

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : ศึกษากรณีเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร  
และทัณฑสถานหญิงกลาง



นางสาวกนกวรรณ ทองคำ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)  
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)  
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Work Life Quality of the Civil Servants in the Department of Corrections : Case Studies  
of Bangkok Remand Prison and Central Women Correctional Institution.

Miss Kanokwan Thongkum



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Public Administration Program in Public Administration

Department of Public Administration

Faculty of Political Science

Chulalongkorn University

Academic Year 2016

Copyright of Chulalongkorn University



กนกวรรณ ทองคำ : คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : ศึกษากรณีเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง (Work Life Quality of the Civil Servants in the Department of Corrections : Case Studies of Bangkok Remand Prison and Central Women Correctional Institution.) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รศ. ดร.ดำรงค์ วัฒนา, 221 หน้า.

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง ตลอดจนการนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ การศึกษานี้เป็นการศึกษาแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ข้าราชการราชทัณฑ์ จำนวนทั้งสิ้น 235 คน ได้แก่ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร จำนวน 152 คน และทัณฑสถานหญิงกลาง จำนวน 83 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารของเรือนจำ 5 คน ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมนำมาวิเคราะห์ โดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลจากการศึกษา พบว่า

1. ข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง มีการรับรู้ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และปัจจัยคุณลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่ไม่มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง

ภาควิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ลายมือชื่อนิสิต .....

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

ปีการศึกษา 2559

# # 5780602024 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE/ CORRECTIONAL OFFICIALS

KANOKWAN THONGKUM: Work Life Quality of the Civil Servants in the Department of Corrections : Case Studies of Bangkok Remand Prison and Central Women Correctional Institution.. ADVISOR: ASSOC. PROF. DAMRONG WATTANA, Ph. D, 221 pp.

The objectives of this study were to investigate the level of work life quality of correctional officials in Bangkok Remand Prison and Central Women Correctional Institution, to examine factors affecting work life quality of correctional officials in Bangkok Remand Prison and Central Women Correctional Institution, and to utilise the result of the study as guidelines to recommend improvement work life quality. This study is employed a combeined method, 235 sampling 152 correctional officials of the Bangkok Remand Prison and 83 correctional officials in Central Women Correctional Institution. The research instruments used in this study were survey questionnaire, while five experts were interviewed. The collected quantitative data were analysed using statistical tools, including frequency distribution, percentages, means, standard deviations, analyse of variance, and multiple regression analyse, while the qualitative data were triangularly analysed and compared in order to gain validity.

There were two major findings in this study. Firstly, work life quality of the correctional officials in Bangkok Remand Prison and Central Women Correctional Institution is in the medium level. And secondly, the internal environmental and Job characteristic factors had influences in the correctional officials in Bangkok Remand Prison and Central Women Correctional Institution with the statistical singnificance at the 0.05 level. External environments were not found to influence the correctional officials in Bangkok Remand Prison and Central Women Correctional Institution.

Department: Public Administration      Student's Signature .....

Field of Study: Public Administration      Advisor's Signature .....

Academic Year: 2016

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : ศึกษากรณีเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง” ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากระองศาสตราจารย์ ดร.ดำรงค์ วัฒนา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาสละเวลาให้ความเอาใจใส่ ในการให้คำแนะนำตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง รวมทั้งให้กำลังใจเพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ในทุกขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จ ด้วยความเมตตากรุณาที่มีต่อศิษย์อย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์และดร.นันทิ จิตสว่าง กรรมการจากภายนอกมหาวิทยาลัย ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า เพื่อให้คำแนะนำ พร้อมทั้งข้อคิดเห็นต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยมาโดยตลอด

ขอขอบคุณผู้บังคับบัญชา ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ รวมถึงพี่ๆเจ้าหน้าที่ทั้งในทัณฑสถานหญิงธนบุรี ที่ให้ความกรุณาในการเก็บข้อมูลเพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พี่ๆข้าราชการเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลางทุกท่านที่ช่วยให้คำปรึกษา อำนวยความสะดวก และติดต่อประสานงานเป็นอย่างดีในการวิจัยในครั้งนี้ จนทำให้การวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้โอกาสทางการศึกษา รวมทั้งเป็นกำลังใจที่สำคัญ ในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ และขอขอบคุณเพื่อนๆที่รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต รุ่นที่41 และเจ้าหน้าที่คณะรัฐศาสตร์ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการทำวิทยานิพนธ์ตลอดมา

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของสภาพปัญหา .....	1
1.2 คำถามการวิจัย .....	5
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	6
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	6
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	7
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต .....	12
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	27
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมองค์การ.....	50
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน .....	67
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ .....	69
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	71
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	77
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	79

3.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	79
3.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากเรือนจำ/ทัณฑสถาน .....	80
3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	80
3.3 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม .....	85
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	86
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	88
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	89
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	90
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการราชทัณฑ์ “สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร” .....	94
4.3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการรับรู้ปัจจัยสภาพแวดล้อม ภายนอกองค์การ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ปัจจัยคุณลักษณะงานทั่วไป และ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัด เรือนจำพิเศษ กรุงเทพมหานคร และ ทัณฑสถานหญิงกลาง.....	120
4.4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง ...	139
4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน .....	143
4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิดเพื่อเป็นข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในสังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑ สถานหญิงกลาง.....	149
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	168
5.1 สรุปผล .....	168
5.2 อภิปรายผล.....	178



5.3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัด เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง.....	184
5.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน .....	184
5.4 ข้อเสนอแนะ.....	185
รายการอ้างอิง .....	190
ภาคผนวก ก .....	197
ภาคผนวก ข .....	202
ภาคผนวก ค .....	207
ภาคผนวก ง.....	212
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	221



## สารบัญตาราง

ตารางที่ 1 แสดงปัจจัยเชิงทฤษฎีคุณภาพชีวิต (Well-being).....	25
ตารางที่ 2 แสดงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของนักวิชาการ ต่างประเทศ.....	39
ตารางที่ 3 แสดงปัจจัยเชิงทฤษฎีและตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work life).....	48
ตารางที่ 4 แสดงตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำ (Quality of Work life)....	49
ตารางที่ 5 แสดงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การตามแนวคิดของนักวิชาการ.....	54
ตารางที่ 6 แสดงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การตามแนวคิดของนักวิชาการ.....	66
ตารางที่ 7 แสดงการเชื่อมโยงปัจจัยต่างๆ ตามกรอบแนวความคิดกับแบบสัมภาษณ์และ แบบสอบถาม.....	81
ตารางที่ 8 จำนวน และร้อยละ ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำ พิเศษกรุงเทพมหานคร.....	92
ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัด..	95
ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ จำแนกเป็นรายข้อ.....	97
ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	100
ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	105
ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ จำแนกเป็นรายข้อ.....	108
ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์การ จำแนกเป็นรายข้อ.....	110
ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง ด้านลักษณะงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	113

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ .....	118
ตารางที่ 17 อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการรับรู้สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การของ ข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง .....	122
ตารางที่ 18 อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการรับรู้สภาพแวดล้อมภายในองค์การของ ข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง.....	125
ตารางที่ 19 อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง.....	135
ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ต่อเดือนที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ..	139
ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	140
ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสถานที่ปฏิบัติงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตการ ทำงาน .....	142
ตารางที่ 23 ผลการทดสอบปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานรายชื่อในระดับที่ควรปรับปรุง .....	144
ตารางที่ 24 ผลการทดสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ราชทัณฑ์.....	145
ตารางที่ 25 ผลการทดสอบปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิง กลาง.....	147
ตารางที่ 26 ผลการทดสอบปัจจัยคุณลักษณะงานทั่วไปที่มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง .....	148
<b>สารบัญญภาพ</b>	
ภาพที่ 1 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตตามแนวคิดของ Hughes .....	20
ภาพที่ 2 แสดงองค์ประกอบสภาพแวดล้อมภายในองค์การตามแบบ McKinsey 7-S Framework.....	62

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของสภาพปัญหา

ภายหลังจากการปฏิรูประบบราชการไทย โดยการปรับปรุงระบบและโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐ ตลอดจนปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมุ่งเน้นไปที่การให้บริการแก่ประชาชนเป็นสำคัญ ดังนั้นการบริหารงานจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งย่อมมาจากตัวของข้าราชการที่ปฏิบัติงาน เพราะฉะนั้นการพัฒนาคุณภาพของกำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพเพื่อประโยชน์ขององค์กรและสังคมโดยรวมจึงเป็นกุญแจสำคัญ และการให้ความสำคัญต่อการพัฒนากำลังคนจะส่งผลทำให้บุคลากรปรับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน นับเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร (Organization Development) ให้ประสบความสำเร็จ กล่าวคือ เป็นการช่วยให้องค์กรและบุคลากรมีพื้นฐานการดำเนินชีวิตในองค์กร ต่างได้รับความพอใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมจนบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ นั่นคือมี “คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working life)” ที่ดี ซึ่งนอกจากจะมีผลโดยตรงต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแล้ว ยังส่งผลดีต่อคุณภาพงาน และประสิทธิภาพขององค์กร ดังคำกล่าวที่ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาองค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรควบคู่กับการพัฒนาองค์กรด้วย (สาธิต ปานอ่อน, 2556)

ทั้งนี้ตามแนวทางการพัฒนาประเทศได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งกับกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ ซึ่งสามารถเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยเฉพาะตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ได้เกิดแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับคนคือ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการพัฒนาประเทศแบบเดิมที่เน้นการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจเป็นหลักแต่เพียงอย่างเดียวมาเป็นการเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา แต่ใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือพัฒนาให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายในสังคมมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการพัฒนาและครอบคลุมทุกเรื่องเพื่อนำไปสู่เป้าหมายสุดท้ายร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2540) และปัจจุบันประเทศไทยได้ขับเคลื่อนเข้าสู่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ซึ่งยังคงที่มีแนวคิดต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8-10 โดยยึดหลักการปฏิบัติตาม “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในทุกภาคส่วน ทุกระดับ ยึดแนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี

“คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มีการเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งมิติตัวคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้พร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งใน ระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ขณะเดียวกัน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมในกระบวนการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555)

ดังนั้น จึงเห็นได้ว่า “ทรัพยากรมนุษย์” จัดว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อน เปลี่ยนแปลง รวมถึงพัฒนาประเทศหรือองค์การให้เป็นไปตามทิศทางและเป้าหมายที่นำไปสู่ความสำเร็จของทุกองค์การ และถือว่ยังเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรทางการบริหาร 4M ซึ่งประกอบไปด้วย คนหรือบุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ทั้งนี้หากมนุษย์มีสติปัญญาดี มีความสามารถสูง มองการณ์ไกล มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ก็จะสามารถบริหารองค์การให้สร้างผลผลิตที่ดี มีคุณภาพ ได้ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การก็ย่อมประสบความสำเร็จอย่างยิ่งยวด แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ฝ่ายบริหารก็ถือว่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญ สนับสนุน ส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิต ความต้องการของบุคลากรในองค์การที่สอดคล้องกับเป้าหมายองค์การทั้งการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถหรืออาจครอบคลุมถึงชีวิตส่วนตัวให้มีความสุข ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เพราะความสุขในการทำงานของคนในองค์กรนั้นมีความสำคัญต่อการทำงานและองค์การอย่างแท้จริง

ในปัจจุบันการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง ถือได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของของการดำรงชีวิตมนุษย์ที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ หากเวลาส่วนใหญ่ในชีวิตมนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ชีวิตนั้นก็จะมีคุณค่าและมีความสุข ในทางกลับกันหากชีวิตของมนุษย์เราส่วนใหญ่ยังต้องผจญกับงานที่มีปัญหา น่าเบื่อ ไม่มีความเจริญก้าวหน้า ไม่มีความปลอดภัย ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ก็จะทำให้เกิดความเครียด ความกังวล ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตนเองและบุคคลรอบข้าง โดยคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ถือเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์การ โดยมองว่างานจะมีคุณภาพได้จะต้องเกิดจากการสร้างสรรค์ของคนทำงานที่มีคุณภาพ รวมถึงการมีบริการที่ดีจะต้องดำเนินไปควบคู่กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานจึงมุ่งหวังให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุข อันนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต และประสิทธิผลขององค์การ (Piccinini & S.Tolfo, 1998) เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถปรับปรุงการทำงานของบุคลากรทำให้บุคลากรมีความสุขพึงพอใจในงาน อีกทั้งยังเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างความสามารถในการผลิตระดับบุคคล และลดอุบัติเหตุจากการทำงานลง ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

“...งานราชทัณฑ์ นับตั้งแต่อธิบดีกรมราชทัณฑ์ลงไปจนถึงเจ้าหน้าที่ทั้งหมดต้องรับภาระหน้าที่อันหนัก และเหน็ดเหนื่อยมาก ทั้งในสายตาของคนทั่วไป ก็มองงานราชทัณฑ์ไปในทางที่ไม่เป็นมงคลว่าเป็นงานด้อยต่ำ เป็นงานคูกงานตระวาง น่าเห็นใจผู้ที่ทำงานในกรมราชทัณฑ์...”

พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ที่พระราชทานเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2516 ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน ที่อัญเชิญมานี้ เนื่องจากการอธิบายให้เห็นถึงความเป็นงานที่มีเอกลักษณ์พิเศษ ที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ได้อย่างชัดเจน

กรมราชทัณฑ์เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ.2545 กำหนดบทบาทภารกิจกรมราชทัณฑ์ ให้กรมราชทัณฑ์ มีภารกิจเกี่ยวกับการควบคุม และแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขังโดยมุ่งพัฒนาเป็นองค์กรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อแก้ไข พื้นผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นพลเมืองดี มีสุขภาพกายและจิตที่ดี ไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำ ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพที่สุจริตและสามารถดำรงชีวิตในสังคมภายนอกได้อย่างปกติโดยสังคมให้การยอมรับ (กรมราชทัณฑ์, 2558) โดยมีอำนาจหน้าที่ที่สำคัญคือ 1) ปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมายโดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการราชทัณฑ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายของกระทรวง หลักอาชีวศึกษา และหลักทัณฑ์วิทยา ตลอดจนข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขังและข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องขององค์การสหประชาชาติ 3) ดำเนินการเกี่ยวกับการสวัสดิการและการสงเคราะห์แก่ผู้ต้องขัง 4) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ข้าราชการราชทัณฑ์ จึงมีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากข้าราชการหน่วยงานอื่น เนื่องจากเป็นงานที่มีความเป็นเอกลักษณ์พิเศษ ซึ่งบุคคลทั่วไปคงไม่มีโอกาสเข้าไปสัมผัสโดยตรง หากมิใช่ผู้ต้องขัง หรือผู้ที่ต้องไปติดต่อ หรือญาติที่เข้าไปเยี่ยมผู้ต้องขัง ภาระในการดูแลผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ เป็นงานควบคุมดูแลผู้ต้องขังหรือนักโทษตลอดระยะเวลาที่ต้องรับโทษในเรือนจำ ดังนั้นข้าราชการจึงต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ควบคุมผู้ต้องขังทั้งวันทั้งคืนตลอด 24 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่อง และต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่สามารถปฏิเสธหรือผ่อนผันการปฏิบัติได้ รวมถึงต้องมีความรู้ในเรื่องกฎหมายเป็นอย่างดีเนื่องจากเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และต้องอาศัยความละเอียดถี่ถ้วน ถูกต้องแม่นยำ จะเกิดความผิดพลาดไม่ได้ เพราะเป็นงานที่ต้องควบคุมดูแลผู้ต้องขังมิให้หลบหนี หากเกิดความผิดพลาดย่อมส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและความปลอดภัยของสังคม อีกทั้งเป็นงานที่มีความยากสูง โดยเฉพาะงานด้านการแก้ไข

ผู้ต้องขังโดยการคืนคนดีสู่สังคม มิให้ผู้ต้องขังกลับไปกระทำผิดซ้ำอีก หลังจากพ้นโทษแล้ว (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติในลักษณะใช้งานคนต่อคน เป็นงานที่ตรากตรำ เสี่ยงภัยในสถานที่ไม่น่าอภิรมย์ ซึ่งจากการปฏิบัติงานลักษณะดังกล่าวนี้ ทำให้ข้าราชการในส่วนของเรือนจำต้องปฏิบัติงานคลุกคลีกับผู้ต้องขังในหลายประเภทคดีตลอดเวลา มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการซึ่งก่อให้เกิดกดดันและความเครียดต่อข้าราชการราชทัณฑ์ และอาจนำไปสู่ปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพได้ในท้ายที่สุด (ยศวรธรณ์ การระเกตุ, ประโยชน์ ส่งกลิ่น, & นงลักษณ์ แสงมหาชัย, 2558)

ทั้งนี้กรมราชทัณฑ์ ได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์ใน การที่จะทำให้มีมาตรฐานในการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น เห็นได้จากแผนปฏิบัติการกรมราชทัณฑ์ พ.ศ.2559 - 2562 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 “พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ” โดยใช้กลยุทธ์เสริมสร้างขวัญกำลังใจและพัฒนาสวัสดิการเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ มีแนวทางการดำเนินงานที่จะพัฒนามาตรฐานเรือนจำด้านการดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้านได้แก่ 1) ด้านการดูแลสุขภาพให้พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน 2) ด้านการช่วยเหลือการดำรงชีพ 3) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน 4) ด้านการลดภาระงานที่ตรากตรำ 5) ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจเจ้าหน้าที่ และ 6) ด้านวินัยและจรรยาบรรณ (กรมราชทัณฑ์, 2555)

เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร เป็นเรือนจำขนาดใหญ่ ตั้งอยู่ เลขที่ 33 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900 มีพื้นที่ทั้งหมด 148 ไร่ พื้นที่ภายใน มี 28 ไร่ 2 งาน 8 ตารางวา ซึ่งแต่เดิมเคยเป็นทัณฑสถานวัยหนุ่มบางเขน ใช้ควบคุมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังวัยหนุ่มที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี ซึ่งตัดสินเด็ดขาดแล้ว มีผู้ถูกคุมขังอยู่ไม่เกิน 2000 คน แต่ปัจจุบันเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครใช้พื้นที่เท่าเดิม ในการควบคุมผู้ต้องขังประมาณปีละ 4,000-5,000 คน ซึ่งเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังชายที่อยู่ระหว่างสืบสวน สอบสวน ระหว่างอุธรณ์ระหว่างฎีกา และผู้ต้องขังเด็ดขาดที่มีอัตราโทษไม่เกิน 15 ปี ที่ได้กระทำผิดภายในเขตอำนาจศาลจังหวัดกรุงเทพมหานคร ยกเว้นเขตมีนบุรี หนองจอก ลาดกระบัง และเขตฝั่งธนบุรี ตลอดจนการควบคุมผู้ต้องขังไปดำเนินการยังศาลต่างๆ ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ทุกศาล จำนวน 16 ศาล ซึ่งรวมทั้งศาลที่เปิดใหม่อีกหนึ่งแห่ง คือศาลแขวงดอนเมือง และมีเจ้าหน้าที่ไปประจำยังศาลต่างๆ จำนวน 9 ศาล นอกจากการควบคุมผู้ต้องขังแล้ว เรือนจำพิเศษกรุงเทพฯ ยังได้จัดสวัสดิการด้านการศึกษา การรักษาพยาบาล การนันทนาการ การสงเคราะห์ผู้ต้องขัง รวมถึงการให้การฝึกอบรมอาชีพ เพื่อให้ผู้ต้องขังที่พ้นโทษแล้ว สามารถกลับตัวเป็นคนดีสู่สังคม และได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอก

ทัศนสถานหญิงกลาง เดิมเป็นส่วนหนึ่งของเรือนจำกลางคลองเปรม ตั้งอยู่ที่ ตำบลสำราญราษฎร์ อำเภอพระนคร จังหวัดพระนคร ในปัจจุบันเป็นสวนรมณีนาถ ในปี พ.ศ. 2506 กรมราชทัณฑ์ ได้แบ่งส่วนราชการใหม่โดยแยกทัศนสถานหญิงเป็นเอกเทศให้ชื่อว่า “ทัศนสถานหญิงพระนคร” เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2515 ได้ย้ายผู้ต้องขังหญิงมาคุมขังที่ ปัจจุบันเลขที่ 33/3 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร เนื่องจากจำนวนผู้ต้องขังเพิ่มมากขึ้น ไม่เอื้อต่อการดำเนินงานด้านการควบคุมงาน และพัฒนาพฤตินิสัยและเปลี่ยนชื่อเป็น “ทัศนสถานหญิง” ต่อมาในปัจจุบันใช้ชื่อว่า “ทัศนสถานหญิงกลาง” ตั้งแต่วันที่ 16 มกราคม 2538 โดยเพิ่มภารกิจด้านการให้คำปรึกษาและพัฒนาผู้ต้องขังหญิง เพื่อศึกษาวิเคราะห์และพัฒนารูปแบบการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังหญิงได้เป็นไปในแนวทางเดียวกันทั่วประเทศ มีพื้นที่ภายในจำนวน 17 ไร่ 98 ตารางวา ส่วนสถานที่เดิมเมื่อย้ายผู้ต้องขังหญิงออกไปแล้ว ได้เปลี่ยนเป็นสถานที่ควบคุมผู้ต้องขังชาย เรียกว่าแดน 9 ปัจจุบันมีอาคารเหลือเป็นอนุสรณ์อยู่ได้แก่อาคารเรือนนอนแบบเก่า ที่อนุรักษ์ไว้ ณ สวนรมณีนาถ

ดังนั้น เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานของมนุษย์ จัดได้ว่าเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญซึ่งเป็นปัจจัยจุดรั้ง หรือถึงผลการปฏิบัติงานขององค์กร ให้เพิ่มพูนหรือถดถอยลงได้ ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัศนสถานหญิงกลาง ที่มีภารกิจหน้าที่แตกต่างจากข้าราชการพลเรือนทั่วไป เพื่อศึกษาว่าข้าราชการราชทัณฑ์ในสังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัศนสถานหญิงกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใด ปัจจัยส่วนบุคคลใดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมองค์การและสภาพแวดล้อมภายนอกใดส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อจะได้ทราบสภาพที่แท้จริง และนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร ได้พิจารณาประกอบการแก้ไข พัฒนาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการเรือนจำ ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

## 1.2 คำถามการวิจัย

1. ข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัศนสถานหญิงกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคลใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัศนสถานหญิงกลาง
3. ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมองค์การใดบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัศนสถานหญิงกลาง



### 1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษ กรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษ กรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง
3. เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์

### 1.4 สมมติฐานการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ อยู่ในระดับที่ควรปรับปรุง เนื่องจากสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับผู้ต้องขัง ความแออัดของจำนวนผู้ต้องขังที่ไม่เหมาะสมกับปริมาณเจ้าหน้าที่ ความเคร่งครัดในระเบียบ ตรากตรำ และมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และคุณลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์

### 1.5 ขอบเขตการวิจัย

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย มีดังต่อไปนี้ แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร แนวคิดคุณลักษณะงาน และแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยตัวชี้วัด 8 ประการ ดังนี้คือ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) การมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการทางสังคม 6) ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ 8) ความรับผิดชอบต่อสังคม

#### 2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษ กรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง จำนวน 565 คน โดยแบ่งเป็น ข้าราชการเรือนจำพิเศษ กรุงเทพมหานครจำนวน 365 คน ข้าราชการทัณฑสถานหญิงกลาง จำนวน 200 คน

### 3. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ.2559 รวมเวลา 12 เดือน

### 4. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ประกอบด้วย

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ เรือนจำ

4.2 ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ นโยบายคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และนโยบายกรมราชทัณฑ์

4.3 ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ระบบการทำงาน การติดต่อสื่อสารหรือค่านิยมร่วม ภาวะผู้นำ และเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

4.4 คุณลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์(อิสระ)ของงาน และผลย้อนกลับของงาน

ตัวแปรตาม (Dependent variable) ประกอบด้วย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบไปด้วยตัวชี้วัด 8 ประการ ดังนี้ คือ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) การมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการทางสังคม 6) ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ 8) ความรับผิดชอบต่อสังคม

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง

2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง

3. ทำให้ได้แนวทางในการส่งเสริม ปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์

## 1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษ กรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง เกี่ยวกับการทำงานที่สามารถสนองต่อความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและบริบทที่ใกล้ชิดกับงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง ได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนรวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเหมาะสม เพียงพอกับปริมาณงานที่ได้รับ และเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับองค์การอื่น จนทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการดำเนินชีวิต

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความเสี่ยงในการทำงานและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง ข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ เช่น มีสถานที่ในการออกกำลังกาย มีอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน รวมถึงสภาพการทำงานต้องไม่เสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสุขสบายในการทำงาน และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ได้ใช้และพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน รวมถึงได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง ข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง มีความเชื่อมั่นในการปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่งที่ตั้งอยู่บนฐานของความรู้ความสามารถและระบบคุณธรรมเป็นเกณฑ์ เป็นอาชีพที่มีความมั่นคงตลอดจนได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัว

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) หมายถึง ลักษณะงานและสถานที่ทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง มีความสัมพันธ์ภายในระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี มีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

6. ความเคร่งครัดของระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความยุติธรรมในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง ข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง มีการปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา กฎระเบียบข้อบังคับตามหลักกฎหมาย รวมถึงเคารพสิทธิส่วนบุคคลของผู้ร่วมปฏิบัติงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ (The Total Life Space) หมายถึง ข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล มีการกำหนดความสัมพันธ์อันเหมาะสมระหว่างหน้าที่การงานกับการดำเนินชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงความเครียดและความกดดัน และเวลาเกี่ยวกับการทำงานจะต้องไม่ไปเบียดบังเวลาที่คุณปฏิบัติงานควรให้แก่ครอบครัว การพักผ่อนหรืองานอดิเรก

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึง ข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง ระบุว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสำคัญเนื่องจากมีส่วนเกี่ยวข้องและต้องรับผิดชอบต่อสังคมโดยตรง ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจะต้องไม่ละเลยการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระทำการใดๆที่เสื่อมเสียต่อองค์กรอันจะทำให้เกิดผลกระทบต่อสังคมโดยรวม

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน อันได้แก่ โครงสร้างองค์กร ระบบการทำงาน การติดต่อสื่อสารหรือค่านิยมร่วม ภาวะผู้นำ เครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพและทัณฑสถานหญิงกลาง เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายนอกหน่วยงานซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานและความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน อันได้แก่ นโยบายก.พ. และนโยบายกรมราชทัณฑ์

ข้าราชการราชทัณฑ์ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการบรรจุ และมีตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง

เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร หมายถึง สถานที่ซึ่งใช้สำหรับคุมขังผู้ต้องขังชายที่อยู่ระหว่างสืบสวน สอบสวน ระหว่างอุธรณ์ ระหว่างฎีกา และผู้ต้องขังเด็ดขาดที่มีอัตราโทษไม่เกิน 15 ปี ที่ได้กระทำผิดภายในเขตอำนาจศาลจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ทัศนสถานหญิงกลาง หมายถึง สถานที่ซึ่งใช้สำหรับคุมขังผู้ต้องขังหญิงตามคำตัดสินของศาลไม่ให้หลบหนี โดยใช้ควบคุมเฉพาะที่ผู้ต้องขังหญิงคดีเสร็จเด็ดขาดหรืออยู่ระหว่าง อุทธรณ์ ฎีกาที่ต้องรับโทษจนถึงประหารชีวิต



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร หนังสือ บทความ วารสาร รวมทั้งการศึกษาค้นคว้างานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญได้ ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

##### 2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

##### 2.1.2 องค์ประกอบและเกณฑ์ชี้วัดของคุณภาพชีวิต

#### 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

##### 2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

##### 2.2.2 องค์ประกอบและเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

#### 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมองค์การ

##### 2.3.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

###### 2.3.1.1 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

###### 2.3.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

##### 2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ

###### 2.3.2.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ

###### 2.3.2.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ

###### 2.3.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

#### 2.4 แนวคิดและองค์ประกอบเกี่ยวกับลักษณะงาน

#### 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้

#### 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญในแง่ความผาสุกของมนุษย์ ซึ่งคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการมนุษย์และความสุข (Oliver, 2009) แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต (Quality of Life) เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นในราวปี 1970 ในประเทศแถบตะวันตก ซึ่งมีการกล่าวกันมาตั้งแต่ยุคอริสโตเติล แต่ก็เป็นเพียงความหมายเชิงจริยธรรม สำหรับประเทศไทย แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตปรากฏเป็นครั้งแรกในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 (2515-2519) ซึ่งเป็นช่วงที่การเมืองไทยผันผวนเป็นอย่างมาก แนวคิดนี้เกิดจากการพิจารณาว่าประเทศไทยได้มีการเจริญทางเศรษฐกิจและรายได้ประชาชาติเพิ่มมากขึ้น แต่การกระจายรายได้กลับไม่เป็นธรรม คนส่วนใหญ่ของประเทศกลับยากจน ดังนั้นประเทศควรจะต้องได้รับการพัฒนาในแง่ของการสร้างคุณภาพชีวิตให้แก่คนในสังคม โดยเฉพาะคนด้อยโอกาส เช่น เกษตรกร ผู้ใช้แรงงาน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ เป็นต้น (ฉวีวรรณ เรืองทัย, 2541)

แนวคิดคุณภาพชีวิตนั้น เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความสุขในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ โดยมองว่าความสุขไม่ใช่เพียงผลที่เกิดขึ้นมาจากสภาพร่างกายที่ทำปฏิกิริยาแล้วส่งผลต่อจิตใจ แต่เป็นการมองว่าความสุขเป็นตัวการสำคัญที่สุดในการกำหนดสุขภาพโดยรวม ซึ่งจะต้องมีการวางแผนเป็นองค์รวม ดังนั้นในการทำงานของภาครัฐเพื่อจะส่งเสริมความสุขให้กับประชาชนในปัจจุบันนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารนโยบายร่วมกับภาคส่วนต่างๆ ทุกภาคส่วนจะต้องทำงานโดยการพึ่งพากันเป็นลักษณะเครือข่ายเพื่อประโยชน์สูงสุดสำหรับคนในสังคมและเพื่อคนทั้งชาติ โดยมีการพัฒนาอยู่บนหลักการพื้นฐานที่สำคัญคือ ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การพิทักษ์สิ่งแวดล้อม การพัฒนาอย่างสมดุลในระดับพื้นที่ การกระจายอำนาจและการเสริมสร้างพลังชุมชน การอนุรักษ์และการส่งเสริมวัฒนธรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำมาซึ่งความพึงพอใจและความสุขของคนในสังคม (สมจิต หนูเจริญกุล, 2544)

ตั้งแนวคิดต่างๆข้างต้น อาจสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต (Quality of Life) เป็นแนวคิดที่มีถูกนำมาใช้ร่วมกับความสุข ซึ่งสามารถพบได้ในนิยามและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเสมอมา เป็นการให้ความสำคัญกับการดำเนินชีวิตที่ดี มีความสุข ความสมบูรณ์ รวมถึงการใช้ชีวิตด้านงานและด้านอื่นๆ อย่างสมดุลของมนุษย์ โดยหัวใจสำคัญที่จะเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของมนุษย์ คือ สภาพทางจิตใจ สภาพทางการศึกษา และสภาพทางสุขภาพ ซึ่งการที่มนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นจะนำพามาซึ่งความสุขในการใช้ชีวิตในสังคมในที่สุด

### 2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตนับเป็นแนวความคิดที่มีบทบาทสำคัญในแง่ของความผาสุกในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เป็นแนวคิดที่ส่งเสริมสวัสดิการ การบริการขั้นพื้นฐานและเสริมสร้างความสุข ซึ่งมี

นักวิชาการ นักวิจัย รวมถึงองค์กรต่างๆทั้งไทยและต่างประเทศ ได้ให้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตไว้อย่างหลากหลาย ดังที่ได้รวบรวมไว้ ดังนี้

Singer 1971 อ้างถึงใน (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2548) ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า ในแง่เศรษฐกิจ หมายถึง การที่ผู้คนมีความสามารถที่จะทำมาหากิน มีรายได้เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในสิ่งจำเป็นพื้นฐานต่อการดำรงชีวิตและมีเวลาว่างสำหรับการพักผ่อน ตลอดจนมีโอกาสที่จะนำรายได้ไปใช้สอยได้ตามความพอใจ ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่าเป็นการที่บุคคลมีทางเลือกหลากหลายในการกำหนดรูปแบบหรือวิถีชีวิต

Dalky and Rourke 1973 อ้างถึงใน (ปริยาภรณ์ อยู่คง, 2558) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง ความรู้สึกถึงความสุขของบุคคล ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจกับชีวิตและความสุข โดยมองว่าความพึงพอใจในชีวิตเปรียบเหมือนพารามิเตอร์ของการวัดคุณภาพชีวิตของบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากความหมายของคุณภาพชีวิตยังคงมีความคลุมเครือ จึงนำมาสู่การสรุปแนวทางความหมายของคุณภาพชีวิตอย่างกว้างๆ โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้คือ

1. คุณภาพชีวิตในแง่ของวัตถุ เช่น รายได้ วัย ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆในสังคม
2. คุณภาพชีวิตในแง่ของจิตใจ เช่น ความพึงพอใจในสถานภาพทางสังคม ความพึงพอใจในการทำงาน และระดับความกระตือรือร้นในการทำงานหรือกิจกรรมอื่นๆในแต่ละวัน
3. คุณภาพชีวิตในแง่ของความรู้สึกนึกคิดโดยรวมทั้งหมด เช่น ความรู้สึกมีความสุข ความทุกข์ ความรู้สึกต่อความเครียด หรือความวิตกกังวลต่างๆ ความรู้สึกอยากฆ่าตัวตาย ความคิดที่เกี่ยวกับอนาคตในแง่ดี

Converse and Campbell (1976) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่า นอกจากความสุขและสุขภาพแล้ว ก็ยังมีมิติอื่นๆที่สามารถวัดคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถวัดได้จากสิ่งของอุปโภคบริโภคหรือความต้องการพื้นฐาน คือการมีอาหารเพียงพอ การมีที่อยู่อาศัย มีสิ่งของจำเป็นอื่นๆ รวมถึงความพึงพอใจในความงามของธรรมชาติและศิลปะด้วย

UNESCO (1978) ให้ความหมายคุณภาพชีวิต หมายถึง ความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจ มีความสุข ความพอใจต่อองค์ประกอบต่างๆที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้นๆ ได้แก่ อาหาร สุขภาพอนามัย โภชนาการ การศึกษา สภาพแวดล้อม รายได้ ที่อยู่อาศัย และทรัพยากร

Cummins (1998) นิยามคำว่าคุณภาพชีวิต โดยอธิบายจากสิ่งหลากหลายมิติที่แยกกันอยู่มาเป็น 2 มิติโดยแบ่งออกเป็นมิติเชิงภาวะวิสัย อันได้แก่ ความร่ำรวย ทรัพย์สินเงินทอง การมี



สุขภาพดี ความสัมพันธ์ส่วนตัว เป็นต้น และมีในเชิงอัตวิสัย ได้แก่ ความรู้สึก ความพึงพอใจหรือความสุข เป็นต้น

World Health Organization (1998) นิยามคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง การรับรู้หรือความเข้าใจของปัจเจกบุคคลที่มีต่อสถานภาพชีวิตของตนเอง ตามบริบทของวัฒนธรรมและค่านิยมที่ใช้ชีวิตอยู่ และสัมพันธ์กับเป้าประสงค์ ความคาดหวัง มาตรฐาน และความกังวลสนใจที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ คุณภาพชีวิตเป็นมิติที่มีขอบเขตกว้างขวาง ครอบคลุมเรื่องต่างๆที่สลับซับซ้อน ได้แก่ สุขภาพทางกาย สภาวะทางจิต ระดับความเป็นตัวของตัวเอง ความสัมพันธ์ต่างๆทางสังคม ความเชื่อส่วนบุคคล และสัมพันธ์ภาพที่มีต่อสิ่งแวดล้อม

Hancock (2000) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่าเป็นความพอใจของชีวิต ความรู้สึกว่าคุณค่ามีคุณค่า มีสุขภาพดี มีความสุข สามารถปรับตัวได้ และมีชีวิตที่มีความหมาย สามารถแยกแยะระหว่างคุณภาพชีวิตที่ดีและไม่ดีของตนเอง มีความสุขหรือไม่มีความสุข พอใจหรือไม่พอใจ ซึ่งการตัดสินใจว่าคุณภาพชีวิตดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับระดับความต้องการของบุคคล

Sirgy and others (2001) อ้างถึงใน (Butr-Udom, 2007) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่าคุณภาพชีวิตเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในชีวิตในลักษณะที่แตกต่างกัน ประกอบด้วยสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพและองค์ประกอบสำหรับการใช้ชีวิต ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น กิจกรรมทางสังคม การพัฒนาตนเอง และการเติมเต็มด้านจิตวิญญาณ กิจกรรมนันทนาการเพื่อการผ่อนคลาย และส่วนสำคัญคือการได้รับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่ครบถ้วน

K. Hughes, & al, et. (2003) ได้เสนอแนวคิดคุณภาพชีวิตที่ดี ว่าบุคคลจะต้องมีองค์ประกอบ 4 ส่วน ซึ่งประกอบด้วย 1)สุขภาพกายที่ดี 2)รายได้ที่ดี 3)ไม่มีความผิดปกติทางจิต 4)มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น อีกทั้งยังเสนอเพิ่มเติมว่า ความสุขในชีวิตของบุคคลต้องประกอบด้วยสุขภาพ สุขอนามัย โภชนาการ การศึกษา การทำงาน ที่พัก เสื้อผ้า ประกัน การพักผ่อนหย่อนใจ และอิสระในการดำรงชีวิต

Shackman 2005 อ้างถึงใน (Butr-Udom, 2007) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่าคุณภาพชีวิตไม่ได้มีแค่ความเป็นอยู่ที่ดีด้านวัตถุ แต่ยังให้ความสำคัญเกี่ยวกับสภาพจิตใจของมนุษย์ การมีความสามารถในการคิดและสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ การมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ความรู้สึกปราศจากความกลัว เป็นต้น ความเครียด และยังอธิบายว่าแนวคิดคุณภาพชีวิตว่าเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อน เพราะเป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของบุคคลทั้งในทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจ ความต้องการทางสังคมทั้งในระดับมหภาคและระดับจุลภาค

United Nations (2009) อ้างถึงใน (ปริยาภรณ์ อยู่คง, 2558) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง ความอยู่ดีมีสุข (well-being) ของมนุษย์ และไม่ควรมุ่งเน้น ให้ความสำคัญเฉพาะในเรื่องเชิงปริมาณที่เกี่ยวกับรายได้และผลผลิตแต่เพียงอย่างเดียว แต่ควรวัดด้วยตัวชี้วัดทางสังคมซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนามนุษย์ที่ควรประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การมีชีวิตที่ยืนยาว ความรู้ และมาตรฐานความเป็นอยู่

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2535) ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (Quality of work life) ว่า เป็นแนวคิดที่เน้นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ งานที่ทำหาย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความปลอดภัย และการมีสุขภาพดี โอกาสที่จะใช้ความรู้ความสามารถ อนาคตที่เจริญงอกงามและมั่นคง การป้องกันสิทธิส่วนบุคคล การแสดงออกอย่างเสรี และการมีความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว

ไกรวุฒิ ช่วยสถิตย์ (2541) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ความพึงพอใจในชีวิตที่เป็นสุข มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ อยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีชีวิตอยู่ในสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี มีการพักผ่อนหย่อนใจที่เพียงพอ มีความพร้อมและสามารถที่จะดำรงสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และปัญหาที่สลับซับซ้อนได้ และสามารถดำเนินชีวิตด้วยวิธีการที่ชอบธรรมเพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ตนพึงประสงค์ ภายใต้อุปกรณ์และทรัพยากรที่มีอยู่

คำตัน บุญมณี (2545) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพกายและจิตที่ดี อันเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ประโยชน์ต่อร่างกายและจิตใจ โดยความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ การมีอาหารบริโภคในจำนวนที่เพียงพอทำให้ร่างกายดำรงอยู่ได้ มีที่อยู่อาศัยที่คงทนแข็งแรง ถูกสุขลักษณะ มีเครื่องนุ่งห่มตลอดปี (โดยเฉพาะฤดูกาล) มีการศึกษา สำหรับด้านจิตใจ ได้แก่ การมีอาชีพมั่นคง มีรายได้พอเพียง มีบริการด้านสาธารณสุขบริโภค มีโอกาสสร้างสรรค์ พัฒนาตนเอง มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีการคมนาคมที่สะดวก มีอิสระ (ในกรอบของกฎหมายและเป็นธรรม) มีนันทนาการ และใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

วันเพ็ญ วอกลาง และคณะ 2545 อ้างถึงใน (ทิพย์วัลย์ เรืองขจร, 2554) สรุปคำจำกัดความของคุณภาพชีวิตที่หน่วยงานและนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ แบ่งไว้เป็น 2 ระดับ คือ ระดับมหภาค และระดับจุลภาคหรือระดับปัจเจกบุคคล ในระดับมหภาคจะหมายถึง มาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีในสังคม ส่วนระดับปัจเจกบุคคลจะหมายถึง คุณภาพชีวิตที่บ่งบอกลักษณะทางวัตถุ

วิสัย ที่หมายถึง ความพึงพอใจในองค์ประกอบต่างๆของการดำรงชีวิต เช่น ด้านครอบครัว การทำงาน สุขภาพ รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นต้น

กระทรวงพัฒนาการสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประเทศไทย อ้างถึงใน (วัชรีย์ พุ่มทอง & ตฤตถ์นัย นพคุณ, 2550) กำหนดนิยามของคุณภาพชีวิตว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับการดำรงชีวิตของมนุษย์ที่เป็นผลรวมทั้งในเชิงกายวิสัยและอติวิสัย ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยมนุษย์จะมีความคุณภาพชีวิตระดับใดนั้น สามารถเปรียบเทียบกับค่ามาตรฐานหรือเปรียบเทียบกับช่วงเวลาในอดีตที่ใช้เป็นฐานในการเปรียบเทียบ

กรมการพัฒนาชุมชน อ้างถึงใน (Butr-Udom, 2007) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่าเป็นสภาพความเป็นอยู่ของบุคคลในด้านร่างกาย จิตใจ สังคม ความคิด จิตวิญญาณ และช่วยในการให้บุคคลมีชีวิตที่เหมาะสมในสังคม เช่น

1. ด้านร่างกาย สภาพความเหมาะสมในการมีชีวิต อาหาร น้ำ เสื้อผ้า
2. ความรู้สึกของคุณภาพชีวิต การผ่อนคลาย กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ศิลปะ ความซาบซึ้งในวัฒนธรรม ความสัมพันธ์ในครอบครัว สังคม
3. คุณภาพชีวิตในสภาพแวดล้อมรอบตัว คือ สภาพแวดล้อมที่สะอาด มีการจัดการที่ดี ไม่มีมลภาวะ
4. ด้านวัฒนธรรม คือ โอกาสทางการศึกษา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน ความเสมอภาคในการประกอบอาชีพ ความปลอดภัย ความร่วมมือในชุมชน ระเบียบวินัย ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
5. ด้านความคิด คือความเข้าใจในการใช้ชีวิตบนโลก ชีวิต สังคม การศึกษา
6. ด้านความหมายทางจิตวิญญาณ ความดี ความซื่อสัตย์ ความมีน้ำใจ ช่วยเหลือผู้อื่นในครอบครัว สังคม ความรักดีต่อชาติ

คณะกรรมการอำนวยการงานพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน (2551) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่าหมายถึง การที่มนุษย์ในสังคมหนึ่งมีความเป็นอยู่ที่ดี โดยพิจารณาอย่างครอบคลุมทั้งในแง่เศรษฐกิจ สุขภาพ คุณภาพของที่อยู่อาศัยความพึงพอใจในชีวิต/หน้าที่การงาน สิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมทางการเมือง การมีส่วนร่วมทางสังคมตลอดจนความสัมพันธ์ทางสังคมของสมาชิกในสังคมนั้น ซึ่งในแต่ละด้านควรมองทั้งในมิติเชิงปริมาณและมิติเชิงคุณภาพ เช่น ด้านสุขภาพอนามัย ในเชิงปริมาณ ได้แก่ การมีชีวิตยืนยาว การได้รับประทานอาหารเพียงพอ คนสูงอายุมีคุณค่า ในเชิง

คุณภาพ ได้แก่ การมีชีวิตยืนยาวที่มีความสุข การได้รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย และคนสูงอายุได้รับการดูแลอย่างดีมีความสุข เป็นต้น

กนกวรณ ชูชีพ (2551) นิยามคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง ความพอใจของปัจเจกชน ซึ่งเป็นผลกระทบจากร่างกาย และจิตใจ นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตยังรวมไปถึงผลลัพธ์จากจุดเชื่อมต่อระหว่าง เศรษฐกิจ สังคม และ สิ่งแวดล้อม

เสาดาทหอ โสตาติส (2552) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับการมีชีวิตที่ดี มีความสุขและมีความพึงพอใจในชีวิตทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และการดำเนินชีวิตของปัจเจกบุคคลในสังคม เป็นการประสานการรับรู้ของบุคคลในด้านร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ของสังคม สิ่งแวดล้อม ที่อยู่ภายใต้วัฒนธรรม ค่านิยม และเป้าหมายในชีวิตของมนุษย์แต่ละคน

จากความหมายของคุณภาพชีวิตที่กล่าวมาทั้งหมดสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกของบุคคลต่อองค์ประกอบต่างๆที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตที่ดี มีความสมบูรณ์ตามบริบทของสภาพแวดล้อมและสังคมที่ตนอาศัยอยู่ ทั้งมิติของสุขภาพกาย สุขภาพจิต การทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น รวมถึงสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน อันจะนำไปสู่ความสุขและความพึงพอใจในชีวิต

### 2.1.2 องค์ประกอบและเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิต

จากการทบทวนวรรณกรรมความหมายคุณภาพชีวิตข้างต้น พบว่า แนวคิดคุณภาพชีวิตยังคงมีความเป็นนามธรรมสูง ดังนั้นการที่จะวัดคุณภาพชีวิตให้เป็นรูปธรรมนั้น จึงได้มีนักวิชาการ นักวิจัยหลายท่าน รวมถึงองค์การต่างๆได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบหรือเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตไว้มากมายและแตกต่างกันออกไปตามมุมมอง

แนวคิดคุณภาพชีวิตเป็นแนวคิดที่นิยมใช้กันทั่วโลก ถือเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดเป้าหมายและตัวชี้วัดการพัฒนาของประเทศ แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตจึงมีความเชื่อมโยงกับแนวคิดการพัฒนาทางสังคมแบบยั่งยืน สำหรับประเทศที่พัฒนาแล้วนิยมใช้แนวคิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตกับการพัฒนาแบบยั่งยืนเข้าด้วยกัน โดยเลือกใช้เฉพาะตัวชี้วัดที่สำคัญๆเท่านั้น ไม่นิยมใช้ตัวชี้วัดที่มีจำนวนมาก แต่เลือกวัดตัวที่แสดงและชี้ให้เห็นถึงสถานภาพที่เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาไปเพื่อแสดงความก้าวหน้าของตัวชี้วัดว่าใช้ได้ผลดีมากขึ้นน้อยเพียงใด เช่น กรอบตัวชี้วัดของประเทศอังกฤษในยุโรป จะมีเพียง 3 มิติ 15 องค์ประกอบ 25 ตัวชี้วัด ขณะที่หลายๆประเทศนิยมใช้มาตรฐานคุณภาพชีวิตที่มีตัวชี้วัดหลายด้าน โดยเฉพาะของทวีปเอเชียนิยมใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตที่วัดแยกออกมาจากการพัฒนาแบบยั่งยืน โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาตัวชี้วัดที่แสดงถึงคุณภาพชีวิตของแต่ละ

ทวีป ได้แก่ ทวีปยุโรป ประเทศอังกฤษ ทวีปอเมริกา ประเทศแคนาดา ทวีปออสเตรเลีย ประเทศนิวซีแลนด์ ทวีปเอเชีย ประเทศมาเลเซีย ประเทศไทย โดยสังเขปดังนี้

#### 1. ดัชนีคุณภาพชีวิตของประเทศอังกฤษ

ประเทศอังกฤษจำแนกมิติในการวัดคุณภาพชีวิตออกเป็น 3 มิติใหญ่ๆ คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีองค์ประกอบหลักรวม 15 องค์ประกอบ 25 ตัวชี้วัด

#### 2. ดัชนีคุณภาพชีวิตของประเทศแคนาดา

ประเทศแคนาดาจำแนกคุณภาพชีวิตออกเป็น 9 มิติ ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมและสิทธิทางการเมือง 2) สุขภาพ 3) การศึกษา 4) สิ่งแวดล้อม 5) แผนงานและเงื่อนไขทางสังคม 6) ชุมชน 7) ความอยู่ดีของบุคคล 8) เศรษฐกิจและการจ้างงาน และ 9) รัฐบาล

#### 3. คุณภาพชีวิตของประเทศนิวซีแลนด์

ในปีค.ศ. 2003 ประเทศนิวซีแลนด์มองว่าคุณภาพชีวิตเป็นภาวะความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมใน 11 มิติ คือ ด้านประชาชน ด้านความรู้และทักษะ ด้านมาตรฐานทางเศรษฐกิจของการดำรงชีวิต ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพ ด้านสิ่งแวดล้อมธรรมชาติ ด้านสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ด้านความปลอดภัย ด้านความเชื่อมโยงทางสังคม และด้านพลเมืองและสิทธิทางการเมือง

#### 4. คุณภาพชีวิตของประเทศมาเลเซีย

ประเทศมาเลเซียได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่า เป็นผลรวมของส่วนประกอบ 10 มิติ คือ รายได้และการกระจายรายได้ การขนส่งและการสื่อสาร สุขภาพ การศึกษา ที่อยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม ชีวิตครอบครัว การมีส่วนร่วมทางสังคม ความปลอดภัยสาธารณะ และวัฒนธรรมและการใช้เวลาว่าง มาเลเซียมีตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในมิติต่างๆ รวมกัน 37 ตัวชี้วัด

#### 5. คุณภาพชีวิตของประเทศไทย

ในประเทศไทย จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ( พ.ศ. 2555 - 2559) ใช้เครื่องชี้วัดข้อมูลความจำเป็นพื้นฐานวัดคุณภาพชีวิต โดยมีเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐานที่ต้องบรรลุ มี 5 หมวด 30 ตัวชี้วัด ดังนี้

หมวดที่ 1 สุขภาพดี มี 7 ตัวชี้วัด

หมวดที่ 2 มีบ้านอาศัย มี 8 ตัวชี้วัด

หมวดที่ 3 ฝึกฝนการศึกษา มี 5 ตัวชี้วัด

หมวดที่ 4 รายได้ก้าวหน้า มี 4 ตัวชี้วัด

หมวดที่ 5 plugged ค่านิยมไทย มี 6 ตัวชี้วัด

B. Hughes (1990) ได้ให้นิยามปฏิบัติของคุณภาพชีวิตแต่ละปัจจัยไว้ ดังต่อไปนี้

ความเป็นอิสระส่วนตัว คือ ทางเลือก การตัดสินใจ การควบคุม และความเป็นส่วนตัว ปัจจัยทางวัฒนธรรม คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวปฏิบัติอันเกิดมาจากความเชื่อและศรัทธาในลักษณะเดียวกัน เพื่อให้มีการดำรงชีวิตร่วมกันอย่างมีความสุข เช่น เชื้อชาติ ศาสนา

การบูรณาการทางสังคม คือ เครือข่ายทางสังคม (ซึ่งประกอบด้วย การติดต่อกับครอบครัว การติดต่อทางสังคม การติดต่อในแง่สนับสนุน) บทบาททางสังคม (ซึ่งประกอบด้วย การรักษาบทบาทเดิม การรับเอาบทบาทใหม่) สิทธิและความรับผิดชอบทางสังคม (ซึ่งประกอบด้วย การใช้สิทธิและความรับผิดชอบในฐานะพลเมือง การมีส่วนร่วมในชุมชน)

กิจกรรมที่มีความหมาย คือ กิจกรรมประจำวัน การสันทนาการ งาน ความสนใจ

คุณภาพของสิ่งแวดล้อม คือ ความอบอุ่น ความสบาย ความมั่นคง พื้นที่ในแง่ส่วนบุคคล การตกแต่ง เครื่องอำนวยความสะดวก ความเป็นปกติและกฎเกณฑ์ต่างๆ

สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม คือ รายได้ อาชีพในอดีต การเป็นเจ้าของสิ่งของ บ้านที่อยู่อาศัย มาตรฐานการครองชีพ โภชนาการ

สภาพร่างกายและจิตใจ คือ สุขภาพทางกาย ความทุกข์ทรมาน ความสามารถตามหน้าที่ การต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น

ความพึงพอใจ ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความสมดุลในความรู้สึกรัก สุขภาพทางจิตวิทยา การมองภาพตนเองในทางบวก ความคิดเกี่ยวกับการบริโภค



ภาพที่ 1 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตตามแนวคิดของ Hughes

ที่มา : ดัดแปลงจาก Hughes (1990)

ESCAP (1990) อ้างถึงใน (สุวดี อานนงษ์วิวัฒน์, 2544, หน้า 6) ได้กำหนดตัวแปรคุณภาพชีวิตไว้ 7 ตัวแปร 28 ตัวชี้วัด ตัวแปรดังกล่าว ได้แก่

1. ความมั่นคงในด้านเศรษฐกิจ (economic security) ได้แก่ รายได้ ค่าใช้จ่าย การออม และความยากจน
2. ด้านสาธารณสุข (health) ได้แก่ อายุขัยเฉลี่ย การเป็นโรค การตาย โภชนาการ ภัยพิบัติหรือความหายนะ
3. ด้านการใช้สติปัญญา (intellectual life) ได้แก่ การอ่านออกเขียนได้ การศึกษานอกโรงเรียน การเรียนรู้ตลอดชีวิต ชีวิตเชิงวัฒนธรรม ชีวิตด้านการใช้หลักเหตุผล
4. ด้านชีวิตการทำงาน (working life) ได้แก่ การว่างงาน อุบัติเหตุจากการทำงาน ความขัดแย้งทางอุตสาหกรรม สภาพการทำงาน
5. ด้านสิ่งแวดล้อม (physical environment) ได้แก่ ที่อยู่อาศัย โครงสร้างพื้นฐานในการคมนาคมและการติดต่อสื่อสาร สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ
6. ด้านชีวิตครอบครัว (family life) ได้แก่ เด็ก วัยรุ่น ผู้ใหญ่ และความแตกแยกในครอบครัว
7. ด้านชีวิตชุมชน (community life) ได้แก่ การมีส่วนร่วมในสังคม การมีส่วนร่วมทางการเมือง ความวุ่นวายในชุมชน อัตราการเกิดอาชญากรรม

United Nations (1990) กำหนดตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของประเทศในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก เป็น 9 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. สุขภาพอนามัย
2. ที่อยู่อาศัย
3. สิ่งแวดล้อม
4. การศึกษา
5. วัฒนธรรม
6. ความปลอดภัยของสาธารณะ
7. การจ้างงานและชีวิตการทำงาน
8. รายได้
9. เสรีสติการสังคม

Markley 1975 อ้างถึงใน (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2545) ได้ศึกษาเรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำ สำหรับคุณภาพชีวิตพบว่าองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตแบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบ คือ

1. ด้านเศรษฐกิจ (Economics)
2. ด้านสุขภาพ (Health)
3. ด้านสังคม (Social)
4. ด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (Natural Environment)
5. ด้านการเมือง (Political)
6. ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment)

ทั้งนี้โดยยึดเครื่องชี้วัดที่เกี่ยวกับความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (Basic need) โดยเน้นในเรื่อง ความต้องการทางร่างกาย ความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการที่สูงขึ้นไปอีก เช่น ความต้องการทางด้านสังคม และความต้องการที่จะบรรลุความสำเร็จ

Cassen (1978) อ้างถึงใน (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2545) กล่าวสรุปถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตว่า ประกอบด้วย ความจำเป็นพื้นฐาน ในเรื่องของ

1. อาหารและโภชนาการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การจัดหาอาหาร การจัดสรรระดับของโภชนาการ



2.การศึกษา เน้นในเรื่องของการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ ความต้องการของมวลชนรูปแบบของการศึกษาสำหรับประชาชนทั่วไป

3.สาธารณสุข

4.บ้านเรือนที่อยู่อาศัย

5.การมีงานทำ

6.ความร่วมมือร่วมใจระดมทรัพยากร

Ling (1978) อ้างถึงใน (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2545) ได้กล่าวถึงเครื่องชี้วัดที่จะวัดคุณภาพชีวิต ไว้ 21 เครื่องชี้วัด ซึ่งอาจสรุปรวม คือ

1.ขนาดบ้านเรือนและบ้านที่มีสภาพดี

2.การศึกษาของคนในครัวเรือน

3.การมีงานทำ

4.รายได้

5.จำนวนประชากรตามช่วงอายุต่างๆ

6.ร้อยละของผู้ที่ลาออกจากการเรียนระดับต่างๆ

7.ร้อยละของประชากรที่อพยพ

8.ร้อยละของผู้ที่ได้รับบริการสังคม

9.ร้อยละของการเกิดอาชญากรรม

10.ร้อยละของปัญหาเด็กเกเร

องค์การอนามัยโลก (WHOQOL group, 1994) เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก เป็นเครื่องมือ วัดคุณภาพชีวิตที่พัฒนามาจากกรอบแนวคิดของคำว่าคุณภาพชีวิต ซึ่งหมายถึงการประเมินค่าที่เป็น จิตนีย (Subjective) ซึ่งฝังแน่นอยู่ทางวัฒนธรรม สังคม และ สภาพแวดล้อม โดยจะเน้นไปที่การรับรู้ในเรื่องคุณภาพชีวิตของผู้ตอบไม่ได้คาดหวังที่จะเป็น วิธีการที่จะวัดในรายละเอียดของอาการโรค หรือสภาพต่าง ๆ แต่ถือเป็นการประเมินผลของโรค และวิธีการรักษาที่มีต่อคุณภาพชีวิต เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิต WHOQOL-BREF-THAI ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ชนิด คือ แบบภาวะวิสัย (Perceived objective) และอัตวิสัย (Self-report subjective) จะประกอบด้วยองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต 4 ด้าน ดังนี้

1. มิติด้านสุขภาพกาย (Physical) คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึกสุขสบาย ไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกายได้ การรับรู้ถึงพลังกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น การรับรู้ถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน การรับรู้ว่าคุณสมบัติไม่ต้องพึ่งพายาต่าง ๆ หรือการรักษาทางการแพทย์ อื่น ๆ เป็นต้น

2. มิติด้านสุขภาพจิต (Psychological) คือ การรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจ และความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการกับความเครียด หรือกังวล การรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อต่าง ๆ ของตน ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ถึงความเชื่อด้านวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิต และความเชื่ออื่น ๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิต มีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค เป็นต้น

3. มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationship) คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าคุณได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศ หรือการมีเพศสัมพันธ์

4. มิติด้านสภาพแวดล้อม (Environmental) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าคุณได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปราศจากมลพิษต่าง ๆ การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงิน สถานบริการทางสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ การรับรู้ว่าคุณมีโอกาสที่จะได้รับข่าวสาร หรือฝึกฝนทักษะต่าง ๆ การรับรู้ว่าคุณได้มีกิจกรรมสันทนาการ และมีกิจกรรมในเวลาว่าง เป็นต้น

Fuller (2003) ได้กำหนดตัวแปรวัดคุณภาพชีวิตแบ่งออกเป็น 3 มิติ 1) กายภาพ (Physical) มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ มลพิษ ความหนาแน่นประชากร สุขภาพและสภาพความเป็นอยู่ 2) สังคม มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ การศึกษา สุขภาพ ความปลอดภัยในครอบครัว 3) ทางด้านจิตใจ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิดหวัง ความอึดอัดในชีวิต โดยมีวิธีวัด ดังนี้

1. มาตรฐานด้านกายภาพ (Physical) ประกอบด้วย อาหารและโภชนาการ สุขภาพ ที่พัก สภาพแวดล้อม ห้องประชุม โรงเรียน โรงพยาบาล เป็นต้น

2. มาตรฐานด้านจิตใจ-อารมณ์ (Mental-emotional) ประกอบด้วย ความรัก มิตรภาพ ครอบครัว การพักผ่อนหย่อนใจ กิจกรรมสันทนาการ การศึกษา ความพึงพอใจในงาน สถานภาพและความปลอดภัยในชีวิต

3. มาตรฐานด้านจิตวิญญาณ (Spiritual) ประกอบด้วย อิสระในการมีความเชื่อและความสามารถปฏิบัติตามความเชื่อนั้นได้

จากการทบทวนวรรณกรรมองค์ประกอบคุณภาพชีวิตข้างต้น จะเห็นว่ามีความหลากหลายท่านได้ให้นิยามความหมายและเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตที่สอดคล้องใกล้เคียงกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สกัดตัวแปรเชิงทฤษฎี ดังแสดงได้ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 แสดงปัจจัยเชิงทฤษฎีคุณภาพชีวิต (Well-being)

แหล่งอ้างอิง	ปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิต														
	New Zealand	Canada	England	Malaysia	Thailand	UNESCO (1978)	ESCAP (1990)	United Nations (1990)	WHO (1998)	Beverly Hughes (1990)	Markley (1975)	Cassen (1978)	Ling (1978)	Fuller (2003)	รวม
<b>1. ด้านรัฐบาลและสิทธิทางการเมือง</b> - การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ - อัตราความเชื่อมั่นในกระบวนการเลือกตั้ง - อัตราการใช้สิทธิเลือกตั้ง	✓	✓													2
<b>2. ด้านเศรษฐกิจ</b> - อัตราการว่างงานและการมีงานทำ - ระดับรายได้ต่อบุคคล - ระดับหนี้สินครัวเรือน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		13
<b>3. ด้านสภาพร่างกาย</b> - คุณภาพของการพักผ่อนนอนหลับอย่างสบาย - ความถี่ในการออกกำลังกาย - ความพร้อมของสุขภาพในการปฏิบัติงาน	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	11
<b>4. ด้านสุขภาพจิต</b> - การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง - การรับรู้ความรู้สึกทางบวกของบุคคลที่มีผลต่อตนเอง - การรับรู้ถึงความพึงพอใจในชีวิต									✓	✓				✓	3
<b>5. ด้านการศึกษา</b> - อัตราการเรียนรู้หนังสือของบุคคล - ร้อยละของผู้ที่ลาออกจากการเรียนระดับต่างๆ - ชีวิตด้านการใช้เหตุผล	✓	✓		✓	✓		✓	✓		✓		✓	✓		9

ที่มา : ผู้วิจัยสรุปรวบรวมจากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น

ตารางที่ 1 (ต่อ)

แหล่งอ้างอิง	ปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิต														
	New Zealand	Canada	England	Malaysia	Thailand	UNESCO (1978)	ESCAP (1990)	United Nations (1990)	WHO (1998)	Beverley Hughes (1990)	Markley (1975)	Cassen (1978)	Ling (1978)	Fuller (2003)	รวม
<b>6. ด้านการทำงาน</b> - การมีงานทำที่เพียงพอต่อการยังชีพ - ความรู้สึกต่อความมั่นคงในการทำงาน - ความพึงพอใจในการทำงานและเจือใจในการทำงาน	✓	✓			✓		✓	✓		✓		✓	✓		8
<b>7. ด้านสิ่งแวดล้อม</b> - การรับรู้ของบุคคลที่ได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดีปราศจากมลพิษ - พื้นที่ในแง่ส่วนบุคคล มีเครื่องอำนวยความสะดวก	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				11
<b>8. ด้านสังคม</b> - การมีส่วนร่วมในสังคม - ความร่วมมือร่วมใจระดมทรัพยากร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			12
<b>9. ด้านวัฒนธรรม</b> - ความเชื่อและศรัทธาในลักษณะเดียวกันเพื่อให้มีการดำรงชีวิตร่วมกันอย่างมีความสุข เช่น เชื่อชาติ ศาสนา					✓	✓		✓	✓						4

ที่มา : ผู้วิจัยสรุปรวบรวมจากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานเริ่มขึ้นในยุโรปในปี ค.ศ. 1950 บนพื้นฐานการวิจัยของ Eric Trist และคณะจาก The Tavistock Institute of Human Relations ในลอนดอน ประเทศอังกฤษซึ่งให้ความสำคัญกับการศึกษาหาวิธีที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ และศึกษาหา รูปแบบการบริหารจัดการที่ดีที่มีความสัมพันธ์กับผลผลิต โดยมุ่งเน้นที่การออกแบบการทำงานและการปรับปรุงการทำงานซึ่งมีผลกระทบต่อความพึงพอใจและผลประโยชน์ของพนักงาน ต่อมาแนวคิดนี้ได้ถูกแพร่ขยายไปในประเทศสหรัฐอเมริกาในปี ค.ศ. 1960 ความตื่นตัวและความนิยมของคุณภาพชีวิตการทำงานช่วงแรกในสหรัฐอเมริกาได้ดำเนินมาจนถึงกลางปี ค.ศ. 1970 ในขณะที่เรื่องอื่นๆได้ กลายเป็นประเด็นที่มีความเร่งด่วนมากกว่า เช่น เรื่องพลังงาน ทำให้ความสนใจของประเทศเบี่ยงเบนไป อย่างไรก็ตามในต้นปี ค.ศ. 1979 คุณภาพชีวิตการทำงานในระยะที่สองได้เกิดขึ้น ปัจจัยหลักที่สนับสนุนให้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานกลับมาได้รับความนิยมอีกครั้ง คือ การเติบโตของการแข่งขันในระดับนานาชาติที่กำลังเผชิญอยู่ทั้งตลาดภายในและภายนอกประเทศสหรัฐอเมริกา โดยสินค้าต่างประเทศมีราคาถูกแต่มีคุณภาพสูงบางส่วนมีผลมาจากการปฏิบัติทางการจัดการที่ใช้ในต่างประเทศโดยเฉพาะในประเทศญี่ปุ่นทำให้โปรแกรมคุณภาพชีวิตการทำงานได้ขยายตัวไปมากกว่า การมุ่งเน้นการออกแบบการทำงานโดยรวมลักษณะอื่นๆของสถานที่ทำงานที่มีผลต่อการเพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจของพนักงานและที่สำคัญคือการเพิ่มมิติของความเป็นมนุษย์ซึ่งมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์การ Piccinini & Tolfo, 1998: 2; Cummings & Worley, 2001: 10-12; Kalayanee Koonmee & Busaya Virakul, 2007: 71 อ้างถึงใน (เกษศิรินทร์ ไชยสงคราม, 2553)

### 2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ซึ่งได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรมซึ่งในปัจจุบันมีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนของสังคมที่มีคุณค่า การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ ดังนั้นสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ หากคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูงจะช่วยทำให้พนักงานมีสุขภาพจิตที่ดีและมีศักยภาพในการทำงานสูงเช่นกัน ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้งานที่รับมอบหมายสำเร็จลงอย่างมีประสิทธิภาพ ดังเป้าหมายที่องค์กรมุ่งหวัง ซึ่งเมื่อกล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นพบว่าได้มีนักวิชาการ นักวิจัยหลายท่าน รวมถึงองค์กรต่างๆได้ให้ความหมายไว้หลากหลายดังต่อไปนี้

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) อ้างถึงใน (นพวรรณ ใจคง, 2552) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นเรื่องของปัญหาแรงงานและมาตรการแก้ไขซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญถึงความพึงพอใจของคนงานและการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานหากจะว่าไปแล้วคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นเรื่องของสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดีในสถานที่ทำงานและมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มผลผลิตอย่างใกล้ชิด เนื่องจากหากพนักงานได้รับสวัสดิการที่ดีในการทำงานพวกเขาก็จะมีกำลังใจในการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการเพิ่มผลผลิตของหน่วยงานก็ย่อมที่จะสูงขึ้น แต่อย่างไรก็ตามผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเพิ่มผลผลิตควรมีการแบ่งปันกันอย่างเป็นธรรม ผู้ประกอบการจะมีผลกำไรเพื่อใช้สำหรับการลงทุนครั้งต่อไป ในขณะที่ลูกจ้างได้ใช้สินค้าที่มีคุณภาพดีและราคาถูก ผู้ถือหุ้นได้รับเงินปันผลสูงขึ้น และพนักงานได้รับผลตอบแทนในรูปของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

Walton (1975) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายที่กว้างที่ไม่ใช่แค่การกำหนดระยะเวลาของการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่า แต่ยังรวมถึงความต้องการหรือปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีคุณภาพสูงขึ้นด้วย

Merton (1977) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง เป็นคำที่มีความหมายกว้าง มีความครอบคลุมในทุกเรื่อง ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการทำงานและสภาวะการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยคุณภาพชีวิตการทำงานมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน อันนำมาสู่การปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อก่อให้เกิดการยอมรับว่ามีส่วนต่อความมั่นคงขององค์กรและเสถียรภาพทางสังคม

Skrovan (1983) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง กระบวนการดำเนินงานขององค์กรที่สามารถทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่จะเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือวิธีการปฏิบัติงาน และการเพิ่มผลผลิต โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะบรรลุเป้าหมาย 2 ประการ คือ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กรและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ลูกจ้าง

Delamotte and S.Takezawa (1984) นิยามคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสถานประกอบการควรให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากเมื่อคนทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี สถานประกอบการก็จะได้รับผลการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายหลายมิติ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายกว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ ผลประโยชน์และบริการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่ส่งผลผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การปรับปรุงองค์การและลักษณะงาน ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อการทำงานของเขา รวมทั้งสร้างความพึงพอใจในงานด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเอียงมนุษย (Humanization of work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน

นอกจากนี้ ได้แสดงมิติที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 มิติ คือ

1. Traditional Goal หมายถึง สภาพการทำงานที่เป็นปัญหาอย่างต่อเนื่อง เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ชั่วโมงการทำงานที่ควรได้รับการแก้ไขเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานโดยการใช้วิธีการใหม่ ๆ

2. Fair Treatment at Work หมายถึง ความต้องการของคนงานที่ต้องการให้มีความยุติธรรมจากนายจ้าง มุมมองทั้งในแง่บุคคลในองค์การและกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม

3. Influence of Decision หมายถึง การสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อจุดประสงค์ในการลดความแปลกแยกที่มีผลมาจากการขาดอำนาจในการต่อรองของคนงาน

4. Challenge of Work Content เป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพนั้นของคนงานเอง

5. Work Life กล่าวถึงในมิติการพัฒนาที่เน้นไปที่การทำงานของคนงานที่เปรียบเสมือนกระบวนการที่ต้องดำเนินและพัฒนาในช่วงชีวิตของคนงาน ซึ่งมีผลกระทบและความสัมพันธ์โดยตรงต่อคนงาน ครอบครัว และสังคมของเขา

Huse and Cummings (1985) ได้นิยามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานยังหมายถึง ประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุกในการทำงานของผู้ปฏิบัติ ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน ที่ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานนั้นๆ และได้อธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลกระทบต่อองค์การ 3 ประการ คือ



1. ช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์การ
2. ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการทำงาน
3. คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

Cascio (1988) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายสองด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ขององค์การ อีกด้านหนึ่งคือการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย มีความพึงพอใจในสัมพันธภาพที่ดี สามารถเจริญก้าวหน้า และสามารถพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง ซึ่งมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการของมนุษย์

Mondy and Noe (1996) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ขอบเขตทั้งหมดของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในการทำงานในองค์กรนั้นๆ หรือระดับของความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการสนองตอบความต้องการของเขาในการทำงาน จากการทำงานนั่นเอง

Michell (1979) อ้างถึงใน (ปริยาภรณ์ อยู่คง, 2558) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การเน้นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ การทำงานที่ท้าทาย การมีค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การมีความปลอดภัยและการมีสุขภาพที่ดี มีโอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง มีอนาคตที่มีความเจริญงอกงามและมีความมั่นคง สามารถปกป้องสิทธิส่วนบุคคลของตนเองได้ สามารถแสดงออกทางความคิดได้อย่างเสรี มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

Bluestone (1997) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้งานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของบุคลากร นั่นคือได้หมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตย ในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดความปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การทั้งนี้ เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกขององค์การในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานในองค์การ ย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์การขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวาดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

Casio (2000) อ้างถึงใน (ปริยาภรณ์ อยู่คง, 2558) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นภายในองค์กรนำมาสู่การเพิ่มพูนเนื้อหา (Job Enrichment)

การสร้างเสริมการมีส่วนร่วมและประชาธิปไตยในองค์กร (Employee Involvement) และการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย (Safe Working Condition) ทั้งนี้ยังให้ความสำคัญในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าและความเติบโตในหน้าที่การงาน อันจะนำมาซึ่งความสุขในการทำงานในองค์กร

Cummings and Worley (2001) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานออกมา 2 ความหมายในช่วงแรกเริ่มของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1) คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่ของปฏิภพของบุคคลในการทำงาน ผลลัพธ์ที่เฉพาะเจาะจงในระดับปัจเจกบุคคลจะเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและสุขภาพทางจิต การใช้ประโยชน์ในความหมายนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานจะสนใจที่ผลลัพธ์ส่วนบุคคลของประสบการณ์การทำงานและวิธีในการปรับปรุงการทำงานอันจะนำไปสู่การสนองความต้องการของบุคคลเป็นอันดับแรก

2) คุณภาพชีวิตการทำงาน เปรียบเสมือนวิธีการหรือเครื่องมือ กล่าวคือ มนุษย์ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่ของเทคนิคที่มีความเฉพาะและวิธีการซึ่งใช้ในการปรับปรุงการทำงาน ซึ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายเหมือนกันกับเครื่องมือ เช่น การเพิ่มคุณค่าในงาน ทีมบริหารจัดการตนเอง และข้อตกลงทางการบริหารกับแรงงาน เทคนิคนี้ส่วนใหญ่ได้พิจารณาจากความก้าวหน้าของการเผยแพร่ที่เกี่ยวข้องกับโครงการทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ติน ปรัชญพฤทธิ (2530) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นคือชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละยุคสมัย

ผจญ เฉลิมสาร (2540) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่ลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ

พิชิต เทพวรรณ (2550) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

กนกวรรณ ชูชีพ (2551) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมายกว้าง หมายถึงครอบคลุมความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยเป็นความสัมพันธ์ต่างตอบแทนที่องค์กรเป็นผู้มอบสิ่งแวดล้อมต่างๆ ทางกายภาพและลักษณะการงานที่มีคุณภาพให้กับผู้ปฏิบัติงาน นำไปสู่

คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร และเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วจะส่งผลต่อไปยังองค์กรในรูปของผลผลิตที่มีประสิทธิภาพต่อไป

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีความสุข เมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน และประสิทธิผลของงาน

ฉัฐชัย มีชั้นช่วง (2553) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน และทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งถ้าพนักงานได้รับการตอบสนองต่อความต้องการก็จะเกิดความพึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและประสิทธิผลขององค์กร

เกษศิริรินทร์ ไชยสงคราม (2553) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง

- 1) กระบวนการในการดำเนินงานเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายและการปฏิบัติที่มีเงื่อนไขขององค์กร เช่น การสนับสนุนจากนโยบายภายใน การเข้าไปมีส่วนร่วมของพนักงานเงื่อนไขการทำงานที่มีความปลอดภัย
- 2) วิธีการหรือเทคนิคเฉพาะที่นำมาใช้ในการปรับปรุงการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลผ่านประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร
- 3) ความรู้สึกพึงพอใจและการได้รับการตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล
- 4) การให้ความสำคัญที่ความเป็นอยู่ที่ดีและความพึงพอใจของพนักงานซึ่งจะมาพร้อมกับการเพิ่มผลผลิต ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมาทั้งหมดสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรับรู้ของบุคคลที่มีต่องาน และองค์ประกอบต่างๆที่มีความเกี่ยวข้องกับงานทั้งมิติของเศรษฐกิจ สังคม ส่วนตัว รวมถึงสภาพแวดล้อมองค์กร ที่สามารถสนองตอบความพึงพอใจของแต่ละบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## 2.2.2 องค์ประกอบและเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นกลไกทางสังคมที่มนุษย์กำหนดขึ้น เพื่อให้เป็นกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ส่งผลให้มนุษย์สามารถพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่ปรารถนา เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร โดยประสิทธิผลขององค์กรจะ

เกิดขึ้นได้นั้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน ที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความ ผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติและมีความพึงพอใจในการทำงานนั้นๆ (Huse & Cummings, 1985) ถึงแม้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นเรื่องที่ดี แพร่หลายในยุคโลกาภิวัตน์ แต่ก็ไม่ใช่เรื่องง่าย เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการรับรู้และประเมินภาวะต่าง ๆ ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน และสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งและการรับรู้และการประเมินของบุคคลนั้นจะแตกต่างกันไปตามพื้นฐาน ชีวิตของบุคคล สถานภาพ บทบาท และความสามารถของบุคคล (อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล, 2538) และคุณภาพชีวิตการทำงานยังขึ้นอยู่กับตัวชี้วัดที่สำคัญ โดยจากการทบทวนวรรณกรรมความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้น พบว่ามีนักวิชาการ นักวิจัยหลายท่าน รวมถึงองค์การต่างๆ ได้เสนอ แนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบหรือเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการทำงานไว้มากมายและแตกต่างกันออกไปตามมุมมอง ดังต่อไปนี้

Walton (1975) อ้างถึงใน (สุพรรณิ ไทยประดิษฐ์, 2546) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพ ชีวิตเน้นแนวทางการเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้ การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของ บุคคลในการทำงาน และได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการ ทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life แบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทาง เศรษฐกิจและจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็น สำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังมองใน เิงเปรียบเทียบกับผู้อื่น ในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนี้ เกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับ ค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

- 1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทน ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตาม มาตรฐานและสังคม

- 1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณา ได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการ

ทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัยซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Continued Growth and Security) งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีเกณฑ์การพิจารณา คือ

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังจะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จ เป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กร หรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัว หรือผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ

3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) คือ โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ปราศจากการมีคิตีและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. สิทธิของพนักงาน (Employee Rights) คือ การมีสิทธิในเรื่องส่วนบุคคล การมีอิสระในการพูด การแสดงความคิดเห็น การใช้สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งสิทธิที่พนักงานควรได้รับจากองค์กร ควรมีความเสมอภาคกัน

7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and Total Life Space) คือ ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน มีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของพนักงานอย่างไร ทั้งในเรื่องของเวลาพฤติกรรมทัศนคติ โดยเฉพาะบทบาท และการแบ่งเวลากับชีวิตครอบครัว การพักผ่อน ดังนั้นควรมีการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก (Social Relevance of Work) คือการที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้น เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญ อาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

Lewin (1981) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ได้แก่

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Pay and Benefits)
2. เงื่อนไขของการจ้างงาน (Conditions of Employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment Stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control of work)
5. ความมีอิสระ (Autonomy)
6. การได้รับความยอมรับ (Recognitions)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with Supervisor)
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of resources to get work done)
10. ความอาวุโส (Seniority in employment)

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ หรือ International Labour Organization (ILO) อ้างถึงใน (ธัญวัฒน์ พิรุณไพบร, 2554) ได้แบ่ง มิติคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 5 มิติ ดังนี้

1. การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานทั่วไปในการทำงาน (New Approach to Traditional Goals)
2. การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน (Fair Treatment at Work)
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Influence on Decision)
4. การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ (Challenge of Work Content)
5. ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำรงชีวิตประจำวัน (Work and Life Cycle)

Kossen (1991) อ้างถึงใน (ปริยาภรณ์ อยู่คง, 2558) ได้กำหนดเกณฑ์ที่เป็นองค์ประกอบและตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 10 ประการ ดังนี้คือ

1. ด้านการเพิ่มคุณค่าในการทำงาน
2. ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ
3. ด้านการเปิดโอกาสให้มีการสร้างสรรค์งาน
4. ด้านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน
5. ด้านการเปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้อง
6. ด้านการให้คำชมเชยและการให้การยอมรับ
7. ด้านการให้ค่าตอบแทนที่ดี
8. ด้านการมีจิตสำนึกและมีความรับผิดชอบต่องาน
9. ด้านการมีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับพนักงานที่มีภาระเลี้ยงดูลูกในเวลาทำงาน
10. ด้านการมีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงาน

Bruce and Blackburn (1992) ได้ให้ทัศนะ เกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานมีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายถึงรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสนำหน้าอย่างเท่าเทียมกัน
7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม
8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

Dessler (1997) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. การทำงานที่มีคุณค่าตรงกับความรู้ ทำทนายและมีความหมายต่อบุคคลากร

2. ภาวะการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย
3. ผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่เพียงพอ
4. ความมั่นคงของงาน
5. การมีหัวหน้างานที่มีความสามารถ
6. การได้รับการสะท้อนกลับของผลการปฏิบัติงาน
7. โอกาสในการเรียนรู้และเติบโตในงาน
8. โอกาสในการก้าวหน้าอย่างเป็นธรรมชาติ
9. มีบรรยากาศในการทำงานและเงื่อนไขในการทำงานที่ดี
10. มีความยุติธรรม

Casio (2003) อ้างถึงใน (วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี, 2552) ให้ความสำคัญกับการทำงานที่เน้นไปที่การสร้างความสุข สภาวะแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะพยายามสร้างให้คนงานมีความสุขกับงาน มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี ซึ่งส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นและเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วยนอกจากนั้น ยังเสนอว่าการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานสามารถสร้างผลิตภาพ (Productivity) และผลกำไร (Profits) โดยคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานที่ดีต้องมีองค์ประกอบดังนี้

1. ความมั่นคงในงาน (Job Security) บุคลากรต้องสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุไม่มีการเลิกจ้างบุคลากร โดยที่บุคลากรยังมีความสามารถทำงานได้ตามปกติรวมทั้งมีโครงการเกษียณอายุให้กับบุคลากร (Employees Retirement Program)
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (Safe Environment) ที่ระบบการทำงานที่มีการจัดการเรื่องความปลอดภัยให้บุคลากรในรูปของคณะกรรมการเพื่อความปลอดภัย มีโปรแกรมดูแลเรื่องความปลอดภัยของบุคลากรโดยเฉพาะ
3. ผลตอบแทนที่ยุติธรรม (Equitable Compensation) ผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับต้องเป็นผลตอบแทนที่แข่งขันกับองค์กรอื่นที่ประกอบธุรกิจลักษณะอย่างเดียวกันได้
4. ความภาคภูมิใจ (Pride) องค์กรที่บุคลากรทำงานต้องสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากร เป็นองค์การที่มีส่วนร่วมในการดูแลและประชาชนให้ความร่วมมือในการรักษาสภาพแวดล้อมให้มีความร่วมมือกับทางการ



5. การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee Participation) บุคลากรต้องมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีการประชุมสัมมนาให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพของทีมงาน

6. การพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Development) มีการประชุม อบรม ให้ความรู้เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการปรับระดับเลื่อนตำแหน่ง

7. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict Resolution) เปิดโอกาสให้มีการรับเรื่องร้องทุกข์ได้ตลอดเวลา มีการแก้ปัญหาที่เป็นระบบเป็นรูปธรรม

8. การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร (Communication) มีการติดต่อสื่อสารการให้ข่าวสารที่ชัดเจนถูกต้องและเพียงพอ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องเดียวกันไม่ที่จะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่มหรือทั่วทั้งองค์กร

9. ความมีสุขภาพที่ดี (Wellness) มีศูนย์พยาบาลสำหรับรักษาผู้ป่วย ศูนย์ทันตกรรม รวมถึงโปรแกรมการดูแลสุขภาพ โปรแกรมสันทนาการ และโปรแกรมให้คำปรึกษาเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี

จากการทบทวนวรรณกรรมองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้น จะเห็นว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามความหมายและเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่สอดคล้องใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยสามารถสรุปออกมาเป็นเกณฑ์ชี้วัดได้ 9 ประการ ดังนี้ (ดังแสดงในตารางที่ 2)

1. ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ระเบียบข้อบังคับและจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ลักษณะงานที่มีความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม
9. การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

ตารางที่ 2 แสดงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของนักวิชาการต่างประเทศ

Walton (1975)	Lewin (1981)	Kossen (1991)	Bruce & Blackburn (1992)	Dessler (1997)	Casio (2003)
1.การได้รับ ค่าตอบแทนที่ เพียงพอและ ยุติธรรม	1.ค่าจ้างและ ผลประโยชน์ที่จะ ได้รับ	1.ด้านการให้ ค่าตอบแทนที่ดี	1.ค่าตอบแทนที่ เป็นธรรมและ เพียงพอ	1.ผลประโยชน์และ ค่าตอบแทนที่ เพียงพอ	1.ค่าตอบแทนที่ ยุติธรรม
2.สภาพการ ทำงานที่ดีมีความ ปลอดภัยและถูก สุขลักษณะ	2.เงื่อนไขของการ จ้างงาน 3.ความพร้อมของ ทรัพยากรที่มีอยู่ 4.เสถียรภาพของ การทำงาน	2.ด้านการมี โปรแกรมส่งเสริม สุขภาพในการ ทำงาน	2.สภาพการ ทำงานที่ปลอดภัย และไม่ทำลาย สุขภาพ	2.มีบรรยากาศใน การทำงานและ เงื่อนไขในการ ทำงานที่ดี	2. สภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัย 3.การมีสุขภาพดี
3.ความมั่นคงและ ความก้าวหน้าใน การทำงาน	5.การควบคุมการ ทำงาน	3.ด้านการเพิ่ม คุณค่าในการทำงาน 4.ด้านการ มอบหมายอำนาจ หน้าที่และความ รับผิดชอบ	3.ความก้าวหน้า และความมั่นคง	3.ภาวะการทำงานที่ มั่นคงและปลอดภัย 4.ความมั่นคงของ งาน 5.การมีหัวหน้างาน ที่มีความสามารถ 6.โอกาสในการ ก้าวหน้าอย่างเป็น ธรรม	4.ความมั่นคงใน งาน
4.โอกาสในการ พัฒนาความรู้ ความสามารถของ บุคคล		5.ด้านการ ปรับเปลี่ยนหมุนเวียน งาน 6.ด้านการเปลี่ยน งานที่น่าเบื่อไปสู่ งานที่ถูกต้อง 7.ด้านการเปิด โอกาสให้มีการ สร้างสรรค์งาน	4.การมีโอกาสใน การพัฒนา ความสามารถ	7.โอกาสในการ เรียนรู้และเติบโตใน งาน 8.การทำงานที่มี คุณค่า	5.การพัฒนา สายอาชีพ

ที่มา : ผู้วิจัยสรุปรวบรวมจากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น

ตารางที่ 2 (ต่อ)

Walton (1975)	Lewin (1981)	Kossen (1991)	Bruce & Blackburn (1992)	Dessler (1997)	Casio (2003)
5.การบูรณาการ ทางสังคมหรือ การทำงาน ร่วมกัน	6.ความมีอิสระ 7.การได้รับความ ยอมรับ 8.ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา 9.ความอาวุโส	8.ด้านการให้คำ ชมเชยและการให้ การยอมรับ	5.การบูรณาการ ทางสังคม		6.การมีส่วนร่วม ของพนักงาน 7.การสื่อสาร
6.ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับ การปฏิบัติงาน		9.ด้านการมีจิตสำนึก และมีความ รับผิดชอบต่องาน	6.การที่พนักงาน ทำงานในสภาพ การทำงานที่ ปราศจากความ วิตกกังวล	9.การได้รับการ สะท้อนกลับของผล การปฏิบัติงาน	
7.เวลาทำงานกับ ชีวิตส่วนตัว		10.ด้านการมีสถานที่ เลี้ยงเด็กสำหรับ พนักงานที่มีภาระ เลี้ยงดูลูกในเวลา ทำงาน	7.การมีเวลารว่าง		
8.ความเกี่ยวข้อง สัมพันธ์ภายใน องค์กรและ สังคมภายนอก			8.การยอมรับทาง สังคม		8.ความภาคภูมิใจ
	10.วิธีพิจารณาการ เรียกร้อง			10.มีความยุติธรรม	9.การแก้ไขปัญหา ความขัดแย้ง

ที่มา : ผู้วิจัยสรุปรวบรวมจากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น

ดังแนวคิดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานข้างต้น จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Richard E. Walton นับว่าเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่ครอบคลุมเกณฑ์ชีวิตที่สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง โดยในประเทศไทยนั้นสำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยแบ่งตัวชี้วัดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการออกเป็น 4 ด้าน ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวมีความสอดคล้องใกล้เคียงกับทฤษฎีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton) ดังนี้

### 1. ด้านส่วนตัว ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่

1.1 ด้านสุขภาพกาย คือ การมีสุขภาพกายแข็งแรง รวมถึงพฤติกรรมในการดูแลสุขภาพ

1.2 ด้านสุขภาพจิต คือ การมีสุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด ความสามารถในการจัดการชีวิต

1.3 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ความสามารถบริหารเวลาระหว่างชีวิตและการทำงาน การมีเวลาพักผ่อน

### 2. ด้านการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่

2.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพขององค์กร คือการมีสถานที่ทำงานปลอดภัย สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

2.2 การบริหารงาน คือ การมีระบบการบริหารการทำงานที่เป็นธรรม มีระบบป้องกันความเสี่ยงจากการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน การมีภาระงานที่เหมาะสม มีระบบการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม และเปิดเผย

2.3 การบริหารคน คือ การได้รับการฝึกอบรม/ดูงานเพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการทำงาน การได้รับความเอาใจใส่ คำชมเชย หรือยอมรับเมื่อทำงานเสร็จ รวมถึงการมีแนวทางการทำงานที่ชัดเจน รู้เส้นทางความก้าวหน้าของตน

2.4 ข้อบังคับ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร คือ การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและเข้มแข็งที่สนับสนุนให้เกิดระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การให้ความเคารพซึ่งกันและกัน

### 3. มิติด้านสังคม ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่

3.1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน คือ สัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

3.2 กิจกรรมร่วมกันกับสังคม คือ การมีกิจกรรมร่วมกันภายในชุมชน สังคมที่พำอาศัย

3.3 ความผูกพันกับองค์กร คือ ความภูมิใจในองค์กร การได้ทำประโยชน์แก่หน่วยงาน

3.4 การสื่อสารภายในองค์กร คือ มีระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี

4. มิติด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่

4.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ การมีรายได้ที่เพียงพอ ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ

4.2 ความเป็นอยู่ คือ การมีที่พักอาศัยที่มั่นคง

4.3 การบริหารเงิน คือ ความสามารถในการบริหารจัดการหนี้สิน เงินออมในระดับที่ไม่เป็นปัญหาต่อการดำเนินชีวิต และมีการวางแผนการเงินเพื่ออนาคต

นอกจากนี้แล้วจากการศึกษาของแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชนสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงานด้วยเช่นกัน โดยได้นำแนวคิดของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ที่ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์เรียกว่า “ความสุข 8 ประการ” มาพัฒนาเป็น “องค์กรแห่งความสุข” (Happy Workplace) โดยการให้ความสำคัญต่อ “คน” และเพิ่มคุณค่าของ “คน” ให้เป็น “คนสำคัญ” ดังนั้นจึงเกิดเป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย หรือเรียกว่า “กระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในองค์กร” เพื่อให้เกิดภาวะ “สมดุลของชีวิต” นั่นคือ คนทำงานมีทักษะการทำงานที่ดี (Work Skill) และมีทักษะการใช้ชีวิตที่ดี (Life Skill) ควบคู่กันไป (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, 2556)

ซึ่งแนวคิดในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ทำให้เกิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) ในการจัดสมดุลชีวิตมนุษย์ เพื่อให้เกิดความสมดุลของชีวิตในการทำงานและการใช้ชีวิต โดยมองความสุข 3 ส่วน ประกอบกัน คือ ความสุขของตัวเราเอง ความสุขของครอบครัว และความสุขขององค์กรและสังคม โดยความสุขทั้ง 3 ส่วนนี้ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้คือ

องค์ประกอบความสุขของตัวเราเอง ประกอบด้วย

1. สุขภาพดี (Happy Body) คือ การมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง เกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข

2. น้ำใจงาม (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม รู้จักบทบาทของแต่ละคน ตั้งแต่เจ้านาย ลูกน้อง พ่อแม่ และสิ่งต่างๆ ที่เข้ามาในชีวิต

3. การผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต

4. การหาความรู้ (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน และพร้อมที่จะเป็นครูเพื่อสอนคนอื่น

5. คุณธรรม (Happy Soul) คือ การมี หิริ โอตตัปปะ หมายถึงการละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเอง ซึ่งนับเป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมในการทำงานเป็นทีม

6. ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ ความสามารถในการจัดการรายรับและรายจ่ายตนเอง และครอบครัวได้ รวมถึงการรู้จักการทำบัญชีครัวเรือน

องค์ประกอบความสุขของครอบครัว ประกอบด้วย

7. ครอบครัวที่ดี (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เพราะครอบครัวเป็นภูมิคุ้มกันและเป็นกำลังใจที่ดีในการที่จะเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคต่างๆ

องค์ประกอบความสุขขององค์กรและสังคม ประกอบด้วย

8. สังคมดี (Happy Society) คือ การมีความรัก ความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและสังคมที่พักอาศัย

จากแนวคิดในการสร้างองค์กรแห่งความสุขข้างต้นนั้น ทำให้เกิดการพัฒนาแนวคิดการวัดความสุขระดับบุคคล (HAPPINOMETER) ที่ต่อยอดจาก แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง (Self-Assessment: SAS) ซึ่ง แบบสำรวจนี้ต่อยอดการพัฒนาจากเครื่องมือวัด “คุณภาพชีวิตคนทำงาน” ที่สร้างขึ้น โดย “โครงการวิจัยคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ” ปี 2551 สนับสนุนโดย แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (Happy Workplace) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และ “โครงการพัฒนาระบบเงินเดือนค่าตอบแทน สิ่งจูงใจและคุณภาพชีวิตข้าราชการ: การศึกษาเพื่อพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของข้าราชการ” ปี 2552 สนับสนุนโดยสำนักงานก.พ. ทั้ง 2 โครงการ ดำเนินการโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

ดังนั้น HAPPINOMETER จึงเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตที่น่าเชื่อถือ ที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเครื่องมือวัดความสุข ตลอดจน ผ่านการวิเคราะห์จากกระบวนการวิจัย ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงานทั้งคนทำงานในภาครัฐบาลและภาคเอกชนที่เป็นภาคธุรกิจอุตสาหกรรมและภาคบริการ อีกทั้งมีความเหมาะสมอย่างยิ่งในการนำมาใช้เป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานโดยเฉพาะภาครัฐ ซึ่ง HAPPINOMETER เป็นเครื่องมือวัดระดับความสุขของคนทำงานที่สนับสนุนแนวคิดองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ (Happy 8) ที่ได้กำหนดตัวชี้วัดความสุข 8 ประการ ดังที่กล่าวไว้ข้างต้น อันประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป รวม 8 คำถาม มิติความสุข 9 มิติ รวมทั้งหมด 56 ตัวชี้วัด และระดับความสุขมวลรวม 1 คำถาม สำหรับตัวชี้วัดทั้ง 56 ตัวชี้วัด นำมาทำให้เป็นข้อ

คำถาม ในแต่ละมิติ ทั้ง 9 มิติ รวม 56 ข้อคำถาม ซึ่งผลจากการใช้ผลที่ได้จากการใช้เครื่องมือวัดความสุขคนทำงานในองค์กรนั้น สามารถนำไปพัฒนาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของบุคคลได้ทันที อีกทั้งองค์กรสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสำรวจติดตาม ประเมินผล คุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากรในองค์กรได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

นอกจากนี้กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ได้ทำการกำหนดตัวชี้วัดของมาตรฐานเรือนจำด้านการดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน (กรมราชทัณฑ์, 2555) ดังนี้

1. ด้านการดูแลสุขภาพให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน โดยมีตัวชี้วัด ได้แก่

1.1 หน่วยงานจัดให้บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ออกกำลังกายอย่างน้อย 2 วันต่อสัปดาห์

1.2 จัดให้มีการทดสอบสมรรถภาพร่างกายตามหลักเกณฑ์ที่กรมราชทัณฑ์กำหนด อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และแต่ละครั้งจะต้องมีผู้ผ่านเกณฑ์การทดสอบมากกว่า 60% ของจำนวนเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ทั้งหมด

1.3 จัดให้มีสวัสดิการตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

2. ด้านการช่วยเหลือการดำรงชีพ โดยมีตัวชี้วัด ได้แก่

2.1 การจัดตั้งหนึ่งกลุ่มแม่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OGOP)

2.2 การจัดรถรับ – ส่งบุตรหลานข้าราชการไปโรงเรียน (สำหรับเรือนจำ/ทัณฑสถาน/สถานกักขัง ที่ไม่สามารถดำเนินการได้ ควรจะมีแนวทางการพัฒนาเพื่อจัดหาสวัสดิการอื่นให้กับบุตรหลานข้าราชการ)

2.3 การช่วยเหลือเครื่องอุปโภคบริโภคประจำเดือน

2.4 การจัดตั้งกองทุนสำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนบุตรเท่าที่จำนวนสิทธิที่เบิกได้

2.5 การแจกผ้าตัดเครื่องแบบแก่เจ้าหน้าที่อย่างน้อย 1 ชุดต่อคนต่อปี รวมทั้งแจกเครื่องหมายเลื่อนระดับแก่ข้าราชการ

2.6 การจัดหาอาหารกลางวันเลี้ยงเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

2.7 การให้ความช่วยเหลือเจ้าหน้าที่กรณีประสบภัยบาดเจ็บหรือเสียชีวิตเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่

2.8 ช่วยเหลือปรับปรุงซ่อมแซมบ้านพักเจ้าหน้าที่ให้มีสภาพมั่นคงแข็งแรงเป็นระเบียบเรียบร้อยน่าอยู่

2.9 จัดจำหน่ายเครื่องอุปโภคบริโภคให้เจ้าหน้าที่ในราคาต้นทุน

2.10 จัดตั้งกองทุนสวัสดิการข้าราชการเพื่อให้สมาชิกกักเงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำ

3. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยมีตัวชี้วัด ได้แก่

3.1 จัดให้มีห้องน้ำ ห้องสุขา สำหรับเจ้าหน้าที่แยกเป็นสัดส่วน และห้องพักเวรยามพร้อมอุปกรณ์ เครื่องนอนที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ ไม่มีแมลงรบกวน และมลภาวะอื่น

3.2 จัดให้มีเครื่องอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานอย่างพอเพียงและอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน เช่น จัดเตรียมกระบอง ไปฉาย วิทยุสื่อสาร แก้วผู้ปฏิบัติหน้าที่เวรยาม

3.3 จัดให้จุดบริการน้ำดื่มสะอาด และมุมกาแฟ หรือเครื่องดื่มบำรุงสุขภาพสำหรับเจ้าหน้าที่ในสถานที่ทำงาน

4. ด้านการลดภาระงานที่ตราครุฑ โดยมีตัวชี้วัด คือ

หน่วยงานจะต้องลดภาระงานที่ตราครุฑของเจ้าหน้าที่โดยการจัดเวรยามรักษาการณ์ของเจ้าหน้าที่ เมื่อเข้าเวรต่อเนื่องกันไม่เกิน 3 ผลัด เว้นแต่ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องใช้กำลังเจ้าหน้าที่ไปปฏิบัติภารกิจอื่น เช่น ต้องให้เจ้าหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังป่วยที่โรงพยาบาล หรือ เจ้าหน้าที่ไปราชการต่างท้องที่ เป็นต้น

5. ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจเจ้าหน้าที่ โดยมีตัวชี้วัด ได้แก่

หน่วยงานต้องดำเนินการจัดให้มีกิจกรรมในเรื่องต่อไปนี้ อย่างน้อย 1 รายการ จาก 2 รายการ

5.1 การจัดระบบให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่ในด้านต่างๆ โดยพิจารณาจากผลสำเร็จของการมีการ จัดระบบให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่ในด้านต่างๆ ประกอบด้วย

(1) มีช่องทางที่เจ้าหน้าที่ได้รับคำปรึกษา

(2) จัดให้ผู้ที่มีความรู้ในด้านต่าง เช่น ด้านกฎหมาย ด้านการสงเคราะห์ ด้านจิตวิทยา ด้านการเงิน เป็นต้น เป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่

5.2 จัดให้มีกิจกรรมการศึกษาดูงานสำหรับเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน



## 6. ด้านวินัยและจรรยาบรรณ โดยมีตัวชี้วัด ได้แก่

6.1 การแต่งกายของเจ้าหน้าที่ให้มีความสง่างาม สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย

6.2 การทำความเคารพ การรายงานตัวให้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผน

บุญแสง ชีระภากร (2533) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่กำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (adequate and fair)
2. ประโยชน์เกื้อกูล (fringe benefits)
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (a self and healthy environment)
4. ความมั่นคงในงาน (job security)
5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง (free collective bargaining)
6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (growth and development)
7. บูรณาการทางสังคม (social integration)
8. การมีส่วนร่วมในองค์กร (participation)
9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (democracy at work)
10. เวลาว่างของชีวิต (total life space)

สมยศ นาวิการ (2533) ได้กำหนดเกณฑ์ที่เป็นองค์ประกอบและตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 13 ประการ ดังนี้คือ

1. การได้รับผลตอบแทนที่มีความเป็นธรรม
2. การได้รับความยุติธรรมในการทำงาน
3. การได้เรียนรู้งานที่มีความน่าสนใจ
4. การได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายงานที่สำคัญและมีความหลากหลาย
5. การลดภาวะความตึงเครียดในการควบคุมการทำงานในสถานที่ทำงาน
6. การส่งเสริมความรับผิดชอบในการทำงาน
7. การสนับสนุนให้ทำงานที่มีความท้าทาย

8. การสนับสนุนให้มีโอกาสในการเรียนรู้และส่งเสริมความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน
9. การรับรู้ผลการปฏิบัติงานในองค์กร
10. การได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่สำคัญในการทำงานในองค์กร
11. การได้รับการยกย่องเชิดชูจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน
12. การได้รับการส่งเสริมเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
13. การมีหลักประกันในเรื่องของความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 16 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้าง
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง
9. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
10. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
11. อำนาจหน้าที่ในงาน
12. การได้รับการยอมรับจากการทำงาน
13. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
14. มีอนาคต
15. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
16. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

จากการทบทวนวรรณกรรมองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้น จะเห็นว่ามีนักวิชาการหลายท่าน รวมถึงองค์กรต่างๆ ได้ให้นิยามความหมายและเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่สอดคล้องใกล้เคียงกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สกัดตัวแปรเชิงทฤษฎีต่างๆ ดังแสดงได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงปัจจัยเชิงทฤษฎีและตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work life)

แหล่งอ้างอิง	Walton (1975)	Lewin (1981)	Kossen (1991)	Bruce & Blackburn (1992)	Dessler (1997)	Casio (2003)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)	กรมราชทัณฑ์	สมยศ นาวีการ (2533)	บุญแสง ชีระภากร (2533)	ชาญชัย อภินิรมหาสาร (2535)	รวม
ปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน													
1. ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
2. สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		11
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	11
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
6. ระเบียบข้อบังคับและจิตสำนึก	✓		✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	9
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	✓		✓	✓			✓	✓	✓		✓		7
8. ลักษณะงานที่มีความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	✓			✓		✓	✓	✓	✓			✓	7
9. การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง		✓			✓	✓							3
รวม	8	6	7	8	6	8	7	7	7	6	7	6	

ที่มา : ผู้วิจัยสรุปรวบรวมจากวรรณกรรมข้างต้น

จากการทบทวนวรรณกรรมปัจจัยคุณภาพชีวิตข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำมากำหนดเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำ ได้ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำ (Quality of Work life)

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	ตัวชี้วัด
1. ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การมีรายได้ที่เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม</li> <li>- ข้าราชการมีอัตราการออมเงินที่สูงขึ้น</li> <li>- จำนวนข้าราชการที่มีปัญหาหนี้สินลดลง</li> <li>- ความเหมาะสมระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน</li> </ul>
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความเสี่ยงในการทำงานและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การมีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย</li> <li>- สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน</li> <li>- การมีสุขภาพที่ดี พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน</li> <li>- มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี</li> </ul>
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการทำงานที่พัฒนา</li> <li>- มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น</li> <li>- มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ</li> </ul>
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการพัฒนาและการใช้ความสามารถตามทักษะความรู้ที่มี</li> <li>- มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน</li> <li>- มีการพัฒนาสายอาชีพ</li> </ul>
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน</li> <li>- มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน</li> <li>- จำนวนข้าราชการที่มีส่วนร่วมในการสร้างและปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร</li> <li>- จำนวนข้าราชการที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริม ความสัมพันธ์อันดีในองค์กร</li> </ul>
6. ความเคร่งครัดของระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่องาน</li> <li>- การปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด</li> <li>- การได้รับการสะท้อนกลับของผลการปฏิบัติงาน</li> </ul>
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สามารถบริหารเวลาระหว่างชีวิตและการทำงาน</li> <li>- การมีเวลาพักผ่อน</li> <li>- ข้าราชการมีความสุขเพิ่มขึ้น ครอบครัวมีความอบอุ่น</li> </ul>
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ลักษณะงานที่ทำนั้น เป็นประโยชน์ต่อสังคม</li> <li>- การมีกิจกรรมร่วมกันกับสังคม</li> </ul>

