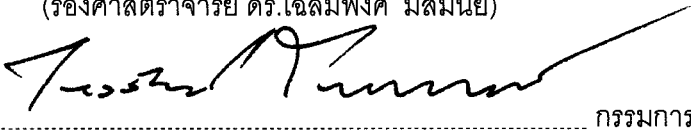


หัวข้อการศึกษาคั่นคว้าอิสระ การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์
ชื่อและนามสกุล นางงามใจ ทวีชนม์
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย

คณะกรรมการสอบการศึกษาคั่นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการศึกษาคั่นคว้าอิสระฉบับนี้แล้ว

.....  ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย)

.....  กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการจัดการ อนุมัติให้รับการศึกษาคั่นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตแขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

..... 

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

วันที่ 11 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2554

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์
ผู้ศึกษา นางงามใจ ทวีชนม์ **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย **ปีการศึกษา** 2550

บทคัดย่อ

กรมราชทัณฑ์ มีภารกิจหลัก คือ ควบคุมผู้ต้องราชทัณฑ์ไม่ให้หลบหนี และแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมผู้กระทำผิด ให้สามารถกลับคืนสู่สังคมอย่างปกติสุข แต่เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการภาครัฐ แนวใหม่ รวมถึงการปฏิรูประบบราชการ ทำให้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ต้องเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบ และวัฒนธรรมการทำงานใหม่ จากการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานดังกล่าว ทำให้ข้าราชการของกรมราชทัณฑ์ เกิดความเหนื่อยหน่ายและตรากตรำกับการทำงาน จึงส่งผลให้ ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ขาดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตในฐานะปัจเจกชน ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมทั้ง แนวทางที่จะปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน (2) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านธรรมาภิบาลองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม (3) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน เงินเดือนปัจจุบัน และหน่วยงานที่สังกัด

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ จำนวน 240 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าน่าเชื่อถือ เท่ากับ .9434 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนและการทดสอบด้วยวิธีของ LSD

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง (2) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3) ข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน เงินเดือนปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ในทางตรงกันข้าม ข้าราชการที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน ข้าราชการกรมราชทัณฑ์

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก
รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ที่ได้ให้ความกรุณาในคำปรึกษา และคำแนะนำอย่างต่อเนื่องตลอดมาตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์
ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกและระลึกถึงในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์
ทุกท่าน ตลอดจนกำลังใจจากครอบครัวซึ่งคอยสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัย
ในครั้งนี้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนนักศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน
ช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบและ
อุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน

งามใจ ทวีชนม์

พฤษภาคม 2551

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต	8
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	14
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	37
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	37
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล	41
การวิเคราะห์ข้อมูล	41
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล	43
ส่วนที่ 2 ระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	47
ส่วนที่ 3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	49
ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน	69
ส่วนที่ 5 ปัญหาหรืออุปสรรคและข้อเสนอแนะ	81

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	88
สรุปการวิจัย	88
อภิปรายผล	93
ข้อเสนอแนะ	100
บรรณานุกรม	103
ภาคผนวก	108
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	109
ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	111
ค แบบสอบถาม	113
ง ประวัติกรมราชทัณฑ์	123
ประวัติผู้ศึกษา	135

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตระดับบุคคล	8
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย	37
ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	39
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล	43
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการ จำแนกตามปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	47
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการ จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงาน	50
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการ จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	51
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการ จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	53
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการ จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	55
ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการ จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	57
ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการ จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคม	59
ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการ จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมนูญในองค์กร	62
ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการ จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตด้านอื่น ๆ	66
ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการ จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.25 แสดงจำนวน ร้อยละของข้าราชการที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์	81
ตารางที่ 4.26 แสดงจำนวน ร้อยละของข้าราชการที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะในการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์	83

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ช่วงยุคแรกของการแพร่ขยายของกระแสโลกาภิวัตน์ในสังคม ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการพัฒนากระบวนการจัดการองค์กรทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนต่างๆ ด้วยการกำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จของการดำเนินงาน ด้วยการนำเอาแนวทาง หรือวิธีการและเทคนิคทางการบริหารที่มีอยู่มากมายมาเป็นเครื่องมือให้กับองค์กรเพื่อจัดวางในขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และผลผลิตจากการทำงานของบุคลากร และความอยู่รอดขององค์กรจากการแข่งขันอย่างเสรี การตรวจสอบจากสังคม ท้ายสุดเพื่อพัฒนาองค์กรให้ทัดเทียมกับหน่วยงานอื่นๆ ในสังคม จากการเปลี่ยนแปลงเบื้องต้นดังกล่าวส่งผลให้บุคลากรส่วนใหญ่ ที่เป็นทรัพยากรสำคัญขององค์กรต้องเร่งการปรับปรุงพัฒนาตนเอง อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดทักษะ ความรู้ ความสามารถ ที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมถึงการต้องรับภาระงานที่มีลักษณะยุ่งยากซับซ้อน และปริมาณมากขึ้นจากเดิม ทำให้ต้องใช้ความชำนาญและระยะเวลาเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อต้องการให้ตนเองเป็นบุคลากรที่พึงประสงค์ขององค์กร ทำให้บุคลากรตามองค์กรที่มีขนาดใหญ่มีคุณภาพชีวิตที่ขาดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานให้กับองค์กร กับการดำเนินชีวิตส่วนตัว

กรมราชทัณฑ์ เป็นองค์กรภาครัฐที่มีขนาดใหญ่ และภารกิจหลักสำคัญที่ต้องควบคุมผู้ต้องราชทัณฑ์ตลอด 24 ชั่วโมงไม่ให้หลบหนีออกจากสถานที่ควบคุมไปก่อความไม่สงบแก่สังคมภายนอก นอกจากนี้ ยังมีภารกิจด้านการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้กระทำผิด ที่ต้องใช้ทักษะความชำนาญ และระยะเวลาในการดำเนินงานเพื่อฟื้นฟูผู้กระทำผิดให้สามารถกลับคืนสู่สังคมได้อย่างปกติสุข นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งพัฒนาการให้บริการประชาชน และเปิดโอกาสให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และตรวจสอบการทำงานของบุคลากรภาครัฐ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของระบบราชการที่ประกอบด้วย การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การลดขนาดกำลังคนภาครัฐด้วยการเกลี้ยอัตรากำลังทำให้ข้าราชการบางส่วนต้องเปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบ การขยายขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบทั้ง

ทางด้านปริมาณ และคุณภาพ รูปแบบและวิธีการทำงานต้องเปลี่ยนแปลงไป ท้ายสุดการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานโดยที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ด้วยการผลักดันเครื่องมือทางการบริหารจัดการองค์กรมากมายในรูปแบบในลักษณะของตัวชี้วัดภาคบังคับเพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กร มากขึ้น ซึ่งบางตัวชี้วัดก่อให้เกิดผลผลิตภาพเดียวกับที่องค์กรปฏิบัติอยู่ทำให้เกิดรูปแบบการปฏิบัติงานที่หลากหลายแต่ให้ผลการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน ทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเข้มข้นที่ส่งผลกระทบต่อข้าราชการบางส่วนต้องเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบ ในขณะที่บางส่วนแม้ว่าจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบเช่นเดิม แต่ทว่าวัฒนธรรมการทำงานเปลี่ยนแปลงไป จากการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานดังกล่าวทำให้บุคลากรของกรมราชทัณฑ์เกิดความเหนื่อยหน่าย ตราคร่ำ และหมดเวลาไปกับการทำงานดังกล่าวได้ส่งผลให้บุคลากรกรมราชทัณฑ์ขาดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับการดำเนินชีวิตในฐานะปัจเจกชน

ปัจจุบัน กรมราชทัณฑ์ มุ่งให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรให้มีศักยภาพในทุกๆ ด้าน โดยการปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งแต่กระบวนการสรรหาและเลือกสรร การพัฒนา การใช้ประโยชน์ และการธำรงรักษาบุคลากรเพื่อเป็นกำลังที่จะสนับสนุน ผลักดัน และดำเนินงานให้กับองค์กรประสบผลสำเร็จพร้อมกันนี้ได้ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ในรูปแบบของแผนกลยุทธ์ และตัวชี้วัดเพื่อเป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมราชทัณฑ์ ซึ่งในมุมมองด้านหนึ่งของมาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน ที่มุ่งสร้างความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากที่รัฐจัดให้ และการส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กรด้วยกัน ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวสามารถสร้างขวัญและกำลังใจ แก่ผู้ปฏิบัติงานได้เพียงด้านเดียวแต่ยังไม่สามารถสร้างความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) บุคลากรในองค์กรได้อย่างครบถ้วน อีกทั้งตลอดช่วงปีที่ผ่านมาองค์กรของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก กำลังให้ความสำคัญถึงเรื่องการสร้างคุณภาพชีวิตคนทำงาน (Work - Life Balanced หรือ WLB) รวมถึงการหาวิธีการที่จะทำให้ชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ไม่เอนเอียงไปด้านหนึ่งด้านใด กล่าวคือ มุ่งสนใจในด้านการผลิตอย่างเดียว และให้ความสนใจกับความพึงพอใจของบุคลากรน้อยลง หรือการเอาใจบุคลากรมากเกินไปจนกระทั่งไม่สนใจรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนเอง ดังนั้นหากองค์กรให้ความสำคัญกับชีวิตการทำงาน และการดำเนินชีวิตส่วนตัว 2 ประการนี้ และหาแนวทาง / วิธีการทำให้เกิดความสมดุลได้แล้วก็จะเป็นพลังที่จะช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จในอนาคต ทั้งการเพิ่มผลผลิต

(Productivity) และเพื่อธำรงรักษาองค์กร(Organizational Maintenance) ซึ่งการที่จะทำให้เกิดความสมดุลระหว่างงาน (ผลผลิต) และทรัพยากรมนุษย์ (ความพอใจ ความสุข ความสมัครสมานสามัคคี) เป็นงานที่ท้าทายของผู้บริหารองค์กรในปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง (แนวทางสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวข้าราชการราชทัณฑ์ : กองการเจ้าหน้าที่ , 2550)

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ ว่าอะไรบ้างและควรมีแนวทางใดที่จะปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ทั้งนี้จากผลการวิจัย จะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการดำเนินงานของกรมราชทัณฑ์ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางกรมราชทัณฑ์

2.2 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์

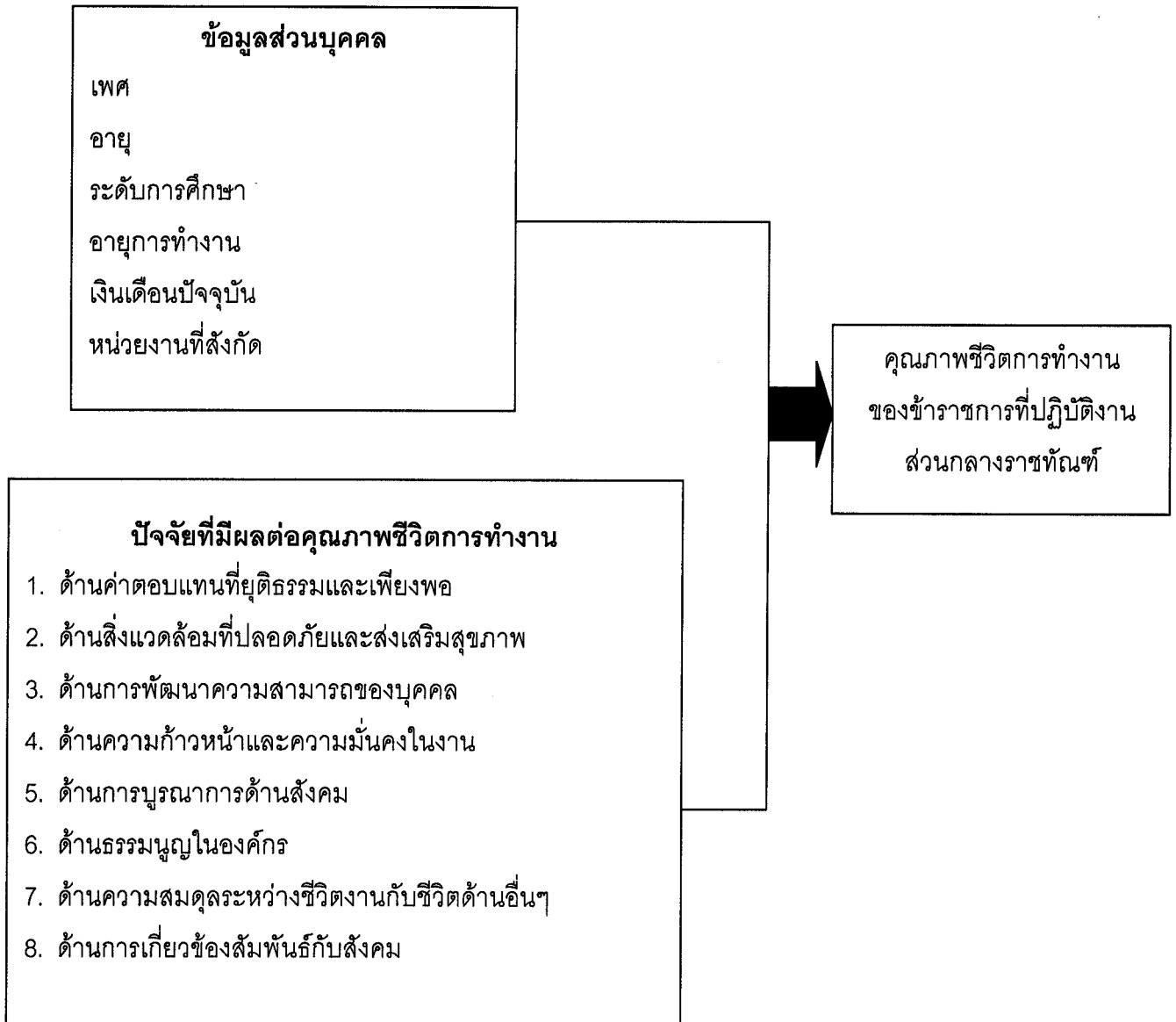
2.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

2.4 เพื่อศึกษาแนวทางที่จะปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

4.2 ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรในที่นี้คือ ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ จังหวัดนนทบุรี

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ จังหวัดนนทบุรี ตามกรอบแนวคิดของ ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม

5.3 ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาคือ ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2550 ถึง พฤษภาคม 2551

5.4 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ (1) ข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน เงินเดือนปัจจุบัน และหน่วยงานที่สังกัด (2) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม

5.4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ จังหวัดนนทบุรี

6. นิชามศัพท์เฉพาะ

6.1 ข้อมูลส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน เงินเดือน ปัจจุบัน หน่วยงานที่สังกัด ของประชากรกลุ่มตัวอย่าง

6.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานโดยรวมที่ทำให้ข้าราชการ มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และได้รับความผาสุกตามสมควร แก่อัตภาพ ในที่นี้หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง กรมราชทัณฑ์ จังหวัดนนทบุรี ภายใต้แนวคิด 8 ประการ ดังต่อไปนี้

6.2.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง เงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่กรมราชทัณฑ์ ให้กับข้าราชการ มีความเหมาะสมต่อความรู้ความสามารถในการทำงาน และเพียงพอต่อค่าครองชีพตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

6.2.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ อาคารสถานที่ และอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกต่อการทำงาน มีความเหมาะสม และปลอดภัยต่อสุขภาพ ปราศจากมลภาวะทางเสียง กลิ่น หรือฝุ่นละออง และไม่เป็นอันตรายต่อตัวข้าราชการ

6.2.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้ พัฒนาความรู้ความสามารถของตน โดยการฝึกอบรม การเรียนรู้จากงาน การให้ทุนการศึกษาหรือ การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

6.2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การมีโอกาสที่จะ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนมีความมั่นใจต่อความมั่นคงในการทำงาน

6.2.5 การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชาในการทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

6.2.6 ธรรมเนียมในองค์กร หมายถึง นโยบาย กฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็น ธรรมเนียมแก่ข้าราชการ ซึ่งข้าราชการมีสิทธิแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย และมีการเคารพในสิทธิ ส่วนตัว

6.2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ หมายถึง ข้าราชการ มีโอกาส ใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล คือมีการแบ่งเวลาสำหรับการทำงาน และเวลาสำหรับ พักผ่อนกับครอบครัวหรือสังสรรค์กับเพื่อนฝูง

6.2.8 การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง การให้ความร่วมมือหรือมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือชุมชน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผลการวิจัย จะชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์

7.2 ผลการวิจัย จะเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงวางแผน และพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการดำเนินงานของ กรมราชทัณฑ์ ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับที่บุคคลรู้สึกสนุกสนานต่อความเป็นไปได้ในชีวิตของเขา พื้นที่คุณภาพชีวิตของบุคคลจะประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) ความเป็นอยู่ (being) 2) ความเป็นเจ้าของ (belonging) และ 3) สิ่งที่จะมาถึง (becoming)

ตารางที่ 2.1 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตระดับบุคคล

ความเป็นอยู่ (Being)	สิ่งที่บุคคลควรได้รับ(who one is)
ความเป็นอยู่ด้านกายภาพ	- สุขภาพกาย - อนามัยส่วนบุคคล - โภชนาการ - การออกกำลังกาย - การแต่งกายและเสื้อผ้า - สภาพกายภาพทั่วไปที่ปรากฏ

ความเป็นอยู่ (Being)	สิ่งที่บุคคลควรได้รับ(who one is)
ความเป็นอยู่ด้านจิตใจ	<ul style="list-style-type: none"> - สุขภาพจิตและการปรับตัว - การรับรู้ - ความรู้สึก - ความภาคภูมิใจ การมองตนเอง การควบคุมตนเอง
ความเป็นอยู่ด้านจิตวิญญาณ	<ul style="list-style-type: none"> - การให้คุณค่าบุคคล - การให้คุณค่ากับมาตรฐานความประพฤติ - ความเชื่อด้านจิตวิญญาณ
ความเป็นเจ้าของ (Belonging)	การติดต่อกับบุคคลที่แวดล้อม
ความเป็นเจ้าของด้านกายภาพ	<ul style="list-style-type: none"> - บ้าน - ที่ทำงาน/โรงเรียน - เพื่อนบ้าน - ชุมชน
ความเป็นเจ้าของด้านสังคม	<ul style="list-style-type: none"> - ความใกล้ชิดกับผู้อื่น - ครอบครัว - เพื่อน - ผู้ร่วมงาน - เพื่อนบ้านและชุมชน
ความเป็นเจ้าของด้านชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> - รายได้พอเพียง - บริการสุขภาพและบริการสังคม - การจ้างงาน - การจัดการศึกษา - การจัดนันทนาการ - การจัดงานและกิจกรรมของชุมชน
สิ่งที่เกิดขึ้น (becoming)	เป้าหมายส่วนบุคคลและ ความคาดหวังที่จะเกิดขึ้น
การปฏิบัติที่จะเกิดขึ้น	<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมภายในบ้าน - งานที่จ่ายค่าตอบแทน - กิจกรรมโรงเรียนหรืออาสาสมัคร - การดูแลสุขภาพหรือความต้องการทางสังคม

สิ่งที่จะเกิดขึ้น (becoming)	เป้าหมายส่วนบุคคลและ ความคาดหวังที่จะเกิดขึ้น
การใช้เวลาว่างที่จะเกิดขึ้น	- กิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการผ่อนคลายและลด ความเครียด
ความเจริญเติบโตที่จะเกิดขึ้น	- กิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการบำรุงรักษาหรือการ ปรับปรุงความรู้และทักษะ - การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง

ที่มา รายงานการศึกษาการสร้างและพัฒนามาตรฐาน เกณฑ์ และตัวชี้วัดการพัฒนาคเด็ก
เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ
มนุษย์ , 2548

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต, 2533) ได้จำแนกคุณภาพชีวิต โดยเน้นที่การใช้ชีวิตร่วม
ในสังคมออกเป็น 3 ระดับคือ

1. คุณภาพชีวิตระดับพื้นฐาน คือ ระดับที่ภูมิมักตถะ มีดังนี้

- 1.1 สุขภาพดีมีพละกำลังและมีปัจจัยเครื่องรักษาส่งเสริมสุขภาพ
- 1.2 พึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจ เช่น มีอาชีพ มีความประหยัด ขยันและสุจริต
มีเงินใช้และใช้เงินเป็น เป็นผู้ผลิตและบริโภคเป็น
- 1.3 มีอาหารที่มีคุณค่า มีกินและกินเป็น
- 1.4 มีที่อยู่อาศัยและที่ทำงานที่เหมาะสมไม่แออัด สะอาด สะดวกและสบาย
ต่อการดำเนินชีวิตการทำงานและการเดินทาง
- 1.5 มีครอบครัวซึ่งมีกำลังพอบำรุงเลี้ยงได้ อยู่กันด้วยความสุข ทั้งอบอุ่นและ
ร่มเย็น
- 1.6 อยู่ร่วมและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี รับผิดชอบ เลือเพื่อ มีน้ำใจ
เกื้อการุณย์ผูกมิตร และชวนชววย ทำกิจที่เป็นประโยชน์
- 1.7 มีเวลาว่างเป็นของตนเอง และรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ใน
การเสนอความมีนรมย์บันเทิงที่ไร้โทษ ชื่นชมซาบซึ้งในสุนทรีย์ และในกาที่จะพัฒนาตนยิ่งขึ้นไปใน
ด้านต่างๆ

2. คุณภาพชีวิตระดับพัฒนาการ หรือ ระดับสัมปรายภคัตถะ

2.1 มีการศึกษา รู้เข้าใจเท่าทันเหตุการณ์มีประสบการณ์ที่เป็นฐานของการดำเนินชีวิตและตัดสินใจอย่างฉลาด

2.2 มีวิจารณ์ญาณ พิจารณาเหตุปัจจัย รู้จักคิด รู้จักแก้ปัญหาดำเนินชีวิตด้วยปัญญา มีกุศลวิธีที่จะแก้ไขคลายทุกข์ได้

2.3 มีจิตใจที่พัฒนา กอปรด้วยคุณธรรมและจริยธรรม เชื่อมั่นในการทำ ความดีประพฤติดีงาม สุจริตทั้งกาย วาจาใจ มั่นใจในคุณค่าแห่งชีวิตของตน

2.4 สุขภาพจิตดี มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเจตคติดีงาม จิตใจปลอดโปร่ง เบิกบานผ่องใส เป็นสุข มองโลกและชีวิตตามความเป็นจริง

3. คุณภาพชีวิตระดับเอื้อโอกาส หรือ ระดับอุภยัตถะ

3.1 มีความปลอดภัยทั้งกายใจ เช่น ปราศจากใจผู้ร้าย ละอบายมุข

3.2 อยู่ในสังคมที่มีสวัสดิการและบริการดี อำนวยสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคและไม่ตรีสังเคราะห์

3.3 อยู่ในสังคมที่อำนวยโอกาสในการทำงานที่ตนถนัด โอกาสในการเรียนรู้ และเข้าถึงวิทยาการต่างๆ โอกาสในการมีส่วนร่วมในสังคม ในชุมชนและในทางการเมืองและโอกาสในการได้รับความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจ

3.4 อยู่ในสังคมที่มีระเบียบมีขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมและกฎหมายที่เป็นธรรมและเอื้อต่อการพัฒนาชีวิตและสังคม

3.5 มีธรรมชาติแวดล้อมที่เกื้อกูล รื่นรมย์ สวยงาม ฝืนน้ำ อากาศบริสุทธิ์ ไร้มลพิษ

สุพรรณิ ไชยอำพร และสนธิ สมัครการ (2534) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่า "เป็นสภาพของการดำรงชีวิตในสังคมที่เจ้าของชีวิตมีความพึงพอใจในช่วงเวลาหนึ่ง และความพึงพอใจนี้สามารถวัดหรือประเมินได้ ทั้งทางด้านจิตใจและวัตถุปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตในช่วงเวลานั้นไม่ว่าจะเป็นเรื่องของส่วนตัวหรือของสังคมก็ตาม"

วิชัย รูปขำดี และคณะ (2542) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "คุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนริมคลองแสนแสบกับการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของคลอง" ได้นำกรอบแนวคิดของ ESCAP มาเป็นแนวทางในการวิจัย โดยนิยามคุณภาพชีวิตไว้ว่า "เป็นระดับของการมีชีวิตที่เป็นผลรวมจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิต 7 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ด้านชีวิตการทำงาน

ด้านสุขภาพ ด้านชีวิตการใช้สติปัญญา ด้านชีวิตครอบครัว ด้านชีวิตชุมชนและด้านสภาพแวดล้อม" การนิยามลักษณะนี้ชี้ให้เห็นว่าในการมองคุณภาพชีวิตในฐานะที่เป็นภาพรวมขององค์ประกอบต่างๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์กัน ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีระดับที่แตกต่างกันออกไป

สำนักโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP : 2546) ได้จัดทำหนังสือ "รายงานการพัฒนาคอนของประเทศไทย ๒๕๔๖" ซึ่งเป็นการวัดคุณภาพชีวิตของคนไทย โดยการสร้างเครื่องมือและดัชนีในการวัดคุณภาพชีวิต เกิดจากการร่วมมือระหว่างสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) และ UNDP อย่างไรก็ตามแทนที่จะเรียกชื่อดัชนีว่า เป็นดัชนีคุณภาพชีวิต UNDP กลับใช้ชื่อว่า "ดัชนีความก้าวหน้าของคน (Human Achievement Index—HAI)" ซึ่งมี 8 องค์ประกอบ คือ ด้านสุขภาพ การศึกษา การทำงาน รายได้ ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม ชีวิตครอบครัวและชุมชน คมนาคมและการสื่อสาร และการมีส่วนร่วม

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้ร่วมกับคณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2548) จัดทำดัชนีคุณภาพชีวิต เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน สำหรับเป็นเครื่องมือวัดระดับคุณภาพชีวิตของคนไทย ซึ่งมีองค์ประกอบ 11 มิติ คือ

1. สุขภาพ สุขภาพซึ่งรวมทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ทำให้ผู้คนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วมในชีวิตทางเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนอย่างกระตือรือร้นมีชีวิตชีวา
2. การศึกษา ระบบการศึกษาเป็นกลไกพื้นฐานในการถ่ายทอดความรู้ และวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง การศึกษายังเป็นรากฐานของนวัตกรรมและเทคโนโลยีต่างๆ ที่มีความยั่งยืน ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้พัฒนาและขยายตัวออกไป
3. ที่อยู่อาศัย ที่อยู่อาศัยเป็นความต้องการด้านสังคมซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ซึ่งทำให้สมาชิกในครอบครัวมีที่ปกป้องคุ้มกันและเกิดความมั่นคง
4. สิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อมไม่ว่าจะเป็นคุณภาพอากาศ คุณภาพน้ำ พื้นที่ป่า มีผลกระทบโดยตรงต่อความเป็นอยู่ที่ดีของประชากร นอกจากนั้น การใช้พลังงานและการผลิตของเสียในครัวเรือน และการใช้สารเคมีมีผลกระทบโดยตรงกับสภาพแวดล้อม และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงนโยบายนั้น ย่อมไม่อาจละเลยการรับรู้ และความรู้สึกรับรู้ของประชาชนต่อสภาพแวดล้อมได้เช่นกัน
5. รายได้ รายได้ขั้นต้นและรายได้ต่อหัวสะท้อนภาวะความเป็นอยู่และมาตรฐานการครองชีพของมนุษย์ รายได้เป็นเงื่อนไขที่ทำให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัวอยู่ได้

6. การทำงาน ชีวิตการทำงานมีความสำคัญเพราะว่า การมีงานทำก่อให้เกิดรายได้ ซึ่งนำไปสู่การมีมาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิต

7. ปัญญาและจิตวิญญาณ ปัญญาและจิตวิญญาณเป็นภาวะที่บุคคลมีความสงบทางจิต มีความสามารถในการไตร่ตรอง และใช้วิจารณญาณที่เกี่ยวข้องกับความดีของชีวิต การเสียสละตนเองต่อเพื่อนมนุษย์และสังคม

8. ชีวิตครอบครัว ครอบครัวเป็นสถาบันหลักของโครงสร้างสังคม และทำหน้าที่ในการตอบสนองความต้องการทางจิตใจ เศรษฐกิจ และสังคมของปัจเจกชน ทั้งแต่ช่วงวัยเด็ก ผู้ใหญ่ จนถึงชรา ไม่ว่าบุคคลนั้นมีความปกติหรือมีภาวะพิการก็ตาม

9. ความปลอดภัย สังคมใดที่มีอาชญากรรม ประเภทต่างๆ ทั้งรุนแรงน้อย และรุนแรงมาก รวมถึงการมียาเสพติด และการมีอุบัติเหตุบนท้องถนนมาก ย่อมกระทบต่อความสงบและเสถียรภาพของสังคม อันนำไปสู่ความตกต่ำลงของคุณภาพชีวิต

10. การคมนาคมและการสื่อสาร การคมนาคมและการสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญต่อความก้าวหน้าและการพัฒนา เพราะว่า มีความสัมพันธ์กับการเคลื่อนที่และการเข้าถึงทรัพยากร รวมทั้งโอกาสในการจ้างงาน การศึกษา และการเคลื่อนไหวของสินค้าและบริการ

11. การมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมเป็นสิ่งที่จะต้องเห็นถึงพันธะผูกพันและความตั้งใจของประชาชนที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการเมืองและสังคม ซึ่งประชาชนมีความกระตือรือร้นทางการเมือง และมีส่วนร่วมสูง การใช้อำนาจของรัฐบาลในการจัดสรรทรัพยากรของสังคมก็เป็นไปในทิศทางที่สร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชนมากขึ้นอันจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดี

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับของการมีชีวิตที่เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการและส่งผลไปสู่ครอบครัว ชุมชน สังคมรวมทั้งประเทศ และเมืองคัมภีร์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน คือ

1. ด้านกาย เช่น โครงสร้างทางร่างกาย สุขภาพร่างกาย ด้านบุคลิกภาพ
2. ด้านจิต เช่น สภาพจิตใจ สุขภาพจิต ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
3. ด้านสังคม เช่น สถานะทางสังคม ยศ ตำแหน่ง เกียรติยศชื่อเสียง การยอมรับนับถือ การมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น
4. ด้านเศรษฐกิจ เช่น สถานะทางเศรษฐกิจ การเงิน รายได้ที่มั่นคง

2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) เป็นองค์ประกอบ หรือเป็น มิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิด และแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม ซึ่งในเรื่องของความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายที่กว้างและคลุมเครือ ขึ้นอยู่กับการมองของแต่ละบุคคล และยังไม่มีการจำกัดความอัน เป็นที่ยอมรับกันอย่างทั่วไป อย่างไรก็ตาม มีผู้ให้นิยามและคำจำกัดความของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้อย่างน่าสนใจ (ปราโมทย์ ลักษณะประณีต 2548: 11) ดังนี้

บุญเจือ วงษ์เกษม (2530: 20-30 อ้างถึงในสุนันทิพย์ ใจเหล็ก. 2541 : 15) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ชีวิตหรือระดับที่คนพึงพอใจในหน้าที่ การงานเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นได้โดยมีส่วนร่วมประกอบดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อ บรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งที่เหมาะสมในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณค่าแต่ละคนมีความสำคัญต่อองค์กรและ ส่วนช่วยในความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรทุกคน
3. การมีส่วนร่วมในทางสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กรไม่ว่า จะเป็นในด้านเป้าหมายขององค์กร ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์กรนั้น
4. การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลจากการทำงาน รวมถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่ทำทนายยอมใช้ความสามารถเต็มที่ (ได้พัฒนาทักษะการทำงานและประสบ ผลสำเร็จในหน้าที่การงานที่ทำ)
5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลจากการทำงาน เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น

นอกจากองค์ประกอบทั้ง 5 ประการแล้ว ยังมีสิ่งที่สำคัญอีก 2 ประการ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งทุกคนต้องได้รับการปฏิบัติ อย่างมีเกียรติในทุกสถานการณ์เท่าเทียม

บุญแสง ชีระภากร (2533:6) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐานภูมิหลัง ลักษณะอื่นๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อม และค่าตอบแทน บางคนเน้นในเรื่องความก้าวหน้าในอนาคต และลักษณะอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน ออกไปมากมาย

ผจญ เฉลิมสาร (2540:23) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 2 ความหมายด้วยกัน คือ

1. ความหมายอย่างกว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์
2. ความหมายอย่างแคบ หมายถึง ผลที่มีต่อคนงาน การปรับปรุงใน องค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงาน ในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

Huse & Coming (1985 : 125 อ้างถึงในเจษฎา ธรรมขันติพงศ์. 2544 : 23) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง แนวทางที่คำนึงถึงคน งาน และองค์กร ซึ่งจะประกอบด้วย องค์ประกอบที่แตกต่างกัน 2 ประการ คือ

1. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน และประสิทธิผลขององค์กร
2. เป็นเรื่องของการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีบทบาทในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่สำคัญ

Sun (1988 อ้างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคนอื่น ๆ 2540 : 2-11) ได้จัด กลุ่มความหมายคุณภาพชีวิต (QWL) ออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 เป็นความหมายของกระบวนการหรือจุดหมาย ซึ่งทำให้ที่ทำงาน มีลักษณะมนุษยนิยมเพิ่มขึ้น (Walton, 1973, Guest 1979, Burke 1982, Carlsan 1980)

กลุ่มที่ 2 เป็นการตอบสนองความต้องการของเอวัตบุคคล (Suttle, 1977)

กลุ่มที่ 3 เป็นความร่วมมือระหว่างฝ่ายแรงงานกับฝ่ายจัดการ
(Maceoby, 1984)

กลุ่มที่ 4 เป็นความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน(QWL)
ในเชิงวิวัฒนาการซึ่งแบ่งนิยาม ของคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ออกเป็น 6 นิยาม คือ
นิยามแรก เป็นนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL)
ในช่วง ค.ศ. 1959 ถึง ค.ศ. 1975 คุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) เป็นตัวแปร (a variable) ตัวหนึ่ง
ซึ่งเป็นปฏิกริยาของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีต่องาน หรือผลที่เกิดขึ้นตามมาอันเนื่องมาจากการทำงาน
นิยามที่สอง เป็นนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL)
ในช่วง ค.ศ. 1969 ถึง ค.ศ. 1974 คุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) เป็นแนวทาง (an approach)
ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างฝ่ายแรงงานกับฝ่ายจัดการในการดำเนินโครงการ เพื่อพัฒนาผลลัพธ์อัน
เป็นผลดีต่อพนักงานและต่อองค์กร

นิยามที่สาม เป็นนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงาน(QWL)
ในช่วง ค.ศ. 1972 ถึง ค.ศ. 1975 คุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) เป็นวิธีการ แนวทางหรือเทคนิค
ต่างๆ ที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานและผลิตภาพ

นิยามที่สี่ เป็นนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL)
ในช่วง ค.ศ. 1975 ถึง ค.ศ. 1980 คุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) เป็นการเคลื่อนไหว
(a movement) กล่าวคือ เป็นข้อความเชิงอุดมคติ เกี่ยวกับธรรมชาติของงาน และความสัมพันธ์
ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กรโดยเป็นการบริหารอย่างมีส่วนร่วมและประชาธิปไตยในการทำงาน

นิยามที่ห้า เป็นนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL)
ในช่วง ค.ศ. 1972 ถึง 1982 เป็นนิยามที่เปิดกว้างมาก คุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) คือ
ความพยายามอย่างมุ่งมั่นเพื่อพัฒนาประสิทธิผลขององค์กร

นิยามที่หก เป็นนิยามร่วมสมัย (Naddler and Lawer, 1983)
คุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) หมายถึง วิธีการคิดเกี่ยวกับ คน งาน และองค์กร โดยมี
องค์ประกอบการคิด 2 ส่วน คือ ความใส่ใจในผลกระทบของงานที่มีต่อคนและต่อประสิทธิผล
ขององค์กรและความคิดในการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหาขององค์กร

สรุป คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน
เพื่อมุ่งไปสู่การพัฒนาประสิทธิผลขององค์กร โดยมีจุดเน้นที่คน งาน และองค์กร คุณภาพชีวิต
การทำงานจะแตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะ

อื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนเน้นในเรื่องความก้าวหน้าในอนาคต และลักษณะอื่น ๆ ที่แตกต่างกันออกไปมากมาย

2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความรู้สึกเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งบุคคลก็มีความรู้สึกความต้องการแตกต่างกันไป จึงมีผู้กำหนดตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเกณฑ์การตัดสินที่จะบอกได้ว่า เมื่อบุคคลใดมีชีวิตการทำงานที่มีลักษณะตามตัวบ่งชี้ จะเป็นผู้มีคุณภาพชีวิต การทำงานที่ดีซึ่งได้มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาแนวคิดมาโดยตลอด (จิราวรรณ แก้วสนธิ 2545 : 14) และมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2531: 16) ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาร่างงานใดมีคุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่ ดังต่อไปนี้

1. ค่าจ้าง สวัสดิการ และค่าชดเชยที่เหมาะสม
2. อนามัยและความปลอดภัยในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน
3. การช่วยพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยเปิดโอกาสให้ได้ใช้ทักษะความรู้หลายอย่างในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการนับถือตนเอง ความสำเร็จจากการทำงานที่ทำหาย
4. ความมั่นคงและเจริญงอกงาม พนักงานควรได้รับงานที่ส่งเสริมศักยภาพของเขามากกว่าที่จะทำให้เขาล้าหลังได้ งานที่เตรียมตัวเขาสำหรับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นไปและโอกาสที่จะก้าวหน้า
5. การทำให้พนักงานสามารถมีบูรณาการกับสังคม ส่งเสริมคนให้คนกับงานเข้ากับคนอื่น ๆ ในสังคมได้โดยไม่มีภาระจืดจาง
6. สอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญ
7. ชีวิตโดยมีส่วนร่วมของพนักงานมีความสมดุล มีเวลาให้แก่ครอบครัวและเวลาสำหรับตนเอง
8. ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม

บุญแสง ชีระภากร (2533 : 7 - 12) ได้เสนอองค์ประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญ 10 ประการ ในการนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and Fair Pay)

ค่าตอบแทนในความนี้ หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (salary and Wage) ซึ่งพิจารณา ได้เป็น 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และค่าตอบแทนที่เพียงพอ

ค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Fair Pay) คือการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (Equal pay for equal work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน (Job analysis) การประเมินค่างาน (Job evaluation) การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน (Pay structure) มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์กร โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์กรด้วย

ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate Pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ ซึ่งค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสม ควรจะสามารถเลี้ยงครอบครัว ที่ประกอบด้วย สมาชิก 4 คน คือ พ่อ แม่ และลูก 2 คน ได้

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) เป็นค่าตอบแทนประเภท

ที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์กรจัดให้แก่บุคคลในองค์กร เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที้องค์กรให้แก่บุคคลในองค์กร โดยไม่มีข้อผูกพันเพราะไม่ถือเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้ เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลมากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้ว การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มักมีความแตกต่างกันในแต่ละองค์กรไม่มากนักแต่ผลประโยชน์เกื้อกูลมีความแตกต่างกันมาก องค์กรใดประโยชน์เกื้อกูลสูงก็จะมีแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครทำงานกับองค์กรนั้นมาก บุคคลจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานดี เพราะองค์กรจัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้มากกว่าองค์กรอื่น ๆ จึงเป็นข้อคำนึงที่สำคัญที่ผู้บริหารองค์กร ต้องคำนึงถึงในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นแก่บุคคลในองค์กร

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (A Safe and Healthy Environment)

การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาด ถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่ว ๆ ไป และมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาวเป็นสิ่งที่ควรต้องทำ เพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร ในปัจจุบันปัญหาในเรื่องมลภาวะ (Pollution) เป็นปัญหาที่ทั้งภาคเอกชนและรัฐบาลให้ความสนใจเป็นอย่างมาก จึงควรที่ฝ่ายจัดการของแต่ละองค์กร ต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดไว้ ในสภาพความเป็นจริงแล้ว ก็ได้มีกฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องเหล่านี้อยู่แล้ว การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จึงเป็นผลดีทั้งในแง่กฎหมาย แง่ศีลธรรม และเป็นการสร้าง ความพึงพอใจให้ แก่บุคคลในองค์กรด้วย

4. ความมั่นคงในงาน (Job security) ความมั่นคง (Security) ในที่นี้มีความหมายในด้านของการจ้างงาน และความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการ มีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และจะไม่เลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่น ทูจริตหรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผลจึงเป็นตัวอย่างขององค์กรที่มีความมั่นคงสูงจนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์กรเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมากเช่นเดียวกัน แม้จะมีการปลดพนักงานออกก่อนครบเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มีการจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์กรแบบนี้มาก ความมั่นคง จึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจ และสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง องค์กรที่มีขนาดเล็กและมีความมั่นคงในการจ้างงานต่ำ มักใช้วิธีการเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือ ค่าจ้างหรือเงินเดือนให้สูงกว่าองค์กรที่มีความมั่นคงในการจ้างงานสูง เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรทดแทนกันไป แต่ความมั่นคงในการจ้างงานมักมีผลเสีย ถ้าไม่มีมาตรการในการป้องกันที่ดี กล่าวคือเมื่อบุคคลได้รับความมั่นคงในการจ้างงานสูง จะเกิดความเฉื่อย (Inert) ในการทำงาน เพราะถือว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้างถ้าไม่ทำความผิดที่ร้ายแรง จึงแทนที่จะสร้างความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี กลับกลายเป็นผลเสียแก่องค์กรเอง

5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (Free Collective Bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพทางพนักงานในองค์กรตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ การร่วมเจรจาต่อรอง โดยทั่วไป มักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ ที่บุคคลในองค์กรพึงได้รับจากองค์กร เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น การร่วมเจรจาต่อรองตามปกติ จะเป็นเรื่องระหว่างสองฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง แต่ถ้าต่อรองแล้วไม่สามารถหาข้อยุติได้ ก็จะนำไปสู่การนัดหยุดงาน (Strike) ซึ่งต้องมีฝ่ายที่สามคือ ฝ่ายรัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เพื่อมิให้เกิดผลเสียหายขึ้นแก่ทุก ๆ ฝ่าย การร่วมเจรจาต่อรองทุกครั้ง มักถูกมองไปในทางที่ไม่ดี แต่ถ้าเราพิจารณาทั้งในด้านจิตวิทยา (Psychology) และด้านเศรษฐกิจ (Economy) แล้ว จะพบว่าเราสามารถนำเอาการร่วมเจรจาต่อรองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดี ในแง่ของจิตวิทยา พนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงานในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานภายใต้การบังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจรจาต่อรองอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย ทำให้กลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์กรได้ การมีอำนาจต่อรองกับผู้บังคับบัญชาของตนเอง จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเองขึ้น เกิดความรู้สึกมีศักดิ์ศรีเกิดความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้ ถ้าสามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานแล้ว จะสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เพราะเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกถึง

ความสำคัญของตนเอง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่แล้วก็จะเอาใจใส่ในงาน ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด เพื่อสร้างผลงานและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น ส่วนทางด้านเศรษฐกิจ การร่วมเจรจาต่อรอง มีผลกระทบโดยตรงถึงเศรษฐกิจของทั้งองค์กรและกลุ่มพนักงาน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับผลของการเจรจา องค์กรจึงควรรหาข้อมูลในเรื่องผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรควรจะได้รับและต้องการจะได้รับ เพื่อนำมาใช้ในการเจรจาต่อรองแต่ละครั้ง ซึ่งเป็นมาตรการที่เหมาะสมที่จะใช้ในการเจรจาต่อรองตามข้อจำกัดที่องค์กรมีอยู่ ทั้งเป็นการสกัดกั้นมิให้มีการนัดหยุดงาน และช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคคลในองค์กรอีกด้วย

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and Development)

พัฒนาการ และการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมี การเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการ (Development) จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับตัวบุคคล ส่วนการเจริญเติบโต เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้ว ทั้งพัฒนาการและการเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีระดับของความ及要求ที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่า จะต้องมีการพัฒนาที่เหมาะสม กับการเจริญเติบโตจึงจะสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขนี้ในบางองค์กรถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

7. บูรณาการสังคม (Social Integration) หมายถึง ความสัมพันธ์กัน

ระหว่างบุคคลในองค์กร ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ(Formal) และไม่เป็นทางการ(Informal) สำหรับความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการ มักจะไม่ใช่ว่าจุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้าง ตลอดจนกฎข้อบังคับต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่า องค์กรมีบูรณาการสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มักเต็มไปด้วยขั้นตอนล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบงานขององค์กรคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของภราดรภาพ (Brotherhood) แบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการ จะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช่จนเลยเถิด กลายเป็นระบบพรรคพวก (Spoils system)ไป วิธีการเสริมสร้างบูรณาการสังคมในองค์กรที่ดีที่สุด คือ จัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ กลุ่มสนใจในกิจกรรมต่าง ๆ แล้วค่อย ๆ นำเอากิจกรรมเหล่านั้นเข้ามาประยุกต์ ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

8. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์กร ในที่นี้ หมายความว่า การมีส่วนร่วมทางการบริหาร ซึ่งทางฝ่ายบริหารขององค์กรได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์กรมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร เช่น ถ้าองค์กรมีการบริหารแบบคณะกรรมการ ก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงานร่วมเป็นกรรมการบริหารด้วย หรือถ้าองค์กรมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายการบริหาร อาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงาน หรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น นอกจากนี้ การบริหารงานที่ต้องการให้พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมไปพร้อม ๆ กันทั้งหมด อาจทำได้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เล็กลงมา คือแต่ละส่วนงานอาจใช้วิธีการรับฟังความคิดเห็น หรือมอบหมายให้พนักงานแต่ละกลุ่มจัดวางเป้าหมายเฉพาะกลุ่มในการทำงาน โดยอาศัยกรอบนโยบายหลักขององค์กร เป็นแนวทางการบริหารงานที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมที่นิยมกันอยู่ในปัจจุบัน คือ การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objective) และวงจรควบคุมคุณภาพ (Quality Control Circle)

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at Work) ความหมายของคำว่าประชาธิปไตยในที่นี้ หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุก ๆ คนในการทำงานร่วมกัน จะต้องให้ความสำคัญแก่ทุก ๆ คนอย่างเสมอหน้ากัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กร เพราะถือว่าทุกคนคือ องค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ไม่ว่าจะมีความผิดใด ๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีม จะต้องฟังเสียงของทุก ๆ คนอย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การเผด็จการด้วยอำนาจในองค์กร (Authority) ใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างมาจริง ๆ เท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงาน จะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์กรตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ถ้ามีประชาธิปไตยในการทำงานแล้ว ก็จะทำให้การมีส่วนร่วมในองค์กรสูง ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก เพราะได้รับยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นตอนหนึ่งของมนุษย์ทุกคนอันเป็นส่วนเสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

10. เวลาว่างของชีวิต (Total Life Space) การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ (Recreation) องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ควรจัดให้พนักงานแต่ละคนมีเวลาว่างของชีวิต ซึ่งอาจมีเป็นระยะเวลาสั้นๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน (Break) หรือมีเวลาพักระยะยาว เช่น วันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำสัปดาห์ และวันหยุดพิเศษ เนื่องในงานเทศกาล

ต่าง ๆ การจัดให้มีวันหยุด ซึ่งถือเป็นช่วงว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำนี้ ถือเป็นผลประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงิน ที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่ได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

