

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี Quality of Working Life of Udon Thani Central Prison Officials

พงศภาค โพธิ์เพชรเล็บ

Pongsaphak Phophetleb

โกศล สอดส่อง

Koson Sodsong

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ วิทยาลัยพินทุบัณฑิต

Master of Public Administration Program,

Faculty of Political Science, Pitchayabundit College

E-mail: pongsaphak1328@windowslive.com

วันที่รับบทความ (Received) : 28 มิถุนายน 2566

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 29 มิถุนายน 2566

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 29 มิถุนายน 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี 2. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี ที่จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ 3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บแบบสอบถามจากข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี จำนวน 128 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม ประกอบไปด้วยเนื้อหา 3 ส่วน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ T-test และ F-test ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.878

ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจังหวะชีวิต ($\mu = 4.35$) รองลงมา คือ ด้านสิทธิส่วนบุคคล ($\mu = 4.12$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\mu = 3.95$) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี ที่จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานีที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์

ข้อเสนอแนะทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมที่ข้าราชการสามารถร่วมปฏิบัติงานเป็นทีมการจัดฝึกอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการร่วมกัน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต, เรือนจำกลางอุดรธานี, เจ้าหน้าที่

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1. to study the working quality of life of Udon Thani Central Prison officials; 2. to compare the quality of working life of Udon Thani Central Prison officials. Classified by sex, age, marital status highest level of education and duration of work, and 3. To suggest guidelines for improving the working life of civil servants of the Udon Thani Central Prison. The researcher collected questionnaires from Udon Thani Central Prison officials. The population used in this study were 128 Udon Thani Central Prison officials. The tools used for data collection were as a questionnaire It consists of 3 parts, statistics used in data analysis. Are descriptive statistics including number, percentage, mean and standard deviation. Inferential statistics were T-test and F-test, the questionnaire's reliability was 0.878.

The results showed that Quality of working life of Udon Thani Central Prison officials Overall, it was at a high level ($\mu = 4.07$) and when considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was the rhythm of life ($\mu = 4.35$), followed by personal rights ($\mu = 4.12$) and the aspect that The lowest mean was the safe and health-promoting working environment ($\mu=3.95$). Quality of working life of Udon Thani Central Prison officials classified by sex, age, marital status highest level of education and duration of work Overall, Udon Thani Central Prison officials with sex, age, marital status highest level of education and the duration of the work is different quality of work life is not different. The results of the analysis of the proposals for improving the quality of working life of Udon Thani Central Prison officials were that administrators should organize activities in which civil servants can work as a team; joint workshop.

Keywords : Quality of life, Udon Thani Central Prison, officers

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะเป็นชนชาติใดและไม่ว่าจะอยู่บนส่วนใดของโลก เมื่อก้าวเข้าสู่วัยทำงานเพื่อหาเลี้ยงชีพในการดำรงชีวิตของตน ย่อมมุ่งหวังที่จะได้ประกอบอาชีพตามที่ตนพึงพอใจ ทำงานตรงตามความสามารถ ทำงานอย่างมีความสุข มีความปลอดภัยในการทำงาน และได้ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ดังที่มีนักวิชาการ ผจญ เฉลิมสาร (<http://www.Thaimarketcenter.com/ecommerce/>

pawana/images/เอกสาร/คุณภาพชีวิต.doc) กล่าวว่า การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของมนุษย์ เพราะการทำงานคือการทำให้มีรายได้และเมื่อมีรายได้ก็สามารถนำไปซื้ออาหาร เครื่องใช้ตลอดจนปัจจัย 4 ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต นอกจากนี้การทำงานยังเป็นตัวกำหนดฐานะและหน้าที่ทางสังคม ทำให้เกิดคุณค่าในชีวิตของคน ซึ่งในอดีตนายจ้างมองมนุษย์เป็นเพียงวัตถุดิบในการผลิตเท่านั้น ต่อมาผู้บริหารและคณะกรรมการภาครัฐหันมาใส่ใจต่อชีวิตการทำงานของพนักงานมากขึ้น จึงเป็นที่มาของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life)

ในปัจจุบันการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่งถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิตมนุษย์ที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ หากเวลาส่วนใหญ่ในชีวิตมนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจชีวิตนั้นก็จะมีคุณค่าและมีความสุข ในทางกลับกันหากชีวิตของมนุษย์เราส่วนใหญ่ยังต้องผจญกับงานที่มีปัญหานานาประการ ไม่มีความเจริญก้าวหน้า ไม่มีความปลอดภัย ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ก็จะทำให้เกิดความเครียด ความกังวล ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตนเองและบุคคลรอบข้าง โดยคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นถือเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์กร โดยมองว่างานจะมีคุณภาพได้จะต้องเกิดจากการสร้างสรรค์ของคนทำงานที่มีคุณภาพรวมถึงการมีบริการที่ดีจะต้องดำเนินไปควบคู่กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานจึงมุ่งหวังให้ข้าราชการและบุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความพึงพอใจ อันนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต และประสิทธิผลขององค์กร (Piccinini & Tolfo, 1998) เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถปรับปรุงการทำงานของบุคลากรทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน อีกทั้งยังเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างความสามารถในการผลิตระดับบุคคล และลดอุบัติเหตุจากการทำงานลง ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

“...งานราชทัณฑ์ นับตั้งแต่อธิบดีกรมราชทัณฑ์ลงไปถึงเจ้าหน้าที่ทั้งหมดต้องรับภาระหน้าที่อันหนัก และเหน็ดเหนื่อยมาก ทั้งในสายตาของคนทั่วไปก็มองงานราชทัณฑ์ไปในทางที่ไม่เป็นมงคลว่าเป็นงานต้อยต่ำ เป็นงานคูกานตะราง น่าเห็นใจผู้ที่ทำงานในกรมราชทัณฑ์...”

พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชที่พระราชทานเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2516 ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน ที่อัญเชิญมานี้ เนื่องจากการอธิบายให้เห็นถึงความเป็นงานที่มีเอกลักษณ์พิเศษที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ได้อย่างชัดเจน

กรมราชทัณฑ์ เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ.2545 กำหนดบทบาทภารกิจให้กรมราชทัณฑ์ มีภารกิจเกี่ยวกับการควบคุม และแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขัง เป็นองค์กรมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นพลเมืองดีมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ไม่หวนกลับมากระทำความผิดซ้ำ ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพที่สุจริตและสามารถดำรงชีวิตในสังคมภายนอกได้อย่างปกติโดยสังคมให้การยอมรับ (กรมราชทัณฑ์, 2563) โดยมีอำนาจหน้าที่ที่สำคัญ คือ

1. ปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมายโดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการราชทัณฑ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายของ กระทรวง หลักราชการและหลักทฤษฎีวิทยา ตลอดจนข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง และข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องขององค์การสหประชาชาติ