ที่มา: ผู้วิจัยสรุปรวบรวมจากการทบทวนวรรณกรรม

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมองค์กร

ปัจจุบันการดำเนินงานของบุคคลในองค์กรได้รับผลกระทบอย่างมากจากสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน เนื่องจากบุคคลไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างโดดเดี่ยว บุคคลจำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์ ซึ่งการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จ เจริญเติบโต และก้าวหน้าได้นั้น หากทั้งบุคคลและองค์กรสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม องค์กรก็จะประสบความสำเร็จ ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็อาจล่มสลายหรือประสบปัญหาเช่นกันหากไม่สามารถปรับตัวตามสภาพแวดล้อมได้ (Ichak Adizes, 1999 อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2556) กล่าวคือ สภาพแวดล้อมจะส่งผลต่อการรับรู้ของบุคคลและการแสดงพฤติกรรมในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ผลผลิตตามเป้าหมายขององค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานเช่นกัน

### 2.3.1 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (External Environment) เป็นสิ่งที่อยู่ภายนอกองค์กร และมีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งได้แก่ สภาพแวดล้อมทั่วไป (General Environment) เป็นสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อองค์กร จะเกี่ยวข้องกับสภาพทางเศรษฐกิจ สภาพทางสังคม สภาพทางการเมือง และสภาพทางเทคโนโลยี ส่วนสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงานจะเป็นในเรื่องของผู้ถือหุ้น ลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ คู่แข่งขัน ผู้จัดจำหน่าย ตลาดแรงงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ส่วนสภาพแวดล้อมเฉพาะหรือสภาพแวดล้อมของงาน (Task Environment) เป็นสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบโดยตรงต่อองค์กร จะเกี่ยวข้องกับผู้บริหารขององค์กร ผู้สนับสนุน คู่แข่ง หน่วยงานที่ทำหน้าที่ควบคุมการดำเนินงานขององค์กร และผู้ถือหุ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบโดยตรงต่อองค์กรและการดำเนินกิจการขององค์กรมากกว่าสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป (วันชัย มีชาติ, 2556) ดังนั้น สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรจึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญในการดำเนินงาน อีกทั้งต้องพิจารณาให้รอบคอบ เนื่องจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในแต่ละด้านจะมีผลต่อองค์กรและการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับสถานการณ์ นับว่าสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพของงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน

#### 2.3.1.1 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพของงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งการที่จะศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรอย่างละเอียดและเป็นรูปธรรมนั้น

จะต้องศึกษาถึงองค์ประกอบต่างๆที่มีผลกระทบต่อองค์การ โดยมีนักวิชาการได้แบ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ไว้ดังนี้

Aguilar (1967) กล่าวถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การว่ามี 4 ประการ โดยเรียกว่า “ ETPS ” โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้คือ

1. เศรษฐกิจ (Economic) หมายถึง ภาพรวมทางด้านเศรษฐกิจของประเทศที่องค์การตั้งอยู่ โดยสภาพเศรษฐกิจของแต่ละประเทศจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลา โดยปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจจะส่งผลกระทบต่อทั้งองค์การภาครัฐและองค์การภาคเอกชน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อยหลายประการด้วยกันเช่น ทุน แรงงาน เครื่องจักร ตลาดแรงงาน นโยบายการเงินการคลังของประเทศ แนวนโยบายของรัฐทางด้านเศรษฐกิจ

2. เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง ระดับความก้าวหน้าทางด้านวิทยาการ ที่เกิดขึ้นทั้งในระดับสังคมและในระดับโลก ซึ่งมีความเกี่ยวข้องและส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรมขององค์การ ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยสามารถเห็นได้จากการเกิดผลิตภัณฑ์ใหม่ การมีเครื่องจักรเครื่องมือใหม่ มีสินค้าหรือการบริการแบบใหม่ โดยการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีส่งผลหลายประการต่อองค์การทั้งทางบวกและทางลบ

3. การเมืองและกฎหมาย (Political and Legal) หมายถึง ผลกระทบจากระบบการเมืองและกฎหมาย ตลอดจนถึงแนวนโยบายต่างๆของรัฐที่มีต่อองค์การ ระบบกฎหมายและระบบการเมืองของแต่ละประเทศจะมีความแตกต่างกันและส่งผลกระทบต่อองค์การแตกต่างกัน สิ่งเหล่านี้จะเข้ามาควบคุมการทำงานขององค์การในด้านต่างๆ

4. สังคมและวัฒนธรรม (Social) หมายถึง การพิจารณาถึงลักษณะของสังคมที่องค์การดำเนินอยู่ ความเชื่อ ค่านิยมในสังคม จำนวนประชากร โครงสร้างประชากร ระดับความรู้และการศึกษาของประชาชน ประเพณีและวัฒนธรรม ทัศนคติของคน ระบบความสัมพันธ์ของคนในสังคม การรวมกลุ่มและขบวนการทางสังคม

Wheelen and David (2002) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นปัจจัยภายนอกในระดับกว้างและมีผลกระทบโดยอ้อมต่อการปฏิบัติการขององค์กร ทั้งที่เป็นองค์การภาคเอกชน และองค์การภาครัฐบาล โดยเรียกว่า “PEST I” โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and Legal Factors) เช่น นโยบายและเสถียรภาพของรัฐบาล การแก้ไขกฎหมาย และการปรับปรุงระเบียบต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทางการบริหาร เป็นต้น

2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic Factors) เช่น อัตราเงินเฟ้อ อัตราดอกเบี้ย อัตราภาษี และอัตราการว่างงาน เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านสังคมวัฒนธรรม (Socio-Cultural Factors) เช่น โครงสร้างทางเพศ และอายุ ระดับการศึกษา ค่านิยม ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมและประเพณีตลอดจนพฤติกรรมมารการ บริโภคอุปโภค เป็นต้น

4. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological Factors) เช่น การผลิตคิดค้นทาง เทคโนโลยีต่างๆ เครื่องจักรกลอุตสาหกรรม เครื่องจักรสมองกล และเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น

5. ปัจจัยด้านระหว่างประเทศ (International Factors)

สารโวจน์ โอพิทักษ์ชีวิน (2540) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายนอกประกอบไปด้วย ปัจจัยที่มีขอบเขตกว้าง และมีผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรหรือบริษัทในลักษณะที่ไม่ ทันที่ทันใด หรือทันทีทันใดน้อย ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1. เศรษฐกิจ (Economic) ประกอบด้วยปัจจัย ได้แก่ อัตราเงินเฟ้อ อัตราดอกเบี้ย การได้เปรียบหรือการเสียเปรียบดุลการค้า งบประมาณขาดดุลหรือเกินดุล อัตราการออมของ ประชากร อัตราการออมของธุรกิจ ผลผลิตสัมพัทธ์มวลรวมประชาชาติ ผลผลิตภาพประชาชาติ ระดับการ ว่างงาน ปริมาณเงินทุนเวียนในตลาด ปริมาณและราคาพลังงาน เป็นต้น

2. ประชากรศาสตร์ (Demographic) ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ขนาดของ ประชากร โครงสร้างอายุ การกระจายตัวของประชากร การกระจายรายได้

3. การเมืองและกฎหมาย (Political/Legal) ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ ได้แก่ กฎหมายภาษีอากร กฎหมายปกป้องคุ้มครองสภาพแวดล้อม กฎหมายห้ามผูกขาด ความมั่นคงของ รัฐบาล กฎหมายการฝึกอบรมแรงงาน นโยบายและปรัชญาการศึกษา เจตคติที่มีต่อบริษัทต่างชาติ สิ่งจูงใจพิเศษ

4. สังคมวัฒนธรรม (Socioculture) ประกอบไปด้วยปัจจัยสำคัญๆ ดังนี้ สตรีที่ทา งาน ความหลากหลายของแรงงาน เจตคติที่มีต่อคุณภาพชีวิตงาน ความใส่ใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงความชอบในงานและสายอาชีพ การเปลี่ยนแปลงความชอบเกี่ยวกับคุณลักษณะของ สินค้าและบริการ

5. เทคโนโลยี (Technological) ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญๆ คือ นวัตกรรมด้าน ผลิตภัณธ์ นวัตกรรมด้านกระบวนการ การประยุกต์ความรู้ ความเอาใจใส่ของภาคเอกชนและการ

สนับสนุนของภาครัฐบาลในเรื่องค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนา เทคโนโลยีการสื่อสารใหม่ๆ การพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ และเคลื่อนย้ายจากห้องทดลองสู่ท้องตลาด

สุพานี สฤกษ์วานิช (2546) แบ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกออกได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในระดับมหภาค (Macro หรือ General Environments) ได้แก่ สภาพแวดล้อมทั่วไปในระดับกว้าง คือ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และสาธารณสุข วิทยาการหรือเทคโนโลยี

2. สภาพแวดล้อมในระดับอุตสาหกรรม (Industry Environments) ได้แก่ ลูกค้า คู่แข่งขัน และผู้ขายปัจจัยการผลิต (ซัพพลายเออร์) เป็นต้น

3. สภาพแวดล้อมในระดับโลก (Global Environments) เป็นปัจจัยการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมในต่างประเทศแต่มีผลกระทบต่อเนื่องมายังสภาพแวดล้อมในระดับมหภาคและสภาพแวดล้อมในระดับอุตสาหกรรมด้วย

จากกรอบแนวคิดที่แตกต่างกันของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ที่ได้สรุปถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบที่สำคัญ โดยมีความหมายที่สอดคล้องและใกล้เคียงกัน ถึงแม้ว่าอาจจะมีลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ที่แตกต่างกันบ้างตามลำดับความสำคัญ ดังนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้ (แสดงในตารางที่ 5)



ตารางที่ 5 แสดงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรตามแนวคิดของนักวิชาการ

แหล่งอ้างอิง ปัจจัยสภาพแวดล้อม ภายนอกองค์กร	Aguilar ( 1967 )	Thomas and J. David (2002)	สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน (2540)	สุพานี สฤกษ์วานิช (2546)	รวม
1. ด้านการเมืองและกฎหมาย - นโยบายและเสถียรภาพของรัฐบาล - ระบบกฎหมาย ระบบการเมือง - ระเบียบต่างๆ ที่มีผลต่อวิธีการ ทางการบริหาร	✓	✓	✓	✓	4
2. ด้านเศรษฐกิจ - นโยบายของรัฐบาลทางด้าน เศรษฐกิจ - การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ - รายได้/ค่าครองชีพ	✓	✓	✓	✓	4
3. ด้านสังคมและวัฒนธรรม - ความเชื่อ/ค่านิยมในสังคม ประเพณีและวัฒนธรรม - ระดับความรู้และการศึกษาของ ประชาชน - การมีส่วนร่วมของชุมชน	✓	✓	✓	✓	4
4. ด้านเทคโนโลยี - ความก้าวหน้าในการติดต่อสื่อสาร - ความทันสมัยของเครื่องมืออุปกรณ์	✓	✓	✓	✓	4
5. ด้านระหว่างประเทศ - นโยบายข้อตกลงร่วมระหว่าง ประเทศ - ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมใน ต่างประเทศ		✓		✓	2
<b>รวม</b>	4	5	4	5	

ที่มา: ผู้วิจัยสรุปรวบรวมจากการทบทวนวรรณกรรม

### 2.3.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น พบว่า นักวิชาการได้ให้ความสำคัญในองค์ประกอบสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรทุกๆ ปัจจัยใกล้เคียงกัน โดยปัจจัยที่องค์การจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการบริหารองค์การในสถานการณ์ปัจจุบันเป็นปัจจัยแรก นั่นก็คือ ปัจจัยด้านนโยบายของรัฐบาลหรือองค์การที่ควบคุมดูแลหน่วยงานต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การให้สอดคล้องกันตามวัตถุประสงค์และบรรลุผลสำเร็จโดยตรงของประเทศ

โลกของการบริหารในยุคปัจจุบัน การที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือลัทธิเหล่านั้น ปัจจัยการบริหารที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ นั่นก็คือ “ทรัพยากรมนุษย์” ดังนั้นการเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์ภายในหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเรื่องที่ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานต้องให้ความสำคัญ เพราะเมื่อสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรทุกระดับ จะส่งผลให้บุคลากรภายในหน่วยงานเกิดความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน

ดังนั้น เนื่องด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 34 บัญญัติว่าการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมาตรา 13 (8) ซึ่งรัฐบาลได้กำหนดเป็นนโยบายและสนับสนุนให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการเป็นภารกิจสำคัญของส่วนราชการ ด้วยเหตุนี้สำนักงานก.พ.จึงได้ให้ความสำคัญและกำหนดออกมาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2554-2556 เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตอบสนองต่อบริบทของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการบริหารราชการ และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้ระบบราชการมีความเข้มแข็ง ข้าราชการมีภูมิคุ้มกันที่ดีเพียงพอที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นตัวกำหนดให้ส่วนราชการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ รวมทั้งกำหนดให้มีระบบการทำงาน กิจกรรม และการดำเนินการที่ชัดเจนและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยมีหลักการ และวัตถุประสงค์ ดังนี้ (สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ., 2553)

### หลักการ

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การเพิ่มผลิตภาพ และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ
2. การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน
3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการมีความสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชนรวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
2. เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน
4. เพื่อให้ระบบราชการมีประสิทธิภาพและมีภาพลักษณ์ที่ดี ส่งผลให้สังคมและประเทศไทยเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

### **ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ**

#### *ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านการทำงาน*

เพื่อให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพแก่ประชาชน และเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ดังนี้

**กลยุทธ์ที่ 1** ส่งเสริมให้ส่วนราชการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีบรรยากาศที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน 2. จัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน และอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	1. สถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะตามเกณฑ์ของส่วนราชการที่รับผิดชอบ 2. ความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานในแต่ละส่วนราชการ

**กลยุทธ์ที่ 2** ส่งเสริมให้ส่วนราชการพัฒนาระบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
จัดระบบและวิธีการทำงานที่เหมาะสมและชัดเจนเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน	ผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการและตัวชี้วัดสำคัญเพิ่มสูงขึ้น

**กลยุทธ์ที่ 3** ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตามหลักคุณธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
มีหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพโปร่งใส และเป็นธรรม	1. ความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ 2. ความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมทุ่มเททำงานเพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านส่วนตัว

เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ดังนี้

**กลยุทธ์ที่ 1** ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพที่ดี

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. ข้าราชการมีความรู้ สามารถดูแล ป้องกัน และรักษาสุขภาพของตนเองและครอบครัวได้ 2. ข้าราชการมีความรู้และความเข้าใจในการบริหารจัดการความเครียดของตนเองและครอบครัว 3. ข้าราชการและครอบครัวมีสุขภาพที่ดี สามารถลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล	1. จำนวนข้าราชการที่มีความรู้และเข้าร่วมกิจกรรมในการดูแลสุขภาพสามารถจัดการความเครียดของตนเองและครอบครัว 2. จำนวนข้าราชการที่มีน้ำหนักเกินและมีโรคประจำตัวลดลง

**กลยุทธ์ที่ 2** เสริมสร้างให้ข้าราชการมีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นและเข้มแข็งมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัวและสังคม	1. จำนวนกิจกรรมที่จัดให้ครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมของส่วนราชการ
2. ข้าราชการมีความสุขเพิ่มขึ้น ครอบครัวมีความอบอุ่น	2. จำนวนข้าราชการที่มีความสุขเพิ่มขึ้น และมีอัตราการหย่าร้างลดลง

*ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านสังคม*

เพื่อให้ข้าราชการทุกระดับมีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกันมีความสามัคคี มีความรักและความภาคภูมิใจในองค์กร ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ดังนี้

**กลยุทธ์ที่ 1** ส่งเสริมให้ส่วนราชการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับลักษณะงานในแต่ละส่วนราชการ ให้ข้าราชการมีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
ส่วนราชการมีวัฒนธรรมและค่านิยมที่เหมาะสม และส่งเสริมสร้างให้ข้าราชการเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน	1. ส่วนราชการมีนโยบายและดำเนินการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม 2. จำนวนข้าราชการที่มีส่วนร่วมในการสร้างและร่วมปฏิบัติให้เป็นไปตามวัฒนธรรมองค์กร 3. จำนวนข้าราชการที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์และวัฒนธรรมขององค์กร

**กลยุทธ์ที่ 2** ส่งเสริมข้าราชการให้มีจิตสาธารณะ มีความรัก และความสามัคคีภายในองค์กร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. ข้าราชการมีความรัก ความสามัคคี และร่วมมือกันทำงานมากขึ้น	1. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร 2. จำนวนกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์
2. ข้าราชการมีจิตสำนึกที่ดีและมุ่งกระทำประโยชน์ต่อส่วนรวมเพิ่มขึ้น	3. จำนวนข้าราชการที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี และกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ

*ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านเศรษฐกิจ*

เพื่อให้ข้าราชการมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ดังนี้

**กลยุทธ์ที่ 1** ส่งเสริมให้ส่วนราชการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออม และการบริหารจัดการด้านการเงินให้แก่ข้าราชการ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. ข้าราชการมีความรู้ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน และการออม 2. ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจ และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 3. ข้าราชการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการใช้จ่ายเงิน	1. ข้าราชการมีอัตราการออมเงินเฉลี่ยสูงขึ้น 2. จำนวนข้าราชการที่มีความรู้ด้านการบริหารจัดการด้านการเงินและการออม 3. จำนวนข้าราชการที่มีปัญหาเรื่องนี้ลดลง

**กลยุทธ์ที่ 2** จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน และสร้างความสุขให้แก่ข้าราชการ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
ส่งเสริมให้ส่วนราชการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้	1. จำนวนกิจกรรมสวัสดิการที่ส่วนราชการจัดเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ 2. จำนวนข้าราชการในแต่ละส่วนราชการที่ได้รับสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้

จากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการ ของสำนักงานก.พ.ข้างต้น กรมราชทัณฑ์จึงได้กำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยเห็นได้จากแผนปฏิบัติการกรมราชทัณฑ์ พ.ศ.2559 - 2562 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่4 “พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ” โดยใช้กลยุทธ์เสริมสร้างขวัญกำลังใจและพัฒนาสวัสดิการเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ มีแนวทางการดำเนินงานที่จะพัฒนามาตรฐานเรือนจำด้านการดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการดูแลสุขภาพให้พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน 2) ด้านการช่วยเหลือการดำรงชีพ 3) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน 4) ด้านการลดภาระงานที่ตรากตรำ 5) ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจเจ้าหน้าที่ และ 6) ด้านวินัยและจรรยาบรรณ (กรมราชทัณฑ์, 2555)

ซึ่งจากความสัมพันธ์ดังกล่าวข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงได้เลือกนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ ของสำนักงานก.พ. และปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคลของกรมราชทัณฑ์ คือ มาตรฐานเรือนจำด้านการดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ มาเป็นตัวแปรเชิงแนวคิดในการศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร และทัณฑสถานหญิงกลางในครั้งนี้

### 2.3.2 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment) เป็นสภาพการณ์ต่างๆภายในองค์กรที่มีผลต่อการดำเนินกิจการขององค์กรและปัจเจกบุคคล ที่ถือเป็นกลไกหรือฟันเฟืองที่จะผลักดันให้องค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งมิติของการบังคับบัญชา กลยุทธ์การทำงาน เพื่อนร่วมงาน

ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร รวมถึงเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

#### 2.4.2.1 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

สภาพแวดล้อมภายในองค์กรเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพของงานและคุณภาพชีวิตการทำงานโดยตรง แต่ก็ยังเป็นปัจจัยที่องค์กรสามารถควบคุมได้ ทั้งนี้ทั้งนั้นการที่จะศึกษาถึงองค์ประกอบต่างๆที่มีผลกระทบต่อภายในองค์กรถือมีความจำเป็นยิ่ง โดยมีนักวิชาการได้แบ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ไว้ดังนี้

James D. Thompson (1967) อ้างถึงใน (วันชัย มีชาติ, 2556) เห็นว่า องค์กรประกอบด้วยส่วนย่อยๆ 3 ส่วนด้วยกัน คือ

1. ส่วนสถาบัน (institution) ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานซึ่งทำหน้าที่ในการรับสภาพแวดล้อมองค์กรและกำหนดทิศทางในการทำงาน แนวนโยบายขององค์กร และติดต่อกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรโดยตรง

2. ส่วนการจัดการ (management) ได้แก่ ผู้บริหารระดับกลางในองค์กร ทำหน้าที่ในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน แปลงแผนและนโยบายไปสู่การปฏิบัติจริง ติดตามงานในระดับการปฏิบัติ

3. ส่วนเทคนิคหรือเทคโนโลยี (technology) ได้แก่ ระดับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่ทำหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆขององค์กร ซึ่งทำหน้าที่ในการผลิตสินค้าหรือบริการขององค์กรโดยตรง

Peter & Robert (1980) กล่าวถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรว่ามี 7 ประการ ที่เรียกว่า “McKinsey 7-S Framework” โดยทั้ง 7 องค์ประกอบจะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันดังต่อไปนี้ (ดังแสดงในแผนภาพที่2)

1. ด้านกลยุทธ์องค์กร (Strategy) หมายถึง การวางแผนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยการพิจารณาถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามขององค์กร โดยพิจารณาว่าองค์กรควรกำหนดกลยุทธ์อะไรในการดำเนินการ และกลยุทธ์จะต้องกระจายไปยังส่วนต่างๆขององค์กร เพื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดการเรียนรู้และทำความเข้าใจในการดำเนินงาน

2. ด้านโครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง ลักษณะโครงสร้างขององค์การที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงการควบคุม การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจของผู้บริหาร การแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่และสายการบังคับบัญชาภายในองค์การ

3. ด้านระบบการปฏิบัติงาน (System) หมายถึง กระบวนการทำงานและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานภายในองค์การ โดยเป็นระบบที่มีความต่อเนื่องสอดคล้องประสานกันทุกระดับ

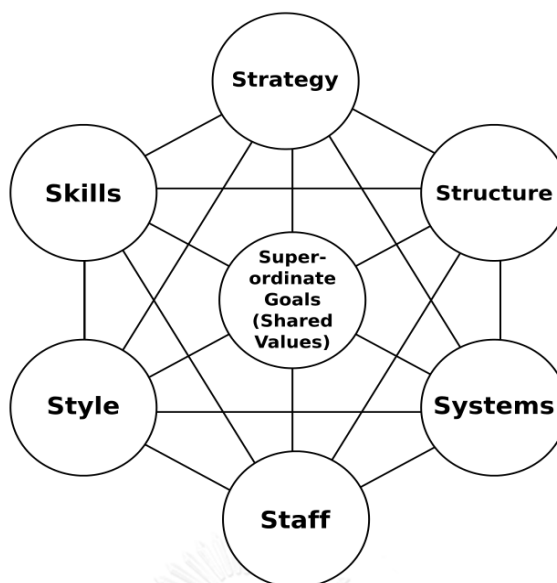
4. ด้านบุคลากร (Staff) หมายถึง การบริหารจัดการบุคลากรภายในองค์การด้วยความเป็นธรรม ตั้งแต่การคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ การส่งเสริมพัฒนาทักษะบุคลากรภายในองค์การอย่างเท่าเทียมกัน โดยมองว่ามนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญสำหรับองค์การในการขับเคลื่อนการทำงานและนำพาองค์การไปสู่การบรรลุผลสำเร็จ ทั้งนี้้องการต้องมีการวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการคนในอนาคต โดยอยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์การ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์การ

5. ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill) หมายถึง การมีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีความเข้าใจ มีความถนัดในการปฏิบัติงานขององค์การ มีทักษะทางด้านอาชีพ แต่ทั้งนี้้องการจะต้องสนับสนุนการพัฒนาทักษะในด้านต่างๆในการปฏิบัติงานในองค์การ

6. ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ (Style) หมายถึง การจัดการที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะองค์การ เช่น การสั่งการ การควบคุม การจูงใจ สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์การ ทั้งนี้แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารจัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่มีผลต่อผู้ปฏิบัติงาน ความเป็นผู้นำของผู้บริหารองค์การจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์การด้วยการเชื่อมโยง ระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

7. ด้านค่านิยมองค์การ (Shared Value) หมายถึง ค่านิยมร่วมกันระหว่างคนในองค์การ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเชื่อร่วมกันในหน่วยงาน โดยค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกขององค์การจะกลายเป็นรากฐานของระบบการบริหารงาน และวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์การ





ภาพที่ 2 แสดงองค์ประกอบสภาพแวดล้อมภายในองค์กรตามแบบ McKinsey 7-S Framework  
ที่มา : ดัดแปลงจาก ( Peter and Waterman, 1980)

Wendell and Cecil (1984: 57) อ้างถึงใน (ปริยาภรณ์ อยู่คง, 2558) กล่าวถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรว่ามีระบบย่อยภายในองค์กรทั้งหมด 5 ประการดังต่อไปนี้คือ

1. เป้าหมายและวัฒนธรรม (Goals and Cultures) หมายถึง การทำงานในองค์กรเป้าหมายขององค์กรมีความสำคัญ โดยเป้าหมายแต่ละประเภทขององค์กรมีความสำคัญแตกต่างกัน และเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา โดยการทำงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จได้ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องทำความเข้าใจเป้าหมายขององค์กร เข้าใจวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นหลักพื้นฐานในการปฏิบัติงานที่สมาชิกองค์กรร่วมกันสร้างขึ้นมา และยึดถือในการปฏิบัติในการทำงานให้บรรลุประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งระบบย่อยด้านเป้าหมายและวัฒนธรรมประกอบด้วย (1) เป้าหมายหลัก (2) เป้าหมายรอง และ(3) วัฒนธรรมองค์กร

2. ด้านเทคโนโลยี (Technology) หมายถึง เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ วิธีและกระบวนการทำงาน รวมถึงความรู้วิชาการที่องค์กรนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อใช้แปลงทรัพยากรต่างๆให้ออกมาเป็นผลผลิตหรือบริการต่างๆตามเป้าหมายขององค์กร

3. ด้านงาน (Work) หมายถึง ระบบย่อยด้านการทำงานหรือกิจกรรมทั้งหมดที่องค์กรต้องดำเนินการ ประกอบด้วย งานหลักและงานรอง โดยระบบย่อยนี้มีความสัมพันธ์กับระบบย่อยด้านเทคโนโลยีเนื่องจากการใช้เครื่องมือและเครื่องจักรในการปฏิบัติงาน

4. ด้านโครงสร้าง (Structure) หมายถึง แผนผังการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งหมายรวมถึงกฎระเบียบต่างๆขององค์การ ระบบอำนาจหน้าที่ในการทำงานในองค์การ สายการบังคับบัญชา รูปแบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ การวางแผน การประสานงาน การควบคุมและการตัดสินใจ โดยระบบย่อยนี้จะมีความสัมพันธ์กับระบบย่อยด้านเทคโนโลยีและระบบย่อยด้านงาน

5. ด้านคน (People) หมายถึง องค์ประกอบด้านทักษะ ความรู้ความสามารถของสมาชิกในองค์การ ลักษณะภาวะความเป็นผู้นำของผู้นำในองค์การ ความเป็นทางการและความเป็นธรรมของการบริหารงานบุคคล คือ การสรรหา คัดเลือก เลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัลและลงโทษมีความเป็นธรรม

เอกชัย บุญยาทิษฐาน (2553) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายในประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. บุคลากร (People) คือ พนักงานหรือลูกจ้างที่รวมถึงความสามารถหรือสมรรถนะ
2. ทรัพยากร (Resources) เช่น การรับรองจากแหล่งต่างๆ สถานที่ตั้ง ทำเลความสำเร็จในอดีตที่สร้างชื่อเสียง ภาพลักษณ์ เป็นต้น
3. นวัตกรรมและความคิด (Innovations and Ideas) ตัวอย่างเช่น เทคโนโลยีเป็นอย่างไรเมื่อเทียบกับคู่แข่ง เครื่องมือเครื่องใช้ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เป็นต้น
4. การบริหารจัดการ (Management) เช่น รากฐานการบริหารจัดการที่เข้มแข็งผู้บริหารที่มุ่งมั่นสร้างคุณภาพให้กับผลิตภัณฑ์และบริการ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น
5. การตลาด (Marketing) เช่น ความเป็นผู้นำการตลาด ชื่อเสียงดี เครื่องหมายการค้า ฐานลูกค้าที่เข้มแข็ง ผลิตภัณฑ์ที่เข้มแข็งในตลาด การวิจัยและพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ นวัตกรรมที่ดีเด่น เป็นต้น
6. การปฏิบัติการ (Operations) เช่น เครือข่าย สายบังคับบัญชา การประเมินความดีความชอบ กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน แรงกดดันภายในองค์การ ขั้นตอนหรือกระบวนการการทำงาน เป็นต้น
7. การเงิน (Finance) เช่น กระแสเงินสดหมุนเวียนดีเยี่ยม รายรับและผลกำไรที่เติบโต การบริหารการเงินที่ยอดเยี่ยม เครดิตดี หนี้สินน้อย มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับธนาคาร เป็นต้น
8. ทรัพย์สิน (Properties) เช่น อาคาร เครื่องจักร สิ่งอำนวยความสะดวก

9. กระบวนการ (Processes) เช่น การปกครอง การบริหารจัดการ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร เป็นต้น

10. ผลิตภัณฑ์และการบริการ (Products and Services) เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกทั้งหมดในการผลิตที่ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ แผนการผลิตที่ดีเยี่ยม ระบบการบำรุงรักษาเชิงป้องกันที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

11. กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง แผนที่กำหนดขึ้นเพื่อสร้างหรือคงไว้ซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขันหรือหาช่องทางอย่างอื่น

12. โครงสร้าง (Structure) หมายถึง วิธีการหรือแนวทางที่องค์กรถูกจัดสร้างขึ้น เป็นตัวที่จะบอกว่าใครเป็นหัวหน้าใคร และใครที่จะต้องรายงานใคร

13. ระบบ (System) หมายถึง กิจกรรมหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานประจำวันที่บุคลากรในองค์กรต้องดำเนินการให้ลุล่วง

14. รูปแบบ (Style) หมายถึง รูปแบบของความเป็นภาวะผู้นำที่ผู้บริหารนำมาใช้

15. ทักษะ (Skill) หมายถึง ความรู้ ความชำนาญของพนักงาน หรือลูกจ้างที่มีต่องานที่ต้องทำให้ลุล่วงตามเป้าหมาย

16. ค่านิยมร่วม (Shared Value) หมายถึง วัฒนธรรมองค์กร หรือทัศนคติ หรือความรู้สึกร่วมกันของบุคลากรที่ไปในทิศทางเดียวกัน มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เท่ากับเป็นเป้าหมายสำคัญที่องค์กรต้องการที่จะบรรลุถึง

กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล (2558) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางการบริหารภายในองค์กรมีอยู่หลายประการ ซึ่งแบ่งออกเป็นดังนี้

1. บรรยากาศการบริหารงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความเป็นไปในองค์กรที่อยู่รอบๆ ของตนเอง ซึ่งอาจจะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริงๆ หรือที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ได้รับผลกระทบจากสิ่งเหล่านั้น ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้คนด้วย

2. สถานการณ์ระบบราชการ หมายถึง สภาพแวดล้อมทั้งหมดขององค์กร ซึ่งมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมข้าราชการ กล่าวคือ สภาพแวดล้อมนี้อาจจะเป็นทั้งคุณและโทษสำหรับข้าราชการ

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรี เหมาะสมกับเกียรติคุณ และคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร คุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดีจะนำไปสู่ความเสื่อม

ของการพัฒนาองค์การในหน่วยงานเป้าหมาย ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะมีส่วนเอื้อต่อความเจริญเติบโตของการพัฒนาองค์การ

4. นโยบายองค์การ หมายถึง การที่รัฐบาลหรือหน่วยงานเป้าหมายจะนำหรือไม่นำเนื้อหา จุดเน้น และวิธีการของการพัฒนาองค์การมาประยุกต์ใช้
5. โครงสร้างขององค์การ
6. กระบวนการบริหารและเทคโนโลยีขององค์การ

จากกรอบแนวคิดที่แตกต่างกันของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ที่ได้สรุปถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การประกอบไปด้วย 8 องค์ประกอบที่สำคัญ โดยมีความหมายที่สอดคล้องและใกล้เคียงกัน ถึงแม้ว่าอาจจะมีลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์หรือปัจจัยย่อยที่แตกต่างกันบ้างความชำนาญของตนเอง ดังนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้ (ดังแสดงในตารางที่6)

ตารางที่ 6 แสดงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การตามแนวคิดของนักวิชาการ

แหล่งอ้างอิง	James D. Thompson ( 1967 )	Peter and Waterman (1980)	Wendell and Cecil (1984)	เอกชัย บุญยาภิษฐาน (2553)	กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล (2558)	รวม
ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การ						
1. ด้านกลยุทธ์องค์การ	✓	✓	✓	✓	✓	5
2. ด้านโครงสร้างองค์การ	✓	✓	✓	✓	✓	5
3. ด้านระบบการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	5
4. ด้านบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	5
5. ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ		✓	✓	✓		3
6. ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ		✓		✓	✓	3
7. ด้านค่านิยมองค์การ		✓		✓		2
8. ด้านเทคโนโลยี	✓		✓	✓	✓	4
<b>รวม</b>	5	7	6	8	6	

ที่มา: ผู้วิจัยสรุปรวบรวมจากการทบทวนวรรณกรรม

### 2.3.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น พบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์การ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่ง ที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลว เนื่องจากมีผลต่อการรับรู้การปฏิบัติงานของบุคคล เป็นปัจจัยที่เสริมสร้างความพอใจในการทำงาน และนำพามาซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของบุคคล อีกทั้งจะทำให้องค์การมีผลผลิตที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย แต่ในทางตรงกันข้ามหากคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลากรไม่ดีก็จะนำไปสู่ความเสื่อมขององค์การเช่นกัน

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยสภาพแวดล้อมภายในองค์การของ Wendell and Cecil (1984) เนื่องจากมีความครอบคลุมและสอดคล้องกับบริบทองค์การที่เลือกศึกษา โดยประกอบด้วย ระบบย่อยด้านโครงสร้างขององค์การ ระบบย่อยด้านงาน ระบบย่อยด้านเป้าหมายและวัฒนธรรม(การติดต่อสื่อสารหรือค่านิยมร่วม) ระบบย่อยด้านคน(ภาวะผู้นำ) และระบบย่อยด้านเทคโนโลยี(เครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน)

## 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน

ลักษณะงานที่ดีจะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน (Internal Motivation) ในการทำงานของคุณคนที่จะทำให้เขารู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเองและถ้าหากผลงานออกมาไม่ได้ บุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเอง จากคุณภาพผลงานที่ดี (Hackman & Oldham, 1974) ดังนั้นถ้าบุคลากรรับรู้ว่างค์การมีการออกแบบงานที่น่าสนใจ สภาพของงานมีความหมายและท้าทายก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน การลาออกจากงาน และสิ่งที่ตามมาคือ ผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง

จากงานวิจัยของ ทวีศักดิ์ รองแขวง (2555) กล่าวว่า งานมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคลผู้ทำงานอย่างใกล้ชิด มนุษย์ต้องทำงานเพื่อเลี้ยงชีพ งานจึงเป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลได้ ถ้างานที่ต้องทำมีความน่าเบื่อหน่าย ย่อมไม่สร้างแรงจูงใจให้กับบุคคล การกำหนดคุณลักษณะงานให้สามารถจูงใจบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นมีใจจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ และมีความสุขในการทำงานนั้น จำเป็นต้องสร้างคุณค่าให้กับงาน ต้องปลูกฝังให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่องาน และรู้สึกว่างานนั้นมีความสำคัญ แล้วผลลัพธ์ของงานนั้นก็ขึ้นอยู่กับ การเอาใจใส่ งาน การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานที่ทำ แต่การจะสร้างทัศนคติที่ดีต่องานของบุคลากรนั้นต้องเกิดจากจิตสำนึกร่วมกับแรงกระตุ้นภายในจิตใจของบุคลากรที่ต้องการพัฒนาคุณภาพของงานและเกิดความรักในงานนั้น ดังนั้น คุณลักษณะงานที่เป็นที่พึงพอใจของพนักงานนั้น จะก่อให้เกิดแรงจูงใจที่ต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการความยอมรับนับถือ ต้องการประสบความสำเร็จ

Hackman and Oldham ได้จำแนกคุณลักษณะที่สำคัญของงาน (Core Job Dimensions) ออกเป็น 5 มิติด้วยกัน ได้แก่

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) คือ ระดับของความหลากหลายของงานต่างๆที่บุคคลนั้นกระทำที่ต้องการทักษะ ความรู้ ความสามารถและสติปัญญา รวมถึงทัศนคติในแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของงานแต่ละประเภท ซึ่งความหลากหลายของทักษะนี้ จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกที่ท้าทายและสนุกไปกับงานที่กระทำ ยิ่งงานนั้นนำไปสู่ทักษะทางด้านต่างๆได้มากเท่าใด งานนั้นก็ย่อมจะมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นเท่านั้น

2. ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) คือ การทำงานที่พนักงานได้รับผิดชอบงานตั้งแต่กระบวนการเริ่มต้นจนงานเสร็จสิ้นและเห็นผลของงานที่กระทำออกมาจนสำเร็จลุล่วง จนทำให้พนักงานนั้นเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ตนเองกระทำขึ้นมา

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) คือ ความสำคัญของงานเป็นการสร้างความรู้สึกว่าการที่ตนเองกระทำนั้นมีความหมายและมีความสำคัญ ซึ่งหากงานนั้นมีผลกระทบต่อชีวิตตนเองหรือมีผลกระทบต่องานของผู้อื่นทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรด้วยแล้วนั้น ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรอบคอบและมีความสำนึกรับผิดชอบในงานมากยิ่งขึ้นไปอีก

4. ความมีอิสระในงาน (Autonomy) คือ ความมีอิสระในการกำหนดแบบแผนขั้นตอนหรือกระบวนการทำงาน มีอิสระในการทำงาน ตัดสินใจงานได้ด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จและยอมรับกับความล้มเหลวของงานที่กระทำที่อาจจะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างมาก

5. การได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) คือ การได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลของการทำงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของงาน โดยการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ปัจจัยของงานทั้ง 5 ประการนี้ มีผลต่อสภาวะทางจิตใจที่สำคัญและทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้ผลงานที่มีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจ และลดปัญหาจากการขาดงานหรือลาออกจากงาน ซึ่งสภาวะทางจิตใจนั้นประกอบด้วย 3 ประการ คือ

1. การรับรู้คุณค่าของงาน (Experienced Meaningfulness) หมายถึง ระดับการรับรู้ของพนักงานต่องานที่กระทำ ว่าเป็นสิ่งที่มีความหมาย มีความสำคัญ มีคุณค่า มีประโยชน์มากน้อยเพียงใด

2. การรับรู้ด้านความรับผิดชอบผลงาน (Experienced Responsibility) หมายถึง ระดับความรู้สึกสำนึกรับผิดชอบและการยอมรับผลงานที่ออกมาจากการกระทำของตนเอง

3. การรับรู้ในผลของงาน (Knowledge Results) หมายถึง ระดับของการรับรู้และความเข้าใจต่องานที่กระทำ ว่างานนั้นมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด

Schermerhorn (1996) กำหนดลักษณะของงานตามความเรียบง่าย (Job Simplification) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนขอบเขตของงานมีความเฉพาะเจาะจง และไม่เน้นรายละเอียดลงลึกมากนัก โดยผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ต้องวิเคราะห์ปัญหาตัดสินใจในเรื่องต่างๆ หรือการวางแผนงานใดๆทั้งสิ้น

1. กำหนดลักษณะของงานโดยวิธีการขยายงาน (Job Enlargement) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยมีการกำหนดขอบเขตของงานแบบกว้างๆและหลากหลาย โดยที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นกิจกรรมของงานหลายๆอย่างได้

2. การกำหนดลักษณะของงาน โดยวิธีหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยให้มีการหมุนเวียนสลับสับเปลี่ยนหน้าทำงาน โดยที่งานแต่ละหน้าที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงแต่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานต่างๆ ได้โดยการหมุนเวียน สับเปลี่ยนหน้าทำงานไปเรื่อยๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องสามารถปฏิบัติงานได้ในทุกลักษณะของงาน

3. การกำหนดลักษณะของงาน โดยวิธีการเพิ่มคุณค่าของงาน (Job Enrichment) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขในการทำงาน

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้อำนาจประกอบคุณลักษณะของงาน ของ Hackman and Oldham (1980) เนื่องจากมีความครอบคลุมปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบันขององค์การที่เลือกศึกษา โดยประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน การได้รับข้อมูลป้อนกลับ

## 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้

การรับรู้ (Perception) มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อบุคคลในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งเปรียบเสมือนการสัมผัสที่มีความหมาย (Sensation) เป็นการแปลหรือตีความแห่งการสัมผัสที่ได้รับออกเป็นสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่มีความหมายหรือที่รู้จักเข้าใจ ซึ่งในการแปลหรือตีความนี้จำเป็นที่บุคคลจะต้องใช้ประสบการณ์เดิมหรือความรู้เดิม หรือความชัดเจนที่เคยมีมาแต่เดิม (จำเนียร ช่วงโชติ, 2519) การรับรู้ จัดว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลเปิดรับต่อข้อมูลข่าวสาร บุคคลมีทั้งความตั้งใจและไม่ตั้งใจในการ



เปิดรับข้อมูล โดยการที่จะทำความเข้าใจความหมายของข้อมูลดังกล่าวเริ่มต้นจากขั้นของการเปิดรับ และทำความเข้าใจข้อมูล บุคคลจะรับรู้ข้อมูลผ่านทางประสาทสัมผัส สำหรับในขั้นของความตั้งใจรับข้อมูล เป็นการทำความเข้าใจความหมาย ทั้งนี้ในขั้นเปิดรับข้อมูลบุคคลจะรับข้อมูลโดยผ่านทางประสาทสัมผัสในขั้นตั้งใจรับ บุคคลจะแบ่งปันความสนใจมาสู่สิ่งเร้านั้น และในขั้นสุดท้ายคือ ขั้นการทำความเข้าใจความหมาย บุคคลจะจัดองค์ประกอบข้อมูลและแปลความหมายออกมาเพื่อให้เข้าใจได้ (Mowen & Minor, 1998) โดยการรับรู้จัดเป็นกระบวนการทางความคิด (Cognitive Process) ที่มีความสลับซับซ้อนสามารถซึ่งทำให้บุคคลเห็นภาพที่ปรากฏตรงกับที่เป็นจริงและบางครั้งอาจแตกต่างไปจากที่เป็นจริง ในเหตุการณ์เดียวกันคนแต่ละคนอาจมีการรับรู้ที่แตกต่างกัน นั่นเป็นเพราะมีการตีความ การแปลผลที่ต่างกันไป หรือแม้กระทั่งในคนคนเดียวก็เมื่อเวลา หรือสถานการณ์เปลี่ยนไป อาจทำให้การรับรู้แตกต่างไปจากเดิม

ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ แบ่งเป็น 2 ประการ คือ (1) ลักษณะของสิ่งเร้า โดยสิ่งเร้าเป็นปัจจัยภายนอกที่ทำให้เกิดความสนใจที่จะรับรู้หรือทำให้การรับรู้คาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริง ซึ่งลักษณะของสิ่งเร้าที่ก่อให้เกิดการรับรู้ได้นั้นต้องเป็นสิ่งเร้าที่น่าสนใจ มีขนาดใหญ่ มีการเคลื่อนไหว มีการเร้าซ้ำบ่อย ๆ และสิ่งเร้านั้นมีความแตกต่างจากสิ่งเร้าอื่นๆ จะกระตุ้นให้เกิดการรับรู้ได้ดีและรวดเร็ว เช่น การประชาสัมพันธ์โดยผ่านสื่อวิทยุ โทรทัศน์ การประชาสัมพันธ์ให้ผู้ใช้น้ำชำระเงินผ่านสื่อป้ายประกาศ เจ้าหน้าที่การประปานครหลวง เป็นต้น (2) ลักษณะของผู้รับรู้ ซึ่งมีปัจจัยด้านกายภาพ ได้แก่ สมรรถภาพของอวัยวะสัมผัส เช่น หู ตา จมูก ลิ้น ผิวกายต้องสมบูรณ์ หากลักษณะของผู้รับรู้ผิดปกติ จะทำให้การรับรู้ต่อสิ่งเร้าที่สัมผัสผิดเพี้ยนไปจากความเป็นจริง นอกจากนั้น ก็เป็นเรื่อง เพศ อายุ อาชีพ และระดับการศึกษา จะมีผลต่อการรับรู้ด้วย และปัจจัยด้านจิตวิทยา เป็นสิ่งที่ผู้รับเลือกที่จะสัมผัสเฉพาะที่ ต้องการและแปลความหมายให้กับตัวเอง โดยมีอิทธิพลจากความรู้เดิม หรือประสบการณ์ในอดีต ความจำ ความต้องการ อารมณ์เจตคติ ค่านิยม วัฒนธรรม ประเพณี ความตั้งใจ ความคาดหวัง เป็นต้น (จุฑามาศ สิทธิขวา, 2542)

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า การรับรู้เป็นกระบวนการทางสมองซึ่งตีความหรือแปลความหมายข้อมูลที่ได้จากการสัมผัสของบุคคลเกิดขึ้นที่จากสิ่งเร้าภายนอก (Outside Stimuli) นั่นคือสภาพแวดล้อมภายนอกตัวของบุคคล และสิ่งเร้าภายใน (Inside Stimuli) อันได้แก่ ปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง เช่น ทักษะคติ ความเชื่อของบุคคล ซึ่งการรับรู้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผลของการรับรู้หรือตีความของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน อาจส่งผลต่อพฤติกรรม ความรู้สึก และความเข้าใจในกระบวนการทำงานในองค์การของบุคคลที่แตกต่างกันได้

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พัชรภรณ์ ดวงชื่น (2545) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 123 คน ผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิต 2 ด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การจัดองค์การและการบริหาร และประชาธิปไตยในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบคุณภาพชีวิตอีก 8 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในลำดับสุดท้าย สำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ งานแผนงานและเสริมสร้างชุมชน งานบริหารทั่วไป และงานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ตามลำดับ

สรินยา จรุงพัฒนานนท์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณี ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 2 ศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 133 นาย ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะด้านบุคคล ได้แก่ ชั้นยศ อายุราชการ และเหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพ กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า อายุราชการและเหตุผลในการเลือกประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนชั้นยศ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะด้านองค์การเกี่ยวกับการรับรู้ต่อระบบการบริหารองค์การ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การจูงใจ การสื่อสาร การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารองค์การทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อวัดความเข้มของความสัมพันธ์ พบว่า การรับรู้ต่อระบบการบริหารองค์การด้านการจูงใจ การสื่อสาร การตั้งเป้าหมาย มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย ส่วนด้านภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การควบคุม มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง

ภูษณิศา เมธาธรรมสาร (2549) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินบริษัทไทยแอร์เอเชีย จำกัด ศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน ผลการศึกษาพบว่า ผลการศึกษาวิจัยพบว่า นักบินบริษัทไทยแอร์เอเชีย จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง

ยกเว้นคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ ประสพการณ์และตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินบริษัทไทยแอร์ เอเชีย จำกัด ส่วนขนาดและโครงสร้างองค์การ แบบความเป็นผู้นำ และเป้าหมายขององค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินบริษัทไทยแอร์เอเชีย จำกัด

กนกวรรณ ชูชีพ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัด ชายแดนภาคใต้ ศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 600 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเองในปัจจุบันด้านต่างๆ ในระดับที่พึงพอใจ เกินร้อยละ 50 จำนวน 7 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก ร้อยละ 89.3 รองลงมาคือ ปัจจัยการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน และไม่พึงพอใจ จำนวน 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยค่าตอบแทนร้อยละ 48.8 ในส่วนด้านความต้องการความช่วยเหลือ สนับสนุนจากภาครัฐ จากการศึกษาพบว่า สิ่งที่ข้าราชการเหล่านี้ต้องการมากที่สุด 5 อันดับแรกคือ อันดับที่ 1-4 มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ด้านสวัสดิการพิเศษเรื่องการเพิ่มเบี้ยเลี้ยงหรือเบี้ยเสี่ยงภัย รองลงมาคือ เรื่องอุปสรรคป้องกันภัยอันตรายจากเหตุการณ์ความไม่สงบ ด้านการส่งเสริมขวัญ กำลังใจเรื่องการกำหนดระยะเวลาในการโอนย้ายให้มีความชัดเจนและปฏิบัติได้ และให้มีหน่วยงาน กลางในการแจ้งเรื่องราวร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม อันดับที่ 5 ความต้องการมาก คือการให้ บุคลากรในหน่วยงานได้รับการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละครั้ง

กิมบวย เพ็ชรพันธ์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศ องค์การ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดชายแดนไทย-กัมพูชา ศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 252 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดชายแดนไทย-กัมพูชา อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วยประสพการณ์ การทำงาน ภูมิฐานะและความสามารถในการสื่อสาร ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์การและภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานใน ทางบวกในระดับสูง

อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กับ พนักงานมหาวิทยาลัย กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 329 คน ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยด้านระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่ง ระยะเวลาการจ้างที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยด้านสังกัดคณะต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน (2) ข้าราชการสาย ก และพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วน

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสาย ก และพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ไม่มีความแตกต่างกัน (3) ข้าราชการ สายสนับสนุน และพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการวิชาชีพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แต่ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน (4) ปัจจัยองค์กรและการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ในเชิงบวก (5) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก

วงเดือน เลหาวัฒนภิญโญและคณะ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 200 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย เงินเดือนและค่าตอบแทน ความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงานความภาคภูมิใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ภาวะเศรษฐกิจ และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (2) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า องค์ประกอบด้านเศรษฐกิจ และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับสูงกว่าด้านอื่น และองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำสุด (3) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรีกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า พยาบาลมี อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพยาบาลมีสถานภาพ ตำแหน่ง และความก้าวหน้า ความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ฉัฐชัย มีชั้นช่วง (2553) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 256 คน ผลการศึกษาพบว่า (1) ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีระดับคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูง (2) อิทธิพลของคุณภาพชีวิตสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้ร้อยละ 17.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้ร้อยละ 28.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อิทธิพลของคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้ร้อยละ

30.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สูงกว่าคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3

ชมพู มรรฐาวาณิช and นวมณ แก้วแกมสี (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัด สมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี ศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 278 คน ผลการศึกษาพบว่า (1)คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัด กาญจนบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2)ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3)ผลการเปรียบเทียบคะแนน คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัด สมุทรสาครและจังหวัด กาญจนบุรี พบว่าทั้งสองแห่งมีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน (4)ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรีพบว่าทั้งสองแห่งมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 124 คน ผลการศึกษา พบว่า 1) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

สาธิต ปานอ่อน (2556) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 คน ผลการศึกษาพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 อยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในเรือนจำทั้ง 8 แห่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยข้าราชการเรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด (3) ปัจจัยทุกตัว ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับที่สูงมากกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน

ณัฐฉลดา รัตนคช (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย ศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 324 คน ผลการศึกษาพบว่า (1) ผลจากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคายโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ตำแหน่งงาน ซึ่งพบว่า ความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคายระหว่างตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี และปัจจัยด้านระหว่างประเทศ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย (4) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านทักษะ และปัจจัยด้านค่านิยมร่วม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย

ปริญภรณ์ อยู่คง (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน ในจังหวัดเพชรบุรี ศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 264 คน ผลการศึกษา พบว่า (1)ข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีมีการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (2)ผลการศึกษาเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และค่ายทหารในจังหวัดเพชรบุรี ที่มีความแตกต่างกัน ทำให้มีการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่1 ยกเว้นตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระดับชั้นยศ ที่มีความแตกต่างกันทำให้มีการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่1 (3)ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในระดับค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่2 (4)ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานที่3

ยศวรรธน์ การะเกตุ et al. (2558) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 212 คน ผลการศึกษาพบว่า (1)ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน

ได้แก่ ด้านวินัยและจรรยาบรรณและอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย ได้แก่ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ด้านการดูแลสุขภาพให้พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน ด้านการลดภาระงานที่ตรากตรำ ด้านการช่วยเหลือการดำรงชีพและด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจเจ้าหน้าที่ (2) ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ที่มีอายุ สถานภาพการสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และสังกัดหน่วยงานราชทัณฑ์ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ที่มีเพศและวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน



### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษา ทบทวนเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้น ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาปัจจัยภายนอก อันได้แก่ นโยบายก.พ. นโยบายกรมราชทัณฑ์ และปัจจัยภายในองค์กรของ Wendell and Cecil เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ผู้วิจัยเห็นว่ามีความครอบคลุมและสอดคล้องกับลักษณะบุคคล บริบทสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรต้น และเลือกใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton อันประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความเสี่ยงในการทำงานและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความเคร่งครัดของระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความยุติธรรมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม เป็นตัวแปรตาม ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปปัจจัยต่าง ๆ นำเสนอเป็นกรอบแนวคิดดังต่อไปนี้





## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : ศึกษากรณีเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง” เป็นการศึกษาเชิงพรรณนามุ่งที่จะศึกษาปรากฏการณ์หรือสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น โดยมีระเบียบวิธีการศึกษาเกี่ยวกับประชากรและกลุ่มตัวอย่างการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล รายละเอียดดังนี้

#### 3.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากรในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง จำนวน 565 คน โดยแบ่งเป็นข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร จำนวน 365 คน และข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง จำนวน 200 คน

##### 2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

##### 2.1 วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำจดหมายขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนรวมของข้าราชการราชทัณฑ์ ไปยังเรือนจำ/ทัณฑสถานที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เพื่อทราบจำนวนประชากร และนำมากำหนดกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้ จำนวนผู้แทนในการตอบแบบสอบถามของแต่ละเรือนจำเป็นการคัดเลือกแบบการกำหนดโควตา (Quota Selection) ซึ่งเกิดจากการกำหนดสัดส่วนของจำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติงานให้จำแนกข้อมูลตามเรือนจำได้อย่างครบถ้วน ซึ่งหลังจากได้ข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีคำนวณจากสูตร Taro Yamane โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นทั้งสิ้น 235 คน คิดสัดส่วนเป็น ข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร จำนวน 152 คน และข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง จำนวน 83 คน

หลังจากนั้นได้ส่งแบบสอบถามไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวโดยส่งให้เรือนจำ/ทัณฑสถานเป็นผู้รวบรวมเป็นเวลา 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยจึงไปรับแบบสอบถามมาวิเคราะห์ผลต่อไป

### 3.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากเรือนจำ/ทัณฑสถาน

ได้รับคำแนะนำจากรศ. ดร.ดำรงค์ วัฒนา (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์) และดร. นันทิ จิตสว่าง (กรรมการจากภายนอกมหาวิทยาลัย) ถึงความเหมาะสม โดยสัมภาษณ์กลุ่มผู้บังคับบัญชาาระดับผู้อำนวยการและหัวหน้าฝ่าย จำนวน 5 ท่าน

### 3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้จะใช้แบบสอบถามกับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถานที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับเจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้าฝ่ายในเรือนจำ/ทัณฑสถานที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ส่วนของแบบสอบถามเจ้าหน้าที่ประกอบด้วย 6 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง ซึ่งประกอบด้วย นโยบายก.พ. และนโยบายกรมราชทัณฑ์ คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ ระบบการทำงาน การติดต่อสื่อสารหรือค่านิยมร่วม ภาวะผู้นำ และเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง ซึ่งประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลย้อนกลับของงาน คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความเสี่ยงในการทำงานและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความเคร่งครัดของระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความยุติธรรมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร และทัณฑสถานหญิงกลาง เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open end)

ส่วนที่ 6 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ เรือนจำ คำถามเป็นแบบระบุรายการ (Check List)

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นทำให้ได้กรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยเห็นว่ามีความครอบคลุมและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร และทัณฑสถานหญิงกลาง ได้แก่ ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร อันได้แก่นโยบายก.พ. นโยบายกรมราชทัณฑ์ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์การ ระบบการทำงาน การติดต่อสื่อสารหรือค่านิยมร่วม ภาวะผู้นำ เครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความเสี่ยงในการทำงานและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความเคร่งครัดของระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความยุติธรรมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม จึงนำมาสู่การออกแบบคำถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์และแบบสอบถาม ดังนี้

ตารางที่ 7 แสดงการเชื่อมโยงปัจจัยต่างๆ ตามกรอบแนวความคิดกับแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม

ปัจจัยต่างๆตามกรอบแนวคิด	
สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร สภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงานที่มีผลต่อนโยบายเรือนจำ/ทัณฑสถาน ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคประชาสังคม รวมถึงในด้านของนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงานก.พ. และปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคลของกรมราชทัณฑ์	
แบบสอบถาม	แบบสัมภาษณ์
1.สำนักงานก.พ.มีนโยบายส่งเสริมให้จัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม 2.สำนักงานก.พ.มีนโยบายส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบและวิธีการทำงานที่ช่วยให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 3.สำนักงานก.พ.มีนโยบายส่งเสริมสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด 4.กรมราชทัณฑ์มีนโยบายให้จัดกิจกรรมดูแลสุขภาพเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ (เช่น จัดให้มี สถานที่เล่นกีฬาพร้อมอุปกรณ์กีฬาให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างน้อย 2 ชนิดกีฬา เป็นต้น)	นโยบายภาครัฐและระบบการทำงานของทางราชการในยุคปัจจุบันมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในสังกัดของท่านหรือไม่ อย่างไร?

แบบสอบถาม	แบบสัมภาษณ์
<p>5.กรมราชทัณฑ์มีนโยบายจัดกิจกรรมสวัสดิการช่วยเหลือการดำรงชีพเจ้าหน้าที่อย่างน้อย 5 รายการ จาก 10 รายการ ตามระเบียบที่หน่วยงานกำหนด</p> <p>6.กรมราชทัณฑ์มีนโยบายให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ (เช่น จัดให้มีห้องน้ำ ห้องสุขา สำหรับเจ้าหน้าที่แยกเป็นสัดส่วน และห้องพักเวรยามพร้อมอุปกรณ์ เครื่องนอนที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ)</p>	
<p><b>สภาพแวดล้อมภายในองค์กร</b> สภาพแวดล้อมการทำงานภายในหน่วยงาน ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลว ทั้งในด้านโครงสร้างองค์กร ระบบการทำงาน การติดต่อสื่อสารหรือค่านิยมร่วม ภาวะผู้นำ เครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน</p>	
แบบสอบถาม	แบบสัมภาษณ์
<p><b>ด้านโครงสร้างองค์กร</b></p> <p>1.เงื่อนไขที่ท่านสังกัดมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ไม่เกิดการทับซ้อนของงาน</p> <p>2.เงื่อนไขที่ท่านสังกัดมีโครงสร้างอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับภารกิจ</p> <p>3.เงื่อนไขที่ท่านสังกัดมีการวางแผนในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ</p> <p><b>ด้านระบบการทำงาน</b></p> <p>4.เงื่อนไขที่ท่านสังกัดมีระเบียบ ขั้นตอน และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน</p> <p>5.เงื่อนไขที่ท่านสังกัดมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>6.เงื่อนไขที่ท่านสังกัดมีกระบวนการถ่ายทอดการปฏิบัติงาน</p> <p><b>ด้านการติดต่อสื่อสารหรือค่านิยมร่วม</b></p> <p>7.เจ้าหน้าที่ทุกคนในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน</p> <p>8.เงื่อนไขที่ท่านสังกัดมุ่งเน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>9.เงื่อนไขที่ท่านสังกัดมีวัฒนธรรมองค์กรที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติร่วมกันอย่างชัดเจน</p> <p><b>ด้านภาวะผู้นำ</b></p> <p>10.ผู้บังคับบัญชาเรือนจำในสังกัดของท่านมีนโยบายในการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อย่างชัดเจน</p> <p>11.ผู้บังคับบัญชาเรือนจำในสังกัดของท่านตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูงเพื่อกระตุ้นและท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน</p> <p>12.ผู้บังคับบัญชาเรือนจำในสังกัดของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ดีและสื่อสารอย่างเป็นกันเองในการให้คำปรึกษา และคำแนะนำ</p>	<p>การที่ข้าราชการราชทัณฑ์ จะทำงานได้อย่างมีความสุขและความพึงพอใจนั้น ท่านเห็นว่าควรมีแนวทางการปฏิบัติตนอย่างไรเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน?</p>

<p><b>ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน</b></p> <p>13. เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่เพียงพอและพร้อมใช้งาน</p> <p>14. เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย</p> <p>15. เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดให้มีจุดบริการน้ำดื่มสะอาด และมุมกาแฟ หรือเครื่องดื่มบำรุงสุขภาพสำหรับเจ้าหน้าที่ในสถานที่ทำงาน</p>	
<p><b>ลักษณะงาน</b> ลักษณะการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ เนื่องจากเป็นงานที่มีความเป็นเอกลักษณ์พิเศษ แตกต่างจากข้าราชการหน่วยงานอื่น</p>	
<p><b>แบบสอบถาม</b></p>	<p><b>แบบสัมภาษณ์</b></p>
<p><b>ด้านความหลากหลายของทักษะ</b></p> <p>1. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องทำซ้ำๆเป็นประจำ</p> <p>2. งานที่ท่านปฏิบัติมีความหลากหลายและท้าทายความสามารถ</p> <p>3. ท่านได้ใช้ทักษะการทำงานแตกต่างกันไปตามแต่ละสถานการณ์</p> <p><b>ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน</b></p> <p>4. ท่านเห็นว่างานราชทัณฑ์เป็นงานที่มีความเฉพาะ ไม่ใช่ทุกคนที่จะสามารถปฏิบัติได้</p> <p>5. ท่านมีส่วนรับผิดชอบงานกระบวนการตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นงาน</p> <p>6. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานของตน</p> <p><b>ด้านความสำคัญของงาน</b></p> <p>7. งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นในองค์กร</p> <p>8. งานที่ท่านปฏิบัติมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร</p> <p>9. งานที่ท่านปฏิบัติส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและปลอดภัยของสังคม</p> <p><b>ด้านความมีเอกลิทธิ(อิสระ)ของงาน</b></p> <p>10. ท่านมีอิสระในการกำหนดแบบแผนหรือกระบวนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง</p> <p>11. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ</p> <p>12. งานที่ท่านปฏิบัติมีการกำหนดขั้นตอนในการทำงานไว้อย่างชัดเจน</p> <p><b>ด้านผลย้อนกลับของงาน</b></p> <p>13. ท่านได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการทำงานอยู่เสมอ</p> <p>14. ท่านเห็นผลสัมฤทธิ์ของงานของท่าน ได้แก่ ผลผลิตและผลกระทบของงานได้อย่างชัดเจน</p> <p>15. ท่านสามารถประเมินประสิทธิภาพการทำงานได้ด้วยตนเอง</p>	<p>ท่านเห็นว่าปัจจุบันงานเรือนจำยังมีลักษณะ ตรายาคตรา และส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอย่างไร?</p>

<b>คุณภาพชีวิตในการทำงาน</b> ความรู้สึกรับรู้ของบุคคลที่มีต่องาน และองค์ประกอบต่างๆที่มีความเกี่ยวข้องกับงานทั้งมิติของเศรษฐกิจ สังคม ส่วนตัว รวมถึงสภาพแวดล้อมองค์การ ที่สามารถสนองตอบความพึงพอใจของแต่ละบุคคล	
<b>แบบสอบถาม</b>	<b>แบบสัมภาษณ์</b>
<p><b>ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ</b></p> <p>1. รายได้ของท่านเพียงพอต่อการใช้จ่าย</p> <p>2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเทียบกับข้าราชการเรือนจำหน่วยอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน</p> <p>3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ</p> <p><b>ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความเสี่ยงในการทำงาน และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ</b></p> <p>4. สถานที่ทำงานของท่านอยู่ในสภาพที่ไม่แออัด เป็นระเบียบเรียบร้อยเอื้อต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>5. เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการกวดขันในเรื่องการป้องกันความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวดอยู่เสมอ</p> <p>6. เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ดี (เช่น จัดให้มีการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย การตรวจสุขภาพร่างกายประจำปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง)</p> <p><b>ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน</b></p> <p>7. งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้กับครอบครัวของท่านได้เป็นอย่างดี</p> <p>8. ตำแหน่งหรือสายงานที่ท่านปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งหรือสายงานอื่น ๆ</p> <p>9. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่างเหมาะสม</p> <p><b>ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล</b></p> <p>10. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>11. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปศึกษา ดูงาน หรืออบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถ</p> <p>12. เรือนจำที่ท่านสังกัดมีระบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานต่างๆในทุกลักษณะงาน</p> <p><b>ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน</b></p> <p>13. ข้าราชการเรือนจำในหน่วยงานของท่านทุกระดับมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน</p> <p>14. เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ข้าราชการเรือนจำได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ</p>	<p>1. ท่านเห็นว่าองค์ประกอบที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสำหรับ “ข้าราชการราชทัณฑ์” มีอะไรบ้าง?</p> <p>2. หน่วยงานของท่านมีการจัดสวัสดิการที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ที่นอกเหนือจากที่ระเบียบ กฎหมายกำหนดไว้หรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคหรือไม่?</p>

แบบสอบถาม	แบบสัมภาษณ์
<p>15.เมื่อเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ข้าราชการเรือนจำจะมีการประชุมร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างสม่ำเสมอ</p> <p><b>ด้านความเคร่งครัดของระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความยุติธรรมในองค์กร</b></p> <p>16.เรือนจำที่ท่านสังกัดมีนโยบายควบคุม ดูแลความประพฤติ ระเบียบที่เป็นแนวทางปฏิบัติงานที่ดีสำหรับบุคลากร</p> <p>17.เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการสอบสวนลงโทษข้าราชการที่ทำผิดวินัยอย่างสมเหตุสมผล โดยปราศจากอคติ</p> <p>18.ท่านมีสิทธิชี้แจงเหตุผลในการปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ และอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ</p> <p><b>ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว</b></p> <p>19.ท่านสามารถแบ่งเวลาสำหรับการทำงาน ครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม</p> <p>20.การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการของท่านเป็นที่ยอมรับของครอบครัว</p> <p>21.ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ (เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย)</p> <p><b>ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม</b></p> <p>22.เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการประสานความร่วมมือกับบุคคลภายนอกหรือชุมชนในการทำกิจกรรมช่วยเหลือสังคมหรือกิจกรรมสาธารณะประโยชน์</p> <p>23.ท่านมีส่วนร่วมกับหน่วยงานของท่านในการรณรงค์ เพื่อพัฒนาสังคมอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>24.หน่วยงานและอาชีพของท่านได้รับการยอมรับว่ามีประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมและประเทศชาติ</p>	

### 3.3 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเนื้อหา และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ซึ่งได้สร้างขึ้นโดยค้นคว้าจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เริ่มจากนำไปปรึกษากับรองศาสตราจารย์ ดร.ดำรงค์ วัฒนา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ช่วยตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้มีข้อคำถามมีความชัดเจน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ไปให้



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์และ ดร.นัทธี จิตสว่าง กรรมการจากภายนอกมหาวิทยาลัยช่วยพิจารณาและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นจึงนำข้อคำถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยค่าIOC ที่เหมาะสมต้องเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป ทั้งนี้จากการประเมินแบบสอบถามได้ค่า IOC เท่ากับ 0.98 ดังนั้น การประเมินในครั้งนี้มีผลสรุปว่าทุกข้อคำถามมีความเที่ยงตรงและเหมาะสมที่จะนำไปใช้จริง

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามซึ่งได้ทำการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัท (Cronbach's Alpha) โดยทำการเก็บข้อมูลจากข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด ผลการทดสอบพบว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.972 ซึ่งถือว่ามีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษานี้เก็บจาก 2 แหล่ง คือ

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์งานวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง โดยสืบค้นจากอินเทอร์เน็ต, หอสมุดกลาง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ห้องสมุดคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ห้องสมุดกรมราชทัณฑ์ เป็นต้น

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม (Field Survey) จะทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยเก็บจากข้าราชการราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 235 คน

ขั้นตอนการศึกษา	ช่วงระยะเวลา (พ.ศ.-ธ.ศ.2559)						
	พ.ศ.	มิ.ย.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
1.ขอหนังสืออนุญาตจากหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อติดต่อผู้บริหารเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร และทัณฑสถานหญิงกลาง	↔						
2.ประสานงานถึงผู้บริหารเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร และทัณฑสถานหญิงกลาง เพื่อขออนุญาตในการศึกษาวิจัยและเก็บข้อมูล	↔		→				
3.ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง			↔				
4.ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองจนครบตามเป้าหมาย					↔		
5.ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม					↔		
6.วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows							↔

จากสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการและหัวหน้าฝ่าย จำนวน 5 คน โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation Method) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ (สุภางค์ จันทวานิช, 2549)

(1) การตรวจสอบข้อมูลสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) คือ การพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้นถูกต้องหรือไม่ วิธีการตรวจสอบคือการสอบแหล่งของข้อมูล แหล่งที่มาที่จะพิจารณาในการตรวจสอบ ได้แก่ แหล่งเวลา แหล่งสถานที่ และแหล่งบุคคล แหล่งเวลาหมายถึง ถ้าข้อมูลต่างเวลากันจะเหมือนกันหรือไม่ แหล่งสถานที่หมายถึง ถ้าข้อมูลต่างสถานที่กันจะเหมือนกันหรือไม่ แหล่งบุคคลหมายถึง ถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไป ข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่

(2) การตรวจสอบข้อมูลสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation) คือ การตรวจสอบว่าผู้วิจัยแต่ละคนจะได้ข้อมูลต่างกันอย่างใด โดยเปลี่ยนตัวผู้สังเกตแทนที่จะใช้ผู้วิจัยคนเดียวกันสังเกต โดยตลอด ในกรณีที่ไม่น่าสนใจในคุณภาพของผู้รวบรวมข้อมูลสนาม ควรเปลี่ยนตัวผู้วิจัยให้มีหลายคน

(3) การตรวจสอบข้อมูลสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) คือ การตรวจสอบว่า ถ้าผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีที่ต่างไปจากเดิมจะทำให้การตีความข้อมูลแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด อาจทำได้ง่ายกว่าในระดับสมมติฐานชั่วคราว (working hypothesis) และแนวคิดขณะที่ลงมือตีความสร้างข้อสรุปเหตุการณ์แต่ละเหตุการณ์ ปกตินักวิจัยจะตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎีได้ยากกว่าตรวจสอบด้านอื่น

(4) การตรวจสอบข้อมูลสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) คือ การใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆกัน เพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่น ใช้วิธีสังเกตควบคู่กับการซักถามพร้อมกันนั้นก็ศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารประกอบด้วย

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### แบบสอบถาม

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้ค่าสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ข้าราชการราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร และทัณฑสถานหญิงกลาง จำแนกตาม เพศและสถานที่ปฏิบัติงาน คือ t-test

3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้ F-test (One way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

#### แบบสัมภาษณ์

นำผลมาวิเคราะห์มาสนับสนุนกับผลที่ได้จากการวิเคราะห์จากแบบสอบถามซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักตรรกะ (Logical Reasoning) จัดหมวดหมู่ของข้อมูล และทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation Method) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง โดยนำเสนอออกมาในรูปแบบพรรณนา มีการสอบถามเพื่อให้เกิดความแม่นยำ (Validity)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : ศึกษากรณีเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการราชทัณฑ์ในสังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง จำนวน 235 คน แล้วจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อแปลผล และนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการและหัวหน้าฝ่าย จำนวน 5 ท่าน โดยการรายงานข้อมูลจะแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

#### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้าราชการราชทัณฑ์ในสังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการราชทัณฑ์ในสังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร

1.3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างของสถานที่ปฏิบัติงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการรับรู้ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ปัจจัยคุณลักษณะงานทั่วไป และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง

1.5 ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา

1.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด เพื่อแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาในระดับผู้อำนวยการและหัวหน้าฝ่าย ในด้าน คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้าราชการราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน

แบบสอบถามได้ส่งให้กับเจ้าหน้าที่ในเรือนจำ/ทัณฑสถานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้เก็บรวบรวม โดยส่งให้เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร จำนวน 152 ชุด ได้รับการตอบกลับมาจำนวนทั้งสิ้น 133 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87.50 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด และส่งให้ทัณฑสถานหญิงกลาง จำนวน 83 ชุด ได้รับการตอบกลับมาจำนวนทั้งสิ้น 83 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานที่ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร จำนวน 133 คน (ดังแสดงในตารางที่ 8) พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 91 และเพศหญิงจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9 ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่อายุ 41-50 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 รองลงมา คือ อายุ 31-40 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 และอายุ 18-30 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 62.4 รองลงมาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 ถัดไปอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 25,001 ขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 รองลงมาอยู่ในกลุ่มระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 ถัดไปอยู่ในระหว่าง 20,001- 25,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 อยู่ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ตำแหน่งงาน ส่วนบริหารทั่วไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 ส่วนควบคุมผู้ต้องขัง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 ส่วนควบคุมผู้ต้องขังไปศาล จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง จำนวน 15 คนคิดเป็นร้อยละ 11.3 และส่วนทัณฑปฏิบัติ จำนวน 24 คน

คิดเป็นร้อยละ 18 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 รองลงมาอยู่ในกลุ่มระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 ถัดไปอยู่ในระหว่าง 25 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 อยู่ระหว่าง 21-25 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 อยู่ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 และต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8

ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง จำนวน 83 คน (ดังแสดงในตารางที่ 8) พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 และเพศหญิงจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 96.4 ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 รองลงมา คือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 และอายุ 18-30 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 รองลงมาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 ถัดไปอยู่ใน ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 รองลงมาอยู่ในกลุ่มระหว่าง 20,001- 25,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 ถัดไปอยู่ในอยู่ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 และ 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 ตำแหน่งงาน ส่วนบริหารทั่วไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ส่วนควบคุมผู้ต้องขัง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 ส่วนควบคุมผู้ต้องขังไปศาล จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 ส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 ส่วนทัณฑปฏิบัติ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และสถานพยาบาล จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 รองลงมาอยู่ในกลุ่มระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 ถัดไปอยู่ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 อยู่ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 อยู่ในระหว่าง 25 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 และอยู่ระหว่าง 21-25 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2

ตารางที่ 8 จำนวน และร้อยละ ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษ กรุงเทพมหานคร

ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล	เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร		ทัณฑสถานหญิงกลาง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>รวม</b>	133	100	83	100
<b>1.เพศ</b>				
ชาย	121	91	3	3.6
หญิง	12	9	80	96.4
<b>2.อายุ</b>				
18 - 30 ปี	11	8.3	6	7.2
31 - 40 ปี	42	31.6	32	38.6
41 - 50 ปี	46	34.6	27	32.5
51 ปีขึ้นไป	34	25.6	18	21.7
<b>3.ระดับการศึกษา</b>				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	41	30.8	13	15.7
ปริญญาตรี	83	62.4	56	67.5
ปริญญาโท	9	6.8	14	16.9
สูงกว่าปริญญาโท	0	0	0	0
<b>4.รายได้ต่อเดือน</b>				
ต่ำกว่า 10,000 บาท	0	0	0	0
10,001 - 15,000 บาท	18	8.3	20	24.1
15,001 - 20,000บาท	38	17.6	23	27.7
20,001- 25,000 บาท	32	14.8	21	25.3
25,001 บาทขึ้นไป	45	20.8	19	22.9
<b>5.ตำแหน่งงาน</b>				
บริหารทั่วไป	18	13.5	2	2.4
ควบคุมผู้ต้องขัง	36	27.1	30	36.1
ควบคุมผู้ต้องขังไปศาล	26	19.5	3	3.6
พัฒนาผู้ต้องขัง	14	10.5	17	20.5
สวัสดิการผู้ต้องขัง	15	11.3	20	24.1
ทัณฑปฏิบัติ	24	18.0	9	10.8
สถานพยาบาล	0	0	2	2.4

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล	เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร		ทัณฑสถานหญิงกลาง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>6.ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b>				
ต่ำกว่า 5 ปี	13	9.8	22	26.5
5 – 10 ปี	15	11.3	12	14.5
11 – 15 ปี	34	25.6	13	15.7
16 – 20 ปี	31	23.3	20	24.1
21 – 25 ปี	17	12.8	6	7.2
25 ปีขึ้นไป	23	17.3	10	12.0
<b>7.สถานที่ในการปฏิบัติงาน</b>				
เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร	133	100		
ทัณฑสถานหญิงกลาง			83	100

ที่มา: ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจ

การศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : ศึกษากรณีเรือนจำพิเศษ กรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของกลุ่มประชากรที่มีต่อด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน แล้วแปลผลโดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

การตีความค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของกลุ่มประชากรอาศัยเกณฑ์ดังต่อไปนี้

**ระดับคะแนนเฉลี่ย**

1.00 – 1.60

1.61 – 2.20

2.21 – 2.80

2.81 – 3.40

3.41 – 4.00

**ระดับความคิดเห็น**

เห็นด้วยน้อยที่สุด

เห็นด้วยน้อย

เห็นด้วยปานกลาง

เห็นด้วยมาก

เห็นด้วยมากที่สุด



#### 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการราชทัณฑ์ “สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร”

ระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร (รายละเอียดตามตารางที่ 9)

ระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการของสำนักงานก.พ. มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 และด้านนโยบายมาตรฐานเรือนจำในการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การเป็นรายด้าน

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยด้านนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการของสำนักงานก.พ. มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ สำนักงานก.พ.มีนโยบายส่งเสริมให้จัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.08 รองลงมา สำนักงานก.พ.มีนโยบายส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบและวิธีการทำงานที่ช่วยให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ย 2.92 และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ นั่นคือสำนักงานก.พ.มีนโยบายส่งเสริมสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.74 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยด้านนโยบายมาตรฐานเรือนจำในการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ กรมราชทัณฑ์มีนโยบายให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้แก่เจ้าหน้าที่ (เช่น จัดให้มีห้องน้ำ ห้องสุขา สำหรับเจ้าหน้าที่แยกเป็นสัดส่วน

มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.05 รองลงมา กรมราชทัณฑ์มีนโยบายจัดกิจกรรมสวัสดิการช่วยเหลือการดำรงชีพ เจ้าหน้าที่อย่างน้อย 5 รายการ จาก 10 รายการ ตามระเบียบที่หน่วยงานกำหนด มีค่าเฉลี่ย 2.99 และกรมราชทัณฑ์มีนโยบายให้จัดกิจกรรมดูแลสุขภาพเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ (เช่น จัดให้มี สถานที่เล่น กีฬาพร้อมอุปกรณ์กีฬาให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างน้อย 2 ชนิดกีฬา เป็นต้น) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.82 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัด

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร	ระดับความคิดเห็น						แปลผล
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	
<b>จำนวน/ร้อยละ</b>							
<b>ด้านนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ ของสำนักงาน.พ.</b>					<b>2.91</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>
1. นโยบายส่งเสริมให้จัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม	47 (35.3)	57 (42.9)	22 (16.5)	7 (5.3)	3.08	0.85	มาก
2. นโยบายส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบและวิธีการทำงานที่ช่วยให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	33 (24.8)	62 (46.6)	32 (24.1)	6 (4.5)	2.92	0.82	มาก
3. นโยบายส่งเสริมสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	27 (20.3)	56 (42.1)	39 (29.3)	11 (8.3)	2.74	0.88	ปานกลาง
<b>ด้านนโยบายมาตรฐานเรือนจำในการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์</b>					<b>2.95</b>	<b>0.79</b>	<b>มาก</b>
4. นโยบายให้มีกิจกรรมดูแลสุขภาพเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ (เช่น จัดให้มี สถานที่เล่นกีฬาพร้อมอุปกรณ์กีฬาให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างน้อย 2 ชนิดกีฬา เป็นต้น)	33 (24.8)	57 (42.9)	29 (21.8)	14 (10.5)	2.82	0.93	มาก
5. นโยบายจัดกิจกรรมสวัสดิการช่วยเหลือการดำรงชีพเจ้าหน้าที่อย่างน้อย 5 รายการ จาก 10 รายการ ตามระเบียบที่หน่วยงานกำหนด	47 (35.3)	46 (34.6)	32 (24.1)	8 (6.0)	2.99	0.92	มาก
6. นโยบายจัดกิจกรรมสวัสดิการช่วยเหลือการดำรงชีพเจ้าหน้าที่อย่างน้อย 5 รายการ จาก 10 รายการ ตามระเบียบที่หน่วยงานกำหนด	49 (36.8)	47 (35.3)	32 (24.1)	5 (3.8)	3.05	0.87	มาก

**ระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร (รายละเอียดตามตารางที่ 10)**

ระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นด้าน

สภาพแวดล้อมภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสารหรือค่านิยมร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 และด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 ด้านระบบการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 และด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75

### **ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเป็นรายด้าน**

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ไม่เกิดการทับซ้อนของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.97 รองลงมา เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการจัดทำแผนในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ นั่นคือ เรือนจำที่ท่านสังกัดมีโครงสร้างอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับภารกิจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.36 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยด้านระบบการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ นั่นคือ เรือนจำที่ท่านสังกัดมีระเบียบ ขั้นตอน และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.85 และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 และเรือนจำที่ท่านสังกัดมีกระบวนการถ่ายทอดการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.66 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารหรือค่านิยมร่วมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ เรือนจำที่ท่านสังกัดมุ่งเน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.04 รองลงมา เรือนจำที่ท่านสังกัดมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติร่วมกันอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 และ

เจ้าหน้าที่ทุกคนในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.85 ตามลำดับระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเรือนจำในสังกัดของท่านตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูงเพื่อกระตุ้นและท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.96 รองลงมาผู้บังคับบัญชาเรือนจำในสังกัดของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ดีและสื่อสารอย่างเป็นกันเองในการให้คำปรึกษา และคำแนะนำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ นั่นคือ ผู้บังคับบัญชาเรือนจำในสังกัดของท่านมีนโยบายในการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.77 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดให้มีจุดบริการน้ำดื่มสะอาด และมุมกาแฟ หรือเครื่องดื่มบำรุงสุขภาพสำหรับเจ้าหน้าที่ในสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.80 รองลงมา เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่เพียงพอและพร้อมใช้งาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 และเรือนจำที่ท่านสังกัดจัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.55 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จำแนกเป็นรายข้อ

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
	จำนวน/ร้อยละ						
<b>ด้านโครงสร้างองค์กร</b>					<b>2.72</b>	<b>0.67</b>	<b>ปานกลาง</b>
1. เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ไม่เกิดการทับซ้อนของงาน	31 (23.3)	73 (54.9)	23 (17.3)	6 (4.5)	2.97	0.77	มาก
2. เรือนจำที่ท่านสังกัดมีโครงสร้างอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับภารกิจ	16 (12.0)	46 (34.6)	41 (30.8)	30 (22.6)	2.36	0.96	ปานกลาง
3. เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการวางแผนในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	26 (19.5)	60 (45.1)	45 (33.8)	2 (1.5)	2.83	0.75	มาก

ตารางที่ 10 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น						S.D.	แปลผล	
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	จำนวน/ร้อยละ			
<b>ด้านระบบการทำงาน</b>							<b>2.76</b>	<b>0.63</b>	<b>ปานกลาง</b>
4. เรือนจำที่ท่านสังกัดมีระเบียบ ขั้นตอน และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	24 (18.0)	70 (52.6)	34 (25.6)	5 (3.8)	2.85	0.75			มาก
5. เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน	23 (17.3)	61 (45.9)	46 (34.6)	3 (2.3)	2.78	0.75			ปานกลาง
6. เรือนจำที่ท่านสังกัดมีกระบวนการถ่ายทอดการปฏิบัติงาน	21 (15.8)	53 (39.8)	52 (39.1)	7 (5.3)	2.66	0.81			ปานกลาง
<b>ด้านการติดต่อสื่อสารหรือค่านิยมร่วม</b>							<b>2.96</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>
7. เจ้าหน้าที่ทุกคนในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	29 (21.8)	62 (46.6)	35 (26.3)	7 (5.3)	2.85	0.82			มาก
8. เรือนจำที่ท่านสังกัดมุ่งเน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	36 (27.1)	71 (53.4)	21 (15.8)	5 (3.8)	3.04	0.76			มาก
9. เรือนจำที่ท่านสังกัดมีวัฒนธรรมองค์กรที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติร่วมกันอย่างชัดเจน	38 (28.6)	60 (45.1)	31 (23.3)	4 (3.0)	2.99	0.80			มาก
<b>ด้านภาวะผู้นำ</b>							<b>2.85</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>
10. ผู้บังคับบัญชาเรือนจำในสังกัดของท่านมีนโยบายในการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อย่างชัดเจน	25 (18.8)	58 (43.6)	44 (33.1)	6 (4.5)	2.77	0.81			ปานกลาง
11. ผู้บังคับบัญชาเรือนจำในสังกัดของท่านตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูงเพื่อกระตุ้นและท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน	30 (22.6)	74 (55.6)	23 (17.3)	6 (4.5)	2.96	0.76			มาก
12. ผู้บังคับบัญชาเรือนจำในสังกัดของท่านมีมนุษยสัมพันธ์และสื่อสารอย่างเป็นกันเองในการให้คำปรึกษา และคำแนะนำ	27 (20.3)	60 (45.1)	40 (30.1)	6 (4.5)	2.81	0.81			มาก
<b>ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน</b>							<b>2.68</b>	<b>0.75</b>	<b>ปานกลาง</b>
13. เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่เพียงพอและพร้อมใช้งาน	24 (18.0)	53 (39.8)	45 (33.8)	11 (8.3)	2.68	0.87			ปานกลาง
14. เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย	15 (11.3)	57 (42.9)	47 (35.3)	14 (10.5)	2.55	0.83			ปานกลาง
15. เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดให้มีจุดบริการน้ำดื่มสะอาด และมุมกาแฟ หรือเครื่องดื่มบำรุงสุขภาพสำหรับเจ้าหน้าที่ในสถานที่ทำงาน	36 (27.1)	45 (33.8)	42 (31.6)	10 (7.5)	2.80	0.92			ปานกลาง

**ระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษ กรุงเทพมหานคร (รายละเอียดตามตารางที่ 11)**

**ระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47** เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 ด้านความสำคัญของงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 และด้านผลย้อนกลับของงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความมีเอกสิทธิ์(อิสระ)ของงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70

**ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยด้านลักษณะงานเป็นรายด้าน**

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยด้านความหลากหลายของทักษะ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องทำซ้ำๆเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.26 รองลงมา ท่านได้ใช้ทักษะการทำงานแตกต่างกันไปตามแต่ละสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ นั่นคืองานที่ท่านปฏิบัติมีความหลากหลายและท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.77 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานของตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.25 รองลงมา ท่านเห็นว่างานราชทัณฑ์เป็นงานที่มีความเฉพาะ ไม่ใช่ทุกคนที่จะสามารถปฏิบัติได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 และท่านมีส่วนรับผิดชอบงานกระบวนการตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.02 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยด้านความสำคัญของงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 เมื่อพิจารณา

รายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.23 รองลงมา งานที่ท่านปฏิบัติส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและปลอดภัยของสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และงานที่ท่านปฏิบัติมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.17 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยด้านความมีเอกลิทธิ(อิสระ)ของงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ นั่นคือ ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.84 และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติมีการกำหนดขั้นตอนในการทำงานไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 และท่านมีอิสระในการกำหนดแบบแผนหรือกระบวนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.73 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยด้านผลย้อนกลับของงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ ท่านเห็นผลสัมฤทธิ์ของงานของท่านได้แก่ ผลผลิตและผลกระทบของงานได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.95 รองลงมา ท่านสามารถประเมินประสิทธิภาพการทำงานได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 และท่านได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการทำงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.82 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$		
	จำนวน/ร้อยละ						
<b>ด้านความหลากหลายของทักษะ</b>					<b>3.01</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>
1. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องทำซ้ำๆเป็นประจำ	58 (43.6)	54 (40.6)	19 (14.3)	2 (1.5)	3.26	0.76	มาก
2. งานที่ท่านปฏิบัติมีความหลากหลายและท้าทายความสามารถ	29 (21.8)	59 (44.4)	31 (23.3)	14 (10.5)	2.77	0.91	ปานกลาง
3. ท่านได้ใช้ทักษะการทำงานแตกต่างกันไปตามแต่ละสถานการณ์	33 (24.8)	69 (51.9)	27 (20.3)	4 (3.0)	2.98	0.76	มาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
					จำนวน/ร้อยละ		
<b>ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน</b>					<b>3.14</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>
4. ท่านเห็นว่างานราชทัณฑ์เป็นงานที่มีความเฉพาะ ไม่ใช่ทุกคนที่จะสามารถปฏิบัติได้	47 (35.3)	62 (46.6)	21 (15.8)	3 (2.3)	3.15	0.76	มาก
5. ท่านมีส่วนรับผิดชอบงานกระบวนการตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นงาน	35 (26.3)	69 (51.9)	26 (19.5)	3 (2.3)	3.02	0.74	มาก
6. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานของตน	52 (39.1)	62 (46.6)	19 (14.3)	0 (0.00)	3.25	0.69	มาก
<b>ด้านความสำคัญของงาน</b>					<b>3.21</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>
7. งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นในองค์กร	47 (35.3)	71 (53.4)	14 (10.5)	1 (0.8)	3.23	0.66	มาก
8. งานที่ท่านปฏิบัติมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร	47 (35.3)	64 (48.1)	19 (14.3)	3 (2.3)	3.17	0.75	มาก
9. งานที่ท่านปฏิบัติส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและปลอดภัยของสังคม	55 (41.4)	59 (44.4)	12 (9.0)	7 (5.3)	3.22	0.82	มาก
<b>ด้านความมีเอกลิทธิ(อิสระ)ของงาน</b>					<b>2.79</b>	<b>0.70</b>	<b>ปานกลาง</b>
10. ท่านมีอิสระในการกำหนดแบบแผนหรือกระบวนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	32 (24.1)	49 (36.8)	36 (27.1)	16 (12.0)	2.73	0.96	ปานกลาง
11. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	32 (24.1)	61 (45.9)	27 (20.3)	13 (9.8)	2.84	0.90	มาก
12. งานที่ท่านปฏิบัติมีการกำหนดขั้นตอนในการทำงานไว้อย่างชัดเจน	18 (13.5)	76 (57.1)	33 (24.8)	6 (4.5)	2.80	0.73	ปานกลาง
<b>ด้านผลย้อนกลับของงาน</b>					<b>2.90</b>	<b>0.55</b>	<b>มาก</b>
13. ท่านได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการทำงานอยู่เสมอ	25 (18.8)	65 (48.9)	37 (27.8)	6 (4.5)	2.82	0.79	มาก
14. ท่านเห็นผลสัมฤทธิ์ของงานของท่าน ได้แก่ ผลผลิตและผลกระทบของงานได้อย่างชัดเจน	25 (18.8)	80 (60.2)	25 (18.8)	3 (2.3)	2.95	0.68	มาก
15. ท่านสามารถประเมินประสิทธิภาพการทำงานได้ด้วยตนเอง	23 (17.3)	82 (61.7)	25 (18.8)	3 (2.3)	2.94	0.67	มาก



**ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำ  
พิเศษกรุงเทพมหานคร (รายละเอียดตามตารางที่ 12)**

**ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำ  
พิเศษกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 และมีค่าเบี่ยงเบน  
มาตรฐานเท่ากับ 0.62** เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิต

การทำงานอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความเสี่ยงในการทำงาน และ  
ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 และอยู่ใน  
ระดับปานกลาง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39 ค่าส่วน  
เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 ค่า  
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ  
2.50 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน  
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 ด้านความเคร่งครัดของระเบียบ  
ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและคุณธรรมในองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 ค่าส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐานเท่ากับ 0.71 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 ค่าส่วน  
เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 ค่า  
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74

**ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ต่อ  
ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้าน**

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัย  
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84  
เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ รายได้ของท่าน  
เพียงพอต่อการใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.45 รองลงมา ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและ  
ยุติธรรมเมื่อเทียบกับข้าราชการเรือนจำหน่วยอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 และ  
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ  
2.30 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัย  
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความเสี่ยงในการทำงาน และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ดี (เช่น จัดให้มีการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย การตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.14 รองลงมา เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการกวดขันในเรื่องการป้องกันความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวดอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ นั่นคือ สถานที่ทำงานของท่านอยู่ในสภาพที่ไม่แออัด เป็นระเบียบเรียบร้อย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.52 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้กับครอบครัวของท่านได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.90 รองลงมา ท่านมีโอกาสดำเนินการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 และตำแหน่งหรือสายงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งหรือสายงานอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.47 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.57 รองลงมา เรือนจำที่ท่านสังกัดมีระบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานต่างๆ ในทุกลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 และท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปศึกษา ดูงาน หรืออบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.38 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ ข้าราชการเรือนจำในหน่วยงานของท่านทุกระดับมีความสัมพันธ์กันอย่างดี ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.65 รองลงมา เมื่อเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ข้าราชการเรือนจำจะมีการประชุมร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 และ

เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ข้าราชการเรือนจำได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.59 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยด้านความเคร่งครัดของระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความยุติธรรมในองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ นั่นคือ เรือนจำที่ท่านสังกัดมีนโยบายควบคุม ดูแลความประพฤติ ระเบียบที่เป็นแนวทางปฏิบัติงานที่ดีสำหรับบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 2.85 และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการสอบสวนลงโทษข้าราชการที่ทำผิดวินัยอย่างสมเหตุสมผล โดยปราศจากอคติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.78 รองลงมา ท่านมีสิทธิชี้แจงเหตุผลในการปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการของท่านเป็นที่ยอมรับของครอบครัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.70 รองลงมา ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ (เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 และท่านสามารถแบ่งเวลาสำหรับการทำงาน ครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.44ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ หน่วยงานและอาชีพของท่านได้รับการยอมรับว่ามีประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมและประเทศชาติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.80 รองลงมา เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการประสานความร่วมมือกับบุคคลภายนอกหรือชุมชนในการทำกิจกรรมช่วยเหลือสังคมหรือกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ เช่น การทำงานสาธารณะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 และท่านมีส่วนร่วมกับหน่วยงานของท่านในการรณรงค์เพื่อพัฒนาสังคมอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัด  
เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
<b>ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ</b>					<b>2.39</b>	<b>0.84</b>	<b>ปานกลาง</b>
1. รายได้ของท่านเพียงพอต่อการใช้จ่าย	19 (14.3)	51 (38.3)	34 (25.6)	29 (21.8)	2.45	0.99	ปานกลาง
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเทียบกับข้าราชการเรือนจำหน่วยอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน	12 (9.0)	53 (39.8)	45 (33.8)	23 (17.3)	2.41	0.88	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	11 (8.3)	47 (35.3)	46 (34.6)	29 (21.8)	2.30	0.90	ปานกลาง
<b>ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความเสี่ยงในการทำงาน และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ</b>					<b>2.85</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>
4. สถานที่ทำงานของท่านอยู่ในสภาพที่ไม่แออัด เป็นระเบียบเรียบร้อย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	13 (9.8)	58 (43.6)	47 (35.3)	15 (11.3)	2.52	0.82	ปานกลาง
5. เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการกวดขันในเรื่องการป้องกันความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวดอยู่เสมอ	31 (23.3)	61 (45.9)	38 (28.6)	3 (2.3)	2.90	0.78	มาก
6. เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ดี (เช่น จัดให้มีการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย การตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง)	41 (30.8)	71 (53.4)	19 (14.3)	2 (1.5)	3.14	0.70	มาก
<b>ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน</b>					<b>2.63</b>	<b>0.68</b>	<b>ปานกลาง</b>
7. งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้กับครอบครัวของท่านได้เป็นอย่างดี	28 (21.1)	71 (53.4)	27 (20.3)	7 (5.3)	2.90	0.79	มาก
8. ตำแหน่งหรือสายงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งหรือสายงานอื่นๆ	12 (9.0)	61 (45.9)	37 (27.8)	23 (17.3)	2.47	0.88	ปานกลาง
9. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่างเหมาะสม	12 (9.0)	63 (47.4)	39 (29.3)	19 (14.3)	2.51	0.85	ปานกลาง
<b>ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล</b>					<b>2.50</b>	<b>0.83</b>	<b>ปานกลาง</b>
10. ข้าราชการเรือนจำในหน่วยงานของท่านทุกระดับมีความสัมพันธ์กันอย่างดี ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน	15 (11.3)	55 (41.4)	54 (40.6)	9 (6.8)	2.57	0.78	ปานกลาง
11. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปศึกษา ตูงาน หรืออบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถ	22 (16.5)	36 (27.1)	46 (34.6)	29 (21.8)	2.38	1.01	ปานกลาง

ตารางที่ 12 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
<b>จำนวน/ร้อยละ</b>							
12. เรือนจำที่ท่านสังกัดมีระบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานต่างๆในทุกลักษณะงาน	28 (21.1)	40 (30.1)	41 (30.8)	24 (18.0)	2.54	1.02	ปานกลาง
<b>ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน</b>					<b>2.62</b>	<b>0.70</b>	<b>ปานกลาง</b>
13. ข้าราชการเรือนจำในหน่วยงานของท่านทุกระดับมีความสัมพันธ์กันอย่างดี ปราศจากการมีคดีและการทำลายซึ่งกันและกัน	13 (9.8)	74 (55.6)	33 (24.8)	13 (9.8)	2.65	0.79	ปานกลาง
14. เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ข้าราชการเรือนจำได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ	15 (11.3)	60 (45.1)	47 (35.3)	11 (8.3)	2.59	0.80	ปานกลาง
15. เมื่อเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ข้าราชการเรือนจำจะมีการประชุมร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างสม่ำเสมอ	16 (12.0)	63 (47.4)	41 (30.8)	13 (9.8)	2.62	0.82	ปานกลาง
<b>ด้านความเคร่งครัดของระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความยุติธรรมในองค์กร</b>					<b>2.53</b>	<b>0.58</b>	<b>ปานกลาง</b>
16. เรือนจำที่ท่านสังกัดมีนโยบายควบคุม ดูแลความปลอดภัย ระเบียบที่เป็นแนวทางปฏิบัติงานที่ดีสำหรับบุคลากร	6 (7.2)	47 (56.6)	26 (31.3)	4 (4.8)	2.66	0.69	ปานกลาง
17. เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการสอบสวนลงโทษข้าราชการที่ทำผิดวินัยอย่างสมเหตุสมผล โดยปราศจากอคติ	21 (15.8)	73 (54.9)	28 (21.1)	11 (8.3)	2.78	0.81	ปานกลาง
18. ท่านมีสิทธิชี้แจงเหตุผลในการปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ	18 (13.5)	56 (42.1)	39 (29.3)	20 (15.0)	2.54	0.91	ปานกลาง
<b>ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว</b>					<b>2.58</b>	<b>0.77</b>	<b>ปานกลาง</b>
19. ท่านสามารถแบ่งเวลาสำหรับการทำงาน ครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม	5 (3.8)	72 (54.1)	32 (24.1)	24 (18.0)	2.44	0.83	ปานกลาง
20. การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการของท่านเป็นที่ยอมรับของครอบครัว	22 (16.5)	56 (42.1)	38 (28.6)	16 (12.8)	2.70	1.15	ปานกลาง
21. ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ (เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย)	26 (19.5)	53 (39.8)	30 (22.6)	24 (18.0)	2.61	1.00	ปานกลาง
<b>ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม</b>					<b>2.72</b>	<b>0.74</b>	<b>ปานกลาง</b>
22. เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการประสานความร่วมมือกับบุคคลภายนอกหรือชุมชนในการทำกิจกรรมช่วยเหลือสังคมหรือกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ เช่น การทำงานสาธารณะ	16 (12.0)	68 (51.1)	42 (31.6)	7 (5.3)	2.70	0.75	ปานกลาง

ตารางที่ 12 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
	จำนวน/ร้อยละ						
23. ท่านมีส่วนร่วมกับหน่วยงานของท่านในการรณรงค์เพื่อพัฒนาสังคมอย่างสม่ำเสมอ	22 (16.5)	59 (44.4)	38 (28.6)	14 (10.5)	2.67	0.88	ปานกลาง
24. หน่วยงานและอาชีพของท่านได้รับการยอมรับว่ามีประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมและประเทศชาติ	39 (29.3)	46 (34.6)	31 (23.3)	17 (12.8)	2.80	1.00	ปานกลาง

**ระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ “สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง”** (รายละเอียดตามตารางที่ 13)

ระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการของสำนักงานก.พ. มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 และด้านนโยบายมาตรฐานเรือนจำในการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80

**ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง ต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรเป็นรายด้าน**

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง ต่อปัจจัยด้านนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการของสำนักงานก.พ. มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ สำนักงานก.พ.มีนโยบายส่งเสริมให้จัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.09 รองลงมา สำนักงานก.พ.มีนโยบายส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบและวิธีการทำงานที่ช่วยให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ย 3.08 และสำนักงานก.พ.มีนโยบายส่งเสริมสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.90 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง ต่อปัจจัยด้านนโยบายมาตรฐานเรือนจำในการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ กรมราชทัณฑ์มีนโยบายให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้แก่เจ้าหน้าที่ (เช่น จัดให้มีห้องน้ำ ห้องสุขา สำหรับเจ้าหน้าที่แยกเป็นสัดส่วน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.07 รองลงมา กรมราชทัณฑ์มีนโยบายจัดกิจกรรมสวัสดิการช่วยเหลือการดำรงชีพเจ้าหน้าที่อย่างน้อย 5 รายการ จาก 10 รายการ ตามระเบียบที่หน่วยงานกำหนด มีค่าเฉลี่ย 3.02 และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ นั่นคือ กรมราชทัณฑ์มีนโยบายให้จัดกิจกรรมดูแลสุขภาพเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ (เช่น จัดให้มี สถานที่เล่นกีฬาพร้อมอุปกรณ์กีฬาให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างน้อย 2 ชนิดกีฬา เป็นต้น) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.81 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร จำแนกเป็นรายข้อ

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
	จำนวน/ร้อยละ						
<b>ด้านนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ ของสำนักงานก.พ.</b>					<b>3.03</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>
1. นโยบายส่งเสริมให้จัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม	15 (30.1)	18 (47.0)	9 (19.3)	1 (3.6)	3.09	0.81	มาก
2. นโยบายส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบและวิธีการทำงานที่ช่วยให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	27 (32.5)	38 (45.8)	16 (19.3)	2 (2.4)	3.08	0.78	มาก
3. นโยบายส่งเสริมสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	21 (25.3)	38 (45.8)	19 (22.9)	5 (6.0)	2.90	0.85	มาก
<b>ด้านนโยบายมาตรฐานเรือนจำในการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์</b>					<b>2.97</b>	<b>0.80</b>	<b>มาก</b>
4. นโยบายให้มีกิจกรรมดูแลสุขภาพเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ (เช่น จัดให้มี สถานที่เล่นกีฬาพร้อมอุปกรณ์กีฬาให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างน้อย 2 ชนิดกีฬา เป็นต้น)	20 (24.1)	32 (38.6)	26 (31.3)	5 (6.0)	2.81	0.88	ปานกลาง
5. นโยบายจัดกิจกรรมสวัสดิการช่วยเหลือการดำรงชีพเจ้าหน้าที่อย่างน้อย 5 รายการ จาก 10 รายการ ตามระเบียบที่หน่วยงานกำหนด	29 (34.9)	32 (38.6)	17 (20.5)	5 (6.0)	3.02	0.90	มาก
6. นโยบายจัดกิจกรรมสวัสดิการช่วยเหลือการดำรงชีพเจ้าหน้าที่อย่างน้อย 5 รายการ จาก 10 รายการ ตามระเบียบที่หน่วยงานกำหนด	32 (38.6)	28 (33.7)	20 (24.1)	3 (3.6)	3.07	0.88	มาก

**ระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์  
สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง (รายละเอียดตามตารางที่ 14)**

**ระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์  
สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 และมีค่า  
เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54**เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นด้าน  
สภาพแวดล้อมภายในองค์กรอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสารหรือ  
ค่านิยมร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ย  
เท่ากับ 2.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 ด้านระบบการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 ส่วน  
เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 ด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.36 ค่าส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐานเท่ากับ 0.58 และด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.35 ส่วน  
เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75

**ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง ต่อปัจจัยด้าน  
สภาพแวดล้อมภายในองค์กรเป็นรายด้าน**

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง ต่อปัจจัยด้าน  
โครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.36 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 เมื่อพิจารณาราย  
ข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการจัดทำแผน  
ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.67 รองลงมา เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการกำหนดอำนาจ  
หน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ไม่เกิดการทับซ้อนของงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 และมีระดับ  
ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ นั่นคือ เรือนจำที่ท่านสังกัดมีโครงสร้างอัตรากำลังที่มีความ  
เหมาะสมกับภารกิจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 1.78 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง ต่อปัจจัยด้านระบบ  
การทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า  
ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ เรือนจำที่ท่านสังกัดมีระเบียบ ขั้นตอน และ  
มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.75 รองลงมา เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการนำ  
เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 และเรือนจำที่ท่านสังกัดมี  
กระบวนการถ่ายทอดการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.51 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง ต่อปัจจัยด้านการ  
ติดต่อสื่อสารหรือค่านิยมร่วมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69



เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ นั่นคือ เรือนจำที่ท่านสังกัด มุ่งเน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.86 และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ทุกคนในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 2.65 รองลงมา เรือนจำที่ท่านสังกัดมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติร่วมกัน อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง ต่อปัจจัยด้านภาวะ ผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับ ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเรือนจำในสังกัดของท่านตั้ง มาตรฐานในการทำงานไว้สูงเพื่อกระตุ้นและท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.78 รองลงมา ผู้บังคับบัญชาเรือนจำในสังกัดของท่านมีนโยบายในการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของ เจ้าหน้าที่อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 และ ผู้บังคับบัญชาเรือนจำในสังกัดของท่านมีมนุษย สัมพันธ์ดีและสื่อสารอย่างเป็นกันเองในการให้คำปรึกษาและคำแนะนำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง ต่อปัจจัยด้าน เครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 เมื่อ พิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ เรือนจำที่ท่านสังกัด จัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่เพียงพอและพร้อมใช้งาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.45 รองลงมา เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.36 และเรือนจำที่ท่านสังกัดจัดให้มีจุดบริการน้ำดื่มสะอาด และมุมกาแฟ หรือ เครื่องดื่มบำรุงสุขภาพสำหรับเจ้าหน้าที่ในสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จำแนกเป็นรายข้อ

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$		
	จำนวน/ร้อยละ						
<b>ด้านโครงสร้างองค์กร</b>					<b>2.36</b>	<b>0.58</b>	<b>ปานกลาง</b>
1. เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความ รับผิดชอบอย่างชัดเจน ไม่เกิดการทับซ้อนของงาน	14 (16.9)	29 (34.9)	35 (42.2)	5 (6.0)	2.63	0.84	ปานกลาง
2. เรือนจำที่ท่านสังกัดมีโครงสร้างอัตรากำลังที่มีความ เหมาะสมกับการกัก	14 (1.2)	15 (18.1)	32 (38.6)	35 (2.2)	1.78	0.78	น้อย

ตารางที่ 14 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
	จำนวน/ร้อยละ						
3. เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการวางแผนในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	9 (10.8)	44 (53.0)	24 (28.9)	6 (7.2)	2.67	0.77	ปานกลาง
<b>ด้านระบบการทำงาน</b>					<b>2.60</b>	<b>0.59</b>	<b>ปานกลาง</b>
4. เรือนจำที่ท่านสังกัดมีระเบียบ ขั้นตอน และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	13 (15.7)	41 (49.4)	24 (28.9)	5 (6.0)	2.75	0.79	ปานกลาง
5. เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน	6 (7.2)	37 (44.6)	36 (43.4)	4 (4.8)	2.54	0.70	ปานกลาง
6. เรือนจำที่ท่านสังกัดมีกระบวนการถ่ายทอดการปฏิบัติงาน	6 (7.2)	36 (43.4)	35 (42.2)	6 (7.2)	2.51	0.74	ปานกลาง
<b>ด้านการติดต่อสื่อสารหรือค่านิยมร่วม</b>					<b>2.71</b>	<b>0.69</b>	<b>ปานกลาง</b>
7. เจ้าหน้าที่ทุกคนในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	13 (15.7)	36 (43.4)	26 (31.3)	8 (9.6)	2.65	0.86	ปานกลาง
8. เรือนจำที่ท่านสังกัดมุ่งเน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	18 (21.7)	38 (45.8)	24 (28.9)	3 (3.6)	2.86	0.80	มาก
9. เรือนจำที่ท่านสังกัดมีวัฒนธรรมองค์กรที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติร่วมกันอย่างชัดเจน	8 (9.6)	39 (47.0)	34 (41.0)	2 (2.4)	2.64	0.69	ปานกลาง
<b>ด้านภาวะผู้นำ</b>					<b>2.64</b>	<b>0.74</b>	<b>ปานกลาง</b>
10. ผู้บังคับบัญชาเรือนจำในสังกัดของท่านมีนโยบายในการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อย่างชัดเจน	13 (15.7)	32 (38.6)	27 (32.5)	11 (13.3)	2.57	0.91	ปานกลาง
11. ผู้บังคับบัญชาเรือนจำในสังกัดของท่านตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูงเพื่อกระตุ้นและท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน	14 (16.9)	40 (48.2)	26 (31.3)	3 (3.6)	2.78	0.77	ปานกลาง
12. ผู้บังคับบัญชาเรือนจำในสังกัดของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ดี และสื่อสารอย่างเป็นกันเองในการให้คำปรึกษา และคำแนะนำ	11 (13.3)	34 (41.0)	29 (34.9)	9 (10.8)	2.57	0.86	ปานกลาง
<b>ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน</b>					<b>2.35</b>	<b>0.75</b>	<b>ปานกลาง</b>
13. เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่เพียงพอและพร้อมใช้งาน	8 (9.6)	32 (38.6)	32 (38.6)	11 (13.3)	2.45	0.84	ปานกลาง
14. เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย	6 (7.2)	28 (33.7)	39 (47.0)	10 (12.0)	2.36	0.79	ปานกลาง
15. เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดให้มีจุดบริการน้ำดื่มสะอาด และมุมกาแฟ หรือเครื่องดื่มบำรุงสุขภาพสำหรับเจ้าหน้าที่ในสถานที่ทำงาน	12 (14.5)	18 (21.7)	32 (38.6)	21 (25.3)	2.25	1.00	ปานกลาง

**ระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง**  
(รายละเอียดตามตารางที่ 15)

**ระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52** เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 ด้านความสำคัญของงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 และด้านผลย้อนกลับของงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความมีเอกสิทธิ์(อิสระ)ของงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57

**ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง ต่อปัจจัยด้านลักษณะงานเป็นรายด้าน**

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง ต่อปัจจัยด้านความหลากหลายของทักษะ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องทำซ้ำๆเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.18 รองลงมา ท่านได้ใช้ทักษะการทำงานแตกต่างกันไปตามแต่ละสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ นั่นคือ งานที่ท่านปฏิบัติมีความหลากหลายและท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.71 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง ต่อปัจจัยด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ นั่นคือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานของตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.06 และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ ท่านมีส่วนรับผิดชอบงานกระบวนการตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 และท่านเห็นว่างานราชทัณฑ์เป็นงานที่มีความเฉพาะ ไม่ใช่ทุกคนที่จะสามารถปฏิบัติได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.76 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง ต่อปัจจัยด้านความสำคัญของงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.10 รองลงมา งานที่ท่านปฏิบัติส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและปลอดภัย

ของสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 และ งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นในองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.01 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง ต่อปัจจัยด้านความมีเอกสิทธิ์(อิสระ)ของงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ นั่นคือ งานที่ท่านปฏิบัติมีการกำหนดขั้นตอนในการทำงานไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.87 และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 และท่านมีอิสระในการกำหนดแบบแผนหรือกระบวนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.54 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง ต่อปัจจัยด้านผลย้อนกลับของงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ นั่นคือ ท่านเห็นผลสัมฤทธิ์ของงานของท่าน ได้แก่ ผลผลิตและผลกระทบของงานได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.90 และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ ท่านสามารถประเมินประสิทธิภาพการทำงานได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 และท่านได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการทำงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง ด้านลักษณะงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
<b>จำนวน/ร้อยละ</b>							
<b>ด้านความหลากหลายของทักษะ</b>					<b>2.94</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>
1. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องทำซ้ำๆเป็นประจำ	36 (43.4)	30 (36.1)	13 (15.7)	4 (4.8)	3.18	0.87	มาก
2. งานที่ท่านปฏิบัติมีความหลากหลายและท้าทายความสามารถ	11 (13.3)	44 (53.0)	21 (25.3)	7 (8.4)	2.71	0.80	ปานกลาง
3. ท่านได้ใช้ทักษะการทำงานแตกต่างกันไปตามแต่ละสถานการณ์	19 (22.9)	42 (50.6)	18 (21.7)	4 (4.8)	2.92	0.80	มาก
<b>ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน</b>					<b>2.86</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>
4. ท่านเห็นว่างานราชทัณฑ์เป็นงานที่มีความเฉพาะ ไม่ใช่ทุกคนที่จะสามารถปฏิบัติได้	18 (21.7)	35 (42.2)	22 (26.5)	8 (9.6)	2.76	0.91	ปานกลาง

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
จำนวน/ร้อยละ							
5. ท่านมีส่วนรับผิดชอบงานกระบวนการตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นงาน	15 (18.1)	40 (48.2)	22 (26.5)	6 (7.2)	2.77	0.83	ปานกลาง
6. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานของตน	26 (31.3)	40 (48.2)	13 (15.7)	4 (4.8)	3.06	0.82	มาก
<b>ด้านความสำคัญของงาน</b>					<b>3.04</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>
7. งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นในองค์กร	22 (26.5)	43 (51.8)	15 (18.1)	3 (3.6)	3.01	0.77	มาก
8. งานที่ท่านปฏิบัติมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร	27 (32.5)	39 (47.0)	15 (18.1)	2 (2.4)	3.10	0.77	มาก
9. งานที่ท่านปฏิบัติส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและปลอดภัยของสังคม	23 (27.7)	42 (50.6)	15 (18.1)	3 (3.6)	3.02	0.78	มาก
<b>ด้านความมีเอกลิทธิ(อิสระ)ของงาน</b>					<b>2.66</b>	<b>0.57</b>	<b>ปานกลาง</b>
10. ท่านมีอิสระในการกำหนดแบบแผนหรือกระบวนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	7 (8.4)	40 (48.2)	27 (32.5)	9 (10.8)	2.54	0.80	ปานกลาง
11. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	6 (7.2)	38 (45.8)	37 (44.6)	2 (2.4)	2.58	0.66	ปานกลาง
12. งานที่ท่านปฏิบัติมีการกำหนดขั้นตอนในการทำงานไว้อย่างชัดเจน	13 (15.7)	48 (57.8)	20 (24.1)	2 (2.4)	2.87	0.69	มาก
<b>ด้านผลย้อนกลับของงาน</b>					<b>2.82</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>
13. ท่านได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการทำงานอยู่เสมอ	17 (20.5)	36 (43.4)	22 (26.5)	8 (9.6)	2.75	0.90	ปานกลาง
14. ท่านเห็นผลสัมฤทธิ์ของงานของท่าน ได้แก่ ผลผลิตและผลกระทบของงานได้อย่างชัดเจน	14 (16.9)	50 (60.2)	16 (19.3)	3 (3.6)	2.90	0.71	มาก
15. ท่านสามารถประเมินประสิทธิภาพการทำงานได้ด้วยตนเอง	12 (14.5)	47 (56.6)	19 (22.9)	5 (6.0)	2.80	0.76	ปานกลาง

ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง (รายละเอียดตามตารางที่ 16)

ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน

ระดับปานกลาง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความเสี่ยงในการทำงาน และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 ด้านความเคร่งครัดของระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความยุติธรรมในองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 และระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.06 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84

#### **ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลางต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้าน**

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง ต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ รายได้ของท่านเพียงพอต่อการใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.37 รองลงมา รองลงมา ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเทียบกับข้าราชการเรือนจำหน่วยอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ นั่นคือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.20 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง ต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความเสี่ยงในการทำงาน และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ นั่นคือ เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ดี (เช่น จัดให้มีการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย การตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.10 และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการกวดขันในเรื่องการป้องกันความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวดอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 และ

สถานที่ทำงานของท่านอยู่ในสภาพที่ไม่แออัด เป็นระเบียบเรียบร้อย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.23 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง ต่อปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ นั่นคือ งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้กับครอบครัวของท่านได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.01 และระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ ตำแหน่งหรือสายงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งหรือสายงานอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 และท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.45 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง ต่อปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.63 รองลงมาท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปศึกษา ดูงาน หรืออบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40 และเรือนจำที่ท่านสังกัดมีระบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานต่างๆ ในทุกลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.35 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง ต่อปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ข้าราชการเรือนจำได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.41 รองลงมา ข้าราชการเรือนจำในหน่วยงานของท่านทุกระดับมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดีปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39 และเมื่อเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ข้าราชการเรือนจำจะมีการประชุมร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.34 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง ต่อปัจจัยด้านความเคร่งครัดของระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความยุติธรรมในองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ใน

ระดับปานกลางทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ เรือนจำที่ท่านสังกัดมีนโยบายควบคุม ดูแลความประพฤติ ระเบียบที่เป็นแนวทางปฏิบัติงานที่ดีสำหรับบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 2.66 รองลงมา เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการสอบสวนลงโทษข้าราชการที่ทำผิดวินัยอย่างสมเหตุสมผล โดยปราศจากอคติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.49 และท่านมีสิทธิชี้แจงเหตุผลในการปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.45 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง ต่อปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.06 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 1 ข้อ นั่นคือ การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการของท่านเป็นที่ยอมรับของครอบครัว มีค่าเฉลี่ย 2.23 และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ ได้แก่ ท่านสามารถแบ่งเวลาสำหรับการทำงาน ครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.01 และ ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ (เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 1.95 ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง ต่อปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ หน่วยงานและอาชีพของท่านได้รับการยอมรับว่ามีประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมและประเทศชาติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.69 รองลงมา เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการประสานความร่วมมือกับบุคคลภายนอกหรือชุมชนในการทำกิจกรรมช่วยเหลือสังคมหรือกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ เช่น การทำงานสาธารณะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 และ ท่านมีส่วนร่วมกับหน่วยงานของท่านในการรณรงค์เพื่อพัฒนาสังคมอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.49 ตามลำดับ



ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
<b>ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ</b>					<b>2.29</b>	<b>0.82</b>	<b>ปานกลาง</b>
1. รายได้ของท่านเพียงพอต่อการใช้จ่าย	6 (7.2)	33 (39.8)	30 (36.1)	14 (16.9)	2.37	0.85	ปานกลาง
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเทียบกับข้าราชการเรือนจำหน่วยอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน	7 (8.4)	33 (39.8)	20 (24.1)	23 (27.7)	2.29	0.97	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	7 (8.4)	25 (30.1)	29 (34.9)	22 (26.5)	2.20	0.93	น้อย
<b>ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความเสี่ยงในการทำงาน และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ</b>					<b>2.68</b>	<b>0.72</b>	<b>ปานกลาง</b>
4. สถานที่ทำงานของท่านอยู่ในสภาพที่ไม่แออัด เป็นระเบียบเรียบร้อย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	8 (9.6)	27 (32.5)	24 (28.9)	24 (28.9)	2.23	0.98	ปานกลาง
5. เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการกวดขันในเรื่องการป้องกันความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวดอยู่เสมอ	19 (22.9)	31 (37.3)	24 (28.9)	9 (10.8)	2.72	0.94	ปานกลาง
6. เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ดี (เช่น จัดให้มีการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย การตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง)	27 (32.5)	40 (48.2)	13 (15.7)	3 (3.6)	3.10	0.79	มาก
<b>ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน</b>					<b>2.65</b>	<b>0.77</b>	<b>ปานกลาง</b>
7. งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้กับครอบครัวของท่านได้เป็นอย่างดี	26 (31.3)	38 (45.8)	13 (15.7)	6 (7.2)	3.01	0.88	มาก
8. ตำแหน่งหรือสายงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งหรือสายงานอื่นๆ	9 (10.8)	38 (45.8)	22 (26.5)	14 (16.9)	2.51	0.90	ปานกลาง
9. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่างเหมาะสม	9 (10.8)	34 (41.0)	25 (30.1)	15 (18.1)	2.45	0.91	ปานกลาง
<b>ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล</b>					<b>2.46</b>	<b>0.72</b>	<b>ปานกลาง</b>
10. ข้าราชการเรือนจำในหน่วยงานของท่านทุกระดับมีความสัมพันธ์กันอย่างดี ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน	13 (15.7)	32 (38.6)	32 (38.6)	6 (7.2)	2.63	0.84	ปานกลาง
11. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปศึกษา ตูงาน หรืออบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถ	11 (13.3)	27 (32.5)	29 (34.9)	16 (19.3)	2.40	0.95	ปานกลาง

ตารางที่ 16 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
<b>จำนวน/ร้อยละ</b>							
12. เรือนจำที่ท่านสังกัดมีระบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานต่างๆในทุกลักษณะงาน	5 (6.0)	30 (36.1)	37 (44.6)	11 (13.3)	2.35	0.79	ปานกลาง
<b>ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน</b>					<b>2.38</b>	<b>0.68</b>	<b>ปานกลาง</b>
13. ข้าราชการเรือนจำในหน่วยงานของท่านทุกระดับมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี ปราศจากการมีคดีและการทำลายซึ่งกันและกัน	7 (8.4)	30 (36.1)	34 (41.0)	12 (14.5)	2.39	0.84	ปานกลาง
14. เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ข้าราชการเรือนจำได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ	4 (4.8)	35 (42.2)	35 (42.2)	9 (10.8)	2.41	0.75	ปานกลาง
15. เมื่อเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ข้าราชการเรือนจำจะมีการประชุมร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างสม่ำเสมอ	4 (4.8)	33 (39.8)	33 (39.8)	13 (15.7)	2.34	0.80	ปานกลาง
<b>ด้านความเคร่งครัดของระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความยุติธรรมในองค์กร</b>					<b>2.53</b>	<b>0.58</b>	<b>ปานกลาง</b>
16. เรือนจำที่ท่านสังกัดมีนโยบายควบคุม ดูแลความปลอดภัย ระเบียบที่เป็นแนวทางปฏิบัติงานที่ดีสำหรับบุคลากร	6 (7.2)	47 (56.6)	26 (31.3)	4 (4.8)	2.66	0.69	ปานกลาง
17. เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการสอบสวนลงโทษข้าราชการที่ทำผิดวินัยอย่างสมเหตุสมผล โดยปราศจากอคติ	4 (4.8)	42 (50.6)	28 (33.7)	9 (10.8)	2.49	0.76	ปานกลาง
18. ท่านมีสิทธิชี้แจงเหตุผลในการปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ	5 (6.0)	37 (44.6)	31 (37.3)	10 (12.0)	2.45	0.78	ปานกลาง
<b>ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว</b>					<b>2.06</b>	<b>0.84</b>	<b>น้อย</b>
19. ท่านสามารถแบ่งเวลาสำหรับการทำงาน ครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม	5 (6.0)	23 (27.7)	23 (27.7)	32 (38.6)	2.01	0.96	น้อย
20. การปฏิบัติงานนอกเวลาของราชการของท่านเป็นที่ยอมรับของครอบครัว	7 (8.4)	28 (33.7)	25 (30.1)	23 (27.7)	2.23	0.95	ปานกลาง
21. ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ (เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย)	6 (7.2)	21 (25.3)	19 (22.9)	37 (44.6)	1.95	1.00	น้อย

ตารางที่ 16 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
	จำนวน/ร้อยละ						
<b>ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม</b>					2.59	0.74	ปานกลาง
22. เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการประสานความร่วมมือกับบุคคลภายนอกหรือชุมชนในการทำกิจกรรมช่วยเหลือสังคมหรือกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ เช่น การทำงานสาธารณะ	11 (13.3)	35 (42.2)	30 (36.1)	7 (8.4)	2.60	0.83	ปานกลาง
23. ท่านมีส่วนร่วมกับหน่วยงานของท่านในการรณรงค์เพื่อพัฒนาสังคมอย่างสม่ำเสมอ	8 (9.6)	35 (42.2)	30 (36.1)	10 (12.0)	2.49	0.83	ปานกลาง
24. หน่วยงานและอาชีพของท่านได้รับการยอมรับว่ามีประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมและประเทศชาติ	15 (18.1)	37 (44.6)	21 (25.3)	10 (12.0)	2.69	0.91	ปานกลาง

**4.3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการรับรู้ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ปัจจัยคุณลักษณะงานทั่วไป และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัด เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร และทัณฑสถานหญิงกลาง**

4.3.1 อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการรับรู้ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัด เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร และทัณฑสถานหญิงกลาง

อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการรับรู้ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัด เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร และทัณฑสถานหญิงกลาง โดยจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อคำถาม (ดังแสดงผลปรากฏไว้ในตารางที่17)

อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมมีเพียงปัจจัยตำแหน่งงาน และปัจจัยระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

เมื่อพิจารณาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการรับรู้ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นรายด้านและรายชื่อคำถามพบว่า

ปัจจัยตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ ของสำนักงานก.พ. จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ สำนักงานก.พ.มีนโยบายส่งเสริมให้จัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม และสำนักงานก.พ.มีนโยบายส่งเสริมสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด และมีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านนโยบายมาตรฐานเรือนจำในการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ กรมราชทัณฑ์มีนโยบายจัดกิจกรรมสวัสดิการช่วยเหลือการดำรงชีพเจ้าหน้าที่อย่างน้อย 5 รายการ จาก 10 รายการ ตามระเบียบที่หน่วยงานกำหนด และกรมราชทัณฑ์มีนโยบายให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ (เช่น จัดให้มีห้องน้ำ ห้องสุขา สำหรับเจ้าหน้าที่แยกเป็นสัดส่วน และห้องพักเวรยามพร้อมอุปกรณ์ เครื่องนอนที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ)

ปัจจัยระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ ของสำนักงานก.พ. จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ นโยบายส่งเสริมให้จัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม และนโยบายส่งเสริมสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด และมีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านนโยบายมาตรฐานเรือนจำในการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ นโยบายจัดกิจกรรมสวัสดิการช่วยเหลือการดำรงชีพเจ้าหน้าที่อย่างน้อย 5 รายการ จาก 10 รายการ ตามระเบียบที่หน่วยงานกำหนด และกรมราชทัณฑ์มีนโยบายให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ (เช่น จัดให้มีห้องน้ำ ห้องสุขา สำหรับเจ้าหน้าที่แยกเป็นสัดส่วน และห้องพักเวรยามพร้อมอุปกรณ์ เครื่องนอนที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ)

ตารางที่ 17 อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการรับรู้สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง

ปัจจัยส่วนบุคคล (Z) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ภายนอกองค์กร (X)	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	รายได้	ตำแหน่ง งาน	ระยะเวลา ที่ ปฏิบัติงาน	สถานที่ ปฏิบัติงาน
สถิติทดสอบ	t-test	F-test	F-test	F-test	F-test	F-test	t-test
สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร	-0.994	3.259	0.099	1.603	3.581*	2.699*	0.535
1.ด้านนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต ข้าราชการ ของสำนักงานก.พ.	-1.487	2.349	0.187	1.131	4.231**	2.159*	0.912
1.1.สำนักงานก.พ.มีนโยบายส่งเสริมให้จัด สภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม	-0.336	3.948	0.042	1.171	5.109**	2.442*	-0.399
1.2 สำนักงานก.พ.มีนโยบายส่งเสริมให้มี การพัฒนาระบบและวิธีการทำงานที่ช่วยให้ ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	-1.316	0.232	0.220	0.550	1.201	.936	1.484
1.3 สำนักงานก.พ.มีนโยบายส่งเสริม สวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมาย กำหนด	-2.223	3.259	0.665	3.016	4.769**	3.007*	1.314
2.ด้านนโยบายมาตรฐานเรือนจำในการ ดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ กรมราชทัณฑ์	-0.406	3.351	0.672	1.793	2.839*	3.090*	0.116
2.1 กรมราชทัณฑ์มีนโยบายให้มีกิจกรรม ดูแลสุขภาพเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ (เช่น จัดให้ มี สถานที่เล่นกีฬาพร้อมอุปกรณ์กีฬาให้แก่ เจ้าหน้าที่อย่างน้อย 2 ชนิดกีฬา เป็นต้น)	-0.460	0.772	0.092	1.448	1.725	1.832	-0.097
2.2 กรมราชทัณฑ์มีนโยบายจัดกิจกรรม สวัสดิการช่วยเหลือการดำรงชีพเจ้าหน้าที่ อย่างน้อย 5 รายการ จาก 10 รายการ ตาม ระเบียบที่หน่วยงานกำหนด	-0.238	4.013	0.412	3.280	2.507*	2.698*	0.249
2.3 กรมราชทัณฑ์มีนโยบายให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่ เจ้าหน้าที่ (เช่น จัดให้มีห้องน้ำ ห้องสุขา สำหรับเจ้าหน้าที่แยกเป็นสัดส่วน และ ห้องพักเวรยามพร้อมอุปกรณ์ เครื่องนอนที่ สะอาด ถูกสุขลักษณะ)	-0.387	5.425	1.733	2.084	3.453*	3.251*	0.160

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.3.2 อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการรับรู้ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัด เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร และทัณฑสถานหญิงกลาง

อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการรับรู้ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัด เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร และทัณฑสถานหญิงกลาง โดยจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อคำถาม (ดังแสดงผลปรากฏไว้ในตารางที่ 18)

อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมมีเพียงปัจจัยอายุ รายได้ ตำแหน่งงาน และสถานที่ปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

เมื่อพิจารณาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการรับรู้ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในเป็นรายด้านและรายข้อคำถามพบว่า

ปัจจัยอายุมีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านโครงสร้างองค์กร จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ เรือนจำที่ท่านสังกัดมีโครงสร้างอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับภารกิจ และเรือนจำที่ท่านสังกัดมีการวางแผนในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านระบบงาน จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน และเรือนจำที่ท่านสังกัดมีกระบวนการถ่ายทอดการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านการติดต่อสื่อสารหรือนิยมนร่วม จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ทุกคนในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน และเรือนจำที่ท่านสังกัดมีวัฒนธรรมองค์กรที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติร่วมกันอย่างชัดเจน และมีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่เพียงพอและพร้อมใช้งาน เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย และเรือนจำที่ท่านสังกัดจัดให้มีจุดบริการน้ำดื่มสะอาด และมุมกาแฟ หรือเครื่องดื่มบำรุงสุขภาพสำหรับเจ้าหน้าที่ในสถานที่ทำงาน

ปัจจัยรายได้มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านโครงสร้างองค์กร จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ เรือนจำที่ท่านสังกัดมีโครงสร้างอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับภารกิจ และเรือนจำที่ท่านสังกัดมีการวางแผนในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านระบบงาน จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ เรือนจำที่ท่านสังกัดมี

การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน และเรือนจำที่ท่านสังกัดมีกระบวนการถ่ายทอด การปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านการติดต่อสื่อสารหรือนิยมนร่วม จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ เรือนจำ ที่ท่านสังกัดมุ่งเน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเรือนจำที่ท่านสังกัดมีวัฒนธรรมองค์กรที่ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติร่วมกันอย่างชัดเจน มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านภาวะผู้นำ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเรือนจำในสังกัดของท่านมีนโยบายในการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ อย่างชัดเจน และผู้บังคับบัญชาเรือนจำในสังกัดของท่านตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูงเพื่อกระตุ้น และท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน และมีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงาน จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการ ปฏิบัติงานที่เพียงพอและพร้อมใช้งาน เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับ การปฏิบัติงานที่ทันสมัย

ปัจจัยตำแหน่งงานมีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านโครงสร้างองค์การ จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ เรือนจำ ที่ท่านสังกัดมีโครงสร้างอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับภารกิจ เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการวางแผนใน การปฏิบัติงานอยู่เสมอ และเรือนจำที่ท่านสังกัดมีการวางแผนในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีอิทธิพลต่อ การรับรู้ด้านระบบการทำงาน จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ เรือนจำที่ท่านสังกัดมีระเบียบ ขั้นตอน และ มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน และเรือนจำที่ท่านสังกัดมีกระบวนการถ่ายทอดการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้าน การติดต่อสื่อสารหรือนิยมนร่วม จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ทุกคนในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงาน เรือนจำที่ท่านสังกัดมุ่งเน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเรือนจำที่ท่านสังกัด มีวัฒนธรรมองค์กรที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติร่วมกันอย่างชัดเจน มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านภาวะผู้นำ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเรือนจำในสังกัดของท่านมีนโยบายในการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของ เจ้าหน้าที่อย่างชัดเจน และผู้บังคับบัญชาเรือนจำในสังกัดของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ดีและสื่อสารอย่าง เป็นกันเองในการให้คำปรึกษา และคำแนะนำ และมีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการ ปฏิบัติงานที่เพียงพอและพร้อมใช้งาน เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับ การปฏิบัติงานที่ทันสมัย และเรือนจำที่ท่านสังกัดจัดให้มีจุดบริการน้ำดื่มสะอาด และมุมกาแฟ หรือ เครื่องดื่มบำรุงสุขภาพสำหรับเจ้าหน้าที่ในสถานที่ทำงาน

ปัจจัยระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีอิทธิพลการรับรู้ด้านโครงสร้างองค์การ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ เรือนจำที่ท่านสังกัดมีโครงสร้างอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับภารกิจ และเรือนจำที่ท่านสังกัดมีการวางแผนในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านระบบงาน จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน และเรือนจำที่ท่านสังกัดมีกระบวนการถ่ายทอดการปฏิบัติงาน\_\_และมีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่เพียงพอและพร้อมใช้งาน เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย และเรือนจำที่ท่านสังกัดจัดให้มีจุดบริการน้ำดื่มสะอาด และมุมกาแฟ หรือ เครื่องดื่มบำรุงสุขภาพสำหรับเจ้าหน้าที่ในสถานที่ทำงาน

ปัจจัยสถานที่ปฏิบัติงานมีอิทธิพลการรับรู้ด้านโครงสร้างองค์การ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ เรือนจำที่ท่านสังกัดมีโครงสร้างอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับภารกิจ และเรือนจำที่ท่านสังกัดมีการวางแผนในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และมีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านภาวะผู้นำ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเรือนจำในสังกัดของท่านมีนโยบายในการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อย่างชัดเจน และผู้บังคับบัญชาเรือนจำในสังกัดของท่านตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูงเพื่อกระตุ้นและท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน

ตารางที่ 18 อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการรับรู้สภาพแวดล้อมภายในองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง

ปัจจัยส่วนบุคคล (Z) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ภายในองค์กร (X)	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	รายได้	ตำแหน่ง งาน	ระยะเวลา ที่ ปฏิบัติงาน	สถานที่ ปฏิบัติงาน
สถิติทดสอบ	t-test	F-test	F-test	F-test	F-test	F-test	t-test
สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	1.956	6.928*	2.365	2.751*	8.937*	3.235	-3.217*
1.ด้านโครงสร้างองค์การ	1.855	3.385*	0.957	1.288	6.761*	2.300*	-4.004*
1.1 เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการกำหนด อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่าง ชัดเจน ไม่เกิดการทับซ้อนของงาน	0.360	0.828	0.555	0.557	2.685*	0.482	-3.027*



ตารางที่ 18 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล (Z) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ภายในองค์กร (X)	เพศ	อายุ	ระดับ การ ศึกษา	รายได้	ตำแหน่ง งาน	ระยะเวลาที่ ปฏิบัติ งาน	สถานที่ ปฏิบัติ งาน
<b>สถิติทดสอบ</b>	t-test	F-test	F-test	F-test	F-test	F-test	t-test
1.2 เรือนจำที่ท่านสังกัดมีโครงสร้าง อัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับการกิจ	2.486*	2.674*	0.489	2.709*	5.569*	3.865*	4.597**
1.3 เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการวางแผนในการ ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	0.308	5.261*	2.892	1.221*	4.787*	2.822*	-1.435
<b>2.ด้านระบบการทำงาน</b>	0.690	6.247*	1.629	3.036*	7.457*	3.439*	-1.919
2.1 เรือนจำที่ท่านสังกัดมีระเบียบ ขั้นตอน และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	0.274	2.089	2.803	0.819	2.738*	1.951	-0.954
2.2 เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน	1.388	6.117*	0.579	2.922*	7.056*	2.415*	2.336
2.3 เรือนจำที่ท่านสังกัดมีกระบวนการ ถ่ายทอดการปฏิบัติงาน	0.065	6.915*	1.777	5.487*	6.027*	3.225*	-1.425
<b>3.ด้านการติดต่อสื่อสารหรือค่านิยมร่วม</b>	1.728	5.765*	1.824	2.064*	6.512*	1.613	-2.565
3.1 เจ้าหน้าที่ทุกคนในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและ กันในการปฏิบัติงาน	0.675	5.497*	4.558*	1.002	4.600*	1.865	-1.700
3.2 เรือนจำที่ท่านสังกัดมุ่งเน้นการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	1.776	2.556	1.610	3.123*	5.169*	.614	-1.677
3.3 เรือนจำที่ท่านสังกัดมีวัฒนธรรมองค์กรที่ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติร่วมกันอย่างชัดเจน	2.099*	5.830*	0.067	2.468*	6.142*	1.847	-3.322**
<b>4.ด้านภาวะผู้นำ</b>	2.019*	3.408	3.832*	3.452*	4.013*	2.206	-2.142*
4.1 ผู้บังคับบัญชาเรือนจำในสังกัดของท่านมี นโยบายในการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่อย่างชัดเจน	1.532	2.194	2.182	3.153*	4.569*	1.534	-1.690*

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล (Z) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ภายในองค์กร (X)	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	รายได้	ตำแหน่ง งาน	ระยะเวลา ที่ ปฏิบัติงาน	สถานที่ ปฏิบัติงาน
สถิติทดสอบ	t-test	F-test	F-test	F-test	F-test	F-test	t-test
4.2 ผู้บังคับบัญชาเรือนจำในสังกัดของท่านตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูงเพื่อกระตุ้นและท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน	1.475	4.336	5.671*	4.235*	1.911	2.686	-1.678*
4.3 ผู้บังคับบัญชาเรือนจำในสังกัดของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ดีและสื่อสารอย่างเป็นกันเองในการให้คำปรึกษา และคำแนะนำ	2.165*	2.127	2.506	1.908	3.264*	1.370	-2.122
<b>5.ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน</b>	1.957*	7.202*	3.889*	3.486*	8.237*	3.419*	-3.074
5.1 เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่เพียงพอและพร้อมใช้งาน	1.292	6.928*	3.606	3.849*	7.370*	2.972*	-1.924
5.2 เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย	0.482	7.896*	2.473	4.275*	7.791*	2.676*	-1.644
5.3 เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดให้มีจุดบริการน้ำดื่มสะอาด และมุมกาแฟหรือเครื่องดื่มบำรุงสุขภาพสำหรับเจ้าหน้าที่ในสถานที่ทำงาน	3.052*	2.586*	2.832	2.139	4.372*	2.259*	-4.134**

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.3.3 อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการรับรู้ปัจจัยคุณลักษณะงานทั่วไปของข้าราชการ ราชทัณฑ์ สังกัด เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร และทัณฑสถานหญิงกลาง

อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการรับรู้ปัจจัยคุณลักษณะงานทั่วไปของข้าราชการ ราชทัณฑ์ สังกัด เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร และทัณฑสถานหญิงกลาง โดยจำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อคำถาม (ดังแสดงผลปรากฏไว้ในตารางที่ 19)

อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมมีเพียงปัจจัยอายุ ตำแหน่ง งาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ปัจจัยคุณลักษณะงานทั่วไป

เมื่อพิจารณาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการรับรู้ปัจจัยคุณลักษณะงานทั่วไปเป็นราย ด้านและรายข้อคำถามพบว่า ปัจจัยด้านเพศมีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ท่านเห็นว่างานราชทัณฑ์เป็นงานที่มีความเฉพาะ ไม่ใช่ทุกคนที่จะสามารถปฏิบัติ ได้ ท่านมีส่วนรับผิดชอบงานกระบวนการตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นงาน และท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานของ ตน

ปัจจัยด้านอายุมีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความมีเอกสิทธิ์(อิสระ)ของงาน จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ท่านมีอิสระในการกำหนดแบบแผนหรือกระบวนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ท่านมีอำนาจในการ ตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ และงานที่ท่านปฏิบัติมีการกำหนดขั้นตอนในการทำงานไว้ อย่างชัดเจน และมีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านผลย้อนกลับของงาน จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ท่านได้รับ คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการทำงานอยู่เสมอ และท่านเห็นผลสัมฤทธิ์ของงานของท่าน ได้แก่ ผลผลิตและผลกระทบของงานได้อย่างชัดเจน

ปัจจัยด้านระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความมีเอกสิทธิ์(อิสระ)ของงาน จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ท่านมีอิสระในการกำหนดแบบแผนหรือกระบวนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง และงานที่ท่าน ปฏิบัติมีการกำหนดขั้นตอนในการทำงานไว้อย่างชัดเจน

ปัจจัยด้านรายได้มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความหลากหลายของทักษะ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติมีความหลากหลายและท้าทายความสามารถ และท่านได้ใช้ทักษะการทำงาน

แตกต่างกันไปตามแต่ละสถานการณ์ และมีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความมีเอกสิทธิ์(อิสระ)ของงาน จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ท่านมีอิสระในการกำหนดแบบแผนหรือกระบวนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง และงานที่ท่านปฏิบัติมีการกำหนดขั้นตอนในการทำงานไว้อย่างชัดเจน

ปัจจัยด้านตำแหน่งงานมีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความสำคัญของงาน จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นในองค์กร และงานที่ท่านปฏิบัติมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความมีเอกสิทธิ์(อิสระ)ของงาน จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ท่านมีอิสระในการกำหนดแบบแผนหรือกระบวนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ และงานที่ท่านปฏิบัติมีการกำหนดขั้นตอนในการทำงานไว้อย่างชัดเจน และมีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านผลย้อนกลับของงาน จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ท่านได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการทำงานอยู่เสมอ ท่านเห็นผลสัมฤทธิ์ของงานของท่าน ได้แก่ ผลผลิตและผลกระทบของงานได้อย่างชัดเจน และท่านสามารถประเมินประสิทธิภาพการทำงานได้ด้วยตนเอง

ปัจจัยด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความหลากหลายของทักษะ จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติมีความหลากหลายและท้าทายความสามารถ มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความมีเอกสิทธิ์(อิสระ)ของงาน จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ท่านมีอิสระในการกำหนดแบบแผนหรือกระบวนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง และงานที่ท่านปฏิบัติมีการกำหนดขั้นตอนในการทำงานไว้อย่างชัดเจน

ปัจจัยด้านสถานที่ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ท่านเห็นว่างานราชทัณฑ์เป็นงานที่มีความเฉพาะ ไม่ใช่ทุกคนที่จะสามารถปฏิบัติได้ และท่านมีส่วนรับผิดชอบต่องานกระบวนการตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นงาน

ตารางที่ 19 อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการรับรู้คุณลักษณะงานทั่วไปของข้าราชการ  
ราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง

ปัจจัยส่วนบุคคล (Z) ปัจจัยคุณลักษณะงาน ทั่วไป (X)	เพศ	อายุ	ระดับ การ ศึกษา	รายได้	ตำแหน่ง งาน	ระยะเวลา ที่ ปฏิบัติงาน	สถานที่ ปฏิบัติงาน
สถิติทดสอบ	t-test	F-test	F-test	F-test	F-test	F-test	t-test
<b>คุณลักษณะงานทั่วไป</b>	1.520	6.473**	1.768	1.877	5.606**	3.778*	-2.106*
<b>1.ด้านความหลากหลายของทักษะ</b>	0.478	2.875	1.570	1.589*	1.794	3.031*	-0.829
1.1 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้อง ทำซ้ำๆเป็นประจำ	0.393	1.692	0.811	0.508	1.013	1.843	-0.734
1.2 งานที่ท่านปฏิบัติมีความ หลากหลายและท้าทายความสามารถ	-0.158	2.976	1.919	2.776*	1.816	2.609*	-0.522
1.3 ท่านได้ใช้ทักษะการทำงาน แตกต่างกันไปตามแต่ละสถานการณ	0.919	1.611	0.296	2.795*	1.850	1.552	-0.640
<b>2.ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน</b>	3.500**	2.595	0.099	0.790	1.954	1.626	-3.245**
2.1 ท่านเห็นว่างานราชทัณฑ์เป็นงานที่ มีความเฉพาะ ไม่ใช่ทุกคนที่จะสามารถ ปฏิบัติได้	3.000*	2.263	0.072	0.890	1.235	1.737	-3.278*
2.2 ท่านมีส่วนรับผิดชอบงาน กระบวนการตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นงาน	2.514*	3.612	0.020	1.480	2.501	2.652	-2.251*
2.3 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานของตน	2.483*	0.417	0.400	0.903	1.010	0.612	-1.813
<b>3.ด้านความสำคัญของงาน</b>	1.670	3.261	1.778	0.981	2.540*	1.775	-1.780
3.1 งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญและ ส่งผลต่อบุคคลอื่นในองค์กร	2.668	2.036	1.412	1.095	2.722*	1.313	-2.237
3.2 งานที่ท่านปฏิบัติมีผลต่อ ความสำเร็จขององค์กร	0.503	2.376	0.786	1.026	2.392*	2.396	-0.649
3.3 งานที่ท่านปฏิบัติส่งผลกระทบต่อ ความมั่นคงและปลอดภัยของสังคม	1.227	2.855	3.147	0.454	1.605	1.559	-1.723
<b>4.ด้านความมีเอกลักษณ์(อิสระ) ของงาน</b>	0.032	8.760**	3.693*	4.091*	9.905**	3.668**	-1.451
4.1 ท่านมีอิสระในการกำหนดแบบ แผนหรือกระบวนการปฏิบัติงานด้วย ตนเอง	0.231	9.375**	2.964*	3.536*	6.096**	4.514*	-1.480

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล (Z) ปัจจัยคุณลักษณะงาน ทั่วไป (X)	เพศ	อายุ	ระดับ การ ศึกษา	รายได้	ตำแหน่ง งาน	ระยะเวลา ที่ ปฏิบัติงาน	สถานที่ ปฏิบัติงาน
สถิติทดสอบ	t-test	F-test	F-test	F-test	F-test	F-test	t-test
4.2 ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	1.062	3.765*	1.831	1.400	5.637**	1.835	-2.300
4.3 งานที่ท่านปฏิบัติมีการกำหนดขั้นตอนในการทำงานไว้อย่างชัดเจน	-1.390	4.166*	3.031*	4.959**	8.672**	3.251*	0.706
<b>5.ด้านผลย้อนกลับของงาน</b>	0.396	5.117*	0.456	1.978	6.742**	2.096	-1.060
5.1 ท่านได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการทำงานอยู่เสมอ	0.138	8.360**	0.710	2.570	6.955**	3.796	-0.625
5.2 ท่านเห็นผลสัมฤทธิ์ของงานของท่าน ได้แก่ ผลผลิตและผลกระทบของงานได้อย่างชัดเจน	0.206	3.702*	0.678	1.881	2.541*	1.806	-0.528
5.3 ท่านสามารถประเมินประสิทธิภาพการทำงานได้ด้วยตนเอง	0.605	0.722	0.381	1.348	3.960*	0.314	-1.421

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.3.4 อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการรับรู้ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร และทัณฑสถานหญิงกลาง

อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการรับรู้ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัด เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร และทัณฑสถานหญิงกลาง โดยจำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อคำถาม (ดังแสดงผลปรากฏไว้ในตารางที่ 20)

อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมมีเพียงปัจจัยอายุ รายได้ ตำแหน่งงาน และสถานที่ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการรับรู้ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน

เมื่อพิจารณาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการรับรู้ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้านและรายข้อคำถามพบว่า

ปัจจัยด้านเพศมีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ท่านสามารถแบ่งเวลาสำหรับการทำงาน ครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการของท่านเป็นที่ยอมรับของครอบครัวและภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ (เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย)

ปัจจัยด้านอายุมีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปศึกษา ดูงาน หรืออบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถ และเรือนจำที่ท่านสังกัดมีระบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานต่างๆ ในทุกลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความเคร่งครัดของระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความยุติธรรมในองค์กร จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการสอบสวนลงโทษข้าราชการที่ทำผิดวินัยอย่างสมเหตุสมผล โดยปราศจากอคติ และท่านมีสิทธิชี้แจงเหตุผลในการปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ท่านสามารถแบ่งเวลาสำหรับการทำงาน ครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม และภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ (เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย) และมีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการประสานความร่วมมือกับ

บุคคลภายนอกหรือชุมชนในการทำกิจกรรมช่วยเหลือสังคมหรือกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ ท่านมีส่วนร่วมกับหน่วยงานของท่านในการรณรงค์ เพื่อพัฒนาสังคมอย่างสม่ำเสมอ และหน่วยงานและอาชีพของท่านได้รับการยอมรับว่ามีประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมและประเทศชาติ

ปัจจัยด้านรายได้มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ รายได้ของท่านเพียงพอต่อการใช้จ่าย ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเทียบกับข้าราชการเรือนจำหน่วยอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้าราชการเรือนจำในหน่วยงานของท่านทุกระดับมีความสัมพันธ์กันอย่างดี ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน และเรือนจำที่ท่านสังกัดจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ข้าราชการเรือนจำได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ท่านสามารถแบ่งเวลาสำหรับการทำงาน ครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม และภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ (เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย) และมีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความเกี่ยวข้องกับสังคม จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการประสานความร่วมมือกับบุคคลภายนอกหรือชุมชนในการทำกิจกรรมช่วยเหลือสังคมหรือกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ ท่านมีส่วนร่วมกับหน่วยงานของท่านในการรณรงค์ เพื่อพัฒนาสังคมอย่างสม่ำเสมอ และหน่วยงานและอาชีพของท่านได้รับการยอมรับว่ามีประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมและประเทศชาติ

ปัจจัยด้านตำแหน่งงานมีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ รายได้ของท่านเพียงพอต่อการใช้จ่าย ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเทียบกับข้าราชการเรือนจำหน่วยอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความเสี่ยงในการทำงาน และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ สถานที่ทำงานของท่านอยู่ในสภาพที่ไม่แออัด เป็นระเบียบเรียบร้อยเอื้อต่อการปฏิบัติงาน เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการกวดขันในเรื่องการป้องกันความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวดอยู่เสมอ และเรือนจำที่ท่านสังกัดมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ดี (เช่น จัดให้มีการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย การตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง) มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความมั่นคงและ



ความก้าวหน้าในงาน จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้กับครอบครัวของท่านได้เป็นอย่างดี ตำแหน่งหรือสายงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งหรือสายงานอื่น ๆ และท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่างเหมาะสม มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปศึกษา ศึกษาน หรืออบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถ และเรียนจำที่ท่านสังกัดมีระบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานต่างๆ ในทุกลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้าราชการเรือนจำในหน่วยงานของท่านทุกระดับมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน เรียนจำที่ท่านสังกัดจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ข้าราชการเรือนจำได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ และเมื่อเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ข้าราชการเรือนจำจะมีการประชุมร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างสม่ำเสมอ มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความเคร่งครัดของระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความยุติธรรมในองค์กรจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ เรียนจำที่ท่านสังกัดมีนโยบายควบคุม ดูแลความประพฤติ ระเบียบที่เป็นแนวทางปฏิบัติงานที่ดีสำหรับบุคลากร เรียนจำที่ท่านสังกัดมีการสอบสวนลงโทษข้าราชการที่ทำผิดวินัยอย่างสมเหตุสมผล โดยปราศจากอคติ และท่านมีสิทธิชี้แจงเหตุผลในการปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ท่านสามารถแบ่งเวลาสำหรับการทำงาน ครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการของท่านเป็นที่ยอมรับของครอบครัว และภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ (เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย) และมีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ เรียนจำที่ท่านสังกัดมีการประสานความร่วมมือกับบุคคลภายนอกหรือชุมชนในการทำกิจกรรมช่วยเหลือสังคมหรือกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ ท่านมีส่วนร่วมกับหน่วยงานของท่านในการรณรงค์ เพื่อพัฒนาสังคมอย่างสม่ำเสมอ และหน่วยงานและอาชีพของท่านได้รับการยอมรับว่ามีประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมและประเทศชาติ

ปัจจัยด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการประสานความร่วมมือกับบุคคลภายนอกหรือชุมชนในการทำกิจกรรมช่วยเหลือสังคมหรือกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ ท่านมีส่วนร่วมกับหน่วยงานของท่านในการรณรงค์ เพื่อพัฒนาสังคมอย่างสม่ำเสมอ และหน่วยงานและอาชีพของท่านได้รับการยอมรับว่ามีประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมและประเทศชาติ

ปัจจัยด้านสถานที่ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้าราชการเรือนจำในหน่วยงานของท่านทุกระดับมีความสัมพันธ์กันอย่างดี ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ข้าราชการเรือนจำได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ และเมื่อเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ข้าราชการเรือนจำจะมีการประชุมร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างสม่ำเสมอ และมีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ท่านสามารถแบ่งเวลาสำหรับการทำงาน ครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการของท่านเป็นที่ยอมรับของครอบครัว และภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ (เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย)

ตารางที่ 19 อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง

ปัจจัยส่วนบุคคล (Z) ปัจจัยคุณภาพชีวิต การทำงาน(Y)	เพศ	อายุ	ระดับ การ ศึกษา	รายได้	ตำแหน่ง งาน	ระยะ เวลาที่ ปฏิบัติ งาน	สถานที่ ปฏิบัติ งาน
สถิติทดสอบ	t-test	F-test	F-test	F-test	F-test	F-test	t-test
คุณภาพชีวิตการทำงาน	0.606	5.427**	0.248	3.742**	9.726**	2.007	-1.968
1.ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและ เพียงพอ	-0.315	1.482	0.078	4.000**	7.692**	1.864	-0.830
1.1 รายได้ของท่านเพียงพอต่อการใช้จ่าย	-0.769	0.670	0.075	4.513**	6.016**	1.479	-0.612
1.2 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความ เหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเทียบกับ ข้าราชการเรือนจำหน่วยอื่นที่มีลักษณะ งานคล้ายกัน	0.484	1.315	0.069	3.061*	4.999**	1.580	-0.913

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล (Z) ปัจจัยคุณภาพชีวิต การทำงาน(Y)	เพศ	อายุ	ระดับ การ ศึกษา	รายได้	ตำแหน่ง งาน	ระยะ เวลาที่ ปฏิบัติ งาน	สถานที่ ปฏิบัติ งาน
สถิติทดสอบ	t-test	F-test	F-test	F-test	F-test	F-test	t-test
1.3 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่าน รับผิดชอบ	-0.559	2.540	0.567	2.690*	7.554**	2.012	-0.749
<b>2.ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความ เสี่ยงในการทำงาน และไม่เป็นอันตราย ต่อสุขภาพ</b>	1.205	3.473	1.346	1.263	7.785**	1.103	-1.855
2.1 สถานที่ทำงานของท่านอยู่ในสภาพที่ ไม่แออัด เป็นระเบียบเรียบร้อย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	1.281	5.084**	1.881	3.055	10.670**	1.615	-2.247
2.2 เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการกวดขันใน เรื่องการป้องกันความเสี่ยงจากการ ปฏิบัติงานอย่างเข้มงวดอยู่เสมอ	1.052	2.476	0.655	1.156	2.950**	1.321	-1.520
2.3 เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการจัดกิจกรรม ส่งเสริมสุขภาพที่ดี (เช่น จัดให้มีการ ทดสอบสมรรถภาพร่างกาย การตรวจ สุขภาพร่างกายประจำปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง)	0.386	1.111	0.416	1.148	2.508*	0.331	-0.377
<b>3.ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าใน งาน</b>	-0.902	3.018	1.298	2.288	4.880**	2.327	0.279
3.1 งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและ เป็นหลักประกันให้กับครอบครัวของท่าน ได้เป็นอย่างดี	-0.353	0.864	1.220	2.120	3.270**	0.719	0.954
3.2 ตำแหน่งหรือสายงานที่ท่าน ปฏิบัติงานอยู่มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียม กับตำแหน่งหรือสายงานอื่น ๆ	-1.506	2.543	1.747	1.604	4.248**	2.058	0.320
3.3 ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่างเหมาะสม	-0.358	4.746	0.567	2.511*	3.388**	2.007**	-0.535

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล (Z) ปัจจัยคุณภาพชีวิต การทำงาน(Y)	เพศ	อายุ	ระดับ การ ศึกษา	รายได้	ตำแหน่ง งาน	ระยะ เวลาที่ ปฏิบัติ งาน	สถานที่ ปฏิบัติ งาน
	t-test	F-test	F-test	F-test	F-test	F-test	t-test
<b>4. ด้านโอกาสในการพัฒนา ความสามารถของบุคคล</b>	-1.031	6.787*	0.810	3.741**	10.043**	2.865	-0.384
4.1 ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและ ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่าง สม่ำเสมอ	-1.286	3.451*	0.172	1.792	6.040**	1.573	0.490
4.2 ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม ให้ไปศึกษา ดูงาน หรืออบรมหลักสูตร ต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถ	-1.012	5.189**	0.648	2.136	9.660**	2.087	0.103
4.3 เรือ่นจำที่ท่านสังกัดมีระบบการ สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานต่างๆ ในทุกลักษณะงาน	-0.436	7.854**	1.397	5.600**	6.520**	3.317**	-1.553
<b>5.ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการ ทำงานร่วมกัน</b>	0.830	2.237	0.112	2.995**	5.061**	0.464	-2.526*
5.1 ข้าราชการเรือนจำในหน่วยงานของ ท่านทุกระดับมีความสัมพันธ์กันอย่างดี ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกัน และกัน	0.789	1.526	0.172	4.109*	4.387**	0.211	-2.376*
5.2 เรือ่นจำที่ท่านสังกัดจัดกิจกรรมที่ ส่งเสริมให้ข้าราชการเรือนจำได้มีโอกาส ทำงานร่วมกันอยู่เสมอ	0.373	2.553	0.438	2.398**	3.766**	0.867	-1.690*
5.3 เมื่อเกิดความขัดแย้งในการ ปฏิบัติงาน ข้าราชการเรือนจำจะมีการ ประชุมร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาอย่าง สม่ำเสมอ	0.977	1.869	0.795	1.780	3.292**	0.462	-2.450*
<b>6.ด้านความเคร่งครัดของระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและ ความยุติธรรมในองค์กร</b>	0.530	5.368*	0.194	2.379	5.839**	1.850	-2.048

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล (Z) ปัจจัยคุณภาพชีวิต การทำงาน(Y)	เพศ	อายุ	ระดับ การ ศึกษา	รายได้	ตำแหน่ง งาน	ระยะ เวลาที่ ปฏิบัติ งาน	สถานที่ ปฏิบัติ งาน
สถิติทดสอบ	t-test	F-test	F-test	F-test	F-test	F-test	t-test
6.1 เรือนจำที่ท่านสังกัดมีนโยบาย ควบคุม ดูแลความปลอดภัย ระเบียบที่ เป็นแนวทางปฏิบัติงานที่ดีสำหรับจนท.	0.827	1.658	0.854	2.282	3.666**	1.747	-1.774
6.2 เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการสอบสวน ลงโทษข้าราชการที่ทำผิดวินัยอย่าง สมเหตุสมผล โดยปราศจากอคติ	0.818	5.305**	0.203	1.810	3.654**	1.414	-2.607**
6.3 ท่านมีสิทธิชี้แจงเหตุผลในการปฏิเสธ งานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่ นอกเหนือความรับผิดชอบ	-0.251	5.819**	0.174	3.457	4.819**	1.410	-0.791
<b>7.ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัว</b>	2.933*	3.649*	0.156	2.759*	6.634**	1.620	-4.398**
7.1 ท่านสามารถแบ่งเวลาสำหรับการ ทำงาน ครอบครัวและสังคมได้อย่าง เหมาะสม	2.174*	3.175*	0.703	2.732*	4.891**	1.312	-3.445**
7.2 การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการของ ท่านเป็นที่ยอมรับของครอบครัว	1.972*	2.492	0.567	2.291	5.256**	0.978	-3.048*
7.3 ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้ เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและ จิตใจ (เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย)	3.336*	4.067*	1.738	2.583*	4.964**	2.612	-4.704**
<b>8.ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม</b>	0.748	7.136**	0.048	4.766*	5.878**	2.868*	-1.253
8.1 เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการประสาน ความร่วมมือกับบุคคลภายนอกหรือ ชุมชนในการทำกิจกรรมช่วยเหลือสังคม หรือกิจกรรมสาธารณะประโยชน์	0.513	5.322**	1.039	2.944*	3.292**	2.827*	-0.889
8.2 ท่านมีส่วนร่วมกับหน่วยงานของท่าน ในการณรงค์ เพื่อพัฒนาสังคมอย่าง สม่ำเสมอ	0.537	7.243**	0.271	5.975*	7.544**	2.944*	-1.457
8.3 หน่วยงานและอาชีพของท่านได้รับการ ยอมรับว่ามีประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมและ ประเทศชาติ	0.858	4.734**	0.008	2.450*	3.097**	2.708*	-0.869

หมายเหตุ : \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง

4.4.1 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างของรายได้ต่อเดือนที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนซึ่งได้แก่ ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001 – 15,000 บาท 15,001 – 20,000 บาท 20,001- 25,000 บาท และ 25,001 ขึ้นไป พบว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (มีค่าSig. = 0.006 และค่าF = 3.742) โดยรายได้ 15,001 - 20,000 บาทต่อเดือน คุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด ( $\bar{X}$  = 2.75) รองลงมา คือ 10,001 – 15,000 บาทต่อเดือน ( $\bar{X}$  = 2.61) และต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือนมีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด ( $\bar{X}$  = 1.38) ตามลำดับ (ดังแสดงในตารางที่ 20)

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ต่อเดือนที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตำแหน่งงาน	ทัณฑสถานหญิงกลาง		F	Sig. (2-tailed)
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ต่ำกว่า 10,000 บาท	1.38	0.00	3.742	0.006*
2. 10,001-15,000 บาท	2.61	0.61		
3. 15,001-20,000 บาท	2.75	0.57		
4. 20,001-25,000 บาท	2.41	0.59		
5. 25,001 บาทขึ้นไป	2.48	0.62		
รวม	2.56	0.61		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4.2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างของตำแหน่งงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน ซึ่งได้แก่ ฝ่ายบริหารทั่วไป ควบคุมผู้ต้องขัง ควบคุมผู้ต้องขังไปศาล พัฒนาผู้ต้องขัง สวัสดิการผู้ต้องขัง ทัณฑปฏิบัติ และสถานพยาบาล พบว่า

ตำแหน่งงานแตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (มีค่าSig. = 0.000 และค่าF = 9.726) โดยตำแหน่งงานทัณฑปฏิบัติมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงที่สุด ( $\bar{X}$  = 3.03) รองลงมา คือ ตำแหน่งสวัสดิการผู้ต้องขัง ( $\bar{X}$  = 2.77) และตำแหน่งควบคุมผู้ต้องขังมีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด ( $\bar{X}$  = 2.27) ตามลำดับ (ดังแสดงในตารางที่21)

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตำแหน่งงาน	ทัณฑสถานหญิงกลาง		F	Sig. (2-tailed)
	$\bar{X}$	S.D.		
1. บริหารทั่วไป	2.42	0.59	9.726	0.000*
2. ควบคุมผู้ต้องขัง	2.28	0.49		
3. ควบคุมผู้ต้องขังไปศาล	2.32	0.54		
4. พัฒนาผู้ต้องขัง	2.75	0.64		
6. สวัสดิการผู้ต้องขัง	2.77	0.55		
7. ทัณฑปฏิบัติ	3.03	0.55		
8. สถานพยาบาล	2.42	0.41		
รวม	2.56	0.61		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

#### 4.4.3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างของสถานที่ปฏิบัติงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม(t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงานซึ่งได้แก่ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครกับข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลางที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (มีค่าSig. = 0.050 และค่าt = 1.968) โดยข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ( $\bar{X}$  = 2.62) มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่าข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง ( $\bar{X}$  = 2.46)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลางในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความเคร่งครัดของระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และความยุติธรรมในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ยกเว้น ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความเสี่ยงในการทำงาน และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ซึ่งข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า (ดังแสดงในตารางที่ 22)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เรื่องอัตรากำลังคนในการปฏิบัติงานต่อภารกิจหน้าที่ในปัจจุบันที่เป็นปัญหาหลักของทั้ง 2 เรือนจำ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการเรือนจำต่อจำนวนผู้ต้องขังนั้น ข้าราชการเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร มีอัตรากำลังข้าราชการ มากกว่าทัณฑสถานหญิงกลาง คือ ข้าราชการ 365 คน ต่อจำนวนผู้ต้องขัง 5,078 คน หรือประมาณ 1 : 14 ในขณะที่ทัณฑสถานหญิงกลางมีอัตรากำลังข้าราชการ 164 คน ต่อจำนวนผู้ต้องขัง 4,640 คน หรือประมาณ 1 : 28 ซึ่งจะเห็นได้ว่าอัตราส่วนผู้ต้องขังต่อข้าราชการของเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครน้อยกว่าทัณฑสถานหญิงกลาง ประมาณหนึ่งเท่าตัว ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของข้าราชการเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครจึงสูงกว่าข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง แต่เมื่อพิจารณาในรายด้านมีข้อต่างกันที่สำคัญคือ ข้าราชการทัณฑสถานหญิงกลาง ( $\bar{X} = 2.68$ ) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความเสี่ยงในการทำงาน และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพสูงกว่าข้าราชการเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ( $\bar{X} = 1.85$ ) ข้อสังเกตที่ได้จากการสัมภาษณ์ คือ เนื่องจากจำนวนข้าราชการที่มีน้อยทำให้งานค่อนข้างหนัก ผู้บังคับบัญชาของทัณฑสถานหญิงกลางจึงมีนโยบายส่งเสริมการจัดสวัสดิการ ที่ให้ความสำคัญกับความสะอาดสบายในสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงอุปกรณ์ที่ช่วยในการทำงาน ซึ่งจัดให้ค่อนข้างดี และให้เยอะกว่าเรือนจำเล็กๆ ทำให้เป็นที่พึงพอใจแก่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน



ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสถานที่ปฏิบัติงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เรือนจำพิเศษ กรุงเทพมหานคร		ทัณฑสถานหญิงกลาง		t	Sig. (2-tailed)
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	2.59	0.84	2.29	0.82	0.830	0.407
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความเสี่ยง ในการทำงาน และไม่เป็นอันตรายต่อ สุขภาพ	1.85	0.61	2.68	0.72	1.855	0.065
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	2.63	0.69	2.65	0.77	-0.279	0.780
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	2.50	0.83	2.46	0.72	0.384	0.701
5. การบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	2.62	0.70	2.38	0.68	2.526	0.012*
6. ความเคร่งครัดของระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	2.72	0.71	2.53	0.58	2.048	0.042*
7. ความสมดุลระหว่างงานกับ ชีวิตส่วนตัว	2.56	0.77	2.06	0.84	4.398	0.000*
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	2.72	0.74	2.60	0.74	1.253	0.212
<b>รวม</b>	<b>2.62</b>	<b>0.62</b>	<b>2.46</b>	<b>0.57</b>	<b>1.968</b>	<b>0.050*</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

#### 4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : ศึกษากรณีเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

**สมมติฐานที่1** คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำ อยู่ในระดับที่ควรปรับปรุง เนื่องจากสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับผู้ต้องขัง ความแออัดของจำนวนผู้ต้องขังที่ไม่เหมาะสมกับปริมาณเจ้าหน้าที่ ความเคร่งครัดในระเบียบ ตรายศรั และมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

การตีความค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของกลุ่มประชากรอาศัยเกณฑ์ดังต่อไปนี้

##### ระดับคะแนนเฉลี่ย

1.00 – 1.60

1.61 – 2.20

2.21 – 2.80

2.81 – 3.40

3.41 – 4.00

##### ระดับความคิดเห็น

เห็นด้วยน้อยที่สุด

เห็นด้วยน้อย

เห็นด้วยปานกลาง

เห็นด้วยมาก

เห็นด้วยมากที่สุด

เพื่อศึกษาว่าประชากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับควรปรับปรุงหรือไม่ ผู้วิจัยได้กำหนดระดับความคิดเห็นตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า 2.81 ซึ่งสามารถกำหนดสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$$H_0 : \mu = 2.81 \text{ (ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยของประชากรเท่ากับ 2.81 คะแนน)}$$

$$H_1 : \mu < 2.81 \text{ (ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2.81 คะแนน)}$$

ผลการทดสอบด้วยค่า One-sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มี 3 ตัวแปรที่อยู่ในระดับน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (และควรปรับปรุง) ได้แก่ สภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับผู้ต้องขัง ความแออัดของจำนวนผู้ต้องขังที่ไม่เหมาะสมกับปริมาณเจ้าหน้าที่ ความเคร่งครัดในระเบียบ ตรายศรั และมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ดังแสดงในตารางที่ 23)

ตารางที่ 23 ผลการทดสอบปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานรายชื่อในระดับที่ควรปรับปรุง

ตัวแปร	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	ค่า t
1.สภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับผู้ต้องขัง	216	2.81	0.85	0.405
2.ความแออัดของจำนวนผู้ต้องขังที่ไม่เหมาะสมกับปริมาณเจ้าหน้าที่	216	2.78	0.76	-0.625
3.ความเคร่งครัดในระเบียบ ตรากตรำ และมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน	216	2.76	0.97	-0.770

### สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และคุณลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์

จากตัวแบบสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถแสดงค่าความสัมพันธ์ในรูปแบบสมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ดังนี้

$$y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

โดยที่ y คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน

$x_1$  คือ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

$x_2$  คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

$x_3$  คือ คุณลักษณะงาน

$b_1, b_2, b_3$  คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุคุณ

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคุณ ได้ผลลัพธ์ ดังนี้

#### สมการตามสมมติฐาน

$$y = 0.142 + 0.024x_1 + 0.667x_2 + 0.186x_3$$

$$(0.159) \quad (0.046) \quad (0.069) \quad (0.084) \quad ; R^2 = 0.613; \text{adj.}R^2 = 0.607$$

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคุณ เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และปัจจัยคุณลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร

และทัศนสถานหญิงกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.783 และมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 61.3

### การใช้ตัวแปรลักษณะผู้ตอบในการควบคุมปัจจัยแทรก

โดยที่  $x_4$  คือ สถานที่ปฏิบัติงาน

$$y = 0.151 + 0.018x_1 + 0.676x_2 + 0.188x_3 + 0.528x_4$$

$$(0.946) \quad (0.388) \quad (9.631) \quad (2.239) \quad (-0.633) \quad ; R^2 = 0.613; \text{adj.R}^2 = 0.606$$

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ เมื่อควบคุมสถานที่ปฏิบัติงานให้คงที่ พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และปัจจัยคุณลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัศนสถานหญิงกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.783 และมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 61.3 (ดังแสดงในตารางที่ 24)

ตารางที่ 24 ผลการทดสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์

ตัวแปร	b	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.151	.160		.946	.345
ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร	.018	.047	.021	.388	.699
ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	.676	.070	.654	9.631	.000*
ปัจจัยคุณลักษณะงาน	.188	.084	.153	2.239	.026*
สถานที่ปฏิบัติงาน (ควบคุม)	.528	.056	-.028	-.633	.528

R = 0.783 R<sup>2</sup> = 0.613 adj.R<sup>2</sup> = 0.606 Sig. = 0.000

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เมื่อพิจารณาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและปัจจัยคุณลักษณะงานเป็นรายด้านพบว่า

จากตัวแบบสมมติฐาน สามารถแสดงค่าความสัมพันธ์ในรูปแบบสมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ดังนี้

$$y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6$$

โดยที่  $y$  คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน

$x_1$  คือ ด้านโครงสร้างองค์การองค์การ

$x_2$  คือ ด้านระบบการทำงาน

$x_3$  คือ ด้านการติดต่อสื่อสารหรือค่านิยมร่วม

$x_4$  คือ ด้านภาวะผู้นำ

$x_5$  คือ ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

$x_6$  คือ สถานที่ปฏิบัติงาน

$b_1, b_2, b_3, b_4, b_5, b_6$  คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ได้ผลลัพธ์ ดังนี้

$$y = 0.459 + 0.005x_1 + 0.188x_2 + 0.066x_3 + 0.142x_4 + 0.142x_5 - 0.86x_6$$

$$(0.123) \quad (0.069) \quad (0.072) \quad (0.064) \quad (0.056) \quad (0.052) \quad (0.055)$$

$$; R^2 = 0.632; \text{adj.}R^2 = 0.622$$

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ เมื่อควบคุมสถานที่ปฏิบัติงานให้คงที่ พบว่า ด้านนโยบาย ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสารหรือค่านิยมร่วม และด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.795 และมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์เท่ากับ ร้อยละ 0.632 (ดังแสดงในตารางที่ 25)

ตารางที่ 25 ผลการทดสอบปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง

ตัวแปร	b	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.459	.123		3.716	.000
ด้านโครงสร้างองค์การ	.409	.069	.443	5.886	.000*
ด้านระบบการทำงาน	.005	.072	.005	.063	.950
ด้านการติดต่อสื่อสารหรือค่านิยมร่วม	.188	.064	.213	2.925	.004*
ด้านภาวะผู้นำ	.066	.056	.076	1.181	.239
ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	.142	.052	.179	2.731	.007*
สถานที่ปฏิบัติงาน (ควบคุม)	-.086	.055	-.069	-1.569	.118

R = 0.795 R<sup>2</sup> = 0.632 adj.R<sup>2</sup> = 0.622 Sig. = 0.000

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตัวแบบสมมติฐาน สามารถแสดงค่าความสัมพันธ์ในรูปแบบสมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ด้านคุณลักษณะงานทั่วไป ดังนี้

$$y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6$$

โดยที่ y คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน

x<sub>1</sub> คือ ด้านความหลากหลายของทักษะ

x<sub>2</sub> คือ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน

x<sub>3</sub> คือ ด้านความสำคัญของงาน

x<sub>4</sub> คือ ด้านความมีเอกสิทธิ์ของงาน

x<sub>5</sub> คือ ด้านผลย้อนกลับของงาน

x<sub>6</sub> คือ สถานที่ปฏิบัติงาน

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, b<sub>4</sub>, b<sub>5</sub>, b<sub>6</sub> คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ได้ผลลัพธ์ ดังนี้

$$y = 0.272 + 0.073x_1 + 0.006x_2 - 0.082x_3 + 0.419x_4 + 0.386x_5 + 0.86x_6$$

$$(0.164) \quad (0.056) \quad (0.065) \quad (0.058) \quad (0.059) \quad (0.066) \quad (0.057)$$

$$; R^2 = 0.597; \text{adj.}R^2 = 0.585$$

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยคุณลักษณะงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ เมื่อควบคุมสถานที่ปฏิบัติงานให้คงที่ พบว่า ด้านความมีเอกสิทธิ์ของงานและด้านผลย้อนกลับของงาน มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.772 และมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 0.597 (ดังแสดงในตารางที่ 26)

ตารางที่ 26 ผลการทดสอบปัจจัยคุณลักษณะงานทั่วไปที่มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง

ตัวแปร	b	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.272	.164		1.666	.097
ด้านความหลากหลายของทักษะ	.073	.056	.074	1.300	.195
ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	.006	.065	.006	.093	.926
ด้านความสำคัญของงาน	-.082	.058	-.087	-1.399	.163
ด้านความมีเอกสิทธิ์ของงาน	.419	.059	.450	7.122	.000*
ด้านผลย้อนกลับของงาน	.386	.066	.382	5.817	.000*
สถานที่ปฏิบัติงาน (ควบคุม)	.086	.057	.068	1.511	.132

R = 0.772 R<sup>2</sup> = 0.597 adj.R<sup>2</sup> = 0.585 Sig. = 0.000

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

#### 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิดเพื่อเป็นข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในสังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง

จากการรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงในเชิงลึกที่ทำให้ทราบถึงสิ่งที่ปัญหา อุปสรรค และความต้องการในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในสังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง โดยสามารถสรุปได้ตามแต่ละปัจจัย ดังนี้

##### 4.6.1 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

(1) ควรเพิ่มอัตราค่าตอบแทน ค่าเวรยาม และค่าเสี่ยงภัยให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมกับความเป็นจริงเพราะลักษณะงานมีความเสี่ยงสูง

(2) หน่วยงานควรดูแล เอาใจใส่ความเป็นอยู่ ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ การเข้าเวรยามรักษาการณ์ภายใน ควรจัดสวัสดิการ อาหารการกิน ขนม ให้อิ่มท้องตลอดเวลา

(3) ควรจัดฝึกอบรมอาชีพเสริมให้แม่บ้านราชทัณฑ์ เพื่อเพิ่มรายได้ต่อครอบครัวและลดค่าใช้จ่าย

(4) ควรเพิ่มสวัสดิการให้ข้าราชการในสังกัดให้เหมาะสมตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เช่น จัดสวัสดิการบ้านพักให้เพียงพอ การกู้ยืมต่างๆ

(5) เมื่อข้าราชการมีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่าย, ค่าผ่อนชำระหนี้ในแต่ละเดือน และเงินออกตรงตามกำหนดเวลาแน่นอน คุณภาพชีวิตการทำงานจะดีขึ้นเอง และลดปัญหาการคอร์รัปชันลงได้ เพิ่มเงิน เพิ่มรายได้ เพิ่มสวัสดิการให้กับข้าราชการราชทัณฑ์ การทำงานก็จะดีขึ้น

4.6.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความเสี่ยงในการทำงานและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

(1) เรือนจำและทัณฑสถานควรให้ความสำคัญกับสุขภาพกาย สุขภาพจิตของเจ้าหน้าที่ เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(2) อยากให้แต่ละเรือนจำมีสถานที่ อุปกรณ์ในการออกกำลังกายมากขึ้น ควรจัดให้มี Sport Day สัปดาห์ละ 1 ครั้ง รวมถึงมีมุมสุขภาพจัดให้รวมเป็นกลุ่มก้อนเดียวกัน เพื่อป้องกันคว้นบุหรี่ยีสอง



(3) ควรเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ระบบสวัสดิการ รายได้ เครื่องแบบ ให้ได้มาตรฐานสากล อุปกรณ์การป้องกันตัว ยานพาหนะขนย้ายผู้ต้องขัง ระบบความปลอดภัยของเรือนจำ ให้มีมาตรฐานมากกว่านี้

(4) ขอให้สำนักงานก.พ. จัดอัตรากำลังหรือเปิดรับสมัครข้าราชการสังกัดกรมราชทัณฑ์ ให้พอเพียงและเหมาะสมกับจำนวนผู้ต้องขัง ต่อการปฏิบัติงานในเรือนจำและทัณฑสถาน เพื่อลดความเสี่ยง และลดความถี่ในการอยู่เวร

(5) ควรจัดสถานที่ทำงานให้ผ่อนคลาย เนื่องจากการทำงานกับผู้ต้องขังที่ส่วนมากมีทัศนคติเชิงลบ ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเครียด

(6) ควรมีนโยบายให้สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ เช่น จัดให้มีห้องน้ำ ห้องสุขาให้เพียงพอสำหรับเจ้าหน้าที่ทุกจุดทั้ง 2 แคน (แคนแรกรับ, แคนส่วนปกครอง) จัดจุดบริการน้ำดื่มสะอาด และมุมกาแฟหรือเครื่องดื่มบำรุงสุขภาพ รวมถึงติดตั้งเครื่องปรับอากาศ, เครื่องฆ่าเชื้อในอากาศในจุดพักเวรทุกจุด

(7) ควรมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในกระบวนการทำงานราชทัณฑ์ เพื่อให้การดำเนินงาน, กิจกรรมต่างๆเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 4.6.3. ปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

(1) อยากให้องค์กรมีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนเจ้าหน้าที่ (สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานต่างๆในทุกสถานงาน มิให้เกิดความซ้ำซาก จำเจ และเป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการมีความตื่นตัวในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ อีกทั้งไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น ภาวะเครียด นอนไม่หลับ และเจ็บป่วยได้ง่าย

(2) ควรมีการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ให้มากขึ้น เปิดโอกาสเข้ารับการประชุม อบรมสัมมนา ดูงานต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ เห็นข้อดี-ข้อเสีย นำมาคิดวิเคราะห์ พิจารณาปรับใช้กับงานปัจจุบัน เปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ได้วางแนวคิด ปรับใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสม เปิดโลกออกจากกะลาใบเดิม จะพัฒนาไปได้มาก

(3) ควรส่งเสริมให้มีการอบรมความรู้ที่เหมาะสมกับการทำงาน ทำให้มีความสามารถตรงกับลักษณะงาน

#### 4.6.4 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

(1) ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพราชการถูกจำกัดด้วยระบบระเบียบก.พ.ในปัจจุบัน, การกำหนดตำแหน่งและสายงานถูกบังคับให้มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งทั้งที่เรือนจำ เจ้าหน้าที่บางคน ตำแหน่งทั่วไป กลับมีภาระงานและความรับผิดชอบมากกว่าสายวิชาการ

(2) กรมราชทัณฑ์ควรปรับปรุงแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งให้มีความชัดเจน และเป็นธรรม ตรวจสอบได้

#### 4.6.5 ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

(1) ควรจะมีการพัฒนาปรับปรุง แก้ไขกฎหมายสำหรับการปฏิบัติงานให้ทันกับสภาพการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ภาวะเศรษฐกิจไม่ดีก็เพิ่มค่าเสี่ยงภัย ค่าปฏิบัติงาน รวมค่าเข้าเวรสำหรับกลางคืน เป็นต้น

(2) งานเรือนจำเป็นงานตรากตรำ เห็นควร ต้องเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับปริมาณของงานและผู้ต้องขัง

(3) ควรจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจในเวลานอกเรือนจำให้เหมาะสมกับภารกิจในปัจจุบัน เนื่องจากปัจจุบันเรือนจำและทัณฑสถานมีภารกิจเสริมหลายอย่าง เช่น ฝ้าผู้ป่วยที่เป็นผู้ต้องขังในโรงพยาบาลนอกสังกัดหลายคน รับส่งผู้ต้องขังเรือนจำใกล้เคียงไปขึ้นศาลภายในงานต่างๆ ขาดแคลนเจ้าหน้าที่ ทำให้เจ้าหน้าที่คนเดียวทำหลายอย่าง อาจทำให้คุณภาพของงานออกมาอาจไม่ดีพอเท่าที่ควรจะเป็นหรืองานไม่สามารถเสร็จตามกำหนดเวลา

4.6.6 ปัจจัยด้านความเคร่งครัดของระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความยุติธรรมในองค์กร

(1) เนื่องจากปัจจุบันกรมราชทัณฑ์ที่ประสบปัญหาด้านบุคลากร ซึ่งมีจำนวนเจ้าหน้าที่ไม่ได้สัดส่วนกับจำนวนผู้ต้องขัง ตลอดจนความคาดหวังของสังคมที่มีต่อกรมราชทัณฑ์ค่อนข้างสูงในฐานะที่เป็นหน่วยงานหนึ่งในกระบวนการยุติธรรม ทำให้เจ้าหน้าที่ที่ประสบกับภาระงานในหลายๆด้าน ซึ่งผู้บริหารยังไม่เข้ามาแก้ปัญหาอย่างจริงจังจนสามารถเห็นผลเป็นรูปธรรม มีเพียงนโยบายที่ให้ ความหวัง เมื่อมีการเปลี่ยนตัวผู้บริหารนโยบายก็จะเปลี่ยน ขาดความต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีปัจจัยภายนอกเข้ามาแทรกแซง ทำให้การทำงานขาดอิสระ จนไม่สามารถจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) ควรแก้ไขระเบียบ กรณีผู้ต้องขังนอนรักษาตัวโรงพยาบาลภายนอก จะได้ไม่เสียกำลังพลมากนัก

(3) ควรจัดเวรรักษาการณ์ให้มีความถี่ของการเข้าเวรน้อยลง

(4) การทำงานของราชทัณฑ์อยู่ในกฎระเบียบ ไม่สามารถออกความคิดเห็นต่างหรือไม่เปิดโอกาสให้มีอิสระทางความคิด จึงทำให้ราชทัณฑ์ไม่ก้าวหน้า

#### 4.6.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ

(1) ปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรไม่สมดุล การเข้าเวรยามมีความถี่ เกิดปัญหาครอบครัว สุขภาพจิต ร่างกายอ่อนแอ เกิดโรคภัยไข้เจ็บ สุกท้ายส่งผลต่อการทำงาน

(2) การจัดเวรควรมีการปรับเวลาเพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้มีเวลาอยู่กับครอบครัวในวันหยุด หรือเทศกาลที่มีวันหยุดติดต่อกันหลายวัน ควรจัดเวรมาเสริมช่วยภายในแดนบ้าง การเข้าเวรจะได้ไม่ถี่เกินไป

(3) ควรส่งเสริมและอนุญาตให้เจ้าหน้าที่ทำงานในภูมิลาเนา หรือใกล้กับภูมิลาเนา เพราะลักษณะงานเป็นงานที่หาเวลาว่างยาก ถ้าได้อยู่ใกล้กับครอบครัวก็จะช่วยส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้เกิดความอบอุ่นมากขึ้น ลดปัญหาการหย่าร้าง

#### 4.6.8 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

การทำงานทุกวันนี้ไม่เหมือนในอดีตมีองค์กรภายนอกมาตรวจสอบเป็นเรื่องที่ดี และมีข้อเสีย เช่น สิทธิมนุษยชนห้ามทำ แต่เจ้าหน้าที่ทำตามกฎหมายราชทัณฑ์ต้องมีผู้นำออกมาปกป้องเจ้าหน้าที่เวลามีเจ้าหน้าที่เสียชีวิตแต่ไม่ได้รับการดูแลเหมือนตำรวจ ทหาร

#### 4.6.9 อื่นๆ

เห็นควรพิจารณาข้าราชการราชทัณฑ์ให้เป็นวิชาชีพเฉพาะ เนื่องจากลักษณะงานมีความเฉพาะ มีความเสี่ยงเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และระยะเวลาที่ต้องปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้สุขภาพทรุดโทรม ค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่สมเหตุสมผลกับการปฏิบัติงาน ควรจะพิจารณาเรื่องคุณภาพชีวิตและการให้สวัสดิการที่เหมาะสมมากกว่าปัจจุบัน ซึ่งให้ค่าตอบแทนเหมือนข้าราชการก.พ.ทั่วไป

สวัสดิการที่เหมาะสมมากกว่าปัจจุบัน ซึ่งให้ค่าตอบแทนเหมือนข้าราชการก.พ.ทั่วไป

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการและหัวหน้าฝ่าย ในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน

ผู้บังคับบัญชาเรือนจำ/ทัณฑสถาน มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้การดำเนินงานในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น และผลิตผลงานได้บรรลุเป้าหมาย มีประสิทธิภาพ ซึ่งผลจากการสัมภาษณ์จึงทำให้ทราบความเห็นในเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง” ว่าผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆอย่างไร

โดยประเด็นที่ใช้ในการสัมภาษณ์จะแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ ประเด็นด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ประเด็นด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และประเด็นคุณลักษณะงานทั่วไป ซึ่งจะนำเสนอผลสรุปเป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้

### 1. ประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์

- ท่านเห็นว่าองค์ประกอบที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสำหรับ “ข้าราชการราชทัณฑ์” มีอะไรบ้าง?

### จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการและหัวหน้าฝ่ายในเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 ท่านได้ให้ความเห็นว่า

“อันดับแรก คือ การจัดสถานที่ให้เหมาะสมในการทำงาน เรือนจำถึงแม้จะเป็นสถานที่ในการลงโทษ ที่ทำการจะต้องมีลักษณะสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มั่นคงแข็งแรง ปลอดภัย สามารถป้องกันตัวเจ้าหน้าที่ได้ เจ้าหน้าที่ก็จะต้องมีความรู้สึกปลอดภัยในการทำงานในระดับหนึ่ง แต่ถ้าสถานที่ไม่มั่นคง ปลอดภัย ไม่มีระบบที่จะป้องกันตัวเขา เขาก็จะรู้สึกไม่อยากทำงาน ไม่อยากนั่งอยู่

อันดับสอง คือ เรื่องสวัสดิการ เช่น อาหาร น้ำดื่ม ถ้ามีเพียงพอและมีคุณภาพ ก็จะพอใจในการทำงาน ,สวัสดิการบ้านพัก ควรให้ให้ครบโดยเฉพาะข้าราชการที่เข้าใหม่ เงินเดือนน้อย รอคิวนาน ต้องไปเช่าบ้านค่าใช้จ่ายก็เพิ่มขึ้น ถ้าไม่มีเป็นบ้าน ควรมีที่พักสำหรับข้าราชการที่เป็นโสดอยู่ เป็นห้องแถวรวมๆกันเล็กๆก็พอรับได้

อันดับสาม คือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะทำงานแล้วมีความสุข ต้องมีการประชุม พูดคุย ให้มีการแสดงออกในความคิดเห็นเกี่ยวกับการที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ก็คือการทำงานแบบมีส่วนร่วม

จริงๆแล้วผู้คุมก็รับสภาพ แต่ถ้าจะทำให้เข้ามีความสุขเพิ่มขึ้นอีกหน่อยก็จะดี เนื่องจากตอนนี้ผู้คุมต้องอยู่ในคุก เข้ามาก็ต้องเดินเข้าคุก เขาก็ชิน สิ่งหนึ่งที่ทำให้งานจำเจ ซ้ำซาก ก็เลยชินชา มันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากคิดว่ามันทำอะไรไม่ได้ ก็ได้เท่านี้ แต่ถ้ามีกลุ่มบุคคลใดให้ความสำคัญ พัฒนา สร้างนั่นสร้างนี่ให้ เขาก็จะรู้สึกมีความสุขเพิ่มขึ้นนิดๆหน่อยๆ เช่น เรื่องอาหารการกิน มารับฟังเขาว่าอาหารที่จัดให้กินอย่างนี้ไม่ดี ก็ทำให้เขามีความสุขขึ้นมาได้จริงๆความสุขเกิดขึ้นได้ไม่ยาก เจ้าหน้าที่เขาไม่ได้ต้องการความสุขมากมาย ยากเย็นอะไร แต่แค่ตอบสนองความพึงพอใจในระดับหนึ่งได้แค่นั้น เช่น เครื่องแบบ ถ้ามีสวัสดิการให้ เขาก็รู้สึกว่าจะลดภาระ โดยเฉพาะข้าราชการชั้นผู้น้อย ถ้าเขารู้ว่ามีการตัดให้ทุกปี ได้แต่งเครื่องแบบใหม่ที่สะอาดสวยงาม ก็อยากที่จะมาทำงาน บางคนถ้าไม่ตัดให้ก็ ใส้เป็น 10 ปี ซึ่งก็ดูชุดเก่า ไม่สมศักดิ์ศรีการเป็นข้าราชการ”

(ผู้อำนวยการคนที่1 เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร 2559 : สัมภาษณ์)

“อันดับแรก คือ เรื่องของความเจริญก้าวหน้า การทำงานราชการก็ต้องหวังถึงความก้าวหน้าในชีวิตราชการ คำนึงถึงโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคตของสายงานที่เราคงอยู่

อันดับที่สอง คือ เรื่องการพัฒนาความรู้ มีการส่งเสริมความรู้ให้กับข้าราชการ เช่น การอบรมก็จะช่วยให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น

อันดับที่สาม คือ ความมั่นคงของชีวิตและครอบครัว ก็คือเรื่องของสวัสดิการที่ทำให้เจ้าหน้าที่มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เช่น เรื่องของค่าตอบแทน ค่าเสี่ยงภัย ค่ารักษาพยาบาล ซึ่งมีอยู่แล้วแต่จะทำอย่างไรให้มันเบิกจ่ายได้เร็วขึ้น”

(หัวหน้าฝ่ายคนที่2 และ3 เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร 2559 : สัมภาษณ์)

**ทางด้านทัศนสถานหญิงกลางจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการและหัวหน้าฝ่าย 2 ท่าน ได้ให้ความเห็นว่า**

“การที่จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้น ข้าราชการต้องกายพร้อม ใจพร้อม สุขภาพกายต้องแข็งแรง ถ้าเราไม่มีปัญหาส่วนตัว ไม่เครียดร่างกายก็ย่อมแข็งแรงก็就会有ความพร้อมในการทำงาน ส่วนในเรื่องสุขภาพจิต ถ้าเรามีปัญหาครอบครัว มีสุขภาพไม่ดี หนี้สินเยอะแยะ ก็แน่นอนส่งผลกระทบต่อการทำงานไม่เต็มที่ ลำดับต่อมา คือ เรื่องสวัสดิการ ควรจะเพิ่มค่าเสี่ยงภัยให้กับเจ้าหน้าที่ เนื่องจากลักษณะงานเป็นงานที่ตราครุฑและมีความเสี่ยงสูง”

(ผู้อำนวยการคนที่1 และหัวหน้าฝ่ายคนที่2 ทัศนสถานหญิงกลาง 2559 : สัมภาษณ์)

**2.ประเด็นด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร**

- การที่ข้าราชการเรือนจำ จะทำงานได้อย่างมีความสุขและความพึงพอใจนั้น ท่านเห็นว่าควรมีแนวทางการปฏิบัติตนอย่างไรเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน?

**จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการและหัวหน้าฝ่ายในเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 ท่านได้ให้ความเห็นว่า**

“1.ตัวเจ้าหน้าที่เองต้องอธิบายให้ครอบครัวเข้าใจในอาชีพเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ว่ามันมีวิถีชีวิตในอาชีพเป็นอย่างไร พอมันเกิดความเข้าใจในครอบครัว ปัญหามันก็ลดลง

2.การยึดพรบ.วินัยราชทัณฑ์ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากข้าราชการราชทัณฑ์เป็นข้าราชการพลเรือนหน่วยเดียวที่มีโทษทางวินัยในเรื่องของการกักขัง เพิ่มเวรยาม ชัง เป็นหน่วยเดียวที่มีโทษแบบนี้เฉพาะผู้ทำงานในเรือนจำ เนื่องจากต้องปฏิบัติงานกับผู้ต้องขัง แล้วก็ต้องใช้อาวุธ เพราะฉะนั้นการที่ข้าราชการราชทัณฑ์จะยึดวินัยนี้เป็นหลัก มันก็จะเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขได้ ซึ่งมีความสุขในที่นี้ คือ ไม่ต้องถูกลงโทษทางวินัย เพราะคนที่โดนลงโทษทางวินัย หรือคนตั้งคณะกรรมการสอบก็จะมีคามทุกข์ เพราะฉะนั้นวินัยก็จะเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะทำให้เราทำงานอย่างมีความสุขได้ถ้าเราปฏิบัติตาม

3.ความเมตตาของเจ้าหน้าที่เอง จะทำให้ทำงานกับผู้ต้องขังได้อย่างมีความสุข ในมุมมองของเจ้าหน้าที่ที่ควบคุม ถึงแม้เราต้องระมัดระวัง รักษาความปลอดภัยไม่ให้ผู้ต้องขังหลบหนี แต่ในขณะเดียวกันเราต้องมองว่าเราเป็นผู้ให้โอกาสผู้ต้องขัง การรู้จักพูดคุยกับผู้ต้องขัง รู้จักพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน อย่างมีความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีใจที่จะช่วยเหลือเขา มันก็จะทำให้เจ้าหน้าที่ทำงานอย่างมีความสุขได้ ซึ่งสิ่งสำคัญของความสุขในการทำงาน ก็คือ ต้องมีใจรักในงาน ถ้าไม่มีใจรักในงาน มันก็จะเป็นความทุกข์ ซึ่งการจะมีใจรักในงานได้ต้อง ประกอบด้วย 1.ตัวเจ้าหน้าที่เอง 2.ตัวของผู้บังคับบัญชาต้องปลูกฝัง ต้องแนะนำ ต้องอบรม ในขณะเดียวกันเจ้าหน้าที่ก็จะไปอบรมผู้ต้องขังที่อยู่ภายใต้ผู้บังคับบัญชาเขาอีกต่อหนึ่ง มันต้องส่งทอดต่อไป และที่สำคัญก็คือ เขาพอใจในงาน การมีสวัสดิการที่ดี ค่าตอบแทนที่ดี มีเวลาพักผ่อนที่ดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้มันสวนทางกับงานราชทัณฑ์หมดเลย สิ่งเดียวที่เขาอยู่ได้ก็คือ เขา“รักในงาน”ที่ทำงานได้อยู่ทุกวันนี้แล้วมีความสุข”

(ผู้อำนวยการคนที่1 เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร 2559 : สัมภาษณ์)

“ต้องปรับตัวอย่างเดียว คือ 1.ปรับตัวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน เพราะ การทำงานของเรือนจำนั้นมันทำงานยากขึ้น เนื่องจากมีหน่วยงานภายนอกเข้ามาเกี่ยวข้องเยอะ เช่น องค์กรสิทธิมนุษยชน การทำงานของเจ้าหน้าที่ทำงานยากขึ้น มีการตรวจสอบตลอดเวลา และในเรื่องของมาตรฐานเกี่ยวกับตัวชีวิตต่างๆมันบีบให้ทำงานมากขึ้น เพราะฉะนั้น ถ้าเราไม่ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ถ้ายังเป็นคนทำงานในยุคเก่าๆ ก็จะทำงานอย่างไม่มีความสุข ก็จะคิดว่ามันหนักมันยาก มันไม่ไหว ดังนั้นต้องปรับตัวให้ได้

2.การแบ่งเวลา ต้องจัดสรรเวลาให้เป็นถึงจะมีความสุขได้ ถ้าไม่จัดสรรเวลาไม่แบ่งเวลาให้มันถูกก็ไม่สามารถที่จะทำให้ตัวเองมีความสุขได้ ต้องแยกออกจากกันงานก็คืองานไปถึงบ้านก็อีกแบบหนึ่ง ที่ผู้สัมภาษณ์ทำงานอยู่ได้นั้นเพราะว่างานให้จบกับที่ทำงาน ครอบครัวก็ต้องใช้เวลา

3.การจัดระเบียบเรื่องค่าใช้จ่าย อย่างพยายามสร้างหนี้สิน ถึงจะมีความสุขได้ ถ้ายังเป็นหนี้สินเงินในแต่ละเดือนไม่พอใช้ ยิ่งไงก็ไม่มีความสุข”

(หัวหน้าฝ่ายคนที่2 เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร 2559 : สัมภาษณ์)

“มันอยู่ที่ทัศนคติของตัวเองก่อน ว่าต้องภาคภูมิใจกับงานของตัวเอง ถ้ามีทัศนคติต่องานที่ไม่ดีมันก็จะไม่มีความสุข ซึ่งการปฏิบัติตนนั้นก็คงใช้ชีวิตตามแนวพระราชดำริ คือ เศรษฐกิจพอเพียง และดำรงชีวิตเหมือนที่พระพุทธเจ้าสอนว่า จงพอใจในสิ่งที่ตนเองมี ไม่โลภมาก คิดอะไรที่เกินตัว แล้วต้องซื่อสัตย์สุจริตด้วย ก็จะสบายใจไม่คิดหาผลประโยชน์ที่พึงมีพึงได้ มันก็จะทำให้ชีวิตเรามีความสุข แล้วก็กำลังใจจากครอบครัว มีโอกาสก็ต้องพักผ่อนบ้าง เนื่องจากการใช้ชีวิตกับครอบครัวจะน้อยมาก ดังนั้นควรจะมี Positive Thinking คิดบวกเข้าไว้จะได้สร้างกำลังใจให้ตัวเองด้วย”

(หัวหน้าฝ่ายคนที่3 เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร 2559 : สัมภาษณ์)

### ทางด้านทัศนคติของหญิงกลางจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการและหัวหน้าฝ่าย 2 ท่าน ได้ให้ความเห็นว่า

“วิธีการที่ทำให้ชีวิตสมดุล คือ ต้องพอใจในงานก่อน รักงานของเรา ปรับทัศนคติให้เป็นบวก ต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดของตัวเอง มองว่าเราทำงานในสถานที่ที่คนลำบาก แล้วเรามาช่วยคนที่เขาลำบาก อย่ามองให้เป็นลบมิฉะนั้นเราจะหมดกำลังใจ เหมือนทำบุญ มองงานให้เป็นบวก นอกจากนี้การมีสวัสดิการที่ดีย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน งานตรากตรำได้แต่ก็มีความสุขในการทำงาน การเป็นข้าราชการเรือนจำถึงเงินเดือนจะน้อยแต่ยังมีสวัสดิการบ้านพัก สวัสดิการเสื้อผ้าเครื่องแบบก็มีให้ทุกปี การอยู่เวรถึงจะไม่ได้พักผ่อนแต่เรายังมีค่าเวร ค่าเสี่ยงภัย บางคนเงินเดือนเก็บ เอาค่าเวรมาใช้ เงินเดือนเอาไว้ผ่อนบ้านผ่อนรถก็ยังได้ เมื่อไปเทียบกับข้าราชการกรมอื่น”

(ผู้อำนวยการคนที่1 และหัวหน้าฝ่ายคนที่2 ทัศนคติหญิงกลาง 2559 : สัมภาษณ์)

- หน่วยงานของท่านมีการจัดสวัสดิการที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำที่นอกเหนือจากที่ระเบียบ กฎหมายกำหนดไว้อย่างไร มีปัญหาอุปสรรคหรือไม่?



### จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการและหัวหน้าฝ่ายในเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ทั้ง 3

#### ท่านได้ให้ความเห็นว่า

ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความเห็นไปในทิศทางที่แตกต่างกัน ไปในแต่ละองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

-ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

“สวัสดิการด้านค่าเสี่ยงภัย ระหว่างฝ่ายที่ทำงานในสำนักงาน(ไม่ติดกับผู้ต้องขัง)กับฝ่ายควบคุมผู้ต้องขัง(ติดกับผู้ต้องขัง) จะได้ไม่เท่ากัน โดยมีกำหนดว่า ถ้าทำงานใกล้ชิดกับผู้ต้องขังภายในแดน ก็จะได้ค่าเสี่ยงภัย เดือนละ 2,000 บาท ได้โดยไม่ต้องทำชั่วโมง หรือเรียกว่าได้โดยอัตโนมัติ ส่วนผู้ทำงานด้านนอก ไม่ได้ใกล้ชิดกับผู้ต้องขังโดยตรง เดือนละ 1,200 บาท แต่ต้องทำชั่วโมง นั่นก็คือการเข้าเวรนั้นต้องทำวันละ 8 ชั่วโมง ดังนั้นใน 1 เดือนต้องทำ 72 ชั่วโมง ตามที่กำหนดถึงจะได้ 1,200 บาท ไม่ได้โดยอัตโนมัติ”

ซึ่งจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่า ทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งที่ปฏิบัติหน้าที่ติดกับผู้ต้องขังและที่ไม่ติดกับผู้ต้องขัง มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ “การทำงานในเรือนจำนั้นมันมีความเสี่ยง การที่จะเอาหลักชั่วโมงมานับว่าทำงานอยู่ในแดนตลอดเวลาที่มีความเสี่ยงมากกว่าคนที่อยู่ไม่มนานนั้น มันวัดกันไม่ได้ ถ้าหากเข้าไปไม่นานแต่เป็นช่วงที่มีเหตุพอดีก็เกิดความเสี่ยงแล้ว เพราะฉะนั้นควรจะให้ค่าตอบแทนในหลักเดียวกันดีกว่า”

(ผู้อำนวยการคนที่1,หัวหน้าฝ่ายคนที่2และ3 เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร 2559 : สัมภาษณ์)

“เมื่อพูดตามความจริงแล้ว สวัสดิการก็ไม่เพียงพอ แต่ถ้าเรื่องสวัสดิการนั้นก็มองได้ทั้ง Reward (ที่เป็นตัวเงิน) และAward (ที่ไม่เป็นตัวเงิน) ก็คือ การยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การโปรโมท การเลื่อนตำแหน่ง การมอบหมายหน้าที่ในการทำงาน ที่ผู้บังคับบัญชาให้ถือว่าเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ส่วนสวัสดิการที่เป็นตัวเงินก็อาจจะเป็นพวก เครื่องอุปโภคบริโภคเดือนละ 1 ชุด (ข้าวสาร น้ำมันพืช ยาสีฟัน น้ำยาล้างจาน น้ำปลาหรือซอสหรือน้ำตาลทราย ที่เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครจะได้ 5 อย่าง) แจกเสื้อผ้าตัดเครื่องแบบ การจัดสวัสดิการแบบตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี การจัดอุปกรณ์กีฬาให้ มีบ้านพักให้ แต่ไม่ได้มีให้ทุกคน ซึ่งในเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร

นั่น มีเจ้าหน้าที่อยู่จริงๆ 400 กว่าคน (ตามกรอบกรมราชทัณฑ์กำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ 625 ตำแหน่ง) แต่มีบ้านพักอยู่ 300 กว่ายูนิต ทั้งลูกจ้างและข้าราชการ ซึ่งยังขาดแคลนอยู่ ,เงินกองทุนสงเคราะห์ข้าราชการ เป็นสวัสดิการ สำหรับข้าราชการที่เกิดอุบัติเหตุ บาดเจ็บจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ เป็นสวัสดิการของเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครเองที่จัดตั้งขึ้นมา ช่วยส่วนหนึ่งในเรื่องของการรักษา ค่าทำศพของบิดา มารดา หรือของเจ้าหน้าที่เอง ทุนการศึกษาบุตรของข้าราชการ ก็จะสามารถใช้เงินกองทุนนี้ไปบริหารจัดการ ,ค่าตัดเครื่องแบบ โดยใช้เงินจากร้านสงเคราะห์ผู้ต้องขัง ที่เรือนจำมีอำนาจสามารถบริหารจัดการเองได้ โดยไม่ต้องผ่านกรมราชทัณฑ์ แต่บางส่วนเมื่อมีการใช้จ่ายก็อาจมีการรายงานให้กรมราชทัณฑ์ทราบบ้าง”

(หัวหน้าฝ่ายคนที่2และ3 เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร 2559 : สัมภาษณ์)

-ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความเสี่ยงในการทำงานและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

“ทำงานในเรือนจำย่อมมีความเสี่ยงอยู่แล้ว เพราะ ข้าราชการเรือนจำต้องมีการเข้าเวรยาม และอยู่ร่วมกับบุคคลอันตราย เป็นบุคคลที่มีคดี มีปัญหาในเรื่องของความรู้สึกนึกคิด ดังนั้นจึงมีโอกาสเสี่ยงกว่าทุกๆหน่วยงาน เราไม่สามารถรู้ได้ว่าวันไหนเขาจะทำร้ายหรือไม่ทำร้ายเรา ซึ่งอุปสรรคหลักของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในการปฏิบัติงานในเรือนจำ คือ ตะบอง เป็นอาวุธประจำกาย, นกหวีด ในการแจ้งเหตุ ,วิทยุสื่อสาร ในการติดต่อสื่อสาร รายงานเหตุการณ์ เป็นอุปสรรคพื้นฐานที่ควรจะมีทุกคน ควรจะมีพัฒนาว่าอุปสรรคในการป้องกันตัวของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์สมัยใหม่ควรจะนำมาใช้กับราชทัณฑ์ไทยด้วย จัดเป็นเซทแล้วก็แจกไป เข็มขัดเส้นเดียวก็เกี่ยวแล้วไปทำงาน วิทยุสื่อสาร เครื่องซื้อไฟฟ้า แก๊สน้ำตา เป็นต้น ที่ต่างประเทศเขามี แต่ราชทัณฑ์ไทยไม่ค่อยพัฒนาเทคโนโลยี อุปสรรคในการระงับเหตุร้าย การปราบปราม พวกชุดป้องกันสะเก็ดหรือโล่เมื่อเกิดเหตุ มันควรจะมีแล้วก็ทันสมัย ใช้งานได้จริง ซึ่งปัจจุบันราชทัณฑ์ไทยก็มีแต่ไม่ทันสมัยและยังไม่เพียงพอ”

(ผู้อำนวยการคนที่1,หัวหน้าฝ่ายคนที่2และ3 เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร 2559 : สัมภาษณ์)

-ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

“มันก็จะแยกออกเป็น 3 ส่วน 1.ส่วนที่กรมราชทัณฑ์ดำเนินการเอง จะมีสถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์ จะมีหลักสูตรตลอดทั้งปีที่จะเรียกเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ไปอบรม ทบสวน เพิ่มศักยภาพ 2.ส่วนราชการอื่นหรือหน่วยงานนอกจัด แล้วเชิญชวนให้ข้าราชการราชทัณฑ์ไปอบรม

3. เรือนจำดำเนินการเองในบางหลักสูตร ซึ่งการฝึกอบรมถือว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการราชทัณฑ์มีการพัฒนาขึ้น แล้วก็มีความสุข โดยเฉพาะหลักสูตรที่จะมีการศึกษาดูงานในต่างถิ่นต่างจังหวัด หรือต่างสถานที่ เหมือนไปเปิดโลกทัศน์ ไปเห็นที่ต่างๆที่ไม่เคยเห็น ได้เดินทางไปต่างจังหวัด ใช้ช่วงเวลานี้พักผ่อนบ้าง ก็เป็นทางอ้อมที่จะทำให้เขามีความสุขในการทำงาน ซึ่งก็ต้องจัดสรรคนไปให้เท่าเทียมกัน ที่เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครก็มีการฝึกอบรมอยู่เรื่อยๆ เพราะว่าการไปอบรมแต่ละครั้ง ในมุมมองผู้บริหารเป็นการเสียกำลังพล แต่ในระดับเจ้าหน้าที่ก็อยากไป ดังนั้นต้องหาความสมดุล”

(ผู้อำนวยการคนที่1 เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร 2559 : สัมภาษณ์)

“ทางเรือนจำไม่ส่งไปเองเลยมีไม่ถึง ต้องรอรกรมราชทัณฑ์ว่าต้องการคนประเภทไหนไปอบรมเรื่องอะไร ใน1ปีก็มีไม่เท่าไร คนที่ไปก็คือคนที่เกี่ยวข้องด้านนั้น ไม่ได้สามารถจะไปพัฒนาได้ทุกคน ในส่วนของการพาไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ก็น้อย ไม่ค่อยมี โลกทัศน์จะไม่ค่อยกว้างเนื่องจากติดด้วยค่าใช้จ่าย”

(หัวหน้าฝ่ายคนที่2และ3 เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร 2559 : สัมภาษณ์)

-ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

“ความเจริญก้าวหน้าในสายงานอาชีพราชการ ควรจะมีCareer path ที่มันชัดเจนสำหรับเจ้าหน้าที่ ถ้าหากไม่สามารถให้เขาเจริญก้าวหน้าได้ ก็ควรปรับบัญชีเงินเดือนให้เป็นของข้าราชการราชทัณฑ์โดยเฉพาะ บางทีตำแหน่งไม่ขึ้นแต่เงินเดือนสูงขึ้นก็เกิดความพึงพอใจได้”

(ผู้อำนวยการคนที่1 เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร 2559 : สัมภาษณ์)

“การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง อยากให้เป็นไปด้วยความเที่ยงธรรม ยุติธรรม มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน คนที่เตรียมตัวสอบจะได้คาดเดาถูก ไม่ใช่ว่าสอบครั้งนี้เป็นหลักเกณฑ์แบบนี้แต่ครั้งต่อไปเปิดสอบใหม่ก็เปลี่ยนหลักเกณฑ์อีก มันเดาทางไม่ถูก อยากให้วางหลักเกณฑ์ ณ ตอนนี้หลักเกณฑ์มันเปลี่ยนไปเปลี่ยนมาขึ้นอยู่ที่ผู้บังคับบัญชา อธิบดี ไม่ใช่ระบบเล่นพรรคเล่นพวก”

(หัวหน้าฝ่ายคนที่3 เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร 2559 : สัมภาษณ์)

-ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

“มีลักษณะของการทำงานที่ต้องสัมพันธ์กัน มีการประสานงานปฏิสัมพันธ์ทุกฝ่ายร่วมกันตลอด เช่น เหตุการณ์ผู้ต้องขังป่วยในแดน ก็เริ่มจากฝ่ายควบคุมแดนต้องส่งมาสถานพยาบาลด้านใน หากสถานพยาบาลทำการรักษาไม่ได้หรือจะต้องการขอรับการสงเคราะห์ในด้านอื่นๆ ก็ต้องมาติดต่อฝ่ายสงเคราะห์ผู้ต้องขังซึ่งเป็นของส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง ถ้าต้องออกไปรักษาภายนอกก็ต้องติดต่อส่วนทัณฑปฏิบัติ เพื่อที่จะนำทะเบียนประวัติส่งไป และต้องมีการประสานส่วนควบคุมผู้ต้องขังไปศาล เพื่อที่จะนำรถไปส่ง ดังนั้นจึงมีลักษณะการทำงานแบบปฏิสัมพันธ์กัน”

(ผู้อำนวยการคนที่1และหัวหน้าฝ่ายคนที่2 เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร 2559 : สัมภาษณ์)

“ลักษณะการทำงานของเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครมีการทำงานเป็นทีม ประสานงานกันตลอด ทุกคนต้องช่วยกันเพื่อองค์กร ในส่วนความขัดแย้งในองค์กร การแบ่งพรรคแบ่งพวกก็มีบ้างเป็นธรรมดาทุกองค์กรก็ต้องมี ดังนั้นก็ต้องยอมรับความจริง”

(หัวหน้าฝ่ายคนที่3 เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร 2559 : สัมภาษณ์)

-ด้านความเคร่งครัดของระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความยุติธรรมในองค์กร

“มีความเคร่งครัด ที่เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครนี้จะมีกฎระเบียบ 2 ฉบับ ควบคุมอยู่ คือ พรบ.ข้าราชการพลเรือน(เจ้าหน้าที่ที่ทำงานในสำนักงาน) กับพรบ.ข้าราชการราชทัณฑ์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ก็คือ ในการเข้าเวรยาม มีการควบคุมสิ่งของต้องห้าม คนภายนอกอาจใช้โทรศัพท์ได้ แต่เมื่อเข้าไปในแดนแล้วไม่สามารถพกโทรศัพท์ หนังสือพิมพ์ เงินสดได้ ถือว่าเป็นอุปสรรคเหมือนกัน หากครอบครัวเจ็บป่วยต้องการติดต่อด่วน ไม่สามารถติดต่อได้ ต้องใช้โทรศัพท์พื้นฐานด้านในแต่ก็ไม่สะดวกอยู่ดี ถ้าเข้าเวรจะออกมาใช้โทรศัพท์ก็ต้องขออนุญาตจากผู้มีอำนาจ ณ เวลานั้น”

(หัวหน้าฝ่ายคนที่2และหัวหน้าฝ่ายคนที่3 เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร 2559 : สัมภาษณ์)

-ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ

“ผู้บังคับบัญชากำลังพิจารณาในเรื่องของการย้ายคนกลับภูมิลำเนา ทำงานใกล้บ้าน ได้อยู่ในใกล้ครอบครัว เป็นการสร้างความสุขให้กับเจ้าหน้าที่ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่บรรจุใหม่ส่วนใหญ่ก็จะกระจัดกระจาย เพราะว่าสอบแล้วเขาให้เลือกตามตำแหน่งที่มีบรรจุ บางคนบ้านอยู่อีสานตัวไปอยู่ใต้ ถ้าเขาได้ย้ายมาทำงานใกล้บ้านเขาก็จะมีความสุขมากขึ้น เรื่องพวกนี้ต้องเป็นเรื่องที่ภาครัฐควรให้นโยบาย ซึ่งผู้บังคับบัญชาก็พิจารณาอยู่ เพราะว่าส่วนใหญ่ 80% เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทำงานเรือนจำไหนเรือนจำนั้น ถ้าเขาไม่เจริญก้าวหน้า สอบเลื่อนระดับเป็นระดับฝ่าย หรือระดับส่วนได้ เขาก็จะอยู่เรือนจำนั้นไปจนเกษียณ”

(ผู้อำนวยการคนที่1 เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร 2559 : สัมภาษณ์)

-ด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์กับสังคม

“ก็ไม่ค่อยมี ส่วนมากมีแต่ให้สังคมเข้ามาราชทัณฑ์ เหตุผลเพราะ บางที่เราไปเสนองานราชทัณฑ์ มิติที่มองได้คือ ป้องกัน บอกกับเยาวชน เด็กๆหรือว่าชุมชนว่าอย่าติดคุก ติดคุกมันลำบาก อย่างนี้บางทีเขาไม่เห็น ต้องจัดกลุ่มเข้ามาดูงาน ซึ่งจะมีพวกนักเรียน นักศึกษาเข้ามาดูงานอยู่บ้าง มาเห็นว่าเรือนจำเป็นสถานที่ที่คุมขัง ไม่น่าอยู่ อย่าทำความผิด ส่วนมากก็จะเป็นอย่างนี้ เพราะว่าด้วยภารกิจลำพังที่ควบคุมและอัตรากำลังก็จะไม่เพียงพออยู่แล้ว ซึ่งการที่จะนำภารกิจงานไปเผยแพร่สู่สังคมควรจะเป็นภารกิจที่กรมราชทัณฑ์ส่วนกลางนำเสนอมากกว่า ไม่ใช่มอบภารกิจให้เรือนจำเป็นผู้ปฏิบัติ”

(ผู้อำนวยการคนที่1 เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร 2559 : สัมภาษณ์)

“การสร้างควมรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ก็มี ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงาน สาธารณะ ส่งผู้ต้องขังไปช่วย ,มีวงดนตรีที่แสดงให้กับผู้ต้องขังด้านใน และส่วนหนึ่งก็ออกไปโชว์ภายนอกด้วย เช่นงานขายของราชทัณฑ์ ก็ถือว่าเป็นนโยบาย 5 ก้าว่าง ของกรมต.กระทรวงยุติธรรม ซึ่งเป็นก้าว่างที่ 5 คือ การสร้างการยอมรับจากสังคม”

(หัวหน้าฝ่ายคนที่2และหัวหน้าฝ่ายคนที่3 เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร 2559 : สัมภาษณ์)

**ทางด้านทัศนสถานหญิงกลางจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการและหัวหน้าฝ่าย 2 ท่าน ได้  
ให้ความเห็นว่า**

-ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

“ทัศนสถานหญิงกลางมีการจัดสวัสดิการที่ดีพอสมควร มีสวัสดิการอุปโภคบริโภคให้ทุกเดือน คนที่อยู่เวรทางเรือนจำจัดอาหารให้กินฟรีทุกมื้อ ชักரிดเสื้อผ้าในราคาถูกเป็นสวัสดิการเจ้าหน้าที่ มีสวัสดิการค่าเสี่ยงภัย หากอยู่ในเรือนจำสัมผัสกับผู้ต้องขังโดยตรงได้อัตโนมัติ 2,000 บาท แต่เจ้าหน้าที่นอกเรือนจำได้ 1,500 บาท แบบนับชั่วโมงการทำงาน คือเข้าเวร 5 คืน ซึ่งการเข้าเวรหมายถึง การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ตั้งแต่ 16.30น.-08.30น. และวันเสาร์อาทิตย์ ได้ค่าตอบแทน 420 บาท ต่อเวร แต่การเข้าเวรของเรือนจำมันมีข้อเสียไม่เหมือนพยาบาลที่เลิกเวรแล้วไปไหนก็ได้ แต่เวรของผู้คุมต้องอยู่ข้างในจนถึงเช้า นอกจากนั้นแล้วก็ยังมีปันผลให้ จะมีปันผลของฝึกรบซึ่งก็เป็นกำลังใจ แรงจูงใจอันหนึ่ง คือค่อนข้างได้เยอะกว่าเรือนจำอื่น ถ้าเกี่ยวข้องมากก็ได้เยอะ ตามผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาน้อย”

ซึ่งจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกในด้านด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่า ทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งที่ปฏิบัติหน้าที่ติดกับผู้ต้องขังและผู้ที่ไม่ติดกับผู้ต้องขัง มีความเห็นไปในทิศทางตรงกันข้ามกัน กล่าวคือ ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ปฏิบัติหน้าที่ใกล้ชิดกับผู้ต้องขัง ให้ความเห็นว่า “อัตราค่าเสี่ยงภัยไม่ควรได้เท่ากัน ข้างในเรือนจำควรได้มากกว่าอยู่แล้ว เพราะ เขามีอัตราเสี่ยงมากกว่าเนื่องจากอยู่กับผู้ต้องขังตลอดเวลาไม่รู้ว่าผู้ต้องขังจะทำร้ายเมื่อไหร่” แต่ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงาน ให้ความเห็นว่า “ไม่สมควรต่าง เพราะว่า ยิ่งนานๆเราเข้าไปโอกาสที่เราจะเจออันตรายมันเยอะกว่าพวกที่อยู่กับผู้ต้องขัง ผู้ต้องขังจะใช้ช่องว่างทำตอนที่เจ้าของบ้านไม่อยู่ คนที่อยู่ใกล้ชิดผู้ต้องขังจะไม่ทำ จะทำคนที่ไม่ได้ใกล้ชิด เพราะว่าคนที่อยู่ไม่ได้ใกล้ชิดเขาจะมีจุดอ่อน คือ ไม่ได้รู้สึกซึ่งว่าผู้ต้องขังแต่ละคนเป็นยังไง เพราะผู้ต้องขังข้างในค่อนข้างเยอะ เกือบ 5,000 คน เข้าเวรคืนหนึ่งแค่ 30 กว่าคน วันหยุดก็ 40 กว่าคนมันไม่ได้เยอะมากมาย ดังนั้นค่าเสี่ยงภัยควรได้เท่ากัน”

(ผู้อำนวยการคนที่1 และหัวหน้าฝ่ายคนที่2 ทัศนสถานหญิงกลาง 2559 : สัมภาษณ์)

-ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความเสี่ยงในการทำงานและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

“ผู้อำนวยการทัณฑสถานหญิงกลางให้ความสำคัญในการดูแลคุณภาพชีวิตข้าราชการ ซึ่งท่านมีอำนาจในการจ่ายเงินนอกงบประมาณที่ได้จากฝ่ายฝึกวิชาชีพ ทั้งซ่อมแซมบ้าน โต๊ะทำงาน เครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ด้านความเสี่ยงในการทำงานนั้น เจ้าหน้าที่ทุกคนมีอาวุธประจำกาย คือ นกหวีด กระบอง ส่วนในด้านสุขภาพ มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีศูนย์ฟิตเนสให้ ทั้งสำหรับคนที่อยู่เวร มีทั้งข้างในและข้างนอก”

(ผู้อำนวยการคนที่1 และหัวหน้าฝ่ายคนที่2 ทัณฑสถานหญิงกลาง 2559 : สัมภาษณ์)

-ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

“จะเป็นนโยบายของผู้บริหารทัณฑสถานหญิงกลางเองที่ให้เจ้าหน้าที่ได้พัฒนาทักษะ พัฒนาความรู้ อยากสนใจอยากทำอะไร ปีหนึ่งท่านก็ให้โอกาส เพราะบางทีมันเยอะก็อาจจะได้ไปไม่เหมือนกัน แล้วถ้ากรมจัดก็มีไม่กี่คนที่ไป มีการสนับสนุนให้ทำโครงการศึกษาดูงาน จะมีโอกาส การศึกษาดูงานนอกสถานที่กันบ่อยๆ ก็อยู่ที่ว่าส่วนไหนจะอยากศึกษาดูงานอะไรเพื่อพัฒนาหรือเพิ่มพูนความรู้ โดยใช้เงินนอกงบประมาณก็เพื่อที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะเพิ่มมากขึ้น ซึ่งข้าราชการสามารถเขียนโครงการเองได้ในส่วนของตัวเองที่อยากจะพัฒนาบุคลากร มีจัดฝึกอบรม ยกตัวอย่างส่วนปกครอง ก็จะไปทางพัฒนาทักษะปราบจลาจลก็จะใช้เงินนอกงบประมาณที่ส่งคนไปฝึกอบรม นอกเหนือจากที่กรมจัด”

(ผู้อำนวยการคนที่1 และหัวหน้าฝ่ายคนที่2 ทัณฑสถานหญิงกลาง 2559 : สัมภาษณ์)

-ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

“เป็นข้าราชการย่อมมั่นคงอยู่แล้ว การที่จะก้าวหน้านั้นก็อยู่ที่ตัวบุคคลว่าจะสอบได้หรือไม่ เพราะกรมฯเปิดสอบอยู่แล้ว แต่เราส่งเสริมการเรียนรู้ ขออนุญาตไปศึกษาต่อก็ได้ ถ้าอยากจะทำก้าวหน้าก็ต้องขยันทำงาน ขยันมีผลงาน”

(หัวหน้าฝ่ายคนที่2 ทัณฑสถานหญิงกลาง 2559 : สัมภาษณ์)

-ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

“ลักษณะการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม ต้องร่วมมือกัน เพราะงานมันโคกันเป็นวงจร ผู้ต้องขังที่เข้ามา 1 คน มันต้องทำทุกอย่าง กว่าจะผลิตผลออกไป 1 คน แต่ละงานเขาก็ทำในหน้าที่ของเขา”

(ผู้อำนวยการคนที่1 ทัดตสสถานหญิงกลาง 2559 : สัมภาษณ์)

### 3.ประเด็นด้านคุณลักษณะงานทั่วไป

- ท่านเห็นว่าปัจจุบันงานเรือนจำยังมีลักษณะตรากตรำ และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอย่างไร?

**จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการและหัวหน้าฝ่ายในเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 ท่านได้ให้ความเห็นว่า**

ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 3 ท่าน ได้ให้ความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ งานเรือนจำยังคงมีลักษณะตรากตรำมาก เนื่องจาก ข้าราชการพลเรือนปกติจะทำงานตั้งแต่เวลา 08.30 น.-16.30 น. นับเวลาพักก็ประมาณ 8 ชั่วโมง ส่วนราชทัณฑ์นอกจากเวลาราชการปกติเหมือนข้าราชการพลเรือนอื่นทำงานแล้วนั้น กลางคืนต้องมีการเข้าเวรอีก ซึ่งการเข้าเวรก็จะเป็นเวรกลางคืนในวันทำการปกติทุกวันต้องมีคนเข้าอยู่แล้ว ตั้งแต่ 16.30 น.-08.30 น. คือต้องอยู่ในเรือนจำตลอด เท่ากับว่าข้าราชการราชทัณฑ์จะมีชั่วโมงการทำงานมากกว่าข้าราชการพลเรือนอื่นเยอะมาก จำนวนเจ้าหน้าที่ต่อผู้ต้องขังนั้น ไม่เพียงพอตามหลักมาตรฐานสากล (UN 1:5) ตอนนี้เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครมีผู้ต้องขัง 5,000 คน ต้องมีเจ้าหน้าที่ 1,000 คน เป็นอย่างน้อย แต่ปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่อยู่ 400 คน แต่ควบคุมอยู่ข้างใน ที่ควบคุมโดยตรงทุกวันแค่ 100 กว่าคนเอง ถือว่าทำงานตรากตรำมาก หนักมาก อย่างตอนนี้เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร มีการเข้าเวรที่เรียกว่า 1 พัก 3,1 พัก 3,1 พัก 2 หมายความว่า ถ้าใครเข้าผลัดที่ 1 จะเว้น 3 วัน แล้วก็มาเข้าอีกครั้งหนึ่ง เข้าผลัดที่ 2 จะเว้น 3 วันแล้วเข้าอีกครั้งหนึ่ง แล้วก็เข้าผลัดที่ 2 จะเว้น 3 วันแล้วเข้าอีกครั้งหนึ่ง นี่คือกรณีปกติ ผู้ต้องขังต้องอยู่ในสายตาผู้คุมตลอดเวลา หากมีผู้ต้องขังป่วย ผู้คุมก็ต้องไปเฝ้าด้วย ซึ่งระยะเวลาการเฝ้าก็ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการ



รักษา แต่ถ้ากรณีมีผู้ต้องขังที่ป่วยแล้วเอาตัวไปรักษาโรงพยาบาลภายนอกเรือนจำ ต้องจัดกำลังเจ้าหน้าที่ไปเฝ้า ผู้ต้องขัง 1 คน เจ้าหน้าที่ 4 คน (เฝ้าผลัดละ 2 คน กลางวัน 12 ชั่วโมง กลางคืน 12 ชั่วโมง)เคยมีผู้ต้องขังออกไปสูงสุด 12 คน ก็เจ้าหน้าที่ 48 คน มันจะทำให้เวรในเรือนจำถี่ขึ้น พอไปเฝ้าเยอะๆ ดึงกำลังออกไปมากเคยมีใน 1 แดน มีผู้คุม 3 คน ตรายคร่ามาก ช่วงนั้นจะกลายเป็นวิกฤตเป็น 1 พัก 1 ,พัก 1 พัก, 1 พัก 1 ตลอด เท่ากับว่า เข้าเวรวันนี้พรุ่งนี้หยุดเข้าวันถัดไป นอกจากเวรกลางคืนแล้ว ยังมีเวรกลางวัน วันหยุดราชการอีก ซึ่งต้องเข้า 1 วันไม่วันเสาร์ก็วันอาทิตย์ เท่ากับว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์จะทำงาน 6 วันในเวลากลางวัน แล้วยังมีเวรกลางคืนอย่างน้อย สัปดาห์หนึ่งต้องมี 2-3 เวรเป็นอย่างน้อย (ต่อคน) เท่ากับว่าต่อเดือนเจ้าหน้าที่อาจจะเข้า 12 เวร ในกลางคืน แล้วก็เวรกลางวัน 4 เวร ทำให้เห็นว่าปริมาณในการทำงานเยอะมากทำให้เกิดความตรายคร่าทั้งร่างกายและจิตใจ

- ตรายคร่าทางร่างกาย คือ ทำงานหนัก ชั่วโมงพักผ่อนน้อย มันก็ส่งผลต่อสุขภาพร่างกาย โอกาสที่จะออกกำลังกายก็ไม่มีดูจากผลการตรวจสุขภาพล่าสุดหลาย ๆ คนก็สุขภาพย่ำแย่ เพราะไม่มีเวลาจะออก ประมาณ 70% ทั้งไขมัน ความดัน โดยเฉพาะโรคติดต่อ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ต้องอยู่ติดกับผู้ต้องขังเชื้อโรคก็แพร่กระจาย เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ใกล้ชิดกับผู้ต้องขังก็ได้รับเชื้อโรคเข้าไป ทั้งที่ผ่านๆมาก็มีพวกวัณโรค การเป็นโรคติดต่อทางผิวหนังก็มี

- ตรายคร่าทางจิตใจ คือ ทำงานในเรือนจำ เรือนจำมีหน้าที่คุมขังผู้ต้องขัง เท่ากับว่าตัวเจ้าหน้าที่ถูกคุมขังไปด้วย แล้วถ้าคนหนึ่งเริ่มทำงานราชทัณฑ์ตั้งแต่อายุ 24-25 ปี เท่ากับว่าเขาถูกคุมขังครึ่งก่อนชีวิตเลย กว่าจะได้พ้นโทษก็คือเกษียณอายุราชการ วงจรเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ก็จะเป็นอยู่อย่างนี้ตลอดไป นอกจากนี้ตรายคร่าในด้านจิตใจ บางครั้งต้องมาเจอกับผู้ต้องหา อย่างที่ทราบคือเป็นอาชญากรไม่ว่าจะเป็นประเภท ลักษณะไหน ก็เป็นคนที่ต้องถูกคุมขังอยู่ในเรือนจำตามคำพิพากษา คำสั่งของเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจ ทำให้มีความตรายคร่าและความเสี่ยงภัยสูง

(ผู้อำนวยการคนที่1,หัวหน้าฝ่ายคนที่2และ3 เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร 2559 : สัมภาษณ์)

**ทางด้านทัศนสถานหญิงกลางจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการและหัวหน้าฝ่าย 2 ท่าน ได้ให้ความเห็นว่า**

“ปัจจุบันผู้ต้องขังประมาณ 5,000 คน เจ้าหน้าที่ 164 คน โดยเฉพาะทัศนสถานหญิงกลางยังคงตรากตรำ เพราะปริมาณผู้ต้องขังต่อเจ้าหน้าที่ไม่สมดุลกัน ภารกิจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ก็จะเยอะมาก ที่นี้เจ้าหน้าที่ขอย้ายเยอะเพราะว่ามันเหนื่อย เมื่อเปรียบเทียบกับเรือนจำอื่นมันต่างกันเลย ไม่ใช่เฉพาะเรื่องเวร ยังมีกิจกรรมเรื่องอื่นอีก เนื่องจากทัศนสถานหญิงกลางเป็นเรือนจำที่ผ่านการเสด็จของพระองค์ภาก็จะมีการกิจอื่นเพิ่มเติม เช่น เป็นสถานที่ดูงาน, ฝึกทดลองโปรแกรมต่างๆ ก็จะเริ่มที่นี้หมดเลย ดังนั้นเจ้าหน้าที่ก็จะทำงานมากขึ้น

ส่วนงานควบคุมก็ไม่ใช่แค่ควบคุมอยู่ภายใน ยังมีออกไปคุมที่โรงพยาบาล ออกไปศาล ออกไปส่งโรงพยาบาล เมื่อมีผู้ต้องขังป่วยไป 1 ต่อ 2 คือ ผู้ต้องขัง 1 คน เจ้าหน้าที่ 2 คน แต่ถ้านอนโรงพยาบาลก็ผู้ต้องขัง 1 คนต่อเจ้าหน้าที่ 4 คน (กลางวัน 2 คน กลางคืน 2 คน) ออกไปครึ่งหนึ่งเวรข้างในก็ถี่ แล้วเมื่อไปอยู่โรงพยาบาลก็ไม่ได้รับความสะดวกสบายเจ้าหน้าที่ก็ต้องนั่งหลับบ้างซึ่งตรากตรำมาก แล้วก็ต้องกลับมาทำงาน ในเวลาราชการก็ทำงานปกติ แต่หลังจากนั้นก็ต้องมีการเข้าเวรเป็นโอทีต่อเนื่อง เข้ามาก็ต้องมาทำงาน ซึ่งการเข้าเวรเรือนจำนั้นแบ่งเป็น 3 ผลัด ผลัด 1 ตั้งแต่ 16.00น.-0.00น. ผลัด 2 ตั้งแต่ 0.00น.-03.00น. ผลัด 3 ตั้งแต่ 03.00น.-08.30น. ณ ตอนนี เวรทัศนสถานหญิงกลางเป็น 1 เว้น 1 บ้างก็ 1 เว้น 2 ไม่ได้อยู่กับครอบครัวเลยอีกทั้งยังส่งผลต่อสุขภาพร่างกาย”

(ผู้อำนวยการคนที่ 1 และหัวหน้าฝ่ายคนที่ 2 ทัศนสถานหญิงกลาง 2559 : สัมภาษณ์)

#### **4. ประเด็นด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ**

- นโยบายภาครัฐและระบบการทำงานของทางราชการในยุคปัจจุบันมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในสังกัดของท่านหรือไม่ อย่างไร?

**จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการและหัวหน้าฝ่ายในเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 ท่านได้ให้ความเห็นว่า**

“ปัจจุบันมีองค์กรภายนอกเข้ามาตรวจสอบเยอะ ทำให้เจ้าหน้าที่ทำงานมากขึ้น ยากขึ้น มีผลต่อขวัญกำลังใจและจิตใจของเจ้าหน้าที่ที่ควบคุม ยกตัวอย่างเช่น เรื่องการใช้เครื่องพันธนาการ กรรมการสิทธิมนุษยชนก็มาดำหนิว่าเป็นการละเมิด ซึ่งการใช้เครื่องพันธนาการก็ใช้เพื่อความปลอดภัย แต่ก็มีข้อกฎหมายบังคับอยู่ ซึ่งกฎหมายได้กำหนดไว้ว่ามี 5 ชนิด แล้วจะใช้ได้กับผู้ต้องขังประเภทใดบ้าง แต่ในขณะเดียวกันเจ้าหน้าที่ผู้คุมที่นำตัวผู้ต้องขังออกนอกเรือนจำ เขาก็มีความกังวลว่าผู้ต้องขังออกจากกำแพง ทุกคนคิดหลบหนีทุกคน เพราะฉะนั้นผู้ต้องขังบางคนขอไม่จำเครื่องพันธนาการ เนื่องจากเข้าใจข้อกฎหมาย เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ก็มีความกังวลใจและหนักใจอยู่ตลอดเวลา ยกตัวอย่าง ถ้านำตัวผู้ต้องขังออกนอกเรือนจำสักครึ่งวัน แล้วผู้ต้องขังคนนั้นไม่มีเครื่องพันธนาการอยู่เลย เจ้าหน้าที่ก็มีความเครียดอยู่ตลอดทั้ง 6 ชั่วโมง เพราะเกรงว่าผู้ต้องขังจะหลบหนี แต่ในขณะเดียวกันถ้าเขามีเครื่องพันธนาการจำไว้อยู่บ้าง เจ้าหน้าที่ก็จะมีความกังวลลดลงบ้างเนื่องจากผู้ต้องขังมีเครื่องหน่วงเวลา ถ้าคิดจะหนีจะได้วิ่งติดตามจับกุมได้ทัน หากเกิดการหลบหนีเจ้าหน้าที่ต้องรับโทษทางอาญา ตัวเองก็ติดคุก

งานราชทัณฑ์มันเป็นงานที่ละเมิดสิทธิตามภารกิจงาน และตามทีกฎหมายให้อำนาจ เพราะฉะนั้นเมื่อกระทบต่อสิทธิเสรีภาพใคร เขาก็จะร้องเรียน ญาติผู้ต้องขังก็มีส่วน บางทีผู้ต้องขังมีปัญหาในเรือนจำ ญาติไม่รู้ไม่เห็นแต่ว่ามาร้องเรียนเหมือนรู้เห็นด้วยตัวเอง ซึ่งมันก็ไม่ตรงกับข้อเท็จจริงมันก็เกิดปัญหากระทบต่อขวัญและกำลังใจการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เขาทำงานหนักอยู่แล้ว ตรากตรำอยู่แล้ว เสี่ยงภัยอยู่แล้ว ยังมาเจอหน่วยงานภายนอกเข้ามาตรวจสอบเยอะ ไม่ว่าจะเป็น NGOs หรือว่าภาคคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน บางทีก็มาพิจารณาว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์กระทำความผิด ซึ่งที่เข้ามาตรวจสอบนั้นมักจะตรวจสอบตามระเบียบข้อกฎหมายไม่ได้ตรวจสอบจากข้อเท็จจริง”

(ผู้อำนวยการคนที่1และหัวหน้าฝ่ายคนที่2 เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร 2559 : สัมภาษณ์)

“เนื่องจากฝ่ายธุรกิจการทำเอกสารก็ถือว่าเยอะแล้ว นโยบายภาครัฐตอนนี้ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ก็คือ ภารกิจหลักของกรมราชทัณฑ์ ก็คือ 1.ควบคุมผู้ต้องขังไม่ให้หนี 2.แก้ไขพฤติกรรมของผู้ต้องขังให้กลับตัวเป็นคนดี พอตอนหลังมีคสช. นโยบายที่เน้นหนักคือ การป้องกันปัญหายาเสพติด และที่มีข่าวอยู่บ่อยๆว่าเรือนจำเป็นแหล่งซื้อขายยา ดังนั้นก็ต้องออกมาตรการการห้ามนำโทรศัพท์เข้า การป้องกันยาเสพติดเข้าเรือนจำ มันเป็นภาพลักษณ์ของกรมฯด้วย ก็เหมือนกับทางกรมฯกดดันเรือนจำว่าต้องทำให้ได้ รวมถึงความคาดหวังของสังคม ซึ่งภารกิจหลักของเรือนจำก็มีอยู่แล้ว ณ ตอนนี้มีภารกิจเพิ่มเติมเรื่องของป้องกันยาเสพติดเข้ามาอีก

และเรื่องที่ยากๆในการทำงานก็คือ เรื่องการสร้างการยอมรับจากสังคมในตัวผู้ต้องขังที่พ้นโทษออกไป ทางเรือนจำก็พยายามหาวิธีที่ดีที่สุดภายใต้อัตรากำลังที่มีอยู่เท่านี้ จะให้ไปสอนให้ทุกคนออกไปไม่กระทำผิดซ้ำเลยก็ยาก ขนาดครูสอนเด็กให้ดีได้ทุกคนยังยากเลย นี่เราเอาคนเก,โจรเข้ามาเลี้ยง เพื่อจะให้เข้ากลับตัวมันก็พุดยาก แล้วก็มีหลายองค์ประกอบ เพราะตอนแรกอยู่ข้างในอาจจะดีถ้าออกไปแล้วเจอสังคมเดิมๆ ในสังคมเขามียาเสพติด ถ้าเข้าใจไม่แข็งพอมันก็ย้อนกลับมาอีก แล้วสังคมก็มองว่าเรือนจำแก้ไขไม่ได้เลย เามาติดคุกก็ไม่เกิดประโยชน์อะไรเลย ถือว่าเรื่องการสร้างการยอมรับจากสังคมเป็นเรื่องที่ยากที่สุด มันก็จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ เป็นการบั่นทอนกำลังใจเหมือนกันถ้าเรายอมรับเสี่ยงสะท้อนจากสังคมที่มาจากสื่อมวลชน ชาว มันก็บั่นทอนกำลังใจ เราก็ทำให้ดีที่สุดแล้ว แต่ด้วยกำลังที่มีน้อย”

(หัวหน้าฝ่ายคนที่3 เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร 2559 : สัมภาษณ์)

### ทางด้านทัศนสถานหญิงกลางจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการและหัวหน้าฝ่าย 2 ท่าน ได้ให้ความเห็นว่า

“นโยบายต่างๆจากทางภาครัฐ จะว่าเพิ่มภาระก็ใช่ แต่ทำให้งานคล่องตัวขึ้น เพียงแต่ว่าเจ้าหน้าที่เรามันน้อย พอนโยบายด่วนมาเราก็พยายามทำตาม เนื่องจากทัศนสถานหญิงกลางเป็นเรือนจำที่อยู่ในเมือง ผู้ต้องขังปะปนกัน ถ้าอยู่ในระหว่างพิจารณาคดี ญาติก็จะเยอะ พวกคดีต่างๆ อยู่ในความสนใจของสื่อ เช่น คดีหญิงไก่ คดีโรฮิงญา(ค่านุश्य) เป็นต้น ก็จะมีพวกพิทักษ์สิทธิเข้ามาตรวจสอบ คอยจี๋ อย่างคดีต่างๆญาติเข้ามาถามทุกวันจะเยอะมาก มีองค์กรอิสระเข้ามาตรวจสอบเยอะ

เช่น สิทธิมนุษยชน สื่อมวลชนเข้ามาสัมภาษณ์ เข้ามาข้างในมาดูการใช้ชีวิตของผู้ต้องขังที่เราดูแล เป็นยังไง เรือนจำหญิงก็ทำถูกต้องดี ยินดีที่จะให้ตรวจสอบ จริงๆก็ดีแต่การที่เข้ามามากทำให้ภารกิจ เยอะ จากที่มีเวรก็เยอะอยู่แล้ว มามีภารกิจด่วนเพิ่มเข้าไปอีก เจ้าหน้าที่ที่กล้า เนื่องจากคนมันน้อยถ้ามี ผู้คุมเท่าเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครจะดีมาก ทั้งๆที่จำนวนผู้ต้องขังเท่าๆกัน ผู้คุมเราทั้งหมด เท่ากับผู้คุมเขาที่อยู่ที่ศาล เรือนจำหญิงแยตรงนี้ เพราะถ้ามีคนอยู่ข้างในเยอะๆจะได้ช่วยกันดูแล ผู้ต้องขัง ดูแลเรื่องความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย”

(ผู้อำนวยการคนที่1 และหัวหน้าฝ่ายคนที่2 ทัณฑสถานหญิงกลาง 2559 : สัมภาษณ์)



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง และเพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ ซึ่งผู้วิจัยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัยแล้วนำข้อมูลที่ได้มาประมวลและวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้

#### 5.1 สรุปผล

##### 5.1.1 ข้อมูลทั่วไป

ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 91 อยู่ในช่วงอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 34.6 การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 62.4 ระดับรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 25,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 24.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในเรือนจำส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 11-15 ปี ร้อยละ 25.6

ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในทัณฑสถานหญิงกลาง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 96.4 อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 38.6 การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 67.5 รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 25,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 33.8 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในเรือนจำส่วนใหญ่ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 26.5

##### 5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษา

#### การรับรู้ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

ข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร มีการรับรู้ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ประกอบด้วย นโยบายก.พ. และนโยบายกรมราชทัณฑ์ โดยรวมอยู่

ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.93$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านนโยบายมาตรฐานเรือนจำในการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ( $\bar{X} = 2.95$ ) รองลงมา คือ ด้านนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ ของสำนักงานก.พ. ( $\bar{X} = 2.91$ ) ตามลำดับ

ข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง มี การรับรู้ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ประกอบด้วย นโยบายก.พ. และนโยบายกรมราชทัณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.00$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ ของสำนักงานก.พ. ( $\bar{X} = 3.03$ ) รองลงมา คือ ด้านนโยบายมาตรฐานเรือนจำในการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ ( $\bar{X} = 2.97$ ) ตามลำดับ

#### การรับรู้ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

ข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร มีการรับรู้ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร ระบบการทำงาน การติดต่อสื่อสารหรือค่านิยมร่วม ภาวะผู้นำ และเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.79$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสารหรือค่านิยมร่วม ( $\bar{X} = 2.96$ ) รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำ ( $\bar{X} = 2.85$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านระบบการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 2.76$ ) รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ( $\bar{X} = 2.72$ ) และด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 2.68$ ) ตามลำดับ

ข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง มีการรับรู้ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร ระบบการทำงาน การติดต่อสื่อสารหรือค่านิยมร่วม ภาวะผู้นำ และเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กรอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสารหรือค่านิยมร่วม ( $\bar{X} = 2.71$ )

รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำ ( $\bar{X} = 2.64$ ) ด้านระบบการทำงาน ( $\bar{X} = 2.60$ ) ด้านโครงสร้างองค์การ ( $\bar{X} = 2.36$ ) และด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 2.35$ ) ตามลำดับ

### การรับรู้ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานทั่วไป

ข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร มีการรับรู้ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานทั่วไป ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน และผลย้อนกลับของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.01$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้ต่อคุณลักษณะงานทั่วไปอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำคัญของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.21$ ) รองลงมา คือ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ( $\bar{X} = 3.14$ ) ด้านความหลากหลายของทักษะ ( $\bar{X} = 3.01$ ) และด้านผลย้อนกลับของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 2.90$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความมีเอกสิทธิ์ (อิสระ) ของงาน ( $\bar{X} = 2.79$ ) ตามลำดับ

ข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง มีการรับรู้ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานทั่วไป ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน และผลย้อนกลับของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.86$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้ต่อคุณลักษณะงานทั่วไปอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำคัญของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.04$ ) รองลงมา คือ ด้านความหลากหลายของทักษะ ( $\bar{X} = 2.94$ ) ด้านผลย้อนกลับของงาน ( $\bar{X} = 2.82$ ) และด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 2.86$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความมีเอกสิทธิ์(อิสระ)ของงาน ( $\bar{X} = 2.66$ ) ตามลำดับ

### การรับรู้ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร มีการรับรู้ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความเสี่ยงในการทำงานและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความเคร่งครัดของระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความยุติธรรมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและ



ชีวิตด้านอื่นๆ และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.63$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความเสี่ยงในการทำงาน และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ( $\bar{X} = 2.85$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความเคร่งครัดของระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และความยุติธรรมในองค์กร ( $\bar{X} = 2.72$ ) และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 2.72$ ) รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 2.62$ ) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ( $\bar{X} = 2.63$ ) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ( $\bar{X} = 2.58$ ) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ( $\bar{X} = 2.50$ ) สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ( $\bar{X} = 2.39$ ) ตามลำดับ

ข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง มี การรับรู้ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความเสี่ยงในการทำงานและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความเคร่งครัดของระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความยุติธรรมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.46$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความเสี่ยงในการทำงาน และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 2.68$ ) รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ( $\bar{X} = 2.65$ ) ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ( $\bar{X} = 2.59$ ) ด้านความเคร่งครัดของระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความยุติธรรมในองค์กร ( $\bar{X} = 2.53$ ) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ( $\bar{X} = 2.46$ ) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 2.38$ ) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 2.29$ ) และระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ( $\bar{X} = 2.06$ ) ตามลำดับ

## 5.2 อภิปรายผล

ผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : ศึกษากรณีเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง ในครั้งนี้ เป็นการศึกษาและได้ข้อมูลจากข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลางจริง ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถอภิปรายผลจากการศึกษาได้ดังนี้

ผลจากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความเสี่ยงในการทำงานและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความเคร่งครัดของระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความยุติธรรมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ทั้งโดยรวมและเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56

ผลการวิจัย มีความสอดคล้องกับ ยศวรรธน์ การระเกตุและคณะ (2558) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

### 5.2.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด เนื่องจาก ข้าราชการเรือนจำมีลักษณะงานที่ตรากตรำ อยู่ในความเสี่ยงตลอดเวลา และมีชั่วโมงการทำงานมากกว่าข้าราชการพลเรือนอื่นเยอะมาก แต่ได้รับค่าตอบแทนเกณฑ์เดียวกับข้าราชการพลเรือนทั่วไป ซึ่งค่าตอบแทนอื่นๆที่นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับนั้น

ทางกรมราชทัณฑ์จะมีการจัดสวัสดิการค่าเสี่ยงภัยและค่าเวรยามให้เพิ่มเติม แต่ทั้งนี้ก็อาจไม่เพียงพอ ต่อสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาที่ให้ข้อมูลเชิงลึกในด้าน ค่าตอบแทน โดยอธิบายถึงลักษณะการทำงานของเรือนจำที่มีความเสี่ยงอยู่ตลอดเวลา การคิดอัตรา ค่าตอบแทนที่เอาหลักการนับชั่วโมงการทำงานมานับตามหลักเกณฑ์ก.พ.และกรมบัญชีกลางกำหนด นั้น ไม่เหมาะกับงานราชทัณฑ์ เพราะฉะนั้นควรจะปรับเพดานเงินเดือนรวมถึงค่าเสี่ยงภัยให้เพิ่มขึ้น เพื่อเป็นแรงจูงใจสำหรับคนทำงาน ทั้งนี้ผลการวิจัยยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรชัย มีชั้น ช่วง (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 พบว่า คุณภาพ ชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัด กรมทหารปืนใหญ่ที่3 อยู่ในระดับปานกลาง และมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด

#### 5.2.2 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความเสี่ยงในการทำงานและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

ข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง มี คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความเสี่ยงในการทำงานและไม่เป็นอันตราย ต่อสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาด้านสภาพการ ทำงาน ทั้งนี้ข้าราชการเรือนจำจะได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานที่ออกกำลังกายให้แก่ ข้าราชการทั้งในแดนและนอกแดน ซึ่งเป็นนโยบายดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการเรือนจำของ กรมราชทัณฑ์ ส่วนด้านความเสี่ยงในการทำงานผู้บังคับบัญชาเรือนจำ/ทัณฑสถานได้ให้ความสำคัญ กับการจัดสรรอุปกรณ์อาวุธประจำกาย คือ นกหวีด กระบอง ให้ทุกคน ซึ่งผลการวิจัยมีความ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรภรณ์ ดวงชื่น (2545) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิต การทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของบุคลากรหน่วยงานสังกัด สภาคริสตจักรในประเทศไทยอยู่ในระดับปานกลาง

#### 5.2.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล

ข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง มี คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เนื่องจากงานราชทัณฑ์เป็นงานที่มีความเป็นเอกลักษณ์พิเศษและเป็นงานที่ต้องควบคุมดูแลผู้ต้องขังมิให้หลบหนี หากเกิดความผิดพลาดย่อมส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและความปลอดภัยของสังคม ดังนั้นด้วยลักษณะงานที่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรสูง ข้าราชการจึงได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ และประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา คือ การศึกษาดูงานในต่างถิ่นเป็นหลักสูตรที่ทำให้ข้าราชการราชทัณฑ์มีการพัฒนาขึ้น เป็นการเปิดโลกทัศน์ ซึ่งต้องจัดสรรคนไปให้เท่าเทียมกัน ไม่ให้เสียกำลังพลในหน่วยงานมากจนเกินไป ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาภรณ์ อยู่คง (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน ในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน ในจังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง

#### 5.2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาด้านความมั่นคงในงาน เนื่องจากกรมราชทัณฑ์นั้น เป็นองค์กรที่อยู่ภายใต้กระทรวงยุติธรรม ดังนั้นบุคลากรก็คือข้าราชการพลเรือนเหมือนกับกระทรวงอื่นๆ

ดังนั้นการรับราชการย่อมมีความมั่นคงในงานอยู่แล้ว ส่วนด้านความเจริญก้าวหน้า ข้าราชการราชทัณฑ์ทุกคนมีสิทธิที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งสายงานของตนเอง โดยการสอบแข่งขันซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของตัวข้าราชการเอง แต่หลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งนั้นยังไม่ค่อยชัดเจน ไม่มีมาตรฐานที่แน่นอน ทำให้ข้าราชการเตรียมตัวยาก จึงทำให้เกิดความท้อแท้ใจ เนื่องจากยังคงมีระบบเล่นพรรคเล่นพวกอยู่ ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมพู่ มรุธาวานิช และนวมน์ แก้วแกมสี (2553) ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัด สมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของพนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัด สมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรีอยู่ในระดับปานกลาง

### 5.2.5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการทำงานของข้าราชการเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลางนั้นมีรูปแบบการทำงานเป็นทีม การที่มีผู้ต้องขังเข้ามา 1 คน ทุกฝ่ายจะต้องมีการทำงานที่ปฏิสัมพันธ์ร่วมกันตลอด เพราะลักษณะงานเป็นแบบโคกันเป็นวงจร แต่ละฝ่ายก็ทำหน้าที่ของตนเอง โดยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิมบวย เพ็ชรพันธ์ (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออก เขตจังหวัดชายแดนไทย-กัมพูชา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการบูรณาการทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออก เขตจังหวัดชายแดนไทย-กัมพูชาอยู่ในระดับปานกลาง

### 5.2.6 ความเคร่งครัดของระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความยุติธรรมในองค์กร

ข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความเคร่งครัดของระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความยุติธรรมในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา ที่ให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพรบ.วินัยข้าราชการกรมราชทัณฑ์ พ.ศ. 2482 เนื่องจากข้าราชการราชทัณฑ์เป็นข้าราชการพลเรือนหน่วยเดียวที่มีโทษทางวินัยในเรื่องของการกักขัง เพิ่มเวรยาม เพราะต้องปฏิบัติงานกับผู้ต้องขัง แล้วมีการใช้อาวุธ จึงทำให้ข้าราชการมีความยำเกรงและปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรินยา จรุงพัฒนานนท์ (2548) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณี ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 2 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเคร่งครัดของระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความยุติธรรมในองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 2 อยู่ในระดับปานกลาง

### 5.2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ

ข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากงานราชทัณฑ์มีลักษณะตรากตรำ ปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมง และปัจจุบันการทำงานของเรือนจำนั้นมีปริมาณงานที่มากขึ้นและยากขึ้น ทำให้ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ในการเข้าเวรยามถี่ ดังนั้นการที่กำลังพลมีเท่าเดิมแต่ปริมาณงานมากขึ้น ทำให้ข้าราชการต้องสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติภารกิจให้แล้วเสร็จ ดังนั้น ข้าราชการต้องมีความอดทน และสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานมากขึ้น ส่งผลต่อการจัดสรรเวลาให้ครอบครัว จึงอาจทำให้เกิดความเครียดในการทำงานและมีเวลาผ่อนคลายความเหนื่อยล้าลดลงหากข้าราชการไม่สามารถจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาโดยอธิบายถึงการแบ่งเวลาให้เป็น การที่จะทำให้ตัวเองมีความสุขได้นั้น ต้องแยกงานออกจากกันงานก็คือจบที่ทำงาน ส่วนครอบครัวก็ต้องให้เวลา ทั้งนี้ผลการวิจัยยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วงเดือน เลาหวัฒนภิทยโณและคณะ (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรีอยู่ในระดับปานกลาง

### 5.2.8 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา ปัจจุบันทัศนคติจากสังคมภายนอกยังคงมองทั้งงานและผลงานของราชทัณฑ์เป็นลบ คือ การทำงานกับคนคุก คนตะราง ไม่สามารถทำให้ผู้ต้องขังกลายเป็นคนดีได้จริงๆ ทำให้บั่นทอนกำลังใจ แต่ทั้งนี้ข้าราชการทุกคนมีความภูมิใจในงานของตนเอง ในด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพกับประชาชน ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานสาธารณะ ส่งผู้ต้องขังไปช่วย รวมถึงมีการอบรมบรรยายถึงการป้องกันไม่ให้กระทำผิดตามโรงเรียนต่างๆ ทั้งนี้ผลการวิจัยยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน

ต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์อยู่ในระดับปานกลาง

ผลจากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลางพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การและปัจจัยคุณลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง ซึ่งสามารถอภิปรายผลจากการศึกษาได้ดังนี้

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ และด้านการติดต่อสื่อสารหรือค่านิยมร่วม เนื่องจากข้าราชการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าโครงสร้างอัตรากำลังที่มีไม่เหมาะสมกับภารกิจ ซึ่งปัจจุบันผู้ต้องขังในเรือนจำเพิ่มขึ้นทุกวัน แต่อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ยังคงเท่าเดิม อีกทั้งปริมาณงานที่มากขึ้นและยากขึ้น ลักษณะการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่กดดัน ตึงเครียดและไม่น่าอภิรมย์ อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในระยะยาว ส่วนด้านการติดต่อสื่อสารหรือค่านิยมร่วมนั้น ข้าราชการราชทัณฑ์มีค่านิยมร่วมไปในทิศทางเดียวกันตามคำรับรองการปฏิบัติราชการกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม มีค่านิยมที่เด่นชัด คือ ความเสียสละ ความซื่อสัตย์ มีวินัย รักองค์กร เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และมีคุณธรรม รวมถึงมีความมุ่งมั่นที่จะควบคุมและแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขังเพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นพลเมืองดี สามารถดำรงชีวิตในสังคมภายนอกได้อย่างปกติโดยสังคมให้การยอมรับ

ปัจจัยคุณลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ปัจจัยด้านความมีเอกลีขันธ์ของงาน และด้านผลย้อนกลับของงาน เนื่องจากความเคร่งครัดของกฎระเบียบที่ควบคุมการทำงานข้าราชการราชทัณฑ์ ส่งผลให้อาจขาดความเป็นอิสระในการประพฤติปฏิบัติตน รวมถึงการกำหนดแบบแผนหรือกระบวนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ในด้านผลย้อนกลับของงาน เป็นปัจจัยที่ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญ โดยใช้วิธีการประเมินแบบ 360 องศา ซึ่งเป็นการประเมินรอบด้านทั้งจากล่างขึ้นบน(upward appraisal) และจากบนลงล่าง(downward appraisal) ทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เพื่อวัดการทำงานของข้าราชการจากพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งจะเป็นการพัฒนาองค์การและข้าราชการอย่างแท้จริง

### 5.3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครกับข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลางมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่าข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลางในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความเคร่งครัดของระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และความยุติธรรมในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ยกเว้น ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความเสี่ยงในการทำงาน และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ซึ่งข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า

### 5.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำ อยู่ในระดับที่ควรปรับปรุง เนื่องจากสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับผู้ต้องขัง ความแออัดของจำนวนผู้ต้องขังที่ไม่เหมาะสมกับปริมาณเจ้าหน้าที่ ความเคร่งครัดในระเบียบ ตราครุฑ และมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานเรื่องสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับผู้ต้องขัง ความแออัดของจำนวนผู้ต้องขังที่ไม่เหมาะสมกับปริมาณเจ้าหน้าที่ ความเคร่งครัดในระเบียบ ตราครุฑ และมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และคุณลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์



สรุปได้ว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรพบว่า ด้านนโยบาย ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสารหรือค่านิยมร่วม และด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และปัจจัย คุณลักษณะงาน ด้านความมีเอกลิทธิของงานและด้านผลย้อนกลับของงาน มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิง กลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น ปัจจัยสภาพแวดล้อม ภายนอกองค์กรที่ไม่มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำ พิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 จึงปฏิเสธ สมมติฐานที่ตั้งไว้

## 5.4 ข้อเสนอแนะ

### 5.4.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากข้อสรุปผลการวิจัยพบประเด็นสำคัญในการที่จะส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการราชทัณฑ์ในประเด็นต่างๆ ได้แก่ ค่าตอบแทน ความเป็นธรรม สภาพการทำงาน และ ความสมดุลของครอบครัว นั้นสามารถประยุกต์ใช้โดยอาศัยกรอบ Happy8 โดยจะเน้นความสำคัญ ตามลำดับดังต่อไปนี้

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. Happy Money ปัจจัยด้านค่าตอบแทน เนื่องจากลักษณะงานมีความเป็น เอกลักษณะพิเศษ คือมีความเสี่ยงเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และระยะเวลาที่ต้องปฏิบัติงาน ซึ่ง ส่งผลให้สุขภาพทรุดโทรม จำนวนเจ้าหน้าที่ไม่ได้สัดส่วนกับจำนวนผู้ต้องขังและลักษณะการทำงานที่ ทรากตรำที่สุดเมื่อเทียบเคียงกับตำแหน่งอื่นๆในสายงานกระบวนการยุติธรรม จึงเห็นควรพิจารณา เรื่องคุณภาพชีวิตและการให้สวัสดิการที่เหมาะสมเพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ผ่านการ พิจารณาให้ตำแหน่งข้าราชการราชทัณฑ์เป็นวิชาชีพเฉพาะ ซึ่งส่งผลให้ค่าตอบแทนแตกต่างจาก ข้าราชการก.พ.ทั่วไป โดยอาจจะมีการกำหนดคู่เทียบที่อยู่ในกระบวนการยุติธรรมด้วยกันในการ พิจารณาอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม

2. Happy Soul ระบบความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เพื่อสนองต่อปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ควรเป็นไปด้วยความเที่ยงธรรม ยุติธรรม มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ เวลานั้นๆ ซึ่งเห็นควรนำระบบคุณธรรม (Merit System) ยึดหลักความสามารถมาใช้ โดยใช้จัดวิธีการสอบรูปแบบต่างๆ เพื่อประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม โดยไม่คำนึงถึงเหตุผลทางการเมืองหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นสำคัญ

3. Happy Family ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับนโยบายการปรับสมดุลทั้งสองมิติ กล่าวคือ ด้านมิติการทำงานควรสร้างบรรยากาศในการทำงาน โดยการเปิดโอกาสให้ข้าราชการราชทัณฑ์ได้มีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผน ลงมือปฏิบัติอย่างมีอิสระตามแนวความคิดของตนเองภายใต้กรอบนโยบายขององค์การ ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเองตลอดจนเสนอแนะแนวทางปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น รวมถึงควรมีการหมุนเวียนการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อมิให้เกิดความซ้ำซาก จำเจ และเป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการมีความตื่นตัวในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ สำหรับมิติชีวิตส่วนตัว องค์การควรมีการจัดสรรเวลางาน และเวลาส่วนตัวของข้าราชการให้มีความสมดุล เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการมีเวลาผ่อนคลาย และมีกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างเพียงพอ

4. Happy Body ปัจจัยด้านสุขภาพและความเสี่ยงในการทำงาน กรมราชทัณฑ์ควรจัดให้มี Sport Day เป็นนโยบายส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้ข้าราชการได้ออกกำลังกายและสร้างความสามัคคีภายในองค์กร เมื่อมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงนั้น ข้าราชการก็พร้อมที่จะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ

5. Happy Relax การรู้จักผ่อนคลายในการทำงาน เนื่องจากข้าราชการราชทัณฑ์ทำงานอยู่ภายใต้ความเครียดและความกดดันสูง ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กรมราชทัณฑ์ควรปรับปรุงสถานที่ทำงาน โดยเฉพาะเรือนจำ/ทัณฑสถาน ให้มีพื้นที่สำหรับพักผ่อน เป็นพื้นที่สีเขียว เพื่อให้ข้าราชการได้ผ่อนคลายความเครียด ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน

สำหรับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านอื่นๆ ของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง ที่อยู่ในระดับเหมาะสม นั่นคือ Happy Heart Happy Brain และHappy Society ดังนี้

1. Happy Heart ข้าราชการราชทัณฑ์มีอารมณ์เชิงบวกในการทำงาน อีกทั้งมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตนตามค่านิยมที่เด่นชัด คือ เสียสละ มีวินัย รักษาคำพูด เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และมีคุณธรรม

2. Happy Brain ข้าราชการราชทัณฑ์มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในมิติขององค์ความรู้ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชาได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการสามารถเขียนโครงการเองเพื่อพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน

3. Happy Society เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง มีการส่งเสริมให้องค์กรมีความมั่นคงเข้มแข็งในการดำเนินกิจการเพื่อสร้างการยอมรับจากสังคม ไม่ว่าจะเป็นสังคมภายในและสังคมภายนอกองค์กร เช่น มอบทุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการ งานสาธารณะต่างๆ อันนำไปสู่การสร้างความสุข ความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับข้าราชการ รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างราชทัณฑ์กับสังคมภายนอก

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น กรมราชทัณฑ์ควรจัดให้มีโครงการสนับสนุนข้าราชการในการบริหารเงินแบบพอดี ใช้ชีวิตอย่างพอเพียง มีการอบรมหลักสูตรการทำบัญชีครัวเรือน สนับสนุนส่งเสริมการออมการลงทุน ผ่านกลไกสหกรณ์ของกรมฯ โดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนวทางในการดำรงชีวิต เพื่อให้ข้าราชการสามารถดำรงชีวิตทั้งในชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงานให้มีระดับที่ดีขึ้น ซึ่งความพอเพียงในที่นี้ หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล ใช้สติปัญญา ความรู้ความสามารถ และมีความรอบคอบในการดำเนินชีวิต ก็จะเป็นการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตแก่ข้าราชการได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

2. จากประเด็นปัญหาจำนวนข้าราชการไม่เหมาะสมกับปริมาณผู้ขัง เนื่องจากจำนวนผู้ต้องขังเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจนส่งผลให้เกิดปัญหาผู้ต้องขังล้นเรือนจำ ทำให้ข้าราชการต้องมีความระมัดระวังในการปฏิบัติกับผู้ต้องขังอย่างมีมนุษยธรรม(Human Right) มากขึ้น ดังนั้น เพื่อลดภาระงานที่ตรากตรำรัฐบาลเห็นควรพิจารณาในเรื่องของPrivate Prison ที่มีอย่างแพร่หลายในต่างประเทศ โดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย และอังกฤษ (นันทิ จิตสว่าง, 2554) ปรับโครงสร้างเรือนจำไม่เพียงแต่ควบคุมเท่านั้น จะต้องรองรับการแก้ไขคนด้วย โดยการให้เอกชนเข้ามาบริหารงานเรือนจำแทนรัฐ ซึ่งเอกชนจะบริหารงานได้คล่องตัวกว่า ประหยัดกว่า โดยรัฐจะเป็นฝ่ายกำหนดมาตรฐานในการทำงานให้เอกชนดำเนินการ มีการตกลงทำสัญญาให้มีการดำเนินการตามที่ได้กำหนด เช่น ในเรื่องการควบคุมผู้ต้องขังมิให้หลบหนี การจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง การจัดสวัสดิการ และการให้การศึกษาผู้ต้องขัง เป็นต้น นอกจากนี้กรมราชทัณฑ์ควรพัฒนาการบริหารจัดการเรือนจำ/ทัณฑสถานให้เป็นแบบ “SMART Prison or SMART Correction Institute” นั่นคือ การนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน เห็นควรให้ความสำคัญในการนำมาตรการไม่ควบคุมตัวผู้กระทำความผิดตามมาตรฐานขั้นต่ำขององค์การสหประชาชาติ (United Nations Standard Minimum Rules for Non-custodial Measures) มาใช้ควบคุมผู้กระทำความผิดบางรายโดยไม่ใช้เรือนจำมากขึ้น ซึ่งผู้กระทำความผิดสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขภายในบริเวณที่ถูกจำกัด เช่น ผู้ที่ได้รับการพักการลงโทษจำคุก ผู้ที่ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ผู้ที่ได้รับความทุกข์ทรมานจากความเจ็บป่วยโดยที่ระบบรักษาพยาบาลในเรือนจำไม่สามารถรักษาบุคคลนั้นได้ เป็นต้น (ปิยะพร ดันฉีกุล, 2559) โดยมีอุปกรณ์กำไลอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Monitoring : EM) เป็นเครื่องมือควบคุมและตรวจสอบ ซึ่งดำเนินการอยู่บนพื้นฐานของหลักสิทธิมนุษยชน ดังนั้น ผู้กระทำความผิดจะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ศาลกำหนด ซึ่งการเพิ่มทางเลือกในการจำคุกนั้น จะสามารถช่วยลดความแออัดของเรือนจำรวมถึงลดภาระงานควบคุมดูแลของข้าราชการที่มีจำกัด อันจะส่งผลให้ข้าราชการราชทัณฑ์มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

3. กรมราชทัณฑ์ควรส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีทัศนคติหรือค่านิยมที่จริงจังในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่ข้าราชการ สร้างเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้คนทำงานมีชีวิตที่มีคุณภาพ คือ การมีความสุขกับการทำงานและการใช้ชีวิต นำหลักพัฒนาคนรูปแบบใหม่ที่สอดคล้องกับหลัก “คนคือศูนย์กลางของการพัฒนา” ที่ไม่เน้นเพียงเรื่องของงานเท่านั้น

แต่เน้นเรื่องสมดุลของชีวิตด้วย ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้เทคนิคภาวะผู้นำโดยอาศัยกรอบแนวคิดตาข่ายการบริหารหรือตารางการจัดการ(MANAGERIAL GRID) มาใช้ในการพัฒนา นั่นคือ ผู้นำแบบ (9,9) หรือแบบทีมงาน (team) ซึ่งเป็นผู้นำที่เน้นทั้งคนและผลงาน (Blake Robert R., 1991) กรมราชทัณฑ์อาจจัดให้มีโครงการอบรมผู้บัญชาการเรือนจำ/ผู้อำนวยการทัณฑสถานในเรื่องการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ และเพิ่มเป็นอีกหนึ่งตัวชี้วัดในการทำงานของผู้บัญชาการเรือนจำ/ผู้อำนวยการทัณฑสถาน ในลักษณะที่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเสมือนคนในครอบครัว ให้ความใกล้ชิด ให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เมื่อมีปัญหาสามารถเข้ามาปรึกษา พูดคุย และพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้เสมอ อาจจัดในรูปแบบของกิจกรรมสัมมนาประจำปีเพื่อรับฟังความคิดเห็นข้าราชการ เพื่อร่วมกันเสนอแนวทางจัดทำแผนพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace strategic planning) เป็นต้น

#### 5.4.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะข้าราชการราชทัณฑ์ในสังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลางเท่านั้น ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์จำแนกตามกลุ่มประเภทของเรือนจำ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ทั้งหมด
2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร และความเครียด เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. เนื่องจากลักษณะงานของข้าราชการราชทัณฑ์มีความเป็นเอกลักษณ์ จึงควรมีการเก็บข้อมูลเชิงลึกผ่านการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม ผสมผสานกับวิธีการเก็บข้อมูลแบบอื่นๆ เพื่อทำให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำมากขึ้น

### รายการอ้างอิง

- Aguilar, F. J. (1967). *Scanning the business environment*. New York: Macmillan.
- Blake Robert R., M. A. A. (1991). *Leadership Dilemmas-Grid Solution*. Houston: Gulf Publishing Company.
- Bruce, W., & Blackburn, J. (1992). *Balancing Job Satisfaction & Performance: a Guide for Human Resource Professionals*. Westport: Quorum Books.
- Butr-Udom, T. (2007). *The Quality of Life of Thai Labour in Singapore*. National Institute of Development Administration, Bangkok.
- Cascio, W. F. (1988). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits*. New York: McGraw-Hill
- Converse, P. E., & Campbell, R. W. L. A. (1976). *The Quality of American Life*. New York: Russell Sage Foundation.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2001). *Essentials of Organization Development and Change*. USA.: South-Western College Publication.
- Cummins. (1998). *The comprehensive quality of life scale (fifth edition)*. Paper presented at the The First International Conference on Quality of Life in Cities, Singapore.
- Delamotte, Y., & S.Takezawa. (1984). *Quality of Working Life in International Perspective*. Geneva: International Labour Office.
- Dessler, G. (1997). *Writing Job Descriptions*. London: Prentice-Hall.
- Fuller, W. E. (2003). *A Comparative Study of Quality of Life Indicator for People with Disabilities Living in HUD Subsidized Section 811 Supported Housing Tax Credit Multifamily Developments*. Virginia Commonwealth University.
- Hackman, J., & Oldham, G. (1974). *The job diagnostic survey: An instrument for the dianosis of jobs and the evaluation of job redesign projects*. *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*.
- Hancock, T. (2000). *Quality of Life indicators and the DHC*. Health Promotion Consultant. Retrieved 29 February 2016, from

[http://dhcarchives.com/protected/uploaded/publication/29\\_QOLIndicators.pdf](http://dhcarchives.com/protected/uploaded/publication/29_QOLIndicators.pdf)

- Hughes, B. (1990). *Quality of life*. Paper presented at the Researching social gerontology : Concepts methods and issues, London.
- Hughes, K., & al, et. . (2003). Men's and Women's Quality of life in The new Canadian Economy. from <http://cpm.org>
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization Development and Change*: West Publishing.
- Lewin, D. (1981). *Collectivity bargaining and the quality of worklife*: Organizational dynamics.
- Merton, H. C. (1977). A Look at Factor Affecting The Quality of Workig Life. *Monthly labour Review*, 64-65.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (1996). *Human Resource Management*. New York: Prentice Hall.
- Mowen, J. C., & Minor, M. (1998). *Consumer Behavior*. Prentice-Hall: Upper Saddle River.
- Oliver. (2009). The Pursuit of Happiness., from [www.pursuit-of-happiness/Aristotle](http://www.pursuit-of-happiness/Aristotle)
- Piccinini, V., & S.Tolfo. (1998). The Best Companies to Work in Brazil and Quality of Working Life: Disjunctions between Theory and Practice. Retrieved 7 March, 2016, from <http://www.sba.muohio.edu/ABAS/1998/OVTABAS.pdf>
- Schermerhorn, J. R. (1996). *Organizational behavior*. New York: John Wiley.
- Skrovan, J. D. (1983). A Training Manager's View of QWL.
- UNESCO. (1978). *Indicator of Environmental Quality and Quality of Life*. Paris: UNESCO.
- Walton, R. E. (1975). *Criteria for Quality of Working Life :The Quality of Working Life*. New York: Free Press.
- Wheelen, T. L., & David, H. J. (2002). *Strategic Management and Business Policy*: Prentice Hall Inc.
- World Health Organization. (1998). *Health Promotion Glossary*. Switzerland: World Health Organization.

- เกษศิริรินทร์ ไชยสงคราม. (2553). การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทที่ได้รับรางวัลจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยทางด้านผลการดำเนินงานยอดเยี่ยมประจำปี 2551 และบริษัทที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานจากสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์: ศูนย์วิจัยและพัฒนาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- เอกชัย บุญยาภิธาน. (2553). คู่มือวิเคราะห์ SWOT อย่างมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ไกรวุฒิ ช่วยสถิตย์. (2541). คุณภาพชีวิตด้านครอบครัวและชุมชนชาวไทยมุสลิมในชุมชนเมือง: ศึกษากรณีชุมชนบ้านหัวสะพานสะเตงและชุมชนกาโปงบาโงย. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กรมราชทัณฑ์. (2555). มาตรฐานเรือนจำด้านการดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์. Retrieved 13 มกราคม, 2559, from <http://www.correct.go.th/correct2009/upload/files/personal/55/standard%20sheet.pdf>
- กรมราชทัณฑ์. (2558). ข้อมูลพื้นฐานของกรมราชทัณฑ์ แผนปฏิบัติการราชการ กรมราชทัณฑ์ พ.ศ. 2559 - 2562 (pp. 8). กรุงเทพฯ: กรมราชทัณฑ์.
- กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล. (2558). การพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- กิมบวย เพ็ชรพันธ์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศขององค์กร ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดชายแดนไทย-กัมพูชา. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- คณะกรรมการอำนวยการงานพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน. (2551). รายงานคุณภาพชีวิตของคนไทยปี 2551. กรุงเทพฯ: กรมพัฒนาสังคม กระทรวงมหาดไทย.
- คำตัน บุญมณี. (2545). คุณภาพชีวิตของประชาชนในกาแพงนครเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- จำเนียร ช่วงโชติ. (2519). จิตวิทยาการรับรู้และการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



- จุฑามาศ สิทธิชวา. (2542). ความต้องการรับรู้ข่าวสารของผู้บริหาร อาจารย์ ข้าราชการจากงาน  
ประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยสารคาม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ฉวีวรรณ เรืองทัย. (2541). การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานอพยพในจังหวัดสมุทรปราการ.  
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, กรุงเทพฯ.
- ณัฐชัย มีชิ้นช่วง. (2553). คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี  
ขององค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่3.  
(วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ชมพู มรุธวานิช, & นวมณ แก้วแกมสี. (2553). การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความ  
ผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัด  
สมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2535). พฤติกรรมในองค์กร. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- ณัฐฉลดา รัตนคช. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับ  
ประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย. (วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตร  
มหาบัณฑิต ), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ติน ประชัญพฤทธิ. (2530). ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ.
- ติน ประชัญพฤทธิ. (2535). ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวีศักดิ์ รองแขวง. (2555). ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน:  
กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร. (ปริญญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทิพย์วัลย์ เรืองขจร. (2554). วิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- ธนรัตน์ พุทธชาติ, กาญจนา รัตนพันธุ์, นรมา ยีตะหมะ, & เสาดาทหอ โสดาติส. (2552). การทดสอบ  
ความเที่ยงและความตรงแบบวัดคุณภาพชีวิตของผู้ติดสารเสพติด. กรุงเทพฯ: สำนักงาน  
คณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.
- ธัญพัฒน์ พิรุณไพบ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในชีวิต  
ความเป็นอยู่ของพนักงานกรณศึกษาเทศบาลตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัด  
นครปฐม. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นพวรรณ ใจคง. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา จังหวัด  
ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทิ จิตสว่าง. (2554). ถึงเวลาหรือยัง สำหรับเรือนจำเอกชนในประเทศไทย? Retrieved 12,  
2560, from <https://www.gotoknow.org/posts/418632>

- บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 5-12.
- ปริยาภรณ์ อยู่คง. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี. (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ปิยะพร ตันณีกุล. (2559). แนวทางพัฒนาการนำระบบการควบคุมตัวอิเล็กทรอนิกส์มาใช้กับผู้กระทำผิดในประเทศไทย. (โครงการวิจัย), มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง : ศึกษากรณีโรงงานในนิคมอุตสาหกรรม เวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทรา. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พัชรภรณ์ ดวงชื่น. (2545). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย. (ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิชิต เทพวรรณ. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) กลยุทธ์การสร้างคุณค่าของคนสู่ผลงาน. วารสาร *Strategy + Marketing*(6 ตุลาคม 2550).
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2545). 10 แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ : ความหมาย การวัด. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2548). 12 แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ : ความหมาย การวัด. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- ภูษณิศ เมธาธรรมสาร. (2549). คุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินบริษัทไทยแอร์เอเชีย จำกัด. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย.
- ยศวรธรณ์ การะเกตุ, ประโยชน์ ส่งกลิ่น, & นงลักษณ์ แสงมหาชัย. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัด “ร้อยแก่นสารสินธุ์”. วารสารการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 151.
- วงเดือน เลหาวัฒนภิญโญและคณะ. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี.
- วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล. (ดุชนิพนธ์ปริญญาดุชนิพนธ์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัชรีย์ พุ่มทอง, & ตฤตณัย นพคุณ. (2550). ดัชนีวัดความสุขของภาครัฐและภาคีพัฒนา. วารสารเศรษฐกิจและสังคม, 60-68.
- วันชัย มีชาติ. (2556). การบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศิรินันท์ กิติสุขสถิต, เ. แ., กาญจนา ตั้งชลทิพย์, จรัมพร โห้ล้ายอง. (2556). คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด.
- สมจิต หนูเจริญกุล. (2544). การพยาบาล : ศาสตร์ของการปฏิบัติ (หลักสูตรเวชปฏิบัติ). (โครงการ ตำรารามานิติ ภาควิชาพยาบาลศาสตร์), มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมยศ นาวิการ. (2533). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์.
- สรินยา จรุงพัฒนานนท์. (2548). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณี ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 2. มหาวิทยาลัยบูรพา, บัณฑิต วิทยาลัย.
- สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน. (2540). การจัดการเชิงกลยุทธ์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สาธิต ปานอ่อน. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำ เขต 7. วารสารการ จัดกรรมใหม่, 96.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). แบบอย่างปฏิบัติการบริหารคน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2540). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่แปด. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานก.พ. (2553). ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิต ข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.2554 - 2556. กรุงเทพฯ: สำนักงานก.พ.
- สุพรรณิ ไทยประดิษฐ์. (2546). การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา : พนักงานการไฟฟ้า ฝายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สุภาณี สฤกษ์วานิช. (2546). การบริหารเชิงกลยุทธ์ แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2549). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. (2538). การวิจัยเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณภาพชีวิตทั่วไป. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติร่วมกับคณะกรรมการแห่งชาติเพื่อการวิจัย และพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย.
- อาทิตติยา ดวงสุวรรณ. (2551). การศึกษาเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อ องค์กรของข้าราชการ กับพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหิดล.



## ภาคผนวก ก

## หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการทดลองเก็บข้อมูล

U

ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์  
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
Department of Public Administration  
Faculty of Political Science, Chulalongkorn University

โครงการหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.)  
Master of Public Administration Program (MPA)

ที่ ศร 0512.15/155

12 กรกฎาคม 2559

วันที่ 22 ก.ค. 59

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย


เรียน ผู้อำนวยการทัณฑสถานหญิงธนบุรี

ด้วย นางสาวกนกวรรณ ทองคำ เลขประจำตัว 578 06020 24 เป็นนิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ดำรงค์ วัฒนา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ทางภาควิชารัฐศาสตร์และหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวกนกวรรณ ทองคำ ได้รับอนุญาตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการในทัณฑสถานหญิงธนบุรี จำนวน 30 คน เพื่อเป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

ทั้งนี้หากทางหน่วยงานของท่านมีข้อสงสัยประการใด ขอได้โปรดติดต่อนิสิตได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 085-1258774, E-mail : Kanokwan.mpa41@gmail.com


จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์กับ นางสาวกนกวรรณ ทองคำ เพื่อทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ ด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ดำรงค์ วัฒนา)  
หัวหน้าภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ และ  
ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตร

นางสาวกนกวรรณ ทองคำ  
โทร.08-5125-8774

  
ผู้อำนวยการทัณฑสถานหญิงธนบุรี

ณ.ม. 10330 Bangkok 10330, Thailand Tel. (662) 218-7218-4, 218-7219 Fax: (662) 265-2144

## หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล



ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์  
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
Department of Public Administration  
Faculty of Political Science, Chulalongkorn University

โครงการหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.)  
Master of Public Administration Program (MPA)

ที่ ศธ 0512.15/138

ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ เลขที่รับ 160 วันที่ 24 มิถุนายน 2559 19.00 น.	เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร เลขที่รับ 4842 วันที่ 30 ส.ย. 2559 เวลา 16.40 น.
--	---

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้บัญชาการเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร

ด้วย นางสาวกนกรรณ ทองคำ เลขประจำตัว 578 06020 24 เป็นนิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : ศึกษากรณีเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง” ในกรณีนี้มีความจำเป็นที่จะต้องขอข้อมูลเกี่ยวกับ

1. จำนวนรวมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครในปี 2559 เพื่อทราบจำนวนประชากร และให้นิสิตสามารถนำมากำหนดสัดส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่างได้อย่างครบถ้วน
2. ขออนุญาตให้นิสิตได้แจกแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลข้าราชการเรือนจำ และใช้แบบสัมภาษณ์สำหรับการเก็บข้อมูลผู้บริหาร และนำมาผลมาวิเคราะห์เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

ภาควิชาฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอำนวยความสะดวกและให้ข้อมูลแก่ นางสาวกนกรรณ ทองคำ เลขประจำตัว 578 06020 24 นิสิตปริญญาโทหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ภาคในเวลาราชการ) ในการสัมภาษณ์ พร้อมขอเอกสาร และแจกแบบสอบถาม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดำรงค์ วัฒนา)

หัวหน้าภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ และ

ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตร

ส่ง ส่วนบริหารทั่วไป

ดำเนินการ

เพื่อทราบ

อื่น ๆ.....

นางสาวกนกรรณ ทองคำ  
โทร.08-5125-8774

ส่ง ฝ่ายการเจ้าหน้าที่และสวัสดิการ

ดำเนินการ )

กนกรรณ

(นางกนกรรณ จิวเชื้อพันธุ์)

ผู้อำนวยการส่วนบริหารทั่วไป

อนุช

(นายอนุช สิ้นชีพพันธุ์)

ผู้บัญชาการเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร

30 ส.ย. 2559

แจ้งตามป้า: ลวดที่วันที่ 6 ก.ค. 59 - 1 ก.ค. 7559

## หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล (ต่อ)

ที่ ยธ ๐๗๐๕.๑/๒๐๘๗๕

ถึง ทักษสถานหญิงกลาง



กรมราชทัณฑ์ ขอส่งหนังสือภาคีข้าราชการรัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ ศย ๐๕๑๒.๑๕/๑๕๗ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙ เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ในทัณฑสถานหญิงกลาง มาเพื่อดำเนินการตามคำสั่งกรมราชทัณฑ์ ที่ ๓๑๓/๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๐ เรื่อง มอบอำนาจให้ผู้บัญชาการเรือนจำ และผู้อำนวยการทัณฑสถาน ซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการ ระดับ ๙ ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมราชทัณฑ์ ในการพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลในเรือนจำและทัณฑสถาน โดยในการพิจารณาอนุญาตให้ถือปฏิบัติตามแนวทางที่จัดส่งมาพร้อมนี้



สำนักทัณฑวิทยา  
ส่วนมาตรการควบคุมผู้ต้องขัง  
โทร. ๐ ๒๕๖๗ ๓๓๘๐  
โทรสาร ๐ ๒๕๖๗ ๒๔๐๙

## หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล (ต่อ)



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานให้คำปรึกษาและพัฒนาผู้ต้องขังหญิง ทณฑสถานหญิงกลาง

ที่ ..... วันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการทณฑสถานหญิงกลาง

## ๑. เรื่องเดิม

## ๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ หนังสือ กรมราชทัณฑ์ ที่ ยธ ๐๓๐๕.๑/๒๐๕๓๙ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๙ เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ในทณฑสถานหญิงกลาง ของนางสาว กนกวรรณ ทองคำ นิสิตหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : ศึกษากรณีทณฑสถานหญิงกลาง” ได้ขออนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการในทณฑสถานหญิงกลาง จำนวน ๑๐๐ คนและสัมภาษณ์ผู้บริหารทั่วไปและส่วนควบคุมผู้ต้องขัง

๒.๒ ได้ประสานงานทางโทรศัพท์ นางสาวกนกวรรณ ทองคำ ผู้ขอทำวิจัย ดังนี้

๑.เจ้าหน้าที่ทณฑสถานหญิงกลาง ตอบแบบสอบถามผู้ต้องขัง จำนวน ๑๐๐ ชุด

๒.สัมภาษณ์ผู้บริหารส่วนควบคุมผู้ต้องขังและส่วนบริหารทั่วไปของทณฑสถานหญิงกลาง

๓.กลุ่มงานฯ ได้ตรวจสอบแบบสอบถามดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว ไม่มีข้อคำถามที่กระทบต่อ

ความมั่นคงปลอดภัยหรือสร้างความเสียหายแก่ทณฑสถานฯ ได้

## ๓.ข้อพิจารณา

๑.กลุ่มงานให้คำปรึกษาและพัฒนาผู้ต้องขังหญิง จึงขออนุญาตให้เจ้าหน้าที่ทณฑสถานหญิงกลางตอบแบบสอบถามจำนวน ๑๐๐ ชุด (เอกสารแนบ ๑) และคำอธิบายเพิ่มเติมการตอบแบบสอบถาม (เอกสารแนบ ๒)


๒.ขออนุญาตให้ผู้ทำวิจัยเข้าสัมภาษณ์ผู้บริหารตามหัวข้อสัมภาษณ์ (เอกสารแนบ ๓)

-นางกัญจน์รัชต์ แก้วจันทร์ ผู้อำนวยการส่วนปกครองผู้ต้องขัง

-นางจิรประภา มีเจริญ หน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

โดยใช้ห้องอาคารเอนกประสงค์ ซึ่งวันและเวลาที่สัมภาษณ์จะได้ดำเนินการประสานต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบกลุ่มงานฯ จะดำเนินการต่อไป

  
(นางสิริพร ชุตikul)  
ผู้อำนวยการทณฑสถานหญิงกลาง  
นักทณฑวิทยาปฏิบัติการ  
๑๕ ส.ค. ๒๕๕๙

(นางสาวสมสกุล แอลเฟรด)

หัวหน้ากลุ่มงานให้คำปรึกษาและพัฒนาผู้ต้องขังหญิง



## ใบตอบรับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๑๓.พิเศษ / ๒๕๖๐

รัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
๕๐ ลาดยาว จตุจักร กรุงเทพมหานคร  
๑๐๙๐๐

๑๖ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง ตอบรับและแจ้งกำหนดการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย

เรียน คุณ กนกวรรณ ทองคำ

ตามที่ท่านได้ส่งบทความเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : ศึกษากรณีเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง” ให้กองบรรณาธิการ รัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (ISSN: ๒๒๘๖-๗๒๔๔) ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พิจารณานั้น

บัดนี้ บทความของท่าน ได้ผ่านการพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ แบบผู้พิจารณาไม่ทราบชื่อผู้แต่ง และผู้แต่งไม่ทราบผู้พิจารณา (Double-Blind Peer Review) แล้ว กองบรรณาธิการ รัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จึงเห็นสมควรตอบรับบทความวิจัยเรื่องดังกล่าว ให้ตีพิมพ์เผยแพร่ลงใน รัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๐ - ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๐)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์)

บรรณาธิการ

รัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

## ภาคผนวก ข

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย  
(Index of Item-Objective Congruence: IOC)

ประเด็น	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	1	2	3	
<b>ส่วนที่ 1 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ</b>				
1.สำนักงานก.พ.มีนโยบายส่งเสริมให้จัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม	+1	+1	+1	1.00
2.สำนักงานก.พ.มีนโยบายส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบและวิธีการทำงานที่ช่วยให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	+1	+1	+1	1.00
3.สำนักงานก.พ.มีนโยบายส่งเสริมสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	+1	+1	+1	1.00
4.กรมราชทัณฑ์มีนโยบายให้จัดกิจกรรมดูแลสุขภาพเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ (เช่น จัดให้มี สถานที่เล่นกีฬาพร้อมอุปกรณ์กีฬาให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างน้อย 2 ชนิดกีฬา เป็นต้น)	+1	+1	+1	1.00
5.กรมราชทัณฑ์มีนโยบายจัดกิจกรรมสวัสดิการช่วยเหลือการดำรงชีพเจ้าหน้าที่อย่างน้อย 5 รายการ จาก 10 รายการ ตามระเบียบที่หน่วยงานกำหนด	+1	+1	+1	1.00
6.กรมราชทัณฑ์มีนโยบายให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้แก่เจ้าหน้าที่ (เช่น จัดให้มีห้องน้ำ ห้องสุขา สำหรับเจ้าหน้าที่แยกเป็นสัดส่วน และ ห้องพักเวรยามพร้อมอุปกรณ์ เครื่องนอนที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ)	+1	+1	+1	1.00
<b>ส่วนที่ 2 สภาพแวดล้อมภายในองค์การ</b>				
1.เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ไม่เกิดการทับซ้อนของงาน	+1	+1	+1	1.00
2.เรือนจำที่ท่านสังกัดมีโครงสร้างอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับภารกิจ	+1	+1	+1	1.00
3.เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการจัดทำแผนในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00
4.เรือนจำที่ท่านสังกัดมีระเบียบ ขั้นตอน และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	1.00
5.เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00
6.เรือนจำที่ท่านสังกัดมีกระบวนการถ่ายทอดการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00
7.เจ้าหน้าที่ทุกคนในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00
8.เรือนจำที่ท่านสังกัดมุ่งเน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00

ประเด็น	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	1	2	3	
9. เรือนจำที่ท่านสังกัดมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติร่วมกันอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00
10. ผู้บังคับบัญชาเรือนจำในสังกัดของท่านมีนโยบายในการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00
11. ผู้บังคับบัญชาเรือนจำในสังกัดของท่านตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูงเพื่อกระตุ้นและท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00
12. ผู้บังคับบัญชาเรือนจำในสังกัดของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ดีและสื่อสารอย่างเป็นกันเองในการให้คำปรึกษา และคำแนะนำ	+1	+1	+1	1.00
13. เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่เพียงพอและพร้อมใช้งาน	+1	+1	+1	1.00
14. เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย	+1	+1	+1	1.00
15. เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดให้มีจุดบริการน้ำดื่มสะอาด และมุมกาแฟ หรือ เครื่องดื่มบำรุงสุขภาพสำหรับเจ้าหน้าที่ในสถานที่ทำงาน	+1	+1	+1	1.00
<b>ส่วนที่ 3 คุณลักษณะงาน</b>				
1. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องทำซ้ำๆเป็นประจำ	+1	+1	+1	1.00
2. งานที่ท่านปฏิบัติมีความหลากหลายและท้าทายความสามารถ	+1	+1	+1	1.00
3. ท่านได้ใช้ทักษะการทำงานแตกต่างกันไปตามแต่ละสถานการณ์	+1	+1	+1	1.00
4. ท่านเห็นว่างานราชทัณฑ์เป็นงานที่มีความเฉพาะ ไม่ใช่ทุกคนที่จะสามารถปฏิบัติได้	+1	+1	+1	1.00
5. ท่านมีส่วนรับผิดชอบงานกระบวนการตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นงาน	+1	+1	+1	1.00
6. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานของตน	+1	+1	+1	1.00
7. งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นในองค์กร	+1	+1	+1	1.00
8. งานที่ท่านปฏิบัติมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร	+1	+1	+1	1.00
9. งานที่ท่านปฏิบัติส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและปลอดภัยของสังคม	+1	+1	+1	1.00

ประเด็น	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	1	2	3	
10. ท่านมีอิสระในการกำหนดแบบแผนหรือกระบวนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	+1	+1	+1	1.00
11. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	-1	+1	+1	0.33
12. งานที่ท่านปฏิบัติมีการกำหนดขั้นตอนในการทำงานไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00
13. ท่านได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการทำงานอยู่เสมอ	-1	+1	+1	0.33
14. ท่านเห็นผลสัมฤทธิ์ของงานของท่าน ได้แก่ ผลผลิตและผลกระทบของงานได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00
15. ท่านสามารถประเมินประสิทธิภาพการทำงานได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	1.00
<b>ส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงาน</b>				
1. รายได้ของท่านเพียงพอต่อการใช้จ่าย	+1	+1	+1	1.00
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเทียบกับข้าราชการเรือนจำหน่วยอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน	+1	+1	+1	1.00
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.00
4. สถานที่ทำงานของท่านอยู่ในสภาพที่ไม่แออัด เป็นระเบียบเรียบร้อยเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00
5. เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการกวดขันในเรื่องการป้องกันความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวดอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00
6. เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ดี (เช่น จัดให้มีการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย การตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง)	+1	+1	+1	1.00
7. งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้กับครอบครัวของท่านได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00
8. ตำแหน่งหรือสายงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งหรือสายงานอื่น ๆ	+1	+1	+1	1.00
9. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00

ประเด็น	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	1	2	3	
10. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00
11. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปศึกษา ดูงาน หรืออบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถ	+1	+1	+1	1.00
12. เรือนจำที่ท่านสังกัดมีระบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานต่างๆ ในทุกลักษณะงาน	+1	+1	+1	1.00
13. ข้าราชการเรือนจำในหน่วยงานของท่านทุกระดับมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	1.00
14. เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ข้าราชการเรือนจำได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00
15. เมื่อเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ข้าราชการเรือนจำจะมีการประชุมร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00
16. เรือนจำที่ท่านสังกัดมีนโยบายควบคุม ดูแลความปลอดภัย ระเบียบที่เป็นแนวทางปฏิบัติงานที่ดีสำหรับบุคลากร	+1	+1	+1	1.00
17. เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการสอบสวนลงโทษข้าราชการที่ทำผิดวินัยอย่างสมเหตุสมผล โดยปราศจากอคติ	+1	+1	+1	1.00
18. ท่านมีสิทธิชี้แจงเหตุผลในการปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.00
19. ท่านสามารถแบ่งเวลาสำหรับการทำงาน ครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00
20. การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการของท่านเป็นที่ยอมรับของครอบครัว	+1	+1	+1	1.00
21. ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ (เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย)	+1	+1	+1	1.00

ประเด็น	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	1	2	3	
22. เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการประสานความร่วมมือกับบุคคลภายนอกหรือชุมชน ในการทำกิจกรรมช่วยเหลือสังคมหรือกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ เช่น การทำงานสาธารณะ	+1	+1	+1	1.00
23. ท่านมีส่วนร่วมกับหน่วยงานของท่านในการรณรงค์ เพื่อพัฒนาสังคมอย่าง สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00
24. หน่วยงานและอาชีพของท่านได้รับการยอมรับว่ามีประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม และประเทศชาติ	+1	+1	+1	1.00



## ภาคผนวก ค

## ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ( Reliability )

ส่วนที่1 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม = .653

ข้อ	สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ ของสำนักงานก.พ.		.558
1	สำนักงานก.พ.มีนโยบายส่งเสริมให้จัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม	.571
2	สำนักงานก.พ.มีนโยบายส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบและวิธีการทำงานที่ช่วยให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	.556
ด้านนโยบายมาตรฐานเรือนจำในการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์		.409
3	สำนักงานก.พ.มีนโยบายส่งเสริมสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	.515
4	กรมราชทัณฑ์มีนโยบายให้จัดกิจกรรมดูแลสุขภาพเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ (เช่น จัดให้มีสถานที่เล่นกีฬาพร้อมอุปกรณ์กีฬาให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างน้อย 2 ชนิดกีฬา เป็นต้น)	.632
5	กรมราชทัณฑ์มีนโยบายจัดกิจกรรมสวัสดิการช่วยเหลือการดำรงชีพเจ้าหน้าที่อย่างน้อย 5 รายการ จาก 10 รายการ ตามระเบียบที่หน่วยงานกำหนด	.519
6	กรมราชทัณฑ์มีนโยบายให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้แก่เจ้าหน้าที่ (เช่น จัดให้มีห้องน้ำ ห้องสุขา สำหรับเจ้าหน้าที่แยกเป็นสัดส่วน และห้องพักผ่อนพร้อมอุปกรณ์ เครื่องนอนที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ)	.595

ส่วนที่2 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม = .913

ข้อ	สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านโครงสร้างองค์กร		.823
1	เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ไม่เกิดการทับซ้อนของงาน	.607
2	เรือนจำที่ท่านสังกัดมีโครงสร้างอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับภารกิจ	.639
3	เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการจัดทำแผนในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	.683

ข้อ	สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ค่าความเชื่อมั่น
<b>ด้านระบบการทำงาน</b>		<b>.777</b>
4	เรือนจำที่ท่านสังกัดมีระเบียบ ขั้นตอน และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	.579
5	เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน	.594
6	เรือนจำที่ท่านสังกัดมีกระบวนการถ่ายทอดการปฏิบัติงาน	.705
<b>ด้านการติดต่อสื่อสารหรือค่านิยมร่วม</b>		<b>.809</b>
7	เจ้าหน้าที่ทุกคนในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	.643
8	เรือนจำที่ท่านสังกัดมุ่งเน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	.688
9	เรือนจำที่ท่านสังกัดมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติร่วมกันอย่างชัดเจน	.758
<b>ด้านภาวะผู้นำ</b>		<b>.749</b>
10	ผู้บังคับบัญชาเรือนจำในสังกัดของท่านมีนโยบายในการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อย่างชัดเจน	.667
11	ผู้บังคับบัญชาเรือนจำในสังกัดของท่านตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูงเพื่อกระตุ้นและท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน	.580
12	ผู้บังคับบัญชาเรือนจำในสังกัดของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ดีและสื่อสารอย่างเป็นกันเองในการให้คำปรึกษา และคำแนะนำ	.661
<b>ด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน</b>		<b>.739</b>
13	เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่เพียงพอและพร้อมใช้งาน	.686
14	เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย	.613
15	เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดให้มีจุดบริการน้ำดื่มสะอาด และมุมกาแฟ หรือเครื่องดื่มบำรุงสุขภาพสำหรับเจ้าหน้าที่ในสถานที่ทำงาน	.599



ส่วนที่3 คุณลักษณะงาน ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม = .849

ข้อ	คุณลักษณะงาน	ค่าความเชื่อมั่น
<b>ด้านความหลากหลายของทักษะ</b>		<b>.599</b>
1	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องทำซ้ำๆเป็นประจำ	.320
2	งานที่ท่านปฏิบัติมีความหลากหลายและท้าทายความสามารถ	.506
3	ท่านได้ใช้ทักษะการทำงานแตกต่างกันไปตามแต่ละสถานการณ์	.510
<b>ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน</b>		<b>.601</b>
4	ท่านเห็นว่างานราชทัณฑ์เป็นงานที่มีความเฉพาะ ไม่ใช่ทุกคนที่จะสามารถปฏิบัติได้	.479
5	ท่านมีส่วนรับผิดชอบงานกระบวนการตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นงาน	.508
6	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานของตน	.409
<b>ด้านความสำคัญของงาน</b>		<b>.555</b>
7	งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นในองค์กร	.528
8	งานที่ท่านปฏิบัติมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร	.481
9	งานที่ท่านปฏิบัติส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและปลอดภัยของสังคม	.410
<b>ด้านความมีเอกลักษณ์(อิสระ)ของงาน</b>		<b>.798</b>
10	ท่านมีอิสระในการกำหนดแบบแผนหรือกระบวนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	.677
11	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	.657
12	งานที่ท่านปฏิบัติมีการกำหนดขั้นตอนในการทำงานไว้อย่างชัดเจน	.554
<b>ด้านผลย้อนกลับของงาน</b>		<b>.765</b>
13	ท่านได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการทำงานอยู่เสมอ	.664
14	ท่านเห็นผลสัมฤทธิ์ของงานของท่าน ได้แก่ ผลผลิตและผลกระทบของงานได้อย่างชัดเจน	.627
15	ท่านสามารถประเมินประสิทธิภาพการทำงานได้ด้วยตนเอง	.548

ส่วนที่4 คุณภาพชีวิตการทำงาน ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม = .918

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
<b>ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ</b>		<b>.698</b>
1	รายได้ของท่านเพียงพอต่อการใช้จ่าย	.607
2	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเทียบกับข้าราชการ เรือนจำหน่วยอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน	.604
3	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	.669
<b>ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความเสี่ยงในการทำงาน และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ</b>		<b>.772</b>
4	สถานที่ทำงานของท่านอยู่ในสภาพที่ไม่แออัด เป็นระเบียบเรียบร้อยเอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน	.682
5	เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการกวดขันในเรื่องการป้องกันความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน อย่างเข้มงวดอยู่เสมอ	.610
6	เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ดี (เช่น จัดให้มีการทดสอบ สมรรถภาพร่างกาย การตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง)	.510
<b>ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน</b>		<b>.735</b>
7	งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้กับครอบครัวของท่านได้เป็น อย่างดี	.505
8	ตำแหน่งหรือสายงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งหรือ สายงานอื่น ๆ	.619
9	ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่างเหมาะสม	.686
<b>ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล</b>		<b>.798</b>
10	ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	.699
11	ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปศึกษา ดูงาน หรืออบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อ เพิ่มพูนความสามารถ	.696
12	เรือนจำที่ท่านสังกัดมีระบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มี โอกาสเรียนรู้งานต่างๆในทุกลักษณะงาน	.665
<b>ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน</b>		<b>.761</b>

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
13	ข้าราชการเรือนจำในหน่วยงานของท่านทุกระดับมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดีปราศจากการมีคดียุติและการทำลายซึ่งกันและกัน	.637
14	เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ข้าราชการเรือนจำได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ	.674
15	เมื่อเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ข้าราชการเรือนจำจะมีการประชุมร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างสม่ำเสมอ	.652
<b>ด้านความเคร่งครัดของระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความยุติธรรมในองค์กร</b>		<b>.773</b>
16	เรือนจำที่ท่านสังกัดมีนโยบายควบคุม ดูแลความประพฤติ ระเบียบที่เป็นแนวทางปฏิบัติงานที่ดีสำหรับบุคลากร	.648
17	เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการสอบสวนลงโทษข้าราชการที่ทำผิดวินัยอย่างสมเหตุสมผลโดยปราศจากอคติ	.641
18	ท่านมีสิทธิชี้แจงเหตุผลในการปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ	.617
<b>ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว</b>		<b>.701</b>
19	ท่านสามารถแบ่งเวลาสำหรับการทำงาน ครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม	.607
20	การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการของท่านเป็นที่ยอมรับของครอบครัว	.637
21	ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ (เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย)	.560
<b>ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม</b>		<b>.767</b>
22	เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการประสานความร่วมมือกับบุคคลภายนอกหรือชุมชนในการทำกิจกรรมช่วยเหลือสังคมหรือกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ เช่น การทำงานสาธารณะ	.646
23	ท่านมีส่วนร่วมกับหน่วยงานของท่านในการรณรงค์ เพื่อพัฒนาสังคมอย่างสม่ำเสมอ	.663
24	หน่วยงานและอาชีพของท่านได้รับการยอมรับว่ามีประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมและประเทศชาติ	.639

\*สรุป ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ = 0.984

## ภาคผนวก ง

## แบบสอบถาม

เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ :

ศึกษากรณีเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง”

## คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : ศึกษากรณีเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง” ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการรวบรวมข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร สภาพแวดล้อมองค์กร คุณลักษณะงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์นิตยดุษฎีระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 6 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 6 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

2. แบบสอบถามนี้สำหรับข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ในสังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง และในการตอบแบบสอบถามขอความกรุณาท่านโปรดตอบทุกข้อคำถามและตอบตามความเป็นจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ที่สุด ซึ่งจะนำไปสู่ผลการวิจัยที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ในทางวิชาการ

3. การตอบแบบสอบถามของท่าน จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของทุกท่านแต่อย่างใด เพราะข้อมูลที่ได้นำไปประมวลผลและนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น โดยคำตอบในแบบสอบถามจะถือเป็นความลับ และใช้ประโยชน์ทางการวิจัยเท่านั้น

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย นางสาวกนกวรรณ ทองคำ

นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตภาควิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ส่วนที่ 1 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้ (4 = เห็นด้วยมากที่สุด 3 = เห็นด้วยมาก 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด)

ข้อ	สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
1	สำนักงานก.พ.มีนโยบายส่งเสริมให้จัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม				
2	สำนักงานก.พ.มีนโยบายส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบและวิธีการทำงานที่ช่วยให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล				
3	สำนักงานก.พ.มีนโยบายส่งเสริมสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด				
4	กรมราชทัณฑ์มีนโยบายให้จัดกิจกรรมดูแลสุขภาพเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ (เช่น จัดให้มี สถานที่เล่นกีฬาพร้อมอุปกรณ์กีฬาให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างน้อย 2 ชนิดกีฬา เป็นต้น)				
5	กรมราชทัณฑ์มีนโยบายจัดกิจกรรมสวัสดิการช่วยเหลือการดำรงชีพเจ้าหน้าที่อย่างน้อย 5 รายการ จาก 10 รายการ ตามระเบียบที่หน่วยงานกำหนด				
6	กรมราชทัณฑ์มีนโยบายให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้แก่เจ้าหน้าที่ (เช่น จัดให้มีห้องน้ำ ห้องสุขา สำหรับเจ้าหน้าที่แยกเป็นสัดส่วน และห้องพักผ่อนพร้อมอุปกรณ์ เครื่องนอนที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ)				

## ส่วนที่ 2 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้ (4 = เห็นด้วยมากที่สุด 3 = เห็นด้วยมาก 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด)

ข้อ	สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
1	เงื่อนไขที่ท่านสังกัดมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ไม่เกิดการทับซ้อนของงาน				
2	เงื่อนไขที่ท่านสังกัดมีโครงสร้างอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับภารกิจ				
3	เงื่อนไขที่ท่านสังกัดมีการจัดทำแผนในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ				
4	เงื่อนไขที่ท่านสังกัดมีระเบียบ ขั้นตอน และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน				
5	เงื่อนไขที่ท่านสังกัดมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน				
6	เงื่อนไขที่ท่านสังกัดมีกระบวนการถ่ายทอดการปฏิบัติงาน				
7	เจ้าหน้าที่ทุกคนในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน				
8	เงื่อนไขที่ท่านสังกัดมุ่งเน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ				
9	เงื่อนไขที่ท่านสังกัดมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติร่วมกันอย่างชัดเจน				
10	ผู้บังคับบัญชาเรือนจำในสังกัดของท่านมีนโยบายในการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อย่างชัดเจน				
11	ผู้บังคับบัญชาเรือนจำในสังกัดของท่านตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูงเพื่อกระตุ้นและท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน				
12	ผู้บังคับบัญชาเรือนจำในสังกัดของท่านมีมนุษยสัมพันธ์และสื่อสารอย่างเป็นกันเองในการให้คำปรึกษา และคำแนะนำ				
13	เงื่อนไขที่ท่านสังกัดจัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่เพียงพอและพร้อมใช้งาน				

ข้อ	สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
14	เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย				
15	เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดให้มีจุดบริการน้ำดื่มสะอาด และมุมกาแฟ หรือเครื่องดื่มบำรุงสุขภาพสำหรับเจ้าหน้าที่ในสถานที่ทำงาน				

### ส่วนที่ 3 คุณลักษณะงาน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้ (4 = เห็นด้วยมากที่สุด 3 = เห็นด้วยมาก 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด)

ข้อ	คุณลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
1	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องทำซ้ำๆเป็นประจำ				
2	งานที่ท่านปฏิบัติมีความหลากหลายและท้าทายความสามารถ				
3	ท่านได้ใช้ทักษะการทำงานแตกต่างกันไปตามแต่ละสถานการณ์				
4	ท่านเห็นว่างานราชทัณฑ์เป็นงานที่มีความเฉพาะ ไม่ใช่ทุกคนที่จะสามารถปฏิบัติได้				
5	ท่านมีส่วนรับผิดชอบงานกระบวนการตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นงาน				
6	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานของตน				
7	งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นในองค์กร				
8	งานที่ท่านปฏิบัติมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร				
9	งานที่ท่านปฏิบัติส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและปลอดภัยของสังคม				
10	ท่านมีอิสระในการกำหนดแบบแผนหรือกระบวนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง				

ข้อ	คุณลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
11	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย				
12	งานที่ท่านปฏิบัติมีการกำหนดขั้นตอนในการทำงานไว้อย่างชัดเจน				
13	ท่านได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการทำงานอยู่เสมอ				
14	ท่านเห็นผลสัมฤทธิ์ของงานของท่าน ได้แก่ ผลผลิตและผลกระทบของงานได้อย่างชัดเจน				
15	ท่านสามารถประเมินประสิทธิภาพการทำงานได้ด้วยตนเอง				

#### ส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงาน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้ (4 = เห็นด้วยมากที่สุด 3 = เห็นด้วยมาก 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด)

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
1	รายได้ของท่านเพียงพอต่อการใช้จ่าย				
2	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเทียบกับข้าราชการเรือนจำหน่วยอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน				
3	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ				
4	สถานที่ทำงานของท่านอยู่ในสภาพที่ไม่แออัด เป็นระเบียบเรียบร้อย เอื้อต่อการปฏิบัติงาน				
5	เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการกวดขันในเรื่องการป้องกันความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวดอยู่เสมอ				



ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
6	เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ดี (เช่น จัดให้มีการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย การตรวจสุขภาพร่างกาย ประจำปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง)				
7	งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้กับครอบครัวของท่านได้เป็นอย่างดี				
8	ตำแหน่งหรือสายงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีโอกาสก้าวหน้า ทัดเทียมกับตำแหน่งหรือสายงานอื่น ๆ				
9	ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่างเหมาะสม				
10	ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ				
11	ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปศึกษา ดูงาน หรืออบรม หลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถ				
12	เรือนจำที่ท่านสังกัดมีระบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานต่างๆ ในทุกลักษณะงาน				
13	ข้าราชการเรือนจำในหน่วยงานของท่านทุกระดับมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน				
14	เรือนจำที่ท่านสังกัดจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ข้าราชการเรือนจำได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ				
15	เมื่อเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ข้าราชการเรือนจำจะมีการประชุมร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างสม่ำเสมอ				
16	เรือนจำที่ท่านสังกัดมีนโยบายควบคุม ดูแลความประพฤติ ระเบียบที่เป็นแนวทางปฏิบัติงานที่ดีสำหรับบุคลากร				
17	เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการสอบสวนลงโทษข้าราชการที่ทำผิดวินัยอย่างสมเหตุสมผล โดยปราศจากอคติ				
18	ท่านมีสิทธิชี้แจงเหตุผลในการปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ				
19	ท่านสามารถแบ่งเวลาสำหรับการทำงาน ครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม				

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
20	การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการของท่านเป็นที่ยอมรับของครอบครัว				
21	ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ (เช่น เครียด นอนไม่หลับ ปวดง่าย)				
22	เรื่องจำที่ท่านสังกัดมีการประสานความร่วมมือกับบุคคลภายนอกหรือชุมชนในการทำกิจกรรมช่วยเหลือสังคมหรือกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ เช่น การทำงานสาธารณะ				
23	ท่านมีส่วนร่วมกับหน่วยงานของท่านในการรณรงค์ เพื่อพัฒนาสังคมอย่างสม่ำเสมอ				
24	หน่วยงานและอาชีพของท่านได้รับการยอมรับว่ามีประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมและประเทศชาติ				

#### ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

**คำชี้แจง** โปรดแสดงความคิดเห็นที่ท่านต้องการอย่างอิสระ

1. โปรดให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านให้ดีขึ้น

.....

.....

.....

.....

.....

2. ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

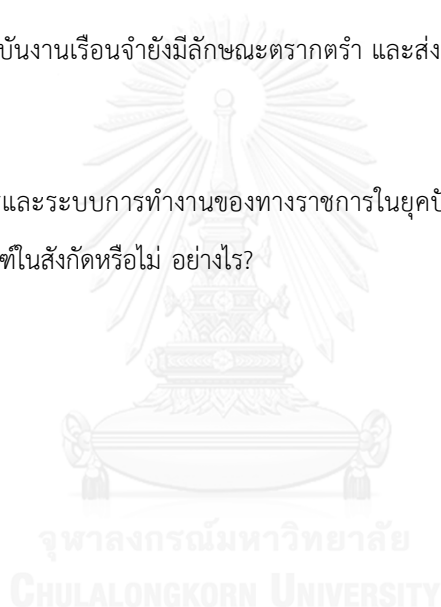
.....

.....



## แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

1. ท่านเห็นว่าองค์ประกอบที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสำหรับ “ข้าราชการราชทัณฑ์” มีอะไรบ้าง?
2. การที่ข้าราชการราชทัณฑ์ จะทำงานได้อย่างมีความสุขและความพึงพอใจนั้น ท่านเห็นว่าควรมีแนวทางการปฏิบัติตนอย่างไรเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน?
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดสวัสดิการที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ที่นอกเหนือจากที่ระเบียบ กฎหมายกำหนดไว้อย่างไร มีปัญหาอุปสรรคหรือไม่?
4. ท่านเห็นว่าปัจจุบันงานเรือนจำยังมีลักษณะตรากตรำ และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอย่างไร?
5. นโยบายภาครัฐและระบบการทำงานของทางราชการในยุคปัจจุบันมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในสังกัดหรือไม่ อย่างไร?



## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ - สกุล นางสาวกนกวรรณ ทองคำ

วัน เดือน ปี เกิด 30 ธันวาคม พ.ศ. 2534

สถานที่เกิด กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

วุฒิการศึกษา

พ.ศ. 2552 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนวัดนวลนรดิศ

พ.ศ. 2557 ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (เกียรตินิยมอันดับ1)

พ.ศ. 2559 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย