

HA 129775

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4

นายคมสัน สุขฤทธิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2563

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นายคมสัน สุขฤทธิ์ แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนมาภูมิ)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาค)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน.....ปี.....
4 ก.ค. 2563

ชื่อเรื่อง : คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4
ผู้วิจัย : นายคมสัน สุขฤทธิ
ปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ
รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์
ปีการศึกษา : 2563

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน และข้อเสนอแนะอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 309 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบเพศ ใช้สถิติ t - test การเปรียบเทียบอายุ ตำแหน่งงาน รายได้ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน ใช้สถิติ One - Way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีอายุ ตำแหน่งงาน รายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ส่วนที่มีเพศ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ได้แก่ ควรปรับเงินเดือนให้เหมาะสม ควรจัดสนามกีฬาและเครื่องออกกำลังกายให้เพียงพอ ควรนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการงานเพื่อลดภาระงาน ควรมีความโปร่งใสในการสอบเลื่อนตำแหน่ง

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์



อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Title : Quality of Working Life of Correctional Officers in Region 4

Author : Mr. Khomsan Sukrit

Degree : Master of Public Administration (Public Administration)
Rajabhat Maha SaraKham University

Advisor : Associate Professor Dr. Yupaporn Yupas
Associate Professor Dr. Phakdee Phosing

Year : 2020

ABSTRACT

The objectives of this research were to study level of quality of working life of correctional officers in Region 4. To compare of about quality of working life and other suggesting. The study was conducted using 309 people. The statistics used percentage, mean, frequency, standard deviation (S.D.). Compared personal factor of sex using statistic t-test and Age, position, income, education level, and work experience using statistic One – Way ANOVA.

The results of research were as follow : (1) The overall of opinion about quality of working life at a moderate level. (2) To compare of opinion about quality of working life classify by age, position, income were not difference but sex, education level, and work experience were difference and significantly at .05 level. (3) The study also suggested : Should adjust the salary appropriately. Should provide enough sports stadium and exercise equipment. Technology should be used in the work to reduce workload. There should be transparency in the promotion exam.

Keywords : Quality of Working Life, Correctional Officers



Major Advisor

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร. ภักดี โพธิ์สิงห์ อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิทยา เจริญศิริ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เขต 4 ที่ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัย และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณบุพการี ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้วิจัยมาโดยตลอด ตลอดจนผู้ที่ให้คำแนะนำอื่น ๆ ที่ไม่ถูกกล่าวถึง ซึ่งได้ส่งเสริมให้ข้อคิดเห็นที่เป็นคุณ - ประโยชน์กับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัย ขอขอบคุณความดีนี้ให้แก่ บิดา - มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประศาสน์การศึกษาแก่ผู้วิจัย

นายคมสัน สุขฤทธิ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	ค
ABSTRACT	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	8
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	8
2.2 ข้อมูลบริบทเกี่ยวกับกรมราชทัณฑ์	26
2.3 เรือนจำที่สังกัดราชทัณฑ์เขต 4	28
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	36
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	39
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	39
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
3.3 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ	42
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	44
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	45

หัวข้อเรื่อง	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	46
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	76
5.1 สรุป	76
5.2 อภิปรายผล	82
5.3 ข้อเสนอแนะ	85
บรรณานุกรม	86
ภาคผนวก	91
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	92
ภาคผนวก ข ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	101
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	104
ภาคผนวก ง ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์	107
การเผยแพร่ผลงานวิจัย	112
ประวัติผู้วิจัย	113

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	จำนวนเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 29
2.2	แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของนักวิชาการและหน่วยงาน 36
2.3	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของผู้วิจัยกับนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 37
3.1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละเรือนจำ 40
4.1	ร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้สุทธิ / เดือน 48
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 โดยภาพรวมด้าน จำแนกเป็นรายข้อ 51
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 โดยภาพรวม ด้านค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกเป็นรายข้อ 52
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 โดยภาพรวม ด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ จำแนกเป็นรายข้อ 53
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 โดยภาพรวม ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการลดภาระตราครุฑ จำแนกเป็นรายข้อ 54
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 โดยภาพรวม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน จำแนกเป็นรายข้อ 55
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 โดยภาพรวม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ 56
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 โดยภาพรวม ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกเป็นรายข้อ 57

ตารางที่	หน้า
4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามเพศ	58
4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามอายุ	59
4.11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามอายุ ด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ	60
4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา	61
4.13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม	62
4.14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ	62
4.15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และการลดภาระตราครุฑตรา	63
4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งงาน	63
4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม	64
4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	65
4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	65
4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามอายุการทำงาน	66

ตารางที่	หน้า
4.21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามอายุงาน ด้านค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอ และยุติธรรม	67
4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามอายุงาน ด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ	67
4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามอายุงาน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และการลดภาระตราครุฑ	68
4.24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามอายุงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	68
4.25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามอายุงาน โดยรวม	69
4.26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามรายได้สุทธิ / เดือน	69
4.27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามรายได้สุทธิ / เดือน ด้านค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม	70
4.28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามรายได้สุทธิ / เดือน ด้านสิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมสุขภาพ	71
4.29 จำนวนและร้อยละด้านปัญหา อุปสรรค ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ต่อรายด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4	71
ข.1 ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	102
ค.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	105

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	การจูงใจให้บรรลุความต้องการ ของบุคคลของ Maslow	20
2.2	กรอบแนวคิดการวิจัย	38



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในการพัฒนาประเทศเกือบทุกประเทศรัฐบาลมักจะให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาประเทศซึ่งในประเทศไทยจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 เป็นต้นมา มีการวางแผนพัฒนาประเทศจะมุ่งเน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” (วิศุทธิณี ศิริสุวรรณพงศ์, 2559, น. 89) การพัฒนาคนทุกช่วงวัยเป็นการสร้างเพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ และบุคคลที่มีคุณภาพย่อมจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่มีคุณภาพต่อไปโดยในแต่ละช่วงชีวิตของคนวัยทำงานเป็นช่วงที่ยาวนานที่สุดกว่าช่วงใด ๆ ของชีวิต โดยส่วนใหญ่แล้วในใช้เวลามากกว่า ครึ่งชีวิตอยู่ในที่ทำงานเช่นกัน จะเห็นได้ว่าบุคคลจะใช้เวลาไปกับการทำงานมากกว่าการประกอบกิจกรรมอื่น ๆ ดังนั้นการทำงานจึงถือเป็นหัวใจสำคัญในการดำรงชีพของบุคคลเพราะการทำงานจะทำให้บุคคลมีคุณค่า และมีรายได้เพื่อใช้จ่ายตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีพและยังสามารถตอบสนองความต้องการอื่น ๆ อีกด้วยนอกจากนี้การทำงานยังเป็นตัวกำหนดฐานะและหน้าที่ทางสังคมทำให้บุคคลเกิดคุณค่าในตนเอง เกิดความสุขและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีการทำงานยังเป็นการพัฒนาคุณภาพของบุคคลเช่นกัน ดังนั้นองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีบุคลากรการทำงานจะต้องดำรงบุคลากรของตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขไปพร้อม ๆ กับการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย

จากที่กล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การทำงานเป็นช่วงที่ยาวนานที่สุดกว่าช่วงใด ๆ ของชีวิตบุคคล ดังนั้นงานจึงมีความสำคัญต่อชีวิตของมนุษย์ทำให้คุณภาพการทำงานเป็นความสำคัญอย่างยิ่งต่อคน ซึ่งคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าในปัจจุบันคนส่วนใหญ่เข้าสู่ระบบงานเพื่อการดำรงชีพ และเมื่อคนต้องอยู่ในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่จึงควรจะมีสภาวะที่เหมาะสมเพื่อทำให้เกิดความสุข ความมั่นคงทั้งสภาวะร่างกายสภาวะจิตใจ - อารมณ์ และสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547, น. 18) การทำงานยังมีความสำคัญในการเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตคนและต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่น ๆ การทำงานยังเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าเป็นการสร้างสรรค์สังคมการอยู่ร่วมกันเป็นการได้โอกาสแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ สติปัญญา และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันมีคุณค่าต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคมอีกด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นต้องค้นหาแนวทาง ให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากร และองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความสมดุลในชีวิตและงานขณะเดียวกันองค์กรก็บรรลุเป้าหมายสูงสุด (สุนทรนาม โคตรศรี, 2553, น. 1) นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังส่งผลต่อการทำงานในระดับมาก เพราะทำให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าแห่งตนเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานและองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริม

สุขภาพกาย - จิต ช่วยให้เกิดความกระตือรือร้น ป้องกันปัญหาที่ส่งผลร้ายต่องานลดอุบัติเหตุทำให้เกิดผลผลิตที่ดีทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542, น. 18) องค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลดังกล่าว โดยคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ที่มีศักดิ์ศรี ความรู้สึกนึกคิดความพึงพอใจความเป็นส่วนตัว มีความต้องการขั้นพื้นฐานและขั้นที่สูงกว่ามีความต้องการการยอมรับ ต้องการการยกย่องและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานดังนั้นองค์กรที่มีคุณภาพย่อมสามารถเสริมสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพได้คุณภาพของบุคลากรในงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั่นเอง

กรมราชทัณฑ์ เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรมมีภารกิจเกี่ยวกับการควบคุม และแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขัง โดยมุ่งพัฒนาเพื่อเป็นองค์กรแห่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อแก้ไข ฟื้นฟูผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นพลเมืองดี โดยมีอำนาจหน้าที่ที่สำคัญ (กรมราชทัณฑ์, 2561) คือ ปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมาย โดยดำเนินการตาม กฎหมายว่าด้วยการราชทัณฑ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังมีหน้าที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง โดยให้สอดคล้อง กับกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับนโยบายของกระทรวง หลักาอาชญาวิทยา และหลักทัณฑวิทยา ตลอดจนข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขังทั้งข้อกำหนดกรุงเทพ (Bangkok Rules) สำหรับผู้ต้องขังหญิง เฉพาะและข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องขององค์การสหประชาชาติทั้งมีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและการสงเคราะห์แก่ผู้ต้องขังและปฏิบัติกรอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมราชทัณฑ์ หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรี มอบหมายกรมราชทัณฑ์ มีเรือนจำ / ทัณฑสถานสังกัดอยู่ 144 แห่ง โดยแบ่งเขตการบริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานออกเป็น 9 เขต และเรือนจำอิสระ รวม 15 แห่ง จากอำนาจหน้าที่ดังกล่าวเจ้าหน้าที่ ข้าราชการของเรือนจำ จึงมีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากข้าราชการหน่วยงานอื่น เนื่องจากเป็นงานที่มีความเป็นเอกลักษณ์พิเศษซึ่งบุคคลทั่วไปคงไม่มีโอกาสเข้าไปสัมผัสโดยตรง หากมิใช่ผู้ต้องขังหรือผู้ที่ต้องไปติดต่อหรือญาติที่เข้าเยี่ยมผู้ต้องขัง ดังนั้นการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการเรือนจำนั้น จึงต้องเป็นงานที่ต้องปฏิบัติตลอด 24 ชั่วโมง อย่างต่อเนื่องแต่ในระเบียบราชการกรมราชทัณฑ์ได้รับอนุมัติกรอบอัตรากำลังในการปฏิบัติงานเฉพาะเวลาราชการเพียงวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งเป็นกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำที่สุดที่สามารถปฏิบัติงานได้ส่วนการปฏิบัติงาน นอกเวลาราชการ อีกวันละ 16 ชั่วโมง และในวันหยุดราชการต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในเวลาราชการ การปกติทุกตำแหน่งมาเข้าเวรยามรักษาการณ์ทำให้ข้าราชการเรือนจำ / ทัณฑสถาน ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างตรากตรำกว่าข้าราชการในหน่วยงานอื่น ทั้งยังมีความเสี่ยงกับชีวิตและทรัพย์สิน เนื่องจากต้องปฏิบัติหน้าที่ใกล้ชิดกับผู้ต้องขังตลอดเวลาก่อให้เกิดความเครียด นำเปื้อน่ายเสียขวัญไม่มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างพอเพียงภารกิจหลักที่สำคัญประการแรกของกรมราชทัณฑ์ คือ การควบคุม ผู้ต้องขังไม่ให้หลบหนี กรมราชทัณฑ์

ไม่อาจปฏิเสธการรับตัวผู้ต้องขังไว้ในความควบคุมได้ แม้เรือนจำจะมีอัตรา กำลังหรือสถานที่ควบคุม ไม่เพียงพอก็ตามประกอบกับการควบคุม หรือการปล่อยตัวผู้ต้องขังจะต้องทำในทันทีที่ได้รับหมายศาล หรือคำสั่งตามกฎหมายจะผ่อนผันไปดำเนินการ ในวันอื่นไม่ได้ข้าราชการเรือนจำจึงต้องปฏิบัติงาน ให้เสร็จสิ้นโดยพลัน แม้ว่าจะเลยเวลาราชการหรือขาดแคลนอัตรากำลังก็ตามทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงาน อยู่ในปัจจุบันต้องรับภาระหนักและเกิดความกดดันสูงเป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และต้องอาศัยความละเอียดถี่ถ้วน และถูกต้องแม่นยำตรงจะเกิดความผิดพลาดไม่ได้โดยเด็ดขาด (รัศมี เทียนปรุ, 2557, น. 2)

โดยกรอบของกฎหมายเรือนจำจะต้องอาศัยการปฏิบัติงานของข้าราชการ เจ้าหน้าที่ หรือบุคลากรที่มีความรู้หลากหลายสาขาเป็นสำคัญ เนื่องจากผู้กระทำผิดมีหลายประเภทหลายคดีในการ ปฏิบัติงานโดยส่วนมากไม่สามารถจะใช้เครื่องจักรหรือเทคโนโลยีใด ๆ ทดแทนได้จำเป็นจะต้องใช้ ทรัพยากรบุคคลเท่านั้น ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ หรือบุคลากรของกรมราชทัณฑ์นั้นนับเป็นทรัพยากร ที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กร การหาคนดีคนเก่งมาร่วมทำงาน การรักษาคนเหล่านี้ไว้ทั้งการพัฒนาและ ส่งเสริมให้ก้าวหน้าด้วยระบบตอบแทนที่ดีมีความเป็นธรรมในการประเมิน จึงนับว่าเป็นเรื่องสำคัญ ขององค์กรเป็นเรื่องที่จะต้องลงทุนและที่สำคัญ คือ การดูแลใส่ใจในคุณภาพชีวิตควบคู่ไปกับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานนั้นนักศึกษาซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งเป็นเรือนจำ ที่มีภารกิจหลัก คือ การควบคุมผู้ต้องขังไม่ให้หลบหนี และแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้กระทำผิดเพื่อให้ สามารถกลับคืนสู่สังคมอย่างปกติสุข แต่เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ รวมถึงการปฏิรูประบบราชการทำให้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ต้องเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบ และวัฒนธรรมการทำงานใหม่ จากการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานดังกล่าวทำให้ข้าราชการของกรม ราชทัณฑ์เกิดความเหนื่อยหน่ายและตรากตรำกับการทำงาน จึงส่งผลให้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ขาด ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน กับการดำเนินชีวิตในฐานะปัจเจกชน จากประเด็นนี้เองผู้วิจัย จึงมีแนวความคิดที่จะศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิต ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำ ราชทัณฑ์เขต 4 ว่ามีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับใดต่อการทำงานในสภาพที่ต้องทำงานด้วยอัตรากำลังน้อย เมื่อนำมาเทียบกับผู้ต้องขังที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทุกวัน

การที่จะให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อขับเคลื่อนนโยบายของกรมราชทัณฑ์ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับกรมราชทัณฑ์และหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องจะนำไปเป็นแนวทางในการกำหนด นโยบายในการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กรให้เหมาะสมและเกิดประสิทธิผลประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน แก้ไข ปรับปรุงคุณภาพชีวิต

การทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำราชทัณฑ์ให้บรรลุตามเป้าหมายและเกิดประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม เมื่อต้องคืนคนดี มีคุณภาพกลับสู่สังคม ต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 อยู่ในระดับใด

1.2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 มีความแตกต่างกัน ตามลักษณะส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่

1.2.3 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4

1.3.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกเป็นเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุการทำงาน และรายได้

1.3.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำที่สังกัดราชทัณฑ์ เขต 4

1.4 สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำที่สังกัดราชทัณฑ์ เขต 4 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุการทำงาน และรายได้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.1.1 ประชากร คือ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำนวน 1,353 คน

1.5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่เรือนจำที่สังกัดราชทัณฑ์ เขต 4 จำนวน 320 คน

กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ (Yamane, 1973, p. 727)

1.5.2 ขอบเขตด้านพื้นที่และเวลา

1.5.2.1 ขอบเขตด้านพื้นที่ได้แก่เรือนจำ ที่สังกัดราชทัณฑ์ เขต 4 จำนวน 16 เรือนจำ ได้แก่ 1) เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ 2) เรือนจำกลางขอนแก่น 3) เรือนจำอำเภอพล 4) ทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น 5) เรือนจำกลางนครพนม 6) เรือนจำจังหวัดมุกดาหาร 7) เรือนจำจังหวัดร้อยเอ็ด 8) เรือนจำจังหวัดเลย 9) เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม 10) เรือนจำจังหวัดสกลนคร 11) เรือนจำอำเภอสว่างแดนดิน 12) เรือนจำจังหวัดหนองคาย 13) เรือนจำจังหวัดบึงกาฬ 14) เรือนจำจังหวัดหนองบัวลำภู 15) เรือนจำกลางอุดรธานีและ 16) สถานกักขังกลางจังหวัดร้อยเอ็ด

1.5.2.2 ขอบเขตด้านเวลา ได้แก่ ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาตั้งแต่ กรกฎาคม - กันยายน 2562

1.5.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเพียงพอ 2) ด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการลดภาระงานที่ตรากตรำ 4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 6) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.5.4 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

1.5.4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำนวน ดังนี้

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) ระดับการศึกษา
- 4) ตำแหน่ง
- 5) อายุการทำงาน
- 6) รายได้

1.5.4.1 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเพียงพอ
- 2) ด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ
- 3) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการลดภาระงานที่ตรากตรำ
- 4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
- 5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- 6) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

“คุณภาพชีวิตการทำงาน” หมายถึง การดำรงชีวิตในสภาพแวดล้อมที่ดีทำให้มีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานและสุขภาพจิตที่สมบูรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสนองตอบความต้องการ และความคาดหวังของบุคลากรในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบ ของคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงาน มีความยุติธรรมและเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพในสังคมซึ่งทำให้บุคคลมีชีวิตอยู่อย่างสะดวกสบายโดยไม่ต้องพึ่งพาการทำงานอื่น
2. ด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง กระบวนการปฏิบัติเพื่อให้เกิดสุขภาพ กายแข็งแรงเจริญเติบโตปราศจากโรคร้ายไข้เจ็บและสามารถดำรงชีวิตอย่างปกติสุข
3. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการลดภาระงานที่ตรากตรำ หมายถึง การจัดให้มีจำนวน บุคลากรอย่างเหมาะสมและมีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ ช่วยในการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงาน
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน หมายถึง การได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือ ปรับเปลี่ยน เลื่อนตำแหน่งมีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ เป็นไปอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส
5. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง ภาระงานที่รับผิดชอบ ไม่ทำให้เกิดปัญหา กับสุขภาพร่างกาย และจิตใจ เช่น เกิดความเครียด นอนไม่หลับ เป็นต้น
6. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมสามารถ ถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกรับรู้ได้ว่าองค์กรของตนเองมีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

“ลักษณะส่วนบุคคล” หมายถึง คุณลักษณะ หรือคุณสมบัติทางด้านชีวภาพของมนุษย์ (Biographical Characteristics) ถือว่าเป็นตัวแปรพื้นฐานตัวหนึ่งที่น่าจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 โดยจะพิจารณาจาก

1. เพศ หมายถึง เพศสภาพ คือ ลักษณะต่าง ๆ ที่กำหนดและบ่งบอกถึงความเป็นชาย (Masculinity) และความเป็นหญิง (Femininity)
2. อายุ หมายถึง ช่วงเวลานับตั้งแต่เกิดจนถึงเวลาปัจจุบัน
3. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาที่ได้รับในระดับที่สูงสุด
4. ตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งงานที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่อยู่ ณ ปัจจุบัน
5. อายุการทำงาน หมายถึง ช่วงเวลาที่เริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน (กรณีพนักงานราชการ หรือลูกจ้างให้นับอายุการทำงานตั้งแต่เข้าปฏิบัติงานในเรือนจำจนถึงปัจจุบัน)

6. รายได้ หมายถึง เงินเดือน หรือค่าจ้างสุทธิที่บุคคลนั้นได้รับในแต่ละเดือน

“เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4” หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในเรือนจำที่สังกัดราชทัณฑ์ เขต 4 มีทั้งหมด 16 เรือนจำ ได้แก่ 1) เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ 2) เรือนจำกลางขอนแก่น 3) เรือนจำอำเภอฟล 4) ทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น 5) เรือนจำกลางนครพนม 6) เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม 7) เรือนจำจังหวัดมุกดาหาร 8) เรือนจำจังหวัดร้อยเอ็ด 9) เรือนจำจังหวัดเลย 10) เรือนจำจังหวัดสกลนคร 11) เรือนจำอำเภอสว่างแดนดิน 12) เรือนจำจังหวัดหนองคาย 13) เรือนจำจังหวัดบึงกาฬ 14) เรือนจำจังหวัดหนองบัวลำภู 15) เรือนจำกลางอุดรธานี 16) สถานกักขังกลางจังหวัดร้อยเอ็ด

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวิธีการต่างๆ ในการปรับปรุงและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เขต 4 ให้เหมาะสมกับความต้องการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจลดความตึงเครียดทำงานได้อย่างมีความสุขและเพิ่มประสิทธิภาพ และคุณภาพ ในการทำงานที่ดียิ่งขึ้นพร้อมทั้งสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เขต 4 ครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยโดยแยกเป็นหัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ข้อมูลบริบทเกี่ยวกับกรมราชทัณฑ์
3. เรือนจำสังกัดราชทัณฑ์เขต 4
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.1 ความหมาย

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality Working Life) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย นับตั้งแต่ปลายทศวรรษ 1960 ซึ่งคำศัพท์คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality Working Life) เกิดขึ้นจนถึงปัจจุบันการกำหนดคำจำกัดความที่เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยรวมนั้นยังไม่สามารถกำหนดได้ เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละสังคมแต่ละบุคคลย่อมมีความหลากหลายไปตามสภาพเศรษฐกิจการเมืองสังคมและวัฒนธรรมในการทำงานนั้น ๆ บางครั้งลักษณะของงานที่แตกต่างกัน ก็ทำให้ปฏิกริยาตอบสนองต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลมีระดับที่แตกต่างกันได้เช่นเดียวกัน ดังนั้นเราอาจวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลออกมาในรูปของความรู้สึก หรือปฏิกริยาตอบสนองที่บุคคลนั้นมีต่อการทำงานหรือวัดออกมาในรูปมาตรฐานของสังคมเหล่านั้นอาศัยอยู่นั้นคือ การศึกษาถึงกลุ่มของวิธีการ หรือแนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีที่ใช้ในการส่งเสริมสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือ หรือผลผลิตที่เพิ่มขึ้นในการทำงานอย่างไรก็ตามการศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างหลากหลายจะทำให้สามารถเห็นภาพกว้าง ๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ซึ่งมีผู้ให้นิยามคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

คูสิต ปาเซนทร์ (2547, น. 29) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การตอบสนองความต้องการของบุคคลที่ได้รับจากองค์การซึ่งเป็นไปได้ทั้งในแง่บวกและแง่ลบเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองตามที่ต้องการย่อมส่งผลดีต่อองค์การ คือ ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลองค์การ

เกิดความเจริญก้าวหน้าเกิดความรักและผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กรเป็นต้นเมื่อใดที่บุคคลไม่ได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์การผลที่องค์กรได้รับจะเป็นไปในลักษณะตรงกันข้าม

รัฐยานี บุญมา (2548, น. 9) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพจิตใจ หรือความรู้สึกนึก คิดทำที่ หรือพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางร่างกาย และจิตใจอันส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์ (2550, น. 24) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ หรือความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสภาพการทำงานและได้รับการตอบสนองจากองค์การตามที่ตนต้องการ ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ลักษณะงานค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและอื่น ๆ

กนกวรรณ ครุฑปักชี (2552, น. 8) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ ของบุคคลที่มีต่อการทำงานมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่ การดำรงชีวิตประจำวันอย่างมีความสุข

ปริญญา ศรีประเสริฐ (2552, น. 16) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทัศนคติ ของบุคคลที่มีต่อการทำงานที่สามารถตอบสนองทางด้านร่างกายและจิตใจทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้น

Walton (1975, p. 92) ให้ความหมายไว้กว้างที่ไม่ใช่แค่การกำหนดระยะเวลาของการทำงาน ค่าตอบแทน แต่ยังรวมถึงความต้องการ หรือปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากร หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กร มีคุณภาพสูงขึ้นด้วย

Bluestone (1977, p. 12) ได้กล่าวถึง ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นโดยผ่านการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการทำงานของพวกเขานั้น คือ รวมถึงการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญาความเชี่ยวชาญและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ทำงานในองค์กรย่อมทำให้สมาชิกได้รับความพึงพอใจสูงสุดซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น

Delamotte and Takezawa (1984, p. 25) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งรวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้างชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงานการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสแกนดิเนเวียใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Worker's Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือในญี่ปุ่นใช้คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานสำหรับงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

Mondy and Noe (1996, p. 18) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ขอบเขตทั้งหมดที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในการทำงานในองค์การ หรือระดับความพึงพอใจของพนักงานที่ได้รับการสนองตอบความต้องการจากการทำงาน

Schemerhorn (1996, p. 45) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของประสบการณ์ของมนุษย์ที่มีอยู่ในสถานที่ที่ตนทำงาน

Cascio (1998, p. 102) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การให้โอกาสกับพนักงานในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบการจัดสถานสำหรับงานของตนและอะไรก็ตามที่พนักงานต้องการจะทำ นอกจากนี้พนักงานยังต้องการให้หัวหน้าปฏิบัติกับพนักงานอย่างเป็นกันเอง Cascio มองว่าข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในองค์กรไม่ได้มาจากกระตือรือร้นเพียงอย่างเดียวควรที่จะได้มาจากพนักงานด้วยการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับ Bowin and Harvey (2000, p. 114) มองว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความพยายามที่จะปรับปรุงชีวิตการทำงานของลูกจ้างให้ดีขึ้นโดยแก้ปัญหาอันเกิดจากแรงกดดันต่าง ๆ ในการทำงานสำหรับให้ชีวิต

การทำงานของลูกจ้างไม่มีคุณค่า ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะมุ่งเน้นไปที่การให้ความสำคัญกับลูกจ้างรวมทั้งการเพิ่มระดับค่าตอบแทนและสวัสดิการ

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทักษะคติ หรือความรู้สึกของบุคลากรซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานมีการดำรงชีวิตในสภาพแวดล้อมที่ดีทำให้มีความพึงพอใจมีความสุขในการทำงานและสุขภาพจิตที่สมบูรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสนองตอบความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรและสมาชิกในรูปแบบต่าง ๆ หากองค์กรได้ดำเนินการให้บุคคลได้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมแล้วย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในงานอันส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรและประสิทธิผลของงานและขององค์กรได้

2.1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973, p. 22) ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย คุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง รายได้ประจำ ได้แก่ เงินเดือน หรือเงินตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานเต็มเวลาได้รู้อย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตภาพของตนและได้รับอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งหน้าที่อื่น ที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สภาพการทำงานปลอดภัยถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่สำหรับงานบริการเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้ที่จัดไว้อำนวยความสะดวกปฏิบัติ หน้าที่ที่ดีที่สุดค่านึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยของผู้ให้บริการและผู้รับบริการน้อยที่สุดโดยครอบคลุมถึงการป้องกันการแพร่กระจายของโรคการใช้ประโยชน์ความสะดวกสบายและความพอใจของผู้ปฏิบัติงานปลอดภัยจากอุบัติเหตุและมีการกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติและระเบียบการจัดสภาพการทำงาน

3. โอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึง โอกาสในการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพโดยการให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้สามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีอยู่รู้จักหา หรือได้รับสารสนเทศความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานแนวทางปฏิบัติและสามารถคาดคะเนผลของการปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสมมีการวางแผนการทำงานและได้มีส่วนช่วยในการทำงานทุก ๆ ขั้นตอน

4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้นได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้นมีโอกาสประสบความสำเร็จในงานตามความมุ่งหวังอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานครอบครัวและผู้เกี่ยวข้อง และมีความมั่นคงในรายได้ หรือหน้าที่ที่ได้รับ

5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่าได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรมีการสื่อสารแบบเปิดเผยตนเอง

6. ธรรมนูญ หรือประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การยึดหลักรัฐธรรมนูญเป็นหลักในการทำงานโดยในการทำงานบุคคลได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลมีอิสระในการพูดมีความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ ของงานตามความเหมาะสมและให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของผู้ร่วมงาน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของงานครอบครัวและสังคม

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง การทำงานที่รับผิดชอบต่อการทำให้สังคมของชุมชนมีความก้าวหน้า หรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมและให้ความร่วมมือกับชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ อื่น ๆ

จากแนวคิดทฤษฎีของ Walton (1973) สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีประกอบไปด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันธรรมนูญในองค์กร หรือประชาธิปไตยในองค์กรความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถวัดระดับของคุณภาพชีวิตได้

Huse and Coming (1985, p. 12) ได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ซึ่งมีลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้ และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับ 16 มาตรฐานการดำรงชีวิต ซึ่งผู้ทำงานรู้สึกว่าจะเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น

2. สภาพงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสถานที่สำหรับปฏิบัติงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. โอกาสพัฒนาศักยภาพ (Development of Human Capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ทำ ได้แก่

- 3.1 งานที่ผู้ทำต้องใช้ความสามารถเฉพาะทาง (Task Identity)
- 3.2 งานที่ผู้ทำยอมรับว่ามีความสำคัญ (Task Significance)
- 3.3 งานที่ผู้ทำสามารถได้รับทราบผลย้อนกลับ (Feedback)
- 3.4 งานที่ผู้ทำมีอิสระในการดำเนินการ (Autonomy)
- 3.5 งานที่ผู้ทำได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในหลาย ๆ ด้าน (Task Variety)

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and Security) หมายถึง ลักษณะของงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพของตนซึ่งนอกจากงานจะช่วยคงไว้และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของผู้ทำงานแล้วงานยังทำให้ผู้ทำงานได้รับการยอมรับจากสังคมและครอบครัวของตน

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง ลักษณะงานที่มีส่วนพัฒนาให้ผู้ทำงานมีโอกาสสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานสำหรับงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรมีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหาร มีการกระทำต่อบุคคลอย่างเหมาะสมผู้ทำงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ทำงานรวมทั้งบรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างการปฏิบัติงานและช่วงเวลาอิสระจากงานมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ (Organization Pride) หมายถึง ความรู้ของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

จากแนวคิด Huse and Coming สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตที่ดี ประกอบไปด้วย ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอสภาพงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพโอกาสพัฒนาศักยภาพความก้าวหน้าและความมั่นคงสังคมสัมพันธ์ลักษณะการบริหารงานภาวะอิสระจากงานและความภูมิใจในองค์การซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีผลสำคัญกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของบุคคล

2.1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

McLarney (1964, อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน, 2514, น. 403 - 406) ได้ศึกษาค้นคว้าความต้องการในการปฏิบัติงานของผู้ทำงานทั่วไป พบว่า ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มักมีความต้องการในการทำงานอย่างน้อย 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงในการทำงาน หมายความว่า ในการปฏิบัติงานจะต้องมีหลักประกันว่า ตราบใดที่ตนได้ปฏิบัติงานเต็มความรู้ความสามารถ และมีผลงานถึงมาตรฐานก็จะได้รับการจ้าง ในองค์กรตลอดไป
2. ความพอใจในการทำงานปัจจัยสำคัญที่ทำให้การทำงานมีผลงานแตกต่างกัน คือ ความสามารถในการทำงาน และสิ่งที่มีอิทธิพลเสริมสร้างความสามารถในการทำงานนั้น คือ ความพอใจ ในการทำงานคนเราหากได้ทำงานที่เราพึงพอใจ หรืออีกนัยหนึ่ง คือ มีความสุขในการทำงานนั้น ผลงานย่อมจะดีกว่าผลงานของผู้ต้องทำงานด้วยความจำใจ หรือเพียงปฏิบัติตามหน้าที่
3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง งานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่นั้นเป็นงาน ที่มีโอกาสก้าวหน้า ตราบใดที่บุคคลยังมีความหวังที่จะก้าวหน้าก็ย่อมมีกำลังใจที่จะฝ่าฟันอุปสรรค ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้ลุล่วงไปด้วยกำลังใจที่ดีเสมอ
4. การได้รับการยกย่องนับถือ เป็นที่ยอมรับ สนับสนุนการทำกิจการงานให้ประสบ ผลสำเร็จ ย่อมเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และความมั่นใจในการทำงาน
5. การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ ผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมปรารถนาที่จะมีผู้นำ หรือหัวหน้างานที่มีความรู้ ความสามารถ เพราะจะเป็นผู้ชี้แนะเป็นตัวอย่างในการทำงานและ การปฏิบัติตนได้
6. การได้รับค่าจ้างโดยธรรม หมายถึง การกำหนดอัตราเงินเดือนก็ดี การเลื่อนขึ้น เงินเดือนก็ดี หรือได้รับความดีความชอบให้เป็นไปโดยธรรม เพราะมีความสำคัญในด้านจิตใจ ของผู้ปฏิบัติงานอย่างมาก
7. ความเสมอภาค หมายถึง ความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร ไม่มีการแบ่งแยกเป็นพรรคเป็นพวก หรือลำเอียงในลักษณะใด ๆ ในหน่วยงาน เพราะสิ่งเหล่านี้ เป็นมูลเหตุที่ทำให้ลาายขวัญในการทำงาน และทำลายความสามัคคีในหมู่คณะในองค์กร
8. ความนุ่มนวล และแนบเนียนการมีปิยะวาจา ย่อมเป็นที่พอใจรักใคร่แก่ผู้วิสาสะ และผู้ร่วมงานเสมอ
9. การยอมรับนับถือ มนุษย์เป็นสัตว์สังคม เมื่อเราอยู่ที่ใดและได้รับการยอมรับว่าเป็นพวกพ้องเดียวกันกับสมาชิกส่วนใหญ่ เราย่อมมีความสุขใจและมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายในฐานะที่เป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้นบุคคลที่ถูกทอดทิ้งให้อยู่โดดเดี่ยว ย่อมเกิดความหวาดวิตกเกรงกลัว และไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้
10. ความพอใจในสภาพการทำงานในการปฏิบัติงานนี้ นอกจากการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีแล้ว สภาพแวดล้อม และสภาพของงานนับว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมาก

2.1.4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

สรพรรค ภักดีศรี (2543) กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ

1. การเสริมสร้างให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. การป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด ข้อขัดแย้ง หรือปัญหาในการทำงาน
3. ปรับเปลี่ยน แก่ไข เพื่อคลี่คลายปัญหาต่าง ๆ
4. เกิดความปลอดภัยของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ซึ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในการทำงานนั้นรัฐบาลไทยได้กำหนดแนวทางและวางแผนมาตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 ปี 2534 โดยมุ่งหวังให้ประชาชนมีมาตรฐานการครองชีพที่ดี คือ การกินดีอยู่ดีและมีรายได้ดีส่วนหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานกล่าวว่า องค์กรต่าง ๆ มักมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อให้เป็นคนดี คนเก่ง และให้มีคุณภาพของการทำงานที่ดีเป็นเป้าหมายสำคัญแต่ในทัศนะของนักพัฒนานั้น การฝึกอบรมเฉพาะทักษะการทำงานไม่เพียงพอ ควรมีการฝึกทางด้าน การเข้าสังคม การทำงานเป็นหมู่คณะ การปรับตัวมนุษยสัมพันธ์ และเสริมสร้างลักษณะท่าทางชีวิตบางประการให้แก่บุคลากรด้วยโดยแต่ละองค์กรควรมีการศึกษาวิจัย โดยพิจารณาพื้นฐานของบุคลากรสำหรับในการวิจัยและค้นคว้าของนักวิชาการของไทยนั้น ทฤษฎีที่น่าสนใจ คือ ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ซึ่งมีลักษณะเด่นอยู่ 8 ประการ คือ

1. สติปัญญาความเฉลียวฉลาด
2. สุขภาพกาย และสุขภาพจิต
3. ความรู้และประสบการณ์และในส่วนลำต้นที่จะพัฒนาเสริมสร้างให้แข็งแรง 5

ประการ คือ

- 3.1 ทัศนคติ ค่านิยม ที่มีต่อการทำงาน และสถานการณ์แวดล้อมทั่วไป
- 3.2 สร้างแรงจูงใจ ความมานะพากเพียรไปสู่ความสำเร็จ
- 3.3 ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง
- 3.4 การมุ่งอนาคตและการควบคุม
- 3.5 มีจริยธรรม ซื่อตรง ซื่อสัตย์ และเสียสละ ส่วนกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ในการทำงาน

Kossen (1991, p. 12) ได้กล่าวว่า สิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่า และความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้า
2. เพิ่มปริมาณงานในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ (Getting Loaded Vertically and Horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

3. สร้างสรรค์งาน (Creating whole job) การสร้างสรรค์งานให้หลากหลายยิ่งขึ้นจะทำให้สนองความต้องการได้และหากพนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง

4. การหมุนเวียนงานฝึกอบรวมข้ามสายงานและทักษะหลากหลาย (Rotating Job, Cross Training and Multiskilling) จะช่วยทำให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้นสามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้และมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น

5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่สนุก (Do to “Dulls” Equal Jobs Enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้นโดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบ

6. ให้การชมเชยและการยอมรับ (A liberal Lacing of Praise and Recognition) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์อยู่แล้วและสามารถทำได้หลายวิธีทั้งใช้คำพูดการสัมผัส การมองแล้วยิ้ม เป็นต้น

7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (Providing Well Pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัลสำหรับผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนดีจะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ที่ขาดงานและมาทำงานสายปฏิบัติตามใหม่

8. สร้างความรับผิดชอบในงาน (Building Responsibility Into Job) เปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ

9. มีสถานเลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (Providing Child Care for Employee’s Children) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานและยังช่วยลดการขาดงาน หรือการมาทำงาน สายของพนักงานได้

10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Modifying Work Environment) เช่น สร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีมส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานโดยการเปิดเพลงมีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Providing Well Program) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์แล้วจะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเองและต้องานสำหรับช่วยลดความเครียดลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

2.1.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.1.5.1 ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจ

หลุยส์ จัปาเทศ (2533, น. 8) ได้อธิบายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความต้องการให้บรรลุเป้าหมายสังเกตได้จากสายตาคำพูดและการแสดงออก

วีรุฬ พรรณเทวี (2542, น. 111) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกภายในจิตใจของมนุษย์ที่ไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่าจะคาดหวังกับสิ่งหนึ่งอย่างไรถ้าคาดหวัง หรือมีความตั้งใจมากและได้รับการตอบสนองด้วยดีจะมีความพึงพอใจมากแต่ในทางตรงกันข้ามอาจผิดหวัง

หรือไม่พึงพอใจเป็นอย่างยิ่งเมื่อไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตนตั้งใจไว้ว่ามีมากหรือน้อย

ปรากฏการ กองแก้ว (2546, น. 17) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจหลังการให้บริการของหน่วยงานของรัฐของเขาว่าระดับผลที่ได้จากการพบปะสอดคล้องกับปัญหาที่มีอยู่หรือไม่ส่งผลดี และสร้างความภูมิใจเพียงใดและสร้างความภูมิใจเพียงใด

ศิริพงศ์ พฤทธิพันธ์ และพยัต วุฒิรงค์ (2547, น. 57 - 58) ได้สรุปประเด็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ ดังนี้

1. ความพึงพอใจเป็นการเปรียบเทียบความรู้สึกกับความคาดหวัง
2. ความพึงพอใจเป็นการเปรียบเทียบความรู้สึกกับสิ่งเร้า
3. ความพึงพอใจเป็นการเปรียบเทียบความรู้สึกหรือทัศนคติกับสิ่งที่ได้รับ
4. ความพึงพอใจเป็นการเปรียบเทียบประสบการณ์กับการคาดหวัง

วฤทธิสาร ฤทธิคาม (2548, น. 31) กล่าวว่า ความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องความรู้สึกพึงพอใจจะเกิดเมื่อความต้องการของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องความรู้สึกพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองหรือบรรลุตามจุดมุ่งหมายในระดับหนึ่ง ความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้นหากความต้องการ หรือจุดมุ่งหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง

รัตนศักดิ์ ยี่สารพัฒน์ (2551, น. 6) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจว่าเป็นปฏิกิริยา ด้านความรู้สึกต่อสิ่งเร้า หรือสิ่งกระตุ้นที่แสดงผลออกมาเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของกระบวนการประเมิน โดยแบ่งออกถึงทิศทางของผลการประเมินว่าเป็นไปในลักษณะทิศทางบวก หรือทิศทางลบ หรือไม่มีปฏิกิริยา

Good (1973) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง สภาพคุณภาพ หรือระดับความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติที่บุคคลนั้นมีต่อสิ่งนั้น

Wolman (1973) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายความต้องการหรือแรงจูงใจ

Aday and Anderson (1975, p. 4) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึก ความนึกคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติของคนที่เกิดจากประสบการณ์ที่ผู้รับบริการเข้าไปในสถานที่ที่ให้บริการนั้น และประสบการณ์เป็นไปตามความคาดหวังของผู้รับบริการและความพึงพอใจมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยที่แตกต่างกัน

Davis (1977, p. 61) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับบุคคลเมื่อความต้องการพื้นฐานทั้งร่างกายและจิตใจได้รับการตอบสนองพฤติกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจของมนุษย์เป็นความ

พยายามที่จะขจัดความตึงเครียด หรือความกระวนกระวาย หรือสภาวะไม่สมดุลในร่างกายเมื่อสามารถขจัดสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวออกไปได้มนุษย์ย่อมจะได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการ

Shelly (1985, อ้างถึงใน กรรณิการ์ จันท์แก้ว, 2538, น. 21) สรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกสองแบบของมนุษย์ คือ ความรู้สึกในทางบวกและความรู้สึกทางลบ ความรู้สึก ทางบวกเป็นความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความสุขความสุขนี้เป็นความรู้สึกที่แตกต่างจากความรู้สึกทางบวกอื่น ๆ กล่าวคือ เป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับความสุขเป็นความรู้สึกที่สลับซับซ้อนและความสุขนี้จะมีผลต่อบุคคลมากกว่าความรู้สึกทางบวกอื่น ๆ ของบุคคลจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองในระดับหนึ่งเมื่อเกิดความต้องการบุคคลจะตั้งเป้าหมายเพื่อให้บรรลุความต้องการของบุคคลที่แตกต่างกันตามสภาพทางกายภาพและลักษณะส่วนบุคคล

Quirk (1987) ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้ที่มีความสุข หรือความพอใจเมื่อได้รับความสำเร็จ หรือได้รับสิ่งที่ต้องการ

Vroom (1990, อ้างถึง ในวริทธิ์ หงวนศิริ, 2540, น. 3) กล่าวว่า ทักษะคติและความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสามารถใช้แทนกันได้เพราะทั้งสองคำนี้จะหมายถึงผลที่ได้รับจากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้นทักษะคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้นและทักษะคติ ด้านลบจะแสดงให้เห็นสภาพความไม่พึงพอใจนั้น

Hombly (2000) ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีเมื่อบุคคลประสบความสำเร็จหรือได้รับสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นเป็นความรู้สึกที่พอใจ

สรุปได้ว่า ความหมายของความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องความรู้สึกพึงพอใจจะเกิดเมื่อความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองหรือบรรลุตามจุดมุ่งหมายในระดับหนึ่งความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้นหากความต้องการ หรือจุดมุ่งหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง

2.1.6 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

2.1.6.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ (Maslow)

Maslow (1970) นักจิตวิทยาที่สนับสนุนทฤษฎีนี้กล่าวว่าคนถูกจูงใจให้กระทำเนื่องมาจากการกระทำนั้น ๆ ทำให้คนได้รับความพอใจอารมณ์ จึงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs) เป็นทฤษฎีการจูงใจของมนุษย์ซึ่งเสนอโดยนักจิตวิทยาชื่อ Maslow ซึ่งได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต่ำถึงขั้นสูงสุดโดยเรียงลำดับสิ่งจูงใจ หรือความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ระดับ โดยเรียงลำดับขั้นของความต้องการไว้ตามความสำคัญ ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นต่ำ เพื่อการอยู่รอดของบุคคล เช่น ความต้องการเรื่องอาหารน้ำออกซิเจน เป็นต้น มีปัจจัยขององค์การ

ที่สามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ ก็คือ การให้เงินเดือนขั้นต่ำสุดที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมทั้งเงื่อนไขของการทำงานที่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพนักงาน

2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความต้องการเรื่องความมั่นคงความปลอดภัยเสรีภาพที่ปลอดภัยจากการคุกคามใด ๆ เป็นต้น องค์กรสามารถสร้างเงื่อนไขเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นที่ 2 นี้ โดยจัดเงื่อนไขที่ปลอดภัยในที่ทำงานมีความยุติธรรม สร้างความมั่นคงในงานให้ความสะดวกสบายในการทำงานจัดให้มีระบบประกันสวัสดิการสังคมและเงินตอบแทนหลังออกจากงาน มีค่าจ้างตอบแทนที่สูงกว่าเพื่อความอยู่รอดพื้นฐานของการดำรงชีวิต การให้เสรีภาพในการรวมตัวเป็นสหภาพ เป็นต้น

3. ความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม (Belonging Needs) ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมต้องการความรักความผูกพันความเป็นเพื่อนและมิตรภาพองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ด้วยการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้พบปะสังสรรค์ทางสังคมระหว่างทำงาน ซึ่งใช้วิธีนี้เทศงานด้วยการแนะนำช่วยเหลือฉันท์มิตรให้โอกาสสมาชิกได้ทำงานแบบทีม และพัฒนาสร้างความเป็นเพื่อนใหม่ขึ้นในที่ทำงาน

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับที่สี่ที่เกี่ยวกับการนับถือตนเองและการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่นเป็นความต้องการความสำเร็จความมีเกียรติศักดิ์ศรีความยอมรับในความมีชื่อเสียงเป็นต้นองค์กรสามารถทำกิจกรรมได้หลายอย่างที่แสดงการตอบสนองความต้องการระดับนี้ เช่น การจัดงานเลี้ยงเป็นรางวัลฉลองความสำเร็จครั้งสำคัญการให้เงินโบนัสแม้เป็นจำนวนเล็กน้อยก็ตามการให้การยอมรับคำแนะนำเพื่อปรับปรุงงานจากพนักงานการมอบรางวัลเป็นโล่หรือสิ่งของเพื่อแสดงการให้เกียรติหรือยอมรับการกล่าวยกย่องถึงผลงานดีเด่นของพนักงานในโอกาสต่าง ๆ การประกาศรายชื่อผู้มีผลงานดีเด่นในฐานะเป็น “บุคคลดีเด่นประจำเดือนของบริษัท” การให้สิทธิพิเศษที่แสดงถึงการได้รับเกียรติยกย่องในความสำเร็จ เป็นต้น

5. ความต้องการสำเร็จที่ได้ทำตั้งใจปรารถนา (Self - Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่เกิดขึ้นหลังจากความต้องการขั้นอื่น ๆ ที่กล่าวมาแล้วได้รับการตอบสนองอย่างครบถ้วนเป็นความต้องการที่มีคุณค่าสูงสุดของความเป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์แห่งตน (Self - Fulfillment) ได้ทำและสำเร็จในทุกอย่างที่เป็นใฝ่ฝันและปรารถนาได้ใช้ความสามารถ และพัฒนาศักยภาพของตนได้ถึงขีดสูงสุดดังนั้นบุคลากรที่อยู่ในระดับนี้จึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรทรงคุณค่าสูงสุดขององค์กรซึ่งหาได้ยากยิ่ง

จากทฤษฎีของ Maslow สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่เป็นความต้องการระดับล่าง เช่น ความต้องการทางร่างกายก็ดี หรือด้านความมั่นคงปลอดภัยก็ดีเป็นความต้องการที่มาจากสิ่งจูงใจที่อยู่ภายนอกในขณะที่ความต้องการระดับสูง เช่น ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ หรือ

ความต้องการความสำเร็จตั้งใจปรารถนาก็มีลักษณะเป็นสิ่งจูงใจจากภายใน Maslow เชื่อว่ามนุษย์จะต้องได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐาน คือ ความต้องการทางร่างกายจึงจะเกิดแรงจูงใจในระดับสูงขึ้นไป

แนวความคิดของ Maslow ช่วยให้เกิดความเข้าใจความต้องการของคนในการทำงาน และทำให้ได้ข้อสรุปว่า ปัจจัยอะไรที่ทำให้พวกเขาเกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยสามารถนำมาเชื่อมโยงกับการบริหารที่จะทำให้สามารถบรรลุความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน. ปรับปรุงจาก การจูงใจให้บรรลุความต้องการ ของบุคคลของ Maslow (น. 296), โดย อุดม ทุมโฆสิต, 2554, กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

2.1.6.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของ (Herzberg, et al.)

Herzberg, et al. (1959) นับเป็นทฤษฎีจูงใจเชิงเนื้อหาทฤษฎีหนึ่งที่มาจากผลงานวิจัยของ Herzberg, et al. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับงานโดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ Herzberg, et al. ได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีและวิศวกรในเขตเมืองพิสเบอร์กของสหรัฐ จำนวนประมาณ 200 คน โดยแนวทางการสัมภาษณ์นั้นเป็นการขอร้องให้ผู้ถูกสัมภาษณ์คิดถึงช่วงการทำงานที่ตนมีความรู้สึกดีเป็นพิเศษ (Satisfied) ช่วงที่รู้สึกไม่ดีมาก ๆ ในการทำงาน (Dissatisfied) จากนั้นจึงนำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์ตามหลักวิชาการพบคำตอบที่น่าฉงนใจว่าปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจต่องานเป็นคนละปัจจัยกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจต่องาน

ปัจจัยที่ทำให้คนมีความรู้สึกที่ดี หรือเกิดความพึงพอใจต่องานนั้น พบว่า ส่วนมากเป็นประเด็นที่เกี่ยวกับตัวเนื้องานที่ทำ (Job Content) ส่วนปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีหรือเกิดความไม่พึงพอใจต่องานปรากฏว่าส่วนใหญ่เป็นประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพที่อยู่ล้อมรอบงานนั้น (Job Context) Herzberg, et al. จึงสรุปว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfiers) นั้น จะสัมพันธ์ลักษณะในเนื้องานโดย Herzberg, et al. เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ซึ่งประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลากรที่จะจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถนั้น ผู้บังคับบัญชาควรทำให้งานมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถแต่ก็ควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเพราะงานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่งอาจจะไม่เป็นที่ท้าทายความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งได้ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรจะต้องพิจารณาถึงความถนัดทักษะและการศึกษาในการที่จะปฏิบัติงานตามที่มอบหมายให้ทำทั้งนี้รวมถึงความสามารถปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดการพัฒนาและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานยิ่ง ๆ ขึ้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือการที่บุคคลากรได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่น ๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผลได้รับความไว้วางใจได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและจิตใจ ผู้บังคับบัญชายอมรับเกี่ยวกับความคิดเห็นยอมรับความรู้ ความสามารถ และยอมรับมอบหมายงานให้ปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นเรื่องผลงานหรือความคิดเรื่องส่วนตัว ฯลฯ การยอมรับในส่วนต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้บุคคลากรเกิดความรู้สึกภูมิใจในฐานะของตนเองมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติบุคคลากรจะต้องปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ท้าทายให้อยากปฏิบัติงานตรงกับความสนใจและความถนัดเหมาะสมกับความรู้

ความสามารถและงานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน งานที่ท่ามีความท้าทายให้อิสระในการปฏิบัติงานการมีส่วนร่วมความสะอาดของสถานที่และถ้าคนใด มีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้น จะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้อีกประกอบด้วาลักษณะงานก็เป็น องค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้แรงจูงใจได้

4. ความรับผิดชอบบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การใดองค์การหนึ่งซึ่งในแต่ละ องค์การต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจบารมีมากขึ้นไม่ใช่ว่าคน ทุกคนหวังการที่จะมีความรับผิดชอบและอำนาจบารมีเพิ่มมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามก็มีคนจำนวนมาก ที่ทำงานภายในองค์การใดองค์การหนึ่งที่ต้องการที่จะมีความรับผิดชอบมีอำนาจมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้ จากการทำงาน ดังนั้น ในการคิดสร้างสรรค์ผู้บริหารควรให้สิ่งเหล่านี้ อาทิ แผนของการเลื่อนขั้นตำแหน่ง การให้อำนาจและ การมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมเพื่อเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความก้าวหน้าบุคคลทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีความเจริญเติบโตหรือ มีความเจริญงอกงามมนุษย์เป็นสิ่งที่มีชีวิตที่มีจุดหมายมีเป้าหมายของค์การต่าง ๆ ที่มีการให้การ ฝึกอบรมและมีโครงการการศึกษาการเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่การหมุนเวียนงานและการสร้าง ประสบการณ์จากการทำงานและความต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่า

6. เงินเดือนค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น ๆ รวมทั้ง ผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง

ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfies) นั้น จะเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเนื้องานซึ่ง Herzberg, et al. เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ประกอบไปด้วย

1. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคตโอกาสที่จะมีความก้าวหน้า ในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพเช่นการขายเสมียนพนักงานและบุคคลที่ใช้ฝีมือ และ ความชำนาญงานมีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงานแต่มีการศึกษาสูงและอยู่ ในตำแหน่งสูงจากการศึกษา พบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่า คนที่อ่อนวัย อาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

2. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations - Subordinates) การติดต่อสังสรรค์การแสดงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้มีความเข้าอกเข้าใจซึ่งกัน และ กันเป็นอย่างดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

3. สถานะของอาชีพองค์กร ควรจัดให้มีตำแหน่งหน้าที่การงานหรือ การยกระดับสถานะของพนักงานตามตำแหน่งเช่นการมีที่จอดรถของผู้บริหาร หรือการมีสิทธิพิเศษ

แก่พนักงานที่มีตำแหน่งสูง หรือมีความสำคัญต่อองค์กรมากอย่างเหมาะสมเพื่อให้พนักงานเหล่านี้ไม่เกิดความไม่พึงพอใจแต่ไม่จำเป็นต้องมีมากหรือเกินควร

4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาการติดต่อสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชา โดยทางกาย หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้บังคับบัญชา

5. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานผู้ร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงานสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อน จึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้

6. วิธีการปกครองและการบังคับบัญชาความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารองค์ประกอบทั้ง 2 ปัจจัยนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงานองค์ประกอบปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญทำให้เกิดความสุขในการทำงานเมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานผลที่ตามมา คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน

7. นโยบายและการบริหารเป็นปัจจัยที่องค์กรไม่มีไม่ได้และเป็นปัจจัยที่ไม่มีประสิทธิภาพต่อการทำงานของพนักงาน เช่น นโยบายของบริษัทที่ไม่ส่งเสริมความเจริญเติบโตของตัวพนักงานการไม่ดำรงรักษาและให้ความมั่นคงกับบุคลากรการบริหารงานที่ไม่เป็นระบบการทำงานที่ซ้ำซ้อนกันไม่เป็นเอกภาพก็ได้เช่นกันหากแต่ในทางทฤษฎีนี้ ก็เชื่อว่าการเพิ่มคุณภาพของปัจจัยนี้มาก ๆ ก็ไม่ได้ทำให้พนักงานมีแนวโน้มในความพึงพอใจมากขึ้นหรือมีแรงจูงใจในการทำงานให้ดีขึ้น

8. สภาพการทำงานในทางทฤษฎีนี้เชื่อว่าองค์กรจะต้องจัดหาสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงานบรรยากาศสถานที่ตั้งในการเดินทางมาทำงานของพนักงานให้มีความสะดวกและไม่ก่อให้เกิดปัญหามากนักต่อพนักงานเพื่อให้พนักงานไม่เกิดความไม่พึงพอใจแต่ไม่จำเป็นต้องมีการเกินไปหรือสะดวกสบายเกินไปเพราะไม่ได้ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน หรือรักองค์กรมากขึ้น

9. ความเป็นอยู่ส่วนตัวความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคลากรต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่ใหม่

10. ความมั่นคงในงานความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

จากแนวคิดสรุปได้ว่าแรงจูงใจหรือความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ค่านิยมและประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับ และเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลนั้นได้ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันไปตอบสนองความต้องการในสิ่งที่ขาดหายไปหรือสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่สมดุลเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่จะแสดงออกของแต่ละบุคคลซึ่งมีผลการเลือกที่จะปฏิบัติในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

2.1.6.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ Gilmer

Gilmer (1971) กล่าวถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล ดังต่อไปนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น
3. การจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ที่ปฏิบัติงานรวมทั้งการดำเนินงานในการทำงานของหน่วยงาน
4. ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ได้แก่ จำนวนเงินรายได้ประจำวันที่ได้รับและรายได้ที่จ่ายค่าตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานจ่ายให้กับผู้ปฏิบัติงาน
5. ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ
6. การนิเทศงาน หรือการฝึกอบรมได้แก่การให้โอกาสในการหาความรู้เพิ่มเติมโดยการศึกษาคู่ฝึกอบรมและดูงาน
7. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์กันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
8. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสงสีเสียงอากาศเหมาะกับการทำงาน
9. ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความรู้สึกพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขเกิดความพึงพอใจในการทำงาน
10. สิ่งตอบแทน หรือผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เช่น เงินบำเหน็จบำนาญสวัสดิการที่อยู่อาศัยและค่ารักษาพยาบาลจากแนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานนั้นการที่บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในองค์กรถ้าองค์กรมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมากโดยหลักการแล้วบุคคลในองค์กรนั้นก็ย่อมเกิดความพึงพอใจในงานมากทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับงานอยากทำงานทุ่มเทความสามารถเพื่องานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

2.1.6.4 แนวคิดความพึงพอใจของ (Shelli)

Shelli (1995) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ สรุปได้ว่าเป็นความรู้สึกสองแบบของมนุษย์ คือ ความรู้สึกในทางบวก และความรู้สึกในทางลบ ความรู้สึกในทางบวกเป็นความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วทำให้ความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับและความสุขนี้สามารถทำให้เกิดความสุข หรือความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้นได้อีก ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความสุขเป็นความรู้สึกที่สลับซับซ้อน และความสุขนี้จะมีผลต่อบุคคลมากกว่าความรู้สึกในทางบวกอื่น ๆ ความรู้สึกทางลบความรู้สึกทางบวก และความสุขมีความสัมพันธ์กันอย่างสลับซับซ้อนและระบบความสัมพันธ์ของความรู้สึกทั้งสามนี้เรียกว่าระบบความพึงพอใจโดยความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อระบบความพึงพอใจมีความรู้สึกทางบวก มากกว่าความรู้สึกทางลบ Shelli (1995, p. 9, อ้างถึงใน ปรากฏการ กองแก้ว, 2546, น. 17)

2.1.6.5 แนวคิดความพึงพอใจของ (Mullin)

Mullin (1999) ได้อธิบายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นแนวคิดสลับซับซ้อนและยากที่จะวัดโดยไม่เอาความคิดเห็นส่วนตัวมาปนด้วยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นผลมาจากตัวแปรหลายตัวที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลสังคมวัฒนธรรมองค์การและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้แรงจูงใจของมนุษย์นั้นยังเป็นองค์ประกอบและแรงผลักดันบางประการในตัวบุคคล ซึ่งเกิดจากการที่ตนเองพยายามจะบรรลุเป้าหมายบางอย่างเพื่อที่จะสนองต่อความต้องการ หรือความคาดหวังที่มีอยู่ตัวเราเองพยายามจะบรรลุถึงเป้าหมายบางอย่างเพื่อที่จะสนองต่อความต้องการ หรือความคาดหวังที่ผู้ปฏิบัติงานมีอยู่และเมื่อบรรลุเป้าหมายนั้นแล้วจะเกิดความพอใจในการทำงานซึ่งเป็นผลสะท้อนกลับไปยังจุดเริ่มต้นเป็นกระบวนการหมุนเวียนไปอีก

1. ความต้องการ หรือความคาดหวังของมนุษย์จะเป็นแรงผลักดันให้มนุษย์กระทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อบรรลุเป้าหมายเพื่อที่จะตอบสนองต่อความต้องการหรือความคาดหวังที่มีอยู่และเมื่อบรรลุเป้าหมายแล้วจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นผลสะท้อนกลับไปยังจุดเริ่มต้นเป็นกระบวนการหมุนเวียนต่อไปอีก

จากคำอธิบายและความหมายที่กล่าวมา จึงสรุปได้ว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดาแต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้นมีทิศทางจริงจึงมีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใดและพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องจากแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้นที่เรียกว่าแรงจูงใจด้วย

2.2 ข้อมูลบริบทเกี่ยวกับกรมราชทัณฑ์

2.2.1 กรมราชทัณฑ์

2.2.1.1 ประวัติความเป็นมา

กรมราชทัณฑ์ (2555) หรือการราชทัณฑ์ของไทย ได้มีวิวัฒนาการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับสังคมการเมืองและสภาพเศรษฐกิจ ตลอดยุคสมัยที่ผ่านมาในยุคก่อนรัชสมัย พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว กิจการเรือนจำได้สังกัดอยู่ตามส่วนราชการต่าง ๆ สอดคล้องกับการปกครองแบบจตุสดมภ์ คือ แบ่งเป็นเรือนจำในกรุงเทพฯ และเรือนจำในหัวเมือง ชั้นนอก เรือนจำกรุงเทพฯ มี 2 ประเภท คือ “คุก” เป็นที่คุมขังผู้ต้องขังที่มีโทษตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป อยู่ในสังกัด กระทรวงนครบาล ส่วน “ตระราง” ใช้เป็นที่คุมขังผู้ต้องขังที่มีโทษต่ำกว่า 6 เดือน หรือนักโทษที่มีไข้ ผู้ร้ายสังกัดกระทรวง ทบวง กรม ที่บังคับกิจการนั้น ๆ ส่วนการเรือนจำในหัวเมืองชั้นนอกมีที่คุมขังผู้ต้องโทษเรียกว่า “ตระราง” การคุมขังอยู่ในความรับผิดชอบของผู้ว่าราชการเมือง หรืออาจส่งต่อให้กระทรวงมหาดไทย กระทรวงกลาโหม รับผิดชอบคุมขังแล้วแต่กรณีและรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีการปรับปรุงระเบียบราชการใหม่ โดยโปรดให้สร้างคุกใหม่ขึ้นเรียกว่า “กองมหันตโทษ” และให้สร้างตระรางใหม่ขึ้น เรียกว่า “กองลหุโทษ” สังกัดกระทรวงนครบาลและในปี พ.ศ. 2444 (ร.ศ. 120) ได้มีพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตรา “พระราชบัญญัติลักษณะเรือนจำ” ขึ้นเพื่อให้การจัดการเรือนจำเป็นไปอย่างเรียบร้อยยิ่งขึ้น จนถึงวันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2458 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราเป็น “พระราชบัญญัติจัดตั้งกรมราชทัณฑ์” โดยมีพระยาชัยวิชิตวิศิษฎ์ธรรมธาดา (ข้า ณ บ่อมเพชร) เป็นอธิบดีกรมราชทัณฑ์คนแรก ในปี พ.ศ. 2469 ได้เกิดภาวะตกต่ำทางเศรษฐกิจ

2.2.1.2 วิสัยทัศน์กรมราชทัณฑ์

“กรมราชทัณฑ์เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการควบคุม แก้ไข และพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เพื่อคืนคนดี มีคุณค่า สู่สังคม”

2.2.1.3 พันธกิจ

- 1) ควบคุมผู้ต้องขังอย่างมีอารีชีพ
- 2) บำบัดฟื้นฟูและแก้ไขพฤตินิสัยของผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.1.4 การปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง

การปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง หมายถึง กระบวนการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังที่ต่อเนื่องนับจากที่ได้รับตัวผู้ต้องขังไว้ในเรือนจำไปจนถึงปล่อยตัวผู้ต้องขัง จึงครอบคลุมถึงภารกิจในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังทั้งในด้านการจัดบริการอบรมแก้ไขและการดูแลควบคุมผู้ต้องขังให้อยู่ในระเบียบวินัยและไม่หลบหนี ภายใต้หลักการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2475 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนกฎกระทรวงมหาดไทย

ที่ออกตามมาตรา 58 แห่งพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ซึ่งสามารถแยก พิจารณาขั้นตอนและมาตรการ ในการควบคุมและการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังได้เป็น 3 ช่วง ได้แก่

- 1) การรับตัวผู้ต้องขัง
- 2) การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในขณะที่อยู่ในเรือนจำ
- 3) การปล่อยตัวผู้ต้องขัง ซึ่งให้หมายรวมถึงในกรณีที่ผู้ต้องขังเสียชีวิต

2.2.1.5 ลักษณะงานพิเศษของราชทัณฑ์

ลักษณะพิเศษของงานราชทัณฑ์ มีดังนี้

1) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตลอด 24 ชั่วโมง อย่างต่อเนื่องกรมราชทัณฑ์ได้รับอนุมัติ กรอบอัตรากำลังในการปฏิบัติงานเฉพาะเวลาราชการเพียงวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งเป็นกรอบอัตรากำลัง ขั้นต่ำที่สุดที่สามารถจะปฏิบัติงานได้ ส่วนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอีกวันละ 16 ชั่วโมงและ ในวันหยุดราชการการราชทัณฑ์ต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในเวลาราชการปกติ ทุกตำแหน่งมาเข้าเวรยามทำให้ข้าราชการเรือนจำ / ทัณฑสถานต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างตราครุฑ กว่าข้าราชการอื่น จึงก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายเสียขวัญไม่มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างพอเพียง

2) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติทันทีไม่สามารถปฏิเสธหรือผ่อนผันปฏิบัติในเวลาต่อมา การกิจหลักที่สำคัญประการแรกของกรมราชทัณฑ์ คือ การควบคุมผู้ต้องขังไม่ให้หลบหนี ซึ่งกรม ราชทัณฑ์ ไม่อาจปฏิเสธการรับตัวผู้ต้องขังไว้ในความควบคุมได้แม้เรือนจำจะมีอัตรากำลังหรือสถานที่ ควบคุมไม่เพียงพอก็ตามประกอบกับการควบคุมหรือการปล่อยตัวผู้ต้องขังจะต้องทำในทันทีที่ได้รับ หมายศาล หรือคำสั่งตามกฎหมาย จะผ่อนผันไปดำเนินการในวันอื่นไม่ได้จำเป็นที่ข้าราชการเรือนจำ ต้องปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นโดยพลัน แม้ว่าจะเลยเวลาราชการหรือขาดแคลนอัตรากำลังก็ตามทำให้ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันต้องรับภาระหนักและเกิดความกดดันสูง

3) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และอาศัยความละเอียด ถี่ถ้วนและถูกต้องแม่นยำตรงจะเกิดความผิดพลาดไม่ได้ การรับหมายศาล การรับ - ปล่อย - ตรวจค้น ตัวผู้ต้องขังการคำนวณวันพ้นโทษ / การลดวันต้องโทษและการดำเนินงานด้านอื่น ๆ เช่น การประหารชีวิต นักโทษเด็ดขาดเป็นงานที่ต้องปฏิบัติอย่างรอบคอบจะผิดพลาดไม่ได้ ซึ่งเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ ความชำนาญการและประสบการณ์เฉพาะทาง

4) เป็นงานที่มีความยากมาก โดยเฉพาะงานด้านการแก้ไขผู้ต้องขังให้กลับตัว เป็นพลเมืองดีของสังคมการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้ร้ายโดยสันดานเป็นงาน ที่ยากยิ่ง เนื่องจากผู้กระทำผิดส่วนใหญ่สะสมพฤติกรรมความคิดและจิตสำนึกในทางที่ไม่ถูกต้อง เป็นระยะเวลายาวนานเป็นบุคคลที่มีสภาพจิตผิดปกติ คือด้านพฤติกรรมเบี่ยงเบน ดังนั้นงานด้านการอบรม แก้ไข พัฒนาพฤตินิสัยเปลี่ยนแปลงความคิด และพฤติกรรมผู้ต้องขังให้เป็นปกติเหมือนบุคคลทั่วไป จึงเป็นงานที่ถือได้ว่ามีความยากมากเป็นพิเศษ

5) เกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกรมราชทัณฑ์ เป็นงานที่ยุ่ยากซับซ้อนต้องเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ เช่น พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักกัน ตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2510 พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักกันตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2506 ประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2499 และประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พ.ศ. 2478 รวมทั้งการปฏิบัติตามข้อ กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังและข้อเสนอแนะในส่วนที่เกี่ยวข้ององค์การสหประชาชาติ ตามความเหมาะสมและงบประมาณที่ได้รับ นอกจากนี้ยังต้องติดต่อประสานงานกับองค์การระหว่างประเทศ หน่วยงานต่างประเทศ สถานทูต สถานกงสุล ตลอดจนองค์กรเอกชนและส่วนราชการอื่น ๆ

6) เป็นงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงและปลอดภัยของสังคม ลักษณะงานของกรมราชทัณฑ์ หากการปฏิบัติหน้าที่เกิดความบกพร่อง หรือเกิดความผิดพลาดขึ้น เช่น ผู้ต้องขังแหกหักหลบหนีปล่อยผู้ต้องขังผิดตัว หรือระบบแก้ไขผู้ต้องขังไม่มีประสิทธิภาพ ผู้ต้องขังกลับไปกระทำผิดสร้างความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อกระบวนการยุติธรรม ความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยของสังคม

2.3 เรือนจำที่สังกัดราชทัณฑ์เขต 4

2.3.1 ข้อมูลทั่วไป

เรือนจำ ที่สังกัดราชทัณฑ์เขต 4 จำนวน 16 เรือนจำ ได้แก่

- 2.3.1.1 เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์
- 2.3.1.2 เรือนจำกลางขอนแก่น
- 2.3.1.3 เรือนจำอำเภอฟล
- 2.3.1.4 ทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น
- 2.3.1.5 เรือนจำกลางนครพนม
- 2.3.1.6 เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม
- 2.3.1.7 เรือนจำจังหวัดมุกดาหาร
- 2.3.1.8 เรือนจำจังหวัดร้อยเอ็ด
- 2.3.1.9 เรือนจำจังหวัดเลย
- 2.3.1.10 เรือนจำจังหวัดสกลนคร
- 2.3.1.11 เรือนจำอำเภอสว่างแดนดิน
- 2.3.1.12 เรือนจำจังหวัดหนองคาย

2.3.1.13 เรือนจำจังหวัดบึงกาฬ

2.3.1.14 เรือนจำจังหวัดหนองบัวลำภู

2.3.1.15 เรือนจำกลางอุดรธานี

2.3.1.16 สถานกักขังกลางจังหวัดร้อยเอ็ด

2.3.2 ข้อมูลด้านบุคลากร

ปัจจุบันมีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ 1,353 คน จำแนกได้ตามตาราง 2.1 ดังนี้

ตารางที่ 2.1 จำนวนเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต4

ที่	เรือนจำ	จำนวนเจ้าหน้าที่ (คน)
1	เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์	88
2	เรือนจำกลางขอนแก่น	153
3	เรือนจำอำเภอลพ	49
4	ทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น	60
5	เรือนจำกลางนครพนม	113
6	เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม	87
7	เรือนจำจังหวัดมุกดาหาร	80
8	เรือนจำจังหวัดร้อยเอ็ด	93
9	เรือนจำจังหวัดเลย	73
10	เรือนจำจังหวัดสกลนคร	100
11	เรือนจำอำเภอสว่างแดนดิน	58
12	เรือนจำจังหวัดหนองคาย	77
13	เรือนจำจังหวัดบึงกาฬ	72
14	เรือนจำจังหวัดหนองบัวลำภู	79
15	เรือนจำกลางอุดรธานี	146
16	สถานกักขังกลางจังหวัดร้อยเอ็ด	25
	รวมทั้งสิ้น	1,353

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งามใจ ทวีชนม์ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 2) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม 3) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน เงินเดือนปัจจุบัน และหน่วยงานที่สังกัด กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ จำนวน 240 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าน้าเชื่อถือ เท่ากับ .9434 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบด้วยวิธีของ LSD ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน เงินเดือนปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันในทางตรงกันข้ามข้าราชการที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

สุทัศน์ ปัญสุวรรณ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ ในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในจังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาครั้งนี้ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามตัวชี้วัดของ Walton ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ราชทัณฑ์ ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.30) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีเพียง 1 ด้าน ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.76) ส่วนด้านที่เหลือระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.40) รองลงมา คือ โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.39) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.34) สิทธิส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.25) จังหวะชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.24) ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.09) และสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน (ค่าเฉลี่ย 2.29)

สายสุตา ขวัญจิตร (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำจังหวัดสตูล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำสตูล 2) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเจ้าหน้าที่เรือนจำสตูล ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ เป็นเจ้าหน้าที่เรือนจำสตูล ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย จำนวน 50 คน การรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำจังหวัดสตูล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการบูรณาการ ด้านสังคม ธรรมเนียมในองค์กร และการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำจังหวัดสตูล ควรปรับปรุงค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่เวรยามรักษาการณ์ และค่าเสี่ยงภัยให้สูงขึ้น ควรให้มีการตรวจสอบสุขภาพเจ้าหน้าที่เรือนจำทุก ๆ 3 เดือนควรจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอและมีการกำหนดมาตรฐาน การกำหนดตำแหน่งให้ชัดเจน ควรมีการประเมินผลงานแล้วนำไปสู่การพิจารณาความดีความชอบ และควรสร้างจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนและสังคมให้มีจิตบริการ

กนกนัส ตูจินดา (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล การวิจัยคั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล เก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 281 คน ซึ่งปฏิบัติงานในช่วงเดือนเมษายน ถึง ตุลาคม 2553 ทั้งนี้ไม่รวมพยาบาลที่อยู่ระหว่างการลาคลอด ลาศึกษาต่อ หรือลาอื่น ๆ เกินกว่า 3 เดือน โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยภายนอก และแบบสอบถามคุณภาพชีวิต สถิติที่ใช้ ได้แก่ t - test, One - Way ANOVA และ Multiple Linear Regression Analysis พยาบาลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 97.2 มีอายุเฉลี่ย 29.65 ± 5.39 ปี มีสถานภาพโสด ร้อยละ 79 การศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 90 ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี ร้อยละ 33.8 ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิต อยู่ในระดับดี ร้อยละ 32.7 อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 66.9 และอยู่ในระดับไม่ดี ร้อยละ 0.4 โดยพบปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต 10 ปัจจัย ได้แก่ ความพึงพอใจต่องานหลัก ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน ความมั่นใจในการทำงานโรคประจำตัว งานอดิเรกจำนวนชั่วโมงในการนอน การออกกำลังกาย ความรับผิดชอบด้านการดูแลครอบครัว และความอบอุ่น ในครอบครัว ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุกับคุณภาพชีวิต โดยรวม พบว่า ปัจจัยที่

สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตที่ดี ได้แก่ ความพึงพอใจต่องานหลัก ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ความมั่นใจในการทำงาน งานอดิเรก การออกกำลังกาย และภาระรับผิดชอบด้านการดูแลครอบครัว ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตได้ ร้อยละ 34.2

รัชพล บุญเลื่อง (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางชลบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางชลบุรี เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางชลบุรี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมจากประชากรวิจัยในกลุ่มข้าราชการเรือนจำกลางชลบุรี จำนวน 116 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t - test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการเรือนจำกลางชลบุรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมีคุณภาพชีวิตค่อนข้างต่ำ และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมีคุณภาพชีวิตค่อนข้างสูง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการเรือนจำกลางชลบุรี ที่มีเพศ อายุ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่าง แต่ข้าราชการเรือนจำกลางชลบุรีที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

จิรวดี ตั้งมั่น (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ / เดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพล อดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำนวน 259 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตรฐานส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประชากร 2 กลุ่ม ได้แก่ ระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ t - test และความแตกต่างระหว่างประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ สถานภาพ สมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ / เดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน โดยใช้ F - test (One - Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างระหว่างตัวแปรสามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (LSD) ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิต

การทำงาน ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน และระดับปานกลาง 2 ด้าน และที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ / เดือน และแผนกที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิต การทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อัคร เดชสียา (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและข้าราชการชั้นประทวน เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ชั้นยศ รายได้ และวุฒิการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าที ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและอย่างเพียงพอ 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานตามชั้นยศรายได้ และตามวุฒิการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการทหาร กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 111 จังหวัดชลบุรี โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รัศมี เทียนปรุ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการเรือนจำจังหวัดตราด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการเรือนจำจังหวัดตราด และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการเรือนจำจังหวัดตราด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระดับการศึกษา โดยเก็บข้อมูลจากประชากร คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำจังหวัดตราด จำนวนทั้งสิ้น 42 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำจังหวัดตราดจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลโดยใช้คำสั่ง (Compare Mean) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการเรือนจำจังหวัดตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ว่า ข้าราชการเรือนจำจังหวัดตราด มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรอยู่ในระดับดีมาก

เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับดีมาก ด้านธรรมณูญหรือประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับดีมาก ด้านสภาพการทำงานปลอดภัยถูกสุขลักษณะ อยู่ในระดับดีมาก ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับดีมาก ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับดีมาก ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับและด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับน้อย เป็นอันดับสุดท้ายผล การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการเรือนจำ จังหวัดตราดจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา รายได้ / เดือน และระดับตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการเรือนจำจังหวัดตราดที่มีเพศ อายุ การศึกษา รายได้ / เดือน และระดับตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

วาริณี โพธิราช (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันในองค์กร ตลอดจนศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัย ระเบียบวิธีการศึกษาเป็นการศึกษาวิจัยปริมาณเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย ทั้ง 7 วิทยาเขต ซึ่งประกอบด้วย วิทยาเขตมหาวิหาร ลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน วิทยาเขตล้านนา วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช วิทยาเขตร้อยเอ็ด และวิทยาเขตศรีล้านช้าง มีการประมวลผลวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการแจกแจงความถี่แบบ 2 ทาง (Crosstabs) ผลการวิจัย พบว่า ลูกจ้างเพศชาย และเพศหญิง มีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 52.9 เป็นเพศชาย ในขณะที่ ร้อยละ 47.1 เป็นเพศหญิง โดยลูกจ้างที่มีอายุน้อยที่สุด มีอายุ 24 ปี ส่วนลูกจ้างที่มีอายุมากที่สุด มีอายุ 54 ปี ลูกจ้างร้อยละ 56.8 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 23 - 34 ปี รองลงมา ร้อยละ 30.0 คือ ช่วงอายุระหว่าง 35 - 45 ปี และน้อยที่สุดร้อยละ 13.2 คือ ช่วงอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป โดยภาพรวมลูกจ้างในมหาวิทยาลัยฯ มีอายุเฉลี่ยที่ 35 ปี ส่วนใหญ่ลูกจ้าง ที่เป็นคฤหัสถ์มีการเช่าหอพักเป็นที่อาศัย ส่วนบรรพชิตพักอาศัยอยู่ที่วัดและอารามสงฆ์ ซึ่งลูกจ้างในมหาวิทยาลัยฯ ได้รับเงินเดือนเป็นค่าตอบแทนจากการทำงาน โดยเฉลี่ยอยู่ที่ 14,296 บาท ในขณะที่รายจ่าย มีตั้งแต่ 5,000 - 15,000 / เดือน และยังพบอีกว่า ลูกจ้างในมหาวิทยาลัยฯ มีเงินฝากฯ ไม่เกิน 500 บาท / เดือน

ยศวรธรณ์ การะเกตุ และคณะ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัด ร้อยแก่นสารสินธุ์ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุราชการ

อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และสังกัดหน่วยงานราชการทัณฑ์ และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 448 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีใช้สูตรคำนวณตามวิธีการของ (Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 212 คน และผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 22 คน ได้มาจากจำนวนร้อยละ 10 ของกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า Independent t - test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F - test (One - Way ANOVA) และความถี่ ผลการวิจัย พบว่า 1) ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านวินัย และจรรยาบรรณและอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย ได้แก่ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ด้านการดูแลสุขภาพให้พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน ด้านการลดภาระงานที่ตรากตรำด้านการช่วยเหลือการดำรงชีพ และด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจเจ้าหน้าที่ 2) ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่มีอายุ สถานภาพการสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และสังกัดหน่วยงานราชการต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในส่วนข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่มีเพศ และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

Duncan (2003, อ้างถึงใน ญัญญา บัวหลวง, 2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของประเทศในแถบสแกนดิเนเวียกับประเทศอื่น ๆ ในสหภาพยุโรป พบว่า ยังไม่พบข้อมูลเด่นชัดที่จะอธิบายความแตกต่างได้ แต่จากข้อมูลที่ได้ในมุมมองของพนักงานในองค์กรในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ระดับการมีส่วนร่วมในงาน และการตัดสินใจ โอกาสเติบโตในอาชีพ และความมั่นคงในงาน พบว่า พนักงานในประเทศเดนมาร์ก สวีเดน และกลุ่มตัวอย่างบางส่วนของประเทศฟินแลนด์ มีคุณภาพในการทำงานและโอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ มากกว่าประเทศอื่น ๆ ในสหภาพยุโรป โดยให้เหตุผลถึงความแตกต่างของลักษณะสภาพสังคม ธุรกิจ และเศรษฐกิจในแต่ละกลุ่ม

Louis, Kathryn and Kate (2003, อ้างถึงใน ญัญญา บัวหลวง, 2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของมหาวิทยาลัย George Mason University ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า แหล่งความพึงพอใจแบ่งเป็น 6 มิติ คือ ความเป็นธรรม สภาพการทำงาน เงินเดือน และสวัสดิการอิสระในการทำงาน และการเติบโตการมีโอกาสทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่ใช่งานความพึงพอใจโดยรวมในชีวิต และงาน นอกจากนี้ยังได้ศึกษาวัฒนธรรมระหว่างการทำงานและครอบครัวข้อตกลงขององค์กรที่มีให้กับพนักงานและแหล่งความเครียด แบ่งเป็น 6 มิติ คือ ความเป็นธรรม สภาพการทำงาน

กฎระเบียบ ความสัมพันธ์กับคนอื่นที่จอตลอดและการเดินทางไปมาระหว่างบ้านกับสำนักงานและเรื่องส่วนตัวในครอบครัว

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัย ได้นำแนวคิดมาทำการเปรียบเทียบแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของนักวิชาการและหน่วยงาน

Walton (1973)	Huse and Coming (1985)	Kossen (1991)	กรมราชทัณฑ์ (ตัวชี้วัดที่ 13)
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอสภาพงาน	1. การเพิ่มคุณค่าตนเอง	1. การดูแลสุขภาพให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน
2. สภาพการทำงานปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ	2. ปลอดภัยและไม่อันตรายต่อสุขภาพโอกาสพัฒนา	2. รับผิดชอบในงานเพิ่มปริมาณงาน	2. การช่วยเหลือดำรงชีพสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	3. ความก้าวหน้าศักยภาพ	3. สร้างสรรค์งาน	3. การลดภาระที่ตรากตรำ
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3. ความก้าวหน้า	4. การหมุนเวียนงาน	4. การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจเจ้าหน้าที่
5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร	4. ความมั่นคง	5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้องให้การชมเชยและ	5. วินัย และจรรยาบรรณ
6. ธรรมเนียมหรือประเพณีไทยในองค์กร	5. สังคมสัมพันธ์	6. การยอมรับ	
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	6. ลักษณะการบริหารงาน	7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี	
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	7. ภาวะอิสระจากงาน	8. สร้างความรับผิดชอบในงาน	
	8. ความภูมิใจในองค์กร	9. มีสถานเลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน	
		10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน	
		11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ	

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัย ได้นำมาสังเคราะห์เพื่อให้เข้ากับบริบทของงานที่วิจัย ซึ่งได้คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เขต 4 ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเพียงพอ 2) ด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการลดภาระงานที่ตรากตรำ 4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 6) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมจากคุณภาพชีวิต ทั้ง 6 ด้าน เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับแนวคิดของนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พบว่า การสังเคราะห์ให้ได้ดังรายละเอียดตารางที่ 2.3 ดังนี้

ตารางที่ 2.3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของผู้วิจัยกับนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

รายด้านคุณภาพชีวิต	แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต				ผลการ สังเคราะห์
	Walton	Huse and Coming	Kossen	กรมราชทัณฑ์	
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	✓	✓	✓	✓	ใช้ได้
2. ด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ	-	✓	✓	✓	ใช้ได้
3. ความปลอดภัยในงานและการลดภาระงานที่ตราครุฑ	✓	✓	-	✓	ใช้ได้
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	✓	✓	✓	✓	ใช้ได้
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	✓	✓	✓	-	ใช้ได้
6. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	✓	✓	✓	✓	ใช้ได้

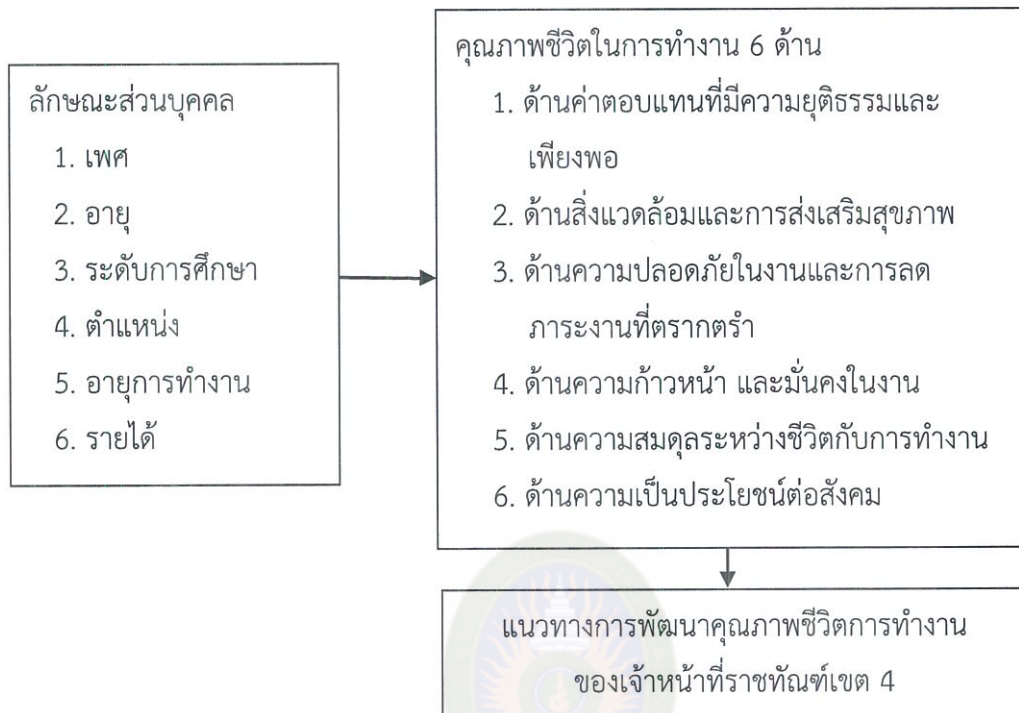
ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ทำการสังเคราะห์ปรับตามแนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิตของ Walton (1973), Huse and Coming (1985) and Kossen (1991) และของกรมราชทัณฑ์ โดยได้คุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเพียงพอ
2. ด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ
3. ด้านความปลอดภัยในงานและการลดภาระงานที่ตราครุฑ
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
6. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ตามภาพที่ 2.2 ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เขต 4 รวมทั้งสิ้น 1,353 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำที่สังกัดราชทัณฑ์ เขต 4 จำนวน 309 คน โดยมีวิธีหากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ (Yamane, 1973)

สูตร
$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad (3 - 1)$$

กำหนดให้ n แทน จำนวนประชากรทั้งหมด

n แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

e แทน ค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ กำหนด

ให้ไม่เกิน .05 แทนค่าในสูตรได้

$$= \frac{1,353}{1 + 1,353 (.05)^2}$$

$$= 309 \text{ คน}$$

ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้ จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 309 คน และหาสัดส่วนแต่ละเรือนจำตามหลักบัญญัติไตรยางค์หลัง จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยการจับสลาก ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไป 320 ฉบับ ได้รับกลับมาสมบูรณ์ทั้งหมดจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละเรือนจำแสดงในตารางที่ 3.1 ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละเรือนจำ

ลำดับที่	เรือนจำ	จำนวนเจ้าหน้าที่แต่ละเรือนจำ (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์	88	20
2	เรือนจำกลางขอนแก่น	153	35
3	เรือนจำอำเภอพล	49	11
4	ทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น	60	14
5	เรือนจำกลางนครพนม	113	26
6	เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม	87	20
7	เรือนจำจังหวัดมุกดาหาร	80	20
8	เรือนจำจังหวัดร้อยเอ็ด	93	21
9	เรือนจำจังหวัดเลย	73	17
10	เรือนจำจังหวัดสกลนคร	100	25
11	เรือนจำอำเภอสว่างแดนดิน	58	13
12	เรือนจำจังหวัดหนองคาย	77	18
13	เรือนจำจังหวัดบึงกาฬ	72	18
14	เรือนจำจังหวัดหนองบัวลำภู	79	18
15	เรือนจำกลางอุดรธานี	146	36
16	สถานกักขังกลางจังหวัดร้อยเอ็ด	25	8
รวม		1,353	320

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ใช้สอบถามเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เขต 4 โดยกำหนดให้เป็นคำถามชนิดปลายปิดและเป็นคำถามปลายเปิดโดยคำถามแบบปลายปิดเป็นแบบกำหนดให้เลือกตอบกับแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อสอบถามแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4

โดยลักษณะข้อคำถามแต่ละตอนมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุการทำงาน และรายได้
2. ข้อคำถามคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เขต 4 ประกอบด้วยมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดการประเมินค่า 5 ระดับ และเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้คะแนน 5
เห็นด้วยมาก	ให้คะแนน 4
เห็นด้วยปานกลาง	ให้คะแนน 3
เห็นด้วยน้อย	ให้คะแนน 2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้คะแนน 1
3. ข้อคำถามปลายเปิดแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4

3.3 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้เครื่องมือที่ครอบคลุมเกี่ยวกับงานวิจัย
2. ศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประเภทแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2550, น. 100)
3. นำผลจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามดังนี้

3.1 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4

3.1.1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 6 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งอายุการทำงาน และรายได้ ที่เกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4

3.1.2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เขต 4 โดยใช้กรอบแนวคิดการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผู้วิจัยปรับของ Walton (1973), Huse and Coming (1985) and Kossen (1991) และของกรมราชทัณฑ์ ประกอบด้วย 6 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 121) ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

และคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ระบุปัญหา อุปสรรค และแนวทางปรับปรุงแก้ไขที่จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เขต 4 ดีขึ้น

3.1.3 นำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการทำวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้องครบถ้วนและครอบคลุมเนื้อหา เมื่อได้รับข้อเสนอแนะแล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข

3.1.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อ 3.1.3 เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อพิจารณาความครอบคลุมและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item - Objective Congruence Index : IOC) ซึ่งผู้ที่มีประสบการณ์ ประกอบไปด้วย

3.1.4.1 ดร.สุวิมล สมไชย วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาภาษาไทย ตำแหน่งอาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์โยธธ ผู้เชี่ยวชาญ ด้านภาษา

3.1.4.2 รองศาสตราจารย์ ดร. สุเทพ เมย์ไธสง วุฒิศึกษา ปรัชญาดุขฎฐิบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ตำแหน่งอาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต เป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวัดผลและประเมินผล

3.1.4.3 นายเดชา จินตกลสิการ วุฒิศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ตำแหน่งนักทัศนวิทยาชำนาญการ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

1) เกณฑ์ในการพิจารณา มีดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2) การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้พิจารณาค่าของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน ที่มีค่าตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป

3.1.5 นำแบบสอบถามที่ที่ได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ จากความเห็น 2 ใน 3 คนมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

3.1.6 นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามผู้เชี่ยวชานูแนะนำไปทดลองใช้ (Try - Out) กับเจ้าหน้าที่เรือนจำ จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีหา (Corrected - Item Total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของคอนบาค (Cronbach) ผลการวิเคราะห์ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.92

3.1.7 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ต่อไป

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขออนุญาตจากสขาารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามถึงอธิบดีกรมราชทัณฑ์ เพื่อขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

3.4.2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่เรือนจำที่สังกัดราชทัณฑ์ เขต 4 พร้อมทั้งชี้แจงขั้นตอนและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและมีผู้ช่วยวิจัย

3.4.3 ดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืนจากเจ้าหน้าที่เรือนจำราชทัณฑ์เขต 4 ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และจัดเป็นหมวดหมู่รวบรวมเข้าด้วยกันเตรียมพร้อมสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยการนำเสนอในรูปของตาราง พร้อมใช้การพรรณนาและแปลความหมาย จากสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เขต 4 ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุการทำงาน และรายได้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชมศรีสะอาด, 2545, น. 99 - 100)

5 คะแนน เห็นด้วยมากที่สุด

4 คะแนน เห็นด้วยมาก

3 คะแนน เห็นด้วยปานกลาง

2 คะแนน เห็นด้วยน้อย

1 คะแนน เห็นด้วยน้อยที่สุด

แล้วหาค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 โดยใช้เกณฑ์ในการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชมศรีสะอาด, 2545, น. 99 - 100)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน ใช้การทดสอบค่า Independent - test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F - test (One - Way ANOVA)

3.5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เขต 4 ทำการสังเคราะห์ข้อมูลโดยการพรรณนาความ และหาค่าความถี่ (Frequency) หากมีคำตอบที่คล้ายคลึงกัน

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 สถิติทดสอบ ได้แก่

3.6.1.1 ค่าความถี่

3.6.1.2 ค่าร้อยละ

3.6.1.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

3.6.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.1.5 ค่าทดสอบ t - test (Independent Sample)

3.6.1.6 ค่าทดสอบ F - test (One - Way ANOVA) เป็นการการวิเคราะห์ความแปรปรวน

เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD. (กัลยา วานิชบัญชา, 2553, น. 63 - 105)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 ครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ทำการวิเคราะห์ ข้อมูล และพบผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออก เป็น 2 ส่วน คือ
 - 1.1 ผลการวิเคราะห์ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน
 - 1.2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 ได้ใช้กรอบการศึกษาคุณภาพชีวิต 6 ด้าน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่า ร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 ในภาพรวม มี 6 ด้าน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พร้อมทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 มีจำนวน 6 ด้าน จำแนกตามเพศ ใช้การทดสอบค่า (t - test for Independent Samples) จำแนกตาม เพศ ส่วนตัวแปรที่จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้สุทธิ / เดือน ใช้การทดสอบ (F - test One - Way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างจะทำการ ทดสอบ ความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการ LSD

ตอนที่ 4 การศึกษาปัญหา อุปสรรค ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

4.1.2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4” เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบข้อคำถามนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 320 คน นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 ในภาพรวมมี 6 ด้าน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พร้อมทั้งทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 มีจำนวน 6 ด้าน จำแนกตามเพศ ใช้การทดสอบค่า (t - test for Independent Samples) จำแนกตามเพศ ส่วนตัวแปรที่จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้สุทธิ / เดือน ใช้การทดสอบ (F - test One Way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการ LSD.

ตอนที่ 4 การศึกษาปัญหา อุปสรรค ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้มาจากการตอบแบบสอบถามที่มีผู้ให้ข้อมูล จำนวน 320 คน แยกพิจารณาตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้สุทธิ / เดือน ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้สุทธิ / เดือน

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	-	-
1.1 ชาย	224	70.00
1.2 หญิง	96	30.00
รวม	320	100.00
2. อายุ	-	-
2.1 น้อยกว่า 30 ปี	24	7.50
2.2 อายุ 30 - 40 ปี	137	42.80
2.3 อายุ 41-50 ปี	123	38.40
2.4 อายุ 51 ปี ขึ้นไป	36	11.30
รวม	320	100.00
3. ระดับการศึกษาสูงสุด	-	-
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	98	30.60
3.2 ปริญญาตรี	202	63.10
3.3 ปริญญาโท	20	6.30
3.4 ปริญญาเอก	-	-
รวม	320	100.00
4. ตำแหน่ง	-	-
4.1 ข้าราชการ	284	88.80
4.2 พนักงานราชการ	30	9.30
4.3 ลูกจ้าง	6	1.90
รวม	320	100.00

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ประสบการณ์ในการทำงาน	-	-
5.1 ทำงาน 1 - 3 ปี	59	18.40
5.2 ทำงาน 4 - 5 ปี	28	8.80
5.3 ทำงาน 6-10 ปี	59	18.40
5.4 ทำงาน 11 ปี ขึ้นไป	174	54.40
รวม	320	100.00
6. รายได้	-	-
6.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท	45	14.10
6.2 รายได้ 15,001 - 30,000 บาท	198	61.90
6.3 รายได้ 30,001 บาท ขึ้นไป	77	24.10
รวม	320	100.00
7. จังหวัดที่สถานที่ทำงานสังกัด	-	-
7.1 เรือนจำจังหวัดมุกดาหาร	20	6.30
7.2 เรือนจำจังหวัดสกลนคร	25	7.80
7.3 เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม	20	6.30
7.4 เรือนจำจังหวัดบึงกาฬ	18	5.60
7.5 เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์	20	6.30
7.6 เรือนจำจังหวัดร้อยเอ็ด	21	6.60
7.7 สถานกักขังกลางจังหวัดร้อยเอ็ด	8	2.50
7.8 เรือนจำกลางจังหวัดขอนแก่น	35	10.90
7.9 เรือนจำอำเภอพล	11	3.40
7.10 ทณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น	14	4.40
7.11 เรือนจำจังหวัดนครพนม	26	8.10
7.12 เรือนจำจังหวัดเลย	17	5.30
7.13 เรือนจำอำเภอสว่างแดนดิน	13	4.10
7.14 เรือนจำจังหวัดหนองคาย	18	5.60

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7.15 เรือนจำจังหวัดหนองบัวลำภู	18	5.60
7.16 เรือนจำจังหวัดอุดรธานี	36	11.30
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือ มีเพศชาย จำนวน 224 คน คิดเป็น ร้อยละ 70.00 เป็นเพศหญิง จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 42.80 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 38.40 และน้อยที่สุด คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ทั้งนี้ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีมากที่สุด จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 63.10 รองลงมา คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 30.60 และน้อยที่สุด คือ ระดับปริญญาโท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 ตำแหน่งงาน พบว่า เป็นข้าราชการ มีมากที่สุด จำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 88.80 รองลงมา คือ พนักงานราชการ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40 และตำแหน่งงานสุดท้าย คือ ลูกจ้าง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากที่สุด คือ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40 รองลงมา มีอายุงานเท่ากัน คือ อายุงาน 1 - 3 ปี กับอายุงาน 6 - 10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 ส่วนอายุงานน้อยที่สุด คือ 4 - 5 ปี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 และส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 61.90 รองลงมา มีรายได้ 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4

2.1 ในการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากผู้ให้ข้อมูล 320 คน แล้วนำผลไปวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดตารางที่ 4.2 ถึงตารางที่ 4.18

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 โดยภาพรวมด้าน จำแนกเป็นรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม	3.03	0.77	ปานกลาง
2. สิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ	3.54	0.79	มาก
3. สิ่งอำนวยความสะดวกและการลดภาระตราครุฑ	3.37	0.68	ปานกลาง
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.13	0.80	ปานกลาง
5. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	3.25	0.78	ปานกลาง
6. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.61	0.65	มาก
โดยรวม	3.32	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีการกระจายน้อย (S.D. = 0.56) แสดงว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน เมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.656 - 0.790 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.037 - 3.610 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.65) ด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.79) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และการลดภาระตราครุฑ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.54) ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงาน ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.68) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 0.80) และด้านค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = 0.77)

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 โดยภาพรวม ด้านค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกเป็นรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน	2.85	0.97	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ได้รับมีเหลือพอที่จะเก็บออมสำหรับอนาคต	2.62	1.09	ปานกลาง
3. ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำ	2.97	0.97	ปานกลาง
4. ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับผลปฏิบัติงาน	3.23	0.94	ปานกลาง
5. ได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้าย ๆ กัน	3.21	0.87	ปานกลาง
6. สวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าลดหย่อน ค่าเลี้ยงชีพ และอื่น ๆ มีความเหมาะสม	3.34	0.93	ปานกลาง
โดยรวม	3.037	0.77	ปานกลาง

จากตาราง 4.3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 ในด้านค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีการกระจายน้อย (S.D. = 0.77) แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน เมื่อจำแนกตามรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.872 - 1.096 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.62 - 3.34 ซึ่งรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าลดหย่อน ค่าเลี้ยงชีพและอื่น ๆ มีความเหมาะสม ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เงินเดือนที่ได้รับมีเหลือพอที่จะเก็บออมสำหรับอนาคต

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 โดยภาพรวม ด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. เรือนจำจัดให้เจ้าหน้าที่ทุกคนได้ออกกำลังกายอย่างน้อย 3 วัน / สัปดาห์	3.22	1.10	ปานกลาง
2. เรือนจำจัดให้มีการทดสอบสมรรถภาพร่างกายอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง	3.75	0.94	มาก
3. เรือนจำจัดให้มีสวัสดิการด้านการตรวจสุขภาพประจำปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	3.89	0.86	มาก
4. เรือนจำจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านสุขภาพให้กับเจ้าหน้าที่	3.56	1.02	มาก
5. เรือนจำจัดสถานที่ออกกำลังกายไว้ให้เจ้าหน้าที่ได้ออกกำลังกาย อย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.31	1.09	ปานกลาง
โดยรวม	3.546	0.79	มาก

จากตาราง 4.4 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 ในด้านสิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.54$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีการกระจาย น้อย (S.D. = 0.79) แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน เมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางและมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.861 - 1.109 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.22 - 3.89 ซึ่งรายชื่อ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ เรือนจำ จัดให้มีสวัสดิการด้านการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ส่วนรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เรือนจำจัดให้เจ้าหน้าที่ทุกคนได้ออกกำลังกายอย่างน้อย 3 วัน / สัปดาห์

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 โดยภาพรวม ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการลดภาระตราครุฑ จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. เรือนจำมีการจัดอัตราจำนวนของเจ้าหน้าที่สำหรับการจัดเวรยามรักษาการณ์ เอาไว้อย่างเหมาะสม	3.17	0.89	ปานกลาง
2. เรือนจำนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในควบคุมดูแลผู้ต้องขังภายในเรือนจำโดยไม่ต้องเพิ่มอัตรากำลังคน	3.20	0.82	ปานกลาง
3. เรือนจำมีการกำหนดให้เจ้าหน้าที่แต่ละคนเข้าเวรรักษาการณ์อย่างต่อเนื่องไม่เกิน 3 คืนติดต่อกัน	3.57	0.90	มาก
4. เรือนจำจัดให้มีห้องน้ำห้องสุขาในหน่วยงานของท่านอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.48	0.87	ปานกลาง
5. เรือนจำมีการจัดสถานที่หลับนอนในการพักเวรยามในหน่วยงานของท่านอย่างเหมาะสม	3.50	0.98	ปานกลาง
โดยรวม	3.37	0.68	ปานกลาง

จากตาราง 4.5 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการลดภาระตราครุฑ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีการกระจายน้อย (S.D. = 0.68) แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกันเมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางและมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.829 - 0.986 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.17 - 3.57 ซึ่งรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เรือนจำมีการกำหนดให้เจ้าหน้าที่แต่ละคนเข้าเวรรักษาการณ์อย่างต่อเนื่องไม่เกิน 3 คืน ติดต่อกัน ส่วนรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เรือนจำมีการจัดอัตราจำนวนของเจ้าหน้าที่สำหรับการจัดเวรยามรักษาการณ์ เอาไว้อย่างเหมาะสม

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 โดยภาพรวม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.03	0.92	ปานกลาง
2. โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ระดับที่ท่านพอใจ	3.09	0.86	มาก
3. หน่วยงานมีตำแหน่ง หน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	3.08	0.92	ปานกลาง
4. หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบ หรือปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์	3.21	0.99	ปานกลาง
5. หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง เป็นไปอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส	3.27	0.96	ปานกลาง
โดยรวม	3.13	0.80	ปานกลาง

จากตาราง 4.6 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 ในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีการกระจายน้อย (S.D. = 0.80) แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน เมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางและมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.864 - 0.998 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.03 - 3.27 ซึ่งรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส ส่วนรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 โดยภาพรวม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.03	0.92	ปานกลาง
2. โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ระดับที่ท่านพอใจ	3.09	0.86	มาก
3. หน่วยงานมีตำแหน่ง หน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	3.08	0.92	ปานกลาง
4. หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบ หรือปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์	3.21	0.99	ปานกลาง
5. หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง เป็นไปอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส	3.27	0.96	ปานกลาง
โดยรวม	3.13	0.80	ปานกลาง

จากตาราง 4.7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีการกระจายน้อย (S.D. = 0.78) แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน เมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางและมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.884 - 1.103 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.81 - 3.59 ซึ่งรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ในแต่ละวันท่านรู้สึกกระปรี้กระเปร่า พร้อมทั้งจะปฏิบัติงาน ส่วนรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีเวลาว่างให้กับตนเอง และครอบครัวอย่างมีความสุข

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 โดยภาพรวม ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สามารถถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกได้รับรู้ได้ว่าองค์การของตนเอง มีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ	3.60	0.73	มาก
2. การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การพาผู้ต้องขัง ออกทำงานสาธารณะประโยชน์	3.68	0.77	มาก
3. มีการจัดกิจกรรมด้านอาชีพที่ทำให้หน่วยงานภายนอกพึงพอใจ เช่น การจัดทำสลากกาชาด,สินค้าราชทัณฑ์	3.59	0.79	มาก
4. ช่วยทำให้ผู้ต้องขังนำความรู้จากการฝึกวิชาชีพ ไปประยุกต์ใช้ในออกไปประกอบอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง และ อยู่ในสังคมได้	3.58	0.83	มาก
โดยรวม	3.61	0.65	มาก

จากตาราง 4.8 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีการกระจายน้อย (S.D. = 0.65) แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน เมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมากทุกรายชื่อ มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.736 - 0.834 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.58 - 3.68 ซึ่งรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การพาผู้ต้องขังออกทำงานสาธารณะประโยชน์ ส่วนรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ช่วยทำให้ผู้ต้องขังนำความรู้จากการฝึกวิชาชีพ ไปประยุกต์ใช้ในออกไปประกอบอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง และอยู่ในสังคมได้

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 มีจำนวน 6 ด้าน จำแนกตามเพศ ใช้การทดสอบค่า (t - test for Independent Samples) ส่วนตัวแปรที่จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้สุทธิ / เดือน ใช้การทดสอบ (F - test One - Way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการ LSD. รายละเอียดตารางที่ 4.9 - 4.28 ดังนี้

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามเพศ

ด้าน	ชาย = 224 คน		หญิง = 96 คน		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม	3.14	0.72	2.78	0.82	3.91	.00*
2. สิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ	3.55	0.80	3.53	0.76	.24	.80
3. สิ่งอำนวยความสะดวกและการลดภาระตราครุฑ	3.38	0.71	3.38	0.61	.01	.98
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.21	0.75	2.97	0.89	2.50	.01*
5. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	3.41	0.68	2.92	0.89	4.79	.00*
6. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.56	0.64	3.72	0.66	-1.93	.05
โดยรวม	3.38	0.56	3.22	0.56	2.32	.02*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามเพศ มีรายละเอียด ดังนี้

1. เพศชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ระดับมากและปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.14 - 3.56 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.56$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.14$)

2. เพศหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ระดับมากและปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.78 - 3.72 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.72$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.78$)

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตาม เพศ พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการลดภาระตราครุฑ และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามอายุ

รายด้าน	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	sig.
1. ค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.926	3	.97	1.65	.17
	ภายในกลุ่ม	186.149	316	.58		
	รวม	189.075	319			
2. สิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	5.183	3	1.72	2.79	.04*
	ภายในกลุ่ม	195.431	316	.61		
	รวม	200.614	319			
3. สิ่งอำนวยความสะดวกและการลดภาระตราครุฑ	ระหว่างกลุ่ม	1.166	3	.38	.81	.485
	ภายในกลุ่ม	150.41	316	.47		
	รวม	151.407	319			
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.567	3	.18	.29	.832
	ภายในกลุ่ม	205.158	316	.64		
	รวม	205.725	319			
5. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.385	3	.46	.74	.52
	ภายในกลุ่ม	195.431	316	.61		
	รวม	196.816	319			
6. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.865	3	.62	1.44	.22
	ภายในกลุ่ม	135.571	316	.42		
	รวม	137.436	319			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	.518	3	.17	.531	.66
	ภายในกลุ่ม	102.660	316	.32		
	รวม	103.178	319			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.10 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามอายุ มีด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพื่อให้เห็นความแตกต่าง ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการ LSD. ดังผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามอายุ ด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสิ่งแวดล้อมฯ	น้อยกว่า 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปี ขึ้นไป
น้อยกว่า 30 ปี	-	-	-	-
31 - 40 ปี	-	-	-	-.413*
41 - 50 ปี	-	-	-	-.306*
51 ปีขึ้นไป	-	.413*	.306*	-

จากตาราง 4.11 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามอายุ ด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ช่วงอายุ 31 - 40 ปี กับช่วงอายุ 51 ปี ขึ้นไป และช่วงอายุ 41 - 50 ปี กับช่วงอายุ 51 ปี ขึ้นไป นอกนั้นไม่แตกต่าง

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา

รายด้าน	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	sig.
1. ค่าตอบแทน / สวัสดิการ ที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.987	2	1.494	2.54	.08
	ภายในกลุ่ม	186.087	317	.587		
	รวม	189.075	319			
2. สิ่งแวดล้อมและการส่งเสริม สุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	5.771	2	2.886	4.69	.01*
	ภายในกลุ่ม	194.842	317	.615		
	รวม	200.614	319			
3. สิ่งอำนวยความสะดวก และการลดภาระตราครุฑ	ระหว่างกลุ่ม	5.223	2	2.611	5.66	.04*
	ภายในกลุ่ม	146.184	317	.461		
	รวม	151.407	319			
4. ความก้าวหน้าและมั่นคง ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.476	2	1.738	2.72	.06
	ภายในกลุ่ม	202.249	317	.638		
	รวม	205.725	319			
5. ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.496	2	.248	.40	.67
	ภายในกลุ่ม	196.319	317	.619		
	รวม	196.816	319			
6. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.476	2	1.238	2.90	.05
	ภายในกลุ่ม	134.961	317	.426		
	รวม	137.437	319			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	2.302	2	1.151	3.61	.02*
	ภายในกลุ่ม	100.876	317	.318		
	รวม	103.178	319			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.12 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวม รายด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการลดภาระตราครุฑ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพื่อให้เห็นความแตกต่าง ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการ LSD. ดังผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามตารางที่ 4.13 – 4.15

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม

ด้านโดยรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-.17754*	-
ปริญญาตรี	.17754*	-	-
ปริญญาโท	-	-	-

จากตาราง 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับการศึกษาระดับปริญญาตรี นอกนั้นไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสิ่งแวดล้อมฯ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-.28834*	-
ปริญญาตรี	.28834*	-	-
ปริญญาโท	-	-	-

จากตาราง 4.14 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับการศึกษาระดับปริญญาตรี นอกนั้นไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และการลดภาระตราครุฑ

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกฯ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-.27939*	-
ปริญญาตรี	.27939*	-	-
ปริญญาโท	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.15 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และการลดภาระตราครุฑ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี กับการศึกษาระดับปริญญาตรี นอกนั้นไม่แตกต่าง

ตาราง 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งงาน

รายด้าน	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	sig.
1. ค่าตอบแทน / สวัสดิการ ที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	18.506	2	9.253	17.19	.00*
	ภายในกลุ่ม	170.569	317	.538		
	รวม	189.075	319			
2. สิ่งแวดล้อมและการส่งเสริม สุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	408	2	.204	.32	.72
	ภายในกลุ่ม	200.206	317	.632		
	รวม	200.614	319			
3. สิ่งอำนวยความสะดวก และการลดภาระตราครุฑ	ระหว่างกลุ่ม	2.420	2	1.210	2.57	.07
	ภายในกลุ่ม	148.986	317	.470		
	รวม	151.407	319			
4. ความก้าวหน้าและมั่นคง ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.305	2	2.153	3.38	.03*
	ภายในกลุ่ม	201.420	317	.635		
	รวม	205.725	319			
5. ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.069	2	3.034	5.04	.07*
	ภายในกลุ่ม	190.747	317	.602		
	รวม	196.816	319			

(ต่อ)

ตาราง 4.16 (ต่อ)

รายด้าน	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	sig.
6. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.449	2	.224	.51	.59
	ภายในกลุ่ม	136.988	317	.432		
	รวม	137.437	319			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	2.302	2	1.151	3.6	.02*
	ภายในกลุ่ม	100.876	317	.318		
	รวม	103.178	319			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.16 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งงาน รายด้านค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพื่อให้เห็นความแตกต่าง ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการ LSD. ดังผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามตารางที่ 4.17 – 4.19

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทนฯ	ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
ผู้บริหาร	-	-	--	-
ข้าราชการ	-	-		1.75176*
พนักงานราชการ	-	-	-	1.58333*
ลูกจ้าง	-	-1.75176*	-1.58333*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ข้าราชการกับลูกจ้าง และพนักงานราชการกับลูกจ้าง นอกนั้นไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้า	ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
ผู้บริหาร	-	-	-	-
ข้าราชการ	-	-	-	.85563*
พนักงานราชการ	-	-	-	.82667*
ลูกจ้าง	-	-.85563*	-.82667*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ข้าราชการกับลูกจ้าง และพนักงานราชการกับลูกจ้าง นอกนั้นไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ด้านความสมดุล	ผู้บริหาร	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
ผู้บริหาร	-	-	-	-
ข้าราชการ	-	-	-	.96479*
พนักงานราชการ	-	-	-	1.09333*
ลูกจ้าง	-	-.96479*	-1.09333*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ข้าราชการกับลูกจ้าง และพนักงานราชการกับลูกจ้าง นอกนั้นไม่แตกต่าง

ตาราง 4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามอายุการทำงาน

รายด้าน	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	sig.
1. ค่าตอบแทน / สวัสดิการ ที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	10.761	3	3.587	6.357	.000*
	ภายในกลุ่ม	178.313	316	.564		
	รวม	189.075	319			
2. สิ่งแวดล้อมและการส่งเสริม สุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	5.417	3	1.806	2.923	.034*
	ภายในกลุ่ม	195.197	316	.618		
	รวม	200.614	319			
3. สิ่งอำนวยความสะดวก และการลดภาระตราบคร่ำ	ระหว่างกลุ่ม	8.209	3	2.736	6.039	.001*
	ภายในกลุ่ม	143.198	316	.453		
	รวม	151.407	319			
4. ความก้าวหน้าและมั่นคง ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.821	3	1.607	2.528	.057
	ภายในกลุ่ม	200.904	316	.636		
	รวม	205.725	319			
5. ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.385	3	1.128	1.843	.139
	ภายในกลุ่ม	193.430	316	.612		
	รวม	196.816	319			
6. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	4.411	3	1.470	3.493	.016*
	ภายในกลุ่ม	133.025	316	.421		
	รวม	137.437	319			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	3.987	3	1.329	.234	.006*
	ภายในกลุ่ม	99.191	316	.314		
	รวม	103.178	319			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.20 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามอายุงาน รายด้านค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการลดภาระตราบคร่ำ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพื่อให้เห็นความแตกต่าง ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการ LSD. ดังผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามตารางที่ 4.21 - 4.26

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามอายุงาน ด้านค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทนฯ	1 - 3 ปี	4 - 5 ปี	6 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
1 - 3 ปี	-	-.74607*	-.31073*	-.28322*
4 - 5 ปี	.74607*	-	.43533*	.46285*
6 - 10 ปี	.31073	-.43533*	-	-
มากกว่า 10 ปี	.28322*	-.46285*	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.21 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่ 1) อายุงาน 1 - 3 ปี กับอายุงาน 4-5 ปี 2) อายุงาน 1 - 3 ปี กับอายุงาน 6 - 10 ปี 3) อายุงาน 1 - 3 ปี กับอายุงานมากกว่า 10 ปี 4) อายุงาน 4 - 5 ปี กับอายุงาน 6 - 10 ปี 5) อายุงาน 4 - 5 ปี กับอายุงานมากกว่า 10 นอกนั้น ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามอายุงาน ด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสิ่งแวดล้อม	1 - 3 ปี	4 - 5 ปี	6 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
1 - 3 ปี	-	-	-	-.34732*
4 - 5 ปี	-	-	-	-
6 - 10 ปี	-	-	-	-
มากกว่า 10 ปี	.34732*	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ 1) อายุงาน 1 - 3 ปี กับอายุงานมากกว่า 10 ปี นอกนั้นไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามอายุงาน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการลดภาระตรากตรำ

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกฯ	1 - 3 ปี	4 - 5 ปี	6 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
1 - 3 ปี	-	-.48898*	-.28814*	-.40680*
4 - 5 ปี	.48898*	-	-	-
6 - 10 ปี	.28814*	-	-	-
มากกว่า 10 ปี	.40680*	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการลดภาระตรากตรำ มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ 1) อายุงาน 1 - 3 ปี กับอายุงาน 4 - 5 ปี 2) อายุงาน 1 - 3 ปี กับอายุงาน 6 - 10 ปี 3) อายุงาน 1 - 3 ปี กับอายุงานมากกว่า 10 ปี นอกนั้น ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามอายุงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	1 - 3 ปี	4 - 5 ปี	6 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
1 - 3 ปี	-	-	-	-.24652*
4 - 5 ปี	-	-	-	-
6 - 10 ปี	-	-	-	-.24662*
มากกว่า 10 ปี	.24652*	-	.24662*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) อายุงาน 1 - 3 ปี กับอายุงานมากกว่า 10 ปี 2) อายุงาน 6 - 10 ปี กับอายุงานมากกว่า 10 ปี นอกนั้นไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่
ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามอายุงาน โดยรวม

โดยรวม	1 - 3 ปี	4 - 5 ปี	6 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
1 - 3 ปี	-	-.41365*	-.21337*	-.24582
4 - 5 ปี	.41365*	-	-	-
6 - 10 ปี	.21337*	-	-	-
มากกว่า 10 ปี	.24582*	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่
ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมมีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
จำนวน 3 คู่ ได้แก่ 1) อายุงาน 1 - 3 ปี กับอายุงาน 4 - 5 ปี 2) อายุงาน 1 - 3 ปี กับอายุงาน 6 - 10 ปี
3) อายุงาน 1 - 3 ปี กับอายุงานมากกว่า 10 ปี นอกนั้นไม่แตกต่าง

ตาราง 4.26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามรายได้สุทธิ / เดือน

รายด้าน	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	sig.
1. ค่าตอบแทน / สวัสดิการ ที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	8.167	2	4.084	7.15	.01*
	ภายในกลุ่ม	180.908	137	.571		
	รวม	189.075	139			
2. สิ่งแวดล้อมและการส่งเสริม สุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3.803	2	1.901	3.06	.04*
	ภายในกลุ่ม	196.811	137	.621		
	รวม	200.614	139			
3. สิ่งอำนวยความสะดวก และการลดภาระตราบคร่ำ	ระหว่างกลุ่ม	.205	2	.102	.21	.80
	ภายในกลุ่ม	151.202	137	.477		
	รวม	151.407	139			
4. ความก้าวหน้าและมั่นคง ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.699	2	1.350	2.10	.12
	ภายในกลุ่ม	203.026	137	.640		
	รวม	205.725	139			

(ต่อ)

ตาราง 4.26 (ต่อ)

รายด้าน	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	sig.
5. ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.417	2	.208	.33	.71
	ภายในกลุ่ม	196.399	137	.620		
	รวม	196.816	139			
6. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.714	2	.357	.82	.43
	ภายในกลุ่ม	136.723	137	.431		
	รวม	137.437	139			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	.937	2	.469	1.45	.23
	ภายในกลุ่ม	102.241	137	.323		
	รวม	103.178	139			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.26 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามรายได้สุทธิ / เดือน รายด้านค่าตอบแทน/ สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพื่อให้เห็นความแตกต่าง ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการ LSD. ดังผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามตารางที่ 4.27 - 4.28

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามรายได้สุทธิ / เดือน ด้านค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001 - 30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
1 - 3 ปี	-	-.46919*	-.42266*
4 - 5 ปี	.46919*	-	-
6 - 10 ปี	.42266*	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.27 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามรายได้สุทธิ / เดือน ด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท

กับรายได้ 15,001 - 30,000 บาท และรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท กับรายได้ 30,001 บาท ขึ้นไป นอกนั้นไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามรายได้สุทธิ / เดือน ด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสิ่งแวดล้อมฯ	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001 - 30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 15,000 บาท	-	-	-.30395*
15,001-30,000 บาท	-	-	-.23709*
30,001 บาท ขึ้นไป	.30395*	.23709*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.28 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามรายได้สุทธิ / เดือน ด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท กับรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป และรายได้ต่ำกว่า 15,001 - 30,000 บาท กับรายได้ 30,001 บาท ขึ้นไป นอกนั้นไม่แตกต่าง

ตอนที่ 4 การศึกษาปัญหา อุปสรรค ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ (Percentage) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.29 จำนวนและร้อยละด้านปัญหา อุปสรรค ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ต่อรายด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4

ปัญหา อุปสรรค ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ด้านค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม	-
1.1 ควรปรับฐานเงินเดือนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	4
1.2 อยากให้รัฐบาลเพิ่มเงินเดือน หรือเงินค่าตอบแทนการอยู่เวรยามกลางคืน	3
1.3 สมควรเพิ่มเงินเดือน ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเสี่ยงภัย	3
1.4 งานควบคุมผู้ต้องขังเป็นงานมีความเสี่ยงสูง เพราะต้องอยู่กับผู้ต้องขังทุกประเภท หากเทียบกับงานที่ตำแหน่งเท่ากัน นับว่างานราชทัณฑ์มีความเสี่ยง แต่ได้ค่าตอบแทนน้อย	2

(ต่อ)

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ปัญหา อุปสรรค ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.5 ดำเนินการได้ดีมากอยู่แล้ว	2
1.6 ควรจัดสวัสดิการเพิ่มให้กับเจ้าหน้าที่ ควรมีการอนุญาตให้มีของฝากขาย	2
1.7 เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีหนี้สิน กู้ทุกระบบที่มี	1
1.8 มีการเพิ่มการปฏิบัติหน้าที่ล่วงเวลาทำการปกติ เพื่อเพิ่มรายได้	1
1.9 ควรปรับปรุงมาตรฐานการพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามปริมาณ ความยากง่ายของงาน	1
รวม	19
2. ด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ	-
2.1 ควรจัดสนามกีฬาให้เหมาะสม และเพียงพอกับเจ้าหน้าที่และครอบครัว	9
2.2 ควรจัดสถานที่ และเครื่องออกกำลังกายที่มีมาตรฐานและคุณภาพ	3
2.3 เจ้าหน้าที่ต้องเพิ่มความแข็งแรงของร่างกายเอง นอกเหนือจากที่เรือนจำจัดไว้ให้	2
2.4 จัดสิ่งแวดล้อมบ้านพักเจ้าหน้าที่ ทั้งขยะ สัตว์เลี้ยง	2
2.5 เจ้าหน้าที่ได้ออกกำลังกายน้อยมาก เนื่องจากมีภาระงานทั้งวัน ขณะที่กลับบ้าน ต้องมีภาระครอบครัว โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่หญิง	1
2.6 ควรมีสถานที่ออกกำลังกายสำหรับเจ้าหน้าที่เวรกลางคืน	1
2.7 ควรจัดสรรงบประมาณด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ	1
2.8 การออกกำลังกาย 3 วัน / สัปดาห์ มากเกินความจำเป็น เพราะต้องมีการดูแล ครอบครั	1
2.9 ควรจัดสวัสดิการด้านการตรวจสุขภาพ	1
2.10 เจ้าหน้าที่เวรยามขาดการพักผ่อน หากต้องร่วมกิจกรรมบ่อยครั้ง จะทำร่างกายขาดการพักผ่อน	1
2.11 ควรมีการจัดกีฬาเชื่อมสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	1
2.12 เรือนจำต้องดูแลด้านความสะอาด เช่น กลิ่น	1
รวม	24
3. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการลดภาระตราครุฑ	-
3.1 ควรมีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้งาน เพื่อลดภาระงาน และสะดวก รวดเร็ว แม่นยำ	5
3.2 ปริมาณเจ้าหน้าที่ไม่พอเพียงกับการเพิ่มของผู้ต้องขัง ควรเพิ่มบุคลากร หรือจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดหาเครื่องมือด้านเทคโนโลยี	4

(ต่อ)

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ปัญหา อุปสรรค ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ	ความถี่
3.3 ห้องพักแควอร์ควรมีพื้นที่เพียงพอกับปริมาณเจ้าหน้าที่	3
3.4 ควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่เวร เช่น เครื่องทำน้ำอุ่น ตู้เย็น	3
3.5 ห้องสุขาสกปรก น้ำสำหรับเจ้าหน้าที่เป็นน้ำบาดาล ไม่สะอาด	1
3.6 ควรมีสวัสดิการด้านอาหารที่มีคุณภาพ	1
3.7 การเข้าเวรยามมีระยะเวลายาวนาน ทำให้ยากลำบากและตรากตรำ	1
3.8 ควรลดภาระงาน เพื่อไม่ให้ตรากตรำ	1
รวม	19
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	-
4.1 การสอบคัดเลือกเลื่อนระดับไม่มีความโปร่งใส	4
4.2 งานส่วนใหญ่เป็นงานรับมอบหมายจากผู้บริหาร โอกาสที่จะเสริมสร้างความก้าวหน้าหรือพัฒนาตนเองมีน้อยมาก	2
4.3 ควรพิจารณาความดีความชอบจากผลงาน	2
4.4 ควรเปิดสอบตำแหน่งนักวิชาการ ให้เฉพาะเจ้าหน้าที่เรือนจำไม่ต้องมีบุคคลภายนอกมาแข่งขัน เพื่อสร้างกำลังใจ	2
4.5 เส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) ต้องมีความชัดเจน เพื่อการวางแผนและเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	1
4.6 ควรจัดวางคนให้เหมาะสมกับงาน	1
4.7 หน่วยงานควรส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่	1
4.8 ความก้าวหน้าขั้นสู่ตำแหน่งมีลักษณะเป็นคอขวด ซึ่งยากต่อการแข่งขัน	1
รวม	14
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	
5.1 ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีมากเกินไป จึงไม่มีเวลากับครอบครัว	4
5.2 ปริมาณความรับผิดชอบในงานมีความเหมาะสม แต่หากได้ผลิตเปลี่ยนหน้าที่หรือภาระงาน จะทำให้ได้เกิดการเรียนรู้	3
5.3 ปรับเวลาการอยู่เวรยามเหมือนทหาร - ตำรวจ มีความเหมาะสม	2
5.4 ภาระงานมีความเครียดสูง เสี่ยงอันตราย โรคภัย ควรหมุนเวียนหน้าที่	1
5.5 ชีวิตการทำงานเครียดเพราะต้องอยู่กับผู้ต้องขัง และกฎระเบียบจู้จี้	1

(ต่อ)

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ปัญหา อุปสรรค ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ	ความถี่
5.6 หากไม่มีกิจกรรมอื่นๆ ชีวิตหลังเลิกงานก็เพียงพอกับครอบครัว	1
รวม	12
6. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	-
6.1 สังคมมักคาดหวังว่าเรื่อนจะสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ต้องขังให้เป็นคนดีได้ ทั้ง ๆ ที่พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากปัจจัยหลายอย่างที่สำคัญผู้ต้องขังต้องการ โอกาสจากสังคมและตัวผู้ต้องขังเอง	7
6.2 ทำดีอยู่แล้ว	1
6.3 ควรให้ผู้ต้องขังได้ฝึกอาชีพตามความถนัด จัดกิจกรรมออกสู่สังคม เพื่อให้เกิดการยอมรับ	1
6.4 ควรมีเรือนจำเฉพาะทาง เพื่อจะได้ตัดตอนการเรียนรู้เรื่องเลวร้าย	1
รวม	10

จากตาราง 4.29 ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อมูลปลายเปิดด้านปัญหา อุปสรรค ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม มีผู้แสดงความคิดเห็นทั้งสิ้น จำนวน 19 คน ส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า ควรปรับฐานเงินเดือนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 รองลงมา มีความคิดเห็นว่ายากให้รัฐบาลเพิ่มเงินเดือน หรือเงินค่าตอบแทนการอยู่เวรยามกลางคืน และคิดเห็นว่าสมควรเพิ่มเงินเดือน ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเสี่ยงภัย ซึ่งมีจำนวนคนแสดงความคิดเห็นเท่ากัน คือ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7

2. ด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ มีผู้แสดงความคิดเห็นทั้งสิ้น จำนวน 24 คน ส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่าควรจัดสนามกีฬา เครื่องออกกำลังกาย ที่เหมาะสม และเพียงพอกับเจ้าหน้าที่และครอบครัว จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 รองลงมา มีความคิดเห็นว่ายากจัดสถานที่ และเครื่องออกกำลังกายที่มีมาตรฐานและคุณภาพ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4

3. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการลดภาระตราครุฑ มีผู้แสดงความคิดเห็นทั้งสิ้น จำนวน 19 คน ส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า ควรนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในงาน เพื่อลดภาระงาน และสะดวกรวดเร็ว แม่นยำ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 รองลงมา มีความคิดเห็นว่ายากปริมาณเจ้าหน้าที่ไม่พอเพียงกับการเพิ่มของผู้ต้องขัง ควรเพิ่มบุคลากร หรือจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดหาเครื่องมือด้านเทคโนโลยี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0

4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีผู้แสดงความคิดเห็นทั้งสิ้น จำนวน 14 คน โดยส่วนใหญ่ แสดงความคิดเห็นว่าการสอบคัดเลือกเลื่อนระดับไม่มีความโปร่งใส จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 รองลงมา มีความคิดเห็นว่างานส่วนใหญ่เป็นงานรับมอบหมายจากผู้บริหาร โอกาสที่จะเสริมสร้างความก้าวหน้าหรือพัฒนาตนเองมีน้อยมาก ควรพิจารณาความดีความชอบจากผลงาน และควรเปิดสอบตำแหน่งนักวิชาการให้เฉพาะเจ้าหน้าที่เรือนจำ ไม่ต้องมีบุคคลภายนอกมาสอบแข่งขัน เพื่อสร้างกำลังใจ ซึ่งมีจำนวนคนแสดงความคิดเห็นเท่ากัน คือ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3

5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ได้มีผู้แสดงความคิดเห็นรวมทั้งสิ้น จำนวน 12 คน ส่วนใหญ่ แสดงความคิดเห็นว่าปริมาณความรับผิดชอบในงานมีมากเกินไป ทำให้ไม่มีเวลากับครอบครัว จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 33.4 รองลงมา มีความคิดเห็นว่างานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสม แต่หากได้ผลัดเปลี่ยนหน้าที่หรือภาระงาน จะทำให้ได้เกิดการเรียนรู้ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0

6. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีผู้แสดงความคิดเห็นทั้งสิ้น จำนวน 10 คน ส่วนใหญ่ แสดงความคิดเห็นว่าสังคมมักคาดหวังว่าเรือนจะสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ต้องขังให้เป็นคนดีได้ ทั้งๆ ที่พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากปัจจัยหลายอย่าง ที่สำคัญผู้ต้องขังต้องการโอกาสจากสังคม และนิสัยของตัวเอง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 ครั้งนี้ ผู้วิจัย สามารถ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ได้ตามลำดับ ดังนี้

1. สรุป
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

จากการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 ครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกเป็นเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุการทำงาน และรายได้ และศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำที่สังกัดราชทัณฑ์เขต 4 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล จะมีทั้งหมด 4 ตอน แต่ละตอนผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือ มีเพศชาย จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 เป็นเพศหญิง จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 42.80 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 38.40 และน้อยที่สุด คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ทั้งนี้ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีมากที่สุด จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 63.10 รองลงมา คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 30.60 และน้อยที่สุด คือ ระดับปริญญาโท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 ตำแหน่งงาน พบว่า เป็นข้าราชการ มีมากที่สุด จำนวน 284 คน คิดเป็น ร้อยละ 88.80 รองลงมา คือ พนักงานราชการ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40 และตำแหน่งงานสุดท้าย คือ ลูกจ้าง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากที่สุด คือ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40 รองลงมา มีอายุงานเท่ากัน คือ อายุงาน 1 - 3 ปี กับอายุงาน 6 - 10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 ส่วนอายุงาน น้อยที่สุด คือ 4 - 5 ปี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 และส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 198 คน

คิดเป็นร้อยละ 61.90 รองลงมา มีรายได้ 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 พบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.328$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีการกระจายน้อย (S.D.= 0.569) แสดงว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน เมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางและมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.656 - 0.790 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.037 - 3.610 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.611$, S.D. = 0.656) ด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 3.546$, S.D. = 0.793) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการลดภาระตราครุฑ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.540) ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงาน ($\bar{X} = 3.378$, S.D. = 0.689) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.137$, S.D. = 0.803) และด้านค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.037$, S.D. = 0.770) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 ในด้านค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีการกระจายน้อย (S.D.= 0.770) แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน เมื่อจำแนกตามรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.872 - 1.096 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.62 - 3.34

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 ในด้านสิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.546$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีการกระจายน้อย (S.D.= 0.793) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน เมื่อจำแนกตามรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางและมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.861 - 1.109 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.22 - 3.89

4. คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และการลดภาระตราครุฑ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.378$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีการกระจายน้อย (S.D. = 0.689) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน เมื่อจำแนกตามรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางและมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.829 - 0.986 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.17 - 3.57

5. คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 ในด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.137$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีการกระจายน้อย (S.D. = 0.803) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน เมื่อจำแนกตามรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม

มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางและมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.864 - 0.998 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.03 - 3.27

6. คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.259$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีการกระจายน้อย (S.D. = 0.785) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน เมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางและมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.884 - 1.103 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.81 - 3.59

7. คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.610$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีการกระจายน้อย (S.D. = 0.656) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน เมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมากทุกรายชื่อ มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.736 - 0.834 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.58 - 3.68

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้สุทธิต่อเดือน พบว่า

1. **เพศ** ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการลดภาระตราครุฑ และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. **อายุ** ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามอายุ มีด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพื่อให้เห็นความแตกต่าง ผู้วิจัย ได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการ LSD. พบว่า 1) การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามอายุ ด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ช่วงอายุ 31 - 40 ปี กับช่วงอายุ 51 ปี ขึ้นไป และช่วงอายุ 41 - 50 ปี กับช่วงอายุ 51 ปี ขึ้นไป นอกนั้นไม่มีความแตกต่าง 2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวม รายด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการลดภาระตราครุฑ แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพื่อให้เห็นความแตกต่าง ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการ LSD.

3. ระดับการศึกษา ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี กับการศึกษาระดับปริญญาตรี นอกนั้นไม่แตกต่าง เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี กับการศึกษาระดับปริญญาตรี นอกนั้นไม่แตกต่าง 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และการลดภาระตราครุฑ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับการศึกษาระดับปริญญาตรี นอกนั้นไม่แตกต่าง

4. ตำแหน่งงาน ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งงาน รายด้านค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน และความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพื่อให้เห็นความแตกต่าง ผู้วิจัย ได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการ LSD. คือ 1) การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านด้านค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ข้าราชการกับลูกจ้าง และพนักงานราชการกับลูกจ้าง นอกนั้นไม่แตกต่าง 2) การเปรียบเทียบความแตกต่าง เป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ข้าราชการ กับลูกจ้าง และพนักงานราชการกับลูกจ้าง นอกนั้นไม่แตกต่าง 3) การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ข้าราชการกับลูกจ้าง และพนักงานราชการ กับลูกจ้าง นอกนั้นไม่แตกต่าง

5. อายุงาน ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามอายุงาน รายด้านค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการลดภาระตราครุฑ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพื่อให้เห็นความแตกต่าง ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการ LSD.

คือ 1) การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามอายุงาน ด้านค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่ 1) อายุงาน 1 - 3 ปี กับอายุงาน 4 - 5 ปี 2) อายุงาน 1 - 3 ปี กับอายุงาน 6 - 10 ปี 3) อายุงาน 1 - 3 ปี กับอายุงานมากกว่า 10 ปี 4) อายุงาน 4 - 5 ปี กับอายุงาน 6 - 10 ปี 5) อายุงาน 4 - 5 ปี กับอายุงานมากกว่า 10 นอกนั้นไม่แตกต่าง 2) การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามอายุงาน ด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ 1) อายุงาน 1 - 3 ปี กับอายุงานมากกว่า 10 ปี นอกนั้นไม่แตกต่าง 3) การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามอายุงาน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการลดภาระตราครุฑ มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ 1) อายุงาน 1 - 3 ปี กับอายุงาน 4 - 5 ปี 2) อายุงาน 1 - 3 ปี กับอายุงาน 6 - 10 ปี 3) อายุงาน 1 - 3 ปี กับอายุงานมากกว่า 10 ปี นอกนั้นไม่แตกต่าง 4) การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามอายุงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) อายุงาน 1 - 3 ปี กับอายุงานมากกว่า 10 ปี 2) อายุงาน 6 - 10 ปี กับอายุงานมากกว่า 10 ปี นอกนั้นไม่แตกต่าง 5) การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามอายุงาน โดยรวม มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ 1) อายุงาน 1 - 3 ปี กับอายุงาน 4 - 5 ปี 2) อายุงาน 1 - 3 ปี กับอายุงาน 6 - 10 ปี 3) อายุงาน 1 - 3 ปี กับอายุงานมากกว่า 10 ปี นอกนั้นไม่แตกต่าง

6. รายได้ ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามรายได้สุทธิ / เดือน รายด้านค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมสุขภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพื่อให้เห็นความแตกต่าง ผู้วิจัย ได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีการ LSD. เมื่อจำแนกเป็นรายคู่ คือ 1) การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามรายได้สุทธิ / เดือน ด้านค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท กับรายได้ 15,001 - 30,000 บาท และรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท กับรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป นอกนั้นไม่แตกต่าง 2) การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ คุณภาพชีวิต การทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามรายได้สุทธิ/เดือน ด้านสิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมสุขภาพ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท กับรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป และรายได้ต่ำกว่า 15,001 - 30,000 กับรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป นอกนั้นไม่แตกต่าง

7. สรุป ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้สุทธิ / เดือน พบว่า

7.1 ตัวแปรเพศ มีความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 4 ด้าน คือ

- 1) ด้าน ค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
- 3) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และ 4) โดยรวม

7.1 ตัวแปรอายุ มีความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 1 ด้าน คือ

- 1) ด้านสิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมสุขภาพ

7.2 ตัวแปรการศึกษา มีความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ด้าน คือ

- 1) ด้านสิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมสุขภาพ
- 2) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการลดภาระตราครุฑ
- และ 3) โดยรวม

7.3 ตัวแปรตำแหน่งงาน มีความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ด้าน คือ

- 1) ด้าน ค่าตอบแทน/สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และ
- 3) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

7.4 ตัวแปรอายุงาน มีความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน 5 ด้าน คือ

- 1) ด้าน ค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) ด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ
- 3) ด้าน สิ่งอำนวยความสะดวก และการลดภาระตราครุฑ
- 4) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมและ 5) โดยรวม

7.5 ตัวแปรรายได้สุทธิต่อเดือน มีความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน 2 ด้าน

- คือ 1) ด้านค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม และ 2) ด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 พบว่า

1. ด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม มีผู้แสดงความคิดเห็นทั้งสิ้น จำนวน 19 คน ส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่าควรปรับฐานเงินเดือนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 รองลงมา มีความคิดเห็น ว่าอยากให้รัฐบาลเพิ่มเงินเดือนหรือเงินค่าตอบแทนการอยู่เวรยามกลางคืน และคิดเห็น ว่าสมควรเพิ่มเงินเดือน ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเสี่ยงภัย ซึ่งมีจำนวนคนแสดงความคิดเห็นเท่ากัน คือ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7

2. ด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ มีผู้แสดงความคิดเห็นทั้งสิ้น จำนวน 24 คน ส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่าควรจัดสนามกีฬา เครื่องออกกำลังกาย ให้เหมาะสม และเพียงพอ กับเจ้าหน้าที่ และครอบครัว จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 รองลงมา มีความคิดเห็น ว่าควรจัดสถานที่ และ เครื่องออกกำลังกายที่มีมาตรฐานและคุณภาพ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4

3. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการลดภาระตราครุฑ มีผู้แสดงความคิดเห็นทั้งสิ้น จำนวน 19 คน ส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่าควรนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในงาน เพื่อลดภาระงาน และสะดวก รวดเร็ว แม่นยำ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 รองลงมาความคิดเห็นว่าปริมาณเจ้าหน้าที่ไม่พอเพียงกับการเพิ่มของผู้ต้องขัง ควรเพิ่มบุคลากรหรือจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดหาเครื่องมือด้านเทคโนโลยี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0

4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีผู้แสดงความคิดเห็นทั้งสิ้น จำนวน 14 คน โดยส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่าการสอบคัดเลือกเลื่อนระดับไม่มีความโปร่งใส จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 รองลงมา มีความคิดเห็นว่างานส่วนใหญ่เป็นงานรับมอบหมายจากผู้บริหาร โอกาสที่จะเสริมสร้างความก้าวหน้าหรือพัฒนาตนเองมีน้อยมาก, ควรพิจารณาความดีความชอบจากผลงาน และควรเปิดสอบตำแหน่งนักวิชาการให้เฉพาะเจ้าหน้าที่เรือนจำ ไม่ต้องมีบุคคลภายนอก มาสอบแข่งขันเพื่อสร้างกำลังใจ ซึ่งมีจำนวนคนแสดงความคิดเห็นเท่ากัน คือ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3

5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ได้มีผู้แสดงความคิดเห็นรวมทั้งสิ้น จำนวน 12 คน ส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่าปริมาณความรับผิดชอบในงานมีมากเกินไปทำให้ไม่มีเวลา กับครอบครัว จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 33.4 รองลงมา มีความคิดเห็นว่างานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสม แต่หากได้ผลัดเปลี่ยนหน้าที่หรือภาระงานจะทำให้ได้เกิดการเรียนรู้ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0

6. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีผู้แสดงความคิดเห็นทั้งสิ้น จำนวน 10 คน ส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่าสังคมมักคาดหวังว่าเรือนจำจะสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ต้องขังให้เป็นคนดีได้ทุกๆ ที่พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากปัจจัยหลายอย่างที่สำคัญผู้ต้องขังต้องการโอกาสจากสังคมและนิสัยของตัวเอง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 ผลที่ได้จากการวิเคราะห์สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

5.2.1 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย อยู่ในช่วงอายุ 31 - 40 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานจะเป็นข้าราชการ มีอายุการทำงานมากที่สุด คือ 10 ปีขึ้นไป และส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001 - 30,000 บาท จากข้อมูลส่วนบุคคล อาจเป็นเพราะว่างานราชทัณฑ์เป็นงานที่อยู่กับผู้ต้องขัง ลักษณะงานจึงเป็นงานของเพศชาย และงานราชทัณฑ์จะมีเจ้าหน้าที่ที่ไม่ค่อยหมั่นเวียนมากนัก จึงทำให้ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้ เป็นไปตามข้อมูลที่พบ

5.2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอ และยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะว่า งานราชทัณฑ์เป็นงานที่ต้องดูแลผู้ต้องขังเพื่อการควบคุมและขณะเดียวกันก็พัฒนาพฤติกรรมเสียเพื่อให้ผู้ต้องขังเตรียมความพร้อมออกสู่สังคม ดังนั้นด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จึงเป็นคุณภาพชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอ และยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะว่า งานราชทัณฑ์มีความเสี่ยงทั้งอันตรายต่อชีวิต โรคร้าย และมีความตรากตรำมาก ผลตอบแทนที่ได้ที่จะตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ไม่เพียงพอทำให้คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรมมีน้อยกว่าด้านอื่น ๆ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลยังยืนยันข้ออภิปรายได้ กล่าวคือ ค่าเฉลี่ยของทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นค่าเฉลี่ยด้านค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับมาก เพียงด้านเดียว สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทัศน์ ปัญสุวรรณ (2551) ที่พบว่ามีเพียง 1 ด้าน ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และมีค่าเฉลี่ยในระดับสูงสุด และงานวิจัยของ รัชพล บุญเลื่อง (2553) ที่พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมอยู่ในระดับมีคุณภาพชีวิตค่อนข้างต่ำ

5.2.3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ พบว่า

5.2.3.1 เพศ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ด้านค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยด้านที่แตกต่าง พบว่า เพศชายจะสูงกว่าเพศหญิงทุกด้าน อาจเป็นเพราะว่างานราชทัณฑ์จะเหมาะกับเพศชาย เพราะมีความเสี่ยงภัย การเข้าเวรยามทั้งกลางวันและกลางคืน ซึ่งจะได้ค่าอยู่เวร ดังนั้นเพศชายจึงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าและแตกต่างจากเพศหญิง ระหว่างอายุ มีความแตกต่างของคุณภาพชีวิต การทำงาน 1 ด้าน คือ ด้านสิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมสุขภาพที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าความต้องการด้านสุขภาพ และการจัดสิ่งแวดล้อมจะอยู่ในความสนใจของผู้มีอายุที่มีอายุ ตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป ที่เริ่มห่วงใยสุขภาพตนเองการทำงานในเรือนจำเสี่ยงกับชีวิตและโรคร้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยศวรรธน์ การะเกตุ และคณะ (2559) ที่พบว่าข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ที่มีอายุ สถานภาพการสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และสังกัดหน่วยงานราชทัณฑ์ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2.3.2 ระหว่างระดับการศึกษา มีความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ 3 ด้าน คือ ค่าเฉลี่ยผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการลดภาระตราครุฑ และโดยรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ยของผู้มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี อาจเป็นเพราะว่าอาจได้รับงานที่ไม่ตราครุฑเท่าผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

5.2.3.3 ระหว่างตำแหน่งงาน มีความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ 3 ด้าน คือ ค่าเฉลี่ย ผู้ที่เป็นข้าราชการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยของลูกจ้าง อาจเป็นเพราะว่า การเป็นข้าราชการจะได้สวัสดิการและมีความก้าวหน้ามีสถานภาพดีกว่าลูกจ้าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยศวรรณ์ การะเกตุ และคณะ (2559) ที่พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ที่มีอายุ สถานภาพการสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งและสังกัดหน่วยงานราชทัณฑ์ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2.3.4 ระหว่างอายุงาน มีความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน 5 ด้าน คือ ค่าเฉลี่ยของผู้ที่มีอายุงาน 1 - 3 ปี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และการลดภาระตราครุฑ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมและโดยรวม ต่ำกว่าทุกช่วงอายุงาน อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่มีอายุงานมากแสดงว่าทำงานมานานยอมปรับตัวเองเข้ากับงาน หรืออาจจะได้รับมอบงานที่มีความตราครุฑน้อยกว่าผู้มีประสบการณ์หรืออายุงานน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชพล บุญเลี้ยง (2553) ที่พบว่า ข้าราชการเรือนจำกลางชลบุรี ที่มีประสบการณ์ ในการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยศวรรณ์ การะเกตุ และคณะ (2559) ที่พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่มีอายุ สถานภาพการสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และสังกัดหน่วยงานราชทัณฑ์ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2.3.5 ระหว่างรายได้ มีความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน 2 ด้าน คือ ค่าเฉลี่ยของผู้ที่มีรายได้น้อย มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน / สวัสดิการที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ ต่ำกว่าผู้ที่มีรายได้สูง อาจเป็นเพราะว่างานราชทัณฑ์เป็นงานที่เสี่ยงภัยแต่ได้รับรายได้เทียบเท่าข้าราชการอื่น ๆ ดังนั้นเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้น้อย จึงรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยศวรรณ์ การะเกตุ และคณะ (2559) ที่พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่มีอายุ สถานภาพการสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งและสังกัดหน่วยงานราชทัณฑ์ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิต

การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ควรมีการปรับอัตราเงินเดือนให้เพิ่มขึ้นและมีเหลือพอที่จะเก็บออมสำหรับอนาคต

5.3.1.2 เรือนจำเป็นแหล่งรวมเชื้อโรคจากผู้ต้องขังจำเป็นต้องเอาใจใส่ต่อสุขภาพเจ้าหน้าที่
ควรจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายอย่างเหมาะสมและจัดให้เจ้าหน้าที่ได้ออกกำลังกาย อย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 ครั้ง

5.3.1.3 ควรมีการเพิ่มอัตราจำนวนของเจ้าหน้าที่เพิ่มมากกว่านี้เพื่อเป็นการลดภาระ
การปฏิบัติหน้าที่เข้าเวรยามรักษาการณ์

5.3.1.4 ควรมีการพิจารณาตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรที่ปฏิบัติภารกิจภายในก่อนพิจารณา
บุคคลภายนอก

5.3.1.5 ควรเพิ่มวันลาพักผ่อนประจำปีให้มากกว่านี้เพื่อให้เจ้าหน้าที่เรือนจำได้ผ่อนคลาย
และมีเวลาให้กับครอบครัวเพิ่มมากขึ้น

5.3.1.6 ควรมีการติดต่อประสานงานผู้ประกอบการรับตัวผู้ต้องขังเข้าทำงานภายหลังพ้น

5.3.2 การวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ภาค 4

5.3.2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ภาค 4

5.3.3 การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

การวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไป เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และวิธีการ
ต่าง ๆ ในการปรับปรุงและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต 4 ให้เหมาะสม
กับความต้องการ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ลดความตึงเครียด ทำงานได้อย่างมีความสุขและเพิ่มประสิทธิภาพ
และคุณภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ครุฑปักซี่. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กนกนัส ตูจันดา. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจากกลางชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรมราชทัณฑ์. (2555). *อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการกรมราชทัณฑ์*. สืบค้นจาก <http://www.correct.go.th/lawcorrects/lawfile/11014.pdf>.
- กรมราชทัณฑ์. (2555). *มาตรฐานเรือนจำด้านการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่*. สืบค้นจาก <http://www.correct.go.th/correct2009/upload/files/personal/55/standard%20sheet.pdf>
- กรรณิการ์ จันท์แก้ว. (2538). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาเขต*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)*. *อนุสารแรงงาน*, 11(4), 18 - 19.
- แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- งามใจ ทวีชนม์. (2550). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิรวดี ตั้งมั่น. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ.
- ณัฐชา บัวหลวง. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ในเอกสารประกอบการฝึกอบรมออนไลน์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ดุสิต ปาเชนทร์. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณี : บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทัศนีย์ ขาดีไทย. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต*. การวิจัยทุนอุดหนุนจากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2550). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. กอสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.
- ปราการ กองแก้ว. (2546). การศึกษาปัจจัยของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ฝาจีบ จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปริญญา ศรีประเสริฐ. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพื้นที่จังหวัดยะลา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ยศวรธรรณ การะเกตุ และคณะ. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัด "ร้อยแก่นสารสินธุ์"*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รัชพล บุญเลี้ยง. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัญญาณี บุญมา. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์การการมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนศักดิ์ ยี่สารพัฒน์. (2551). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รัศมี เทียนปฐ. (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการเรือนจำจังหวัดตราด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วฤทธิ สารฤทธิ. (2548). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนงัว อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรวิทย์ หงวนศิริ. (2540). *หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและพัฒนา : แนวทางการวางแผน การเขียนโครงการและการบริหารโครงการ*. กรุงเทพฯ: สยามศิลป์การพิมพ์.
- วาริณี โปธิราช. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิรุฬ พรรณเทวี. (2542). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของหน่วยงาน กระทรวงมหาดไทย ในอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.


- วิศุทธิณี ศิริสุวรรณพงศ์. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลองค์กรเรือ่นจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี. *วารสารวิทยบริการ*, 27(3), 89 - 101.
- ศิริพงษ์ พงษ์พันธ์ และ พยัต วุฒิรงค์. (2547). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา : พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2514). *การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: เกษมสุวรรณ แผนกการพิมพ์.
- สรพรรค ภัคดีศรี. (2543). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน*. สืบค้นจาก http://library.riu.ac.th/rps_db/list_news.asp?ld_new=N69.
- สุทัศน์ ปัญสุวรรณ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในจังหวัดเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สุนทร นามโคตศรี. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สายสุดา ขวัญจิตร. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในจังหวัดเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- หลุย จำปาเทศ. (2533). *การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อักรเดช สียา. (2555). *ความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อการให้บริการของธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สาขาจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุดม ทุมไธสิต. (2544). *การจัดการ. ในเอกสารประกอบการศึกษาวิชา รศ. 610 และ รอ. 610 คณะรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Aday, L.A. and Anderson, R. (1975). *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Bowin, R.B. and Harvey, D. (2000). *Improving Life at Work. : Behavioral Science Approaches to Organizational Change*. Santa Monica. California : Goodyear Publishing.
- Bluestone, I. (1977). Implementing Quality – of - Work life Program. *Management Review*, 66(7), 55.
- Casio, W.F. (2003). *Managing Human Resource : Productivity Quality of Work Life, Profit*. Boston: McGrew - Hill.
- Davis, K. and Newstrom, J.W. (1977). *Organizational Behavior at work*. (10th ed.). New York: McGraw - Hill.

- Delamotte, Y. and Takezawa, S.I. (1984). *Quality of Working Life in International Perspective*. Geneva: International Labour Office.
- Gilmer, V.B. (1971). *Industrial and organizational psychology*. (2nd ed.). New York: McGraw - Hill.
- Good, C.V. and Kappa, P.D. (1973). *Dictionary of education*. (3rd ed.). New York: McGraw – Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B. and Synderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Hornby, V. and Other. (2000). *Quality of Life and Social Quality*. Search form http://europa.eu.int/commm/employment_socail/eoss/downloads/working_paper_12_de.pdf
- Huse, E. and Cumming, T. (1985). *Organization Development and Change*. New York: West Publishing.
- Kossen, S. (1991). *The Human Side of Organization*. (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality*. (2nd ed.). New York: Harper and Row.
- Mondy, R.W. and Noe, R.M. (1996). *Human Resource Management*. New York: Prentice Hall.
- Mullins, L.J. (1999). *Management and organizational behavior*. (5th ed.). London: Financial Times/ Pitman. Strauss.
- Quirk, R. (1987). *Longman Dictionary of Contemporary English*. London: Richard Clay.
- Shell, M.W. (1995). Louis E. 1977. Enhancing Quality of Working Life : Development in The United States. *International Labour Review*, 116(1), 53 - 65.
- Schermerhorn, J.R. (2002). *Management* (7th ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Walton, R.E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Sloan Management Review*. Cambridge, 15(1), 11 - 21.
- Walton, R.E. (1975). *Criteria for Quality of Working Life : The Quality of Working Life*. New York: Free Press.
- Wolman, B.B. (1987). *Spiritual Dimension of Nursing Practice*. Philadelphia: W.B. Saunders.
- Yamane, T. (1973). *Statistics : An Introductory Analysis*. Third edition. New York: Harper and Row Publication.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เขต 4

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เขต 4 โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง หรือตามความรู้สึกอันแท้จริงของท่าน คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและจะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด โดยผู้วิจัย หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดกาเครื่องหมาย ลงในช่อง ตามความเป็นจริง

1. เพศ

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. อายุ

2.1 น้อยกว่า 30 ปี

2.2 อายุ 31 - 40 ปี

2.3 อายุ 41 - 50 ปี

2.4 อายุ 51 ปี ขึ้นไป (เศษเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)

3. ระดับการศึกษา

3.1 ต่ำกว่าปริญญา

3.2 ปริญญาตรี

3.3 ปริญญาโท

3.4 ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งงาน

4.1 ผู้บริหาร

4.2 ข้าราชการ

4.3 พนักงานราชการ

4.4 ลูกจ้าง

5. อายุการทำงาน
- 5.1 ทำงาน 1 - 3 ปี
- 5.2 ทำงาน 4 - 5 ปี
- 5.3 ทำงาน 6 - 10 ปี
- 5.4 ทำงาน 10 ปี ขึ้นไป (เศษเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)
6. รายได้สุทธิ / เดือน
- 6.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท
- 6.2 15,001 - 30,000 บาท
- 6.3 30,001 บาท ขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เขต 4 โดยใช้กรอบแนวคิดการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผู้วิจัยปรับของ Walton (1973), Huse and Coming (1985) and Kossen (1991) และของกรมราชทัณฑ์ ประกอบด้วย 6 ด้าน และคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ระบุปัญหา อุปสรรค และแนวทางปรับปรุงแก้ไขที่จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เขต 4 ให้ดีขึ้น

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือสอดคล้องกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น จำแนกเป็น 5 ระดับ

ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อนั้น มากที่สุด 5

ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อนั้น มาก 4

ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อนั้น ปานกลาง 3

ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อนั้น น้อย 2

ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อนั้น น้อยที่สุด 1

ด้านการได้รับค่าตอบแทน / สวัสดิการ ที่เพียงพอและยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับรายจ่าย ในชีวิตประจำวัน					
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีเหลือพอที่ จะเก็บออมสำหรับอนาคต					
3. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณ งานที่ท่านทำ					
4. ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน					
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพ ที่มีลักษณะงานคล้าย ๆ กัน					
6. สวัสดิการที่ท่านได้รับ เช่น ค่ารักษา พยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าลดหย่อน ค่าเสียภัยและอื่น ๆ มีความเหมาะสม					
7. ปัญหา อุปสรรค ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (โปรดให้ความเห็น).....					

ด้านสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. เรือนำจัดให้เจ้าหน้าที่ทุกคนได้ ออกกำลังกายอย่างน้อย 3 วัน / สัปดาห์					
2. เรือนำจัดให้มีการทดสอบสมรรถภาพ ร่างกาย อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง					
3. เรือนำจัดให้มีสวัสดิการด้านการตรวจ สุขภาพประจำปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง					
4. เรือนำจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านสุขภาพ ให้กับเจ้าหน้าที่					
5. เรือนำจัดสถานที่ออกกำลังกายไว้ ให้เจ้าหน้าที่ได้ออกกำลังกาย อย่างเพียงพอและเหมาะสม					
6. ปัญหา อุปสรรค ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม และการดูแลสุขภาพ (โปรดให้ความเห็น).....					

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และการลดภาระงานที่ตราครุฑ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. เรือนจำมีการจัดอัตราจำนวนของเจ้าหน้าที่ สำหรับการจัดเวรยามรักษาการณ์ เอาไว้เหมาะสม					
2. เรือนจำนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ ในควบคุมดูแลผู้ต้องขังภายในเรือนจำ โดยไม่ต้องเพิ่มอัตรากำลังคน					
3. เรือนจำมีการกำหนดให้เจ้าหน้าที่แต่ละคน เข้าเวรรักษาการณ์อย่างต่อเนื่องไม่เกิน 3 คืนติดต่อกัน					
4. เรือนจำจัดให้มีห้องน้ำห้องสุขาในหน่วยงาน ของท่านอย่างเพียงพอและเหมาะสม					
5. เรือนจำมีการจัดสถานที่หลับนอน ในการพักเวรยามในหน่วยงานของท่าน อย่างเหมาะสม					
6. ปัญหา อุปสรรค ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและการลดภาระงานที่ตราครุฑ (โปรดให้ความเห็น.....					

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง					
2. โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ระดับที่ท่านพอใจ					
3. หน่วยงานของท่านมีตำแหน่ง หน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ					
4. หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบหรือปรับเปลี่ยน เลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์					
5. หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส					
6. ปัญหา อุปสรรค ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (โปรดให้ความเห็น).....  RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY					

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ในแต่ละวันท่านรู้สึกกระปรี้กระเปร่าพร้อมที่จะปฏิบัติงาน					
2. ท่านไม่ต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานหรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน					
3. ภาระงานที่ท่านต้องรับผิดชอบ ไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย					
4. มีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวอย่างมีความสุข					
5. ได้รับสิทธิการลาหยุดงาน (โดยได้รับเงินเดือน) ที่เพียงพอและเหมาะสม					
6. ปัญหา อุปสรรค ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (โปรดให้ความเห็น.....					

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. สามารถถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกได้รับรู้ได้ว่าองค์กรของตนเองมีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ					
2. การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การพาผู้ต้องขังออกทำงานสาธารณะประโยชน์					
3. มีการจัดกิจกรรมด้านอาชีพที่ทำให้หน่วยงานภายนอกพึงพอใจ เช่น การจัดทำสลากกาชาด และสินค้าราชทัณฑ์					
4. ช่วยทำให้ผู้ต้องขังนำความรู้จากการฝึกวิชาชีพ ไปประยุกต์ใช้ในออกไปประกอบอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและอยู่ในสังคมได้					
5. ได้รับสิทธิการลาหยุดงาน (โดยได้รับเงินเดือน) ที่เพียงพอและเหมาะสม					
6. ปัญหา อุปสรรค ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (โปรดให้ความเห็น).....					



ภาคผนวก ข

ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

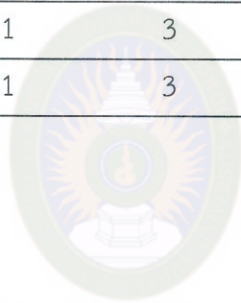
ตารางที่ ข.1 ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

คำถามข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
5	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
6	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
7	1	1	1	3	0.67	สอดคล้อง
8	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
9	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
10	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
11	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
12	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
13	1	1	1	3	0.67	สอดคล้อง
14	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
15	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
16	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
17	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
18	0	1	1	2	0.67	สอดคล้อง
19	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
20	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
21	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
22	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
23	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
24	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
25	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
26	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

(ต่อ)

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

คำถามข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
27	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
28	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
29	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
30	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
31	1	0	1	2	1	สอดคล้อง
32	1	1	1	3	0.67	สอดคล้อง
33	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
34	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
35	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
36	1	1	1	3	1	สอดคล้อง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ค.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม


Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	93.20	838.166	.779	.980
A2	93.20	829.614	.896	.979
A3	93.13	826.878	.888	.979
A4	93.20	843.131	.746	.980
A5	92.83	844.695	.736	.980
A6	93.17	845.247	.707	.980
A7	93.47	813.430	.922	.979
B1	93.53	816.947	.886	.979
B2	93.50	823.362	.828	.979
B3	93.10	825.472	.824	.979
B4	93.10	818.231	.836	.979
B5	93.33	835.678	.805	.980
B6	93.17	810.420	.904	.979
C1	93.57	821.633	.847	.979
C2	93.40	809.628	.867	.979
C3	93.50	817.776	.887	.979
C4	93.50	817.707	.837	.979
C5	93.57	813.702	.853	.979
C6	94.20	872.786	.309	.982
D1	94.00	842.690	.613	.980
D2	94.17	856.557	.485	.981
D3	93.77	840.254	.617	.980

(ต่อ)

ตารางที่ ค.1 (ต่อ)

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D4	93.20	838.166	.779	.980
D5	93.20	829.614	.896	.979
D6	93.13	826.878	.888	.979
E1	93.20	843.131	.746	.980
E2	92.83	844.695	.736	.980
E3	93.17	845.247	.707	.980
E5	93.87	835.913	.695	.980
E6	94.07	848.064	.559	.981
F1	93.27	814.754	.883	.979
F2	93.87	835.913	.695	.980
F3	94.07	848.064	.559	.981
F4	93.27	814.754	.883	.979
F5	93.17	810.420	.904	.979

Reliability Coefficients : Cronbach's Alpha = .980, N of Items = 36, N of Cases = 30



ภาคผนวก ง

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
รับเลขที่ 107
วันที่ 22 ก.ค. ๒๕๖๒
เวลา ๘:๒๒ น.



ที่ ยธ ๐๓๐๔.๑/๑๙๗๒๕

กรมราชทัณฑ์
๒๒๒ ถนนนันทบุรี ๑
อำเภอเมืองนันทบุรี
จังหวัดนันทบุรี ๑๑๐๐๐

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง อนุญาตให้เข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้ในการทำวิจัย

เรียน คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ้างถึง หนังสือคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ รศรป. ๐๐๕๔/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ นายคมสัน สุขฤทธิ นักศึกษาปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์ เข้าเก็บข้อมูล โดยวิธีการใช้แบบสอบถามกับเจ้าหน้าที่เรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต ๔ จำนวน ๑๖ แห่ง เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต ๔ ความละเอียดดังแจ้งแล้ว นั้น

กรมราชทัณฑ์พิจารณาแล้ว อนุญาตให้ดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่เจ้าหน้าที่ในเรือนจำ ตามที่ปรากฏได้ แต่การให้ข้อมูลเป็นสิทธิส่วนบุคคล จึงให้เป็นไปตามความสมัครใจของผู้ให้ข้อมูล และเมื่อดำเนินการศึกษาวิจัยเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขอให้จัดส่งผลการศึกษาให้กองทัณฑวิทยา กรมราชทัณฑ์ จำนวน ๑ เล่ม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

พันตำรวจเอก

(ศุภกร ศุภศิณเจริญ)

ผู้อำนวยการกองทัณฑวิทยาปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมราชทัณฑ์

๑๖๖๖๖

พรตทศป

กองทัณฑวิทยา

ส่วนมาตรการควบคุมผู้ต้องขัง

โทร. ๐ ๒๙๖๗ ๓๓๘๐

โทรสาร ๐ ๒๙๖๗ ๓๓๙๔

• มอบปง.เตนพลศึกษา ปง.ว. ต.นิเทศ

๒๒ ก.ค. ๖๒



ที่ รศรป. ว ๐๐๕๓/๒๕๖๒

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๕๐๐๐

๑๗ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สุวิมล สมไชย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายคมสัน สุขฤทธิ รหัสนประจำตัว ๖๐๘๒๖๒๐๙๐๕๐๓ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจต่อคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต ๕” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตาม
วัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา
 ตรวจสอบความเหมาะสมด้านการวัดผลและประเมินผล
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕



ที่ รศรป. ว ๐๐๕๓/๒๕๖๒

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๗ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายเดชา เจนตกลีการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายคมสัน สุขฤทธิ รหัสประจำตัว ๖๐๘๒๖๒๐๙๐๕๐๓ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจต่อคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต ๔” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตาม
วัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา
 ตรวจสอบความเหมาะสมด้านการวัดผลและประเมินผล
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ เสาวลักษณ์ โกลกิตติอัมพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศรป. ว ๐๐๕๓/๒๕๖๒

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๗ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์สุเทพ เมย์ไธสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายคมสัน สุขฤทธิ รหัสนประจำตัว ๖๐๘๒๒๒๐๙๐๕๐๓ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจต่อคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขต ๔” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตาม
วัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ
- ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 - ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา
 - ตรวจสอบความเหมาะสมด้านการวัดผลและประเมินผล
 - อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕

การเผยแพร่ผลงานวิจัย

คมสัน สุขฤทธิ์, ยุภาพร ยูภาศ และภักดี โพธิ์สิงห์. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เขต 4. ใน*การประชุมวิชาการระดับชาติ ด้านการบริหารกิจการสาธารณะยุคดิจิทัล* (ครั้งที่ 5). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นายคมสัน สุขฤทธิ์
วันเกิด 23 มีนาคม 2532
สถานที่เกิด เลขที่ 10 หมู่ที่ 12 ตำบลนาสีนวล อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม 44110
ที่อยู่ปัจจุบัน เลขที่ 10 หมู่ที่ 12 ตำบลนาสีนวล อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม 44110
สถานที่ทำงาน เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2556 ประกาศนียบัตรครุเทคนิคชั้นสูง (ปทส.)
สาขาวิชาเทคนิคไฟฟ้าสื่อสาร
วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม
พ.ศ. 2563 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.)
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY