณค่าและรับผิดชอบในงาน การออกแบบเทคโนโลยีเพื่อที่จะปรับปรุงสภาพการทำงาน ซึ่งจะคำนึงถึงสิ่งต่างๆ 7 ประการ ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
3. ความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนา
4. ความพึงพอใจของสภาพสังคมในที่ทำงาน
5. มีสิทธิส่วนบุคคล
6. ความสอดคล้องระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
7. งานและประโยชน์ต่อสังคม

โคสเซ็น (Kossen, 1991: 217 - 225) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับ ประสบผลสำเร็จ เจริญก้าวหน้า
2. เพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ (Getting Loaded Vertically Horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น
3. สร้างสรรค์งาน (Creating Whole Job) การสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากขึ้น จะทำให้สนองความต้องการได้ และหากพนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิด และทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง
4. มีการหมุนเวียนงาน ฝึกอบรมข้ามสายงาน และใช้ทักษะหลากหลาย (Rotating Job Cross – Training and Multiskilling) จะช่วยทำให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น
5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้องใจ (Do Two “Dulls” Equal Job Enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน

6. ให้การชมเชยและการยอมรับ (A Liberal Lacing of Praise and Recognition) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์อยู่แล้ว และสามารถทำได้หลายวิธีทั้งใช้คำพูด การสัมผัส การมองแล้วยิ้ม เป็นต้น

7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (Providing Well Pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัลสำหรับผู้ประพฤติปฏิบัติตนดี จะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ทำงานและมาทำงานสายปฏิบัติตนใหม่

8. สร้างความรับผิดชอบในงาน (Building Responsibility into Job) เปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ

9. มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (Providing Child Care for Employees' Children) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และยังช่วยให้ลดการขาดงาน หรือการมาทำงานสายของพนักงานได้

10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Modifying Work Environment) เช่น สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน โดยการเปิดเพลง มีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Providing Wellness Program) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์แล้ว จะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเองและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียด ลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจ และทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

เดสส์เลอร์ (Dessler, 1991: 4) กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานมีด้วยกันทั้งสิ้น 10 ประการ ดังนี้

1. คุณค่าของงานที่ทำ
2. สภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมั่นคง
3. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอ
4. ความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน
5. มีการควบคุมดูแลอย่างเหมาะสม
6. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
7. มีโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน
8. มีโอกาสได้รับความดีความชอบ
9. มีสภาพสังคมที่ดี
10. มีความเป็นธรรมและยุติธรรม

เคอร์ซ และ คิวเลย์ (Kerz and Kewley, 1993: 194) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม (Overall Job Satisfaction)
  2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (Facet Satisfaction) เช่น
    - 2.1 ค่าจ้าง (Pay)
    - 2.2 ผลตอบแทน (Benefits)
    - 2.3 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Condition)
    - 2.4 โอกาสที่จะก้าวหน้า (Chances for Advancement)
    - 2.5 ความมั่นคงในงาน (Job Security)
    - 2.6 เพื่อนร่วมงาน (Coworkers)
    - 2.7 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Surrounding)
    - 2.8 ทรัพยากรและเครื่องมือ (Resources and Equipment)
    - 2.9 โอกาสที่จะพัฒนาทักษะ (Chance to Develop Skills)
    - 2.10 การนิเทศงาน (Supervision)
    - 2.11 โอกาสในการเจริญงอกงามและพัฒนาส่วนบุคคล (Opportunity for Personal growth and Development)
  3. คุณลักษณะงาน (Job Characteristics) ได้แก่
    - 3.1 ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)
    - 3.2 เอกลักษณ์ของงาน (Task Identity)
    - 3.3 ความสำคัญของงาน (Task Significance)
    - 3.4 ความเป็นอิสระ (Autonomy)
    - 3.5 ผลป้อนกลับ (Feedback)
  4. ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน (Job Involvement)
- เชอร์เมอร์ฮอร์ (Schermerhor, Jr. 1996: 5) ได้กล่าวถึงแง่มุมในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้
1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม
  2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย
  3. โอกาสในการเรียนรู้และใช้ทักษะใหม่ๆ
  4. โอกาสในความก้าวหน้าและความเติบโตในสายอาชีพ
  5. ได้รับการป้องกันสิทธิส่วนบุคคล
  6. ความภูมิใจในงานและองค์กร

สมยศ นาวิการ (2533: 6) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย

1. ความมั่นคง
2. ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
3. ความยุติธรรมภายในสถานที่ทำงาน
4. งานที่น่าสนใจและท้าทาย
5. การมอบหมายงานหลายด้าน
6. การควบคุมงาน สถานที่ทำงานและตนเอง
7. ความท้าทาย
8. ความรับผิดชอบ
9. โอกาสเรียนรู้และเจริญเติบโต
10. การรู้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น
11. อำนาจหน้าที่
12. การยกย่อง
13. งานที่ท้าทาย

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535: 38 - 39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 17 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. ควบคุมตัวเอง งานและสถานที่ทำงาน
9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง
10. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
11. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
12. อำนาจหน้าที่ในงาน
13. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
14. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน

## 15. มีอนาคต

16. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก

17. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

ฮิวส์ และคัมมิง (Huse and Cumming, 1980: 64) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ว่ามี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อ เปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2. สภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่รับผิดชอบ



8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง ได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

คาเลมมอตต์ และทาเคซาวา (Delamott and Takezawa, 1984: 94) ได้แบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 5 มิติ คือ

1. เรื่องเกี่ยวกับสภาพการทำงานทั่วไป เป็นระดับพื้นฐานของกฎหมาย (Traditional Goals) เช่น ชั่วโมงการทำงาน การพักผ่อน ลักษณะงานที่มีการคุ้มครองเป็นพิเศษ มาตรการเหล่านี้ควรได้รับการปรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพการทำงานให้ดีขึ้น

2. การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน (Fair Treatment at Work) ซึ่งเป็นความต้องการของพนักงานที่จะได้รับความยุติธรรมจากการทำงานอย่างเป็นธรรมต่อบุคคล

3. การให้โอกาสพนักงานเข้าไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการทำงาน (Influence of Decisions) หมายถึง การส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยการได้แสดงความคิดเห็นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานและการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

4. ส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงานของตน โดยการให้พนักงานได้ทำงานที่มีความท้าทาย (Challenge of Work Content)

5. วงจรชีวิตการทำงาน (Work Life) เป็นความสำคัญต่อการทำงานกับช่วงชีวิตคนงานให้มีการผสมกลมกลืนกัน การทำงานเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินไปตลอดชีวิตคน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับครอบครัวและสังคมของคนงาน ด้วยเหตุนี้สภาพทางสังคมและความก้าวหน้าในสายอาชีพกับวิถีชีวิตจึงต้องมีความสอดคล้องกัน

บรูซ และแบลคเบิร์น (Bruce and Blackburn, 1992: 85) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานมีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ  
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ  
3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายถึง โอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร

6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และ  
มีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน

7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและ  
งานได้อย่างเหมาะสม

8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง  
จากปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีนักวิชาการกล่าวไว้ข้างต้น จะมีองค์ประกอบ  
ของคุณภาพชีวิตการทำงานหลายองค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ เมื่อสรุปจะเห็นได้ว่ามีปัจจัย  
ที่สามารถชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหลายปัจจัยด้วยกัน เช่น เพื่อนร่วมงาน  
ผู้บังคับบัญชา การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม นโยบาย กฎ ระเบียบ การออกแบบงานใหม่เพื่อให้  
สอดคล้องกับการทำงานในปัจจุบัน การมอบหมายงาน สายความก้าวหน้า วัสดุอุปกรณ์ในการ  
ทำงาน แรงจูงใจประสบการณ์ในการทำงาน ความรับผิดชอบ การทำงานเป็นทีม การได้รับการ  
ยอมรับนับถือ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น

### 1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

#### 1.5.1 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Theory)

มาสโลว์ (Maslow, 1970: 36 - 46) ได้จำแนกความต้องการของมนุษย์ออกเป็น  
5 ระดับ จากต่ำมาสูง ดังนี้

ระดับที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Psychological Needs) เป็นความ  
ต้องการ ขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ โดยเฉพาะปัจจัย 4 ซึ่งได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่  
อยู่อาศัย ยารักษาโรค รวมทั้งปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การขับถ่าย การสืบพันธุ์ สภาพแวดล้อมฯ  
ถ้ามนุษย์ได้รับการตอบสนองพอเพียงจะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นไป ระดับนี้เรียกอีกอย่าง  
หนึ่งว่า “ระดับมีกิน”

ระดับที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety & Security Needs) เป็น  
ความต้องการความคุ้มครองปกป้องตนเองของมนุษย์ให้สามารถดำรงชีวิต ปฏิบัติหน้าที่การงาน  
หรือประกอบอาชีพด้วยความปลอดภัยรอดพ้นจากการถูกคุกคามและความวิตกกังวลต่างๆ มีความ  
มั่นคงในชีวิตความเป็นอยู่ นับเป็นความต้องการที่สูงขึ้นหลังจากที่มนุษย์สามารถสนองความ  
ต้องการ ด้านร่างกายได้แล้ว ระดับนี้เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ระดับมีที่อยู่”

ระดับที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love & Belonging  
Needs) เป็นความต้องการทางสังคมหรือหน่วยงานที่มนุษย์มีความเกี่ยวข้องหรือมีความสัมพันธ์อยู่  
มนุษย์อาจมีความรู้สึกรักและอยากเป็นเจ้าของบุคคลและสังคม ในขณะที่เดียวกันก็ต้องการได้รับการ  
ตอบสนองด้านความรักและความเป็นเจ้าของจากบุคคลและสังคม บุคคลที่จะสนองความต้องการ



ขั้นนี้จะได้ต้องประสบความสำเร็จในการสนองความต้องการขั้นต้นมาแล้ว ความต้องการขั้นนี้มีได้ เป็นความต้องการเพื่อความอยู่รอดเท่านั้นแต่เป็นความต้องการทางด้านจิตใจ ระดับนี้เรียกอีกอย่างว่า “ระดับมีเงิน”

ระดับที่ 4 ความต้องการการยกย่องและชื่นชม (Self – esteem Needs) เป็นความต้องการระดับสูงของมนุษย์ที่อยากมีคุณค่ามีความหมาย โดยที่บุคคลนั้นจะพยายามกระทำสิ่งต่างๆ ที่มีคุณประโยชน์ต่อบุคคลอื่นให้ปรากฏผลงานชัดเจน จนทำให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และตนเองรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จในงานหรือในผลการกระทำของตนจึงเกิดความเชื่อมั่น รู้สึกภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองเป็นที่ชื่นชมชื่นชมของผู้อื่น เห็นคุณค่าแห่งตนเอง คนที่มีคุณภาพชีวิตดีส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาตนเองขึ้นมา ระดับนี้เรียกอีกอย่างว่า “ระดับมีความดี”

ระดับที่ 5 ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self – actualization Needs) เป็นความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการระดับอื่นๆ สมบูรณ์แล้วก็จะเกิดความต้องการในระดับนี้ กล่าวคือ เป็นความต้องการที่จะทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นเพราะเห็นว่าตนเอง มีคุณค่าและก่อประโยชน์ต่อบุคคลอื่นได้และเป็นอุดมคติที่ตนเองตั้งมั่นไว้ โดยไม่คำนึงว่าตนเองจะได้รับคำยกย่องหรือไม่ จะมีบุคคลใด มารู้ถึงการกระทำนั้นหรือไม่ ความต้องการระดับนี้เป็นการตอบสนองศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์อย่างแท้จริง ระดับนี้เรียกอีกอย่างว่า “ระดับมีความสำเร็จ”

สรุปได้ว่าระดับความต้องการของมนุษย์ส่วนมากจะอยู่ในระดับ 1 - 2 ซึ่งเป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานหรือเป็นความต้องการขั้นต่ำของมนุษย์ทุกคน ถ้าได้รับการตอบสนองเพียงพอจะทำให้มนุษย์มองตนเองในระดับสูงขึ้น มนุษย์ก็จะมองในระดับ 3 - 5 เพื่อเป็นความต้องการเพิ่มเติมของมนุษย์บางคน หรือบางกลุ่มเป็นส่วนที่เพิ่มพูนคุณภาพชีวิตหรือเป็นความต้องการขั้นสูง จากความต้องการ ขั้นต่างๆของมนุษย์เป็นแนวทางที่ให้ผู้บริหารจัดการสิ่งจูงใจต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานในอันที่จะทำให้ขวัญของพนักงานอยู่ในระดับที่ดีได้ เสมอ เช่น การเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การให้ความรับผิดชอบงานมากขึ้น เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลจงรักภักดีต่อองค์การทำงานเพื่อองค์การ แต่สภาพความต้องการของบุคคลย่อมไม่เหมือนกัน ความต้องการของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกัน ทั้งนี้ย่อมแล้วแต่สภาพฐานะของบุคคล สิ่งแวดล้อม ฐานะทางเศรษฐกิจ ทัศนคติ ค่านิยมของบุคคลย่อมจะทำให้ความต้องการแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้ว บุคคลมักจะมีความต้องการสิ่งต่อไปนี้ คือ โอกาสที่จะก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงานที่ดี มีผู้บังคับบัญชาที่ดี การยอมรับในฐานะที่เป็นบุคคล ได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรม มีงานที่น่าสนใจ การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงาน ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ซึ่งความต้องการเหล่านี้ ย่อมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่มากนักน้อย โดยจะเห็นได้

ว่าหากความต้องการเหล่านี้ของคุณได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานเป็นอันดีแล้ว คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณในหน่วยงานนั้นมักจะอยู่ในระดับที่ดีหรือสูงเป็นที่น่าพึงพอใจอยู่เสมอ

### 1.5.2 ทฤษฎีความต้องการของ อีริก ฟรอมม์ (Erik Fromm)

อีริก ฟรอมม์ (Erik Fromm, อ้างใน <http://psy-tex.blogspot.com/2008/03/blog-post.html>, เข้าถึงเมื่อ 12 สิงหาคม 2555) เชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการมากกว่าความต้องการทางกาย ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐาน ฟรอยด์และนักพฤติกรรมนิยมและนักคิดใช้อธิบายถึงพฤติกรรมมนุษย์ ฟรอมม์ เรียกว่า ความต้องการของมนุษย์ (Human needs) ซึ่งตรงกันข้ามกับความต้องการของสัตว์ (Animal needs) ที่ค่อนข้างพื้นฐาน และอธิบายเพิ่มเติมว่าความต้องการของมนุษย์สามารถอธิบายได้ด้วยคำอธิบายง่ายๆ ว่าความต้องการของมนุษย์ คือ การค้นหาคำตอบว่าเรามีชีวิตอยู่เพื่ออะไร

ฟรอมม์ กล่าวว่า บางทีเป้าหมายหลักของวัฒนธรรม อาจเป็นคำตอบคำถามได้ดีที่สุด ฟรอมม์กล่าวว่า วัฒนธรรมทั้งปวงก็เหมือนกับศาสนาที่พยายามอธิบายความหมายของชีวิต และบางวัฒนธรรมทำได้ดีกว่านั้น มุมมองในแง่ของการแสดงความต้องการนี้ คือการพูดว่า พวกเราต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความวิปลาสา (Need to avoid insanity) และเขานิยามว่าโรคประสาทว่าเป็นความพยายามที่จะพึงพอใจกับคำตอบที่ไม่เหมาะสมกับเรา เขากล่าวว่าโรคประสาททุกชนิดเป็นศาสนาส่วนบุคคล (Private religion) ชนิดหนึ่งที่พวกเราหวังพึ่ง เมื่อวัฒนธรรมไม่สร้างความพึงพอใจให้กับเราได้ก็ออกไป เขาอธิบายความต้องการของมนุษย์เอาไว้ 5 ประเภท ดังนี้

#### 1. ความสัมพันธ์ (Relatedness)

ในฐานะที่เป็นมนุษย์ มนุษย์ตระหนักดีว่าความเป็นแปลกแยกระหว่างเราและคนอื่นและพยายามที่จะเอาชนะ ฟรอมม์ เรียกว่าต้องการผูกพัน (Need for relatedness) และมองว่าความรักคือ ความรู้สึกที่กว้างที่สุด ฟรอมม์ กล่าวว่าความรักคือความเป็นหนึ่งเดียวกับบุคคลหรือบางสิ่งนอกเหนือตนเองภายใต้เงื่อนไขของการรักษาความแตกต่าง (Separateness) และเอกภาพ (Integrity) ไว้ในตัวคนเดียว มันช่วยให้เราอยู่เหนือ (transcend) ความแตกต่างของเราเองโดยไม่ต้องปฏิเสธความเป็นหนึ่งเดียวของเราเอง

#### 2. ความต้องการ (Needs)

ความต้องการ บางครั้งก็มีอำนาจจนเราต้องแสวงหาโดยใช้วิธีการที่ไม่เหมาะสม เช่น บางคนต้องการกำจัดความโดดเดี่ยวของตนเองโดยการโอนอ่อนตามผู้อื่น กลุ่ม หรือแนวคิดเกี่ยวกับ พระเจ้า บางคนก็พยายามที่จะกำจัดความโดดเดี่ยวโดยการพยายามที่ใช้อำนาจเหนือบุคคลอื่น ไม่ว่าโดยวิธีการใดข้างต้นล้วนไม่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับเขาได้ความรู้สึกแปลกแยกของเขาเป็นสิ่งที่ไม่สามารถเอาชนะได้ วิธีการหนึ่งที่บางคนพยายามที่จะเอาชนะความ

ต้องการนี้คือ การปฏิเสธความต้องการ ฟรอมม์ เรียกสิ่งที่ตรงกันข้ามกับความสัมพันธ์ว่า การหลงใหลตนเอง (Narcissism) การหลงใหลตนเอง (Narcissism) การหลงรักตนเองเป็นธรรมชาติของเด็ก ที่ไม่สามารถรับรู้ว่าคุณเป็นหนึ่งต่างหากจากโลกและคนอื่นๆ แต่ในผู้ใหญ่การหลงใหลตนเอง เป็นสาเหตุของพยาธิสภาพ เช่น อาการจิตเภท (Schizophrenic) คนที่หลงใหลตนเองมีความเป็นจริงอยู่อย่างเดียวเท่านั้น คือ โลกแห่งความคิด ความรู้สึก และความต้องการของตัวเอง โลกของเขา คือสิ่งที่เขาต้องการจะเป็น และเขาก็สูญเสียการติดต่อกับความเป็นจริง

### 3. การสร้างสรรค์ (Creativity)

ฟรอมม์ เชื่อว่า มนุษย์ต้องการที่จะเอาชนะอยู่เหนือ (Transcend) ข้อเท็จจริง อีกด้านหนึ่งของการมีชีวิตอยู่ของเรา ความรู้สึกที่เราเป็นสิ่งมีชีวิตที่ใครสักคนสร้างขึ้นมา เราต้องการที่จะ เป็นผู้สร้าง การสร้างสรรค์สามารถทำได้หลายรูปแบบ เราให้กำเนิดลูกหลาน ปลูกพืช สร้างภาพยนตร์ วาดภาพ เขียนหนังสือ และรักคนอื่น การสร้างสรรค์แท้จริงแล้วก็คือการแสดงความรัก โชคร้ายที่ บางคนหาหนทางแห่งการสร้างสรรค์ไม่เจอ เมื่อคับข้องใจก็จะพยายามเอาชนะการเป็นผู้ถูกกระทำด้วยการเป็นผู้ทำลาย (Destroyer) การทำลายจะทำให้ตนอยู่เหนือสิ่งต่างๆ หรือบุคคลที่ตนทำลาย มันทำให้รู้ว่าตนเองมีพลังอำนาจ เราสามารถที่จะเกลียดและรัก แต่ในที่สุดแล้วมันไม่ช่วยให้เราได้สัมผัสความรู้สึกมีการอยู่เหนือเหมือนอย่างที่เราต้องการ

### 4. การมีสังกัด (Rootedness)

มนุษย์ต้องการมีสังกัด มนุษย์ต้องการที่จะรู้สึกว่าทุกแห่งเป็นเสมือนบ้านของเรา แม้กระนั้นในฐานะมนุษย์คนหนึ่ง เราก็มีบางอย่างที่แปลกแยกจากโลกตามธรรมชาติ รูปแบบที่ง่ายที่สุดคือการผูกพันอยู่กับแม่ของเราเอง แต่การที่จะเติบโตขึ้นหมายความว่าเราต้องห่างเหินจากอ้อมอกของมารดา หากไม่ยอมออกห่างจากมารดา ฟรอมม์ เรียกพฤติกรรมแบบนี้ว่า การผิดประเพณีทางจิตวิทยา (Psychological incest) เพื่อที่จะจัดการกับความยุ่งยากของโลกด้วยผู้ใหญ่ เราต้องแสวงหาสังกัดที่ใหม่ และกว้างใหญ่ขึ้น เราต้องแสวงหาภราดรภาพ (Brotherhood) และภคินีภาพกับเพื่อนมนุษย์ ความต้องการชนิดนี้มีแง่มุมทางด้านพยาธิสภาพด้วย เช่น คนไข้จิตเภทจะพยายามที่ถอยหลังเข้าสู่ภาวะเหมือนเมื่อครั้งที่อยู่ในครรภ์มารดาที่ซึ่งเราอาจจะพูดว่าสายสะดือยังไม่ถูกตัด เช่นเดียวกับคนที่มีการประสาทที่กลัวการออกจากบ้านแม้กระทั่งไปเอาจดหมายที่หน้าบ้าน พวกคลั่งกลุ่มของตน ประเทศชาติ ศาสนาของตนเท่านั้น ว่าเป็นสิ่งที่ดีที่สุดและเป็นจริง คนที่มีความคิดเห็นแตกต่างเป็นคนอันตราย ต้องหลีกเลี่ยงหรือถูกกำจัด.

### 5. การรู้สึกว่าตนเองมีเอกลักษณ์ (A sense of identity)

มนุษย์อาจจะถูกนิยามได้ว่าเป็นสัตว์ที่สามารถพูดได้ ฟรอมม์ เชื่อว่ามนุษย์ต้องการที่จะรู้สึกถึงอัตลักษณ์ (Identity) แห่งปัจเจกบุคคล (individuality) เพื่อจะรักษาสมดุลบางครั้ง

ความต้องการนี้ก็มีอำนาจผลักดันให้เราแสวงหามัน เช่น การทำอะไรบางอย่างเพื่อให้ได้มีสถานภาพหรือพยายามที่จะปรับตัวให้ได้มากที่สุด บางครั้งพวกเราก็ทำให้ชีวิตเราดกอลยลง เพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม แต่นี่เป็นเพียงอัตลักษณ์ที่จอมปลอม เป็นอัตลักษณ์ที่เราได้จากคนอื่น แทนที่จะเป็นอัตลักษณ์ที่เราพัฒนาขึ้นเอง และอัตลักษณ์นั้นก็ไม่ได้สร้างความพึงพอใจให้เรา

### 1.5.3 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray)

เมอร์เรย์ (Murray อังใน โยชิน คันสนยูทท [http://www.novabizz.com/NovaAce/novabizz.com/NovaAce/Personality/Human\\_Needs.htm](http://www.novabizz.com/NovaAce/novabizz.com/NovaAce/Personality/Human_Needs.htm), เข้าถึงเมื่อวันที่ 12 สิงหาคม 2555) มีความคิดว่าความต้องการเป็นสิ่งที่บุคคลได้สร้างขึ้น ก่อให้เกิดความรู้สึกซาบซึ้ง ความต้องการนี้บางครั้งเกิดขึ้นเนื่องจากแรงกระตุ้นภายในของบุคคล และบางครั้งอาจเกิดความต้องการเนื่องจากสภาพสังคมก็ได้ หรืออาจกล่าวได้ว่าความต้องการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากสภาพทางร่างกายและสภาพทางจิตใจนั่นเอง ทฤษฎีความต้องการตามหลักการของเมอร์เรย์สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความต้องการที่จะเอาชนะด้วยการแสดงออกถึงความก้าวร้าว (Need for Aggression) ความต้องการที่จะเอาชนะผู้อื่น เอาชนะต่อสิ่งขัดขวางทั้งปวงด้วยความรุนแรง มีการต่อสู้ การแก้แค้น การทำร้ายร่างกาย หรือฆ่าฟันกัน เช่น การพุดจากระทบกระแทกกับบุคคลที่ไม่ชอบกัน หรือมีปัญหากัน เป็นต้น

2. ความต้องการที่จะเอาชนะฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ (Need for Counteraction) ความต้องการที่จะเอาชนะนี้เป็นความต้องการที่จะฟันฝ่าอุปสรรค ความล้มเหลวต่างๆ ด้วยการสร้างความพยายามขึ้นมา เช่น เมื่อได้รับคำดูถูกดูหมิ่น ผู้ได้รับจะเกิดความพอกเพียรพยายามเพื่อเอาชนะคำ สบประมาทจนประสบความสำเร็จเป็นต้น

3. ความต้องการที่จะยอมแพ้ (Need for Abasement) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่จะยอมแพ้ ยอมรับผิด ยอมรับคำวิจารณ์ หรือยอมรับการถูกลงโทษ เช่น การเผาตัวตายเพื่อประท้วงระบบการปกครอง พันท้ายนรสิงห์ไม่ยอมรับอภัยโทษ ต้องการจะรับโทษตามกฎหมาย

4. ความต้องการที่จะป้องกันตนเอง (Need for Defendant) เป็นความต้องการที่จะป้องกันตนเองจากคำวิพากษ์วิจารณ์ การตำหนิติเตียน ซึ่งเป็นการป้องกันทางด้านจิตใจ พยายามหาเหตุผลมาอธิบายการกระทำของตน มีการป้องกันตนเองเพื่อให้พ้นผิดจากการกระทำต่างๆ เช่น ให้เหตุผลว่าสอบตกเพราะครูสอนไม่ดี ครู อาจารย์ที่ไม่มีวิญญานครูชี้แจงอบรมสั่งสอนศิษย์ หรือประเภท "รำไม่ดีโทษปี่โทษกลอง"

5. ความต้องการเป็นอิสระ (Need for Autonomy) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่ปรารถนาจะเป็นอิสระจากสิ่งกีดขวาง ต้องการที่จะต่อสู้ดิ้นรนเพื่อเป็นตัวของตัวเอง

6. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ ความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ที่ยากลำบากให้ประสบความสำเร็จจากการศึกษา พบว่า เพศชายจะมีระดับความต้องการความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

7. ความต้องการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ ต้องการรู้จักหรือมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการเอาใจ เอาใจ มีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูง พยายามสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

8. ความต้องการความสนุกสนาน (Need for Play) เป็นความต้องการที่จะแสดงความสนุกสนาน ต้องการหัวเราะเพื่อการผ่อนคลายความตึงเครียดมีการสร้างหรือเล่าเรื่องตลกขบขัน เช่น มีการพักผ่อนหย่อนใจมีส่วนร่วมในเกมกีฬา เป็นต้น

9. ความต้องการแยกตนเองออกจากผู้อื่น (Need for Rejection) บุคคลมักจะมีความปรารถนาในการที่จะแยกตนเองออกจากผู้อื่น ไม่มีความรู้สึกยินดียินดีกับบุคคลอื่น ต้องการเมินเฉยจากผู้อื่น ไม่สนใจผู้อื่น

10. ความต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น (Need for Succorance) ความต้องการประเภทนี้จะเป็นความต้องการให้บุคคลอื่นมีความสนใจ เห็นอกเห็นใจ มีความสงสารในตนเอง ต้องการได้รับความช่วยเหลือ การดูแล ให้คำแนะนำดูแลจากบุคคลอื่นนั่นเอง

11. ความต้องการที่จะให้ความช่วยเหลือต่อบุคคลอื่น (Need for Nurture) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมในการทำกิจกรรมกับบุคคลอื่น โดยการให้ความช่วยเหลือให้บุคคลอื่นพ้นจากภัยอันตรายต่างๆ

12. ความต้องการที่จะสร้างความประทับใจให้กับผู้อื่น (Need for Exhibition) เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นได้เห็น ได้ยินเกี่ยวกับเรื่องราวของตนเอง ต้องการให้ผู้อื่นมีความสนใจ สนุกสนาน แปลกใจ หรือตกใจในเรื่องราวของตนเอง เช่น เล่าเรื่องตลกขบขันให้บุคคลอื่นฟังเพื่อบุคคลอื่นจะเกิดความประทับใจในตนเอง เป็นต้น

13. ความต้องการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น (Need for Dominance) เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นมีการกระทำตามคำสั่งหรือความคิด ความต้องการของตนทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น



14. ความต้องการที่จะยอมรับนับถือผู้อื่น (Need for Deference) เป็นความต้องการที่จะยอมรับนับถือผู้อื่นที่อาวุโสกว่าด้วยความยินดี รวมทั้งนิยมชมชื่นในบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่า พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือกับบุคคลดังกล่าวด้วยความยินดี

15. ความต้องการหลีกเลี่ยงความรู้สึกล้มเหลว (Need for Avoidance of Inferiority) ความต้องการจะหลีกเลี่ยงให้พ้นจากความอับอายทั้งหลาย ต้องการหลีกเลี่ยงการดูถูกหรือการกระทำต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความละอายใจ รู้สึกอับอายล้มเหลว พ่ายแพ้

16. ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากอันตราย (Need for Avoidance Harm) ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดทางด้านร่างกาย ต้องการได้รับความปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวง

17. ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากการถูกตำหนิหรือถูกลงโทษ (Need for Avoidance of Blame) เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงการลงโทษด้วยการคล้อยตามกลุ่ม หรือยอมรับคำสั่งหรือปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของกลุ่มกฎเกณฑ์เพราะกลัวถูกลงโทษ

18. ความต้องการความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Need for Orderliness) เป็นความต้องการที่จะจัดสิ่งของต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความประณีตงดงาม

19. ความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียง เป็นความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียงของตนที่มีอยู่ไว้จนสุดความสามารถ เช่น การไม่ยอมขโมย แม้ว่าตนเองจะหิว หรือไม่ยอมทำ ความผิด ไม่คดโกงผู้ใดเพื่อชื่อเสียงวงศ์ตระกูล เป็นต้น

20. ความต้องการให้ตนเองมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น (Need for Contrariness) เป็นความต้องการที่อยากจะเด่น นำสมัย ไม่เหมือนใคร

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ ความต้องการจะเป็นตัวกำหนดทิศทางและการแสดงออกของพฤติกรรมในด้านต่างๆ ของมนุษย์ ทั้งในด้านของทัศนคติ ความเชื่อ การแสดงออกทางอารมณ์ ความรู้สึก การศึกษาเรื่องของการต้องการเป็นการช่วยให้เข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลซึ่งสามารถบอกให้ทราบได้ถึงความพึงพอใจหรือไม่พอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานและทำให้ทราบได้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่นๆ ในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้

## 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

การทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจากนักวิชาการต่างๆ ได้ดังนี้

### 1. ประสบการณ์ในการทำงาน

ทริโอโล ,ออลเจอร์ และสวอทซ์ (Triolo, Allgeier, Schwartz. 1995: 43) อธิบายว่า ประสบการณ์ในการทำงาน จำนวนปี ของการปฏิบัติงานทำให้บุคคลมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายและไม่กลัวต่อการเปลี่ยนแปลง เพราะความมั่นใจในประสบการณ์และความชำนาญของตนเอง คุณภาพชีวิตการทำงานจะอยู่ในระดับที่ดี แต่ในทางกลับกันผู้ที่ไม่มีประสบการณ์ ในการทำงานมานานจนใกล้เกษียณอายุ อาจเกิดความเคยชินไม่ยอมปรับเปลี่ยนตัวเอง และอาจจะไม่พึงพอใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานก็อาจลดลงได้

### 2. ความรับผิดชอบในงาน

ทริโอโล ,ออลเจอร์ และสวอทซ์ (Triolo, Allgeier, Schwartz. 1995: 43) กล่าวว่า ความรับผิดชอบในงานจะทำให้เกิดผลดีต่อองค์กร คือ องค์กรจะได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้อื่น การปฏิบัติงานจะพบความสำเร็จทันเวลาและทันต่อเหตุการณ์ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้เกิดความเชื่อถือในตนเอง เพราะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเรียบร้อย องค์กรเกิดความมั่นคงเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้อื่น องค์กรประสบความสำเร็จสามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นปึกแผ่นและมั่นคง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น ทุกคนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี และเป็นประโยชน์ต่อบุคคลที่มีความรับผิดชอบในงาน คือ ได้รับการตอบแทนที่เหมาะสมและทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นได้

อากรณ ภู่วิทยพันธ์ (2547: 43) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบในงานไว้ว่าเป็นการแสดงออกถึงความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด รวมทั้งการยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานของตนเอง ซึ่งครอบคลุมถึงการทำงานให้เสร็จก่อนเวลาที่กำหนดผลงานได้คุณภาพเกินกว่ามาตรฐานที่คาดหวังไว้

พิจิตรา พงษ์จินดากร (2525: 87) ได้สรุปความหมายของความรับผิดชอบว่า คือ ความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน พากเพียร และละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ยอมรับผลของการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น มีความสำนึกในหน้าที่ทั้งตนเองและสังคม



สุโท เจริญสุข (2527: 24) ได้อธิบายว่า ความรับผิดชอบ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Responsibility” ซึ่งมาจากคำ 2 คำ คือ “Response” และ “Ability” หมายถึง ความสามารถที่จะทำ จะแสดงออกมาเองให้เหมาะสมตามหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายในสังคม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบวินัย ฯลฯ

จากการให้ความหมายของนักวิชาการดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความเอาใจใส่ไม่ต้องมีใครบังคับใช้ความสามารถเต็มที่ ขยันหมั่นเพียร อดทนต่ออุปสรรคมีความละเอียด ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานจะสำเร็จ พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น พัฒนาประสิทธิภาพ รู้จักวางแผนงาน ปฏิบัติงานอย่างมีจุดมุ่งหมายด้วยความระมัดระวังเพื่อป้องกันความบกพร่องเสียหายในงานที่ได้รับมอบหมาย รู้จักหน้าที่และกระทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี และยอมรับผลการกระทำจากการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสียด้วยความเต็มใจ

### 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

จุมพล สวัสดิกร (2515: 15) กล่าวถึงหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาต้องเริ่มต้นด้วยการ กำหนด จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ แนวความคิด การวางแผนหรือการคาดการณ์ล่วงหน้า การทำงบประมาณ การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การประสานงาน การเป็นผู้นำ การควบคุมหรือการตรวจสอบ การทดสอบและประเมิน การปรับใช้และบูรณาการและการมีมนุษยสัมพันธ์ และยังกล่าวถึงทักษะในการบริหารของผู้บังคับบัญชาจำแนกเป็น 3 ประการ คือ ทักษะ ทางด้านเทคนิค ทักษะมนุษยสัมพันธ์ และทักษะทางการคิด

3.1 ทักษะทางด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ วิธีการเทคนิค และเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นเพื่อปฏิบัติงานที่มีลักษณะเฉพาะ ทักษะทางด้านเทคนิคนี้ได้มาจากการศึกษา ประสบการณ์ และการฝึกอบรม

3.2 ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการใช้วิจารณญาณในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นๆ รวมทั้งความสามารถในการใช้ภาวะของการเป็นผู้นำในการจูงใจ โน้มน้าว จิตใจให้บุคคลอื่นให้การยอมรับและร่วมมือที่จะปฏิบัติงานให้ได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ

3.3 ทักษะทางการคิด หมายถึง ความสามารถในการศึกษา ทำความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ โครงสร้าง และระบบงานขององค์กรโดยรวม

จากหลักการที่ว่าผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความรู้ และทักษะในการบริหารงานด้านต่างๆ โดยเฉพาะความรู้ในด้านการบริหารงานบุคคล ดังนั้น การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จึงได้เน้นความสำคัญไปที่การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

เลวิน (Lewin, 1981: 47 – 51) ได้เสนอปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ
2. สภาพของการทำงาน
3. เสถียรภาพของการทำงาน
4. การควบคุมการทำงาน
5. มีอิสระ
6. การเป็นที่ยอมรับ
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. ขั้นตอนของการเรียกร้อง
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่
10. ความอาวุโส

วิกเตอร์ เฮช วรูม (Victor H. Vroom, 1970: 215) ได้พิจารณาปริมาณการมีส่วนร่วมในเชิงจิตวิทยาว่า เป็นปริมาณของอิทธิพลที่ปัจเจกบุคคลรู้สึกว่าได้เข้าไปร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ ยังอธิบายเพิ่มว่าบุคคลจะได้รับการพึงพอใจจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพโดยตัวเอง บุคคลจะพัฒนาความผูกพันที่มีต่องานและจะสามารถทำงานได้ดี

อรุณ รักธรรม (2532: 114) กล่าวว่า โดยทั่วไปการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจะมีหลักการที่สำคัญ คือ

1. ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับนับถือไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชากดเคี้ยวเรื่องงานกับตนได้ ทำให้การทำงานมีความราบรื่นและร่วมมือร่วมใจกันมากขึ้น
2. ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการวางแผนงานและหรือการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกับผู้บังคับบัญชา โดยยึดเป้าหมายเป็นหลัก เนื่องจากผู้บังคับบัญชาตระหนักดีว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเข้าใจเป็นอย่างดี เพราะเป็นผู้ปฏิบัติงานเอง อีกทั้งยังตระหนักว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

3. เน้นการทำงานเป็นทีม ทีมงานมีความจำเป็นต่อการตัดสินใจและแก้ปัญหา ชับซ้อนที่องค์กรต้องเผชิญ การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

4. มีการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูล ทั้งแนวดิ่งและแนวนอน เพื่อจูงใจให้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงงานและพัฒนางานในด้านต่างๆ เพื่อผลสำเร็จของงาน

5. มีการควบคุมตนเองเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่ตนทำและมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ผู้ปฏิบัติงานจะกำกับงานของตนเอง

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ควรเป็นลักษณะของความรับผิดชอบร่วมกัน การกระจายอำนาจ การทำงานร่วมกันได้ทุกอย่าง ซึ่งจะก่อให้เกิดแรงกระตุ้น แรงจูงใจมากขึ้น พนักงานจะมีความรู้สึกพึงพอใจมากขึ้น เมื่อตนเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ตนเองมีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ จึงเป็นส่วนหนึ่งของบรรยากาศองค์กรที่จะสามารถตอบสนองความต้องการประสบความสำเร็จของพนักงานเองอีกด้วย

มอนดี และ โน (Mondy and Noe, 1996: 74) ได้เสนอแนวทางที่ใช้เป็นหลักในการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแผนงานในระยะยาว และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและจริงจัง
2. องค์กรต้องกำหนดความหมาย กรอบทิศทางของการทำงาน เมื่อเริ่มนำแผนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานเข้ามาใช้
3. พนักงานทุกระดับต้องมีส่วนร่วมในโครงการ
4. ผู้นำองค์กรต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง
5. องค์กรต้องมีความสามารถในการนำเป้าหมายกลยุทธ์มาปฏิบัติในงานประจำวัน
6. ฝ่ายบริหารร่วมลงประชามติเรื่องราวและปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นการร่วมกันแก้ไข

ปัญหา

7. ได้แนวทางและกระบวนการทำงานใหม่ ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ปัจจัยที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ในการดำเนินการมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายประการซึ่งมีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

แฮกซ์แมน และ ซุตต์ (Hackman and Sutte อ้างใน สมหวัง โอซารส 2542: 45) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย ได้แก่ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน (สร้างความพึงพอใจและมี ส่วนร่วมในงาน) ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

กอร์ดอน (Gordon, 1991: 636 - 639) ได้ให้แนวทางที่ทำให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัท General Morters ประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. โครงสร้างองค์กรจะต้องเป็นแบบราบ
2. มีการปรับปรุงการทำงานให้เข้ากับสภาพแวดล้อม
3. มีการกระจายอำนาจ
4. พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม
5. มีการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจร่วมกันทั้งฝ่ายจัดการและพนักงาน รวมถึง

สหภาพแรงงาน

6. ให้พนักงานเรียนรู้ได้ง่าย
7. มีการฝึกอบรมและให้การศึกษาในเรื่องของงาน และทักษะต่างๆ
8. มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายจัดการกับสหภาพแรงงาน
9. ให้ความสำคัญกับโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ชาญชัย จันทร์แจ่ม (2542: 15) ได้เสนอแนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วย การปรับปรุงบรรยากาศขององค์กร การออกแบบงานใหม่ การบริหารแบบมีส่วนร่วมและกลุ่มสร้างคุณภาพ ดังนี้

1. การปรับปรุงบรรยากาศขององค์กร เป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดของคน ถ้าสภาพแวดล้อมการทำงานสามารถทำให้ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานมีภาพพจน์ที่ดีต่อองค์กร ย่อมทำให้พนักงานมีความพอใจในการทำงาน ดังนั้น การปรับปรุงบรรยากาศขององค์กรที่เอื้ออำนวยต่อแรงจูงใจในการทำงานจะประกอบไปด้วย

- 1.1 โครงสร้างของการทำงาน เป็นอุปสรรคหรือบั่นทอนจิตใจในการทำงานหรือไม่

- 1.2 ระบบรางวัลตอบแทน ระบบที่มีอยู่มีความยุติธรรมและเพียงพอต่อมาตรฐานครองชีพหรือไม่

- 1.3 ความเป็นอิสระ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เห็นว่าเขามีอิสระ และได้รับอนุญาตจากองค์กรให้สามารถแสดงออก ซึ่งความคิดเห็นโดยไม่เป็นอันตรายต่อชีวิตการทำงาน

- 1.4 ความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง ภาวะการณ์เป็นผู้นำของหัวหน้างานที่ให้ความอบอุ่นหรือการสนับสนุนต่อสมาชิกภายในองค์กร

- 1.5 การยอมรับในเรื่องความขัดแย้ง หมายถึง องค์กรทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกว่าความคิดเห็นที่แตกต่างกันสามารถได้รับการยอมรับได้

1.6 ความรักในหมู่คณะ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่เห็นว่าสมาชิกในองค์กรมีความรักกันฉันเพื่อนในการทำงาน

2. การออกแบบงานใหม่ หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานที่จะนำไปสู่คุณภาพชีวิตของการทำงานและผลผลิตขององค์กร ปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งก็คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานทำให้พนักงานมีความรู้สึกอยากทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานกับมนุษย์ในองค์กร สำนักพฤติกรรมศาสตร์ได้ให้วิธีการออกแบบงานใหม่ซึ่งเป็นที่นิยมใช้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายวิธีประกอบด้วย

2.1 การทำงานให้มีความหมายขึ้น หมายถึง การสร้างตัวกระตุ้นแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในงาน โดยการทำให้งานที่ซ้ำซาก มีลักษณะหลากหลาย มีอิสระในการทำงานและมีความรับผิดชอบมากขึ้น ลักษณะงานเช่นนี้จะทำให้พนักงานรู้สึกไม่เบื่อหน่ายและเกิดความพึงพอใจ

2.2 การทำให้งานขยายกว้างมากขึ้น เป็นการขยายงานให้มีลักษณะหลากหลาย แต่ลักษณะงานที่เพิ่มขึ้นเป็นงานที่อยู่ในระดับเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ซึ่งเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าการขยายงานในแนวราบ

2.3 การทำงานสัปดาห์ละ 4 วัน หมายถึงให้พนักงานทำงานสัปดาห์ละ 4 วัน แต่วันหนึ่งต้องทำงาน 10 ชั่วโมง แทนที่จะทำงานตามปกติ วันละ 8 ชั่วโมง ต้องทำ 5 วัน

2.4 การกำหนดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น หมายถึง การอนุญาตให้พนักงานทำแผนการทำงานยืดหยุ่นได้ โดยพนักงานจะกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงาน

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึงความว่า เป็นระบบของการจัดการที่พนักงานในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อตัวพนักงานและงานของพวกเขาเอง การเข้ามามีส่วนร่วมโดยการลงมือทำจะช่วยสนองต่อความต้องการและค่านิยมของพนักงานได้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ดังนี้

3.1 พนักงานต้องมีความต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3.2 ขอบเขตการมีส่วนร่วมจะต้องมีความเหมาะสม เช่น การรับผิดชอบตัดสินใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงาน แต่ไม่ใช่ตัดสินใจงานที่เกี่ยวข้องกับองค์กรทั้งหมด

3.3 องค์กรจะต้องหาข้อมูลให้พนักงานอย่างเพียงพอ เพื่อให้เขาสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

3.4 ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความเต็มใจที่จะให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3.5 จะต้องมีปัญหาและสถานการณ์ที่มีความจำเป็นสำหรับการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ในบางสถานการณ์พนักงานไม่จำเป็นต้องเข้ามามีส่วนร่วมก็ได้

4. กลุ่มสร้างคุณภาพเป็นเทคนิคใหม่ที่เพิ่งเกิดขึ้นในช่วงทศวรรษที่ 1960 ในประเทศญี่ปุ่นกลุ่มสร้างคุณภาพนี้ หมายถึง กลุ่มของพนักงานที่จัดตั้งขึ้นโดยความสมัครใจ โดยการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารระดับสูง และมีการพบปะและประชุมเพื่อร่วมกันกำหนด วิเคราะห์ แก้ไข ปัญหาในขอบเขตการทำงานของพวกเขา ฝ่ายบริหารระดับสูงจะสนับสนุนให้มีการจัดตั้งกลุ่มสร้างคุณภาพขึ้นมาทุกหน่วยงาน ในแต่ละกลุ่มจะมีหัวหน้ากลุ่มและสมาชิกของกลุ่มทุกคนจะได้รับการฝึกอบรมในเรื่องเทคนิคการแก้ไขปัญหา คือ กระบวนการระดมสมอง (Brainstorming Processes) เทคนิคการหาความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุและผล (Cause and Effect) หรืออีกนัยหนึ่ง คือ แผนผังก้างปลา (Fishbone Diagrams) เทคนิคนี้จะทำให้เกิดความสามารถในการค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาได้เป็นอย่างดี

เวอร์ตัน และ เดวิส (อ้างใน อรพิน ดันติมูธา 2538: 24) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล พิจารณาจากสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ความต้องการของบุคคล และการจูงใจของบุคคลในการทำงาน ได้แก่ องค์ประกอบของพฤติกรรมบุคคล หรือการรับรู้ ค่านิยม ทักษะคติ และภาวะรับภาระจูงใจ

2. ปัจจัยด้านการจัดการ เป็นลักษณะก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์การ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารการจัดการ หน่วยงาน ลักษณะงานกิจกรรม

3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ นโยบายของรัฐบาล เทคโนโลยี และภาวะการแข่งขัน

นอกจากนี้ เมื่อบุคคลมีความพอใจในการทำงานจะแสดงออกถึงความรู้สึกที่มีความพอใจ ในการทำงานได้มากกว่าบุคคลที่ไม่มีความพอใจในการทำงาน ซึ่ง เฮร์สเบ็ก ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานโดยเสนอทฤษฎีสองปัจจัยไว้ดังนี้ คือ

เฮร์สเบ็ก (อ้างใน จตุรงค์ คลังชำนาญ 2539: 13 – 16) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Herzberg's Two Factors Theory) ซึ่งได้สรุปไว้ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว คือ

#### 1. ปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย ได้แก่



1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหารือหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความ สามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่จบจนได้ค่าจ้างเพียงผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นมาจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ และได้มีการตรวจตราควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

## 2. ปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) อาจเรียกได้ว่าเป็นปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นและปัจจัยนี้จะเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการ แต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้า ในอาชีพอีกด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. ลักษณะของอาชีพ หมายถึงอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติยศและศักดิ์ศรี
5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อ สื่อสารภายในองค์การ
6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะของสภาพแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในหน้าที่แห่งใหม่
8. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ
9. วิธีปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือการให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหาร

เฮอริสเบ็ก ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า องค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวก จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็จะไม่ทำให้บุคคลพึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยนี้มีหน้าที่คำจูนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว แต่ควรรักษาให้อยู่ในระดับที่พอดี หากมีปัจจัยด้านนี้มากก็จะไม่จูงใจหรือกระตุ้นให้คนทำงานมากขึ้นแต่อย่างใด ฉะนั้น องค์การควรจะต้องสนองตอบความต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่บอกได้ถึงคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน ซึ่งองค์การสามารถตอบสนองความต้องการทั้งหลายของพนักงานได้ เช่น การได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่เพียงพอ หรือจัดให้มีสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย การจัดกิจกรรม งานสร้างสรรค์ การแข่งกีฬาหรือให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่นและเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการใช้ความสามารถและทำงานให้ได้ผลสำเร็จของงาน เป็นต้น

จากข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยหลายประการ เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม นโยบาย กฎ ระเบียบ การออกแบบงานใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานในปัจจุบัน การมอบหมายงาน สายความก้าวหน้า วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน แรงจูงใจ ความรับผิดชอบ การทำงานเป็นทีม การได้รับการยอมรับนับถือ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะก่อให้เกิดแรงกระตุ้น แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้

เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงบวกเป็นอย่างมาก และจากการศึกษาข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทัศนสถานบำบัดพิเศษกลางประกอบด้วย สายงานที่ปฏิบัติ ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นโยบาย กฎ และระเบียบ

### 3. การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกรมราชทัณฑ์

กรมราชทัณฑ์ได้จัดทำมาตรฐานเรือนจำด้านการดูแลและคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ และแจ้งเรือนจำ/ทัศนสถาน/สถานกักกัน/สถานกักขัง ดำเนินงานตามมาตรฐานเรือนจำคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ จำนวน 6 ด้าน ดังนี้ (กรมราชทัณฑ์, 2555: 1 - 3)

1. ด้านการดูแลสุขภาพให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน หน่วยงานจะต้องดำเนินการจัดให้มีกิจกรรมอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

1.1 จัดให้มีสถานที่สำหรับออกกำลังกาย (Fitness) หรือสถานที่เล่นกีฬาพร้อมอุปกรณ์ กีฬาให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างน้อย 2 ชนิดกีฬา

1.2 จัดให้มีการทดสอบสมรรถภาพทางร่างกายตามหลักเกณฑ์ที่กรมราชทัณฑ์กำหนดอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และแต่ละครั้งจะต้องมีผู้ผ่านเกณฑ์การทดสอบมากกว่า 60% ของจำนวนเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ทั้งหมด

1.3 จัดให้มีสวัสดิการตรวจสุขภาพร่างกายประจำปีอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง

2. ด้านการช่วยเหลือการดำรงชีพ หน่วยงานจะต้องจัดกิจกรรมสวัสดิการช่วยเหลือการดำรงชีพเจ้าหน้าที่อย่างน้อย 5 รายการ จาก 10 รายการ ต่อไปนี้

2.1 การจัดตั้งหนึ่งกลุ่มแม่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OGOP)

2.2 การจัดรถรับ – ส่งบุตรหลานข้าราชการ ไปโรงเรียน

2.3 การช่วยเหลือเครื่องอุปโภคบริโภคประจำเดือน

2.4 การจัดตั้งกองทุนสำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลและค่าเรียนบุตรเท่าจำนวนสิทธิที่เบิกได้

2.5 การแจกผ้าตัดเครื่องแบบแก่เจ้าหน้าที่อย่างน้อย 1 ชุด ต่อคนต่อปี รวมทั้งแจกเครื่องหมายเลื่อนระดับแก่ข้าราชการ

2.6 การจัดหาอาหารกลางวันเลี้ยงเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

2.7 การช่วยเหลือกรณีเจ้าหน้าที่ประสบภัยบาดเจ็บหรือเสียชีวิตอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่

2.8 ช่วยเหลือปรับปรุงซ่อมแซมบ้านพักเจ้าหน้าที่ให้มีสภาพมั่นคงแข็งแรงเป็นระเบียบเรียบร้อยน่าอยู่

2.9 จัดจำหน่ายเครื่องอุปโภคบริโภคให้เจ้าหน้าที่ในราคาต้นทุน

2.10 จัดตั้งกองทุนสวัสดิการข้าราชการเพื่อให้สมาชิกกู้ยืมเงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำ

3. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน หน่วยงานจะต้องจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ ดังนี้

3.1 จัดให้มีห้องอาบน้ำ ห้องสุขา สำหรับเจ้าหน้าที่แยกเป็นสัดส่วน และห้องพักผ่อน พร้อมอุปกรณ์เครื่องนอนที่สะอาดถูกสุขลักษณะ ไม่มีแมลงรบกวนและมลภาวะอื่น

3.2 จัดให้มีเครื่องอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานอย่างพอเพียงและอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน เช่น จัดเตรียมกระบอก ไฟฉาย วิทยุสื่อสาร แก้วผู้ปฏิบัติหน้าที่เวรยาม

3.3 จัดให้มีจุดบริการน้ำดื่มสะอาดและมุมกาแฟ หรือเครื่องดื่มบำรุงสุขภาพ สำหรับเจ้าหน้าที่ในสถานที่ทำงาน

4. ด้านการลดภาระงานที่ตราครุฑ หน่วยงานจะต้องลดภาระงานที่ตราครุฑของเจ้าหน้าที่โดยการจัดเวรยามรักษาการณ์ของเจ้าหน้าที่ เมื่อเข้าเวรแล้ว 1 คืน ควรเว้นให้ 2 คืน เป็นอย่างต่ำ เว้นแต่ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องใช้กำลังเจ้าหน้าที่ไปปฏิบัติภารกิจอื่น ต้องให้เจ้าหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังป่วยที่โรงพยาบาล หรือเจ้าหน้าที่ไปราชการต่างท้องที่ เป็นต้น

5. ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจเจ้าหน้าที่ หน่วยงานต้องดำเนินการจัดให้มีกิจกรรมในเรื่องต่อไปนี้ อย่างน้อย 1 รายการ จาก 2 รายการ

5.1 การจัดระบบให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่ในด้านต่างๆ เช่น ด้านกฎหมาย ด้านการสงเคราะห์ ด้านจิตวิทยา ด้านการเงิน เป็นต้น เป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่

5.2 จัดให้มีกิจกรรมการศึกษาดูงานสำหรับเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน

6. ด้านวินัยและจรรยาบรรณ หน่วยงานจะต้องควบคุมดูแลความประพฤติและการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ให้อยู่ในกรอบวินัยและจรรยาบรรณ อย่างน้อยในเรื่องต่อไปนี้

6.1 การแต่งกายของเจ้าหน้าที่ให้มีความสง่างาม สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย

6.2 การทำความเคารพ การรายงานตัวให้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผน

นอกจากนี้ กรมราชทัณฑ์ยังได้พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกรมราชทัณฑ์ โดยจัดทำมาตรฐานเรือนจำขึ้นมีวัตถุประสงค์เพื่อให้งานราชทัณฑ์ไทยมีแนวทางการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบทของค่านิยม พฤติกรรม และวัฒนธรรมของสังคมไทย สอดคล้อง

กับหลักการหรือปรัชญาที่เป็นมาตรฐานสากล และเป็นที่ยอมรับของนานาอารยประเทศการบริหารงานราชการ ภายใต้อำนาจแห่งมาตรฐานเรือนจำ 10 ด้าน และได้กำหนดกรอบตัวชี้วัดสำหรับเป็นเครื่องนำทางที่มีความชัดเจน เพื่อให้บุคลากรเรือนจำและทัณฑสถานทุกคนมีความเข้าใจตรงกัน และสามารถพัฒนางานราชการไปสู่เป้าหมายเดียวกัน การดำเนินงานตามมาตรฐานเรือนจำฯ ซึ่งในมาตรฐานเรือนจำ 10 ด้าน นั้น ได้เกี่ยวข้องกับข้าราชการเรือนจำและผู้ต้องขัง ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการเรือนจำ จำนวน 3 มาตรฐาน คือ

- 1) มาตรฐานด้านการบริหารจัดการ (Managerial Administration)
- 2) มาตรฐานด้านบุคลากร (Qualified Staff)
- 3) มาตรฐานด้านอาคารสถานที่ และรูปแบบทางกายภาพของเรือนจำ/ทัณฑสถาน (Physical Plants) สรุปดังนี้ (สำนัก ทัณฑวิทยา, <http://www.correct.go.th/s10.pdf> เข้าถึงเมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2555)

1. มาตรฐานด้านการบริหารจัดการ (Managerial Administration)

- 1.1 บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของเรือนจำ

- 1.2 มีการสื่อสารทำความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่เรือนจำเกี่ยวกับนโยบาย วัตถุประสงค์ พันธกิจ และเป้าหมายของเรือนจำ

- 1.3 นโยบาย วัตถุประสงค์ พันธกิจ และเป้าหมายมีความสอดคล้องกันและเป็นที่ยอมรับของเจ้าหน้าที่เรือนจำ

- 1.4 ต้องมีระบบการสื่อสารในข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจน เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจตรงกันระหว่าง ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ด้วยตนเอง เจ้าหน้าที่กับผู้ต้องขัง และเรือนจำกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก

- 1.5 มีการกำหนดแผนงานของช่องทางการให้ข้อมูลอย่างรวดเร็วและเป็นปัจจุบันแก่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ด้วยตนเอง เจ้าหน้าที่กับผู้ต้องขัง และเรือนจำกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก

- 1.6 มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานของเรือนจำให้หน่วยงานภายนอกหรือสังคมรับทราบอย่างน้อยทุก 2 เดือน

- 1.7 มีระบบการไต่ และให้บริการที่สะดวกรวดเร็วมากกว่าร้อยละ 80 (One stop service)

- 1.8 วิธีการบริหารงานของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ต้องเน้นให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการสร้างแรงจูงใจและรักษาไว้ซึ่งการบรรลุสู่เป้าหมายการปฏิบัติงานเรือนจำของเจ้าหน้าที่ รวมถึงทำให้เกิดความต้องการในการมีส่วนร่วม และความร่วมมือภายในสถานที่ทำงาน

1.9 การบริหารงานเรือนจำต้องเน้นความสะอาด รวดเร็ว คล่องตัว ชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ในการทำงานหรือดำเนินการโดยคำนึงถึงการรักษาไว้ซึ่งสิทธิต่างๆ ของเจ้าหน้าที่ ผู้ต้องขัง และประชาชนโดยทั่วไป

1.10 มีการยกย่องเชิดชูเกียรติ

1.11 การส่งเสริมการอบรมหรือดูงานระดับชาติ

1.12 การมอบรางวัลผู้คุมดีเด่นประจำเรือนจำ

1.13 การลงโทษผู้กระทำผิดอย่างยุติธรรม

1.14 ระบบการฟ้องร้องผู้กระทำผิดที่มีประสิทธิภาพ (ระบบสอบสวน)

1.15 มีการลงโทษจริงจังก่อนหน้าตามเหตุแห่งการกระทำผิด

1.16 มีการประชาสัมพันธ์ และการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ และเน้นหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล และสังคมภายนอกด้วยความกระตือรือร้น

## 2. มาตรฐานด้านบุคลากร (Qualified Staff)

2.1 ต้องมีการกำหนดนโยบายการวางแผนบุคลากร เช่น การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานการมอบหมายงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ การมอบหมายงาน การพิจารณาความดีความชอบ และต้องดำเนินการด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงประวัติความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความเหมาะสมในตำแหน่งภารกิจหน้าที่ วิสัยทัศน์ นโยบาย กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ต้องมีการพิจารณาคำเนินการปีละ 1 ครั้ง

2.2 การทำงานต้องให้เจ้าหน้าที่ทุกคน มีประวัติผลงานของตนเอง

2.3 ต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอหรืออย่างน้อยทุก 6 เดือน การประเมินควรมีคณะบุคคลที่ทำการประเมินโดยเฉพาะ

2.4 ต้องจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานในแต่ละภารกิจหน้าที่ รวมถึงมีคู่มือฉบับพกพาให้กับเจ้าหน้าที่ทุกคน

2.5 ต้องจัดให้มีสถานที่ให้แก่เจ้าพนักงาน เพื่อการค้นคว้าข้อมูลทางวิชาการ อาทิ เอกสารทางวิชาการ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการ นโยบายแนวทางปฏิบัติงาน ทั้งของหน่วยงานภายใน และภายนอก เพื่อการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้มีความเป็นมืออาชีพมากขึ้น เช่น มีการจัดตั้งมุมการเรียนรู้ มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่/ทีมงานเป็นผู้รับผิดชอบโครงการโดยตรง มีการจัดทำฐานข้อมูลความรู้ของหน่วยงาน มีกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ของมุมการเรียนรู้



2.6 ต้องจัดให้มีการฝึกอบรมเจ้าพนักงานที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ ก่อนเข้าปฏิบัติงานทุกคน ไม่น้อยกว่า 30 วัน

2.7 ต้องจัดให้เจ้าพนักงานเรือนจำได้รับการส่งเสริม และทดสอบความสามารถ และทักษะทางวิชาการ ร่างกาย จิตใจ และในการใช้อุปกรณ์รักษาความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงวิธีการเผชิญต่อสภาวะการณ์ฉุกเฉินต่างๆ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ประกอบด้วย

2.8 สนับสนุน และส่งเสริม ให้ข้าราชการได้รับการฝึกอบรม/สัมมนา และศึกษาต่อ ทั้งนี้ ต้องให้เจ้าพนักงานเรือนจำที่ปฏิบัติงานในแต่ละภารกิจหน้าที่ ได้รับการฝึกอบรมหรือสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ รวมถึงเป็นการเปิดโลกทัศน์ทางความคิดอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของเจ้าพนักงานผู้นั้นเป็นหลัก

2.9 ต้องมีการประเมินผลการฝึกอบรม หรือให้เจ้าหน้าที่ที่ไปศึกษาดูงานจัดทำรายงานผลการศึกษาดูงาน

2.10 เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้ต้องขัง ต้องได้รับสวัสดิการด้านค่าตอบแทน พิเศษที่เป็นธรรม เช่น การช่วยเหลือเครื่องอุปโภค บริโภค ประจำเดือนแก่เจ้าหน้าที่ แจกผ้าตัดเครื่องแบบ จัดหาอาหารกลางวันเลี้ยงเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จัดมุมบริการน้ำดื่มหรือเครื่องดื่มสำหรับเจ้าหน้าที่

2.11 มีระบบการรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะหรือเรื่องราวร้องทุกข์ของเจ้าหน้าที่ไว้เป็นการเฉพาะ เช่น จัดทำตู้สำหรับรับความคิดเห็นโดยข้อมูลเหล่านี้ต้องส่งตรงสู่ผู้บัญชาการเรือนจำ ผู้อำนวยการทัณฑสถานหรืออธิบดีกรมราชทัณฑ์ และต้องถือเป็นความลับ

2.12 จัดให้มีระบบการให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่ในแต่ละด้าน เช่น ด้านกฎหมาย ด้านการสงเคราะห์ ด้านการเงิน เป็นต้น โดยมีผู้มีความชำนาญการเป็นผู้ให้คำปรึกษา

2.13 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ต้องดำเนินการด้วยความเป็นธรรม ทั้งนี้ ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา และต้องพิจารณาด้วยความโปร่งใส และรวดเร็ว

3. มาตรฐานด้านอาคารสถานที่ และรูปแบบทางกายภาพของเรือนจำ/ทัณฑสถาน (Physical Plants)

3.1 พื้นที่ในการทำกิจกรรม หรือการใช้ชีวิตความเป็นอยู่ของเจ้าหน้าที่ ต้องจัดให้มีขนาดที่เหมาะสมกับการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในกฎหมาย โดยมีองค์ประกอบ เช่น ลีงปลูกสร้างเพื่อใช้ประโยชน์แห่งการรักษาความปลอดภัยมั่นคงของเรือนจำ อาคารสำนักงานเจ้าหน้าที่ สถานพยาบาลของเจ้าหน้าที่ ห้องสมุดของเจ้าหน้าที่ พื้นที่นันทนาการ

ของเจ้าหน้าที่ พื้นที่สำหรับชำระล้างร่างกาย ห้องน้ำ ห้องส้วม และที่พักเวรรักษาการณ์ของเจ้าหน้าที่ อาคารที่พักเจ้าหน้าที่รอบทัณฑสถาน

3.2 ภายในและภายนอกอาคาร รวมถึงบริเวณทุกพื้นที่ในเรือนจำ/ทัณฑสถานต้องดำเนินการ ดังนี้

3.3 มีแสงสว่างเพียงพอต่อกิจกรรม และการรักษาความมั่นคงปลอดภัย

3.4 มีระบบการถ่ายเทอากาศที่เหมาะสม

3.5 อาคารสำนักงานเจ้าหน้าที่ ต้องมีครุภัณฑ์สำนักงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกคน

3.6 มีพื้นที่สำหรับการปฐมพยาบาลแก่เจ้าหน้าที่ และมีอุปกรณ์ทางการแพทย์ในการปฐมพยาบาลที่ถูกต้องลักษณะ

3.7 มีห้องสมุดหรือมุมหนังสือของเจ้าหน้าที่ และมีหนังสือหรือตำราที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่และความรู้ทั่วไป

3.8 มีพื้นที่ที่ใช้สำหรับนันทนาการของเจ้าหน้าที่ เช่น พื้นที่สำหรับชำระล้างร่างกาย ห้องน้ำ ห้องส้วม และที่พักเวรรักษาการณ์ของเจ้าหน้าที่ที่ถูกต้องลักษณะ สามารถใช้งานได้อย่างสะดวก โดยไม่ละทิ้งหน้าที่ความรับผิดชอบ

3.9 มีอาคารที่พักที่สามารถรองรับเจ้าหน้าที่อย่างเพียงพอ และสอดคล้องกับอัตรากำลังโดยสิ่งแวดล้อม ภูมิทัศน์ ของอาคาร ที่พักมีความเหมาะสม และถูกต้องลักษณะ

จากกล่าวสรุปได้ว่า กรมราชทัณฑ์ได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ โดยได้กำหนดมาตรฐานเรือนจำ 10 ด้าน ซึ่งเกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่โดยตรง จำนวน 3 ด้าน ส่วนอีก 7 ด้าน จะเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขัง สำหรับด้านที่เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่โดยตรงคือ ด้านมาตรฐานด้านการบริหารจัดการ มาตรฐานด้านบุคลากร มาตรฐานด้านอาคารสถานที่และรูปแบบทางกายภาพของเรือนจำ/ทัณฑสถาน และกรมราชทัณฑ์ได้ทำการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแต่ละตัวทุกปี หากเรือนจำใดปฏิบัติตามตัวชี้วัดแต่ละตัวไม่ครบเกณฑ์ก็จะมีผลถึงผลการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือนของผู้บัญชาการเรือนจำ องค์กรก็ตาม มาตรฐานเรือนจำดังกล่าว มีส่วนเป็นอย่างมากต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง

#### 4. สภาพทั่วไปของทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง

##### 1. ประวัติความเป็นมา

ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง เป็นหน่วยราชการบริหารส่วนกลาง สังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรมตั้งอยู่ที่ 33/2 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900 เดิมใช้ชื่อว่าทัณฑสถานบำบัดพิเศษบางเขน เพื่อใช้เป็นสถานที่สำหรับควบคุมอบรมฝึกวิชาชีพและให้การบำบัด รักษาแก่ผู้ต้องขังชายที่กระทำความผิดเกี่ยวกับพระราชบัญญัติยาเสพติด พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติวัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท พ.ศ. 2518 และพระราชกำหนดป้องกันการใช้สารระเหย พ.ศ. 2533 ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อจาก ทัณฑสถานบำบัดพิเศษบางเขนเป็นทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง มีอาณาเขตพื้นที่ประมาณ 38 ไร่

##### 2. อำนาจหน้าที่ของทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง

ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง เป็น 1 ใน 9 เรือนจำความมั่นคงสูงที่ต้องรับผิดชอบในการควบคุมผู้ต้องขังคดียาเสพติดที่เป็นอาชญากรรายสำคัญหรือผู้ต้องขังโทษสูง มีภารกิจในด้านการควบคุมผู้ต้องขังที่กระทำความผิดเกี่ยวกับคดียาเสพติดให้โทษ ทั้งประเภทจำหน่าย ครอบครอง ผู้ร้ายรายสำคัญซึ่งมีปริมาณของกลางมาก กำหนดโทษสูง ที่ต้องควบคุมเป็นพิเศษและมีกำหนดโทษสูงสุดถึงตลอดชีวิต

##### 3. โครงสร้างการบริหารงาน

โครงสร้างการบริหารงานของทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง คือ การควบคุมผู้ต้องขังมิให้หลบหนี การฝึกอบรมวิชาชีพ การสงเคราะห์ ผู้ต้องขัง การแก้ไขฟื้นฟูพฤติกรรมผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นพลเมืองดีเมื่อพ้นโทษ ภายใต้หลักกฎหมาย หลักทัณฑวิทยาและหลักมนุษยธรรม มีโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้

##### 1. ส่วนปกครองผู้ต้องขัง

ดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผน และดำเนินการด้านควบคุมผู้ต้องขังให้อยู่ในระเบียบวินัยและมีให้หลบหนี การรักษาการณ์บริเวณทัณฑสถานฯ การป้องกันการลักลอบนำสิ่งของต้องห้ามเข้า – ออกทัณฑสถาน โดยแบ่งออกเป็นฝ่ายต่างๆ ได้แก่ ฝ่ายปกครองกลาง ฝ่ายปกครองแดน 1 – 10 แดนพยาบาล และฝ่ายรักษาการณ์

##### 2. ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง

ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง การใช้แรงงานบริหารเงินทุนฝึกวิชาชีพ พัสดุ ฝึกวิชาชีพการวางแผนจัดการศึกษาแก่ผู้ต้องขังทั้งสายสามัญตั้งแต่ระดับผู้ไม่รู้หนังสือจนถึง ระดับอุดมศึกษา สายอาชีพ และ ธรรมศึกษา การอบรมพัฒนาทางด้านจิตใจ การบำบัด ฟื้นฟู

สมรรถภาพ ผู้ต้องขังในรูปแบบ ชุมชนบำบัด และ รูปแบบ ผสมผสาน แบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ ฝ่ายฝึกวิชาชีพ ฝ่ายชุมชนบำบัด

### 3. ส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง

วางแผนและดำเนินการจัดสวัสดิการ และให้การสงเคราะห์ผู้ต้องขัง การจัดเลี้ยงอาหารผู้ต้องขัง เงินฝากผู้ต้องขัง การเยี่ยมญาติ ร้านสงเคราะห์ผู้ต้องขัง การนันทนาการ การขอความร่วมมือจากองค์กรต่างๆ ในการช่วยเหลือผู้ต้องขัง แบ่งเป็น 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายสวัสดิการผู้ต้องขัง ฝ่ายสงเคราะห์ผู้ต้องขัง ฝ่ายเงินฝากผู้ต้องขัง

### 4. ฝ่ายบริหารทั่วไป

ดำเนินการเกี่ยวกับงานสารบัญ การเงิน การบัญชี การพัสดุ อาคารสถานที่ ยานพาหนะ การบริหาร งานบุคคล ลานเลขานุการ งานนิติการ ศูนย์ข้อมูล รวมทั้งงานที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แบ่งออกเป็น 6 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายการเงินและงบประมาณ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ฯ ฝ่ายธุรการ ฝ่ายพัสดุและอาคารสถานที่ ฝ่ายนิติการ ศูนย์ข้อมูล

### 5. สถานพยาบาล

ดำเนินการเกี่ยวกับการบำบัดรักษาแก่ผู้ต้องขัง ดูแลควบคุมและดำเนินงานด้านอนามัย อาชีวอนามัย สุขาภิบาล และสิ่งแวดล้อมในเรือนจำ ให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารในการส่งผู้ต้องขังออกไปรักษาตัวนอกเรือนจำ

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถประมวลได้ ดังนี้

อารี สังข์ศิลป์ชัย (2547) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีเพียงด้านเดียวคือ การได้รับค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม ที่อยู่ในระดับปานกลาง

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของครู โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงานในหน้าที่และอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ข้าราชการครูที่มีค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม และสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย และขนาดโรงเรียนที่สังกัดอยู่ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

4. ข้าราชการครูที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน  
 ปวีณา ผาสุข (2547) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย  
 ราชภัฏสวนดุสิต ผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิงมีอายุ 26 – 30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี  
 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี รายได้ 5,000 – 10,000 บาท

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีคุณภาพ  
 ชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ  
 ยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิต  
 ส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความปลอดภัยและสุขภาพที่ดี  
 ของการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านสิทธิพนักงาน ด้านความเป็น  
 ประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก

3. เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏ  
 สวนดุสิต จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลโดยภาพรวมพบว่าพนักงานที่มีการศึกษาและรายได้  
 ต่างกัน มีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ยกเว้นพนักงานที่มี  
 เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีการรับรู้คุณภาพชีวิตไม่  
 แตกต่างกัน

อลิษา เหล่ารอด (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน  
 จังหวัดทหารบกเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี มีอายุราชการมากกว่า 20 ปีขึ้นไป  
 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช. มีระดับชั้นยศ ส.ต.-ส.อ. มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่  
 ทางธุรการ มีสายงานสังกัดกองบังคับการจังหวัดทหารบกเพชรบุรี มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 8,001-  
 14,000 บาท มีสถานภาพสมรสแล้ว (รวมทั้งหม้ายและหย่าร้าง)

2. คุณภาพชีวิตการทำงานจังหวัดทหารบกเพชรบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง  
 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่าลำดับแรกคือ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็น  
 ประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านสิทธิของกำลังพล  
 (ธรรมนูญในองค์กร) และลำดับน้อยสุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

3. นายทหารชั้นประทวนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน และสายงานต่างกัน มีคุณภาพ  
 ชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. นายทหารชั้นประทวนที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน ตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการ  
 ทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. นายทหารชั้นประทวนที่มีอายุต่างกัน ระดับชั้นยศต่างกัน และสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

พรสุข อัสวนิเวศน์ (2541) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีโรงงานวัดบูรณะเปิด กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และพลังงานทหาร (รวท.อท.ศอพท.) จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการกลาโหม รวท.อท.ศอพท. มีความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านภาวะอิสระจากงานของข้าราชการกลาโหมชั้นสัญญาบัตรอยู่ในระดับต่ำ

2. ข้าราชการกลาโหม รวท.อท.ศอพท. ที่มีสถานภาพการทำงาน รายได้และประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ธรรมเนียมในองค์กร ภาวะอิสระจากงานและความภูมิใจในองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกลาโหม รวท.อท.ศอพท. ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ข้าราชการกลาโหม รวท.อท.ศอพท. ที่มีระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และลักษณะสายงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5. กลุ่มตัวแปรที่มีอำนาจอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกลาโหม รวท.อท.ศอพท. ในภาพรวม ได้แก่ รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ภาวะอิสระจากงานและสังคมสัมพันธ์ตามลำดับ

6. กลุ่มตัวแปรที่ร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกลาโหมชั้นสัญญาบัตร ได้แก่ ภาวะอิสระจากงานและระดับการศึกษา

7. กลุ่มตัวแปรที่ร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกลาโหมชั้นประทวน ได้แก่ รายได้และประโยชน์ตอบแทน

8. กลุ่มตัวแปรที่ร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ได้แก่ รายได้และประโยชน์ตอบแทนและระยะเวลาการทำงาน

นำชัย โชติประยูร (2541) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาล ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับรองสารวัตร และระดับผู้บังคับหมู่ ลูกแถว มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับผู้บังคับหมู่ ลูกแถว มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับรองสารวัตร



ในมิติสภาพแวดล้อมการทำงาน มิติโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มิติความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มิติผลตอบแทนและรายได้ และมิติความเป็นส่วนตัวในชีวิตครอบครัว

นฤคต มีเพียร (2541) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ของบริษัทการบินไทย (มหาชน) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานที่มีระดับตำแหน่งและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร และการมีรายได้พิเศษ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ไพฑูรย์ สอนทน (2542) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า

1. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นเพศหญิงร้อยละ 54.4 มีอายุเฉลี่ย 34 ปี สถานภาพสมรสคู่ร้อยละ 72 วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 60.7 ดำรงตำแหน่งเป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชนร้อยละ 53.8 ประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 13 ปี
2. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
3. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มี เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน
4. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
5. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมต่อการทำงาน ค่านิยมต่อราชการ และค่านิยมต่อการบริการ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
6. ตัวแปรที่สามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมต่อการทำงาน โดยอธิบายได้ร้อยละ 31.2

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) ศึกษาเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3. พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงาน สายงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และเมื่อทำการวิเคราะห์หาคัดลอกพหุคูณ โดยเทคนิควิธีการ Stepwise พบว่า ความเกี่ยวข้องกับและเป็นประโยชน์ต่อสังคม การบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน อายุ มีอำนาจร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน

สมหวัง โอชารส (2542) ศึกษาเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลตำรวจ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ ระดับชั้นยศ และตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

3. การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพ การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางราชการ และค่านิยมทางบริการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลตำรวจ

4. ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความแปรผันของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลตำรวจ คือ การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมทางราชการ แผนก กุมารเวชกรรม ซึ่งร่วมกันทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลตำรวจ ได้ร้อยละ 65.66

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด ผลการศึกษา พบว่า พนักงานปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

กฤษฎา วัฒนานันท์ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอเกาะคาจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้อมูลทั่วไปของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอเกาะคาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย สมรสแล้ว มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีระยะเวลาการปฏิบัติตั้งแต่ 19-24 ปี ระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนมากจะอยู่ช่วงระดับ 5-6 จำแนกพนักงานตามระดับของการไฟฟ้าที่สังกัดส่วนใหญ่เป็นพนักงานการไฟฟ้าชั้น 3 มีรายได้หรืออัตราเงินเดือนต่อเดือน 20,001-30,000 บาท

2. ปัจจัยจูงใจในการทำงานส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอเกาะคา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. พนักงานที่มีเพศ และระดับชั้นของการไฟฟ้าที่ต่างกัน มีระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

4. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และระดับรายได้ที่ต่างกัน มีระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

5. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอเกาะคา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

6. พนักงานที่เพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง ระดับรายได้ และระดับชั้นของการไฟฟ้าที่ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

7. พนักงานที่มีอายุ และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ศุภวัฒน์ ศรีชัยชนะ (2551) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรแม่สอด จังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรแม่สอด จังหวัดตาก ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา สายงานที่ปฏิบัติ นโยบายและกฎ ระเบียบ และความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรแม่สอด จังหวัดตาก เช่น จัดสวัสดิการเพื่อเป็นการลดรายจ่าย และส่งเสริมให้มีอาชีพเสริมเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและอยู่ในสภาพที่พร้อมนำไปใช้ได้อย่างปลอดภัย จัดอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอย่างต่อเนื่อง

สุภาณี ฝนทองมงคล (2546) การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขตราชวัตรบูรณะ ผลการวิจัยพบว่า

1. พบว่าประชากร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุน้อยกว่า 30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และอยู่ใน สถานภาพการสมรส โดยประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 1-10 ปี

2. ระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขตราชวัตรบูรณะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ตัวแปรทัศนคติต่องานและโรงเรียน ตัวแปร ความสัมพันธ์ในครอบครัว ตัวแปร มนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรสถานภาพการสมรส สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขตราชวัตรบูรณะ ได้ ร้อยละ 29

4. เพศ อายุ การศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์การทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขตราชวัตรบูรณะ

สาธิต ปานอ่อน (2556) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในเรือนจำทั้ง 8 แห่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยข้าราชการเรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด

3. ปัจจัยทุกตัวได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับที่สูงมากกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน

4. แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ได้แก่ ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้หลากหลายและมีให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่ ควรเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บังคับบัญชาควรให้อำนาจในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในระดับต้นเพื่อให้งานสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องไม่ติดขัดและควรจัดระบบการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค นอกจากนี้ ควรสร้างภาพลักษณ์ให้สังคมเห็นความสำคัญของหน่วยงานและมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่มีความภาคภูมิใจในงานของตน

ปิ่นมณี แก้วเวชวงศ์ (2542) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำศึกษาระณีเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่พนักงานเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับต่ำสุด

3. เจ้าพนักงานเรือนจำที่มี อายุ ระดับตำแหน่ง และเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีสถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และจำนวนปีที่รับราชการแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

จินห์นภา รอดมี (2553) การศึกษาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่เรือนจำ ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่เรือนจำจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส อยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตมากที่สุด รองลงมาได้แก่ด้านสุขภาพจิตในการทำงาน และด้านความปลอดภัยในการดำรงชีวิตประจำวันอยู่ในระดับต่ำสุด

2. ข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในเรือนจำ และระดับตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สุรียา หนูช่วย (2517) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตของข้าราชการเรือนจำกลางชลบุรี อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าลำดับแรกอยู่ในระดับสูง คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

2. ข้าราชการเรือนจำกลางชลบุรีที่มีอายุ ระดับ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

สุทัศน์ ปัญสุวรรณ (2551) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ ในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในจังหวัดเชียงใหม่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ลำดับแรกที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคล และลำดับสุดท้าย คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

2. ข้าราชการที่มี อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระดับตำแหน่ง ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

วิญญู พรประทุม (2554) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน : กรณีศึกษากองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 346 ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตระเวนชายแดนมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด คือ เพศ รองลงมาคือ ชั้นยศ อายุราชการ รายได้ต่อเดือน (เงินเดือน) สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ตามลำดับ ส่วนอายุไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 346 อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

ธวัชชัย สิงห์เขียว (2546) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานปิโตรเคมี กรณีศึกษาพนักงานบริษัทไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ด้านสิทธิของพนักงาน (กรรมสิทธิ์ในองค์กร) และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานบริษัทไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

3. พนักงานบริษัทไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) ที่มี การศึกษา และสถานภาพการสมรส แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สินชัย ฉายรัมย์ (2544) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ทำอากาศยานกรุงเทพ และศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยการรับรู้ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในการทำงาน และความคาดหวังผลจากการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ



3. ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ

วรัญญาณี บุญมา (2548) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน ในภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้
2. พนักงานที่มี อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด การปกครองบังคับบัญชา ลักษณะงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มี เพศ สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

รัชฎ์ลักษณ์ มหัทธนะอนันท์ (2550) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอ็น อาร์ อินสแตนซ์ โปรดิวซ์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอ็น อาร์ อินสแตนซ์ โปรดิวซ์ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอ็น อาร์ อินสแตนซ์ โปรดิวซ์ จำกัด ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
3. พนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอ็น อาร์ อินสแตนซ์ โปรดิวซ์ จำกัด ที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

ธีรสิทธิ์ สุขเจริญ (2550) คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่เกี่ยวข้องกับความภูมิใจในองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสความก้าวหน้ามั่นคงในตำแหน่งงาน ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์กร ด้านพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

2. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรีที่มี อายุ รายได้ เงินเดือน ประสบการณ์การทำงาน การศึกษาสูงสุดและสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยคุณลักษณะงาน โดยรวม เอกลักษณะของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลป้อนกลับจากงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สุนทร นามโคตรศรี (2553) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับดีมาก ส่วนอีก 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

เพชรฯ ทุงศรีแก้ว (2552) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน) ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อย คือ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ประชาธิปไตยในองค์กร การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

2. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน) ที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

3. ปัจจัยด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

ลัดดาวัลย์ สกฤตสุข (2550) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสพัฒนาจิตความสามารถของตนเอง ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานที่มีอายุและอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

3. พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

กนกอร ศรีโนเรศน์ (2550) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด คือ ด้านจังหวะชีวิต รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยใน ด้านจังหวะชีวิต ปริมาณงานที่พนักงานรับผิดชอบมีปริมาณงานที่เหมาะสมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พนักงานและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2. พนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ที่มี อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

กาญจนา แดงมาดี (2544) “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด โรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด โรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

2. ค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ต่อระบบบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยระดับค่านิยมทางราชการอยู่ในระดับสูง และพบว่า การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมทางราชการ และกองบังคับการที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด โรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ธีระพงษ์ สมประเสริฐ (2550) “คุณภาพชีวิตในการทำงานของช่างโทรศัพท์ด้านสายต่อนอก บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า

1. ช่างโทรศัพท์ด้านสายต่อนอก ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปี สมรสแล้ว จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีอายุงาน 10 -20 ปี มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,000 – 30,000 บาท และมีระดับตำแหน่ง 5 – 6

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของช่างโทรศัพท์ด้านสายต่อนอก บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

3) ช่างโทรศัพท์ที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน อายุงาน และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

จากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาได้นำมาจัดทำเป็นตารางเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงสรุปปัจจัยที่ส่งผล/มีความสัมพันธ์/มีผลต่อคุณภาพชีวิต

ชื่อผู้วิจัย/นักวิชาการ	ปัจจัยส่วนบุคคล	สายงานที่ปฏิบัติ	ความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์	ค่านิยม/สุขภาพจิต	ทัศนคติต่องาน	มนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ผู้บังคับบัญชา	ความสัมพันธ์ในครอบครัว	เพื่อนร่วมงาน	นโยบาย กฎ และระเบียบ
1.ไพฑูรย์ สอนทน	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-
2.สมหวัง โอฆารส	√	-	-	√	-	-	-	-	-	-
3.ศุภวัฒน์ ศรีชัยชนะ	-	√	√	-	-	-	√	-	-	√
4.สุภาณี ฝนทองมงคล	√	-	-	-	√	√	-	√	√	-
5.ปิ่นมณี แก้วเวทวงศ์	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6.จินห์นภา รอดมี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7.สุริยา หนูช่วย	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8.วิญญู พรประทุม	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9.ธวัชชัย สิงห์เขียว	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สรุป	6	1	1	2	1	1	1	1	1	1

สรุปได้ว่าการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน พนักงานจะทำงานมีความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานและสนใจงานมากขึ้น ทำให้ผลผลิตจากการทำงานเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานยังเป็นการลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงานของพนักงาน ซึ่งส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ รวมทั้งเป็นการลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง บทความ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีผู้วิจัยหลายท่านได้นำมาศึกษาว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม นโยบาย กฎ ระเบียบ การออกแบบงานใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานในปัจจุบัน การมอบหมายงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน แรงจูงใจ ความรับผิดชอบ การทำงานเป็นทีม การได้รับการยอมรับนับถือ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาสรุปกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้ (ตัวแปรต้น) ได้แก่ สายงานที่ปฏิบัติ ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นโยบาย กฎ และระเบียบ เนื่องจากเห็นว่ามี ความเกี่ยวข้องและคล้ายคลึงกับลักษณะการปฏิบัติงานของทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง และได้ นำแนวคิด ทฤษฎีของ วอลตัน (Walton, 1973) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (ตัวแปรตาม) เนื่องจากแนวคิดของวอลตัน ที่ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าประกอบด้วยเงื่อนไขต่างๆ อยู่ 8 ประการ คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ที่มีลักษณะตรงกับการทำงานของข้าราชการในทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ  
ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ซึ่งมีรายละเอียดและวิธีการ  
ดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในทัณฑสถาน  
บำบัดพิเศษกลาง ประเภททั่วไป ตั้งแต่ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน และประเภทวิชาการ  
ตั้งแต่ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ จำนวนรวม 208 คน จำนวนข้าราชการในแต่ละ  
ระดับตำแหน่งตามตารางที่ 3.1 (ข้อมูล ณ วันที่ 28 มกราคม 2556 : กองการเจ้าหน้าที่ กรมราชทัณฑ์)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง  
ทั้งประเภททั่วไป ตั้งแต่ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน และประเภทวิชาการ ตั้งแต่ระดับ  
ชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ จำนวน 137 คน ดังมีรายละเอียดการสุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

1.2.1 กำหนดขนาด โดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดของ yamane (อ้างถึงใน บุญธรรม  
กิจปริดาบริสุทธิ, 2540, น. 71) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนเท่ากับ  
0.05 ดังนี้

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

โดย N = จำนวนประชากรที่ศึกษาทั้งหมด

n = ขนาดของตัวอย่าง

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

แทนค่าเพื่อหาขนาดตัวอย่าง

$$\begin{aligned} n &= \frac{208}{1+208(0.05)^2} \\ &= 137 \text{ คน} \end{aligned}$$

### 1.2.2 การสุ่มตัวอย่าง ตามวิธีการดังนี้

1) จำแนกข้าราชการตามระดับตำแหน่ง ออกเป็น 4 ชั้นภูมิ และกำหนดหน่วยตัวอย่างตามสัดส่วนในแต่ละชั้นภูมิ ดังนี้

$$n_i = \frac{n \times N_i}{N}$$

โดย  $n_i$  = ขนาดตัวอย่างในแต่ละระดับตำแหน่ง

$n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

$N_i$  = จำนวนประชากรในแต่ละระดับตำแหน่ง

$N$  = จำนวนประชากรทั้งหมด

ดังตัวอย่าง เช่น การหาขนาดตัวอย่างของระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน

$$\begin{aligned} n_i &= \frac{137 \times 129}{208} \\ &= 84 \end{aligned}$$

จะได้ขนาดตัวอย่างแต่ละระดับตำแหน่ง ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและตัวอย่างแต่ละระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
ปฏิบัติงาน	129	84
ชำนาญงาน	6	6
ปฏิบัติการ	44	28
ชำนาญการ	29	19
รวม	208	137

2) สุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับตำแหน่งด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายให้ได้ตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดไว้

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง มีรายละเอียดดังนี้

### 2.1 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

2.1.1 ศึกษาตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประมวลเนื้อหาในการสร้างแบบสอบถาม

2.1.2 กำหนดโครงสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารในข้อ 2.1.1 มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 บัญชีส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงานในทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง และรายได้ ประกอบด้วยคำถามแบบปลายเปิดและปลายปิดแบบเลือกตอบ จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 บัญชีในการทำงาน รวมข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ ได้แก่

- ด้านสายงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ
- ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ
- ด้านผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ

- ด้านเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ
  - ด้านนโยบาย กฎและระเบียบ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ
- ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน รวมข้อคำถามจำนวน 41 ข้อ ได้แก่
- ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ
  - สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ
  - โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ
  - ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ
  - การบูรณาการทางสังคม ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ
  - ประชาธิปไตยในองค์กร ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ
  - ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ
  - ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ

ข้อคำถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) ให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวและมีการให้คะแนน ดังนี้ (ประคอง วรรณสูตร 2542 : 331)

- 5 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง เป็นลักษณะคำถามปลายเปิดเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบให้ข้อเสนอแนะแบบอิสระ

2.1.3 สร้างข้อคำถามตามโครงสร้างเนื้อหาที่กำหนดไว้ในข้อ 2.1.2 (รายละเอียดแบบสอบถามปรากฏตามภาคผนวก ก)

2.1.4 นำเสนอแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ทำการตรวจสอบและนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.1.5 นำเสนอแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก และเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญทางด้านอาชญาวิทยาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม ด้านรัฐประศาสนศาสตร์ และด้านการบริหารงานยุติธรรม (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก ข) ทำการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Object Congruence : IOC) ซึ่งปรากฏว่าทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามเท่ากับ 1.00 (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก ค) แสดงว่าแบบสอบถามมีความตรงเชิงเนื้อหา

2.1.6 ผู้วิจัยนำเครื่องมือไปทดลองใช้กับข้าราชการในเรือนจำกลางคลองเปรม ซึ่งมีในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำไปหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.9763 และค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามมากกว่า 0.37 (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก ค)

2.1.7 ปรับปรุงข้อคำถามให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลข้าราชการในทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง จากสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

3.2 ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอคำยินยอมในการเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง

3.3 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามและรับกลับด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 137 ฉบับ

3.4 ทำการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแต่ละฉบับว่ามีความสมบูรณ์ครบถ้วน เพื่อจัดเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงานในทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง และรายได้ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ด้านสายงานที่ปฏิบัติ ด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบาย กฎ และระเบียบ โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ด้วยวิธีการกำหนดคะแนนอันตรภาคชั้นตามสูตรของ เลวิน (Levin I. Richard 1976 : 21) ดังนี้

$$\text{ช่วงกว้างระหว่างระดับคะแนน (Range)} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

จากนั้นสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง เป็นปัจจัยในการทำงานระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง เป็นปัจจัยในการทำงานระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง เป็นปัจจัยในการทำงานระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง เป็นปัจจัยในการทำงานระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง เป็นปัจจัยในการทำงานระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ด้วยวิธีการกำหนดคะแนนอันตรภาคชั้นตามสูตรของ เลวิน (Levin I. Richard 1976 : 21) ดังนี้

$$\text{ช่วงกว้างระหว่างระดับคะแนน (Range)} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$



จากนั้นสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลางที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงานในทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง และรายได้ต่างกัน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) เมื่อตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) เมื่อตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่ม หากมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเปรียบเทียบผลต่างที่มีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านสายงานที่ปฏิบัติ ด้านวัตถุประสงค์ในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบาย กฎและระเบียบ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 6 รวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง แล้ววิเคราะห์เนื้อหาโดยการตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของเนื้อหาด้วยการแบ่งกลุ่มข้อมูล การจัดกลุ่มข้อมูล การแยกแยะประเด็น และการเชื่อมโยงข้อมูล ตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัย

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงาน ของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
r	แทน	ค่าความสัมพันธ์ (correlation)
n	แทน	ขนาดของตัวอย่าง (sample size)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าเบี่ยงเบน (sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (mean of squares)
$*p \leq 0.05$	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$p > 0.05$  แทน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการพัฒนาสถาบันบำบัดพิเศษกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน ในที่พัฒนาสถาบันบำบัดพิเศษกลาง และรายได้ ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 137 คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	128	93.43
หญิง	9	6.57
<b>อายุ (อายุสูงสุด 56 ปี อายุต่ำสุด 30 ปี อายุเฉลี่ย 49 ปี)</b>		
ต่ำกว่า 35	34	24.82
35-45 ปี	49	35.77
45 ปีขึ้นไป	54	39.41
<b>สถานภาพการสมรส</b>		
โสด	31	22.63
สมรส	99	72.26
หม้าย/หย่าร้าง	7	5.11
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	22	16.06
ปริญญาตรี	80	58.39
สูงกว่าปริญญาตรี	35	25.55

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 137 คน)	ร้อยละ
<b>ประเภทตำแหน่ง</b>		
ทั่วไป	87	63.50
วิชาการ	50	36.50
<b>ระดับตำแหน่ง</b>		
ปฏิบัติงาน	84	61.31
ชำนาญงาน	6	4.38
ปฏิบัติการ	28	20.44
ชำนาญการ	19	13.87
<b>ระยะเวลาการทำงานในทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง (สูงสุด 19 ปี ต่ำสุด 1 ปี และเฉลี่ย 15 ปี)</b>		
ต่ำกว่า 10 ปี	68	49.63
10-20 ปี	41	29.93
20 ปี ขึ้นไป	28	20.44
<b>รายได้</b>		
ต่ำกว่า 20,000 บาท	48	35.04
20,001 - 30000 บาท	44	32.12
30,001 - 40,000 บาท	37	27.00
มากกว่า 40,000 บาท	8	5.84

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 137 คน พบว่า

1. เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 93.43 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 6.57
2. อายุ ส่วนใหญ่อายุ 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 39.42 รองลงมาอายุ 35-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.77 และต่ำสุดมีอายุต่ำกว่า 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.82 โดยมีอายุเฉลี่ย 49 ปี
3. สถานภาพการสมรส ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 72.26 รองลงมา มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 22.63 และต่ำสุดมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 5.11

4. ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.39 รองลงมา มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25.55 และต่ำสุดมีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็น ร้อยละ 16.06
5. ประเภทตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ 63.50 และ ตำแหน่งประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 36.50
6. ระดับตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็นระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 61.31 รองลงมา ระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 20.44 ระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 13.87 และต่ำสุดระดับ ชำนาญงาน คิดเป็นร้อยละ 4.38
7. ระยะเวลาการทำงานในทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง ส่วนใหญ่ทำงานในทัศน สถานบำบัดพิเศษกลางเป็นระยะเวลาดำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.64 รองลงมา มีระยะเวลา 10 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.93 และต่ำสุดระยะเวลา 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20.44 โดยมีระยะเวลาทำงาน ในทัศนสถานเฉลี่ย 15 ปี
8. รายได้ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.04 รองลงมา มี รายได้ 20,001 – 30000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.12 และมีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.01 และต่ำสุดมีรายได้มากกว่า 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 5.84

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงาน ของข้าราชการทัศนสถาน

### บำบัดพิเศษกลาง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านนโยบายและกฎระเบียบ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสายงานที่ปฏิบัติ ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังตารางที่ 4.2 – 4.3

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของปัจจัยในการทำงานของ  
ข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลางโดยรวม

ปัจจัยในการทำงาน	ระดับปัจจัยในการทำงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านนโยบายและกฎระเบียบ	3.89	0.80	มาก
2. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.84	0.83	มาก
3. ด้านสายงานที่ปฏิบัติ	3.82	0.84	มาก
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.81	0.73	มาก
5. ด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน	3.09	1.06	ปานกลาง
รวม	3.69	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยในการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านนโยบายและกฎระเบียบ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสายงานที่ปฏิบัติและด้านเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.89$ ,  $\bar{X} = 3.84$ ,  $\bar{X} = 3.82$  และ  $\bar{X} = 3.81$  ตามลำดับ) ส่วนด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.09$ )

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของปัจจัยในการทำงานของ  
ข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง จำแนกรายด้าน

ปัจจัยในการทำงาน	ระดับปัจจัยในการทำงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านนโยบายและกฎระเบียบ	3.89	0.80	มาก
1.1 ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายและกฎ ระเบียบ ที่กำหนดไว้ได้	4.12	0.89	มาก
1.2 ท่านรับรู้และเข้าใจในนโยบายและกฎระเบียบ ของกรมราชทัณฑ์	4.11	0.90	มาก



ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ปัจจัยในการทำงาน	ระดับปัจจัยในการทำงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1.3 ท่านรับรู้และเข้าใจในนโยบายและกฎระเบียบของทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง	4.03	0.90	มาก
1.4 การปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ ทำให้ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.83	1.05	มาก
1.5 นโยบายและกฎระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง กำหนดไว้มีความเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติหน้าที่	3.74	0.90	มาก
1.6 นโยบายและกฎระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งกรมราชทัณฑ์ กำหนดไว้มีความเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติหน้าที่	3.52	1.05	มาก
<b>2. ด้านผู้บังคับบัญชา</b>	<b>3.84</b>	<b>0.83</b>	<b>มาก</b>
2.1 ผู้บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่	4.04	0.83	มาก
2.2 ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่	3.88	1.02	มาก
2.3 ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.87	0.91	มาก
2.4 ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข	3.72	1.05	มาก
2.5 ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหาร และปกครองบังคับบัญชา	3.68	1.01	มาก
<b>3. ด้านสายงานที่ปฏิบัติ</b>	<b>3.82</b>	<b>0.84</b>	<b>มาก</b>
3.1 สายงานที่ปฏิบัติมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	4.02	0.97	มาก
3.2 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามสายงานที่ปฏิบัติ	3.96	0.96	มาก
3.3 สายงานที่ปฏิบัติมีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน	3.80	1.06	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ปัจจัยในการทำงาน	ระดับปัจจัยในการทำงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
3.4 สายงานที่ปฏิบัติมีขอบเขตงานที่ชัดเจน	3.67	1.06	มาก
3.5 สายงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.62	1.16	มาก
<b>4. ด้านเพื่อนร่วมงาน</b>	<b>3.81</b>	<b>0.73</b>	<b>มาก</b>
4.1 ท่านให้การยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน	3.91	0.85	มาก
4.2 เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน	3.90	0.82	มาก
4.3 ท่านกับเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น	3.82	0.83	มาก
4.4 เพื่อนร่วมงานกับท่านมีการติดต่อสื่อสารให้คำปรึกษาหรือรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องงานต่อกัน	3.79	0.83	มาก
4.5 เพื่อนร่วมงานกับท่านมีการติดต่อสื่อสารให้คำปรึกษาหรือรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องส่วนตัวต่อกัน	3.64	0.83	มาก
<b>5. ด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน</b>	<b>3.09</b>	<b>1.06</b>	<b>ปานกลาง</b>
5.1 เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสภาพพร้อมต่อการนำไปใช้	3.15	1.10	ปานกลาง
5.2 เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเหมาะสม	3.12	1.10	ปานกลาง
5.3 เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความทันสมัย	3.09	1.22	ปานกลาง
5.4 เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเพียงพอต่อการใช้งาน	2.99	1.14	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่าปัจจัยในการทำงานในแต่ละด้าน เป็นดังนี้

1. ปัจจัยในการทำงานด้านนโยบายและกฎระเบียบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้  
 1) ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายและกฎ ระเบียบ ที่กำหนดไว้ได้ 2) ท่านรับรู้และเข้าใจใน นโยบายและกฎระเบียบของกรมราชทัณฑ์ 3) ท่านรับรู้และเข้าใจในนโยบายและกฎระเบียบ ของทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง 4) การปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ ทำให้ท่านสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) นโยบายและกฎระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งทัณฑสถาน บำบัดพิเศษกลางกำหนดไว้มีความเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติหน้าที่ 6) นโยบายและกฎระเบียบ ในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งกรมราชทัณฑ์ กำหนดไว้มีความเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติหน้าที่ ( $\bar{X} = 4.12$ ,  $\bar{X} = 4.11$ ,  $\bar{X} = 4.03$ ,  $\bar{X} = 3.83$ ,  $\bar{X} = 3.74$ ,  $\bar{X} = 3.52$  ตามลำดับ)

2. ปัจจัยในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84$ ) เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้  
 1) ผู้บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ 2) ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือใน การแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ 3) ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 4) ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข 5) ผู้บังคับบัญชามี ความยุติธรรมในการบริหารและปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.04$ ,  $\bar{X} = 3.88$ ,  $\bar{X} = 3.87$ ,  $\bar{X} = 3.72$ ,  $\bar{X} = 3.68$  ตามลำดับ)

3. ปัจจัยในการทำงานด้านสายงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้  
 1) สายงานที่ปฏิบัติมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน 2) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามสายงาน ที่ปฏิบัติ 3) สายงานที่ปฏิบัติมีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน 4) สายงานที่ปฏิบัติมี ขอบเขตงานที่ชัดเจน 5) สายงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ( $\bar{X} = 4.02$ ,  $\bar{X} = 3.96$ ,  $\bar{X} = 3.82$ ,  $\bar{X} = 3.67$ ,  $\bar{X} = 3.62$  ตามลำดับ)

4. ปัจจัยในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้  
 1) ท่านให้การยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน 2) เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในการ ปฏิบัติหน้าที่ของท่าน 3) ท่านกับเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น 4) เพื่อนร่วมงานกับท่านมีการติดต่อสื่อสารให้คำปรึกษาหรือรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องงานต่อกัน 5) เพื่อนร่วมงานกับท่านมีการติดต่อสื่อสารให้คำปรึกษาหรือรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องส่วนตัวต่อกัน ( $\bar{X} = 3.91$ ,  $\bar{X} = 3.90$ ,  $\bar{X} = 3.82$ ,  $\bar{X} = 3.79$ ,  $\bar{X} = 3.64$  ตามลำดับ)

5. ปัจจัยในการทำงานด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.09$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสภาพพร้อมต่อการนำไปใช้ 2) เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเหมาะสม 3) เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความทันสมัย 4) เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเพียงพอต่อการใช้งาน ( $\bar{X} = 3.15, \bar{X} = 3.12, \bar{X} = 3.09, \bar{X} = 2.99$  ตามลำดับ)

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพัฒนาสถานบำบัดพิเศษกลาง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตย ในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังตารางที่ 4.4 - 4.5

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพัฒนาสถานบำบัดพิเศษกลาง โดยรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ประชาธิปไตยในองค์กร	3.49	0.89	สูง
2. การบูรณาการทางสังคม	3.24	0.88	ปานกลาง
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.23	0.82	ปานกลาง
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.08	0.80	ปานกลาง
5. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.07	0.98	ปานกลาง
6. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	2.99	1.01	ปานกลาง
7. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	2.98	0.87	ปานกลาง
8. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	2.41	0.91	ต่ำ
รวม	3.06	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.06$ ) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าลำดับแรกด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.49$ ) ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ( $\bar{X} = 2.41$ ) นอกนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การบูรณาการทางสังคม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $\bar{X} = 3.24$ ,  $\bar{X} = 3.23$ ,  $\bar{X} = 3.08$ ,  $\bar{X} = 3.07$ ,  $\bar{X} = 2.99$ ,  $\bar{X} = 2.98$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง จำแนกรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>1. ประชาธิปไตยในองค์กร</b>	<b>3.49</b>	<b>0.89</b>	<b>สูง</b>
1.1 หน่วยงานของท่านยึดหลักการและระเบียบวินัยเป็นหลักในการทำงาน	3.76	1.04	สูง
1.2 ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน	3.74	0.95	สูง
1.3 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	3.50	1.03	สูง
1.4 ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่านและเพื่อนร่วมงาน	3.43	1.01	สูง
1.5 ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน	3.04	1.19	ปานกลาง
<b>2. การบูรณาการทางสังคม</b>	<b>3.24</b>	<b>0.88</b>	<b>ปานกลาง</b>
2.1 การติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่นทำให้สามารถแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น	3.33	1.06	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
2.2 หน่วยงานของท่านมีการติดต่อสื่อสารการทำงานกับหน่วยงานอื่น	3.29	0.99	ปานกลาง
2.3 หน่วยงานของท่านมีการติดต่อสื่อสารกันเพื่อกำหนดทิศทางการทำงานให้สอดคล้องและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.16	0.96	ปานกลาง
2.4 หน่วยงานของท่านได้รับความสะดวก รวดเร็วในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น	3.16	0.96	ปานกลาง
<b>3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>	<b>3.23</b>	<b>0.82</b>	<b>ปานกลาง</b>
3.1 หน่วยงานแห่งนี้มีความก้าวหน้าและมั่นคงในการสร้างรายได้ให้แก่ท่าน	3.29	0.88	ปานกลาง
3.2 หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	3.26	1.06	ปานกลาง
3.3 หน่วยงานแห่งนี้สามารถสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการทำงานของท่านได้เป็นอย่างดีหากเปรียบเทียบกับหน่วยงานแห่งอื่น	3.25	0.98	ปานกลาง
3.4 ท่านมีโอกาสเท่าเทียมกับคนอื่น ในการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป	3.18	1.07	ปานกลาง
3.5 ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนท่าน ในการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น	3.18	0.99	ปานกลาง
<b>4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล</b>	<b>3.08</b>	<b>0.80</b>	<b>ปานกลาง</b>
4.1 ท่านสามารถใช้ทักษะความรู้ที่ได้รับจากปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง	3.76	0.96	สูง
4.2 ท่านสามารถใช้ทักษะความรู้วางแผนการทำงานได้เป็นอย่างดี	3.69	0.98	สูง



ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
4.3 เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์การทำงาน เช่น คุงาน อบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่อง	2.91	1.07	ปานกลาง
4.4 หน่วยงานจัดให้มีคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและภารกิจ ต่างๆ สำหรับเจ้าหน้าที่ได้ศึกษาค้นคว้าเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน	2.66	1.16	ปานกลาง
4.5 หน่วยงานจัดมุมการเรียนรู้ ที่มีเอกสาร ตำรา และอินเทอร์เน็ต ไว้ให้ท่านศึกษาความรู้เพิ่มเติม	2.39	1.11	ต่ำ
<b>5. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>	<b>3.07</b>	<b>0.98</b>	<b>ปานกลาง</b>
5.1 ในภาพรวมหน่วยงานของท่านสร้างประโยชน์ให้กับชุมชนและสังคม	3.30	1.13	ปานกลาง
5.2 การปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่านเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	3.15	1.04	ปานกลาง
5.3 หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับชุมชนและสังคมในการกระทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์	3.13	1.15	ปานกลาง
5.4 หน่วยงานของท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนและสังคม	2.89	1.08	ปานกลาง
5.5 ลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ของท่านเป็นการร่วมพัฒนาชุมชน	2.88	1.07	ปานกลาง
<b>6. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว</b>	<b>2.99</b>	<b>1.01</b>	<b>ปานกลาง</b>
6.1 ครอบครัวของท่านยอมรับและเข้าใจในการทำงานของท่าน	3.29	1.15	ปานกลาง
6.2 ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับส่วนตัวและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	3.18	1.16	ปานกลาง
6.3 การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตกับครอบครัว	2.93	1.17	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
6.4 ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการที่หน่วยงาน และชุมชนจัดเป็นประจำ	2.89	1.28	ปานกลาง
6.5 ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ	2.66	1.15	ปานกลาง
<b>7. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>	<b>2.98</b>	<b>0.87</b>	<b>ปานกลาง</b>
7.1 หน่วยงานมีบริการนำแพทย์พยาบาล พร้อม เครื่องมือมาทำการตรวจสุขภาพประจำปี ให้แก่ เจ้าหน้าที่	3.57	1.18	สูง
7.2 หน่วยงานมีแผนป้องกันเหตุร้าย กรณีผู้ต้องขังก่อ ความวุ่นวายหรือก่อการจลาจล	3.44	1.15	สูง
7.3 เจ้าหน้าที่ได้รับการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย ตามหลักเกณฑ์ที่กรมฯ กำหนด	3.06	1.10	ปานกลาง
7.4 ห้องพักเวรรักษาการณ์มีการระบายอากาศที่ดี มี เครื่องนอนที่สะอาดถูกสุขลักษณะ เหมาะสำหรับการ พักเฝ้า	2.91	1.13	ปานกลาง
7.5 ห้องอาบน้ำ ห้องสุขา สำหรับเจ้าหน้าที่แยกเป็น สัดส่วน สะอาดถูกสุขลักษณะ	2.87	1.11	ปานกลาง
7.6 ยาสามัญประจำบ้าน สำหรับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติ หน้าที่เวรรักษาการณ์มีครบถ้วน	2.66	1.31	ปานกลาง
7.7 เจ้าหน้าที่มีสถานที่ออกกำลังกายหรือสถานที่เล่น กีฬาพร้อมอุปกรณ์กีฬาที่เหมาะสม	2.39	1.13	ต่ำ
<b>8. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม</b>	<b>2.41</b>	<b>0.91</b>	<b>ต่ำ</b>
8.1 ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายใน ครอบครัวตามอัตรา	2.88	1.17	ปานกลาง
8.2 ในภาพรวมท่านได้รับค่าตอบแทนมีความ เหมาะสม เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	2.42	1.03	ต่ำ

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
8.3 ในภาพรวมท่านได้รับค่าตอบแทนมีความเหมาะสม เมื่อเทียบกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.40	1.06	ต่ำ
8.4 จำนวนเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (ค่าเวรรักษาการณ์) มีความเหมาะสม	2.22	1.09	ต่ำ
8.5 จำนวนเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษสำหรับผู้ปฏิบัติงานในเรือนจำ (พ.ต.ร.) มีความเหมาะสม	2.14	1.13	ต่ำ

จากตารางที่ 4.5 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านเป็นดังนี้

1. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.49$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 4 ข้อ คือ 1) หน่วยงานของท่านยึดหลักการและระเบียบวินัยเป็นหลักในการทำงาน 2) ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน 3) ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ 4) ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่านและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.76$ ,  $\bar{X} = 3.74$ ,  $\bar{X} = 3.50$ ,  $\bar{X} = 3.43$  ตามลำดับ) ส่วนข้อท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานมีความเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.04$ )

2. ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.24$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากสูงไปต่ำ ดังนี้ 1) การติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่นทำให้สามารถแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น 2) หน่วยงานของท่านมีการติดต่อสื่อสารการทำงานกับหน่วยงานอื่น 3) หน่วยงานของท่านมีการติดต่อสื่อสารกันเพื่อกำหนดทิศทางการทำงานให้สอดคล้องและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 4) หน่วยงานของท่านได้รับความสะดวก รวดเร็วในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ( $\bar{X} = 3.33$ ,  $\bar{X} = 3.29$ ,  $\bar{X} = 3.16$ ,  $\bar{X} = 3.16$  ตามลำดับ)

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากสูงไปต่ำ ดังนี้ 1) หน่วยงานแห่งนี้มีความก้าวหน้าและมั่นคงในการสร้างรายได้ให้แก่ท่าน 2) หน่วยงานของท่านมีการประเมินผล

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ 3) หน่วยงานแห่งนี้สามารถสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการงานของท่านได้เป็นอย่างดีหากเปรียบเทียบกับหน่วยงานแห่งอื่น 4) ท่านมีโอกาสทำเทียมกับคนอื่นในการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป 5) ผู้บังคับบัญชานับสนุนท่านในการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.29$ ,  $\bar{X} = 3.26$ ,  $\bar{X} = 3.25$ ,  $\bar{X} = 3.18$ ,  $\bar{X} = 3.18$  ตามลำดับ)

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.08$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 2 ข้อ ดังนี้ 1) ท่านสามารถใช้ทักษะความรู้ที่ได้รับควบคุมงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง 2) ท่านสามารถใช้ทักษะความรู้วางแผนการทำงานได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.76$ ,  $\bar{X} = 3.69$  ตามลำดับ) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ดังนี้ 1) เจ้าหน้าที่ได้รับการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์การทำงาน เช่น คุงาน อบรม สัมมนาอย่างต่อเนื่อง 2) หน่วยงานจัดให้มีคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและภารกิจ ต่างๆ สำหรับเจ้าหน้าที่ได้ศึกษาค้นคว้าเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 2.91$ ,  $\bar{X} = 2.66$  ตามลำดับ) ส่วนข้อหน่วยงานจัดมุมการเรียนรู้ ที่มีเอกสาร ตำรา และอินเทอร์เน็ต ไว้ให้ท่านศึกษาความรู้เพิ่มเติมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ( $\bar{X} = 2.39$ )

5. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.07$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากสูงไปต่ำ ดังนี้ 1) ในภาพรวมหน่วยงานของท่านสร้างประโยชน์ให้กับชุมชนและสังคม 2) การปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่านเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง 3) หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับชุมชนและสังคมในการกระทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ 4) หน่วยงานของท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนและสังคม 5) ลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ของท่านเป็นการร่วมพัฒนาชุมชน ( $\bar{X} = 3.30$ ,  $\bar{X} = 3.15$ ,  $\bar{X} = 3.13$ ,  $\bar{X} = 2.89$ ,  $\bar{X} = 2.88$  ตามลำดับ)

6. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.99$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากสูงไปต่ำ ดังนี้ 1) ครอบครัวยุของท่านยอมรับและเข้าใจในการทำงานของท่าน 2) ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับส่วนตัวและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม 3) การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตกับครอบครัว 4) ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการที่หน่วยงานและชุมชนจัดเป็นประจำ 5) ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.29$ ,  $\bar{X} = 3.18$ ,  $\bar{X} = 2.93$ ,  $\bar{X} = 2.89$ ,  $\bar{X} = 2.66$  ตามลำดับ)

7. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.98$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 2 ข้อ ดังนี้ 1) หน่วยงานมีบริการนำแพทย์พยาบาล พร้อมเครื่องมือมาทำการตรวจสุขภาพประจำปี ให้แก่เจ้าหน้าที่ 2) หน่วยงาน

มีแผนป้องกันเหตุร้าย กรณีผู้ต้องขังก่อความวุ่นวายหรือก่อการจลาจล ( $\bar{X} = 3.57, \bar{X} = 3.44$  ตามลำดับ) ส่วนข้อเจ้าหน้าที่มีสถานที่ออกกำลังกายหรือสถานที่เล่นกีฬาพร้อมอุปกรณ์กีฬาที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ( $\bar{X} = 2.39$ ) นอกจากนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ ดังนี้ 1) เจ้าหน้าที่ได้รับการทดสอบสมรรถภาพร่างกายตามหลักเกณฑ์ที่กรมฯ กำหนด 2) ห้องพักเวรรักษาการณมีการระบายอากาศที่ดี มีเครื่องนอนที่สะอาดถูกสุขลักษณะ เหมาะสำหรับการพักรอ 3) ห้องอาบน้ำห้องสุขา สำหรับเจ้าหน้าที่แยกเป็นสัดส่วน สะอาดถูกสุขลักษณะ 4) ยาสามัญประจำบ้าน สำหรับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณมีครบถ้วน ( $\bar{X} = 3.06, \bar{X} = 2.91, \bar{X} = 2.87, \bar{X} = 2.66$  ตามลำดับ)

8. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ( $\bar{X} = 2.41$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัวตามอัตภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.88$ ) นอกจากนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ดังนี้ 1) ในภาพรวมท่านได้รับค่าตอบแทนมีความเหมาะสม เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ 2) ในภาพรวมท่านได้รับค่าตอบแทนมีความเหมาะสม เมื่อเทียบกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3) จำนวนเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (ค่าเวรรักษาการณ)มีความเหมาะสม 4) จำนวนเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษสำหรับผู้ปฏิบัติงานในเรือนจำ (พ.ต.ร.) มีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 2.42, \bar{X} = 2.40, \bar{X} = 2.22, \bar{X} = 2.14$  ตามลำดับ)

#### ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถาน

##### บำบัดพิเศษกลางจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลางจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มี เพศ ประเภทตำแหน่ง โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ส่วนอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงานในทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง และรายได้ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ดังตารางที่ 4.6 – 4.7

ตารางที่ 4.6 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง  
จำแนกตามเพศ และประเภทตำแหน่ง

	n	$\bar{X}$	S.D.	df	t	p
<b>เพศ</b>						
ชาย	128	124.69	29.26	135	-0.851	0.396
หญิง	9	133.11	17.65			
<b>ประเภทตำแหน่ง</b>						
ทั่วไป	87	120.95	27.89	135	-2.346	0.020*
วิชาการ	50	132.70	28.78			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง พบว่า ข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลางที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลางที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง  
จำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน  
ในทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง และรายได้

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	179.719	2	89.859	0.108	0.898
	ภายในกลุ่ม	111671.332	134	833.368		
	รวม	111851.051	136			
สถานภาพการสมรส	ระหว่างกลุ่ม	58.686	2	29.343	0.035	0.965
	ภายในกลุ่ม	111792.365	134	834.271		
	รวม	111851.051	136			



ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2497.366	2	1248.683	1.530	0.220
	ภายในกลุ่ม	109353.685	134	816.072		
	รวม	111851.051	136			
ระดับตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	7972.831	3	2657.610	3.403	0.020*
	ภายในกลุ่ม	103878.220	133	781.039		
	รวม	111851.051	136			
ระยะเวลาการทำงาน ในทัศนสถานบำบัดพิเศษ กลาง	ระหว่างกลุ่ม	733.980	2	366.990	0.443	0.643
	ภายในกลุ่ม	111117.071	134	829.232		
	รวม	111851.051	136			
รายได้	ระหว่างกลุ่ม	9618.616	3	3206.205	4.171	0.007*
	ภายในกลุ่ม	102232.435	133	768.665		
	รวม	111851.051	136			

จากตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง พบว่าข้าราชการทัศนสถานบำบัดพิเศษกลางที่มี อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานในทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันและข้าราชการทัศนสถานบำบัดพิเศษกลางที่มีระดับตำแหน่งและรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 – 4.7 สรุปได้ว่า ข้าราชการทัศนสถานบำบัดพิเศษกลางที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานในทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการทัศนสถานบำบัดพิเศษกลางที่มีประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และรายได้ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งและรายได้เป็นรายคู่ ด้วยวิธีแอลเอสดีของฟิชเชอร์ (Fisher's LSD test) ได้ผลดังตารางที่ 4.8-4.9

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานรายคู่จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	$\bar{X}$	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ
		119.4048	142.3333	131.9643	135.7368
ปฏิบัติงาน	119.4048		0.054	0.041*	0.023*
ชำนาญงาน	142.3333			0.411	0.615
ปฏิบัติการ	131.9643			-	0.650
ชำนาญการ	135.7368				-

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่าข้าราชการระดับปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมต่ำกว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานรายคู่จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
			116.4583	123.3182	137.0270
ต่ำกว่า 20,000 บาท	116.4583		0.238	0.001*	0.100
20,001 - 30,000 บาท	123.3182			0.028*	0.318
30,001 - 40,000 บาท	137.0270				0.780
มากกว่า 40,000 บาท	134.0000				-

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมต่ำกว่าข้าราชการที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมต่ำกว่าข้าราชการที่มีรายได้ 30,001 - 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ตอนที่ 5 ผลวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง ซึ่งประกอบด้วย ด้านสายงานที่ปฏิบัติ ด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและกฎระเบียบ ได้ผลดังตารางที่ 4.10 – 4.11

ตารางที่ 4.10 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ  
ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง

ปัจจัยในการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน	
	r	p
ด้านสายงานที่ปฏิบัติ	0.623	0.000*
ด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน	0.580	0.000*
ด้านผู้บังคับบัญชา	0.652	0.000*
ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.617	0.000*
ด้านนโยบายและกฎระเบียบ	0.658	0.000*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ด้านนโยบายและกฎระเบียบ ( $r=0.658$ ) รองลงมาคือ ด้านผู้บังคับบัญชา ( $r=0.652$ ) ด้านสายงานที่ปฏิบัติ ( $r=0.623$ ) ด้านเพื่อนร่วมงาน ( $r=0.617$ ) และด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน ( $r=0.580$ ) โดยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับปัจจัยในการทำงานทุกด้านเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ดังนั้นจึงใช้เป็นตัวแปรอิสระเข้าวิเคราะห์ในสมการถดถอยทั้งหมด เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter ของปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง

ปัจจัย	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)	11.295	9.645		1.171	0.244
1. ด้านสายงานที่ปฏิบัติ	0.819	0.652	0.120	1.257	0.211
2. ด้านวัสดุ อุปกรณ์ ในการทำงาน	1.147	0.552	0.170	2.077	0.040*
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	1.552	0.658	0.224	2.358	0.020*
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน	1.333	0.710	0.169	1.878	0.063
5. ด้านนโยบายและกฎระเบียบ	1.241	0.582	0.208	2.133	0.035*

R=0.748, R<sup>2</sup>= 0.560, R<sup>2</sup>(Adjusted) = 0.543, SE.=19.38, F=33.350, Sig=0.000

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยในการทำงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสายงานที่ปฏิบัติ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและกฎระเบียบ และด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน อย่างน้อยหนึ่งปัจจัยส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ R=0.748 (F=33.350 และ Sig=0.000) โดยปัจจัยทั้ง 5 ด้านสามารถอธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ร้อยละ 54.30 (R<sup>2</sup>= 0.543) มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 19.38 (SE.=19.38) นอกจากนี้หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน (Beta=0.170) ด้านผู้บังคับบัญชา (Beta=0.224) และด้านนโยบายและกฎระเบียบ (Beta=0.208) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตมากที่สุดคือด้านผู้บังคับบัญชา รองลงมาได้แก่ด้านนโยบายและกฎระเบียบ และด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน ตามลำดับ

## ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการในทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในทัศนสถานบำบัดพิเศษกลางมีผู้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะทั้งหมดจำนวน 86 ราย จากจำนวน 137 ราย คิดเป็นร้อยละ 62.77 ปรากฏผลดังนี้

**6.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีผู้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะจำนวน 18 ราย สรุปดังนี้**

6.1.1 ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้มากขึ้น ให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและเหมาะสมกับลักษณะงานซึ่งต้องตรากตรำ (จำนวน 15 ราย)

6.1.2 ควรจ่ายค่าตอบแทนตามความรับผิดชอบ ปัจจุบันเวรผู้ใหญ่ พักดี ผู้ช่วย พักดี ลูกเวร จะจ่ายในอัตราที่เท่ากันซึ่งไม่ยุติธรรม (จำนวน 4 ราย)

6.1.3 ควรเพิ่มสวัสดิการด้านการทำงานให้มากขึ้น (จำนวน 2 ราย)

**6.2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีผู้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 17 ราย สรุปดังนี้**

6.2.1 สภาพการทำงานมีความเสี่ยง ไม่ปลอดภัยถ้ามีเหตุเกิดขึ้นเพราะจำนวนผู้ต้องขังมีมากกว่าจำนวนเจ้าหน้าที่ โดยเฉพาะเวลาเข้าเวรมีเจ้าหน้าที่ในแดน 3 คน ต่อผู้ต้องขัง 600 คน (จำนวน 12 ราย)

6.2.2 สถานที่ทำงานควรมีที่พักผ่อนหรือออกกำลังกายจัดภูมิทัศน์ ปลูกต้นไม้ ยืนต้นให้ความร่มรื่น สวยงาม เนื่องจากสภาพพื้นที่แคบมากเกินไป ทำให้อากาศถ่ายเทไม่สะดวก ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ป่วยและเครียด (จำนวน 6 ราย)

6.2.3 ลักษณะของงานต้องอยู่กับความเสี่ยงตลอดเวลา (จำนวน 1 ราย)

**6.3 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีผู้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 12 ราย สรุปดังนี้**

6.3.1 ควรจะมีการฝึกอบรมทบทวนในเรื่องวิธีการต่างๆ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลให้มีความพร้อมตลอดเวลา (จำนวน 10 ราย)

6.3.2 การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นสามารถพัฒนาตนเองและงานได้ ทางกรมหรือเรือนจำสนับสนุนให้ศึกษาต่อแต่ไม่ได้สนับสนุนในด้านของงบประมาณในการศึกษา ซึ่งต่างกับหน่วยงานท้องถิ่นอย่างเช่น อบต. (จำนวน 3 ราย)

**6.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีผู้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 11 ราย สรุปดังนี้**

6.4.1 เป็นงานที่มีความมั่นคงแต่ความก้าวหน้ายังมีน้อย (จำนวน 9 ราย)

6.4.2 ควรมีการปรับปรุงระบบการทำงานให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ในปัจจุบัน (จำนวน 2 ราย)

**6.5 การบูรณาการทางสังคม มีผู้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 9 ราย สรุปดังนี้**

6.5.1 ควรมีการจัดการสัมมนาและบูรณาการกับหน่วยงานภายนอก (จำนวน 6 ราย)

6.5.2 ควรมีการติดต่อสื่อสารและทำกิจกรรมต่างๆ ในการช่วยเหลือสังคม โดยการให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมให้มากที่สุด (จำนวน 5 ราย)

**6.6 ประชาธิปไตยในองค์กร มีผู้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 9 ราย สรุปดังนี้**

6.6.1 ในการปฏิบัติงานให้การยอมรับและปฏิบัติตามนโยบายและกฎระเบียบที่กำหนด (จำนวน 6 ราย)

6.6.2 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงานไม่ค่อยมีโอกาแสดงความคิดเห็นเท่าที่ควรไม่เหมือนเจ้าหน้าที่ระดับสูง (จำนวน 3 ราย)

**6.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีผู้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 14 ราย สรุปดังนี้**

6.7.1 ข้อเสนอเกี่ยวกับเรื่องเวรยามมีการเข้าเวรถี่โดยเฉพาะตรงกับวันหยุดทำให้มีเวลาให้กับครอบครัวน้อย ทำให้เกิดปัญหาความไม่เข้าใจกันในบางครั้ง (จำนวน 12 ราย)

6.7.2 ควรเพิ่มเจ้าหน้าที่ให้มากขึ้นเพื่อลดอัตราการเข้าเวรให้มีความถี่น้อยลง (จำนวน 2 ราย)

**6.8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีผู้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 9 ราย สรุปดังนี้**

6.8.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีการฝึกวิชาชีพให้กับผู้ต้องขัง ปรับปรุง แก้ไข พฤติกรรมให้เป็นคนดี ป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อออกสู่สังคม (จำนวน 6 ราย)

6.8.2 มีส่วนร่วมในการช่วยป้องกันปัญหายาเสพติดทางสังคมโดยใช้วิธีชุมชนบำบัด (จำนวน 3 ราย)



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะไว้ดังต่อไปนี้

#### 1. สรุปผล

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง

1.1.3 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

###### 1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง ทั้งประเภททั่วไป ตั้งแต่ระดับชำนาญงานลงมา และประเภทวิชาการ ตั้งแต่ระดับชำนาญการลงมา จำนวน 208 คน ใช้วิธีการสุ่มสองขั้นตอน โดยจำแนกและกำหนดจำนวนตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิแล้วจึงสุ่มแบบง่ายในแต่ละชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 137 คน

###### 1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง ประกอบด้วย 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ปัจจัยในการทำงาน ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาได้ค่า IOC สูงกว่า 0.50 ทุกข้อคำถามและนำไปทดลองใช้กับข้าราชการเรือนจำกลางคลองเปรม ที่มีใช้

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.9763

### 1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมด้วยตนเอง และได้รับคืนมาครบจำนวน 137 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### 1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติทดสอบทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเปรียบเทียบผลต่างที่มีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์เนื้อหา

## 1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 137 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 93.43 มีอายุ 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 39.42 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 72.26 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.39 มีประเภทตำแหน่งทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 63.50 เป็นระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 61.31 ทำงานในทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลางเป็นระยะเวลาต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.64 และมีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.04

1.3.2 ปัจจัยในการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับจากมากไปน้อย พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านนโยบายและกฎระเบียบ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสายงานที่ปฏิบัติ และด้านเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.89$ ,  $\bar{X} = 3.84$ ,  $\bar{X} = 3.82$  และ  $\bar{X} = 3.81$  ตามลำดับ) ส่วนด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.09$ )

1.3.3 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.06$ ) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับจากสูงไปต่ำ พบว่า

1) ด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.49$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าลำดับแรกอยู่ในระดับสูง คือ หน่วยงานของท่านยึดหลักการและ

ระเบียบวินัยเป็นหลักในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.76$ ) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.04$ )

2) ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.24$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าลำดับแรกอยู่ในระดับปานกลาง คือ การติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่นทำให้สามารถแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 3.33$ ) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลาง คือ หน่วยงานของท่านได้รับความสะดวก รวดเร็วในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ( $\bar{X} = 3.16$ )

3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.23$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าลำดับแรกอยู่ในระดับปานกลาง คือ หน่วยงานแห่งนี้มีความก้าวหน้าและมั่นคงในการสร้างรายได้ให้แก่ท่าน ( $\bar{X} = 3.29$ ) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชานับสนุนท่านในการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.18$ )

4) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.08$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าลำดับแรกอยู่ในระดับสูง คือ ท่านสามารถใช้ทักษะความรู้ที่ได้รับควบคุมงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 3.76$ ) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับต่ำ คือ หน่วยงานจัดมุมการเรียนรู้ ที่มีเอกสาร ตำรา และอินเทอร์เน็ต ไว้ให้ท่านศึกษาความรู้เพิ่มเติมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ( $\bar{X} = 2.39$ )

5) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.07$ ) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าลำดับแรกอยู่ในระดับปานกลาง คือ ในภาพรวมหน่วยงานของท่านสร้างประโยชน์ให้กับชุมชนและสังคม ( $\bar{X} = 3.30$ ) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลาง คือ ลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ของท่านเป็นการร่วมพัฒนาชุมชน ( $\bar{X} = 2.88$ )

6) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.99$ ) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าลำดับแรกในระดับปานกลาง คือ ครอบครัวยุคของท่านยอมรับและเข้าใจในการทำงานของท่าน ( $\bar{X} = 3.29$ ) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ ( $\bar{X} = 2.66$ )

7) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.98$ ) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าลำดับแรกอยู่ในระดับสูง คือ หน่วยงานมีบริการนำแพทย์พยาบาล พร้อมเครื่องมือมาทำการตรวจสุขภาพประจำปี ให้แก่เจ้าหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.57$ ) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับต่ำ คือ เจ้าหน้าที่มีสถานที่ออกกำลังกายหรือสถานที่เล่นกีฬาพร้อมอุปกรณ์กีฬาที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 2.39$ )

8) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ( $\bar{X} = 2.41$ ) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าลำดับแรกอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัวตามอัตรา ( $\bar{X} = 2.88$ ) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับต่ำ คือ จำนวนเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษสำหรับผู้ปฏิบัติงานในเรือนจำ (พ.ต.ร.) มีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 2.14$ )

1.3.4 ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ทักษสถานบำบัดพิเศษกลาง พบว่า ด้านสายงานที่ปฏิบัติ ด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและกฎระเบียบ อย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของข้าราชการ ทักษสถานบำบัดพิเศษกลาง โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 54.30 ( $R^2=0.543$ ) นอกจากนี้หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านผู้บังคับบัญชา ด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน และด้านนโยบายและกฎระเบียบ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ด้านผู้บังคับบัญชา รองลงมาได้แก่ด้านนโยบายและกฎระเบียบ และด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน ตามลำดับ

1.3.5 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ทักษสถานบำบัดพิเศษกลางจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

- 1) ข้าราชการ ทักษสถานบำบัดพิเศษกลางที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรสระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานในทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
- 2) ข้าราชการ ทักษสถานบำบัดพิเศษกลางที่มีประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และรายได้ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3.6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ทักษสถานบำบัดพิเศษกลาง

- 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ข้าราชการ ทักษสถานบำบัดพิเศษกลางให้ข้อคิดเห็นว่าควรเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านการทำงานให้มากขึ้น
- 2) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ข้าราชการ ทักษสถานบำบัดพิเศษกลางให้ข้อคิดเห็นว่าเนื่องจากสภาพการทำงานอยู่ในสภาวะการณ์ที่เสี่ยงไม่ปลอดภัย จึงควรเพิ่มเจ้าหน้าที่ให้มากขึ้นเพื่อให้สมดุลกับจำนวนผู้ต้องขังและควรจัดสถานที่

พักผ่อนและปรับปรุงภูมิทัศน์ให้ร่มรื่น สวยงาม และอากาศถ่ายเทได้สะดวก เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้ผ่อนคลาย จะได้ไม่เครียดหรือเจ็บป่วย

3) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลางให้ข้อคิดเห็น bahwaหน่วยงานควรมีการฝึกอบรมและทบทวนในเรื่องวิธีการต่างๆ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพของเจ้าหน้าที่ให้มีความพร้อมตลอดเวลาและสนับสนุนเกี่ยวกับงบประมาณในการศึกษาต่อของเจ้าหน้าที่

4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เจ้าหน้าที่ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลางให้ข้อคิดเห็นว่างานที่ทำมีความมั่นคงในงานแต่ความก้าวหน้ามีน้อย และควรปรับปรุงระบบการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน

5) ด้านการบูรณาการทางสังคม ข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลางให้ข้อคิดเห็น bahwaควรมีการจัดการสัมมนาและบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกและทำกิจกรรมต่างๆ ในการช่วยเหลือสังคม โดยการให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมให้มากที่สุด

6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลางให้ข้อคิดเห็น bahwaการปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายและกฎระเบียบที่กำหนด แต่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงานไม่ค่อยมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเท่าที่ควร

7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลางให้ข้อคิดเห็น bahwaการเข้าเวรยามมีความถี่มากทำให้ไม่มีเวลาให้กับครอบครัวจนบางครั้งเกิดปัญหาความไม่เข้าใจกัน จึงควรเพิ่มเจ้าหน้าที่ให้มากขึ้นเพื่อลดความถี่ในการเข้าเวรให้น้อยลง

8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลางให้ข้อคิดเห็น bahwaการปฏิบัติงานมีประโยชน์ต่อสังคมเนื่องจากการฝึกวิชาชีพให้กับผู้ต้องขัง ซึ่งจะช่วยปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรมให้ผู้ต้องขังกลับตนเป็นคนดีและมีอาชีพติดตัวป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อออกสู่สังคม และยังมีส่วนช่วยป้องกันปัญหาอาชญาเสพติดโดยใช้วิธีชุมชนบำบัด

## 2. อภิปรายผล

ผลการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านประชาธิปไตยในองค์กรมี



ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ นอกนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การบูรณาการทางสังคม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานข้าราชการทุกคนให้การยอมรับและได้ยึดหลักการปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย ภายใต้กฎ และระเบียบวินัยที่กำหนดไว้เป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด แต่เนื่องจากภารกิจหลักและลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องอุทิศและเสียสละเวลาให้กับราชการ และต้องอยู่กับสภาวะการณ์ที่เสี่ยงทำให้เกิดความเครียดและกดดันจากการทำงานอยู่ตลอดเวลาจึงทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับลักษณะงานซึ่งต้องปฏิบัติตลอด 24 ชั่วโมงไม่เว้นแม้แต่วันหยุดราชการหรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ซึ่งถือว่าเป็นงานที่ตรากตรำเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทัศน์ ปัญสุวรรณ (2551) ซึ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในจังหวัดเชียงใหม่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานจากสูงไปต่ำ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานข้าราชการทุกคนได้ยึดหลักการและระเบียบวินัยเป็นหลักในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานต่างเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน และสามารถแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชารับทราบซึ่งถือว่ามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานเป็นอย่างมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเพชร ทุงศรีแก้ว (2552) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน) ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน) ด้านประชาธิปไตยในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา แดงมาดี (2544) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านประชาธิปไตยในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านการบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่นเพื่อกำหนดทิศทางการทำงานให้สอดคล้องและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้สามารถแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา แดงมาดี (2544) ซึ่งศึกษาปัจจัย



ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

1.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการยังรู้สึกไม่พึงพอใจในการพิจารณาคัดเลือกให้เลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญและดำเนินการด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และเปิดเผย รวมถึงควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสเข้ารับการคัดเลือกโดยทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรสิทธิ์ สุขเจริญ (2550) ซึ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ระดับตำบล จังหวัดราชบุรีด้านโอกาสความก้าวหน้ามั่นคงในตำแหน่งงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร นามโคตรศรี (2553) ซึ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่าคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา แดงมาดี (2544) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด โรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

1.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่เฉพาะบางตำแหน่งที่สำคัญเท่านั้น ข้าราชการจึงรู้สึกว่าไม่ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรการพัฒนาความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอโดยทั่วถึงทำให้ไม่ตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา แดงมาดี (2544) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด โรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของเพชร ทูงศรีแก้ว (2552) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน) ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน)

ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระพงษ์ สมประเสริฐ (2550) ซึ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของช่างโทรศัพท์ด้านสายตอนนอก บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของช่างโทรศัพท์ด้านสายตอนนอก บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลอยู่ในระดับสูง

1.5 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะโดยภาระหน้าที่ซึ่งกฎหมายกำหนดไว้ทำให้บางครั้งทัศนสถานไม่สามารถจัดให้เจ้าหน้าที่ไปเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้นได้อย่างสม่ำเสมอเนื่องจากอาจทำให้เกิดการขาดแคลนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในการควบคุมผู้ต้องขังและอาจส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดปัญหาขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เพชรา พุ่งศรีแก้ว (2552) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน) ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา แดงมาดี (2544) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด โรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง

1.6 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องเสียสละและอุทิศเวลาในการทำงานเพราะมีความถี่ในการเข้าเวรมากแต่มีเวลาในการพักผ่อนน้อยทำให้เจ้าหน้าที่แบ่งเวลาในการทำงานกับเวลาสำหรับครอบครัวได้ไม่มากนัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ สกุศลสุข (2550) ซึ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา แดงมาดี (2544) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด โรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

1.7 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาระหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติคือการควบคุมผู้ต้องขัง ซึ่งนั่นทำให้เจ้าหน้าที่จะต้องอยู่ใกล้ชิดกับผู้ต้องขังตลอดเวลาทำให้เกิดความเครียดและกดดันในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างมากเพราะต้องมีการเตรียมพร้อมและต้องใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างมากเพราะผู้ต้องขังอาจก่อความวุ่นวายหรือก่อการจลาจลได้ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกาญจนา แดงมาดี (2544) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด โรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด โรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระพงษ์ สมประเสริฐ (2550) ซึ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของช่างโทรศัพท์ด้านสายต่อนอก บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของช่างโทรศัพท์ด้านสายต่อนอก บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับสูง

1.8 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่รู้สึกว่าการค่าตอบแทนที่ได้รับไม่มีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกาญจนา แดงมาดี (2544) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด โรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด โรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำ และยังไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอลิษา เหล่ารอด (2553) ซึ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนจังหวัดทหารบกเพชรบุรี ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนจังหวัดทหารบกเพชรบุรีด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำเช่นเดียวกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550) ซึ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง พบว่า ด้านสายงานที่ปฏิบัติ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบาย และกฎระเบียบ และด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน อย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทำงานโดยรวมของข้าราชการทันตสถานบำบัดพิเศษกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย โดยด้านที่ส่งผลมากที่สุดคือ ด้านผู้บังคับบัญชา รองลงมาได้แก่ด้านนโยบายและกฎระเบียบ และด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานนั้นผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ รวมถึงเป็นผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรในด้านต่างๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ยึดถือและใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชายังเป็นผู้ควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ซึ่งต้องช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานให้คำปรึกษา ดูแลเอาใจใส่ผู้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นอย่างมากที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ เพราะแม้กระทั่งพฤติกรรมกรรมการแสดงออกหรือทัศนคติส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาก็เป็นสิ่งที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความสบายใจและมีความสุขในการทำงานซึ่งส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในทันตสถานบำบัดพิเศษกลาง ส่วนปัจจัยด้านนโยบายและกฎระเบียบ อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการต้องปฏิบัติงานตามนโยบายและกฎระเบียบที่กำหนดอย่างเคร่งครัดเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากตามสภาวะงานและสถานการณ์ซึ่งเจ้าหน้าที่ต้องเผชิญขณะปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นงานที่ต้องอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่เสี่ยงและต้องใช้ความระมัดระวังอยู่ตลอดเวลา หากไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด อาจส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ และบางครั้งอาจเกิดอันตรายต่อชีวิตของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเองได้ ดังนั้นนโยบาย กฎ ระเบียบ จึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เป็นอย่างมาก และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในทันตสถานบำบัดพิเศษกลางเป็นอย่างมากรองลงมาจากผู้บังคับบัญชา ส่วนปัจจัยด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน ก็อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่จะต้องมีวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานที่มีความเหมาะสม ทันสมัย เพียงพอต่อการใช้งานและอยู่ในสภาพพร้อมต่อการนำไปใช้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย เนื่องจากสภาวะงานซึ่งเป็นงานเกี่ยวกับการควบคุมผู้ต้องขัง ซึ่งเป็นผู้กระทำผิดกฎหมายร้ายสำคัญและต้องโทษสูง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องดูแลเอาใจใส่อย่างเข้มงวดโดยการตรวจตราให้ผู้ต้องขังปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ที่ทางทันตสถานได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ซึ่งนั่นอาจทำให้ผู้ต้องขังบางรายเกิดความไม่พอใจและอาจทำอันตรายต่อเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้ หากเจ้าหน้าที่มีวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานที่มีความเหมาะสม ทันสมัย เพียงพอและอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้จึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เป็นอย่างมากเนื่องจากทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความปลอดภัยและลดแรงกดดันในการทำงานลงไปได้มาก จึงถือว่าเป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในทันตสถานบำบัดพิเศษกลาง ซึ่งทั้ง 3

ปัจจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภวัฒน์ ศรีชัยชนะ (2551) ซึ่งศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรแม่สอด จังหวัดตาก ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่าปัจจัยการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา นโยบายและกฎ ระเบียบ และความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเช่นเดียวกัน

3. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3.1 ข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลางที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาการทำงานในทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการ จะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามสายงานที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งในแต่ละสายงานจะมีลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเหมือนกัน เช่น สายงานเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ สายงานเจ้าพนักงานอบรมและฝึกวิชาชีพ สายงานธุรการ เป็นต้น ดังนั้นจึงทำให้ข้าราชการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เหมือนกันในสภาพแวดล้อมเดียวกันจึงทำให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แม้ว่าข้าราชการเหล่านั้นจะมีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาการทำงานในทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลางที่ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิ่นมณี แก้วเวทวงศ์ (2542) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ศึกษากรณีเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร และพบว่าเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีสถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และจำนวนปีที่รับราชการแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาณี ฝนทองมงคล (2546) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัด กรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ และพบว่าข้าราชการครูที่มีเพศ อายุ การศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.2 ข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลางที่มีประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และรายได้ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลางที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน จะมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เช่น ตำแหน่งประเภทวิชาการในการปฏิบัติหน้าที่ต้องอยู่กับเอกสารและงานด้านวิชาการเป็นส่วนมาก แต่ตำแหน่งประเภททั่วไปในการปฏิบัติหน้าที่ต้องอยู่กับผู้ต้องขังอย่างใกล้ชิดตลอดเวลา และหากมีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน ภาระหน้าที่ในความรับผิดชอบก็แตกต่างกันด้วย เช่น เจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติงานจะมีหน้าที่แค่รับผิดชอบงานในส่วนที่ตนเองได้รับมอบหมายเท่านั้น แต่ในระดับหัวหน้างานนอกจากจะต้อง



รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายแล้วยังต้องทำหน้าที่ในการควบคุมดูแลเจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอีกด้วย ส่วนรายได้ก็นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญเนื่องจากเมื่อมีรายได้มากขึ้นข้าราชการก็จะมีทางเลือกในการดำเนินชีวิตมากขึ้นด้วย จึงทำให้ข้าราชการที่มีประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และรายได้ที่แตกต่างกัน เกิดภาวะความเครียดและแรงกดดันในการทำงานที่แตกต่างกันออกไปส่งผลให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นำชัย โชติประยูร (2541) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาล และพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับรองสารวัตร และระดับผู้บังคับหมู่ ลูกแถว มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยา หนูช่วย (2517) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางชลบุรี และพบว่าข้าราชการเรือนจำกลางชลบุรีที่มีรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

### 3. ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยดังนี้

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

3.1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง คือ ด้านนโยบายและกฎระเบียบ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสายงานที่ปฏิบัติ และด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน ผลวิจัยพบว่าอย่างน้อย 1 ปัจจัยส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง ผู้วิจัยเห็นว่าทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง ควรมีการดำเนินการ ดังนี้

1) ด้านผู้บังคับบัญชา ทัณฑสถานควรมีการจัดกิจกรรมให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาได้เข้าร่วมและทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันให้มากขึ้น เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาให้มากขึ้น เช่น การจัดเลี้ยงในวันปีใหม่ วันสงกรานต์ การจัดประชุมพบปะสังสรรค์ประจำเดือนเพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน เป็นต้น

2) ด้านนโยบายและกฎระเบียบ ทัณฑสถานควรมีการดำเนินการในการกำหนดนโยบาย และกฎระเบียบในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ



รวมทั้งไม่เป็นการบังคับจนทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ตลอดทั้งควรมีการนำร่องโดยการทดลองใช้เพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นก่อนนำไปบังคับใช้ต่อไป

3) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยเห็นว่าทัศนสถานควรจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานที่พร้อมใช้งานตลอดเวลา และเพียงพอต่อจำนวนเจ้าหน้าที่ ตลอดทั้งควรจัดให้มีการนำเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยมาใช้เพื่อแบ่งเบาภาระของเจ้าหน้าที่

4) ด้านเพื่อนร่วมงาน ทัศนสถานควรจัดให้มีการสลับเปลี่ยนหมุนเวียนการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภายในทัศนสถานเพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสได้เรียนรู้และทำงานร่วมกันมากขึ้น และควรจัดให้มีการประชุมร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ให้คำปรึกษา และรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานซึ่งจะช่วยให้การติดต่อสื่อสารและการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ

5) ด้านสายงานที่ปฏิบัติ ผู้วิจัยเห็นว่าทัศนสถานควรส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ ได้ปรับเปลี่ยนไปดำรงตำแหน่งหรือสายงานที่มีความก้าวหน้ามากขึ้นตามความรู้ความสามารถ ด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส เช่น มีประกาศในการคัดเลือกและดำเนินการคัดเลือกโดยเปิดเผย และเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการคัดเลือก

3.1.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยเห็นว่าทัศนสถานบำบัดพิเศษกลางควรมีการดำเนินการ ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมซึ่งผู้วิจัยเห็นด้วยกับการดำเนินการของกรมราชทัณฑ์ซึ่งอยู่ระหว่างนำเสนอข้อมูลเพื่อขอปรับเพิ่มเบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการผู้ปฏิบัติหน้าที่ภายในเรือนจำและทัศนสถานให้มากขึ้นตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ในขณะที่เดียวกันทัศนสถานควรต้องดำเนินการในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ และเงินเบี้ยเลี้ยงของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปอย่างถูกต้องด้วยความรวดเร็วและตรงเวลา เพื่อการบริหารจัดการชีวิตที่ดีของเจ้าหน้าที่ และควรมีการจัดตั้งกองทุนให้ความช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การสำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลก่อนล่วงหน้าเมื่อเจ้าหน้าที่มาขึ้นขอเบิกค่ารักษาพยาบาล การจัดตั้งกองทุนเงินสำรองให้เจ้าหน้าที่กู้ยืมเงินเพื่อใช้จ่ายในครอบครัวหรือเพื่อการศึกษาของบุตร เป็นต้น

- 2) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผู้วิจัยเห็นว่าทัศนสถานควรมีการจัดให้มีสถานที่ในการออกกำลังกายหรือสถานที่เล่นกีฬาและจัดหาอุปกรณ์การเล่นกีฬามาไว้เป็นสวัสดิการให้แก่ข้าราชการให้มากขึ้นตลอดทั้งควรจัดให้มีกิจกรรมการแข่งขันกีฬาระหว่างข้าราชการด้วยกันเพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการรักษาร่างกายมากขึ้น
- 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผู้วิจัยเห็นว่าในการปฏิบัติหน้าที่ผู้บังคับบัญชาควรบริหารงานด้วยความยุติธรรม และโปร่งใส โดยมีการชี้แจงและเปิดเผยข้อมูลในการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นให้ข้าราชการได้ทราบเป็นการทั่วกัน เพื่อให้ข้าราชการได้สอบถามหากมีข้อสงสัยในการคัดเลือก
- 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ผู้วิจัยเห็นว่าทัศนสถานควรจัดให้มีห้องสมุดประจำทัศนสถานและควรจัดหาเอกสาร ตำรา ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่มาไว้ให้ข้าราชการได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดทั้งควรจัดให้มีอินเทอร์เน็ตเพื่อไว้ใช้สำหรับการค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมด้วย
- 5) ด้านการบูรณาการทางสังคม ผู้วิจัยเห็นว่าทัศนสถานควรจัดให้มีการประชุมเพื่ออธิบายการปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่ที่ได้รับทราบทุกครั้งก่อนปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันเพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันมากขึ้นและเกิดความเข้าใจที่ตรงกันและเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ผู้วิจัยเห็นว่าในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทัศนสถานควรจัดให้มีการประชุมร่วมกันเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้นได้เข้าร่วมรับฟังและแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน และควรจัดให้มีกล่องแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการ เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของทัศนสถานให้ดียิ่งขึ้น
- 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ผู้วิจัยเห็นว่าทัศนสถานควรพิจารณาดำเนินการนำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้นเพื่อช่วยในการแบ่งเบาภาระการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ให้น้อยลง เช่น การจัดให้มีกล่องวงจรปิดในมุมต่างๆ เป็นต้น
- 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ผู้วิจัยเห็นว่าทัศนสถานควรให้ความสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของทางสังคมให้มากขึ้นและควรจัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์กับทางสังคมเพิ่มขึ้นด้วย เช่น การจัดงานเยี่ยมญาติอย่างใกล้ชิดเพื่อให้ผู้ต้องขังและญาติได้มีโอกาสพบปะกันอย่างใกล้ชิด เป็นต้น

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาสวัสดิการการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลางต่อไป

3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในเรือนจำ และทัณฑสถานอื่นๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมราชทัณฑ์ต่อไป



บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กนกอร ศรีโนเรศน์ (2550) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)” ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- กรมราชทัณฑ์ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (2555) *มาตรฐานคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมราชทัณฑ์ กรมราชทัณฑ์ (ม.ป.ท.)*
- กฤษฎา วัฒนานันท์ (2551) “ปัจจัยจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอเกาะคาจังหวัดลำปาง” ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
- กองการเจ้าหน้าที่ กรมราชทัณฑ์ (2555) *ข้อมูลบุคลากรกรมราชทัณฑ์ 18 สิงหาคม 2555*
- กัลยา ดิษเจริญ (2538) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลาง” วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- กาญจนา แดงมาดี (2544) “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- คุณภาพชีวิต ค้นคืนเมื่อ 17 สิงหาคม 2555 จาก <http://th.wikipedia.org/wiki/>.
- จตุรงค์ คลังชำนาญ (2539) “ความพึงพอใจในการปรับปรุงโครงสร้างกรมตำรวจของนายตำรวจระดับสารวัตรสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนครราชสีมา” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- จิณห์ภา รอดมี (2553) “คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่เรือนจำ ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- จุมพล สวัสดิ์ดิยากร (2515) *คำบรรยายวิชามนุษยสัมพันธ์* กรุงเทพมหานคร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ชัยวัฒน์ ปัญงษ์ (2533) “การปรับปรุงคุณภาพชีวิต นวัตกรรมทางประชากรศึกษา จริงหรือ” *วารสารประชากรศึกษา 7(14): 22-23*

- ชาญชัย จันทร์แจ่ม (2542) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : ศึกษากรณีข้าราชการและลูกจ้างกองรักษาความปลอดภัยกรมข่าวทหารอากาศ” ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ มหาวิทยาลัยเกริก
- ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535) *พฤติกรรมในองค์การ* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์สหมิตรออฟเซต
- ณชนก กำลั้งเกื้อ (2541) “ความคาดหวังและการประเมินการดำเนินงานจริงของนักวิจัยที่มีต่อการบริหารงานวิจัยของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาบรรษัทบริหารสินทรัพย์ สถาบันการเงิน” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ธวัชชัย สิงห์เสียว (2546) “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานปิโตรเคมี กรณีศึกษาพนักงานบริษัทไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา
- ธัญลักษณ์ มัททชนะ (2550) “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอ็น อาร์ อินสแตนท์ โปรดิวซ์ จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา
- ธีรสิทธิ์ สุขเจริญ (2550) “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี” ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ธีระพงษ์ สมประเสริฐ (2550) “คุณภาพชีวิตในการทำงานของช่างโทรศัพท์ด้านสายต่อนนอกบริษัททีโอที จำกัด (มหาชน)” สารนิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นฤมล มีเพียร (2541) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- นำชัย โชติประยูร (2541) “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาล : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างรองสารวัตรและระดับผู้บังคับหมู่ – ลูกแถว” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2540) *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์* พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพมหานคร  
โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล
- บุญเลิศ ไพรินทร์ (2539) การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการ  
พัฒนาองค์การ* นนทบุรี สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ประคอง วรรณสูตร (2542) *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปวีณา ผาสุข (2547) “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต”  
ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- ปิ่นมณี แก้วเวทวงศ์ (2542) “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ศึกษากรณีเรือนจำพิเศษ  
กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการการ  
พัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ผจญ เฉลิมสาร (2555) คุณภาพชีวิตการทำงาน คืบคลานเมื่อ 19 กันยายน 2555 จาก  
<http://www.gotoknow.org/blogs/posts/213957>)
- พรสุข อัสวนิเวศน์ (2541) “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี  
โรงเรียนวัดบูรณะเปิดทวารกรรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกัน  
ประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหา  
บัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พิจิตรา พงษ์จินดากร (2525) “การทดลองสอนความรับผิดชอบแก่เด็กที่มีระดับพัฒนาการทาง  
สติปัญญาต่างกัน โดยวิธีกลุ่มสัมพันธ์” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- เพชรฯ พงษ์ศรีแก้ว (2552) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนมหิดล  
วิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน)” ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537) *การจัดการทรัพยากรคน* กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ไพฑูรย์ สอนทน (2542) “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัด  
เพชรบูรณ์” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข  
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล

- ภูณัย น้อยวงศ์ (2541) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม  
อิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2555) “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน” ค้นคืนเมื่อ 19 กันยายน 2555  
จาก <http://www.idis.ru.ac.th/report/index.php?>
- ยุพา อุดมศักดิ์ (2516) *แนวความคิด หลักการ และวิธีการทางประชากรศึกษา* เอกสารประกอบการ  
ประชุมโครงการเรื่องบทบาทของสุขศึกษา-ประชากรศึกษา ในการแก้ปัญหาประชากร  
และสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยมหิดล
- เย็นใจ เลาหวนิช (2520) “ความคิดรวบยอดที่สำคัญของประชากรศึกษา” *วารสารประชากรศึกษา*  
4(12) (สิงหาคม): 28
- โยชิน สันสนยุท (2555) “ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์” ค้นคืนเมื่อ 12 สิงหาคม 2555 จาก  
[http://www.novabizz.com/NovaAce/Personality/Human\\_Needs.htm](http://www.novabizz.com/NovaAce/Personality/Human_Needs.htm)
- ลัดดาวิณย์ สกุลสุข (2550) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยาน  
กรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- วรัญญาณี บุญมา (2548) “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม  
ไฮเทค อำเภอบางปะอิน” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา  
สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- วิญญู พรประทุม (2554) “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน :  
กรณีศึกษากองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 346 อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก”  
วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
- ศุภวัฒน์ ศรีชัยชนะ (2551) “แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้น  
ประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรแม่สอด จังหวัดตาก” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
- สมยศ นาวิการ (2533) *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์บรรณกิจเทรดดิ้ง
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2540) *รายงานการวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน  
ศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการศึกษาและสังคม คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย*

- สมหวัง โอชารส (2542) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ  
สำนักงานแพทย์ใหญ่กรมตำรวจ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สาธิต ปานอ่อน (2556) “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สายสุรี จุติกุล (2523) “การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต: ช่วงชีวิตในวัยเด็ก” *วารสารการศึกษา  
แห่งชาติ* 28(21) (สิงหาคม): 15
- สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ค้นคืนเมื่อ 17 สิงหาคม 2555 จาก  
<http://www2.excise.go.th/kmwebs/data/kmdirec/qualityoflife.doc>
- สำนักทัณฑวิทยา (2549) “มาตรฐานเรือนจำ 10 ด้าน” กรมราชทัณฑ์ ค้นคืนเมื่อ 21 สิงหาคม  
2555 จาก <http://www.correct.go.th/s10.pdf>
- สินชัย ฉายศรีศรี (2544) “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทาง  
อากาศ ท่าอากาศยานกรุงเทพ และศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบิน  
แห่งประเทศไทย จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
รัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุทัศน์ ปัญสุวรรณ (2551) “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในจังหวัด  
เชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
- สุโท เจริญสุข (2527) “ข้อคิดพัฒนาคนให้มีความรับผิดชอบ” *วารสารแนะแนว* 12(8) (มิถุนายน): 30-31
- สุนทร นามโคตรศรี (2553) “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต  
อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา” ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- สุพัตรา คงขำ (2545) “ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการ  
พัฒนาเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตจังหวัดนนทบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุภาณี ฝนทองมงคล (2546) “การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ  
ครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขตราชภัฏบูรณะ” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

- สุริยา หนูช่วย (2517) “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางชลบุรี”  
วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ  
มหาวิทยาลัยบูรพา
- อนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อาจอ่ำ (2539) *การพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคมไทย*  
กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
- อลิษ เหล่ารอด (2553) “คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนจังหวัดทหารบก  
เพชรบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบาย  
สาธารณะ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2547) *9 กลยุทธ์ หมัดเด็ดพิชิตใจลูกน้อง* กรุงเทพมหานคร เนชั่นบุ๊คส์
- อารี สังข์ศิลป์ชัย (2547) “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษานครปฐม” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ  
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- Bruce, W. M. and J.W. Blackburn. (1992). *Balancing Job Satisfaction & Performance : a Guide  
for Human Resource Professionals*. Westport : Quorum Books.
- Delamotte, Y. and S. C. Takezawa. (1984). *Quality of Working Life in International Perspective*.  
Geneva : International Labour Office.
- Dressler, G. Personnel. (1991). *Human Resource Management*. 5th ed. Englewood. Cliffs, New  
Tersy : Prentice-Hall.
- Erik Fromm. “ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์” ค้นคืนเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2554 จาก <http://psy-tex.blogspot.com/2008/03/blog-post.html>.
- Gordon, J.R. (1991). *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior*. Massachusetts. Allyn  
and Bacon a Divison of Simon & Schuster.
- Greenberg, J.and R.Baron. (1995). *Behavior in Organization*. 5th. ed. New Jersey:Perntice-Hall
- Hackman, R. J. and Suttle, L. J. (1977). *Improving life at work : Behavioral science approach to  
organizational change*. Santa Monica : Goodyear.
- Hodgetts, M.R. (1993). *Modern Human Relation at Work*. 5th. ed. Fort Worth:Dryden Press.
- Huse, E. and T. Cumming. (1980). *Organization Development and Change*. New York : Wet  
Publishing.
- Huse. E. F., and Cummings, T.G. (1985). *Organization Development and Change*. 3 d ed.  
Minnerota : West Publishing.

- Kerce, E.W.&Kewley, S.B. (1993) Quality of work life surveys in organizations method and benefits in Improving organizational survey : New directions methods and applications Newbury Park : SAGE Publications.
- Kossen, S. (1991). *The Human Side of Organization*. 5th. ed. New York:Harper Collins Publishers.
- Levin I. Richard, (1976). *Statistic for management*, Prentice hall of India private limited : New Delhi.
- Lewin, David.(1981). Collective Bargaining and the Quality of Work Life. Addison-Wesey Publishing Company: Organization dynamics.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality*. 2 nd ed. New York: Harper and Row.
- Mondy, R.W. and R.M. Noe. (1996). *Haman Resqurce Management*. New York:Prentice-Hall.
- Robbins, S.P. (1991). *Organizatinonal Behavior*. 5th. ed. New Jersey:Prentice-Hall.
- Schemerhor, Jr., J.R. (1996). *Management*. 5th. ed. The United Statesof America : John Weley & Sons.
- Schuler, R.S., N.J.Beutell and S.A. Youngblood. (1989). *Effective Personal Management*. 3rd ed. Minnesota : Minnesota Nest Publithig.
- Triolo, P.K., Allgeier, P.A. & Schwartz, C.E. (1995). Lay off survivor sickness : Minimizing the sequelae of organizational transformation.
- Vroom, V.H. and Deci, E. (1970). *Management and motivation*. New York : Penquin Book.
- Walton, R.E. (1973). Quality of working Life : What is it?. *Slone Management Review*. (September) : 12 – 16.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



**แบบสอบถาม****เรื่อง****ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ทักษะสถานบำบัดพิเศษกลาง****คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ทักษะสถานบำบัดพิเศษกลาง
2. ข้อมูลที่ได้จะนำไปเพื่อการวิจัยเท่านั้น โดยนำเสนอในภาพรวม ผู้วิจัยจะสงวนรายละเอียดและคำตอบของท่านเป็นความลับไม่ให้เกิดผลกระทบต่อหน้าที่ราชการของท่านแต่ประการใด จึงขอความกรุณาตอบคำถามให้ตรงตามข้อเท็จจริงมากที่สุด
3. แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย
  - ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล
  - ตอนที่ 2 ปัจจัยในการทำงาน
  - ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในทักษะสถานบำบัดพิเศษกลาง
  - ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในทักษะสถานบำบัดพิเศษกลาง
4. ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวประกายศรี ศิริคุณ

นักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

โทรศัพท์ 089 5840257

Email angel – 160 @windowslive.com

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) และกรอกข้อมูลลงในช่องว่าง

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. อายุ ..... ปี (เศษของอายุมากกว่า 6 เดือน ขึ้นไปให้ปัดเป็น 1 ปี)

3. สถานภาพการสมรส

( ) โสด

( ) สมรส

( ) หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) ปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประเภทตำแหน่ง

( ) ทั่วไป

( ) วิชาการ

6. ระดับตำแหน่ง

( ) ปฏิบัติงาน

( ) ชำนาญงาน

( ) ปฏิบัติการ

( ) ชำนาญการ

7. ระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งสถานบำบัดพิเศษกลาง .....ปี (เศษของอายุมากกว่า 6 เดือน ขึ้นไปให้ปัดเป็น 1 ปี)

8. รายได้ (รวมค่าตอบแทนทุกประเภท) เฉลี่ยต่อเดือน

( ) ต่ำกว่า 20,000 บาท

( ) 20,001 - 30000 บาท

( ) 30,001 - 40,000 บาท

( ) มากกว่า 40,000 บาท

## ตอนที่ 2 ปัจจัยในการทำงาน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องท้ายข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยแบ่ง 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
- 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	<b>ด้านสายงานที่ปฏิบัติ</b>					
1.	สายงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2.	สายงานที่ปฏิบัติมีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน					
3.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามสายงานที่ปฏิบัติ					
4.	สายงานที่ปฏิบัติมีขอบเขตงานที่ชัดเจน					
5.	สายงานที่ปฏิบัติมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน					
	<b>ด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน</b>					
6.	เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติหน้าที่มีความเหมาะสม					
7.	เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติหน้าที่มีความทันสมัย					
8.	เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติหน้าที่มีความเพียงพอต่อการใช้งาน					
9.	เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสภาพพร้อมต่อการนำไปใช้					
	<b>ด้านผู้บังคับบัญชา</b>					
10.	ผู้บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่					
11.	ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					

ข้อ	ปัจจัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
12.	ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่					
13.	ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข					
14.	ผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมในการบริหาร และปกครองผู้บังคับบัญชา					
<b>ด้านเพื่อนร่วมงาน</b>						
15.	เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน					
16.	ท่านให้การยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน					
17.	เพื่อนร่วมงานกับท่านมีการติดต่อสื่อสารให้คำปรึกษาหรือรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องส่วนตัวต่อกัน					
18.	เพื่อนร่วมงานกับท่านมีการติดต่อสื่อสารให้คำปรึกษาหรือรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องงานต่อกัน					
19.	ท่านกับเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น					
<b>ด้านนโยบายและกฎระเบียบ</b>						
20.	ท่านรับรู้และเข้าใจในนโยบายและกฎระเบียบของกรมราชทัณฑ์					
21.	ท่านรับรู้และเข้าใจในนโยบายและกฎระเบียบของทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง					
22.	นโยบายและกฎระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งกรมราชทัณฑ์กำหนดไว้มีความเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติหน้าที่					
23.	นโยบายและกฎระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กำหนดไว้มีความเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติหน้าที่					
24.	ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายและกฎ ระเบียบ ที่กำหนดไว้ได้					
25.	การปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ ทำให้ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

**ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องท้ายข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยแบ่ง 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
- 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	คำตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัวตาม อัตรา					
2.	จำนวนเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานในเรือนจำ (พ.ต.ร.) มีความเหมาะสม					
3.	จำนวนเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ(ค่าเวร รักษาการณ์)มีความเหมาะสม					
4.	ในภาพรวมท่านได้รับคำตอบแทนที่มีความเหมาะสม เมื่อเทียบ กับลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
5.	ในภาพรวมท่านได้รับคำตอบแทนที่มีความเหมาะสม เมื่อเทียบ กับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
6.	สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ห้องอาบน้ำ ห้องสุขา สำหรับเจ้าหน้าที่แยกเป็นสัดส่วน สะอาดถูกสุขลักษณะ					
7.	ห้องพักรักษาการณ์มีการระบายอากาศที่ดี มีเครื่องนอนที่ สะอาดถูกสุขลักษณะ เหมาะสำหรับการพักรอ					
8.	ยาสამัญประจำบ้าน สำหรับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่เวร รักษาการณ์มีครบถ้วน					



ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9.	หน่วยงานมีบริการนำแพทย์พยาบาล พร้อมเครื่องมือมาทำการตรวจสุขภาพประจำปี ให้แก่เจ้าหน้าที่					
10.	หน่วยงานมีแผนป้องกันเหตุร้าย กรณีผู้ต้องขังก่อความวุ่นวาย หรือก่อการจลาจล					
11.	เจ้าหน้าที่ได้รับการทดสอบสมรรถภาพร่างกายตามหลักเกณฑ์ที่กรมฯ กำหนด					
12.	เจ้าหน้าที่มีสถานที่ออกกำลังกายหรือสถานที่เล่นกีฬาพร้อมอุปกรณ์กีฬาที่เหมาะสม					
13.	<b>โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล</b> เจ้าหน้าที่ได้รับการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์การทำงาน เช่น คุงาน อบรม สัมมนาอย่างต่อเนื่อง					
14.	หน่วยงานจัดมุมการเรียนรู้ ที่มีเอกสาร ตำรา และอินเทอร์เน็ต ไว้ให้ท่านศึกษาความรู้เพิ่มเติม					
15.	หน่วยงานจัดให้มีคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และภารกิจต่างๆ สำหรับเจ้าหน้าที่ได้ศึกษาค้นคว้าเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน					
16.	ท่านสามารถใช้ทักษะความรู้ที่ได้รับควบคุมงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง					
17.	ท่านสามารถใช้ทักษะความรู้วางแผนการทำงานได้เป็นอย่างดี					
18.	<b>ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b> ท่านมีโอกาสทำเทียมกับคนอื่น ในการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป					
19.	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนท่าน ในการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น					
20.	หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้					
21.	หน่วยงานแห่งนี้สามารถสร้างความก้าวหน้า และความมั่นคง ในอาชีพการทำงานของท่านได้เป็นอย่างดีหากเปรียบเทียบกับหน่วยงานแห่งอื่น					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
22.	หน่วยงานแห่งนี้มีความก้าวหน้าและมั่นคงในการสร้างรายได้ให้แก่ท่าน					
23.	<b>การบูรณาการทางสังคม</b> หน่วยงานของท่านมีการติดต่อสื่อสารกันเพื่อกำหนดทิศทางการทำงานให้สอดคล้องและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
24.	หน่วยงานของท่านมีการติดต่อสื่อสารการทำงานกับหน่วยงานอื่น					
25.	หน่วยงานของท่านได้รับความสะดวก รวดเร็วในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น					
26.	การติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่นทำให้สามารถแก้ไขปรับปรุง และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น					
27.	<b>ประชาธิปไตยในองค์กร</b> หน่วยงานของท่านยึดหลักการและระเบียบวินัยเป็นหลักในการทำงาน					
28.	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน					
29.	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ					
30.	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่านและเพื่อนร่วมงาน					
31.	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน					
32.	<b>ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว</b> การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตกับครอบครัว					
33.	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับส่วนตัวและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
34.	ครอบครัวของท่านยอมรับและเข้าใจในการทำงานของท่าน					
35.	ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการที่หน่วยงานและชุมชนจัดเป็นประจำ					
36.	ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ					
37.	<b>ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม</b> ลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ของท่านเป็นการร่วมพัฒนาชุมชน					
38.	หน่วยงานของท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนและสังคม					
39.	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับชุมชนและสังคมในการกระทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์					
40.	การปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่านเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง					
41.	ในภาพรวมหน่วยงานของท่านสร้างประโยชน์ให้กับชุมชนและสังคม					

**ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง**

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

.....

.....

2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

.....

.....

3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

.....

.....

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

.....  
.....

5. การบูรณาการทางสังคม

.....  
.....

6. ประชาธิปไตยในองค์กร

.....  
.....

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

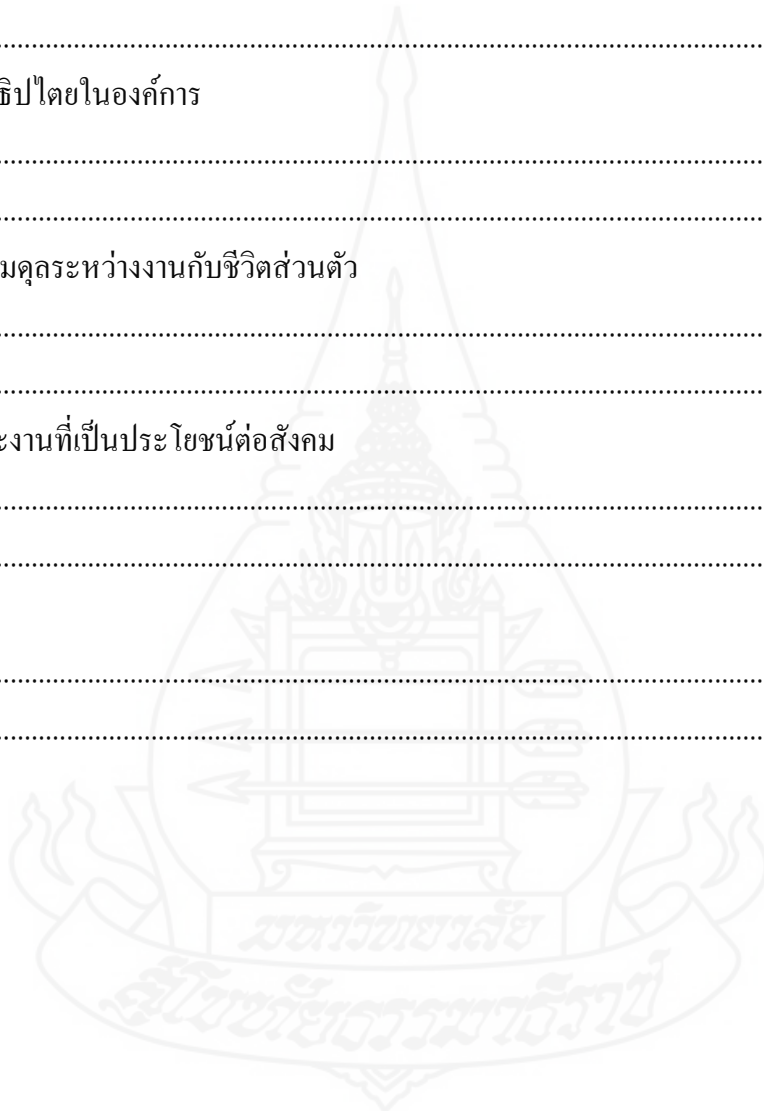
.....  
.....

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

.....  
.....

9. อื่นๆ

.....  
.....



ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม



### รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

1. นายอายุตม์ สินธพพันธุ์ ตำแหน่งผู้บัญชาการเรือนจำพิเศษธนบุรี อายุ 50 ปี  
วุฒิการศึกษา
  1. นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พ.ศ. 2528
  2. สังคมศาสตรมหาบัณฑิต (อาชญวิทยาและงานยุติธรรม) มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2534
  3. ปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต (อาชญวิทยาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม) มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2545
  
2. นายฉัตรชัย ยอดอุดม ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักทัณฑวิทยา อายุ 55 ปี  
วุฒิการศึกษา
  1. นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2523
  2. M.P.A. (รปม.) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พ.ศ. 2540
  3. ปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2552
  
3. นายมนตรี บุญนาค นักทัณฑวิทยาชำนาญการพิเศษ เรือนจำพิเศษธนบุรี อายุ 52 ปี  
ประวัติการศึกษา
  1. รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2532
  2. วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาการคอมพิวเตอร์) สถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์ พ.ศ. 2538
  3. รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (กลุ่มวิชาเฉพาะการบริหารงานราชทัณฑ์) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2542
  4. สังคมศาสตรมหาบัณฑิต (อาชญวิทยาและงานยุติธรรม) มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2542
  5. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สังคมวิทยาประยุกต์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2542
  6. ปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต (การบริหารงานยุติธรรม) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พ.ศ. 2552



ภาคผนวก ค  
การประเมินค่า IOC



## ตอนที่ 2 ปัจจัยในการทำงาน

ข้อ	ปัจจัยในการทำงาน	คนที่			รวม	IOC
		1	2	3		
	<b>ด้านสายงานที่ปฏิบัติ</b>					
1.	สายงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00
2.	สายงานที่ปฏิบัติมีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00
3.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามสายงานที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1.00
4.	สายงานที่ปฏิบัติมีขอบเขตงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00
5.	สายงานที่ปฏิบัติมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00
	<b>ด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน</b>					
6.	เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00
7.	เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความทันสมัย	+1	+1	+1	3	1.00
8.	เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเพียงพอต่อการใช้งาน	+1	+1	+1	3	1.00
9.	เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสภาพพร้อมต่อการนำไปใช้	+1	+1	+1	3	1.00
	<b>ด้านผู้บังคับบัญชา</b>					
10.	ผู้บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่	+1	+1	+1	3	1.00
11.	ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1.00
12.	ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	3	1.00
13.	ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	3	1.00
14.	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหาร และปกครองผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1.00
	<b>ด้านเพื่อนร่วมงาน</b>					
15.	เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00
16.	ท่านให้การยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00

ข้อ	ปัจจัยในการทำงาน	คนที่			รวม	IOC
		1	2	3		
17.	เพื่อนร่วมงานกับท่านมีการติดต่อสื่อสารให้คำปรึกษาหรือรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องส่วนตัวต่อกัน	+1	+1	+1	3	1.00
18	เพื่อนร่วมงานกับท่านมีการติดต่อสื่อสารให้คำปรึกษาหรือรับฟังข้อคิดเห็นในเรื่องงานต่อกัน	+1	+1	+1	3	1.00
19.	ท่านกับเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00
<b>ด้านนโยบายและกฎระเบียบ</b>						
20.	ท่านรับรู้และเข้าใจในนโยบายและกฎระเบียบของกรมราชทัณฑ์	+1	+1	+1	3	1.00
21.	ท่านรับรู้และเข้าใจในนโยบายและกฎระเบียบของทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง	+1	+1	+1	3	1.00
22.	นโยบายและกฎระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งกรมราชทัณฑ์กำหนดไว้มีความเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	3	1.00
23.	นโยบายและกฎระเบียบในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กำหนดไว้มีความเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	3	1.00
24.	ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายและกฎ ระเบียบ ที่กำหนดไว้ได้	+1	+1	+1	3	1.00
25.	การปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ ทำให้ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	คนที่			รวม	IOC
		1	2	3		
1.	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัวตาม อัตรา	+1	+1	+1	3	1.00
2.	จำนวนเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานในเรือนจำ (พ.ต.ร.) มีความเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00
3.	จำนวนเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ(ค่าเวร รักษาการณ์)มีความเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00
4.	ในภาพรวมท่านได้รับค่าตอบแทนมีความเหมาะสม เมื่อเทียบ กับลักษณะงานที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1.00
5.	ในภาพรวมท่านได้รับค่าตอบแทนมีความเหมาะสม เมื่อเทียบ กับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1.00
6.	สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ห้องอาบน้ำ ห้องสุขา สำหรับเจ้าหน้าที่แยกเป็นสัดส่วน สะอาดถูกสุขลักษณะ	+1	+1	+1	3	1.00
7.	ห้องพักเวรรักษาการณ์มีการระบายอากาศที่ดี มีเครื่องนอนที่ สะอาดถูกสุขลักษณะ เหมาะสำหรับการพักผ่อน	+1	+1	+1	3	1.00
8.	ยาสามีอยู่ประจำบ้าน สำหรับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่เวร รักษาการณ์มีครบถ้วน	+1	+1	+1	3	1.00
9.	หน่วยงานมีบริการนำแพทย์พยาบาล พร้อมเครื่องมือมาทำการ ตรวจสุขภาพประจำปี ให้แก่เจ้าหน้าที่	+1	+1	+1	3	1.00
10.	หน่วยงานมีแผนป้องกันเหตุร้าย กรณีผู้ต้องขังก่อความวุ่นวาย หรือก่อการจลาจล	+1	+1	+1	3	1.00
11.	เจ้าหน้าที่ได้รับการทดสอบสมรรถภาพร่างกายตามหลักเกณฑ์ ที่กรมฯ กำหนด	+1	+1	+1	3	1.00
12.	เจ้าหน้าที่มีสถานที่ออกกำลังกายหรือสถานที่เล่นกีฬาพร้อม อุปกรณ์กีฬาที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	คนที่			รวม	IOC
		1	2	3		
13.	โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์การทำงาน เช่น อบรม สัมมนาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00
14.	หน่วยงานจัดมุมการเรียนรู้ ที่มีเอกสาร ตำรา และอินเทอร์เน็ต ไว้ให้ท่านศึกษาความรู้เพิ่มเติม	+1	+1	+1	3	1.00
15.	หน่วยงานจัดให้มีคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และภารกิจต่างๆ สำหรับเจ้าหน้าที่ได้ศึกษาค้นคว้าเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00
16.	ท่านสามารถใช้ทักษะความรู้ที่ได้รับควบคุมงานให้สำเร็จได้ ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00
17.	ท่านสามารถใช้ทักษะความรู้วางแผนการทำงานได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00
18.	<b>ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b> ท่านมีโอกาสทำเทียมกับคนอื่น ในการพิจารณาให้เลื่อน ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1.00
19.	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนท่าน ในการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับ ตำแหน่งให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00
20.	หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	3	1.00
21.	หน่วยงานแห่งนี้สามารถสร้างความก้าวหน้า และความมั่นคง ในอาชีพการงานของท่านได้เป็นอย่างดีหากเปรียบเทียบกับ หน่วยงานแห่งอื่น	+1	+1	+1	3	1.00
22.	หน่วยงานแห่งนี้มีความก้าวหน้าและมั่นคงในการสร้างรายได้ ให้แก่ท่าน	+1	+1	+1	3	1.00
23.	<b>การบูรณาการทางสังคม</b> หน่วยงานของท่านมีการติดต่อสื่อสารกันเพื่อกำหนดทิศ ทางการทำงานให้สอดคล้องและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	+1	+1	+1	3	1.00
24.	หน่วยงานของท่านมีการติดต่อสื่อสารการทำงานกับหน่วยงานอื่น	+1	+1	+1	3	1.00
25.	หน่วยงานของท่านได้รับความสะดวก รวดเร็วในการติดต่อ ประสานงานกับหน่วยงานอื่น	+1	+1	+1	3	1.00

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	คนที่			รวม	IOC
		1	2	3		
26.	การติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่นทำให้สามารถแก้ไขปรับปรุง และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00
27.	<b>ประชาธิปไตยในองค์กร</b> หน่วยงานของท่านยึดหลักการและระเบียบวินัยเป็นหลักในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00
28.	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน	+1	+1	+1	3	1.00
29.	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	+1	+1	+1	3	1.00
30.	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่านและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00
31.	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1.00
32.	<b>ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว</b> การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตกับครอบครัว	+1	+1	+1	3	1.00
33.	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับส่วนตัวและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00
34.	ครอบครัวของท่านยอมรับและเข้าใจในการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00
35.	ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการที่หน่วยงานและชุมชนจัดเป็นประจำ	+1	+1	+1	3	1.00
36.	ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	3	1.00
37.	<b>ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม</b> ลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ของท่านเป็นการร่วมพัฒนาชุมชน	+1	+1	+1	3	1.00
38.	หน่วยงานของท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนและสังคม	+1	+1	+1	3	1.00
39.	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับชุมชนและสังคมในการกระทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์	+1	+1	+1	3	1.00



ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	คนที่			รวม	IOC
		1	2	3		
40.	การปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่านเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	3	1.00
41.	ในภาพรวมหน่วยงานของท่านสร้างประโยชน์ให้กับชุมชนและสังคม	+1	+1	+1	3	1.00





**ภาคผนวก ง**

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### 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	214.6423	1828.8785	.5962	.9760
A2	214.4599	1836.5443	.5661	.9761
A3	214.2993	1844.1965	.5364	.9761
A4	214.5912	1830.7287	.6341	.9759
A5	214.2409	1834.4195	.6461	.9759
B6	215.1387	1830.6939	.6086	.9760
B7	215.1679	1826.1260	.5891	.9760
B8	215.2774	1823.4666	.6600	.9759
B9	215.1168	1822.4274	.7019	.9758
C10	214.2190	1839.8782	.6836	.9759
C11	214.3942	1838.0641	.6484	.9759
C12	214.3796	1836.6931	.5879	.9760
C13	214.5401	1835.3384	.5880	.9760
C14	214.5839	1821.4065	.7719	.9757
D15	214.3650	1843.9835	.6364	.9760
D16	214.3577	1838.8638	.6831	.9759
D17	214.6277	1842.1472	.6513	.9759
D18	214.4745	1849.5306	.5493	.9761
D19	214.4380	1842.3215	.6486	.9760
E20	214.1533	1837.1454	.6674	.9759
E21	214.2336	1839.8127	.6307	.9760
E22	214.7445	1825.9416	.6926	.9758
E23	214.5255	1835.9424	.6795	.9759
E24	214.1460	1833.7874	.7159	.9758
E25	214.4307	1839.3793	.5393	.9761
ก1	215.3869	1847.3860	.4042	.9764
ก2	216.1241	1850.6389	.3856	.9764
ก3	216.0438	1834.9098	.5695	.9761
ก4	215.8613	1842.2380	.5042	.9762
ก5	215.8394	1843.0034	.5125	.9762
ข6	215.3942	1828.7258	.6245	.9760
ข7	215.3577	1827.8050	.6226	.9760
ข8	215.5985	1829.5362	.5186	.9762
ข9	214.6934	1826.9347	.6036	.9760
ข10	214.8248	1820.9985	.6822	.9758

ท11	215.2044	1823.7667	.6821	.9758
ท12	215.8759	1823.7124	.6682	.9759
ท13	215.3577	1829.6285	.6387	.9759
ท14	215.8759	1828.5801	.6282	.9759
ท15	215.5985	1826.7421	.6141	.9760
ท16	214.5036	1837.9430	.6129	.9760
ท17	214.5766	1836.5842	.6135	.9760
ท18	215.0803	1836.2509	.5641	.9761
ท19	215.0803	1834.1626	.6403	.9759
ท20	215.0000	1824.4265	.7041	.9758
ท21	215.0146	1832.5880	.6614	.9759
ท22	214.9708	1833.0727	.7317	.9758
ท23	215.1022	1827.5483	.7371	.9758
ท24	214.9708	1831.6462	.6708	.9759
ท25	215.1022	1833.6365	.6677	.9759
ท26	214.9343	1827.9442	.6609	.9759
ท27	214.5036	1826.7665	.6908	.9758
ท28	214.5182	1828.6633	.7367	.9758
ท29	214.7664	1825.6362	.7108	.9758
ท30	214.8321	1823.8760	.7437	.9757
ท31	215.2190	1823.8340	.6312	.9759
ท32	215.3358	1846.9305	.4060	.9764
ท33	215.0803	1850.6479	.3740	.9765
ท34	214.9708	1850.6315	.3787	.9765
ท35	215.3723	1840.3383	.4320	.9764
ท36	215.6058	1834.4170	.5448	.9761
ท37	215.3796	1825.2960	.6861	.9758
ท38	215.3723	1820.9560	.7266	.9758
ท39	215.1314	1820.6738	.6858	.9758
ท40	215.1095	1826.1276	.6964	.9758
ท41	214.9635	1821.9913	.6859	.9758

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 66

Alpha = .9763



ภาคผนวก จ

ความเป็นมาของกรมราชทัณฑ์

## ประวัติความเป็นมาของกรมราชทัณฑ์

การราชทัณฑ์ของไทย ได้มีวิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับสังคมการเมือง และสภาพเศรษฐกิจ ตลอดยุคสมัยที่ผ่านมาในยุคก่อนรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวกิจการเรือนจำได้ สังกัดอยู่ตามส่วนราชการต่างๆ สอดคล้องกับการปกครองแบบจตุรมถ์ คือแบ่งเป็นเรือนจำในกรุงเทพฯ และเรือนจำในหัวเมืองชั้นนอก เรือนจำกรุงเทพฯ มี 2 ประเภทคือ “คุก” เป็นที่คุมขังผู้ต้องขังที่มีโทษตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป อยู่ในสังกัดกระทรวงนครบาล ส่วน “ตะราง” ใช้เป็นที่คุมขังผู้ต้องขังที่มีโทษต่ำกว่า 6 เดือนหรือนักโทษที่มีไข้ผู้ร้ายสังกัดกระทรวง ทบวง กรม ที่บังคับกิจการนั้นๆ ส่วนการเรือนจำในหัวเมืองชั้นนอก มีที่คุมขังผู้ต้องโทษเรียกว่า “ตะราง” การคุมขังอยู่ในความรับผิดชอบของผู้ว่าราชการเมืองหรืออาจส่งต่อให้กระทรวงมหาดไทย กระทรวงกลาโหม รับตัวไปคุมขังแล้วแต่กรณี

รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีการปรับปรุงระเบียบราชการ ใหม่ โดยโปรดให้สร้างคุกใหม่ขึ้นเรียกว่า “กองมหันตโทษ” และให้สร้างตะรางใหม่ขึ้นเรียกว่า “กองลหุโทษ” สังกัดกระทรวงนครบาลและในปี พ.ศ.2444 (ร.ศ.120) ได้มีพระกรุณาโปรดเกล้าให้ตรา “พระราชบัญญัติลักษณะเรือนจำ” ขึ้นเพื่อให้การจัดการเรือนจำเป็นไปอย่างเรียบร้อยยิ่งขึ้น จนถึงวันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ.2458 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าให้ตรา “พระราชบัญญัติจัดตั้งกรมราชทัณฑ์” โดยมีพระยาชัยวิชิตวิศิษฏ์ธรรมธาดา (จำ ฌ ป้อมเพชร) เป็นอธิบดีกรมราชทัณฑ์คนแรก

ในปี พ.ศ.2469 ได้เกิดภาวะตกต่ำทางเศรษฐกิจ งบประมาณรายได้รายจ่ายไม่ได้ดุลยภาพกัน พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงยุบกรมราชทัณฑ์และให้ไปสังกัดกระทรวงยุติธรรม และต่อมาได้ออนกรมราชทัณฑ์ไปเป็นแผนกหนึ่ง (แผนกราชทัณฑ์) สังกัดกระทรวงมหาดไทย

ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ.2475 การราชทัณฑ์ได้ยกฐานะเป็นกรมราชทัณฑ์ และมีการตราพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2479 มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเรือนจำ การกักกัน ผู้มีสันดานเป็นโจรผู้ร้ายการฝึกและอบรมเด็กดัดสันดาน และในส่วนภูมิภาคได้มีการกำหนดเป็นเรือนจำจังหวัด และเรือนจำอำเภอ

ในปี พ.ศ.2545 ได้มีการปฏิรูประบบราชการ จึงได้ออนย้ายกรมราชทัณฑ์กลับมาสังกัดกระทรวงยุติธรรม

กรมราชทัณฑ์ มีภารกิจเกี่ยวกับการควบคุมและแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขังโดยมุ่งพัฒนา เป็นองค์กรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อแก้ไข พื้นฟูผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นพลเมืองดี มีสุขภาพกาย และจิตที่ดี ไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำ ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพที่สุจริต



และสามารถดำรงชีวิตในสังคมภายนอกได้อย่างปกติโดยสังคมให้การยอมรับ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมาย โดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการราชทัณฑ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 2) กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายของกระทรวง หลักอาชญาวิทยา และหลักทัณฑวิทยา ตลอดจนข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง และข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องขององค์การสหประชาชาติ
- 3) ดำเนินการเกี่ยวกับการสวัสดิการและการสงเคราะห์แก่ผู้ต้องขัง
- 4) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

### วิสัยทัศน์กรมราชทัณฑ์

“กรมราชทัณฑ์เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ในการควบคุม แก้ไขและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เพื่อคืนคนดี มีคุณค่า สู่สังคม”

### พันธกิจ

1. ควบคุมผู้ต้องขังอย่างมีอาชีวะ
2. บำบัดฟื้นฟูและแก้ไขพฤตินิสัยของผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพ

### อำนาจหน้าที่

- กรมราชทัณฑ์ ในปัจจุบันมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการราชทัณฑ์
1. ปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมาย โดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการราชทัณฑ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
  2. กำหนดแนวทางการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง โดยให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายของกระทรวง หลักอาชญาวิทยาและหลักทัณฑวิทยา ตลอดจนข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขังและข้อเสนอแนะ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องขององค์การสหประชาชาติ
  3. ดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและการสงเคราะห์แก่ผู้ต้องขัง
  4. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

## การแบ่งส่วนราชการ กรมราชทัณฑ์

### 1. ราชการบริหารส่วนกลาง

1.1 สำนักงานเลขานุการกรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการทั่วไปของกรมและราชการอื่นที่มีได้แยกให้เป็นที่ของกองหรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะ อำนาจหน้าที่ดังกล่าวให้รวมถึง

- 1) ปฏิบัติงานสารบรรณของกรม
- 2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานเลขานุการของกรม
- 3) ดำเนินการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรม ความรู้

ความก้าวหน้าและผลงานของกรม

4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

#### 1.2 กองการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) จัดระบบงานและบริหารงานบุคคลของกรม เว้นแต่การฝึกอบรม
- 2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

หรือที่ได้รับมอบหมาย

#### 1.3 กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การบริหารงบประมาณ การพัสดุ อาคาร สถานที่ และยานพาหนะของกรม

2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

#### 1.4 กองนิติการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) ดำเนินการด้านกฎหมายตามกฎหมายว่าด้วยการราชทัณฑ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่ง อาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรม

3) ดำเนินการเกี่ยวกับที่ดินเพื่อประโยชน์ในกิจการของกรม รวมทั้งการจัดตั้งยุบเลิก หรือย้ายเรือนจำ ทัณฑสถาน สถานกักกัน และสถานกักขัง

4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

#### 1.5 กองบริการทางการแพทย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) กำหนดหลักเกณฑ์ พัฒนาแนวทางการปฏิบัติ ควบคุม กำกับ สนับสนุน และติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านการแพทย์ สาธารณสุข สุขากิจบาล และอนามัย สิ่งแวดล้อมในเรือนจำ

2) ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนาการส่งเสริมสุขภาพ การบำบัด รักษา และการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ต้องขังป่วย

3) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

#### 1.6 กองแผนงาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง

2) วิเคราะห์และจัดทำค่าของงบประมาณรายจ่ายประจำปีในส่วนของแผนงาน โครงการตามแผนปฏิบัติการของกรม และร่วมกับกองคลังในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ ให้กับหน่วยงาน

3) ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน และการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนงาน โครงการของหน่วยงาน

4) กำหนดแนวทางและระเบียบในการจัดระบบการสำรวจผู้ต้องราชทัณฑ์

5) ศึกษา วิเคราะห์ กำหนดแนวทาง พัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์และระบบฐานข้อมูลเพื่อการประสานเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

#### 1.7 ทัณฑสถาน ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) ควบคุมผู้ต้องขังที่แยกประเภทแล้วตามกฎหมายว่าด้วยการราชทัณฑ์

2) ดำเนินการทางทัณฑปฏิบัติแก่ผู้ต้องขัง

3) จัดการศึกษา อบรม พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรม และฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง

4) ดำเนินการเกี่ยวกับการทำงานและการใช้แรงงานผู้ต้องขัง

5) จัดสวัสดิการ ให้การสงเคราะห์ และพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ต้องขัง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการสุขภาพ

6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

1.8 เรือนจำกลาง ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ควบคุมนักโทษเด็ดขาดที่มีกำหนดโทษซึ่งอยู่ในอำนาจการควบคุมตามที่กำหนด ผู้ต้องขังอุกฉกรรจ์ และผู้ต้องขังอื่นๆ ตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมาย
- 2) ดำเนินการทางทัณฑปฏิบัติแก่ผู้ต้องขัง
- 3) จัดการศึกษา อบรม พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรม และฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง
- 4) ดำเนินการเกี่ยวกับการทำงานและการใช้แรงงานผู้ต้องขัง
- 5) จัดสวัสดิการ ให้การสงเคราะห์ และพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ต้องขังรวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการสุขภาพิบาล
- 6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

1.9 เรือนจำพิเศษ ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ควบคุมผู้ต้องขังซึ่งเป็นคนฝาก ผู้ต้องขังระหว่างคดีในเขตอำนาจศาลที่เรือนจำตั้งอยู่ และนักโทษเด็ดขาดที่มีกำหนดโทษซึ่งอยู่ในอำนาจการควบคุมตามที่กำหนด
- 2) ดำเนินการทางทัณฑปฏิบัติแก่ผู้ต้องขัง
- 3) จัดการศึกษา อบรม พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรม และฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง
- 4) ดำเนินการเกี่ยวกับการทำงานและการใช้แรงงานผู้ต้องขัง
- 5) จัดสวัสดิการ ให้การสงเคราะห์ และพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ต้องขังรวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการสุขภาพิบาล
- 6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

1.10 สถานกักกัน ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ควบคุมผู้ถูกกักกันตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักกันตามประมวลกฎหมายอาญา
- 2) ดำเนินการทางทัณฑปฏิบัติแก่ผู้ถูกกักกัน
- 3) จัดการศึกษา อบรม พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรม และฝึกวิชาชีพแก่ผู้ถูกกักกัน
- 4) จัดสวัสดิการ ให้การสงเคราะห์ และพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ถูกกักกันรวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการสุขภาพิบาล

5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

1.11 สถานักกักขัง ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) ควบคุมผู้ต้องกักขังตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักขังตามประมวลกฎหมายอาญา

2) ดำเนินการทางทัณฑปฏิบัติแก่ผู้ต้องกักขัง

3) จัดการศึกษา อบรม พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรม และฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องกักขัง

4) จัดสวัสดิการ ให้การสงเคราะห์ และพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ต้องกักขังรวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการสุขภาพ

5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

1.12 สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรม และพัฒนาข้าราชการและลูกจ้างประจำตลอดจนบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง

2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

1.13 สำนักทัณฑปฏิบัติ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) กำหนดรูปแบบ มาตรการ หลักเกณฑ์ และวิธีการดำเนินงานด้านทัณฑปฏิบัติทั้งการจัดทำทะเบียนประวัติผู้ต้องขัง จำแนกลักษณะผู้ต้องขัง การย้ายผู้ต้องขัง การลดวันต้องโทษ จำคุก การเลื่อน ลดชั้น การลา การขอพระราชทานอภัยโทษ การให้ผู้ต้องขังออกทำงานนอกเรือนจำ งานสาธารณชนนอกเรือนจำ และการพักการลงโทษ

2) กำกับ ดูแล ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำการดำเนินงาน รวมทั้งติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านทัณฑปฏิบัติของเรือนจำให้เป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน

3) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

1.14 สำนักทัณฑวิทยา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ หลักเกณฑ์ และวิธีการด้านการควบคุมผู้ต้องขัง และระบบเสริมความมั่นคงของเรือนจำหรือทัณฑสถาน

2) เป็นศูนย์กลางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการด้านอาชีวศึกษา และทันตวิทยา

3) ดำเนินการเกี่ยวกับมาตรการในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังชาวต่างประเทศ และความร่วมมือระหว่างประเทศในทางอาญาที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม ติดต่อกับและประสานงานกับองค์การหรือหน่วยงานต่างประเทศ หรือองค์การระหว่างประเทศด้านความช่วยเหลือและความร่วมมือในด้านการราชทัณฑ์ รวมทั้งการประชุมและการเจรจาตามที่ได้รับมอบหมาย

4) ปฏิบัติงานสำรวจ งานออกแบบ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานวิศวกรรม สุขาภิบาล และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนงานภูมิสถาปัตยกรรมของเรือนจำ ทัณฑสถาน สถานกักกัน สถานกักขังและอาคารสถานที่ของกรม

5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

#### 1.15 สำนักพัฒนาพฤตินิสัย มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) กำหนดรูปแบบ มาตรการ หลักเกณฑ์ และวิธีการด้านการพัฒนา แก้ไขฟื้นฟูพฤตินิสัยของผู้ต้องขังให้เหมาะสมกับผู้ต้องขัง

2) พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ต้องขัง รวมทั้งเด็กในความดูแลผู้ต้องขังที่ติดเข้ามาในเรือนจำ ทั้งการจัดสวัสดิการ การให้การสงเคราะห์ การพัฒนาจิตใจ การจัดการศึกษาทั้งสายสามัญและสายอาชีพ

3) กำหนดแผนงาน โครงการ รวมทั้งกำกับ ดูแล ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการฝึกวิชาชีพด้านเกษตรกรรมและการพัฒนาฝีมือแรงงานผู้ต้องขัง

4) กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อเตรียมความพร้อมผู้ต้องขังก่อนปล่อยตัว ทั้งผู้ต้องขังที่ปล่อยตัวโดยมีเงื่อนไขและผู้ต้องขังที่ปล่อยตัวครบกำหนดโทษ รวมทั้งการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ต้องขังที่จะปล่อยตัว

5) กำกับ ดูแล ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม ติดตาม และประเมินผล การดำเนินงานด้านการแก้ไขฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ต้องขัง

6) ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอรับการสนับสนุนหรือความร่วมมือเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านยาเสพติดที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม

7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย



## 2. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

2.1 เรือนจำจังหวัด ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ควบคุมผู้ต้องขังซึ่งเป็นคนฝาก ผู้ต้องขังระหว่างคดีในเขตอำนาจศาลที่เรือนจำตั้งอยู่ และนักโทษเด็ดขาดที่มีกำหนดโทษซึ่งอยู่ในอำนาจการควบคุมตามที่กำหนด
- 2) ดำเนินการทางทัณฑปฏิบัติแก่ผู้ต้องขัง
- 3) จัดการศึกษา อบรม พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรม และฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง
- 4) ดำเนินการเกี่ยวกับการทำงานและการใช้แรงงานผู้ต้องขัง
- 5) จัดสวัสดิการ ให้การสงเคราะห์และพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ต้องขังรวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการสุขภาพ
- 6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.2 เรือนจำอำเภอ ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

- 1) ควบคุมผู้ต้องขังซึ่งเป็นคนฝาก ผู้ต้องขังระหว่างคดีในเขตอำนาจศาลที่เรือนจำตั้งอยู่ และนักโทษเด็ดขาดที่มีกำหนดโทษซึ่งอยู่ในอำนาจการควบคุมตามที่กำหนด
- 2) ดำเนินการทางทัณฑปฏิบัติแก่ผู้ต้องขัง
- 3) จัดการศึกษา อบรม พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรม และฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง
- 4) ดำเนินการเกี่ยวกับการทำงานและการใช้แรงงานผู้ต้องขัง
- 5) จัดสวัสดิการ ให้การสงเคราะห์ และพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ต้องขังรวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการสุขภาพ
- 6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ผู้ต้องขัง หมายความว่า รวมตลอดถึง นักโทษเด็ดขาด คนต้องขัง และคนฝาก

นักโทษเด็ดขาด หมายความว่า บุคคลซึ่งถูกขังไว้ตามหมายจำคุกภายหลังคำพิพากษาถึงที่สุด และหมายความรวมถึงบุคคลซึ่งถูกขังไว้ตามคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายให้ลงโทษด้วยคนต้องขัง หมายความว่า บุคคลที่ถูกขังไว้ตามหมายขัง

คนฝาก หมายความว่า บุคคลที่ถูกฝากให้ควบคุมไว้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา หรือกฎหมายอื่น โดยไม่มีหมายอาญา





### สิ่งของต่อไปนี้ห้ามมิให้นำเข้ามาหรือเก็บรักษาไว้ในเรือนจำ

- (1) ยาเสพติดให้โทษ วัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตประสาท และสารระเหย
- (2) สุราหรือของเมาอย่างอื่น
- (3) อุปกรณ์สำหรับเล่นการพนัน
- (4) เครื่องมืออันเป็นอุปกรณ์ในการหลบหนี
- (5) อาวุธ เครื่องกระสุนปืน วัตถุระเบิด ดอกไม้เพลิง และสิ่งเทียม อาวุธปืน
- (6) ของเน่าเสียหรือของมีพิษต่อร่างกาย
- (7) น้ำ มันเชื้อเพลิง
- (8) สัตว์มีชีวิต
- (9) เครื่องคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ หรือเครื่องมือสื่อสารอื่น รวมทั้งอุปกรณ์สำหรับ

### สิ่งของดังกล่าว

- (10) วัตถุ เอกสาร หรือสิ่งพิมพ์ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยหรือเสื่อมเสีย

ต่อศีลธรรมอันดีของประชาชน

### การปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง

การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังหมายถึงกระบวนการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังที่ต่อเนื่องนับจากที่ได้รับตัวผู้ต้องขังไว้ในเรือนจำไปจนถึงปล่อยตัวผู้ต้องขังจึงครอบคลุมถึงภารกิจในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังทั้งในด้านการจัดบริการอบรมแก้ไขและการดูแลควบคุมผู้ต้องขังให้อยู่ในระเบียบวินัยและไม่หลบหนีภายใต้หลักการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติราชทัณฑ์พ.ศ.2475 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนกฎกระทรวงมหาดไทยที่ออกตามมาตรา 58 แห่งพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ ซึ่งสามารถแยกพิจารณาขั้นตอนและมาตรการในการควบคุมและการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังได้เป็น 3 ช่วงได้แก่

1. การรับตัวผู้ต้องขัง
2. การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในขณะที่อยู่ในเรือนจำ
3. การปล่อยตัวผู้ต้องขัง ซึ่งให้หมายรวมถึงในกรณีที่ผู้ต้องขังเสียชีวิต

### ลักษณะงานพิเศษของราชทัณฑ์ มีลักษณะดังนี้

- เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตลอด 24 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่อง

กรมราชทัณฑ์ได้รับอนุมัติกรอบอัตรากำลังในการปฏิบัติงานเฉพาะเวลาราชการเพียงวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งเป็นกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำที่สุดที่สามารถจะปฏิบัติงานได้ ส่วนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอีกวันละ 16 ชั่วโมงและในวันหยุดราชการการราชทัณฑ์ต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในเวลาราชการปกติ ทุกตำแหน่งมาเข้าเวรยามรักษาการณ์ทำให้

ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างตราครุฑว่าข้าราชการอื่น จึงก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายเสียขวัญไม่มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างพอเพียง

- เป็นงานที่ต้องปฏิบัติทันทีที่ไม่สามารถปฏิเสธหรือผ่อนผันปฏิบัติในเวลาต่อมา

ภารกิจหลักที่สำคัญประการแรกของกรมราชทัณฑ์คือการควบคุมผู้ต้องขังไม่ให้หลบหนี กรมราชทัณฑ์ไม่อาจปฏิเสธการรับตัวผู้ต้องขังไว้ในความควบคุมได้แม้เรือนจำจะมีอัตรากำลังหรือสถานที่ควบคุมไม่เพียงพอก็ตาม ประกอบกับการควบคุมหรือการปล่อยตัวผู้ต้องขังจะต้องทำในทันทีที่ได้รับหมายศาลหรือคำสั่งตามกฎหมาย จะผ่อนผันไปดำเนินการในวันอื่นไม่ได้ ข้าราชการเรือนจำจึงต้องปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นโดยพลันแม้ว่าจะเลยเวลาราชการหรือขาดแคลนอัตรากำลังก็ตาม ทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันต้องรับภาระหนักและเกิดความกดดันสูง

- เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความรอบคอบ ระมัดระวังและต้องอาศัยความละเอียดถี่ถ้วนและถูกต้องแม่นยำตรงจะเกิดความผิดพลาดไม่ได้

การรับหมายศาล การรับ-ปล่อย-ตรวจค้นตัวผู้ต้องขังการคำนวณวันพ้นโทษ/การลดวันต้องโทษและการดำเนินงานด้านอื่นๆเช่นการประหารชีวิตนักโทษเด็ดขาดเป็นงานที่ต้องปฏิบัติอย่างรอบคอบจะผิดพลาดไม่ได้ ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ความชำนาญการและประสบการณ์เฉพาะทาง

- เป็นงานที่มีความยากมาก โดยเฉพาะงานด้านการแก้ไขผู้ต้องขังให้กลับตัวเป็นพลเมืองดีของสังคม

การแก้ไขพัฒนาผู้ต้องขังที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้ร้ายโดยสันดานเป็นงานที่ยากยิ่งเนื่องจากผู้กระทำผิดส่วนใหญ่สะสมพฤติกรรมความผิดและจิตสำนึกในทางที่ไม่ถูกต้องเป็นระยะเวลายาวนานเป็นบุคคลที่มีสภาพจิตผิดปกติ คือด้านพฤติกรรมเบี่ยงเบน ดังนั้นงานด้านการอบรมแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมผู้ต้องขังให้เป็นปกติเหมือนบุคคลทั่วไป จึงเป็นงานที่ถือได้ว่ามีความยากมากเป็นพิเศษ

- เกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกรมราชทัณฑ์ เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อนต้องเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับเช่นพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักกัน ตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ.2510 พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักกัน ตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2506 ประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ.2499 และประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พ.ศ.2478 รวมทั้งการปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังและข้อเสนอแนะในส่วนที่เกี่ยวข้ององค์การสหประชาชาติ ตามความ

เหมาะสมและงบประมาณที่ได้รับ นอกจากนี้ยังต้องติดต่อประสานงานกับองค์การระหว่างประเทศ หน่วยงานต่างประเทศ สถานทูต สถานกงสุล ตลอดจนองค์กรเอกชนและส่วนราชการอื่นๆ

- เป็นงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงและปลอดภัยของสังคม

ลักษณะงานของกรมราชทัณฑ์ หากการปฏิบัติหน้าที่เกิดความบกพร่องหรือเกิดความผิดพลาดขึ้น เช่นผู้ต้องขังแหกหักหลบหนีปล่อยผู้ต้องขังผิดตัวหรือระบบแก้ไขผู้ต้องขังไม่มีประสิทธิภาพ ผู้ต้องขังกลับไปกระทำผิดสร้างความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อกระบวนการยุติธรรม ความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของสังคม

**เรือนจำความมั่นคงสูง 9 แห่ง ประกอบด้วย**

1. เรือนจำกลางเขาบิน
2. เรือนจำกลางคลองไผ่
3. เรือนจำกลางบางขวาง
4. เรือนจำกลางคลองเปรม
5. เรือนจำกลางพิษณุโลก
6. เรือนจำกลางระยอง
7. เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช
8. เรือนจำกลางสงขลา
9. ทณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง

**ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง**

สถานที่ตั้ง ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง เป็นหน่วยงาน ราชการบริหารส่วนกลาง สังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรมตั้งอยู่ที่ 33/2 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

ประวัติความเป็นมาเดิมใช้ชื่อว่าทัณฑสถานบำบัดพิเศษบางเขนก่อตั้งขึ้นตามคำสั่ง กระทรวงมหาดไทย ที่ 38/2519 ลงวันที่ 24 พฤศจิกายน พ.ศ.2519 เพื่อใช้เป็นสถานที่สำหรับควบคุมอบรมฝึกวิชาชีพและให้การบำบัดรักษาแก่ผู้ต้องขังชายที่มีกำหนดโทษสูงสุดถึงตลอดชีวิตที่กระทำผิดเกี่ยวกับพระราชบัญญัติยาเสพติด พ.ศ.2522 พระราชบัญญัติวัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท พ.ศ. 2518 และพระราชกำหนดป้องกันการใช้สารระเหย พ.ศ. 2533

ต่อมากรมราชทัณฑ์ ได้มีคำสั่งที่ 889/2537 ลงวันที่ 2 พฤศจิกายน พ.ศ.2537 แบ่งส่วนราชการ กรมราชทัณฑ์เป็นการภายใน ได้เปลี่ยนชื่อจาก ทัณฑสถานบำบัดพิเศษบางเขน เป็นทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง ในปัจจุบันอาณาเขต พื้นที่บริเวณภายนอกทัณฑสถานฯ และบ้านพัก

เจ้าพนักงาน 3 ไร่ 1 งาน พื้นที่ภายในทัศนสถานฯ 32 ไร่ 11 ตารางวา รวมเป็นพื้นที่ทั้งหมด 35 ไร่ 1 งาน 11 ตารางวา

ทัศนสถานบำบัดพิเศษกลางเป็น 1 ใน 9 เรือนจำความมั่นคงสูงที่ต้องรับผิดชอบในการควบคุมผู้ต้องขังคดีอาชญากรรมที่เป็นอาชญากรรายสำคัญหรือผู้ต้องขังโทษสูง การบริหารงาน (Management) แบ่งออกเป็น ส่วนและฝ่าย ดังนี้

#### **ส่วนปกครองผู้ต้องขัง**

ดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนและดำเนินการด้านควบคุมผู้ต้องขังให้อยู่ในระเบียบวินัยและมีให้หลบหนี การรักษาการณ์ บริเวณทัศนสถานฯ การป้องกันการลักลอบนำสิ่งของต้องห้ามเข้า - ออก ทัศนสถานฯ โดยแบ่งออกเป็นฝ่ายต่างๆ ได้แก่ ฝ่ายปกครองกลาง ฝ่ายปกครองแดน 1-10 แดนพยาบาล และฝ่ายรักษาการณ์

#### **ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง**

ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง การใช้แรงงานบริหารเงินทุนฝึกวิชาชีพ พัสตุ ฝึกวิชาชีพการวางแผนจัดการศึกษาแก่ผู้ต้องขังทั้งสายสามัญตั้งแต่ระดับผู้ไม่รู้หนังสือ จนถึงระดับอุดมศึกษา สายอาชีพ และ ธรรมศึกษา การอบรมพัฒนาทางด้านจิตใจ การบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพ ผู้ต้องขังในรูปแบบ ชุมชนบำบัด และ รูปแบบ ผสมผสาน แบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ ฝ่ายฝึกวิชาชีพ ฝ่ายชุมชนบำบัด

#### **ส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง**

ดำเนินการเกี่ยวกับ การวางแผนดำเนินการจัดสวัสดิการ และให้การสงเคราะห์ผู้ต้องขัง จัดเลี้ยง อาหารผู้ต้องขัง เงินฝากผู้ต้องขัง การเยี่ยมญาติ ร้านค้าสงเคราะห์ นันทนาการ การขอความร่วมมือจากองค์กรต่างๆ ในการช่วยเหลือผู้ต้องขัง แบ่งเป็น 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายสวัสดิการผู้ต้องขัง ฝ่ายสงเคราะห์ผู้ต้องขัง ฝ่ายเงินฝากผู้ต้องขัง

#### **ส่วนบริหารทั่วไป**

ดำเนินการเกี่ยวกับงานสารบัญ การเงิน การบัญชี การพัสดุ อาคารสถานที่ ยานพาหนะ การบริหาร งานบุคคล ลานเลขานุการ งานนิติการ ศูนย์ข้อมูล รวมทั้งงานที่มีได้กำหนด ให้เป็นหน้าที่ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แบ่งออกเป็น 6 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายการเงินและงบประมาณ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ฯ ฝ่ายธุรการ ฝ่ายพัสดุและอาคารสถานที่ ฝ่ายนิติการ ศูนย์ข้อมูล

#### **ส่วนทัณฑปฏิบัติ**

ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบหมายศาล จัดทำทะเบียนประวัติผู้ต้องขัง การเลื่อนชั้น การย้าย การลดวันต้องโทษจำคุก การพักการลงโทษ การจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง การคุมประพฤติ

แบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายทะเบียนประวัติผู้ต้องขัง ฝ่ายทัณฑปฏิบัติ ฝ่ายจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง

**สถานพยาบาล**

ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพอนามัยผู้ต้องขัง การสุขาภิบาลทัณฑสถานฯ การกำหนด มาตรการ ในการป้องกันและ รักษาโรค



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวประกายศรี ศิริคุณ
วัน เดือน ปีเกิด	7 ธันวาคม 2522
สถานที่เกิด	อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี พ.ศ. 2545
สถานที่ทำงาน	กรมราชทัณฑ์
ตำแหน่ง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