3. ดำเนินการเกี่ยวกับการสวัสดิการและการสงเคราะห์แก่ผู้ต้องขัง

4. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือ คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ข้าราชการราชทัณฑ์ จึงมีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างจาก ข้าราชการหน่วยงานอื่น เนื่องจากเป็น งานที่มีความเป็นเอกลักษณ์พิเศษ ซึ่งบุคคลทั่วไปคงไม่มีโอกาสเข้าไปสัมผัสโดยตรงหากมิใช่ผู้ต้องขัง หรือผู้ที่ ต้องไปติดต่อหรือญาติที่เข้าไปเยี่ยมผู้ต้องขัง ภาระในการดูแลผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ เป็นงานควบคุมดูแล ผู้ต้องขังหรือนักโทษตลอดระยะเวลาที่ต้องรับโทษในเรือนจำ ดังนั้น ข้าราชการจึงต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไป ด้วยความเรียบร้อย ควบคุมผู้ต้องขังทั้งวันทั้งคืนตลอด 24 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่อง และต้องปฏิบัติหน้าที่ไม่สามารถ ปฏิเสธหรือผ่อนผันการปฏิบัติได้ รวมถึงต้องมีความรู้ในเรื่องกฎหมายเป็นอย่างดีเนื่องจากเกี่ยวข้องกับ กฎหมายหลายฉบับ ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และต้องอาศัยความละเอียดถี่ถ้วน ถูกต้อง แม่นยำ จะเกิดความผิดพลาดไม่ได้ เพราะเป็นงานที่ต้องควบคุมดูแล ผู้ต้องขังมิให้หลบหนี หากเกิดความ ผิดพลาดย่อมส่งผลกระทบต่อความมั่นคง และความปลอดภัยของสังคม อีกทั้งเป็นงานที่มีความยาก โดยเฉพาะงานด้านการแก้ไขผู้ต้องขังโดยการคืนคนดีสู่สังคม มิให้ผู้ต้องขังกลับไปกระทำผิดซ้ำอีก หลังจากพ้น โทษแล้ว (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติในลักษณะใช้งานคนต่อคน เป็นงานที่ตรากตรำ เสี่ยงภัยในสถานที่ไม่น่าอภิรมย์ ซึ่งจากการปฏิบัติงานลักษณะดังกล่าวนี้ ทำให้ข้าราชการ ในส่วนของเรือนจำต้องปฏิบัติงานคลุกคลีกับผู้ต้องขังในหลายประเภทหลายคดีตลอดเวลา มีผลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงานของข้าราชการซึ่งก่อให้เกิดกดดันและความเครียดต่อข้าราชการราชทัณฑ์ และอาจนำไปสู่ ปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพได้ในท้ายที่สุด (ยศวรธรณ์ การะเกตุ, ประโยชน์ สังกสิน, และนางลักษณ แสงมหาชัย, 2558)

ดังนั้น เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานของมนุษย์ จัดได้ว่าเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญซึ่งเป็นปัจจัย อุดหนุนหรือดีดผลการปฏิบัติงานขององค์กร ให้เพิ่มพูนหรือถดถอยลงได้ ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี ที่มีภารกิจหน้าที่แตกต่างจากข้าราชการพลเรือนทั่วไป เพื่อศึกษา ว่าข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใด เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมถึงความ คิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อจะได้ทราบสภาพที่แท้จริง และนำผลการศึกษามา เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร ได้พิจารณาประกอบการแก้ไขและพัฒนาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ข้าราชการเรือนจำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ถ้าบุคลากรมีคุณภาพในการทำงานย่อมเอื้อให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกื้อหนุนให้เรือนจำกลางอุดรธานี พัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้ง บรรลุเป้าหมายที่ วางไว้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี เพื่อนำผล

การศึกษาเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรข้าราชการของเรือนจำกลางอุดรธานีให้มีคุณภาพที่ดีต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี ที่จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี

3. ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการ ใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton 1973) เป็นตัววัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
5. ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม หรือการทำงานร่วมกัน
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่เดือนเมษายน 2565 ถึงเดือนมีนาคม 2566 สถานภาพการทำงานในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสูง ผู้อำนวยการส่วนควบคุม ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาและสงเคราะห์ผู้ต้องขัง ผู้อำนวยการส่วนทัณฑปฏิบัติ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ นักทัศนวิทยาชำนาญการ นักวิชาการอบรมฯชำนาญการ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ นักทัศนวิทยาปฏิบัติการเจ้าพนักงานอบรมและฝึกวิชาชีพชำนาญงาน เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน อนุศาสนาจารย์ชำนาญงานเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน จำนวน 128 คน

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ประชากร หมายถึง ข้าราชการของเรือนจำกลางอุดรธานี สถานภาพการทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสูง ผู้อำนวยการส่วนควบคุม ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาและสงเคราะห์ผู้ต้องขัง ผู้อำนวยการส่วนทัณฑปฏิบัติ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ นักทัศนวิทยาชำนาญการ นักวิชาการอบรมฯชำนาญการ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ นักทัศนวิทยาปฏิบัติการ เจ้าพนักงานอบรมและฝึกวิชาชีพชำนาญงาน เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน อนุศาสนาจารย์ชำนาญงาน เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน

ขอบเขตด้านตัวแปร ประกอบด้วย

ตัวแปรต้น คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ

- 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- 5) ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
- 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ
- 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

4. ประโยชน์ของการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลทั่วไปของข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี
2. เพื่อนำผลการวิจัยเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรในเรือนจำกลางอุดรธานี
3. เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงจุดด้อย และเพิ่มจุดเด่นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลกับองค์กร
4. เพื่อให้เกิดความพึงพอใจลดความตึงเครียดในการทำงานได้อย่างมีความสุข และเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

5. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการของเรือนจำกลางอุดรธานี ที่ปฏิบัติงานในปี 2565 สถานภาพการทำงานในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสูง ผู้อำนวยการส่วนควบคุม ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาและสงเคราะห์ผู้ต้องขัง ผู้อำนวยการส่วนทัณฑปฏิบัติ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ นักทัณฑวิทยาชำนาญการ นักวิชาการอบรมฯชำนาญการ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ นักทัณฑวิทยาปฏิบัติการ เจ้าพนักงานอบรมและฝึกวิชาชีพชำนาญงาน เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน อนุศาสนาจารย์ชำนาญงาน เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน จำนวน 128 คน เนื่องจากกลุ่มข้าราชการของเรือนจำกลางอุดรธานี เป็นผู้มีบทบาทในเรื่องการทำงานในเรือนจำมากที่สุด และเป็นกลุ่มที่มีจำนวนประชากรคงที่มีการเปลี่ยนแปลงน้อย รวมถึงในเรื่องของระยะการปฏิบัติงานที่แน่นอน

2. กลุ่มเป้าหมาย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ประชากร ข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี ที่ปฏิบัติงานในปี 2565 จำนวน 128 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

6. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ปรับจากแบบสอบถามของศศิกันต์ โกมินทร์ (2555) แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเลือกตอบจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Question) แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้ เลือกตอบว่า เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามกรอบแนวคิดใน 8 ด้าน จำนวน 40 ข้อ ดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น | จำนวน 5 ข้อ |
| 6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล | จำนวน 5 ข้อ |
| 7. ด้านจังหวะชีวิต | จำนวน 5 ข้อ |
| 8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม | จำนวน 5 ข้อ |

ในแบบสอบถามตอนที่ 2 นี้ ผู้ตอบแบบสอบถามต้องพิจารณาว่ามีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานว่าอยู่ในระดับใด โดยได้จัดแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ

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

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอการพัฒนาข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Questions) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอการพัฒนาตามกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน

- 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง
- 4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง
- 5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล
7. ด้านจังหวะชีวิต
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

7. การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

1. การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษา ได้ดำเนินการสร้างและทดสอบแบบสอบถาม ดังนี้

1.1 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกรอบแนวคิดในการวิจัย 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของข้าราชการ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.2 กำหนดเนื้อหาของคำถามในแบบสอบถาม และนิยามตัวแปรที่ต้องการไปปรึกษารองศาสตราจารย์ ดร. โกศล สอดส่อง อาจารย์ที่ปรึกษาขอคำแนะนำ เพื่อให้ครอบคลุมในเรื่องที่ศึกษาและมีลักษณะซึ่งทุกคนสามารถตอบข้อเท็จจริงได้

1.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด (Index of item objective congruence: IOC) เกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.60 ขึ้นไป

1.4 นำแบบสอบถาม ไปตรวจสอบและแก้ไข เพื่อความถูกต้องของเนื้อหาและความชัดเจนของภาษาตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

1.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เป็นบุคลากรปฏิบัติงานในเรือนจำจังหวัดหนองคาย จังหวัดหนองคาย เพื่อหาอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) เกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.20 ขึ้นไป

1.6 นำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกที่ใช้ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 72-103) ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยเท่ากับ 0.866

1.7 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล ต่อไป

8. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่ ประชากรกลุ่มเป้าหมาย คือข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ที่ปฏิบัติงานในปี 2565 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามและรวบรวมแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลากตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละหน่วยงาน จำนวน 128 คน

2) บันทึกข้อมูลเอกสารและข้อมูลแบบสอบถามเพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติ

2.1) นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดมาตรวจให้คะแนนน้ำหนัก ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	5	คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	4	คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	3	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	2	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	1	คะแนน

2.2) นำคะแนนเฉลี่ยรายข้อและรายด้านเทียบกับเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 100) ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	ระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	ระดับการมีส่วนร่วมมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	ระดับการมีส่วนร่วมปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	ระดับการมีส่วนร่วมน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	ระดับการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด

3) การจัดอันดับจัดตามค่าร้อยละจากมากไปหาน้อย

9. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้วผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) อธิบายลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2) ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อธิบายระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ และการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ

3) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ และเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ โดยการทดสอบที (t- test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

4) การแปลผล ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักของ Likert Scale ดังนี้

4.1 การแปลความหมายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 - 5.00	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

2.61 - 3.40 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.81 - 2.60 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.80 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) อธิบายความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

- สถิติหาค่าความสอดคล้อง

- สถิติหาค่าความเชื่อมั่น

สถิติพื้นฐาน ได้แก่

- ความถี่ (Frequency)

- ค่าร้อยละ (Percentage)

- ค่าเฉลี่ย (Mean)

- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน และตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่

- โดยการทดสอบที (t- test)

- การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

10. ผลการวิจัย

จากการวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 78.13 อายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 54.69 สถานภาพการสมรส คือ สมรส จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 74.22 มีระดับศึกษาปริญญาตรี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 53.91 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 39.84

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจังหวะชีวิต ($\mu = 4.35$) รองลงมา คือ ด้านสิทธิส่วนบุคคล ($\mu = 4.12$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ($\mu = 3.95$) และวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4. พอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าครองชีพ โบนัสประจำปี ($\mu = 4.25$) รองลงมา คือ ข้อ 1. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและ

ความรับผิดชอบ ($\mu = 4.19$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 3. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน ($\mu = 3.91$)

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.95$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 10. หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรเป็นอย่างดี ($\mu = 4.04$) รองลงมา คือ ข้อ 9. หน่วยงานมีการตรวจสุขภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ($\mu = 4.03$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 7. หน่วยงานมีเครื่องใช้สำนักงานอุปกรณ์และวัสดุใช้ในงานต่างๆ ที่เพียงพอ อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งาน เหมาะสมกับการทำงาน และมีความทันสมัย ($\mu = 3.82$)

2.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 11. ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ($\mu = 4.22$) รองลงมา คือ ข้อ 13. ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ($\mu = 4.14$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 15. หน่วยงานมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและมีความเสมอภาค ($\mu = 3.87$)

2.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 18. หน่วยงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก ($\mu = 4.05$) รองลงมา คือ ข้อ 20. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\mu = 4.02$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 17. ท่านมีโอกาสดำเนินการหรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 3.87$)

2.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 25. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี ($\mu = 4.46$) รองลงมา คือ ข้อ 21. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.06$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 23. บุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน ($\mu = 3.94$)

2.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 27. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ($\mu = 4.24$) รองลงมา คือ ข้อ 26. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\mu = 4.19$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 29. ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน ($\mu = 4.04$)

2.7 ด้านจังหวะชีวิตภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.35$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 31. ท่านพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ($\mu = 4.44$) รองลงมา คือ

ข้อ 35. ท่านมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานได้ ($\mu = 4.37$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 34. ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมกับครอบครัว ($\mu = 4.24$)

2.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 36. หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ ($\mu = 4.37$) รองลงมา คือ ข้อ 37. หน่วยงานมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน ($\mu = 4.21$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 38. ท่านได้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานในด้านการประหยัดพลังงานหรือด้านอื่นๆ ($\mu = 3.67$)

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี ที่จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานีที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี ได้แก่

4.1 ควรนำระบบคุณธรรม (Merit System) ยึดหลักความสามารถมาใช้ โดยใช้วิธีการจัดสอบรูปแบบต่างๆ เพื่อประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม โดยไม่คำนึงถึงเหตุผลทางการเมือง หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นสำคัญ

4.2 เรือนจำกลางอุดรธานีควรจัดสรรพื้นที่ในการทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละ หน่วยงาน ขยายพื้นที่ให้เป็นสัดส่วนเพื่อลดความแออัด

4.3 เรือนจำกลางอุดรธานีควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การจัดหาทุนการศึกษาสำหรับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

4.4 ผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมที่ข้าราชการสามารถร่วมปฏิบัติงานเป็นทีมการจัดฝึกอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการร่วมกัน

11. การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจังหวะชีวิต ($\mu = 4.35$) รองลงมา คือ ด้านสิทธิส่วนบุคคล ($\mu = 4.12$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ($\mu = 3.95$) ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องเพราะว่าทางเรือนจำกลางอุดรธานีมีระบบการบริหารจัดการ และได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เช่น มีการการสอบถามความคิดเห็น เพื่อนำไปปรับปรุงและแก้ไขสภาพการทำงานอยู่เป็นประจำ มีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ทุกคน ทุกตำแหน่ง มีโอกาสได้ทุนเพื่อไปศึกษาต่อยังระดับที่สูงขึ้นตามความต้องการของข้าราชการเรือนจำ

กลางอุดรธานี อย่างเสมอภาค มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อมิให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่ที่จำเจ และมีสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาและส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตของที่ดีขึ้น เมื่อคุณภาพชีวิตดี ก็ส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย อุทัยน้อย และเสนาะ กลิ่นงาม (2559) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสูงสุด ได้แก่ ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พักอาศัย ค่าล่วงเวลาและ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับสมดุกับงานที่ท่านทำอยู่ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของบุศรา กาญ (2546: 24) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความเป็นอยู่และการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีชีวิตการทำงานที่สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของบุคคลประกอบด้วยตัวชี้วัด 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) โอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนเอง 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) สิทธิส่วนบุคคล 7) จังหวะชีวิต และ 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของวอลตัน (Walton อ้างถึงใน มัลลิกา เมฆรา, 2544: 8-9) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นคุณลักษณะงานที่จะส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดีของบุคคล ตามการยอมรับของสังคม ซึ่งประกอบไปด้วยค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วม ในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของญานิศา ลิ้มรัตน์ (2547: 19) ได้นิยามคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการตอบสนองจากองค์กรให้ได้รับความสุข และความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งในด้านการปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานทำให้บุคลากรปฏิบัติงานให้องค์กรด้วยความเต็มใจและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร นอกจากนี้ยังซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชาญ สุวรรณรัตน์ (2543: 6) นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงสภาพการทํางานโดยรวมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของพนักงาน ที่ทำให้พนักงานมีความสุข มีอิสระในการตัดสินใจ มีความมั่นคงและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำ งานที่ดีและมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเดสเลอร์ (Dessler, 1991: 4) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดผลดีในทางจิตวิทยา และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรฐนนท์ ทิพย์น้อย (2565) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของบุคลากรในเรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่าคุณภาพชีวิตของบุคลากรในเรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.54$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ($\mu = 4.22$, $\sigma = 0.82$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่

ผู้ปฏิบัติงาน ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.53$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม และเคารพสิทธิส่วนบุคคล ($\mu = 3.45$, $\sigma = 0.85$)

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี ที่จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานีที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของรฐนนท์ ที่น้อย (2565) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของบุคลากรในเรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่าคุณภาพชีวิตของบุคลากรในเรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรในเรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมพบว่า บุคลากรใน เรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ แตกต่างกัน มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิต ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของยศวรธรณ์ การะเกตุ และคณะ (2558) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ ในกลุ่มจังหวัด “ร้อยแก่นสารสินธุ์” พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ที่มี เพศและ วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือ เพศหญิง ก็มีลักษณะการปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน นอกจากนี้ การปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์ทุก วุฒิการศึกษา จะปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นวุฒิการศึกษาในระดับใดก็ต้องปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน เนื่องจากอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ที่มีไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถแบ่งแยกงานตามวุฒิการศึกษาได้ ทำให้ ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่มีเพศและวุฒิการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของงามใจพิชานนท์ (2550: 90) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของสุริยา หนูช่วย (2549: 79) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางชลบุรี ผลการศึกษา เปรียบเทียบความแตกต่างของ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางชลบุรี พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพ ชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสาลินีวงษ์รายดี (2551: 69-70) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพื้นที่ จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบล ที่มีเพศ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่มีอายุ สถานภาพ การสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และสังกัดหน่วยงานราชทัณฑ์ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สาเหตุที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อาจเกิดจากข้าราชการที่มีครอบครัว มีภาระที่ต้องรับผิดชอบทางครอบครัวเพิ่มมากขึ้น ทำให้ความแตกต่างของข้าราชการที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพสมรส มีความแตกต่างกัน อายุราชการและ อัตราเงินเดือน มีผลทำให้เกิดความแตกต่าง อาจเป็นเพราะความต้องการ

ของข้าราชการราชทัณฑ์ที่ต้องการสร้างฐานะทางครอบครัว เนื่องจากรับราชการมาเป็นระยะเวลานานทำให้เกิดการกู้ยืมเงินกับสถาบันการเงินจนทำให้ค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอ นอกจากนี้ หน่วยงานราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ในแต่ละหน่วยงาน มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกัน จึงอาจทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันได้เช่นกัน

12. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ดังนั้น ทางเรือนจำกลางอุดรธานี ควรมีการดำเนินการดังนี้

1.1 เรือนจำกลางอุดรธานีควรจัดสรรพื้นที่ในการทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละหน่วยงาน ขยายพื้นที่ให้เป็นสัดส่วนเพื่อลดความแออัด

1.2 เรือนจำกลางอุดรธานีควรมีการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่และให้มีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น

1.3 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับนโยบายการปรับสมดุลทั้งสองมิติ กล่าวคือด้านมิติการทำงานควรสร้างบรรยากาศในการทำงาน โดยการเปิดโอกาสให้ข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานีได้มีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผน ลงมือปฏิบัติอย่างมีอิสระตามแนวความคิดของตนเองภายใต้กรอบนโยบายขององค์การ ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเองตลอดจนเสนอแนะแนวทางปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร และความเครียด เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2 เนื่องจากลักษณะงานของข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี มีความเป็นเอกลักษณ์ จึงควรมีการเก็บข้อมูลเชิงลึกผ่านการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม ผสมผสานกับวิธีการเก็บข้อมูลแบบอื่นๆ เพื่อให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กองการเจ้าหน้าที่ กรมราชทัณฑ์. (2557). **อัตราากำลังบุคลากรกรมราชทัณฑ์**. นนทบุรี: กรมราชทัณฑ์.
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). **คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)**. **อนุสารแรงงาน**, 11 (4), 17-22.
- กรมราชทัณฑ์. (2555). **มาตรฐานเรือนจำด้านการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่**. กรุงเทพฯ: กรมราชทัณฑ์.

งามใจ ทวีชนม์. (2550). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์. การศึกษาค้นคว้า
อิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ไชยวัฒน์ รุ่งเรืองศรี. (2550). ระเบียบวิธีวิจัยทางวิทยาศาสตร์สังคม. กรุงเทพฯ: บริษัทโอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์
จำกัด.

วิศุทธิ์ นิธิศิรสุวรรณพงศ์. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพของการเรียนจากทางไกลของนิสิต
ราชบุรี.วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 27(3), 89 –101.

วาสนา สะอาด. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Akao, Y., & Mizuno, S. (1993). QFD: The customer-driven approach to quality planning and
development. Tokyo: Asian Productivity.

Bluestone, I. (1977). Implementation quality of work life program. *Management Review*, 4, 44.