สมยศ นาวิกการ (2541 : 15) กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะต้องประกอบด้วย ความมั่นคง ผลตอบแทนที่เป็นธรรม ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน งานที่น่าสนใจและท้าทาย การมอบหมายงานหลายด้าน การควบคุมงาน สถานที่ทำงานและตนเองความท้าทาย ความรับผิดชอบ โอกาสเรียนรู้และเจริญเติบโต บุรณาการทางสังคม อำนาจหน้าที่ การยกย่อง งานที่ก้าวหน้า

Richard E. Walton (1974 อ้างถึงใน นิตยาพร สาร 2546: 9) กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือนค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอ กับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ ด้วย
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไปและจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of human capacities) หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and security) หมายถึง นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มี โอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนร่วมทางด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social integration) หมายถึง งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมทั้งให้โอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง ชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กร ที่ส่งเสริมให้เกิดความเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้คำตอบแทนหรือรางวัล รวมทั้งโอกาสแต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองตามกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนรวม (The total of space) หมายถึง เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุลนั้น คือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานจนเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social relevance) หมายถึง เรื่องที่สำคัญประการหนึ่ง ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้ดีและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคทางการตลาด

William A Westley (1979:122 อ้างถึงใน สุทิน สายสงวน, 2533) ได้จำแนกคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 4 มิติ คือ

1. มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค (Inequity) ตามทัศนะทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ "ความไม่พึงพอใจ" "การนัดหยุดงาน" "การก่อวินาศกรรม" เป็นตัวชี้วัด
2. มิติเกี่ยวกับความไม่มั่นคง (Insecurity) ตามทัศนะทางรัฐศาสตร์ซึ่งเสนอให้ใช้ตัวชี้วัดเช่นเดียวกับมิติแรก
3. มิติเกี่ยวกับอัญญภาพ (Alienation) ตามทัศนะทางจิตวิทยาได้เสนอให้ใช้ "ความรู้สึกวางเฉยหรือเฉยเมย" "การขาดงาน" "การลาออกจากงาน" เป็นตัวชี้วัด
4. มิติเกี่ยวกับ "Anomie" ตามทัศนะทางสังคมวิทยาได้เสนอให้ใช้ "ความรู้สึกเกี่ยวกับการไร้ความหมาย" "การขาดงาน" "การลาออกจากงาน" เป็นตัวชี้วัด

Daniel (1983 อ้างถึงใน ธีระศักดิ์ กุศลานนท์ 2545 : 13) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นกระบวนการดำเนินงานขององค์กรที่สามารถทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ที่จะเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือวิธีการปฏิบัติงาน และการเพิ่มผลผลิต โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะบรรลุเป้าหมาย 2 ประการ คือ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพขององค์กร และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ลูกค้า หรือพนักงาน อีกทั้งเขายังได้แยกองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. การพัฒนา (Development) คือ การพัฒนา ทั้งในด้านวิธีการหรือการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชน และแนวคิดประชาธิปไตย ที่เน้นการเคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละคน

2. การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ (Dignity) เป็น การได้รับการตอบสนองของความพึงพอใจ และได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับในความสามารถ หรือการเป็นผู้มีความสำคัญในทัศนะผู้อื่น การที่บุคคลใดๆ ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการทำให้องค์กรได้รับผลผลิตมากขึ้น

3. บุคคลทั่วไปต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมง กับการทำงานในแต่ละวัน (Daily Practice) ย่อมต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล รวมทั้งการปรับปรุงการทำงาน ให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคลจะเกิดขึ้นไม่ได้ ถ้าองค์กรนั้นไม่มีระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงานที่จะเอื้อให้บุคคลบรรลุไปถึงเป้าหมายได้ ดังนั้น การประสานงานที่ดีในแต่ละวัน จึงจำเป็นสำหรับองค์กร และควรให้ความสำคัญด้วย

Kossen (1991 : 217-225 อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ , 2542 : 29-30) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับ ประสบผลสำเร็จเจริญก้าวหน้า

2. เพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ (Getting Loaded – Vertically and Horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

3. สร้างสรรค์งาน (Creating Whole Job) การสร้างสรรคงานให้หลากหลายมากขึ้น จะทำให้สนองความต้องการได้ และหากพนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง
4. มีการหมุนเวียนงาน ผูกอบรมข้ามสายงาน และใช้ทักษะหลากหลาย (Rotating Job, Cross-Training and Multiskilling) จะช่วยทำให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น
5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกใจ (Do Two "Dulls" Equal Job Enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน
6. ให้การชมเชยและการยอมรับ (A Liberal Lacing of Praise and Recognition) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์อยู่แล้ว และสามารถทำได้หลายวิธี ทั้งใช้คำพูด การสัมผัส การมองแล้วยิ้ม เป็นต้น
7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (Providing Well Pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัลสำหรับผู้ประพฤติปฏิบัติตนดี จะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ที่ขาดงานและมาทำงานสายปฏิบัติตนใหม่
8. สร้างความรับผิดชอบในงาน (Building Responsibility into Job) เปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ
9. มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (Providing Child Care for Employees' Children) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และยังช่วยลดการขาดงานหรือการมาทำงานสายของพนักงานได้
10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Modifying Work Environment) เช่น สร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน โดยการเปิดเพลงมีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ
11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Providing Wellness Program) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ แล้วจะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเองและต่องานที่ทำช่วยลดความเครียดลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจ และทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

Yasuhiko Nagayama (1993:151 อ้างถึงใน ศรีบุญญา ชัยแสง 2545: 15 -16) แห่งมหาวิทยาลัย Tokai ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งสนใจศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายธุรกิจ (White Collar Workers) โดยได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบเรื่องดังกล่าวกับประเทศต่าง ๆ และได้สรุปมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน จะต้องประกอบด้วยเรื่องต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม
 - 1.1 เงินเดือนที่พอเพียง
 - 1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย
 - 2.1 จำนวนชั่วโมงการทำงานที่สมเหตุสมผล
 - 2.2 สภาพสถานที่ทำงานที่เหมาะสม
 - 2.3 ห้องทำงานถูกสุขลักษณะ
3. โอกาสเบื้องต้นในการใช้และพัฒนาความรู้ความสามารถใน

ความเป็นคน

- 3.1 มีอิสระในการทำงาน
- 3.2 มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในหลาย ๆ ด้าน
- 3.3 ดูแลและทำงานทั้งกระบวนการ
4. โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความมั่นคงในหน้าที่

การงาน

- 4.1 มีการพัฒนาตนเอง
- 4.2 มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่
- 4.3 มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 4.4 มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
5. การยอมรับทางสังคมในหน่วยงาน
 - 5.1 ได้รับการปฏิบัติที่ปราศจากอคติใด ๆ
 - 5.2 ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคถ้วนหน้า
 - 5.3 ได้รับการปฏิบัติต่อกันอย่างเปิดเผย
6. การกำหนดระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน
 - 6.1 เคารพในเรื่องส่วนบุคคล
 - 6.2 เคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็น
 - 6.3 เคารพในความเสมอภาค
7. การได้รับการปรึกษาหารือในเรื่องการบริหารเกี่ยวกับแรงงาน
8. การกำหนดความสัมพันธ์อันเหมาะสมระหว่างหน้าที่การงานกับการ

ดำเนินชีวิตของคนงาน

9. บทบาททางสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน

William price (อ้างถึงใน พนม ภูณาวงศ์, 2544) ให้องค์ประกอบของ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับ 2 แนวทางที่สำคัญ คือ ความคงอยู่ของสภาวะแวดล้อมที่ดี ในการทำงาน และผลกระทบของสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ที่มีต่อความเป็นอยู่ของพนักงาน สำหรับการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ลักษณะการทำงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ ความหลากหลายของงานการมีส่วนร่วมในการทำงาน และความมีอิสระในการทำงาน
2. ด้านผลลัพธ์ทางจิตวิทยา ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และความสนใจในการลาออกของพนักงาน
3. ด้านความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้ของพนักงาน สภาพแวดล้อมของงานที่ทำ และความสำนึกได้ในงาน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะ ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว รวมทั้ง การมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งเกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน จะพิจารณาจากลักษณะของงาน ผลทางด้านจิตใจและความพึงพอใจในงานนั้น

2.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพของชีวิตการทำงานมีความสำคัญต่อองค์กร โดยป้องกันมิให้คนงาน เกิดความรู้สึกที่ตนออกห่างจากองค์กร (self- estrangement) เพราะเงื่อนไขในการทำงานส่งผลให้ คนที่ตนออกห่างจากองค์กร (alienating job conditions) หรือที่เรียกว่า quality of work life conditions ซึ่งได้แก่ ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความ มั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการ ทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันลึทธิของพนักงาน จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ยังมีความสำคัญต่อคุณภาพและปริมาณของผลผลิต (จากการ รายงานของ Milkovich และ Glueck 1985 422 -423) ได้สรุปผลการนำคุณภาพชีวิตการทำงานไป ใช้ว่า การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้คุณภาพและปริมาณของผลผลิตสูงขึ้นและเป็น

การลดต้นทุนในการผลิต เป็นการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์กรดีขึ้น เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหารให้ดีขึ้น ส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร และความรู้สึกว่า ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร

นับจากทศวรรษ ที่ 1970 จนถึงปัจจุบันมีการตื่นตัวในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงานในอุตสาหกรรมต่างๆ เกิดขึ้นในทวีปยุโรปและอเมริกา ซึ่งต่อมาได้แพร่หลายไปทั่วโลก โดยเฉพาะประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าในด้านอุตสาหกรรม ต่างมีความสนใจในการนำแนวคิดนี้ไปใช้เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรต่าง ๆ ให้ดีขึ้น และได้กลายเป็นมิติใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เชื่อว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวทางการออกแบบงานที่มีความแตกต่างจากการออกแบบงานในแบบเก่า ที่เน้นหลักประสิทธิภาพ และความชำนาญในการทำงาน เพื่อให้ต้นทุนการผลิตต่ำที่สุดโดยการหาวิธีการที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน ซึ่งแนวทางนี้ได้รับการปฏิบัติตามหลักการวิทยาการการจัดการ แต่เนื่องจากหลักการเหล่านี้มิได้ให้ความสนใจเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างเพียงพอ ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานขึ้นตั้งแต่ปัญหาที่เกิดขึ้นตั้งแต่ปัญหาที่เกิดจากภาวะเครียด ขอบบังคับ สายการบังคับบัญชาการติดต่อสื่อสาร การขาดความมีอิสระ ความรู้สึกภูมิใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งปัญหาเหล่านี้ จะส่งผลถึงอัตราการขาดงาน และการลาออกสูงขึ้น คุณภาพงานลดลง ความขัดแย้งระหว่างพนักงานมีมากขึ้น เช่น ต้องการการทำงานที่มีความเป็นอิสระมากขึ้น มีความทะเยอทะยานเพื่อความก้าวหน้าและชีวิตที่ดีกว่า ซึ่งเราจะพบว่า การออกแบบงานและองค์กรแบบเดิมไม่สามารถที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติความปรารถนาที่พนักงานมีอยู่ได้ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าจะมีความท้าทายสามารถใช้ความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน มีโอกาสแสวงหาความก้าวหน้า รวมทั้งการสร้างสรรคสิ่งใหม่ๆซึ่งแนวคิดนี้จะช่วยให้เกิดความสมดุลในการใช้แรงงานมนุษย์กับการใช้เทคโนโลยี (สภาพแวดล้อมในการทำงาน) คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้รับความสนใจมากขึ้น นับจากปี 1970 และปี 1974 ได้มีการก่อตั้งสมาพันธ์ The National Center for Productivity and Quality of Working Life เป็นองค์กรที่ให้การสนับสนุนการศึกษาและกิจกรรม เพื่อการปรับปรุงผลผลิต และการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยตรง (แนวทางสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวข้าราชการราชทัณฑ์ : กองการเจ้าหน้าที่ , 2550)

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้างนี้ เป็นการศึกษารื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งการที่บุคคลจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมหมายถึงการมีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานอันจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับที่ดีด้วย นักวิชาการหลายท่านได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานไว้จำนวนมาก โดยผู้วิจัยได้หยิบยกทฤษฎีที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับ การวิจัย ดังนี้

3.1 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของ A.H. Maslow (Maslow' s Need Hierachy Theory)

3.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two- Factors Theory)

3.1 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของ A.H. Maslow (Maslow' s Need Hierachy Theory)

Abraham H. Maslow (1954 อ้างในสุพรรณ พันธิประสิทธิ์กิจ : 2548) เป็นนักจิตวิทยาชาวอังกฤษ เขาได้ตั้งสมมติฐานของทฤษฎีการจูงใจไว้ 3 ประการ

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุดตราบที่ยังมีชีวิตอยู่
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจ หรือเป็นสิ่งกระตุ้นสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้นจึงจะมีอิทธิพลต่อการจูงใจได้

3. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการสนองตอบแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา

Maslow แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ ออกเป็น 5 ลำดับ คือ

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physical Needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำสุดของมนุษย์ ตามความคิดของเขาความต้องการนี้ถือเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งมนุษย์จะขาดไม่ได้ อันได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย และการพักผ่อน ฯลฯ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในด้านความจำเป็นขั้นพื้นฐานจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นไปอีก และความต้องการดังกล่าวจะเป็นตัวกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นที่หนึ่งจนเป็นที่พอใจแล้ว ก็จะเกิดความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยตามมา ความต้องการด้านความปลอดภัยดังกล่าว อาจแบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ

ความปลอดภัยทางร่างกาย และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่ การมีความปลอดภัยจากสิ่งต่าง ๆ รอบด้าน ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ ใจผู้ร้าย มีสิ่งต่าง ๆ ที่จะช่วยปกป้องคุ้มครองป้องกันให้ตนเองมี ความมั่นคงในงานที่ทำ มีหลักประกันต่างๆ ในการทำงาน เมื่อออกจากงานก็มีบำนาญ บำนาญ หรือได้เงินชดเชยในการเลี้ยงชีพต่อไป มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นนามธรรมมากขึ้น ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มของสังคม ต้องการที่จะเข้าไปมีความผูกพันในสังคม ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม รวมถึง ความต้องการที่จะมีสภาพทางสังคมที่สูงขึ้นด้วย เช่น ต้องการที่จะร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงาน หรือมีความรู้สึกที่ตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานซึ่งความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้น ต่อเมื่อความต้องการขั้นที่สองได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว

4. ความต้องการการยกย่อง นับถือ ยอมรับ (Self-Esteem Needs) หมายถึงความต้องการที่จะมีชื่อเสียง เกียรติยศ ได้รับการเคารพยกย่องในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับ นับถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่าต้องการให้ผู้อื่นยอมรับความรู้ ความสามารถ ต้องการเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีทักษะ หรือความชำนาญด้านต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกส่วนตัว หรือความรู้สึกภายใน ที่จะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความมีชื่อเสียง เกียรติยศของตนเอง ซึ่งจะเห็นได้ว่าความต้องการขั้นที่สี่นี้ จะมีความเข้มข้นสูงชันกว่าความต้องการทางสังคม ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้น เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว

5. ความต้องการประจักษ์ในตนเอง (Self Actualization) หมายถึง ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จหรือสมหวังในชีวิต อยากทำ อยากเป็นสิ่งที่ตนหวังไว้ฝันไว้ได้ทำอะไรตามที่ตนเองต้องการจะทำและมีความสุขกับสิ่งที่ตนเองต้องการทำและหวังที่จะทำความต้องการขั้นนี้ ถือว่าเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นได้เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว บุคคลที่จะเกิดความต้องการถึงขั้นนี้ได้จึงมีไม่มากนัก เพราะปกติการที่คนเราจะได้รับการตอบสนองความต้องการในแต่ละขั้นอย่างพอเพียงนั้นก็ยากอยู่แล้ว และปกติคนส่วนใหญ่จะมีความต้องการเพียงขั้นที่สี่เท่านั้น ความต้องการขั้นสูงสุดนี้จะเกิดแก่บุคคลที่ได้รับการประสบความสำเร็จในการตอบสนองความต้องการในลำดับต้นๆ เป็นอย่างดีแล้วเท่านั้น ก็เกิดความพยายามและมองเห็นว่าความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นสิ่งท้าทายที่จะต้องเอาชนะจึงเกิดความมุ่งมั่นที่จะหาทางตอบสนองความต้องการนี้ให้ได้

หลักการสำคัญของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow อยู่ที่ว่า เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการลำดับใดลำดับหนึ่งจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์ก็จะเกิดความต้องการในลำดับถัดไปขึ้นมา และความต้องการของคนเราแต่ละคนนั้นจะไม่เหมือนกัน ดังนั้น การที่

จะจูงใจคนที่ทำงานให้ได้อย่างถูกต้องนั้น ฝ่ายจัดการต้องศึกษาทำความเข้าใจก่อนว่าคนที่เราต้องการจะจูงใจนั้นต้องการอะไรบ้าง และสามารถจัดให้อยู่ในลำดับไหนของความต้องการทั้งห้า ลำดับนั้น แล้วหาทางตอบสนองเขาให้ถูกต้อง เช่น คนงานกลุ่มหนึ่งที่เราต้องการจะจูงใจมีความพอใจต่อสภาพทางกายภาพของตนแล้ว วิธีที่จะจูงใจคนงานกลุ่มนี้ ก็คือ พยายามหาทางตอบสนองความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยให้แก่เขา เป็นต้น

3.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two- Factors Theory)

Frederick (1959 อ้างถึงใน พันโทสัญญา รอดโพธิ์ทอง, 2547 : 18 – 20) ได้ศึกษาถึงเหตุในการสร้างพลังจูงใจในการทำงานสองลักษณะแล้วตั้งทฤษฎีว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factors Theory Motivation) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน และปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน โดยชี้ให้เห็นถึงปัจจัยการจูงใจที่แตกต่างกันอยู่ 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานเกิดความชอบ และรักงาน ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้กับบุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งมีอยู่ 5 ประการ คือ
 - 1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขา จึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง
 - 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับอาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ
 - 1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work - Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังเพียงผู้เดียว
 - 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นมาจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ได้มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกฝน ซึ่งปัจจัยต่างๆเหล่านี้ จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจและเพิ่มแรงจูงใจให้มากขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ค้ำจุน ให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยนี้จะเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงานโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Future Opportunity For Continued Growth and Security) นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึงการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.3 สถานภาพทางอาชีพ (Status) อาชีพนั้น เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมเกียรติและศักดิ์ศรี

2.4 สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน

2.5 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพ หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

Herzberg ได้อธิบายว่า องค์ประกอบทางด้านจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวก จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็ไม่ทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใดส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยนี้มีหน้าที่ค้ำจุน หรือบำรุงรักษามอบให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้วแค่ควรรักษาให้อยู่ในระดับที่พอดี หากมีปัจจัยด้านนี้มากก็จะไม่จูงใจหรือกระตุ้นให้คนทำงานมากขึ้นแต่อย่างใด

สรุปได้ว่า แม้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นเรื่องที่ดี แต่ก็ไม่ใช่เป็นเรื่องที่ง่าย ในทางปฏิบัติ เพราะแต่ละคนมีทัศนคติความพอใจที่แตกต่างกัน อันมีผลทำให้บุคคลมองหรือรับรู้ และปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการรับรู้หรือความรู้สึกเหล่านี้ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานนั่นเอง

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ได้มีผู้ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรต่าง ๆ ไว้หลายเรื่อง ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ดังต่อไปนี้

สมหวัง โอชารส (2542) ศึกษาเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพ และค่าเฉลี่ยระดับค่านิยมทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง แต่ค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่าเฉลี่ยค่านิยมทางบริการ และค่าเฉลี่ยค่านิยมทางราชการอยู่ในระดับปานกลาง อายุ ระดับชั้นยศ ตำแหน่งหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ มีผลทำให้ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจแตกต่างกัน การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพ การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางราชการและค่านิยมทางบริการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความแปรผันของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ คือ การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมทางราชการ แผนกกุมารเวชกรรม ซึ่งร่วมกันทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ ได้ร้อยละ 65.66

ธีระศักดิ์ กุศลานนท์ (2545) ศึกษาเรื่อง "การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ" พบว่า ในภาพรวมพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางและขึ้นอยู่กับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

สุภาภรณ์ สายะเสวี (2547) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานภายหลังจากปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการบูรณาการด้านสังคมของข้าราชการอยู่ในระดับมาก แต่การให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์ทางสังคม การพัฒนาความสามารถ ธรรมเนียมในองค์กร สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันที่คะแนนเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตทั้ง 7 ด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของเพศชายมีมากกว่าเพศหญิง และคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีคุณภาพชีวิตดีกว่ากลุ่มที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป นอกจากนี้ผู้ที่มีตำแหน่งระดับ 7-8 มีคุณภาพชีวิตในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพสูงกว่าระดับ 5-6

นิตยาพร สาร (2548) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาของโรงไฟฟ้าแม่เมาะ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะที่มีลักษณะบุคคลในเรื่อง อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ และกองงาน ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน และผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาที่มีเพศ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วารภรณ์ หนูดำ (2548 อ้างถึงในอรรถพล ชื่นโภคทรัพย์: 2550) ได้ทำการศึกษาการบริหารจัดการที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานบริษัท เวสเทริน ดิจิตอล (บางปะอิน) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า มีการบริหารจัดการ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดองค์กร ด้านการควบคุม ด้านการวางแผน ด้านการใช้สิทธิพลหรือการจูงใจและด้านการประสานงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมของที่ทำงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะการได้รับ การยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานและรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน และพนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจแตกต่างกัน

ปราโมทย์ ลักษณะประณัย (2548) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคาร กสิกรไทยศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานบริหารเครดิต ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในสายงานบริหารเครดิต มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานในสายงานบริหารเครดิต ที่มีลักษณะส่วนบุคคลในเรื่อง รายได้ และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ในทางตรงกันข้ามพนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และ ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

วันเฉลิม พลอินทร์ (2549) ได้ทำการศึกษาการสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานขององค์กร พฤติกรรมความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทปูนซิเมนต์ไทย ท่งสง จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานได้รับการสนับสนุน เรื่องความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง และมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และสังกัดหน่วยงานต่างกัน จะได้รับการสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษา มีประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุ และสังกัดหน่วยงานต่างกัน มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษา ระดับรายได้ และสังกัดหน่วยงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน การสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานขององค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน การสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานขององค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

มณฑะนา สุทธิวรชัย (2550) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้คุม ผลการวิจัย พบว่า ผู้คุมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ข้อมูลเกี่ยวกับการมีคุณภาพชีวิตของผู้คุมในด้านความภาคภูมิใจ / การได้รับเกียรติสูงสุด และข้อมูลด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการต่ำที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และภาวะเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกันมีผลให้คุณภาพชีวิตของผู้คุมแตกต่างกัน สำหรับตัวแปรสถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงานในเรือนจำ และระดับตำแหน่งไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตของผู้คุมแตกต่างกัน

จากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้กล่าวถึงข้างต้นโดยภาพรวม จะเห็นว่า สอดคล้องและสนับสนุนแนวคิดของวอลตัน ซึ่งเป็นแนวคิดที่ผู้วิจัย ได้กำหนดเป็นองค์ประกอบ ที่ใช้ ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านธรรมณูญในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต ด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์โดยมุ่งให้ความสนใจในการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม และทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน เงินเดือนปัจจุบัน และหน่วยงานที่สังกัด โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ จังหวัดนนทบุรี จำนวน 601 คน ไม่รวมถึงผู้บริหารของกรมราชทัณฑ์ คือ อธิบดีกรมราชทัณฑ์ และรองอธิบดีกรมราชทัณฑ์ (ข้อมูลจาก ศูนย์ข้อมูล กองการเจ้าหน้าที่ กรมราชทัณฑ์ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2550) ซึ่งสามารถจำแนกตามหน่วยงาน ได้ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

หน่วยงาน	จำนวนประชากร
กองการเจ้าหน้าที่	67
กองคลัง	41
กองนิติการ	19
กองบริการทางการแพทย์	29
กองแผนงาน	26
กองโยธาและสิ่งแวดล้อม	25

กองประชาสัมพันธ์	8
สำนักงานเลขาธิการกรม	38
สำนักทัศนปฏิบัติ	59
สำนักทัศนวิทยา	48
สำนักผู้ตรวจราชการกรม	24
สำนักพัฒนาพหุตินิสัย	63
สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานราชทัณฑ์	19
สำนักสังคมสงเคราะห์	40
ศูนย์ประสานราชการใสสะอาด	12
ศูนย์ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด	13
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	7
สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์	34
หน่วยตรวจสอบภายใน	29
รวม	601

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จะใช้การคำนวณจำนวนตัวอย่างโดยวิธีของ YAMANE กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 จากสูตร

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

เมื่อ n : จำนวนของตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
 N : จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
 E : ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ของการสุ่มตัวอย่าง
 (กรณีศึกษาวิจัยครั้งนี้ $E = 0.05$)

$$\begin{aligned} \text{จะได้} &= \frac{601}{1 + [601 \times (0.05)^2]} \\ &= 240.16 \\ &= 240 \end{aligned}$$

เพราะฉะนั้น จำนวนของตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวนทั้งสิ้น 240 คน แล้วใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกข้าราชการออกตามหน่วยงาน 19 หน่วย จากนั้นกำหนดจำนวนของตัวอย่างตามจำนวนของข้าราชการในหน่วยงาน นั้น ๆ ได้ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

หน่วยงาน	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
กองการเจ้าหน้าที่	67	27
กองคลัง	41	16
กองนิติการ	19	8
กองบริการทางการแพทย์	29	12
กองแผนงาน	26	10
กองโยธาและสิ่งแวดล้อม	25	10
กองประชาสัมพันธ์	8	3
สำนักงานเลขานุการกรม	38	15
สำนักทัศนทปฏิบัติ	59	23
สำนักทัศนทวิทยา	48	19
สำนักผู้ตรวจราชการกรม	24	10
สำนักพัฒนาพฤตินิสัย	63	25
สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานราชทัณฑ์	19	8
สำนักสังคมสงเคราะห์	40	16
ศูนย์ประสานราชการใสสะอาด	12	5
ศูนย์ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด	13	5
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	7	3
สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์	34	13
หน่วยตรวจสอบภายใน	29	12
รวม	601	240

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างเป็นแบบสอบถามปลายปิด ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน เงินเดือนปัจจุบัน หน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินค่าแบบ Likert 3 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานสูง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินค่าแบบ Likert 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรค และข้อเสนอแนะโดยคำถามเป็นแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบเขียนปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น อันเนื่องมาจากสภาพการทำงาน พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา

2.2 นำแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบด้านเนื้อหาสาระ และความถูกต้องเหมาะสมกับเนื้อหาความสอดคล้องของคำถาม

2.3 นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของคำถามแต่ละข้อให้สอดคล้องกับจุดประสงค์โดยหาค่าดัชนีความ

สอดคล้อง (Index of consistency : IOC) และนำข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 มาปรับปรุงแก้ไข และเสนอผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเรียบร้อยและถูกต้องอีกครั้ง

2.4 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

2.4.1 นำแบบสอบถาม ไปทดสอบกับข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน

2.4.2 เมื่อทดสอบแล้ว นำแบบสอบถามกลับมาคำนวณวัดหาค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของคอนบาค ซึ่งได้ค่าความ $\text{Alpha} = .9434$

2.5 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอความอนุเคราะห์กลุ่มตัวอย่างข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์แต่ละหน่วยงานในการตอบแบบสอบถาม

3.2 เก็บข้อมูลที่ละหน่วยงานจนครบตามจำนวนที่ต้องการ

3.3 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับทั้งหมดมาตรวจสอบความครบถ้วนและประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการทางสถิติดังนี้

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติจำนวน และร้อยละ (Frequencies Statistics) เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์

4.2 ข้อมูลระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อการอธิบายและแปลความตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย ดังนี้

2.24 - 3.00	หมายถึง	ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับสูง
1.67 - 2.33	หมายถึง	ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง
1.00 - 1.66	หมายถึง	ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับต่ำ

4.3 ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อการอธิบายและแปลความตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย ดังนี้

4.21 - 5.00	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก
2.61 - 3.40	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย
1.00 - 1.80	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อยที่สุด

4.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างกลุ่ม 2 กลุ่ม คือ เพศ โดยใช้สถิติ t-Test ที่ความมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

4.5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างกลุ่ม ตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป คือ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน เงินเดือนปัจจุบัน และหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้สถิติ F-Test ที่ความมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

4.6 ข้อมูลปัญหาหรืออุปสรรค และข้อเสนอแนะ ใช้สถิติจำนวน และร้อยละ (Frequencies Statistics) เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรค รวมทั้งข้อเสนอแนะในการแก้ไข ปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

การแปรผลและการนำเสนอ จะจัดอยู่ในรูปของตารางและการพรรณนา อธิบายข้อค้นพบ จากการวิเคราะห์ข้อมูล และแปรผลจากเกณฑ์ที่ได้กำหนด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : ศึกษาเฉพาะข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ จังหวัดนนทบุรี นั้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์ จำนวน 227 ชุด จากแบบสอบถามที่ส่งทั้งหมด 240 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.58 ซึ่งผลการวิเคราะห์ได้นำเสนอในรูปของ ตารางข้อมูลประกอบคำบรรยายและความเรียง โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 5 ปัญหาหรืออุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	89	39.20
หญิง	138	60.80
รวม	227	100
อายุ		
18 – 30 ปี	60	26.43
31 – 40 ปี	82	36.12
41 – 50 ปี	69	30.40
51 – 60 ปี	16	7.05
รวม	227	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	8.80
ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	128	56.40
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	79	34.80
รวม	227	100
อายุการทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	55	24.20
6 – 10 ปี	57	25.10
11 – 15 ปี	37	16.30
16 – 20 ปี	28	12.30
มากกว่า 20 ปี	50	22.00
รวม	227	100
เงินเดือนปัจจุบัน		
ไม่เกิน 10,000.-บาท	43	18.94
10,001 – 20,000.- บาท	115	50.66
20,001 – 30,000.- บาท	58	25.55
มากกว่า 30,000.-บาท	11	4.85
รวม	227	100
หน่วยงานที่สังกัด		
กองการเจ้าหน้าที่	23	10.10
กองคลัง	15	6.60
กองนิติการ	8	3.50
กองบริการทางการแพทย์	12	5.30
กองแผนงาน	10	4.40
กองโยธาและสิ่งแวดล้อม	9	4.00
กองประชาสัมพันธ์	3	1.30

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หน่วยงานที่สังกัด (ต่อ)		
สำนักงานเลขาธิการกรม	14	6.20
สำนักทัศนปฏิบัติ	22	9.70
สำนักทัศนวิทยา	19	8.40
สำนักผู้ตรวจราชการกรม	10	4.40
สำนักพัฒนาพหุตินิสัย	24	10.60
สำนักสังคมสงเคราะห์	15	6.60
ศูนย์ประสานราชการใส่สะอาด	5	2.20
สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์	12	5.30
หน่วยตรวจสอบภายใน	12	5.30
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	3	1.30
ศูนย์ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด	4	1.80
สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานราชทัณฑ์	7	3.10
รวม	227	100

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ส่วนกลางจังหวัดนนทบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม สามารถจำแนกได้ดังนี้

เพศ	ข้าราชการมีจำนวนทั้งสิ้น 227 คน เป็นเพศชาย จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 เพศหญิง จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 60.80
อายุ	ข้าราชการอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 82 คน คิดเป็นร้อยละ 36.12 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40 และน้อยที่สุดอายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.05

ระดับการศึกษา	ข้าราชการที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวนมากที่สุด คือ 128 คน คิดเป็นร้อยละ 56.40 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 79 คน คิดเป็น ร้อยละ 34.80 และน้อยที่สุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80
อายุการทำงาน	ข้าราชการที่มีอายุการทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 57 คน คิดเป็นร้อยละ 25.10 รองลงมาคือ ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 และน้อยที่สุดมีอายุการทำงานระหว่าง 16 – 20 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30
เงินเดือนปัจจุบัน	ข้าราชการที่ได้รับเงินเดือนปัจจุบันอยู่ระหว่าง 10,001 – 20,000.- บาท มีจำนวนมากที่สุด คือ 115 คน คิดเป็นร้อยละ 50.66 รองลงมาคือเงินเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000.-บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 25.55 และน้อยที่สุด ได้รับเงินเดือนมากกว่า 30,000.-บาท จำนวน 11 คน คิดเป็น ร้อยละ 4.85
หน่วยงานที่สังกัด	ข้าราชการสังกัดสำนักพัฒนาพฤตินิสัยมีจำนวนมากที่สุด คือ 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.60 รองลงมา คือข้าราชการสังกัดกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 และน้อยที่สุดคือ ข้าราชการสังกัดกองประชาสัมพันธ์และกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30

ส่วนที่ 2 ระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำถามปัจจัยที่มีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			- X	S.D.	ระดับ ปัจจัย คุณภาพ ชีวิต	อันดับ ที่
	สูง จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	ต่ำ จำนวน (ร้อยละ)				
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	37 (16.30)	134 (59.03)	56 (24.67)	1.92	.636	ปานกลาง	8
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	57 (25.11)	147 (64.76)	23 (10.13)	2.15	.576	ปานกลาง	2
3. การพัฒนาความสามารถของ บุคคล	52 (22.90)	146 (64.32)	29 (12.78)	2.10	.590	ปานกลาง	5
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน	69 (30.40)	133 (58.59)	25 (11.01)	2.19	.615	ปานกลาง	1
5. การบูรณาการด้านสังคม	54 (23.79)	149 (65.64)	24 (10.57)	2.13	.572	ปานกลาง	3
6. ธรรมเนียมในองค์กร	42 (18.50)	152 (67.96)	33 (14.54)	2.04	.575	ปานกลาง	7
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตด้านอื่น ๆ	39 (17.18)	162 (71.37)	26 (11.45)	2.06	.533	ปานกลาง	6
8. การเกี่ยวข้องกับสังคม	46 (20.26)	162 (71.37)	19 (8.37)	2.12	.523	ปานกลาง	4
รวมเฉลี่ย				2.09	.405	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.09 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ในเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ข้าราชการเห็นว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.19 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีความคิดเห็นว่ามีผลใน

ระดับปานกลาง มีจำนวนมากที่สุด คือ 133 คน คิดเป็นร้อยละ 58.59 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีความคิดเห็นว่ามีผลในระดับสูง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40 ส่วนข้าราชการที่มีความคิดเห็นว่ามีผลในระดับต่ำ มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.01

ในเรื่องสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ข้าราชการเห็นว่า สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.15 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการ ที่มีความคิดเห็นว่ามีผลในระดับปานกลาง มีจำนวนมากที่สุด คือ 147 คน คิดเป็นร้อยละ 64.76 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีความคิดเห็นว่ามีผลในระดับสูง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 25.11 ส่วนข้าราชการที่มีความคิดเห็นว่ามีผลในระดับต่ำ มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.13

ในเรื่องการบูรณาการด้านสังคม

ข้าราชการเห็นว่า การบูรณาการด้านสังคม มีผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.13 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีความคิดเห็นว่ามีผลในระดับปานกลาง มีจำนวนมากที่สุด คือ 149 คน คิดเป็นร้อยละ 65.64 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีความคิดเห็นว่ามีผลในระดับสูง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 23.79 ส่วนข้าราชการที่มีความคิดเห็นว่ามีผลในระดับต่ำ มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.57

ในเรื่องการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม

ข้าราชการเห็นว่า การเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม มีผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.12 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีความคิดเห็นว่ามีผลในระดับปานกลาง มีจำนวนมากที่สุด คือ 162 คน คิดเป็นร้อยละ 71.37 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีความคิดเห็นว่ามีผลในระดับสูง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 20.26 ส่วนข้าราชการที่มีความคิดเห็นว่ามีผลในระดับต่ำ มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.37

ในเรื่องการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ข้าราชการเห็นว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคล มีผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.10 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีความคิดเห็นว่ามีผลในระดับปานกลาง มีจำนวนมากที่สุด คือ 146 คน คิดเป็นร้อยละ 64.32 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มี

ความคิดเห็นว่ามีผลในระดับสูง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 22.90 ส่วนข้าราชการที่มีความคิดเห็นว่ามีผลในระดับต่ำ มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 29 คน คิดเป็นร้อยละ 12.78

ในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ

ข้าราชการเห็นว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ มีผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.06 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีความคิดเห็นว่ามีผลในระดับปานกลาง มีจำนวนมากที่สุด คือ 162 คน คิดเป็นร้อยละ 71.37 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีความคิดเห็นว่ามีผลในระดับสูง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 17.18 ส่วนข้าราชการที่มีความคิดเห็นว่ามีผลในระดับต่ำ มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.45

ในเรื่องธรรมเนียมในองค์กร

ข้าราชการเห็นว่า ธรรมเนียมในองค์กร มีผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.04 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีความคิดเห็นว่ามีผลในระดับปานกลาง มีจำนวนมากที่สุด คือ 152 คน คิดเป็นร้อยละ 67.96 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีความคิดเห็นว่ามีผลในระดับสูง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 ส่วนข้าราชการที่มีความคิดเห็นว่ามีผลในระดับต่ำ มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 33 คน คิดเป็นร้อยละ 14.54

ในเรื่องค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ข้าราชการเห็นว่า ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 1.92 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีความคิดเห็นว่ามีผลในระดับปานกลาง มีจำนวนมากที่สุด คือ 134 คน คิดเป็นร้อยละ 59.03 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีความคิดเห็นว่ามีผลในระดับต่ำ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 24.67 ส่วนข้าราชการที่มีความคิดเห็นว่ามีผลในระดับสูง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 37 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30

ส่วนที่ 3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวม 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความ

ก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านธรรมณูญในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม และวิเคราะห์ข้อมูลรายด้านจำแนกรายข้อ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.3 -4.11

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	2.59	.842	น้อย
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.52	.654	มาก
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.24	.796	ปานกลาง
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.19	.743	ปานกลาง
การบูรณาการด้านสังคม	3.77	.560	มาก
ธรรมณูญในองค์กร	3.56	.629	มาก
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ	3.25	.533	ปานกลาง
การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	4.10	.702	มาก
รวมเฉลี่ย	3.40	.493	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.40 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน จะเห็นว่า ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การบูรณาการด้านสังคม ธรรมณูญในองค์กร การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมในระดับมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.52 3.77 3.56 และ 4.10 ตามลำดับ โดยที่คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.10 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ในระดับปานกลาง คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.24 3.19 และ 3.25 ตามลำดับ โดยคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.25 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.59

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
 ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนก
 ตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและ เพียงพอ	ระดับความคิดเห็น					- x	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมและ เพียงพอสำหรับใช้จ่าย ในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	8 (3.52)	33 (14.54)	45 (19.82)	102 (44.93)	39 (17.18)	2.42	1.046	น้อย
2. สวัสดิการที่ท่าน ได้รับจากองค์กร เพียงพอแล้ว	4 (1.76)	43 (18.94)	62 (27.31)	93 (40.97)	25 (11.01)	2.59	.975	น้อย
3. องค์กรจ่ายผลตอบแทน พิเศษเหมาะสมกับ ความสามารถของท่าน	6 (2.64)	40 (17.62)	73 (32.16)	86 (37.89)	22 (9.69)	2.66	.967	ปานกลาง
4. เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ถือว่าค่าตอบแทน ที่ท่านได้รับมี ความเหมาะสมและ ยุติธรรมแล้ว	5 (2.20)	43 (18.94)	83 (36.56)	69 (30.40)	27 (11.89)	2.69	.983	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย						2.59	.842	น้อย

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน
 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอโดยรวมในระดับน้อย คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.59 โดยมี
 รายละเอียดดังนี้

**ในเรื่องค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอสำหรับใช้จ่ายใน
 สภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน**

ข้าราชการเห็นว่า ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอสำหรับใช้จ่าย
 ในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันในระดับน้อย คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.42 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับ
 ความคิดเห็นไม่เห็นด้วย มีจำนวนมากที่สุด คือ 102 คน คิดเป็นร้อยละ 44.93 รองลงมาคือ กลุ่ม

ข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่แน่ใจ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 19.82 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความเห็นเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.52

ในเรื่องสวัสดิการที่ท่านได้รับจากองค์กรเพียงพอแล้ว

ข้าราชการเห็นว่า สวัสดิการที่ท่านได้รับจากองค์กรเพียงพอแล้วในระดับน้อย คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.59 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วย มีจำนวนมากที่สุด คือ 93 คน คิดเป็นร้อยละ 40.97 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่แน่ใจ จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 27.31 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความเห็นเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.76

ในเรื่ององค์กรจ่ายผลตอบแทนพิเศษเหมาะสมกับความสามารถของท่าน

ข้าราชการเห็นว่า องค์กรจ่ายผลตอบแทนพิเศษเหมาะสมกับความสามารถของท่านในระดับปานกลาง คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.66 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วย มีจำนวนมากที่สุด คือ 86 คน คิดเป็นร้อยละ 37.89 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่แน่ใจ จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 32.16 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความเห็นเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.64

ในเรื่องเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นถือว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรมแล้ว

ข้าราชการเห็นว่า เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นถือว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรมแล้วในระดับปานกลาง คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.69 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจ มีจำนวนมากที่สุด คือ 83 คน คิดเป็นร้อยละ 36.56 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่เห็นด้วย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความเห็นเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน : สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น					- X	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
5. สถานที่ทำงานของท่าน ไม่มีเสียงดังรบกวนและ มีแสงสว่างที่เพียงพอใน การทำงาน	27 (11.89)	135 (59.47)	42 (18.50)	11 (4.85)	12 (5.29)	3.68	.935	มาก
6. ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ทุกระดับได้รับการตรวจ สุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	71 (31.28)	139 (61.23)	12 (5.29)	4 (1.76)	1 (0.44)	4.21	.658	มากที่สุด
7. ที่ทำงานของท่านมี วัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้ สำนักงานที่ทันสมัย และเพียงพอ	25 (11.01)	88 (38.77)	60 (26.43)	42 (18.50)	12 (5.29)	3.32	1.063	ปานกลาง
8. โดยภาพรวมสถานที่ ทำงานของท่านมี บรรยากาศในการทำงาน อย่างมีความสุข	23 (10.13)	106 (46.70)	61 (26.87)	29 (12.78)	8 (3.2)	3.47	.961	มาก
9. หน่วยงานของท่าน ไม่มีปัญหา"งานล้นคน หรือ คนล้นงาน"	21 (9.25)	53 (23.35)	65 (28.63)	61 (26.87)	27 (11.89)	2.91	1.160	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย						3.52	.654	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโดยรวมในระดับมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.52 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ในเรื่องสถานที่ทำงานของท่าน ไม่มีเสียงดังรบกวนและมีแสงสว่างที่เพียงพอในการทำงาน

ข้าราชการเห็นว่า สถานที่ทำงานของท่าน ไม่มีเสียงดังรบกวนและมีแสงสว่างที่เพียงพอในการทำงานในระดับมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.68 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย มีจำนวนมากที่สุด คือ 135 คน คิดเป็นร้อยละ 59.47 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่แน่ใจ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่เห็นด้วย มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.85

ในเรื่องข้าราชการกรมราชทัณฑ์ทุกระดับได้รับการตรวจสอบสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ข้าราชการเห็นว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ทุกระดับได้รับการตรวจสอบสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งในระดับมากที่สุด คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 4.21 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย มีจำนวนมากที่สุด คือ 139 คน คิดเป็นร้อยละ 61.23 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความเห็นเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 31.28 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.44

ในเรื่องที่ทำงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัยและเพียงพอ
 ข้าราชการเห็นว่า ที่ทำงานมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัยและเพียงพอในระดับปานกลาง คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.32 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย มีจำนวนมากที่สุด คือ 88 คน คิดเป็นร้อยละ 38.77 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่แน่ใจ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 26.43 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.29

ในเรื่องโดยภาพรวม สถานที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุข

ข้าราชการเห็นว่า โดยภาพรวม สถานที่ทำงานมีบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุขในระดับมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.47 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย มีจำนวนมากที่สุด คือ 106 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่แน่ใจ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 26.87 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2

ในเรื่องหน่วยงานของท่านไม่มีปัญหา "งานล้นคน หรือ คนล้นงาน"

ข้าราชการเห็นว่า หน่วยงานไม่มีปัญหา "งานล้นคน หรือ คนล้นงาน"ในระดับปานกลาง คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.91 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจ มีจำนวนมากที่สุด คือ 65 คน คิดเป็นร้อยละ 28.63 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่เห็นด้วย จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 26.87 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความเห็นเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.25

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน : การพัฒนาความสามารถของบุคคล

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคคล	ระดับความคิดเห็น					- X	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
10. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะ ที่ได้รับจากการฝึกอบรม และการพัฒนาในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	14 (6.17)	98 (43.17)	76 (33.48)	29 (12.78)	10 (4.41)	3.34	.933	ปานกลาง
11. หน่วยงานของท่านให้ โอกาสท่านไปฝึกอบรม ดูงานและเพิ่มพูน ความรู้อย่างเต็มที่	17 (7.49)	88 (38.77)	74 (32.60)	33 (14.54)	15 (6.61)	3.26	1.017	ปานกลาง
12. หน่วยงานของท่านจัด ประชุมเพื่อชี้แจง/อธิบาย เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	10 (4.41)	85 (37.44)	72 (31.72)	44 (19.38)	16 (7.05)	3.13	1.007	ปานกลาง
13. หน่วยงานของท่านมี แหล่งความรู้ข้อมูล ข่าวสารที่ใช้ในการทำงาน มากเพียงพอทำให้ท่าน สามารถค้นคว้าได้ อย่างสะดวก	13 (5.73)	91 (40.09)	71 (31.28)	43 (18.94)	9 (3.96)	3.25	.960	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย						3.24	.796	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลโดยรวมในระดับปานกลาง คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.24 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ในเรื่องท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมและการพัฒนาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ข้าราชการเห็นว่า มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมและการพัฒนาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในระดับปานกลาง คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.34 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย มีจำนวนมากที่สุด คือ 98 คน คิดเป็นร้อยละ 43.17 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่แน่ใจ จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 33.48 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.41

ในเรื่องหน่วยงานของท่านให้โอกาสท่านไปฝึกอบรมดูงานและเพิ่มพูนความรู้ อย่างเต็มที่

ข้าราชการเห็นว่า หน่วยงานให้โอกาสไปฝึกอบรมดูงาน และเพิ่มพูนความรู้อย่างเต็มที่ในระดับปานกลาง คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.26 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย มีจำนวนมากที่สุด คือ 88 คน คิดเป็นร้อยละ 38.77 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่แน่ใจ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 32.60 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.61

ในเรื่องหน่วยงานของท่านจัดประชุมเพื่อชี้แจง/อธิบายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ

ข้าราชการเห็นว่า หน่วยงานจัดประชุมเพื่อชี้แจง/อธิบายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอในระดับปานกลาง คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.13 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย มีจำนวนมากที่สุด คือ 85 คน คิดเป็นร้อยละ 37.44 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่แน่ใจ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 31.72 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความเห็นเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.41

ในเรื่องหน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการทำงานมากเพียงพอกำทำให้ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก

ข้าราชการเห็นว่า หน่วยงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการทำงานมากเพียงพอทำให้ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวกในระดับปานกลาง คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.25 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย มีจำนวนมากที่สุด คือ 91 คน คิดเป็นร้อยละ 40.09 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่แน่ใจ จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 31.28 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.96

4. คุณภาพชีวิตการทำงาน : ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					-	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	X		
14. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	13 (5.73)	83 (36.56)	94 (41.41)	26 (11.45)	11 (4.85)	3.27	.914	ปานกลาง
15. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ได้อย่างเต็มที่	24 (10.57)	121 (53.30)	65 (28.63)	10 (4.41)	7 (3.08)	3.64	.848	มาก
16. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม	9 (3.96)	62 (27.31)	95 (41.85)	29 (12.78)	32 (14.10)	2.94	1.061	ปานกลาง
17. หน่วยงานของท่านมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่โดยยึดหลักการ"ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน"	10 (4.41)	51 (22.47)	100 (44.05)	43 (18.94)	23 (10.13)	2.92	.997	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย						3.19	.743	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยรวมในระดับปานกลาง คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.19 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ในเรื่องงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ข้าราชการเห็นว่า งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันทำให้มีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับปานกลาง คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.27 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจ มีจำนวนมากที่สุด คือ 94 คน คิดเป็นร้อยละ 41.41 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นด้วย จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 36.56 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.85

ในเรื่องหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ได้อย่างเต็มที่

ข้าราชการเห็นว่า หน่วยงานเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ได้อย่างเต็มที่ในระดับมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.64 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย มีจำนวนมากที่สุด คือ 121 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 28.63 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.08

ในเรื่องหน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม

ข้าราชการเห็นว่า หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมในระดับปานกลาง คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.94 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจ มีจำนวนมากที่สุด คือ 95 คน คิดเป็นร้อยละ 41.85 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 27.31 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.96

**ในเรื่องหน่วยงานของท่านมีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่โดยยึด
หลักการ "ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน"**

ข้าราชการเห็นว่า หน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ โดยยึดหลักการ "ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน" ในระดับปานกลาง คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.92 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจ มีจำนวนมากที่สุด คือ 100 คน คิดเป็นร้อยละ 44.05 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความเห็นเห็นด้วย จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 22.47 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความเห็นเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.41

5. คุณภาพชีวิตการทำงาน : การบูรณาการด้านสังคม

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคม

คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม	ระดับความคิดเห็น					- X	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
18. ท่านเห็นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานหรือองค์กร	29 (12.78)	139 (61.23)	44 (19.38)	12 (5.29)	3 (1.32)	3.79	.781	มาก
19. ความสัมพันธ์ด้านการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านเป็นการทำงานอย่างฉันท์มิตร	23 (10.13)	118 (51.98)	59 (25.99)	16 (7.05)	11 (4.85)	3.56	.941	มาก
20. เมื่อประสบกับปัญหาในเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานได้เสมอ	17 (7.49)	113 (49.78)	69 (30.40)	18 (7.93)	10 (4.41)	3.48	.909	มาก
21. ท่านยินดีให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานกรณีเพื่อนร่วมงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้	51 (22.47)	154 (67.84)	17 (7.49)	4 (1.76)	1 (0.44)	4.10	.633	มาก

คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม	ระดับความคิดเห็น					- x	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
22. ท่านคิดว่าความร่วมมือ จากผู้ร่วมงานทุกคน เป็นปัจจัยสำคัญใน การกำหนดความสำเร็จ ในหน่วยงานของท่าน	97 (42.73)	102 (44.93)	24 (10.57)	2 (0.88)	2 (0.88)	4.28	.757	มากที่สุด
23. การทำงานกับเพื่อน ร่วมงานในหน่วยงานนี้ ทำให้ท่านมีความพอใจ ในงานเป็นอย่างยิ่ง	23 (10.13)	127 (55.95)	59 (25.99)	15 (6.61)	3 (1.32)	3.67	.799	มาก
24. เพื่อนร่วมงานมีความ เชื่อมั่นในตัวท่านว่าเป็น ผู้มีความสามารถในการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง	13 (5.73)	112 (49.34)	89 (39.21)	10 (4.41)	3 (1.32)	3.54	.730	มาก
รวมเฉลี่ย						3.77	.560	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคมโดยรวมในระดับมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.77 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ในเรื่องท่านเห็นว่า ท่านเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานหรือองค์กร

ข้าราชการเห็นว่า เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานหรือองค์กรในระดับมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.79 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย มีจำนวนมากที่สุด คือ 139 คน คิดเป็นร้อยละ 61.23 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่แน่ใจ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 19.38 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.32

ในเรื่องความสัมพันธ์ด้านการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านเป็นการทำงานอย่างฉันท์มิตร

ข้าราชการเห็นว่า ความสัมพันธ์ด้านการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเป็นการทำงานอย่างฉันท์มิตรในระดับมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.56 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย มีจำนวนมากที่สุด คือ 118 คน คิดเป็นร้อยละ 51.98

รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่แน่ใจ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 25.99 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.85

ในเรื่องเมื่อประสบกับปัญหาในโรงงาน หรือเรื่องส่วนตัวท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานได้เสมอ

ข้าราชการเห็นว่า เมื่อประสบกับปัญหาในโรงงาน หรือเรื่องส่วนตัวสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานได้เสมอในระดับมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.48 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย มีจำนวนมากที่สุด คือ 113 คน คิดเป็นร้อยละ 49.78 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่แน่ใจ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.41

ในเรื่องท่านยินดีให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน กรณีเพื่อนร่วมงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้

ข้าราชการเห็นว่า ยินดีให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน กรณีเพื่อนร่วมงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้ในระดับมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 4.10 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย มีจำนวนมากที่สุด คือ 154 คน คิดเป็นร้อยละ 67.84 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความเห็นเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 22.47 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.44

ในเรื่องท่านคิดว่าความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกคนเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จในหน่วยงานของท่าน

ข้าราชการเห็นว่า ความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกคนเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จในหน่วยงานในระดับมากที่สุด คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 4.28 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย มีจำนวนมากที่สุด คือ 102 คน คิดเป็นร้อยละ 44.93 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความเห็นเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 42.73 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ความคิดเห็นละ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.88

ในเรื่องการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนี้ทำให้ท่านมีความพอใจในงาน เป็นอย่างยิ่ง

ข้าราชการเห็นว่า การทำงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนี้ทำให้มีความพอใจในงาน เป็นอย่างยิ่งในระดับมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.67 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย มีจำนวนมากที่สุด คือ 127 คน คิดเป็นร้อยละ 55.95 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่แน่ใจ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 25.99 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.32

ในเรื่องเพื่อนร่วมงานมีความเชื่อมั่นในตัวท่านว่าเป็นผู้มีความสามารถในการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างไร

ข้าราชการเห็นว่า เพื่อนร่วมงานมีความเชื่อมั่นในตัวท่านว่าเป็นผู้มีความสามารถในการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่งในระดับมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.54 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย มีจำนวนมากที่สุด คือ 112 คน คิดเป็นร้อยละ 49.34 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่แน่ใจ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 39.21 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.32

6. คุณภาพชีวิตการทำงาน : ธรรมนุญในองค์กร

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนก ตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมนุญในองค์กร

คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านธรรมนุญในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					- X	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
25. ท่านเคารพและปฏิบัติ ตามกฎระเบียบของ องค์กรเสมอ	65 (28.63)	134 (59.03)	23 (10.13)	5 (2.20)	-	4.14	.677	มาก
26. การเข้าฟังการประชุม ชี้แจงนโยบายและแนว ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ช่วยให้ท่านสามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	33 (14.54)	142 (62.56)	44 (19.38)	5 (2.20)	3 (1.32)	3.87	.729	มาก

คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านธรรมนุญในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					- X	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
27. ผู้บังคับบัญชาของท่าน กระจายงานและแบ่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ได้อย่างเหมาะสมและ ตรงตามตำแหน่งหน้าที่ ของท่าน	21 (9.25)	97 (42.73)	79 (34.80)	22 (9.69)	8 (3.52)	3.44	.917	มาก
28. องค์กรได้วางแนวทาง การวัดผลและติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจนทำให้การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตรงตามความเป็นจริง	14 (6.17)	89 (39.21)	93 (40.97)	22 (9.69)	9 (3.96)	3.34	.885	ปานกลาง
29. ผู้บังคับบัญชาของท่าน เปิดใจรับฟังปัญหา และพร้อมแก้ไขปรับปรุง ตามข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	22 (9.69)	96 (42.29)	71 (31.28)	26 (11.45)	12 (5.29)	3.40	.992	ปานกลาง
30. ผู้บังคับบัญชา ของท่านปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ เหมือนกันทุกคน	19 (8.37)	88 (38.77)	67 (29.52)	32 (14.10)	21 (9.25)	3.23	1.089	ปานกลาง
31. ท่านมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจเสมอ โดยเฉพาะการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับงาน ในตำแหน่งหน้าที่ และสิทธิของท่าน	17 (7.49)	107 (47.14)	68 (29.96)	27 (11.89)	8 (3.52)	3.43	.921	มาก
32. เพื่อนร่วมงานของท่าน ให้ความเคารพในสิทธิ ส่วนบุคคลของท่าน	19 (8.37)	133 (58.59)	59 (25.99)	13 (5.73)	3 (1.32)	3.67	.765	มาก
รวมเฉลี่ย						3.56	.629	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน
ธรรมนุญในองค์กรโดยรวมในระดับมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.56 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ในเรื่องท่านเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรเสมอ

ข้าราชการเห็นว่า เคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรเสมอในระดับมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 4.14 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย มีจำนวนมากที่สุด คือ 134 คน คิดเป็นร้อยละ 59.03 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 28.63 โดยไม่มีข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งเลย

ในเรื่องการเข้าฟังการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ช่วยให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้าราชการเห็นว่า การเข้าฟังการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ช่วยให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.87 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย มีจำนวนมากที่สุด คือ 142 คน คิดเป็นร้อยละ 62.56 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่แน่ใจ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 19.38 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.32

ในเรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านกระจายงานและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมและตรงตามตำแหน่งหน้าที่ของท่าน

ข้าราชการเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านกระจายงาน และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมและตรงตามตำแหน่งหน้าที่ของท่านในระดับมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.44 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย มีจำนวนมากที่สุด คือ 97 คน คิดเป็นร้อยละ 42.73 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่แน่ใจ จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 34.80 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.52

ในเรื่ององค์กรได้วางแนวทางการวัดผลและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานตรงตามความเป็นจริง

ข้าราชการเห็นว่า องค์กรได้วางแนวทางการวัดผลและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานตรงตามความเป็นจริงในระดับปานกลาง คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.34 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่แน่ใจ มีจำนวนมากที่สุด คือ 93 คน คิดเป็นร้อยละ 40.97 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความเห็นเห็นด้วย จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 39.21 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.96

ในเรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดใจรับฟังปัญหาและพร้อมแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้าราชการเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดใจรับฟังปัญหาและพร้อมแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.40 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย มีจำนวนมากที่สุด คือ 96 คน คิดเป็นร้อยละ 42.29 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่แน่ใจ จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 31.28 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.29

ในเรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอเหมือนกันทุกคน

ข้าราชการเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอเหมือนกันทุกคนในระดับปานกลาง คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.23 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย มีจำนวนมากที่สุด คือ 88 คน คิดเป็นร้อยละ 38.77 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่แน่ใจ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 29.52 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.37

ในเรื่องท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเสมอโดยเฉพาะการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่งหน้าที่และสิทธิของท่าน

ข้าราชการเห็นว่า มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเสมอ โดยเฉพาะการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่งหน้าที่และสิทธิของตนในระดับมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.43 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย มีจำนวนมากที่สุด คือ 107 คน คิดเป็นร้อยละ 47.14 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่แน่ใจ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 29.96 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.52

ในเรื่องเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน

ข้าราชการเห็นว่า ร่วมงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่านในระดับมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.67 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย มีจำนวนมากที่สุด คือ 133 คน คิดเป็นร้อยละ 58.59 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่แน่ใจ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 25.99 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.32

7. คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ
 ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการจำแนก
 ตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ

คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต งานกับชีวิตด้านอื่น ๆ	ระดับความคิดเห็น					- X	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง จำนวน (ร้อยละ)	เห็นด้วย จำนวน (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ จำนวน (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย จำนวน (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง จำนวน (ร้อยละ)			
33. ท่านมีเวลาหลังเลิกงาน ประจำวันและวันหยุด ราชการในการทำกิจกรรม ส่วนตัวอย่างเพียงพอ	25 (11.01)	130 (57.27)	43 (18.94)	21 (9.25)	8 (3.52)	3.63	.924	มาก
34. ท่านต้องปฏิบัติงานนอก เวลาหรือนางานกลับไป ทำที่บ้านเป็นประจำ	17 (7.49)	65 (28.63)	65 (28.63)	66 (29.07)	14 (6.17)	3.02	1.062	ปานกลาง
35. การทำงานของท่านใน ปัจจุบันไม่เป็นอุปสรรค ในการดำเนินชีวิตของ ครอบครัว	22 (9.69)	131 (57.71)	47 (20.70)	20 (8.81)	7 (3.08)	3.62	.891	มาก
36. ท่านต้องใช้เวลามาก ในการเดินทางมาทำงาน	24 (10.60)	68 (30.30)	32 (14.10)	82 (36.10)	21 (9.30)	2.96	1.208	ปานกลาง
37. ท่านมีความรู้สึกเครียดสูง ในการปฏิบัติงานใน ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	16 (7.5)	63 (27.75)	72 (31.72)	66 (29.07)	10 (4.41)	3.04	1.015	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย						3.25	.533	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ในระดับปานกลาง คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.25 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ในเรื่องท่านมีเวลาหลังเลิกงานประจำวัน และวันหยุดราชการในการทำกิจกรรมส่วนตัวอย่างเพียงพอ

ข้าราชการเห็นว่า ท่านมีเวลาหลังเลิกงานประจำวัน และวันหยุดราชการในการทำกิจกรรมส่วนตัวอย่างเพียงพอในระดับมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.63 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย มีจำนวนมากที่สุด คือ 130 คน คิดเป็นร้อยละ 57.27 รองลงมาคือ กลุ่ม

ข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่แน่ใจ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 18.94 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.52

ในเรื่องท่านต้องปฏิบัติงานนอกเวลา หรือนำงานกลับไปทำที่บ้านเป็นประจำ

ข้าราชการเห็นว่า ท่านต้องปฏิบัติงานนอกเวลา หรือนำงานกลับไปทำที่บ้านเป็นประจำในระดับปานกลาง คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.02 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วย มีจำนวนมากที่สุด คือ 66 คน คิดเป็นร้อยละ 29.07 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย และระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 28.63 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.17

ในเรื่องการทำงานของท่านในปัจจุบันไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของครอบครัว

ข้าราชการเห็นว่า การทำงานในปัจจุบันไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของครอบครัวในระดับมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.62 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย มีจำนวนมากที่สุด คือ 131 คน คิดเป็นร้อยละ 57.71 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่แน่ใจ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.08

ในเรื่องท่านต้องใช้เวลามากในการเดินทางมาทำงาน

ข้าราชการเห็นว่า ต้องใช้เวลามากในการเดินทางมาทำงานในระดับปานกลาง คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.96 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วย มีจำนวนมากที่สุด คือ 82 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความเห็นเห็นด้วย จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3

ในเรื่องท่านมีความรู้สึกเครียดสูงในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

ข้าราชการเห็นว่า มีความรู้สึกเครียดสูงในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันในระดับปานกลาง คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.04 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจ มีจำนวนมากที่สุด คือ 72 คน คิดเป็นร้อยละ 31.72 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่

เห็นด้วย จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 29.07 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.41

8. คุณภาพชีวิตการทำงาน : การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการ จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับ สังคม	ระดับความคิดเห็น					X	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
38. ท่านคิดว่า การรับราชการ เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีและได้รับ การยอมรับจากสังคม	70 (30.84)	110 (48.46)	35 (15.42)	9 (3.96)	3 (1.32)	4.04	.861	มาก
39. ท่านคิดว่างานที่ท่าน ทำมีส่วนรับผิดชอบ ต่อสังคมด้วย	79 (34.80)	118 (51.98)	25 (11.01)	3 (1.32)	2 (0.88)	4.19	.747	มาก
40. องค์กรของท่านได้ให้ความ ร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เพื่อการทำกิจกรรมที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคมเสมอ	67 (29.52)	120 (52.86)	31 (13.66)	7 (3.08)	2 (0.88)	4.07	.795	มาก
รวมเฉลี่ย						4.10	.702	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมในระดับมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 4.10 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ในเรื่องท่านคิดว่า การรับราชการเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรีและได้รับการยอมรับจากสังคม

ข้าราชการเห็นว่า การรับราชการเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับจากสังคมในระดับมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 4.04 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย มีจำนวนมากที่สุด คือ 110 คน คิดเป็นร้อยละ 48.46 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความเห็นเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 30.84 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

ในเรื่องท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมด้วย

ข้าราชการเห็นว่า งานที่ท่านทำมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมด้วยในระดับมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 4.19 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย มีจำนวนมากที่สุด คือ 118 คน คิดเป็นร้อยละ 51.98 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 34.80 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.88

ในเรื่ององค์กรของท่านได้ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเสมอ

ข้าราชการเห็นว่า องค์กรของท่านได้ให้ความร่วมมือ กับหน่วยงานอื่นเพื่อการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเสมอในระดับมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 4.07 ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย มีจำนวนมากที่สุด คือ 120 คน คิดเป็นร้อยละ 52.86 รองลงมาคือ กลุ่มข้าราชการที่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 29.52 ส่วนข้าราชการที่มีระดับความเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.88

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	2.59	.842	น้อย
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.52	.654	มาก
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.24	.796	ปานกลาง
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.19	.743	ปานกลาง
การบูรณาการด้านสังคม	3.77	.560	มาก
ธรรมณูญในองค์กร	3.56	.629	มาก
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ	3.25	.533	ปานกลาง
การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	4.10	.702	มาก
รวมเฉลี่ย	3.40	.493	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.40 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน จะเห็นว่า ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การบูรณาการด้านสังคม ธรรมเนียมในองค์กร การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมในระดับมาก คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.52 3.77 3.56 และ 4.10 ตามลำดับ โดยที่คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.10 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ในระดับปานกลาง คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.24 3.19 และ 3.25 ตามลำดับ โดยคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.25 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.59

สรุป ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้เครื่องมือสถิติ t-test และ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม และใช้วิธี LSD เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน เงินเดือนปัจจุบัน และหน่วยงานที่สังกัด กับคุณภาพชีวิตการทำงานใน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ปรากฏผลดังตารางที่

4.13 - 4.24

2.1 ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิต		df	t-test	Sig.
		\bar{x}	S.D.			
ชาย	89	3.42	.63	225	0.349	.728
หญิง	138	3.95	.38			
รวม	227	3.41	.51			

จากตารางที่ 4.13 ข้าราชการเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเพศชาย โดยที่เพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ย 3.95 ในขณะที่เพศชายมีคะแนนเฉลี่ย 3.42 จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่า $t = 0.349$ และ $\text{Sig.} = .728$ ซึ่งมากกว่า .05

ผลการวิจัยแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิต	
		\bar{x}	S.D.
18-30 ปี	60	3.33	.47
31-40 ปี	82	3.49	.41
41-50 ปี	69	3.35	.61
51-60 ปี	16	3.48	.31
รวม	227	3.40	.49

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ข้าราชการที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด ได้แก่ กลุ่มข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี รองลงมา ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุ 51 – 60 ปี และ 41 – 50 ปี คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.49 3.48 และ 3.35 ตามลำดับ ส่วนข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 18 – 30 ปี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.33

ตารางที่ 4.15 ตารางเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการจำแนกตามอายุ

ระดับความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.282	3	.427	1.774	.153
ภายในกลุ่ม	53.696	223	.241		
รวม	54.977	226			

$P \leq .05$

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า $F = 1.774$ และ $Sig = .153$ ซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่าข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.3 ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิต	
		\bar{x}	S.D.
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	20	3.60	.53
ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	128	3.38	.47
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	79	3.40	.52
รวม	227	3.40	.49

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
คุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.60 รองลงมา ได้แก่ ข้าราชการที่มีการศึกษา
สูงกว่าระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.40 และ 3.38
ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ตารางเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.819	2	.410	1.694	.186
ภายในกลุ่ม	54.158	224	.242		
รวม	54.977	226			

$P \leq .05$

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการ
ทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า $F = 1.694$ และ $Sig = .186$ ซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่าข้าราชการ
ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันจึงไม่เป็นไปตาม
สมมติฐานที่ตั้งไว้

2.4 ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์มีอายุการทำงาน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิต	
		\bar{x}	S.D.
ไม่เกิน 5 ปี	55	3.43	.45
6-10 ปี	57	3.41	.44
11-15 ปี	37	3.29	.55
16-20 ปี	28	3.31	.53
มากกว่า 20 ปี	50	3.49	.52
รวม	227	3.40	.49

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ข้าราชการที่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.49 รองลงมา ได้แก่ ข้าราชการที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี และอายุการทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.43 และ 3.41 ตามลำดับ ส่วนข้าราชการที่มีอายุการทำงานระหว่าง 11 – 15 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.29

ตารางที่ 4.19 ตารางเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการจำแนกตามอายุการทำงาน

ระดับความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.185	4	.296	1.222	.302
ภายในกลุ่ม	53.793	222	.242		
รวม	54.977	226			

$P \leq .05$

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า $F = 1.222$ และ $Sig = .302$ ซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.5 ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์มีเงินเดือนปัจจุบันต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการจำแนกตามเงินเดือนปัจจุบัน

เงินเดือนปัจจุบัน	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิต	
		\bar{x}	S.D.
ไม่เกิน 10,000.-บาท	43	3.44	.48
10,001 - 20,000.-บาท	115	3.37	.44
20,001 - 30,000.-	58	3.41	.59
มากกว่า 30,000.-บาท	11	3.65	.51
รวม	227	3.40	.49

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ข้าราชการที่มีเงินเดือนปัจจุบันมากกว่า 30,000.- บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.65 รองลงมา ได้แก่ ข้าราชการที่มีเงินเดือนปัจจุบันไม่เกิน 10,000.-บาท และที่มีเงินเดือนปัจจุบันอยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000.-บาท คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.44 และ 3.41 ตามลำดับ ส่วนข้าราชการที่มีเงินเดือนปัจจุบันอยู่ระหว่าง 10,001 – 20,000.-บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.37

ตารางที่ 4.21 ตารางเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการจำแนกตามเงินเดือนปัจจุบัน

ระดับความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.865	3	.288	1.188	.315
ภายในกลุ่ม	54.112	223	.243		
รวม	54.977	226			

$P \leq .05$

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า $F = 1.188$ และ $Sig = .315$ ซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่าข้าราชการที่มีเงินเดือนปัจจุบันแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.6 ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์มีหน่วยงาน
ที่สังกัดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิต	
		\bar{x}	S.D.
กองการเจ้าหน้าที่	23	3.44	.32
กองคลัง	15	3.67	.30
กองนิติการ	8	3.58	.63
กองบริการทางการแพทย์	12	3.50	.42
กองแผนงาน	10	3.23	.55
กองโยธาและสิ่งแวดลอม	9	2.98	.58
กองประชาสัมพันธ์	3	3.00	.18
สำนักงานเลขานุการกรม	14	3.69	.48
สำนักทัณฑปฏิบัติ	22	3.26	.43
สำนักทัณฑวิทยา	19	3.44	.71
สำนักผู้ตรวจราชการกรม	10	3.37	.39
สำนักพัฒนาพฤตินิสัย	24	3.37	.46
สำนักสังคมสงเคราะห์	15	3.31	.31
ศูนย์ประสานราชการใสสะอาด	5	3.41	.70
สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์	12	3.34	.68
หน่วยตรวจสอบภายใน	12	3.44	.38
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	3	2.98	.45
ศูนย์ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด	4	3.33	.47
สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานราชทัณฑ์	7	3.74	.39
Total	227	3.40	.49

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ข้าราชการที่สังกัดสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงาน ราชทัณฑ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.74 รองลงมา ได้แก่ ข้าราชการที่ สังกัดสำนักงานเลขานุการกรม และที่สังกัดกองคลัง คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 3.69 และ 3.67 ตามลำดับ ส่วนข้าราชการที่คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด คือ ข้าราชการที่สังกัดกองโยธาและสิ่งแวดล้อม และข้าราชการที่สังกัดกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย 2.98 เท่ากัน

ตารางที่ 4.23 ตารางเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ระดับความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	7.019	18	.390	1.691	.043
ภายในกลุ่ม	47.958	208	.231		
รวม	54.977	226			

$P \leq .05$

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิต การทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า $F = 1.691$ และ $Sig. = .043$ ซึ่งน้อยกว่า .05 แสดงว่า ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้

จากตารางที่ 4.24 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของข้าราชการที่จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างกลุ่มแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม พบว่า

กองการเจ้าหน้าที่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกับทุกหน่วยงาน ยกเว้น กองโยธาและสิ่งแวดล้อม โดยกองการเจ้าหน้าที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่ากองคลัง กองนิติการ กองบริการทางการแพทย์ สำนักงานเลขาธิการกรม และสำนักวิจัยและพัฒนา ระบบงานราชทัณฑ์

กองคลัง มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกับทุกหน่วยงาน ยกเว้น กองแผนงาน กองโยธาและสิ่งแวดล้อม กองประชาสัมพันธ์ สำนักงานทฤษฎีปฏิบัติ สำนักสังคมสงเคราะห์ และกลุ่มพัฒนาระบบบริหารโดยที่กองคลัง มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าทุกหน่วยงาน ยกเว้น สำนักวิจัยและพัฒนา ระบบงานราชทัณฑ์

กองนิติการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกับทุกหน่วยงาน ยกเว้น กองโยธาและสิ่งแวดล้อม โดยที่กองนิติการมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าทุกหน่วยงาน ยกเว้น กองคลัง สำนักงานเลขาธิการกรม สำนักวิจัยและพัฒนา ระบบงานราชทัณฑ์

กองบริการทางการแพทย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกับทุกหน่วยงาน ยกเว้น กองโยธาและสิ่งแวดล้อม โดยที่กองบริการทางการแพทย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าทุกหน่วยงาน ยกเว้น กองคลัง กองนิติการ สำนักงานเลขาธิการกรม สำนักวิจัยและพัฒนา ระบบงานราชทัณฑ์

กองแผนงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกับทุกหน่วยงาน ยกเว้น กองคลัง สำนักงานเลขาธิการกรม และสำนักวิจัยและพัฒนา ระบบงานราชทัณฑ์ โดยที่กองแผนงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่าทุกหน่วยงาน ยกเว้น กองโยธาและสิ่งแวดล้อม กองประชาสัมพันธ์ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

กองโยธาและสิ่งแวดล้อม มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับสำนักงานเลขาธิการกรม สำนักทฤษฎีปฏิบัติ สำนักพัฒนาพฤตินิสัย หน่วยตรวจสอบภายใน และสำนักวิจัยและพัฒนา ระบบงานราชทัณฑ์ โดยที่กองโยธาและสิ่งแวดล้อม มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่าทุกหน่วยงาน

กองประชาสัมพันธ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับ สำนักงานเลขาธิการกรม กับสำนักวิจัยและพัฒนา ระบบงานราชทัณฑ์ โดยที่กองประชาสัมพันธ์มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่าทุกหน่วยงาน ยกเว้น กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

สำนักงานเลขานุการกรม มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับ
สำนักทัศนศิลป์ **สำนักพัฒนาพฤตินิสัย** **สำนักสังคมสงเคราะห์** และ**กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร**
 โดยที่**สำนักงานเลขานุการกรม** มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าทุกหน่วยงาน ยกเว้น **สำนักวิจัยและ**
พัฒนาระบบงานราชทัณฑ์

สำนักทัศนศิลป์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับ **สำนักวิจัยและ**
พัฒนาระบบงานราชทัณฑ์ โดยที่**สำนักทัศนศิลป์** มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่าทุกหน่วยงาน
 ยกเว้น **กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร**

สำนักทัศนวิทยา มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกับทุกหน่วยงาน
 ยกเว้น **กองโยธาและสิ่งแวดล้อม**

สำนักผู้ตรวจราชการกรม มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกับ
 ทุกหน่วยงาน

สำนักพัฒนาพฤตินิสัย มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกับ
 ทุกหน่วยงาน

สำนักสังคมสงเคราะห์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกับ
 ทุกหน่วยงาน ยกเว้น **สำนักงานเลขานุการกรม** โดยที่**สำนักสังคมสงเคราะห์**มีคุณภาพชีวิต
 การทำงานต่ำกว่าทุกหน่วยงาน ยกเว้น**กองแผนงาน** **กองโยธาและสิ่งแวดล้อม** **กองประชาสัมพันธ์**
สำนักทัศนศิลป์ และ**กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร**

ศูนย์ประสานราชการใสสะอาด มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกับ
 ทุกหน่วยงาน

สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่
 แตกต่างกับทุกหน่วยงาน

หน่วยตรวจสอบภายใน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกับ
 ทุกหน่วยงาน ยกเว้น **กองโยธาและสิ่งแวดล้อม**

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับ
สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานราชทัณฑ์ โดยที่**กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร**มีคุณภาพชีวิตการทำงาน
 ต่ำกว่าทุกหน่วยงาน ยกเว้น **กองโยธาและสิ่งแวดล้อม**

ศูนย์ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด มีคุณภาพชีวิตการทำงาน
 ไม่แตกต่างกับทุกหน่วยงาน

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานราชทัณฑ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน
 ที่สูงกว่าทุกหน่วยงาน

สรุป ผลการวิจัยเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน เงินเดือนปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 5 ปัญหาหรืออุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากสภาพการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ และข้อเสนอแนะในการแก้ไขที่ได้รวบรวมมาจากแบบสอบถามในส่วนที่ 4 ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด โดยมีผู้เสนอความคิดเห็น จำนวน 69 คน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 227 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40 ปรากฏผลดังตารางที่ 4.25 – 4.26

1. ปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

ตารางที่ 4.25 แสดงจำนวน ร้อยละ ของข้าราชการที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

ปัญหา	จำนวน ข้าราชการ (คน)	คิดเป็น ร้อยละ
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ <ul style="list-style-type: none"> ▪ เงินเดือน เงินค่าครองชีพ สวัสดิการและผลตอบแทนต่างๆที่ได้รับไม่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน 	18	7.93
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ <ul style="list-style-type: none"> ▪ ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้ในการทำงาน ▪ บรรยากาศสภาพแวดล้อมในที่ทำงานยังไม่ดีเท่าที่ควร 	8	3.52

ปัญหา	จำนวนข้าราชการ (คน)	คิดเป็นร้อยละ
<p>3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ หน่วยงานขาดงบประมาณในการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ ▪ หน่วยงานขาดแคลนกำลังคนทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาได้ในบางครั้งหากเป็นหลักสูตรที่ต้องใช้เวลาหลายวัน 	12	5.29
<p>4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ การพิจารณาความดี ความชอบ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ▪ การมอบหมายงานการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ 	24	10.57
<p>5. การบูรณาการด้านสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ มีแนวคิดที่ไม่เหมือนเพื่อนร่วมงาน เข้ากับเพื่อนร่วมงานไม่ได้ ไม่ได้รับการยอมรับในหน่วยงาน 	15	6.61
<p>6. ธรรมเนียมในองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ศักยภาพของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การเปิดใจยอมรับฟังปัญหาและความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา 	24	10.57
<p>7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ การทำงานล่วงเวลา การปฏิบัติงานในลักษณะจู้จิม การอยู่เวรกรรม ▪ ที่พักอาศัยอยู่ไกลกับที่ทำงานต้องใช้เวลาในการเดินทางมาก ▪ ไม่มีเวลาใกล้ชิดครอบครัว เช่น ครอบครัวอยู่ต่างจังหวัด 	31	13.66
<p>8. การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม</p>	-	-

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์จำนวนมากที่สุด คือ ปัญหาด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ คือ 31 คน คิดเป็นร้อยละ 13.66 รองลงมา คือ ปัญหาความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และปัญหาธรรมเนียมในองค์กร จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.57 และไม่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

2. ข้อเสนอแนะในการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

ตารางที่ 4.26 แสดงจำนวน ร้อยละ ของข้าราชการที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

ข้อเสนอแนะ	จำนวน ข้าราชการ (คน)	คิดเป็น ร้อยละ
<p>1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ผลตอบแทน เงินเดือน โบนัส สวัสดิการต้องปรับเปลี่ยนให้ทันกับค่าครองชีพใน สภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน เช่น การเพิ่มค่าครองชีพ, การหางบประมาณพิเศษให้ทำล่วงหน้า เป็นต้น ▪ จัดให้มีสวัสดิการรับ-ส่งข้าราชการตามเส้นทางสายหลักต่าง ๆ จัดสวัสดิการที่พักอาศัยของข้าราชการเพิ่มรวมทั้งเพิ่มสวัสดิการด้านอื่น ๆ ด้วย เพื่อเป็นการลดภาระค่าครองชีพ ▪ ส่งเสริมให้ข้าราชการมีรายได้เสริมที่สามารถทำได้โดยไม่กระทบการทำงานประจำ เช่น การฝึกอาชีพเสริมต่าง ๆ ▪ สนับสนุนให้ข้าราชการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง ไม่ฟุ้งเฟ้อ เช่น กิจกรรมการปลูกผักสวนครัว การเลี้ยงสัตว์ เป็นต้น 	12	5.29

ข้อเสนอแนะ	จำนวนข้าราชการ (คน)	คิดเป็นร้อยละ
<p>2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ หน่วยงานควรมีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้ในการทำงานให้เพียงพอและอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ ▪ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปรับปรุงสภาพบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้ดีขึ้น เช่น การจัดกิจกรรม 5 ส. หรือกิจกรรม P.S.O ในหน่วยงาน 	4	1.76
<p>3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาความรู้ความสามารถของตน ▪ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ในหน่วยงาน เช่น ส่งเสริมกิจกรรมการบริหารองค์ความรู้ในองค์กร เป็นต้น ▪ จัดหากิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานได้รับความรู้วิชาการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน เช่น การฝึกอบรมผ่านระบบอบรมทางไกล เป็นต้น ▪ จัดให้มีมุมความรู้ ห้องสมุดกรมฯ จัดหาหนังสือและสื่อความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการทำงานให้กับข้าราชการ 	4	1.76
<p>4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ควรพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง โดยเน้นดูที่ผลงาน ความสามารถในการทำงานมากกว่าการเน้นหลักอาวุโสหรือผลการสอบ รวมทั้งธรรมเนียมปฏิบัติเดิม ๆ ในหน่วยงาน เช่น การเวียนกันได้ชั้น เป็นต้น 	12	5.29

ข้อเสนอแนะ	จำนวนข้าราชการ (คน)	คิดเป็นร้อยละ
<p>4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ต่อ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ควรมีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายงานตามควรเหมาะสมกับความสามารถ ใช้คนให้เหมาะสมกับประเภทงาน ▪ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำ เช่น การปรับเปลี่ยนเพื่อให้งานตรงตามวุฒิการศึกษา หรือตรงตามสายงานที่รับผิดชอบ ▪ การบริหารงานโดยยึดหลักความโปร่งใสชัดเจนและตรวจสอบได้ เช่น การจัดให้มีกิจกรรมเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน รวมทั้งสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้แก่ข้าราชการภายในหน่วยงานทราบ 		
<p>5. การบูรณาการด้านสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ จัดกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีกันภายในหน่วยงาน เช่น จัดการแข่งขันกีฬาสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ▪ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีกิจกรรมพบปะพูดคุยกันของทุกฝ่ายเป็นประจำทุกสัปดาห์ หรือเดือนละครั้งเพื่อกำหนดแนวทางการทำงาน และเปิดใจรับฟังซึ่งกันและกัน 	12	5.29
<p>6. ธรรมเนียมในองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ จัดกิจกรรมการประชุมผู้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานเป็นประจำทุกเดือนเพื่อเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน และร่วมกันหาแนวทางแก้ไข 	4	1.76

ข้อเสนอแนะ	จำนวนข้าราชการ (คน)	คิดเป็นร้อยละ
<p>6. ธรรมนูญในองค์กร (ต่อ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ผู้บังคับบัญชาควรเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ▪ ควรมีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินศักยภาพของผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีผลกระทบกับผู้ประเมิน เช่น การตอบแบบสอบถามการประเมินผู้บังคับบัญชาผ่านทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น ▪ การให้ความเสมอภาคในการออกความคิดเห็นควรให้ความสำคัญกับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์กร 		
<p>7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ควรมีการสับเปลี่ยนกันทำงานในส่วนของงานที่ต้องทำงานล่วงเวลา หรือการปฏิบัติงานจุกจิก ▪ ควรจัดให้มีการจ้างเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยแทนการให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มาอยู่เวรกรรม ▪ จัดให้มีสวัสดิการที่พักรักษา หรือรถรับ – ส่ง เพื่อลดความเครียดจากการเดินทางไกลไปทำงาน ▪ จัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ที่ดีของครอบครัวข้าราชการ 	11	4.85
<p>8. การเกี่ยวข้อสัมพันธ์กับสังคม</p>	-	-

จากตารางที่ 4.26 พบว่าข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ จำนวนมากที่สุด จำนวน 12 คน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการบูรณาการด้านสังคม คิดเป็นร้อยละ 5.29 รองลงมา คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.85 และไม่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการที่ได้ทำการวิจัยถึงข้อมูลส่วนบุคคล ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานตลอดจน ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากสภาพการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงาน ส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ ในบทนี้ผู้วิจัยจะสรุปและอภิปรายผลที่ได้จากการวิจัย เพื่อให้ เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ซึ่งผลการวิจัย มีดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ในด้านค่าตอบแทนที่ ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านธรรมาภิบาลใน องค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และในด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน เงินเดือนปัจจุบัน และหน่วยงานที่สังกัด และ แนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงาน ส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 ตัวอย่าง จากการคำนวณจำนวนตัวอย่าง โดยวิธีของ YAMANE เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามจำนวน 4 ตอน ตอนแรก เป็นข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 เป็นการวัดระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ตอนที่ 3 เป็นการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และตอนที่ 4 เป็นปัญหาหรืออุปสรรค และข้อเสนอแนะ โดยให้ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้ไป

วิเคราะห์ตามกระบวนการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีแบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้วถูกต้องสมบูรณ์ จำนวน 227 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.58

1.3 ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง(ร้อยละ60.80) มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี (ร้อยละ 36.12) มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 56.40) มีอายุการทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี (ร้อยละ 25.10) มีเงินเดือนปัจจุบันอยู่ระหว่าง 10,001-20,000.-บาท (ร้อยละ 50.66) และปฏิบัติงานสังกัดสำนักพัฒนาพฤตินิสัย (ร้อยละ 10.60)

2. ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

- 2.1 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 2.3 ด้านการบูรณาการด้านสังคม
- 2.4 ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม
- 2.5 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 2.6 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ
- 2.7 ด้านธรรมเนียมในองค์กร
- 2.8 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

3. ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า

- 3.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับน้อย
- 3.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก
- 3.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

3.4 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
อยู่ในระดับปานกลาง

3.5 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการบูรณาการด้านสังคมอยู่ในระดับ
มาก

3.6 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านธรรมเนียมในองค์กรอยู่ในระดับมาก

3.7 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต
ด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

3.8 คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม
อยู่ในระดับมาก

4. ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ พบว่า

4.1 ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ที่มี
เพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4.2 ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ที่มี
อายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4.3 ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ที่มี
ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4.4 ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ที่มี
อายุการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4.5 ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ที่มี
เงินเดือนปัจจุบันแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4.6 ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ที่
สังกัดหน่วยงานที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
โดยพบว่า

กองการเจ้าหน้าที่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกับ
ทุกหน่วยงาน ยกเว้น กองโยธาและสิ่งแวดล้อม โดยกองการเจ้าหน้าที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่า กองคลัง กองนิติการ กองบริการทางการแพทย์ สำนักงานเลขานุการกรม และสำนักวิจัยและ
พัฒนาระบบงานราชทัณฑ์

กองคลัง มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกับทุกหน่วยงาน ยกเว้น กองแผนงาน กองโยธาและสิ่งแวดล้อม กองประชาสัมพันธ์ สำนักทัศนศิลป์ สำนักสังคมสงเคราะห์ และกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร โดยที่กองคลัง มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าทุกหน่วยงาน ยกเว้น สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานราชทัณฑ์

กองนิติการ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกับทุกหน่วยงาน ยกเว้น กองโยธาและสิ่งแวดล้อม โดยที่กองนิติการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าทุกหน่วยงาน ยกเว้น กองคลัง สำนักงานเลขานุการกรม สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานราชทัณฑ์

กองบริการทางการแพทย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกับทุกหน่วยงาน ยกเว้น กองโยธาและสิ่งแวดล้อม โดยที่กองบริการทางการแพทย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าทุกหน่วยงาน ยกเว้น กองคลัง สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานราชทัณฑ์ กองนิติการ สำนักงานเลขานุการกรม

กองแผนงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกับทุกหน่วยงาน ยกเว้น กองคลัง สำนักงานเลขานุการกรม และสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานราชทัณฑ์ โดยที่กองแผนงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่าทุกหน่วยงาน ยกเว้น กองโยธาและสิ่งแวดล้อม กองประชาสัมพันธ์ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

กองโยธาและสิ่งแวดล้อม มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับสำนักงานเลขานุการกรม สำนักทัศนศิลป์ สำนักพัฒนาพฤตินิสัย หน่วยตรวจสอบภายใน และสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานราชทัณฑ์ โดยที่กองโยธาและสิ่งแวดล้อม มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่าทุกหน่วยงาน

กองประชาสัมพันธ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกับสำนักงานเลขานุการกรม กับสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานราชทัณฑ์ โดยที่กองประชาสัมพันธ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่าทุกหน่วยงาน ยกเว้นกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

สำนักงานเลขานุการกรม มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับสำนักทัศนศิลป์ สำนักพัฒนาพฤตินิสัย สำนักสังคมสงเคราะห์ และกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร โดยที่สำนักเลขานุการกรม มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าทุกหน่วยงาน ยกเว้นสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานราชทัณฑ์

สำนักทัศนศิลป์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับ
สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานราชทัณฑ์ โดยที่สำนักทัศนศิลป์ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน
ต่ำกว่าทุกหน่วยงาน ยกเว้นกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

สำนักทัศนวิทยา มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกับ
ทุกหน่วยงาน ยกเว้นกองโยธาและสิ่งแวดล้อม

สำนักผู้ตรวจราชการกรม มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่าง
กับทุกหน่วยงาน

สำนักพัฒนาพฤตินิสัย มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่าง
กับทุกหน่วยงาน

สำนักสังคมสงเคราะห์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกับ
ทุกหน่วยงาน ยกเว้น สำนักงานเลขานุการกรม โดยที่สำนักสังคมสงเคราะห์ มีคุณภาพชีวิต
การทำงานต่ำกว่าทุกหน่วยงาน ยกเว้นกองแผนงาน กองโยธาและสิ่งแวดล้อม กองประชาสัมพันธ์
สำนักทัศนศิลป์ และกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ศูนย์ประสานราชการใสสะอาด มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่
แตกต่างกับทุกหน่วยงาน

สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน
ไม่แตกต่างกับทุกหน่วยงาน

หน่วยตรวจสอบภายใน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่าง
กับทุกหน่วยงาน ยกเว้นกองโยธาและสิ่งแวดล้อม

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับ
สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานราชทัณฑ์ โดยที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารมีคุณภาพชีวิตการทำงาน
ต่ำกว่าทุกหน่วยงาน ยกเว้นกองโยธาและสิ่งแวดล้อม

ศูนย์ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด มีคุณภาพชีวิต
การทำงานไม่แตกต่างกับทุกหน่วยงาน

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานราชทัณฑ์ มีคุณภาพชีวิต
การทำงานที่สูงกว่าทุกหน่วยงาน

2. อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ ทำให้ทราบว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40) ผลการวิจัยครั้งนี้ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้าน พบว่า

1. **ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ** พบว่า ในภาพรวม ข้าราชการมีความเห็นว่า ตนเองมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.59) เมื่อพิจารณาจากส่วนที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พบว่า องค์กรจ่ายผลตอบแทนพิเศษเหมาะสมกับความสามารถ และเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นถือได้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ จะได้รับเงินเดือนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนเหมือนกับข้าราชการสังกัดหน่วยงานอื่น แต่ก็มีความคิดเห็นว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรเพียงพอแล้วอยู่ในระดับน้อย เพราะเห็นว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับอาจไม่สอดคล้องกับสภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน ดังที่ Huse & Cumming (1985 อ้างถึงใน แนวทางสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวข้าราชการราชทัณฑ์ : กองกรเจ้าหน้าที่ , 2550) กล่าวไว้ว่า ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจซึ่งความต้องการดังกล่าว เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในกลุ่มหรือระดับเดียวกันอีกด้วย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มัณฑะนา สุทธิวรชัย (2550) ซึ่งศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้คุมพบว่าคุณภาพชีวิตผู้คุมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำที่สุดเช่นเดียวกัน

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า ในภาพรวม

ข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ มีความเห็นว่า ตนเองมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52) สำหรับส่วนที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พบว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ทุกระดับได้รับการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา สถานที่ทำงานไม่มีเสียงดังรบกวนและมีแสงสว่างที่เพียงพอในการทำงานและโดยภาพรวมสถานที่ทำงานมีบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุขอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กรมราชทัณฑ์ มีการจัดสวัสดิการเพื่อดูแลสุขภาพอนามัยให้กับข้าราชการ สถานที่ทำงานมีพื้นที่กว้างขวาง อยุ่ริมแม่น้ำเจ้าพระยา จึงทำให้มีบรรยากาศร่มรื่น และเห็นว่า ที่ทำงานมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัยและเพียงพอ และหน่วยงานไม่มีปัญหา "งานล้นคน หรือ คนล้นงาน" อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมาจากการเปลี่ยนแปลงของระบบราชการ การลดขนาดกำลังคนภาครัฐ ด้วยการเกลี่ยอัตรากำลังหรือโครงการเกษียณอายุก่อนอายุราชการ รวมทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีผลทำให้ข้าราชการบางส่วน ต้องรับภาระงานที่มีลักษณะยุ่งยากซับซ้อน และปริมาณมากขึ้นจากเดิม

ดั่งที่ บุญแสง ชีระภากร (2533) กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาด ถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่ว ๆ ไป และมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานหรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาวเป็นสิ่งที่ควรต้องทำเพื่อรักษาชีวิต และสุขภาพของคนในองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของพระเทพเวที(ประยูรค์ ปยุตโต, 2533 อ้างถึงใน รายงานการศึกษาการสร้างและพัฒนามาตรฐาน เกณฑ์ และตัวชี้วัด การพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ : กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ , 2548) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการใช้ชีวิตร่วมกันในสังคม ในระดับพื้นฐาน ควรมีความสุขที่ดีมีพลานามัยและมีปัจจัยเครื่องรักษาส่งเสริมสุขภาพ และมีที่ทำงานที่เหมาะสมไม่แออัด สะอาด สะดวกและสบายต่อการดำเนินชีวิตการทำงาน และระดับเชื้อโอกาส ควรมีความปลอดภัยทั้งกายใจ เช่น ปราศจากโจรผู้ร้าย ละออบายมุข และมีธรรมชาติแวดล้อมที่เกื้อกูล รื่นรมย์ สวยงาม ผืนน้ำ อากาศบริสุทธิ์ ไร้มลพิษ

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า ข้าราชการมี

ความเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.24) ในส่วนที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรม และการพัฒนาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ หน่วยงานให้โอกาสไปฝึกอบรมดูงานและเพิ่มพูนความรู้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ยังมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการทำงานมากเพียงพอ ทำให้สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวกรวมทั้งมีการจัดประชุมเพื่อชี้แจง/อธิบายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารของกรมราชทัณฑ์ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นนโยบายเน้นหนัก โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ สนับสนุนการศึกษา และส่งเสริมการจัดการความรู้ รวมทั้งการพัฒนาตนเองของข้าราชการทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาความสามารถของข้าราชการผ่านช่องทางต่างๆ อาจทำได้ไม่ทั่วถึง เนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องระยะเวลา สถานที่ และงบประมาณ รวมทั้งการขาดการเอาใจใส่ของตัวข้าราชการเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard E. Walton (1974 อ้างถึงใน นิตยาพร สารว) กล่าวไว้ว่า งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า โดยภาพรวม

ข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.19) ส่วนที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พบว่า หน่วยงานเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ได้อย่างเต็มที่อยู่ในระดับมาก และเห็นว่า งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันทำให้มีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นหน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม นอกจากนี้ยังเห็นว่า หน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ โดยยึดหลักการ "ใช้คนให้เหมาะสม กับงาน" อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากว่า กรมราชทัณฑ์ ได้ประกาศนโยบายให้มีความโปร่งใสและมีความยุติธรรมในการแต่งตั้งโยกย้าย โดยยึดถือความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก จึงทำให้ข้าราชการมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน พันโทสัญญา รอดโพธิ์ทอง, 2547) ที่กล่าวถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนว่า ปัจจัยจูงใจด้าน

ความก้าวหน้า คือ การที่บุคคลขององค์กรได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกฝน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจและเพิ่มแรงจูงใจให้มากขึ้น ส่วนปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วราภรณ์ หนูดำ (2548) ศึกษาการบริหารจัดการที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานบริษัทเวสเทริน ดิจิตอล (บางปะอิน) พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานด้านความสำเร็จในการทำงานความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม ชำนาญการ มีความเห็นว่า ตนเองมี

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) ในขณะที่ส่วนที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของชำนาญการ พบว่ามีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติจากผู้ร่วมงานทุกคน เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จในหน่วยงานอยู่ในระดับมากที่สุดที่เหลืออยู่ในระดับมาก คือ ยินดีให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานกรณีเพื่อนร่วมงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้ มีความคิดเห็นว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน หรือองค์กร การทำงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ทำให้ตนเองมีความพอใจในงานเป็นอย่างยิ่ง ความสัมพันธ์ด้านการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเป็นการทำงานอย่างฉันท์มิตร เพื่อนร่วมงานมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าเป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง และเมื่อประสบกับปัญหาในเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว สามารถขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานได้เสมอ ทั้งนี้เพราะว่า สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในการปฏิบัติงานของชำนาญการกรมราชทัณฑ์ มีลักษณะการทำงานที่ค่อนข้างเสี่ยง ต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน และเป็นลักษณะในรูปของคณะกรรมการต่างๆ มีการทำงานเป็นทีมงาน ร่วมรับผิดชอบและแก้ปัญหาาร่วมกัน ดังที่พนม กุณาวงศ์ (2544 อ้างถึงใน นิตยาพร สาร : 2546) กล่าวว่า การทำงานร่วมกันทำให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กรธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก ความไม่มีอคติ คือ การพิจารณาการทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงทักษะ ความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่คำนึงถึงพวกพ้อง ไม่ยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน การไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ การมีความรู้สึกว่าคุณคนทุกคนมี

การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้ มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เข้าใจในลักษณะของบุคคลให้การสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม เห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารกันในองค์กรในลักษณะเปิดเผย โดยสมาชิกทุกคนในองค์กรควรแสดงความคิดเห็นความรู้สึกที่แท้จริงต่อกัน พฤติกรรมมนุษย์มีบทบาทสำคัญในการจัดการองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรคือ การที่บุคคลมารวมกันเป็นกลุ่ม เพื่อทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ฉะนั้น กิจกรรมที่ทำจะประสบความสำเร็จ คนควรเข้าใจคน (People should understand people) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาภรณ์ สายะเสวี (2547) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานภายหลังการปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการบูรณาการด้านสังคมของข้าราชการ อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

6. ด้านธรรมนุญในองค์กร พบว่า ในภาพรวม ข้าราชการ มีความเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมนุญในองค์กรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) ในส่วนที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พบว่า ตนเองเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรเสมอ การเข้าฟังการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของตนเอง ผู้บังคับบัญชากระจายงานและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมและตรงตามตำแหน่งหน้าที่และตัวเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเสมอโดยเฉพาะการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่งหน้าที่และสิทธิของตนเองอยู่ในระดับมาก และเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาเปิดใจรับฟังปัญหาและพร้อมแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา องค์กรได้วางแนวทางการวัดผลและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตรงตามความเป็นจริง นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอเหมือนกันทุกคนอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภารกิจของกรมราชทัณฑ์ ต้องทำงานภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับรวมทั้งวินัยและจรรยาบรรณของข้าราชการ ดังที่ Huse & Cumming (1985 อ้างถึงใน แนวทางสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวข้าราชการราชทัณฑ์: กองการเจ้าหน้าที่, 2550) กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการที่ให้พนักงานได้สิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากสิทธิในการให้ข้อมูลอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในการพูด

แสดงความคิดเห็น และความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ ในเรื่องของการปฏิบัติตามกฎระเบียบ การลงโทษ การได้รับค่าตอบแทน

7. **ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ** พบว่า ในภาพรวมข้าราชการ มีความเห็นว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.25) เมื่อพิจารณาถึงส่วนที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พบว่า ตนเองมีเวลาหลังเลิกงานประจำวันและวันหยุดราชการในการทำกิจกรรมส่วนตัวอย่างเพียงพอ และการทำงานในปัจจุบันไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของครอบครัวอยู่ในระดับมาก แต่ก็มีความคิดเห็นว่า มีความรู้สึกเครียดสูงในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาหรือนำงานกลับไปทำต่อที่บ้านเป็นประจำ และต้องใช้เวลามากในการเดินทางมาทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จากสภาพดังกล่าว เพราะกรมราชทัณฑ์ต้องปฏิบัติงานตามนโยบายรัฐบาลในการควบคุมผู้ต้องขัง รวมทั้งนโยบายด้านอื่นๆ เช่น ยาเสพติด จึงทำให้บางครั้งต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วนและต่อเนื่อง จึงส่งผลกระทบต่อข้าราชการด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard E. Walton (1974 อ้างถึงใน นิติยาพร สาร 2546) กล่าวว่าความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนรวมเป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวนอกองค์ประกอบอย่างสมดุลนั้น คือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานจนเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงาน จนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของพันตำรวจโทพีรฤดี สุนใจ (2547) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสอบสวนสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสอบสวน ในด้าน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

8. **ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม** ข้าราชการ มีความเห็นว่า ตนเองมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.10) ส่วนในด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ มีคิดเห็นว่างานที่ทำมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมด้วย องค์การได้ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเสมอ และมีคิดเห็นว่าการรับราชการเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรีและได้รับการยอมรับจากสังคม เพราะเป็นค่านิยมของสังคมไทยแต่โบราณที่นิยมให้ลูกหลาน

รับราชการ และงานราชทัณฑ์ต้องปฏิบัติต่อผู้ต้องขังและประชาชนทั่วไป ซึ่งมีลักษณะของงานบริการสังคม ซึ่งเป็นที่ยอมรับของสังคมโดยทั่วไป ดังที่ ว่าที่ร้อยตรีอภิชัย ศรีเมือง (2539) กล่าวไว้ว่า การที่บทบาทขององค์กรสามารถตอบสนองต่อสังคมในเชิงที่เป็นคุณหรือเป็นโทษ ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกที่เป็นคุณหรือโทษ และมีผลต่อความรู้สึกในเรื่องคุณภาพชีวิตของสมาชิกคนงาน รับรู้ว่าองค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม ในรูปผลผลิต การระบายนของเสีย เทคนิคทางการตลาด วิธีปฏิบัติในเรื่องการจ้างงาน การมีส่วนร่วมในทางการเมือง ฯลฯ ซึ่งหากองค์กรมีสมาชิกรับรู้ว่ามีผลกระทบที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้คนงานรู้สึกลดคุณค่าของงาน และอาชีพของตนลงไปมาก

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน เงินเดือนปัจจุบัน และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

1. **เพศ** ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ปราโมทย์ ลักษณะประณัย (2548) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานบริหารเครดิต พบว่า พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน ทำให้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2. **อายุ** ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ จันทราภรณ์ เพชรดี (2546) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการรัฐสภา พบว่า อายุของข้าราชการรัฐสภาที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. **ระดับการศึกษา** ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ สมหวัง โอซารัส (2542) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลตำรวจ พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

4. **อายุการทำงาน** ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงาน ส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ ที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ โสภณ งามขำ (2547) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ พบว่า อายุการปฏิบัติงานของพนักงาน การไฟฟ้าที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

5. **เงินเดือนปัจจุบัน** ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ ที่มีเงินเดือนปัจจุบันต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ นางจิราวรรณ แก้วสนธิ (2545) ศึกษาเรื่อง อุตมโนทัศน์ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบน เครื่องบิน: กรณีศึกษาบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

6. **หน่วยงานที่สังกัด** ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ ที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน เช่นเดียวกับ ผลการวิจัยของ นิตยาพร สาธ (2548) ศึกษาเรื่อง ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาของโรงไฟฟ้าแม่เมาะ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ที่กองงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ แตกต่างกันไป

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับ กรมราชทัณฑ์ ฉะนั้น การที่จะทำให้เป้าหมายการดำเนินงานของกรมราชทัณฑ์บรรลุวัตถุประสงค์ได้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเหล่านั้น เพื่อให้เอื้ออำนวย

ต่อประสิทธิภาพต่อการทำงานดังกล่าว ส่วนประเด็นการพัฒนา อาจจะพิจารณาจากปัญหา หรืออุปสรรคเป็นสิ่งแรกที่ข้าราชการให้ความสนใจ เพราะเป็นปัญหาที่เกิดจากการทำงาน หรืออาจนำไปสู่ความไม่มีประสิทธิภาพของงานได้ เช่นปัญหาความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ หรือประเด็นความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัย ขอเสนอข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เพื่อจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ปรับปรุงความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยการลดปริมาณงาน ให้น้อยลง หรือการเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ เพราะปัจจุบันอยู่ในภาวะงานเกินคน เจ้าหน้าที่ทำงานตรากตรำ ออกไปปฏิบัติหน้าที่ในต่างจังหวัด นอกจากนี้ ยังพบว่า ส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่ไกลจากที่ทำงาน เดินทางไม่สะดวก และใช้เวลานาน ซึ่งควรจัดสวัสดิการบ้านพักใกล้ที่ทำงาน หรือจัดรถบริการเช่นเดียวกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการมีเวลาใกล้ชิดครอบครัวมากยิ่งขึ้น
2. พัฒนาระบบความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยนำระบบยุติธรรม (Merit System) หรือหลักความรู้ความสามารถ มาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน ตลอดจนการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ โดยให้ดำเนินการไปตามหลักการดังกล่าวอย่างจริงจัง เพื่อเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับข้าราชการกรมราชทัณฑ์
3. ปรับปรุงธรรมเนียมในหน่วยงาน เป็นการจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ การประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็นระหว่างข้าราชการ หรือระหว่างผู้บังคับบัญชากับข้าราชการตามโอกาสสมควร เพื่อรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปรับปรุงหน่วยงาน
4. จัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เพื่อให้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งประกอบไปด้วย การปรับปรุงอาคารสถานที่ รวมถึงสภาพแวดล้อมต่างๆของที่ทำกรกรมฯ เช่น สถานที่ออกกำลังกาย ที่รับประทานอาหาร ที่จอดรถยนต์ อุปกรณ์ในการออกกำลังกาย อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ สถานพยาบาล ห้องสมุด ห้องนั่งเล่น ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ เพราะสิ่งเหล่านี้ ถือเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์
5. พัฒนาข้าราชการ เพราะข้าราชการเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กร การพัฒนาข้าราชการ จึงจำเป็นต่อการกำหนดทิศทางของกรมราชทัณฑ์ เพื่อให้ข้าราชการมีศักยภาพทั้งด้านร่างกาย คุณธรรม และจริยธรรม อันจะตอบสนองต่อภารกิจของกรม

ราชทัณฑ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจทำได้โดย การแต่งตั้งคณะกรรมการ หรือการจัดจ้าง นักวิชาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

6. การรณรงค์เพื่อสร้างค่านิยมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เป็นบุคคลที่มีศักยภาพทั้งด้านร่างกาย คุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพื่อให้มี ค่านิยมร่วม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ซึ่ง กระทำได้โดย การจัดให้มีการอบรม หรือการรณรงค์ด้วยวิธีการต่างๆ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจาก หน่วยงานภายในต่างๆ ด้วย

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอิสระด้านอื่นๆ ที่คาดว่าจะสามารถอธิบายระดับ คุณภาพข้าราชการกรมราชทัณฑ์ชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ได้ เช่น ตัวแปรทาง ด้านครอบครัว การรับรู้บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีผล ต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติส่วนกลางกรมราชทัณฑ์กับ ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำและทัณฑสถาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมราชทัณฑ์ กองแผนงาน (2547) *เอกสารบรรยายสรุปกรมราชทัณฑ์* กรุงเทพมหานคร
กรมราชทัณฑ์ (2550) *แนวทางสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวข้าราชการ*
ราชทัณฑ์ กรุงเทพมหานคร
- จิราวรรณ แก้วสนธิ (2545) "อัตรากำลัง การรับรู้บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิต
การทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน : กรณีศึกษา บริษัทการบินไทย จำกัด
(มหาชน)" *ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรม*
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- จันทร์ภรณ์ เพชรดี (2546) "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการรัฐสภา"
สารนิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เจษฎา ธรรมขันตีพงศ์ (2544) "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
เขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม"
วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ระพีพรรณ คำหอม และคณะ (2548) "รายงานการศึกษาการสร้างและพัฒนามาตรฐาน เกณฑ์และ
ตัวชี้วัดการพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ"
สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาสคนพิการและผู้สูงอายุ
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ร่วมกับ คณะสังคมสงเคราะห์
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) "คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณีบริษัท
บริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน" *ปริญญาโทศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ธีระศักดิ์ กุศลานนท์ (2545) "การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ
ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)
ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ" *ปริญญาโทศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- มัทธนะนา สุทธิวรชัย (2550) "คุณภาพชีวิตของผู้คุม" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- นิตยาพร สาธ (2546) "คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้า
ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา : โรงไฟฟ้าแม่เมาะ"
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- บุญแสง ชีระภากร (2533) "การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน". **จุลสารพัฒนาข้าราชการ,**
(มกราคม - มีนาคม 2533) : หน้า 5 – 1
- ปราโมทย์ ลักษณะประณัย (2548) "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานบริหารเครดิต " ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ผจญ เฉลิมสาร (2540) "คุณภาพชีวิตการทำงาน". โปรดักท์ ทวิตี้เวิลด์, (มกราคม - เมษายน 2540):
หน้า 22 – 25
- พนม กุณวรงค์ (2544) "คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร". รายงานผลการวิจัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คณะแพทยศาสตร์
- พันตำรวจโทพีรฤดี สنجใจ (2547) "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสอบสวน
สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 " วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พันโทสัญญา รอดโพธิ์ทอง (2547) "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
สำนักโยธาการกลาใหม่ " วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ว่าที่ร้อยตรีอภิชัย ศรีเมือง (2539) "คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน และลูกจ้างเทศบาล
ในจังหวัดนครศรีธรรมราช" สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วันเฉลิม พลอินทร์ (2549) "การสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานของ
องค์การ พฤติกรรมความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
บริษัทปูนซิเมนต์ไทย ทู่งสง จำกัด " วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

- ศรัญญา ชัยแสง (2545) "ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรใน
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่"
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สมยศ นาวิการ (2533) *การบริหาร (Management)* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ดอกหญ้า
สำนักงาน ก.พ. สำนักงานวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล (2547) *การพัฒนา
สมรรถนะการบริหารบุคคลในราชการพลเรือน ประสบการณ์จากส่วนราชการ
นักร้อง* พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์สำนักงาน ก.พ.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2531) "การปรับปรุงงานตอนคุณภาพชีวิตการทำงาน".
จุลสารข้าราชการพลเรือน. 8 (ตุลาคม – ธันวาคม 2531) : 14 – 17
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540) "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน"
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กรุงเทพมหานคร
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สมหวัง โอซารส (2542) "คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ
สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
รัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุทิน สายสงวน (2533) "การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ :
กรณีศึกษาข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร ที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอ
ในภาคใต้" วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาสังคมศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุนทวิทย์ ใจเหล็ก (2541) "การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างใน
บริษัทไทยกับลูกจ้างในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น" วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงาน
และสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุภาภรณ์ สายะเสวี (2548) "คุณภาพชีวิตการทำงานภายหลังการปฏิรูประบบราชการ
ของข้าราชการสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี "
สารนิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุพรรณ พันธุ์ประสิทธิ์กิจ (2548) "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย" ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

โสภณ งามช้า (2547) "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1
(เชียงใหม่) ภาคเหนือ" วิทยุรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

อรรถพล ชื่นโภคทรัพย์ (2550) "ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต
บริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟ็คเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด"
ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ผศ.ดร.ธิดาเดียง มยุริสุวรรณค์	อาจารย์ประจำภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์สุวิมล พันธุ์แย้ม	อาจารย์ประจำภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
นายไพโรจน์ พันธุ์แก้ว	เจ้าหน้าที่บริหารงานราชทัณฑ์ 9 หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมราชทัณฑ์
นางปราณีต โพนทอง	นักวิชาการสาธารณสุข 8 ว ผู้อำนวยการกองบริการทางการแพทย์ กรมราชทัณฑ์
นายสุวิทย์ อึ้งทอง	ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการศึกษา สำนักพัฒนาพฤตินิสัย กรมราชทัณฑ์

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Statistics for	Mean	N of Variance	Std Dev	Variables
SCALE	153.5000	483.3621	21.9855	48

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 48

Alpha = .9434

ภาคผนวก ค
แบบสอบถาม

5. เงินเดือนปัจจุบัน

- () ไม่เกิน 10,000.- บาท () 10,001 – 20,000.- บาท
 () 20,001 – 30,000.- บาท () มากกว่า 30,000.- บาท

6. หน่วยงานที่สังกัด

- () กองการเจ้าหน้าที่ () กองคลัง
 () กองนิติการ () กองบริการทางการแพทย์
 () กองแผนงาน () กองโยธาและสิ่งแวดล้อม
 () กองประชาสัมพันธ์ () สำนักงานเลขานุการกรม
 () สำนักทัณฑปฏิบัติ () สำนักพัฒนาพฤตินิสัย
 () สำนักทัณฑวิทยา () สำนักผู้ตรวจราชการกรม
 () สำนักสังคมสงเคราะห์ () ศูนย์ประสานราชการไร้รอยต่อ
 () หน่วยตรวจสอบภายใน () กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
 () สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์
 () ศูนย์ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
 () สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานราชทัณฑ์

ตอนที่ 2 ระดับปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง 1. โปรดพิจารณาว่าในปัจจุบันปัจจัย 8 ด้านส่งผลให้ท่านในฐานะที่เป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกรมราชทัณฑ์มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับใด

2. อ่านข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความตรงตาม

ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
		สูง (3)	ปานกลาง (2)	ต่ำ (1)
1	ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ			
2	สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ			
3	การพัฒนาความสามารถของบุคคล			
4	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน			
5	การบูรณาการด้านสังคม (การได้รับความยอมรับนับถือ)			
6	ธรรมาภิบาลในองค์กร (การเคารพสิทธิส่วนบุคคล)			
7	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ			
8	การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม			

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง 1. ปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 8 ด้าน คือ

- 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 5) การบูรณาการด้านสังคม (การได้รับความยอมรับนับถือ)
- 6) ธรรมเนียมในองค์กร (การเคารพสิทธิส่วนบุคคล)
- 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ
- 8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

2. ในส่วนนี้เป็นการถามความคิดเห็นของท่านที่มีต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งระดับความคิดเห็น ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
4	หมายถึง	เห็นด้วย
5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ และพิจารณาว่าข้อความเหล่านี้ตามความคิดเห็นของท่าน ปัจจัยต่าง ๆ ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
1	คำตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ คำตอบแทนที่ท่านได้รับมีความ เหมาะสมและเพียงพอสำหรับใช้จ่ายใน สภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
2	สวัสดิการที่ท่านได้รับจากองค์กร เพียงพอแล้ว					
3	องค์กรจ่ายผลตอบแทนพิเศษเหมาะสม กับความสามารถของท่าน					
4	เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ถือได้ว่า คำตอบแทนที่ท่านได้รับมีความ เหมาะสมและยุติธรรมแล้ว					
5	สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ สถานที่ทำงานของท่าน ไม่มีเสียงดัง รบกวนและมีแสงสว่างที่เพียงพอใน การทำงาน					
6	ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ทุกระดับได้รับ การตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง					
7	ที่ทำงาน ของท่านมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้ สำนักงานที่ทันสมัย และเพียงพอ					
8	โดยภาพรวม สถานที่ทำงานของท่านมี บรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุข					
9	หน่วยงานของท่านไม่มีปัญหา "งานล้นคน หรือคนล้นงาน"					

ข้อ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
10	การพัฒนาความสามารถของบุคคล ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมและ การพัฒนาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
11	หน่วยงานของท่านให้โอกาสท่านไป ฝึกอบรม ดูงาน และเพิ่มพูนความรู้ อย่างเต็มที่					
12	หน่วยงานของท่านจัดประชุมเพื่อชี้แจง/ อธิบายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ อย่างสม่ำเสมอ					
13	หน่วยงานของท่าน มีแหล่งความรู้ข้อมูล ข่าวสารที่ใช้ในการทำงานมากเพียงพอ ทำให้ท่านสามารถค้นคว้าได้ อย่างสะดวก					
14	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันทำให้ท่านมีโอกาส ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
15	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ ท่านศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ ได้อย่างเต็มที่					
16	หน่วยงานของท่านมีการพิจารณา ความดีความชอบและการเลื่อนขั้น เงินเดือนเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม					
17	หน่วยงานของท่านมีการสับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ โดยยึด หลักการ "ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน"					

ข้อ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
18	การบูรณาการด้านสังคม ท่านเห็นว่า ท่านเป็นส่วนหนึ่งของ หน่วยงานหรือองค์กร					
19	ความสัมพันธ์ด้านการทำงานระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานใน หน่วยงานของท่านเป็นการทำงาน อย่างฉันทมิตร					
20	เมื่อประสบกับปัญหาในเรื่องงาน หรือเรื่องส่วนตัว ท่านสามารถขอ ความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานได้เสมอ					
21	ท่านยินดีให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือใน การปฏิบัติงาน กรณีเพื่อนร่วมงานไม่ สามารถปฏิบัติงานได้					
22	ท่านคิดว่าความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน ทุกคนเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนด ความสำเร็จในหน่วยงานของท่าน					
23	การทำงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน นี้ทำให้ท่านมีความพอใจในงานเป็น อย่างยิ่ง					
24	เพื่อนร่วมงานมีความเชื่อมั่นใน ตัวท่านว่าเป็นผู้มีความสามารถ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง					

ข้อ ร/	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
25	ธรรมณูญในองค์กร ท่านเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ขององค์กรเสมอ					
26	การเข้าฟังการประชุมชี้แจงนโยบายและ แนวปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ช่วยให้ท่าน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
27	ผู้บังคับบัญชาของท่านกระจายงาน และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบได้ อย่างเหมาะสมและตรงตามตำแหน่ง หน้าที่ของท่าน					
28	องค์กรได้วางแนวทางการวัดผล และติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน ทำให้การประเมินผล การปฏิบัติงานตรงตามความเป็นจริง					
29	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดใจรับฟัง ปัญหาและพร้อมแก้ไขปรับปรุงตาม ข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา					
30	ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอเหมือนกันทุกคน					
31	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเสมอ โดยเฉพาะการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับ งานในตำแหน่งหน้าที่และสิทธิของท่าน					
32	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความเคารพใน สิทธิส่วนบุคคลของท่าน					

ข้อ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
33	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับ ชีวิตด้านอื่น ๆ ท่านมีเวลาหลังเลิกงานประจำวัน และวันหยุดราชการในการทำกิจกรรม ส่วนตัวอย่างเพียงพอ					
34	ท่านต้องปฏิบัติงานนอกเวลาหรือ นำงานกลับไปทำที่บ้านเป็นประจำ					
35	การทำงานของท่านในปัจจุบันไม่เป็น อุปสรรคในการดำเนินชีวิตของครอบครัว					
36	ท่านต้องใช้เวลามากในการเดินทาง มาทำงาน					
37	ท่านมีความรู้สึกเครียดสูงในการ ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน					
38	การเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม ท่านคิดว่าการรับราชการเป็นอาชีพที่มี เกียรติ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับ จากสังคม					
39	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีส่วนรับผิดชอบ ต่อสังคมด้วย					
40	องค์กรของท่านได้ให้ความร่วมมือ กับหน่วยงานอื่นเพื่อการทำกิจกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเสมอ					

ตอนที่ 4 ปัญหาหรืออุปสรรค และข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง กรุณาตอบคำถามเพื่อแสดงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานที่ทำงาน

1. ท่านมีปัญหาในการทำงานที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านในด้านใดบ้าง (เรียงตามลำดับปัญหาที่มีผลกระทบมากที่สุดไปหาน้อยสุด)

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีข้อเสนอแนะหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณข้าราชการกรมราชทัณฑ์ทุกท่าน
ที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ภาคผนวก ง
ประวัติกรมราชทัณฑ์

กรมราชทัณฑ์

1. ความเป็นมา

กรมราชทัณฑ์ เป็นกรมหนึ่งในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 แต่ก่อนจะมาถึงวันนี้กรมราชทัณฑ์มีประวัติและวิวัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องยาวนาน มีการเปลี่ยนแปลงหลายด้านที่ผันแปรไปตามสภาวะทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองโดยสามารถแบ่งเป็นยุคต่างๆ ดังนี้

ยุคแรก ในก่อนรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว กิจการเรือนจำสังกัดตามส่วนราชการต่างๆ สอดคล้องกับการปกครองแบบจตุสดมภ์ เรือนจำแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ "คุก" เป็นที่คุมขังผู้ต้องขังที่มีโทษตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป สังกัดกระทรวงนครบาล ส่วน "ตะราง" ใช้เป็นที่คุมขังอยู่ในความรับผิดชอบของผู้ว่าราชการเมืองหรืออาจส่งต่อให้กระทรวงมหาดไทย กระทรวงกลาโหมรับไปคุมขัง ขึ้นอยู่กับโทษของผู้ต้องขัง ต่อมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ปรับปรุงระเบียบราชการใหม่ โดยโปรดให้สร้างคุกใหม่ขึ้น เรียกว่า "กองมหันตโทษ" และสร้างตะรางใหม่เรียกว่า "กรมนักโทษ" และให้มีสังกัดขึ้นตรงกับกระทรวงยุติธรรมในปี พ.ศ.2440 ซึ่งต่อมาในปี พ.ศ.2445 ได้ย้ายไปสังกัดกระทรวงนครบาล

ในปี พ.ศ.2458 ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีพระบรมราชโองการจัดตั้งกรมราชทัณฑ์ขึ้น โดยการรวมคุกกองมหันตโทษ และลหุโทษกับเรือนจำทั้งหลายขึ้นเป็นกรม สังกัดกระทรวงนครบาลและย้ายไปสังกัดกระทรวงยุติธรรม เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2465 แต่ในปี พ.ศ.2469 เกิดภาวะตกต่ำทางเศรษฐกิจ พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงยุบกรมราชทัณฑ์ และให้ไปสังกัดกระทรวงยุติธรรม และต่อมาได้โอนกรมราชทัณฑ์ไปเป็นแผนกหนึ่งสังกัดกระทรวงมหาดไทย จนกระทั่งมีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง

ในปี พ.ศ.2475 ภายหลังจากการเปลี่ยนแปลงการปกครอง ได้มีการตราพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2478 ยกฐานะกรมราชทัณฑ์ขึ้นเป็นกรมสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเรือนจำการกักกันผู้มีสันดานเป็นโจรผู้ร้าย การฝึกและอบรมเด็กดัดสันดานและในส่วนภูมิภาคได้มีการกำหนดเป็นเรือนจำจังหวัดและเรือนจำอำเภอ

กรมราชทัณฑ์ ได้ถูกกำหนดให้ย้ายสังกัดจากกระทรวงมหาดไทย มาอยู่กระทรวงยุติธรรมในปี พ.ศ.2545

2. อำนาจหน้าที่

ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 และตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ.2545 กำหนดให้กรมราชทัณฑ์มีภารกิจเกี่ยวกับการควบคุมและแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขัง โดยมุ่งพัฒนา เป็นองค์กรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นพลเมืองดี มีสุขภาพกายและจิตที่ดี ไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำ ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพที่สุจริต และสามารถดำเนินชีวิตในสังคมภายนอกได้อย่างปกติโดยสังคมให้การยอมรับ โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษา หรือคำสั่งตามกฎหมายโดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการราชทัณฑ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ นโยบายของกระทรวง หลักอาชีวศึกษาและหลักทัศนศึกษา ตลอดจนข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง และข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องขององค์กรสหประชาชาติ
3. ดำเนินการเกี่ยวกับการสวัสดิการและการสงเคราะห์แก่ผู้ต้องขัง
4. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวง หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

3. โครงสร้างองค์กร

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ.2545 ได้แบ่งส่วนการบริหารราชการกรมราชทัณฑ์ ออกเป็น 2 ส่วน คือ ราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย

3.1 ราชการบริหารส่วนกลาง

3.1.1 สำนักทัณฑ์ปฏิบัติ

- 1) กำหนดรูปแบบ มาตรการ หลักเกณฑ์ และวิธีการดำเนินงาน ด้านทัณฑ์ปฏิบัติ ทั้งการจัดทำทะเบียนประวัติผู้ต้องขัง จำแนกลักษณะผู้ต้องขัง การย้ายผู้ต้องขัง การลดวันต้องโทษจำคุก การเลื่อน ลดชั้น การลา การขอพระราชทานอภัยโทษ การให้ผู้ต้องขังออกทำงานนอกเรือนจำ งานสาธารณะนอกเรือนจำ และการพักการลงโทษ
- 2) กำกับดูแล ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำการดำเนินงานรวมทั้ง ติดตาม และประเมินผล การดำเนินงานด้านทัณฑ์ปฏิบัติของเรือนจำให้เป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน
- 3) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

3.1.2 สำนักพัฒนาพฤตินิสัย

- 1) กำหนดรูปแบบ มาตรการ หลักเกณฑ์ และวิธีการด้านการพัฒนา แก้ไขฟื้นฟูพฤตินิสัยของผู้ต้องขังให้เหมาะสมกับผู้ต้องขัง
- 2) พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ต้องขัง รวมทั้งเด็กในความดูแลของผู้ต้องขัง ที่ติดเข้ามาในเรือนจำ ทั้งการจัดสวัสดิการ การให้การสงเคราะห์ การพัฒนาจิตใจ การจัดการศึกษา ทั้งสายสามัญ และสายอาชีพ
- 3) กำหนดแผนงาน โครงการ รวมทั้งกำกับ ดูแลตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการฝึกวิชาชีพด้านเกษตรกรรม และการพัฒนาฝีมือแรงงานผู้ต้องขัง
- 4) กำหนดแนวทางปฏิบัติ เพื่อเตรียมความพร้อมผู้ต้องขังก่อน ปล่อยตัวทั้งผู้ต้องขังที่ปล่อยตัวโดยมีเงื่อนไข และผู้ต้องขังที่ปล่อยตัวครบกำหนดโทษ รวมทั้ง การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับผู้ต้องขังที่จะปล่อยตัว
- 5) กำกับ ดูแล ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม ติดตาม และประเมินผล การดำเนินงานด้านการแก้ไขฟื้นฟู และพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ต้องขัง
- 6) ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอรับการสนับสนุนหรือ ความร่วมมือเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านยาเสพติดที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม
- 7) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

3.1.3 สำนักทัศนวิทยา

- 1) ศึกษาวิเคราะห์วิจัย เพื่อพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการหลักเกณฑ์ และวิธีการด้านการควบคุมผู้ต้องขัง และระบบเสริมความมั่นคงของเรือนจำหรือทัณฑสถาน
- 2) เป็นศูนย์กลางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการด้านอาชญาวิทยา และทัศนวิทยา
- 3) ดำเนินการเกี่ยวกับมาตรการในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังชาวต่างประเทศ และความร่วมมือระหว่างประเทศ ในทางอาญาที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม ติดต่อกับและประสานงานกับองค์กร หรือหน่วยงานต่างประเทศ หรือองค์กรระหว่างประเทศ ด้านความช่วยเหลือ และความร่วมมือในด้านการราชทัณฑ์ รวมทั้งการประชุม และการเจรจาตามที่ได้รับมอบหมาย
- 4) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

3.1.4 สำนักงานเลขานุการกรม

- 1) ปฏิบัติงานสารบรรณของกรม
- 2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวก และงานเลขานุการของกรม
- 3) ดำเนินการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่กิจกรรมความรู้ความก้าวหน้า และผลงานของกรม
- 4) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

3.1.5 กองโยธาและสิ่งแวดลอม

ปฏิบัติงานสำรวจ งานออกแบบ งานก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานวิศวกรรมสุขาภิบาล และสิ่งแวดลอม ตลอดจนงานภูมิสถาปัตยกรรมของเรือนจำ ทัณฑสถาน สถานกักกัน สถานกักขัง และอาคารสถานที่ของกรม

3.1.6 กองการเจ้าหน้าที่

- 1) จัดระบบงาน และบริหารงานบุคคลของกรม เว้นแต่การฝึกอบรม
- 2) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

3.1.7 กองคลัง

- 1) ดำเนินการเกี่ยวกับ การเงิน การบัญชี การบริหารงานงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะของกรม
- 2) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3.1.8 กองนิติการ

- 1) ดำเนินการด้านกฎหมาย ตามกฎหมายว่าด้วยการราชทัณฑ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรม และสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่ง อาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรม
- 3) ดำเนินการเกี่ยวกับที่ดิน เพื่อประโยชน์ในกิจการของกรม รวมทั้งการจัดตั้ง ยุบเลิก หรือย้ายเรือนจำ ทณฑสถาน สถานกักกัน และสถานกักขัง
- 4) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

3.1.9 กองบริการทางการแพทย์

- 1) กำหนดหลักเกณฑ์ พัฒนาแนวทางการปฏิบัติ ควบคุม กำกับ สนับสนุน และติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ด้านการแพทย์ สาธารณสุข สุขาภิบาล และอนามัยสิ่งแวดล้อมในเรือนจำ
- 2) ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนาการส่งเสริมสุขภาพ การบำบัด รักษา และการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ต้องขังป่วย
- 3) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

3.1.10 กองแผนงาน

- 1) จัดทำ และประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนแม่บทของกระทรวง
- 2) วิเคราะห์ และจัดทำค่าของงบประมาณรายจ่ายประจำปีในส่วนของแผนงาน โครงการตามแผนปฏิบัติการของกรม และร่วมกับกองคลังในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้กับหน่วยงาน
- 3) ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน และการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนงาน โครงการของหน่วยงาน
- 4) กำหนดแนวทาง และระเบียบในการจัดระบบการสำรวจผู้ต้องราชทัณฑ์
- 5) ศึกษา วิเคราะห์ กำหนดแนวทาง พัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ และระบบฐานข้อมูล เพื่อการประสานเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 6) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

3.1.11 สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์

- 1) ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรม และพัฒนาข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ตลอดจนบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง
- 2) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

3.1.12 สำนักผู้ตรวจราชการกรม

- 1) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการทั้งกรณีปกติ และกรณีพิเศษ
- 2) การตรวจสอบเรื่องราวร้องทุกข์ สืบสวนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน

3.1.13 หน่วยตรวจสอบภายใน

- 1) ตรวจสอบการปฏิบัติตามแผนงานที่เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณการเงิน บัญชี พัสดุ และทรัพย์สินของกรมให้เป็นไปตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี

2) ประเมินความเพียงพอ และสรุปผลของการบริหารให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนให้คำปรึกษา แนะนำ และรายงานผลการตรวจสอบ

3.1.14 ศูนย์ประสานราชการใต้อาต

- 1) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงาน การสร้างราชการใต้อาตของกรมราชทัณฑ์
- 2) จัดทำแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการกรมราชทัณฑ์ใต้อาต รวมทั้งการจัดทำดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพ และความโปร่งใส
- 3) ประสานการดำเนินงานกับสำนักงาน ก.พ. หน่วยงานกลางอื่น ตลอดจนส่วนราชการ และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 4) กำกับ ติดตามการดำเนินงานเพื่อให้แผน และมาตรการสร้างราชการ ใต้อาตกรมราชทัณฑ์บรรลุผลตามมติคณะรัฐมนตรี

3.1.15 สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานราชทัณฑ์

- 1) พัฒนาระบบ มาตรการ และรูปแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการในระบบงานราชทัณฑ์ ประกอบด้วย การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบ และวิธีการทางทัณฑวิทยา ระบบการควบคุมผู้ต้องขัง ระบบการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง ระบบการพัฒนาพฤตินิสัย ระบบด้านทัณฑปฏิบัติ และในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานราชทัณฑ์ ดำเนินการเกี่ยวกับศูนย์ปฏิบัติการ บริหารจัดการกรมราชทัณฑ์
- 2) สนับสนุนการดำเนินงาน ตามแผนปฏิรูประบบบริหารงานภาครัฐ
- 3) จัดทำเอกสารทางวิชาการ เพื่อการปฏิบัติงานด้านระบบงานราชทัณฑ์ และเผยแพร่แก่หน่วยงานทั้งภายใน และภายนอกกรมราชทัณฑ์

3.1.16 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

- 1) พิจารณาเสนอแนะ และให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารภายในกรมราชทัณฑ์ ให้สอดคล้องกับนโยบายแห่งรัฐและแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ เช่น การปรับบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของส่วนราชการ การปรับระบบกลไกการบริหารราชการ และวิธีการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดกรมราชทัณฑ์ รวมทั้งประสานการบริหาร และพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการ และลูกจ้างกรมราชทัณฑ์

2) พัฒนาการบริหารของหน่วยงานในสังกัดกรมราชทัณฑ์ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า โดยนำวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การมอบอำนาจ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน รวมถึงการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารอย่างเป็นผล

3.1.17 ศูนย์ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

- 1) เสนอแนะนโยบาย มาตรการ หลักเกณฑ์ และกลยุทธ์ในการป้องกันปราบปราม และแก้ไขบำบัดรักษา พันฟูสมรรถภาพผู้ต้องขังที่ติดยาเสพติดในเรือนจำ
- 2) ศึกษาเสนอแนะนโยบาย กำหนดหลักเกณฑ์ พัฒนารูปแบบ มาตรการ และวิธีการดำเนินงานด้านการบำบัดรักษา พันฟูสมรรถภาพผู้ต้องขังที่ติดยาเสพติด ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ
- 3) จัดทำแผนงาน โครงการ ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนติดตาม และประเมินผลการป้องกัน ปราบปราม และการแก้ไขบำบัดรักษา พันฟูสมรรถภาพผู้ต้องขังที่ติดยาเสพติดในเรือนจำ
- 4) ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก เพื่อดำเนินการจู่โจมตรวจค้นหาสารเสพติดในเรือนจำ รวมทั้งการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไข บำบัด รักษา พันฟูสมรรถภาพผู้ต้องขังที่ติดยาเสพติด ตลอดจนขอรับการ สนับสนุนงบประมาณการดำเนินงาน ด้านยาเสพติดของกรมราชทัณฑ์ ทั้งจากหน่วยงาน ภายในประเทศ และหน่วยงานต่างประเทศ
- 5) ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ เพื่อใช้ในการดำเนินการป้องกัน ปราบปราม และการแก้ไข บำบัดรักษา พันฟูสมรรถภาพผู้ต้องขังที่ติดยาเสพติดของกรมราชทัณฑ์
- 6) จัดทำ และรวบรวมสถิติ ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการดำเนินงาน ด้านยาเสพติดของกรมราชทัณฑ์
- 7) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

3.1.18 กองประชาสัมพันธ์

- 1) ดำเนินการจัดทำแผนงาน โครงการ เพื่อใช้ในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ผลการดำเนินการ กิจกรรม และการปฏิบัติงานอื่น ๆ ของกรมราชทัณฑ์ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ประชาชน สื่อมวลชน หรือหน่วยงานอื่น ๆ

- 2) พิจารณาเสนอความเห็นในการอนุญาตให้สื่อมวลชนเข้าไปจัดทำข่าวถ่ายภาพกิจกรรมต่าง ๆ ในเรือนจำ
- 3) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ด้านการประชาสัมพันธ์ของกรม
- 4) บันทึกรูปภาพกิจกรรม การปฏิบัติงาน และผลการดำเนินงานของกรมรวมทั้งผลิตสื่อต่าง ๆ ตัดต่อภาพเพื่อใช้ในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

3.1.19 สำนักสังคมสงเคราะห์

- 1) พัฒนาระบบ รูปแบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการทางสังคมสงเคราะห์ของเรือนจำ / ทัณฑสถาน ในการจัดทำทะเบียนประวัติผู้ต้องขัง จำแนกลักษณะผู้ต้องขัง การแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง การจัดสวัสดิการ การสงเคราะห์ผู้ต้องขัง / ผู้พ้นโทษ การนำชุมชนและสาธารณชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมผู้ต้องขัง การปล่อยพ้นโทษ รวมทั้งการติดตามดูแลช่วยเหลือผู้พ้นโทษ
- 2) กำกับ ดูแล สนับสนุน รวมทั้งติดตามประเมินผลการดำเนินงานทางด้านการสังคมสงเคราะห์ของเรือนจำ / ทัณฑสถาน ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

3.1.20 เรือนจำกลาง

- 1) ควบคุมนักโทษเด็ดขาดที่มีกำหนดโทษซึ่งอยู่ในอำนาจการควบคุมตามที่กำหนด ผู้ต้องขังอุกฉกรรจ์ และผู้ต้องขังอื่นๆ ตามคำพิพากษา หรือคำสั่งตามกฎหมาย
- 2) ดำเนินการทางทัณฑปฏิบัติแก่ผู้ต้องขัง
- 3) จัดการศึกษา อบรม พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรม และฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง
- 4) ดำเนินการเกี่ยวกับการทำงาน และการใช้แรงงานผู้ต้องขัง
- 5) จัดสวัสดิการ ให้การสงเคราะห์ และพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ต้องขัง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการสุขภาพิบาล
- 6) ปฏิบัติการร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

3.1.21 เรือนจำพิเศษ

- 1) ควบคุมผู้ต้องขังที่เป็นคนฝาก ผู้ต้องขังระหว่างคดีในเขตอำนาจศาลที่เรือนจำตั้งอยู่ และนักโทษเด็ดขาดที่มีกำหนดโทษ ซึ่งอยู่ในอำนาจการควบคุมตามที่กำหนด
- 2) ดำเนินการทางทัศนปฏิบัติแก่ผู้ต้องขัง
- 3) จัดการศึกษา อบรม พัฒนา ปรับปรุง แก้ไข พฤติกรรม และฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง
- 4) ดำเนินการเกี่ยวกับการทำงาน และการใช้แรงงานผู้ต้องขัง
- 5) จัดสวัสดิการ ให้การสงเคราะห์ และพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ต้องขัง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการสุขภาพ
- 6) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

3.1.22 ทัณฑสถาน

- 1) ควบคุมผู้ต้องขังที่แยกประเภทแล้วตามกฎหมายว่าด้วยการราชทัณฑ์
- 2) ดำเนินการทางทัศนปฏิบัติแก่ผู้ต้องขัง
- 3) จัดการศึกษา อบรม พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรม และฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง
- 4) ดำเนินการเกี่ยวกับการทำงาน และการใช้แรงงานผู้ต้องขัง
- 5) จัดสวัสดิการ ให้การสงเคราะห์ และพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ต้องขัง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการสุขภาพ
- 6) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

3.1.23 สถานกักกัน

- 1) ควบคุมผู้ถูกกักกันตามกฎหมาย ว่าด้วยวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักกันตามประมวลกฎหมายอาญา
- 2) ดำเนินการทางทัศนปฏิบัติแก่ผู้ถูกกักกัน
- 3) จัดการศึกษา อบรม พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรม และฝึกวิชาชีพแก่ผู้ถูกกักกัน

- 4) จัดสวัสดิการ ให้การสงเคราะห์ และพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ถูกกักกัน รวมทั้ง ดำเนินการเกี่ยวกับการสุขภาพ
- 5) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

3.1.24 สถานกักขัง

- 1) ควบคุมผู้ต้องกักขังตามกฎหมาย ว่าด้วยวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักขังตามประมวลกฎหมายอาญา
- 2) ดำเนินการทางทัณฑปฏิบัติแก่ผู้ต้องกักขัง
- 3) จัดการศึกษา อบรม พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรม และฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องกักขัง
- 4) จัดสวัสดิการ ให้การสงเคราะห์ และพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ต้องกักขัง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการสุขภาพ
- 5) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

3.2 ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

3.2.1 เรือนจำจังหวัด

- 1) ควบคุมผู้ต้องขังที่เป็นคนฝาก ผู้ต้องขังระหว่างคดีในเขตอำนาจศาลที่เรือนจำตั้งอยู่ และนักโทษเด็ดขาดที่มีกำหนดโทษ ซึ่งอยู่ในอำนาจการควบคุมตามที่กำหนด
- 2) ดำเนินการทางทัณฑปฏิบัติแก่ผู้ต้องขัง
- 3) จัดการศึกษา อบรม พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรม และฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง
- 4) ดำเนินการเกี่ยวกับการทำงาน และการใช้แรงงานผู้ต้องขัง
- 5) จัดสวัสดิการ ให้การสงเคราะห์ และพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ต้องขังรวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการสุขภาพ
- 6) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

3.2.2 เรือนจำอำเภอ

- 1) ควบคุมผู้ต้องขังที่เป็นคนฝาก ผู้ต้องขังระหว่างคดีในเขตอำนาจศาลที่เรือนจำตั้งอยู่ และนักโทษเด็ดขาดที่มีกำหนดโทษ ซึ่งอยู่ในอำนาจการควบคุมตามที่กำหนด
- 2) ดำเนินการทางทัณฑปฏิบัติแก่ผู้ต้องขัง
- 3) จัดการศึกษา อบรม พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรม และฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง
- 4) ดำเนินการเกี่ยวกับการทำงาน และการใช้แรงงานผู้ต้องขัง
- 5) จัดสวัสดิการ ให้การสงเคราะห์ และพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ต้องขัง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการสุขภาพจิต
- 6) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ นางงามใจ ทวีชนม์
วัน เดือน ปี 2 มกราคม 2513
สถานที่เกิด อำเภอบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา วิทยาศาสตร์บัณฑิต วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พ.ศ.2535
สถานที่ทำงาน กรมราชทัณฑ์ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานฝึกอบรมวิชาชีพ 6