



การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์  
ระหว่างข้าราชการสังกัดเรือนจำชายและเรือนจำหญิง

สุติมา ขุนทอง  
พรทิพา อันทร์เนรมิตร

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ.2551



## ใบรับรองสารนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

หัวข้อสารนิพนธ์      การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมทัณฑ์  
ระหว่างข้าราชการสังกัดเรือนจำชายและเรือนจำหญิง

เสนอโดย              สุติมา ขุนทอง  
                                 พรทิพา จันทร์เนรมิตร

สาขาวิชา              รัฐประศาสนศาสตร์              วิชาเอก การจัดการทรัพยากรมนุษย์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์      อาจารย์ ดร.ชานาญ ปิยวนิชพงษ์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์แล้ว

..... ประธานกรรมการ  
(อาจารย์ สูดจิต นิมิตกุล)

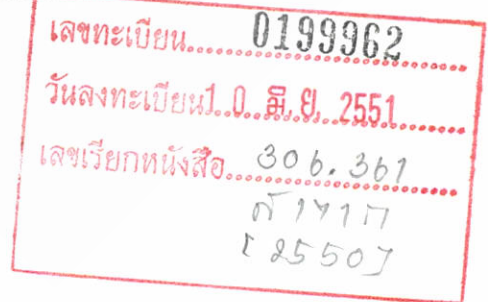
..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์  
(อาจารย์ ดร.ชานาญ ปิยวนิชพงษ์)

..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.เบญจมาภรณ์ อิศรเดช)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(ผศ.ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ)

วันที่ ...29...เดือน...ธ.ค....พ.ศ. 2551



หัวข้อสารนิพนธ์	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ระหว่างข้าราชการสังกัดเรือนจำชายและเรือนจำหญิง
ชื่อผู้เขียน	สุติมา ขุนทอง พรทิพา จันทน์เนรมิตร
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.ชานาญ ปิยวนิชพงษ์
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2550

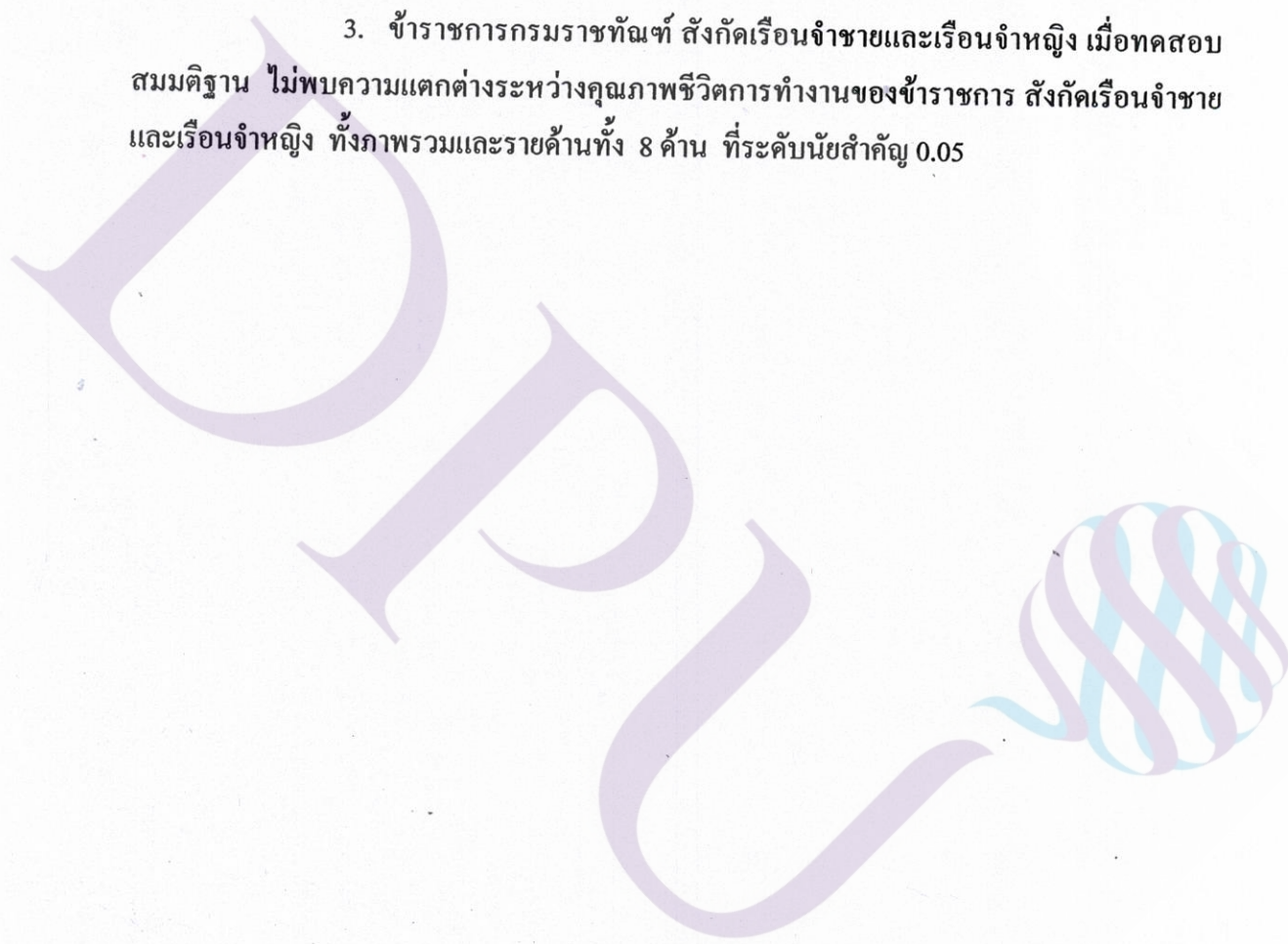
### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ระหว่างข้าราชการสังกัดเรือนจำชายและเรือนจำหญิง ในภาพรวม และด้านต่างๆ รวม 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมภายนอก โดยผู้วิจัยได้เลือก เรือนจำชาย ได้แก่ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานี และเลือก เรือนจำหญิง ได้แก่ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษหญิง จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบง่าย มีขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำชาย จำนวน 91 คน และกลุ่มตัวอย่างข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำหญิง จำนวน 53 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้เป็นสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดเรือนจำชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 8 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ย ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมภายนอก ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดเรือนจำหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 8 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ย ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมภายนอก ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านสิทธิ ตามรัฐธรรมนูญ

3. ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำชายและเรือนจำหญิง เมื่อทดสอบ สมมติฐาน ไม่พบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดเรือนจำชาย และเรือนจำหญิง ทั้งภาพรวมและรายด้านทั้ง 8 ด้าน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05



## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ตั้งแต่ต้นจนเรียบร้อย ขอขอบพระคุณคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย คณะกรรมการ สารนิพนธ์ทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำเพิ่มเติม เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอธิบดีกรมราชทัณฑ์ ผู้อำนวยการทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัด ปทุมธานี ผู้อำนวยการทัณฑสถานบำบัดพิเศษหญิง และข้าราชการกรมราชทัณฑ์ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งช่วยให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงมาด้วยดี

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต และคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ให้วิชาความรู้ในการประกอบวิชาชีพอย่างมั่นคง อนึ่ง ประโยชน์และคุณค่าจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ บิดา มารดา ผู้เป็นกำลังใจ ครู-อาจารย์ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกท่าน

สุติมา ขุนทอง  
พรทิพา จันทร์เนรมิตร



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	4
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.5 ขอบเขตของการทำวิจัย.....	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life : QWL).....	8
2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
2.3 สภาพทั่วไปในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์.....	23
3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	26
3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย.....	26
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	27
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	28
3.4 เกณฑ์การให้คะแนน.....	29
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	30
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	31

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4 ผลการศึกษาวิจัย.....	32
4.1 ผลการศึกษา ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	32
4.2 ผลการศึกษา ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่เป็นส่วนประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	40
4.3 ผลการศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	60
5 สรุปผลการศึกษา.....	61
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	62
5.2 อภิปรายผลการศึกษา.....	62
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	63
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	64
บรรณานุกรม.....	65
ภาคผนวก.....	69
ประวัติผู้เขียน.....	77



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	27
3.2 เกณฑ์การให้คะแนนของคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับชั้นต่างๆ.....	30
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของเพศข้าราชการกรมราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำชาย.....	32
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุข้าราชการกรมราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำชาย.....	33
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพข้าราชการ กรมราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำชาย.....	33
4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับการศึกษาข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำชาย.....	34
4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับรายได้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำชาย.....	34
4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับตำแหน่งข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำชาย.....	35
4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุราชการข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำชาย.....	35
4.8 แสดงจำนวนและร้อยละของเพศข้าราชการกรมราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำหญิง.....	36
4.9 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุข้าราชการกรมราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำหญิง.....	36
4.10 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำหญิง.....	37
4.11 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับการศึกษาข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำหญิง.....	37
4.12 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับรายได้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำหญิง.....	38
4.13 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับตำแหน่งข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำหญิง.....	38
4.14 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุราชการข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำหญิง.....	39



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำชาย ในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ.....	40
4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำชาย ในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพชีวิต.....	41
4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำชาย ในด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล.....	42
4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำชาย ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน.....	43
4.19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำชาย ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา.....	44
4.20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำชาย ในด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ.....	46
4.21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำชาย ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ.....	47
4.22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำชาย ในด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมภายนอก.....	48
4.23 สรุประดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำชาย ภาพรวมและรายด้าน.....	49

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.24 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำหญิง ในด้านค่าตอบแทน.....	50
4.25 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำหญิง ในด้านความปลอดภัย.....	51
4.26 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำหญิง ในด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล.....	52
4.27 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำหญิง ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน.....	53
4.28 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำหญิง ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา.....	54
4.29 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำหญิง ในด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ.....	55
4.30 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำหญิง ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ.....	57
4.31 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำหญิง ในด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมภายนอก.....	58

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.32	สรุประดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำหญิง ภาพรวมและรายด้าน.....	59
4.33	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ระหว่างข้าราชการสังกัดเรือนจำชายและเรือนจำหญิง ทั้งภาพรวมและรายด้าน	60



## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย.....	26



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันรัฐบาลมีแนวนโยบายในการปฏิรูประบบราชการ และเริ่มดำเนินการปฏิรูประบบราชการหลังจากที่ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 ซึ่งถือได้ว่าเป็นก้าวแรกในการปฏิรูประบบราชการไทยในปัจจุบัน โดยได้มีการปรับปรุงระบบและโครงสร้างของหน่วยงานราชการให้สามารถรองรับกับแผนและนโยบายของรัฐบาล การปรับเปลี่ยนวิธีการ และวัฒนธรรมการทำงานของภาครัฐให้มีลักษณะในเชิงรุก เช่น มีการวางยุทธศาสตร์ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน กำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานได้ (Key Performance Indicators & Balanced Scorecard) มาใช้ในการบริหารภาครัฐ การจัดวางระบบการทำงานแบบบูรณาการ และเครือข่ายลดขั้นตอนในการบังคับบัญชา ให้มีเจ้าภาพหรือผู้รับผิดชอบในงาน ตลอดจนการให้บริการ และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ในรูปแบบของรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งในการปฏิรูประบบราชการได้มีการผลักดันในเรื่องของการพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2546-2550) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบราชการไทย ให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเป้าประสงค์หลักหรือผลลัพธ์สุดท้ายที่พึงประสงค์ของยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยไว้ 4 ประการ คือ

1. พัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนที่ดีขึ้น
2. ปรับบทบาท ภารกิจ และขนาดให้เหมาะสม
3. ยกระดับความสามารถและมาตรฐานการทำงานให้เทียบเท่าเกณฑ์สากล
4. ตอบสนองต่อการบริหารการปกครองในระบบประชาธิปไตย

ระบบบริหารราชการที่ดีนั้นเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งของการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้เพราะข้าราชการเป็นตัวจักรที่สำคัญที่จะทำให้ นโยบาย แผน แผนงาน และ โครงการของรัฐบาลบังเกิดผลอย่างแท้จริง ปัญหาจึงมีว่าระบบบริหารงานที่ดีนั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าระบบบริหารราชการที่ดีขึ้นอยู่กับการบริหารงานบุคคลที่ดี และที่สำคัญ คือ จะต้องมีการข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถ มีความซื่อสัตย์สุจริต ทั้งนี้ เพราะรัฐบาลต้องอาศัยกำลังคน สติปัญญา และ

ความสามารถของข้าราชการดำเนินกิจการต่างๆ การบริหารงานของภาครัฐจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสมรรถภาพและคุณภาพของข้าราชการหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งขึ้นอยู่กับการบริหารงานบุคคลนั่นเอง อูทซ์ ทิริญโต (อ้างถึงใน อรุณี สุมโนมหาอุดม, 2542:3) การพัฒนาคุณภาพกำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีความคล่องตัวที่จะปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ทั้งในปัจจุบันและอนาคตด้วยจิตสำนึกในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร และสังคมโดยรวม คือ ญุญแจสำคัญต่อความสำเร็จของระบบการบริหารงานบุคคลที่จะส่งผลถึงประสิทธิภาพ ในการบริหารองค์การและความเจริญของสังคม คุณภาพประชากรเป็นพื้นฐานสำคัญที่สุดในการที่จะพัฒนาประเทศให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะทำให้ประชากรที่มีคุณภาพนั้นจะต้องมีการวางแผนพัฒนากำลังคนอย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้มีการพัฒนาประชากรตั้งแต่เริ่มเกิดเป็นต้นไป และครอบคลุมถึงประชาชนทุกคนทุกกลุ่ม ให้มีคุณภาพทั้งร่างกาย สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการประกอบอาชีพ

ลักษณะของประชากรที่มีคุณภาพจะต้องประกอบด้วย ประการที่หนึ่ง ได้แก่ คุณภาพในฐานะปัจเจกบุคคลที่เป็นส่วนสำคัญ กล่าวคือ จะต้องเป็นบุคคลที่มีสุขภาพสมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ มีสติปัญญาที่จะศึกษาหาความรู้ มีความสามารถที่จะประกอบอาชีพ อีกทั้งเป็นคนที่มีคุณธรรมสูง มีความขยัน อดทน ประหยัด มีเหตุผล มีวินัย รู้จักฟังตนเอง มีความรับผิดชอบและซื่อสัตย์สุจริต ประการที่สอง คือ คุณภาพในฐานะสมาชิกสังคม ได้แก่การมีเสรีภาพและรู้จักใช้เสรีภาพ การเคารพสิทธิเสรีภาพและประโยชน์ของผู้อื่น การรู้จักร่วมมือกันและกันในการกระทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม มีจิตใจรับผิดชอบต่อสังคม มีศีลธรรมและมีระเบียบวินัยอันดี สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (อ้างถึงใน อรุณี สุมโนมหาอุดม, 2542 : 2)

การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life =QWL) เป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์การ (Organization Development) ที่ถือว่ามีผลกระทบโดยตรงกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ

คุณภาพชีวิตนั้น เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ ของชีวิตมนุษย์และมีส่วนเกี่ยวข้อง โดยตรงกับการทำงานของมนุษย์ เพราะมนุษย์โดยปกติจะใช้เวลาก่อนชีวิต ไปด้วยการทำงานนับตั้งแต่ช่วงวัยรุ่นตอนปลายจนถึงอายุ 60 ปี โดยประมาณ ซึ่งคิดเป็นระยะเวลาประมาณ 25-48 ปี มนุษย์ใช้เวลา

ส่วนนี้หมดไปกับการทำงานและในช่วงเวลาดังกล่าวนั้น เป็นช่วงของชีวิตที่จะเป็นสิ่งกำหนดแบบของการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล Dubin (อ้างถึงใน นารีรัตน์ สร้อยสกุล, 2544 : 2)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกที่พึงพอใจต่อองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงาน และจงใจให้เกิดการทำงาน ในการดำรงชีวิตอยู่ในองค์การอย่างมีความสุขและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานในองค์การ มานา สินธุวงษานนท์ (อ้างถึงใน รัตติยา ศุภจิตกุลชัย, 2546 : 2) เมื่อคนรับรู้ถึงประสบการณ์การทำงานที่น่าพอใจหรือมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมก็ยิ่งช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การได้ Huekman & Sattle (อ้างถึงใน รัตติยา ศุภจิตกุลชัย, 2546 : 2) โดยนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวทางการคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้มากมาย เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลกระทบโดยตรงต่อตัวพนักงานในองค์การ พนักงานจะสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเพียงใด เพราะทุกคนเมื่อทำงานแล้วก็คาดหวังในเรื่องความก้าวหน้าด้วยกันทั้งสิ้น เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (อ้างถึงใน รัตติยา ศุภจิตกุลชัย, 2546 : 2)

การทำงานในปัจจุบันนี้ มนุษย์มีความสำคัญสำหรับองค์การมากขึ้น ถึงแม้ว่าในยุคโลกาภิวัตน์จะมีเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการทำงานมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามเครื่องมือเหล่านั้นก็จำเป็นต้องอาศัยมนุษย์เข้าไปดูแลควบคุมการทำงานของเครื่องมือเหล่านั้นอยู่ดี จนอาจกล่าวได้ว่าทั้งมนุษย์และองค์การจะต้องพึ่งพาอาศัยกันและกันหากมนุษย์มีคุณภาพในการทำงานที่ไม่ดีผลกระทบที่ตามมาก็คือ การขาดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตที่ไม่ดี มีการหยุดงานบ่อย เป็นผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีสำหรับข้าราชการจึงเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญ ควรให้เกิดขึ้นกับข้าราชการกรมราชทัณฑ์ซึ่งมีหน้าที่ในการแก้ไขพฤติกรรมเสียให้กับบุคคลที่กระทำผิด และควบคุมบุคคลเหล่านั้นแยกออกจากสังคมตามหมายศาลหรือคำสั่งผู้มีอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ซึ่งจะต้องคลุกคลีอยู่ใกล้ชิดกับผู้ต้องขัง ดังนั้นจึงทำให้เกิดความเสี่ยงในด้านความปลอดภัยในชีวิต ตลอดจนความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้จากการที่รัฐบาลได้มีนโยบายในการปฏิรูประบบข้าราชการ ตลอดจนสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่เป็นอยู่ขณะนี้ ล้วนกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ คุณภาพชีวิตจึงเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสนใจบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีคุณค่า ให้เกิดประโยชน์สูงสุดก็จะบรรลุเป้าหมายของกรมราชทัณฑ์

ทั้งนี้ กรมราชทัณฑ์ควบคุมตัวทั้งผู้ต้องขังชายและผู้ต้องขังหญิง โดยได้กำแนการคุมขังในเรือนจำไว้ 2 ประเภท คือ ประเภทเรือนจำชาย และประเภทเรือนจำหญิง ซึ่งการแบ่งงานดังกล่าว อาจก่อให้เกิดความแตกต่างในเรื่อง ค่าตอบแทน ความปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สิทธิตามรัฐธรรมนูญ ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมภายนอก โดยจะส่งผลไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ระหว่างข้าราชการสังกัดเรือนจำชายและเรือนจำหญิง ทั้งนี้จากผลการวิจัย จะนำไปปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพที่ดีต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำชาย

1.2.2 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำหญิง

1.2.3 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

ระหว่างข้าราชการสังกัดเรือนจำชายและเรือนจำหญิง

## 1.3 สมมติฐานของการวิจัย

ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกับข้าราชการสังกัดเรือนจำหญิง ทั้งรายด้านและภาพรวม

## 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำชายและเรือนจำหญิง

1.4.2 สามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเป็นฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานจริง



## 1.5 ขอบเขตของการทำวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาและขอบเขตด้านตัวแปรของการทำวิจัย ดังนี้

1.5.1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน คือ

- 1.5.1.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- 1.5.1.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ
- 1.5.1.3 การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
- 1.5.1.4 ความก้าวหน้าในการทำงาน
- 1.5.1.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- 1.5.1.6 สิทธิตามรัฐธรรมนูญ
- 1.5.1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ
- 1.5.1.8 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมภายนอก

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ระดับ 1-7 จำนวน 169 คน ประกอบด้วย

1.5.2.1 ข้าราชการสังกัดเรือนจำชาย คือ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานี จำนวน 112 คน

1.5.2.2 ข้าราชการสังกัดเรือนจำหญิง คือ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษหญิง จำนวน 57 คน

1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร ดำเนินการศึกษาตัวแปรอิสระ คือ ประเภทของเรือนจำที่ข้าราชการสังกัด และตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ของข้าราชการ

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของคำบางคำ ที่ใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ดังนี้

1.6.1 ปีวิจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ซึ่งประกอบด้วย

1.6.1.1 เพศ หมายถึง เพศชาย และเพศหญิง

1.6.1.2 อายุ หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่ข้าราชการเกิดจนถึงปัจจุบัน นับเป็นปีแบ่งออกได้เป็น 4 ช่วง ได้แก่ ต่ำกว่า 30 ปี 30-40 ปี 41-50 ปี และ 51-60 ปี

1.6.1.3 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพการแต่งงานที่เป็นจริงตามพหุัตินัย  
ในปัจจุบัน แบ่งออกได้เป็น 4 ข้อ ได้แก่ โสด สมรส หม้าย และ หย่าหรือแยกกันอยู่

1.6.1.4 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิต่างการศึกษาที่สำเร็จมาขั้นสูงสุดของ  
ข้าราชการ แบ่งออกได้เป็น 3 ข้อ ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่า  
ปริญญาตรี

1.6.1.5 ระดับรายได้ หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นรายได้สุทธิต่อเดือนของ  
ข้าราชการ แบ่งออกได้เป็น 4 ช่วง ได้แก่ ต่ำกว่า 6,000 บาท 6,001 – 15,000 บาท  
15,001 – 20,000 บาท และ ตั้งแต่ 20,000 บาท ขึ้นไป

1.6.1.6 ระดับตำแหน่ง หมายถึง ระดับชั้นของข้าราชการพลเรือนระดับสามัญ  
สังกัดกรมราชทัณฑ์ แบ่งออกได้เป็น 3 ช่วง ได้แก่ ซี 1-2 ซี 3-5 และ ซี 6-7

1.6.1.7 อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานในกรมราชทัณฑ์ แบ่งออก  
ได้เป็น 4 ช่วง ได้แก่ ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-20 ปี และ มากกว่า 20 ปี

1.6.1.8 ประเภทของเรือนจำ หมายถึง ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่สังกัดเรือนจำ  
ชายและเรือนจำหญิง

1.6.1.9 เรือนจำชาย หมายถึง เรือนจำที่ควบคุมตัวเฉพาะผู้ต้องขังชาย

1.6.1.10 เรือนจำหญิง หมายถึง เรือนจำที่ควบคุมตัวเฉพาะผู้ต้องขังหญิง

1.6.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง แนวทางความเป็นบุคคลและสภาพแวดล้อม  
ตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตของงานและการ  
เจริญเติบโตของสถานะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการ  
ทำงาน ซึ่งประกอบด้วย

1.6.2.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง รายได้และสวัสดิการต่างๆ  
ที่ได้รับเพียงพอต่อความต้องการตามอัตภาพหรือไม่ และมีความเหมาะสมกับปริมาณงานตลอดจน  
ความคุ้มค่าต่อการเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่

1.6.2.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานอยู่ใน  
สภาพแวดล้อมที่ไม่เสี่ยงต่ออุบัติเหตุอันเกิดจากวัสดุอุปกรณ์ วัสดุสำนักงาน อาวุธและอุปกรณ์  
ป้องกันการแหกหักและก่อการจลาจล ที่ไม่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการให้ความสำคัญในด้านการ  
ส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

1.6.2.3 การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล หมายถึง การรับโอกาสในการปฏิบัติงาน หรือได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้เข้ารับการอบรม หรือประชุมเชิงวิชาการกับหน่วยงานอื่น ตลอดจนการเปิดโอกาสของหน่วยงานให้ผู้ปฏิบัติได้ชี้แจงถึงปัญหาที่เกิดจากการทำงานและได้รับทราบถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานในแต่ละด้านโดยการประชุมชี้แจง

1.6.2.4 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้รับความดีความชอบจากการปฏิบัติหน้าที่ และได้รับความก้าวหน้า หรือตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนความยุติธรรมในการประเมินผล การปฏิบัติงานของหน่วยงานในการที่ให้ความดีความชอบหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของผู้ปฏิบัติงาน

1.6.2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับความร่วมมือในการแนะนำ ช่วยเหลือ ตลอดจน การเข้าร่วมสังสรรค์และรับประทานอาหาร และยังสามารถระบายความรู้สึกถึงสภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน ให้เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาฟังได้

1.6.2.6 สิทธิตามรัฐธรรมนูญ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิปกป้องสิทธิที่ควรได้รับตามกฎหมาย หรือแสดงความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา

1.6.2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ หมายถึง งานที่บุคคลได้ควรมีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทเกี่ยวข้องกับ การแบ่งเวลา ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสม ระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล เวลาว่างของครอบครัว

1.6.2.8 ความยุติธรรมในหน่วยงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนทัศนคติที่ดีของผู้ปฏิบัติในการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับ

1.6.2.9 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมภายนอก หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินการมีความต้องการของสังคม และได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานหรือสังคมภายนอก ตลอดจนความรู้สึกภาคภูมิใจของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะต่องาน การศึกษาทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้ โดยการค้นคว้า ทบทวนและพิจารณาแนวคิดจาก เอกสารต่างๆ หนังสือ บทความ งานวิจัย รวมทั้งแนวคิดทางด้านการจัดการเพื่อทำการวิเคราะห์ ถึงปัญหา อุปสรรคต่างๆ อันเกี่ยวเนื่องต่อการจัดการด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อการ ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบการศึกษาจาก แนวคิดต่างๆ ดังนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life : QWL)

2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life : QWL)

เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละสังคมแต่ละบุคคลย่อมมีความหลากหลายไปตาม สภาพเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรมในการทำงานนั้นๆ บางครั้งลักษณะของงานที่ แตกต่างกัน ก็ทำให้ปฏิกิริยาตอบสนองต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลมีระดับที่แตกต่าง กัน หรือลักษณะของงานที่เหมือนกันแต่อยู่ในสังคมที่แตกต่างกัน ก็ทำให้ปฏิกิริยาตอบสนองต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลมีระดับที่แตกต่างกัน หรือลักษณะของงานที่เหมือนกันแต่ อยู่ในสังคมที่แตกต่างกันก็สามารถทำให้ปฏิกิริยาตอบสนองต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละ บุคคลมีระดับที่แตกต่างกันได้เช่นเดียวกัน ดังนั้น เราอาจวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละ บุคคลออกมาในรูปของความรู้สึก หรือปฏิกิริยาตอบสนองที่บุคคลเหล่านั้นอาศัยอยู่

อย่างไรก็ตาม คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life : QWL) ได้มี นักวิชาการให้ความหมายต่างๆ กัน ดังนี้

Richard E. Walton มีแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นแนวทางการเป็นบุคคลและสภาพแวดล้อมตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตของงานและการเจริญเติบโตของสถานะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน และกำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่างๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ ดังนี้

### 1.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ซึ่งพิจารณาได้จาก

1.1.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม จะต้องผ่านกระบวนการประเมินค่างาน โดยชี้ให้เห็นถึงปัจจัยต่างๆในงาน เช่น ความรับผิดชอบ การศึกษาอบรม สภาพการทำงานให้สัมพันธ์กับค่าจ้างและจะต้องอยู่ใน Supply และ Demand ของตลาด รวมทั้ง ความสามารถในการจ่ายขององค์กร หากองค์กรมีกำไรมาก ก็ต้องจ่ายมาก

1.1.2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอจะต้องเป็นค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานอย่างเต็มเวลา ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานที่สังคมกำหนด เหมาะสมต่อสถานะค่าครองชีพ

### 1.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ

องค์กรจะต้องจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัยต่อสุขภาพและจัดให้ความเป็นอยู่ของพนักงานถูกต้องตามมาตรฐานของกฎหมาย

### 1.3 การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

กล่าวคือ เนื้อหาของงานจะต้องมีลักษณะเน้นถึงคุณภาพงาน (Job qualities) ซึ่งจะต้องมีลักษณะเฉพาะดังนี้

1.3.1 อำนาจความเป็นอิสระในการควบคุมตนเอง (Autonomy) ลักษณะงานจะต้องเปิดโอกาสให้คนงานมีความเป็นตัวของตัวเองที่มาก และเน้นการควบคุมตนเอง (Self-Control) ที่เทียบเท่ากับการควบคุมจากภายนอก (External Contrails)

1.3.2 ทักษะหลากหลาย (Multiple Skills) ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้กับคนงานได้ใช้ความชำนาญ และความสามารถอย่างกว้างขวางแทนที่จะใช้ความชำนาญแบบแคบๆ และซ้ำซาก

1.3.3 ประกอบข้อมูลที่มีความหมายและส่งผลในอนาคต (Information and Perspective) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้รับข้อมูลที่มีความหมาย มีคุณค่าต่อชีวิตของเขา ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการทั้งหมดของการทำงานและให้ได้รับผลจากการทำงานของตนเอง เพื่อว่าเขาจะรับรู้และซาบซึ้งถึงผลการทำงานของตน

1.3.4 ครอบคลุมกระบวนการทำงาน (Whole Tasks) หมายถึง การทำงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น ครอบคลุมกระบวนการทำงานนั้นทั้งหมด หรือเป็นส่วนหนึ่งของงานที่มีความหมาย

#### 1.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยเน้นทางด้าน

1.4.1 การพัฒนา (Development) หมายถึง กิจกรรมหรืองานที่ทำในปัจจุบัน มีส่วนช่วยรักษาและขยายขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ใช่นำไปสู่ความล้าหลัง

1.4.2 ความมุ่งหวังในงานอนาคต (Perspective Application) หมายถึง ความคาดหวังที่จะได้ใช้ความรู้และทักษะใหม่ๆ หรือที่ขยายออกไปในการทำงานในอนาคต

1.4.3 โอกาสความก้าวหน้า (Advancement Opportunity) หมายถึง การมีโอกาที่จะได้รับความก้าวหน้าในองค์กรหรืออาชีพ หรือเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน สมาชิกกรรมการหรือสมาคม

1.4.4 ความมั่นคง (Security) หมายถึง ความมั่นคงในการทำงานและค่าจ้างเพื่อยังชีพ

#### 1.5 การบูรณาการทางสังคม

เป็นการพิจารณาถึงลักษณะของความสัมพันธ์ทางสังคม ภายใต้อิทธิพลของปัจจัยเหตุซึ่งอยู่ในบรรยากาศของสถานที่ทำงาน ดังต่อไปนี้

1.5.1 การปลอดจากอคติ หมายถึง การยอมรับของคนงานที่มีต่อลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (Work-rated traits) ทักษะความสามารถและศักยภาพโดยปราศจากเรื่องเชื้อชาติ สัญชาติ เพศ หรือวิถีชีวิต

1.5.2 ความเสมอภาคในโอกาส (Equalitarian) หมายถึง ความเสมอภาคในองค์กรในการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับตำแหน่งที่มีความสำคัญสูงขึ้น

1.5.3 มีระบบการเคลื่อนย้ายตำแหน่ง (Mobility) หมายถึง การที่คนงานมีการเคลื่อนย้าย จากตำแหน่งระดับล่างไปสู่ตำแหน่งระดับบน ตัวอย่างที่สะท้อนให้เห็น เช่น จำนวนร้อยละของพนักงานที่มีความสามารถที่จะก้าวไปสู่ระดับตำแหน่งต่างๆ ในองค์กรได้

1.5.4 การสนับสนุนซึ่งกันและกันในกลุ่ม (Supportive Primary groups) หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันแบบ face to face มีการช่วยเหลือสนับสนุน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิด ซึ่งกันและกัน

1.5.5 ความเป็นชุมชน (Community) หมายถึง ความรู้สึกเป็นชุมชนในองค์กร ซึ่งขยายตัวไปนอกเหนือไปจากกลุ่มงาน (face to face work group)

1.5.6 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Openness) หมายถึง การที่สมาชิกของกลุ่มในองค์กร มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันด้วยความคิดและความรู้สึกที่เปิดเผย

## 1.6 ธรรมเนียมในองค์กร

1.6.1 สิทธิส่วนตัว (Primary) หมายถึง สิทธิส่วนบุคคล หรือสิทธิในเรื่องส่วนตัว เช่น การปลอดจากการแทรกแซงของนายจ้างในเรื่องของความปลอดภัยส่วนตัวนอกเวลาทำงาน หรือในเรื่องการกระทำของสมาชิกครอบครัว

1.6.2 เสรีภาพในการพูด (Free Speech) หมายถึง สิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นด้วยความเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจในองค์กร โดยปราศจากความกลัวว่าจะถูกแก้แค้น

1.6.3 ความเสมอภาค (Equity) หมายถึง สิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันทุกเรื่อง รวมทั้งการได้รับค่าจ้าง รางวัลเชิงสัญลักษณ์และความมั่นคงในการทำงาน

1.6.4 กระบวนการยุติธรรม (Due process) หมายถึง การปกครองโดยหลักกฎหมาย ไม่ใช่ปกครองโดยคนในเรื่องต่างๆ เช่น ความเท่าเทียมกันแห่งโอกาส เรื่องส่วนตัว การแสดงความคิดเห็นขัดแย้ง รวมทั้งกระบวนการทางกฎหมายและมีช่องทางในการอุทธรณ์

1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ หมายถึง การสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัวของพนักงานให้ดี ไม่ให้มีผลกระทบต่อกัน เช่น การทำงานล่วงเวลามากไป ทำให้ครอบครัวแย่ การย้ายงานบ่อยๆ ทำให้เกิดการละทิ้งถิ่นที่อยู่ เปลี่ยนเพื่อนใหม่ ต้องกลายเป็นคนแปลกหน้า

1.8 การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง การที่บทบาทขององค์กรสามารถตอบสนองต่อสังคมในเชิงที่เป็นคุณหรือโทษ ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกที่เป็นคุณหรือโทษและมีผลต่อความรู้สึกในเรื่องคุณภาพชีวิตของสมาชิกคนงาน ระบุว่าองค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคมในรูปแบบผลิต การระบายของเสีย เทคนิคทางการตลาด วิธีปฏิบัติในเรื่องการจ้างงาน การมีส่วนร่วมในทางการเมือง เป็นต้น ซึ่งหากองค์กรมีสมาชิกรับรู้ว่ามีผลกระทบที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้คนงานรู้สึกลดคุณค่าของงานและอาชีพของตนลงไปมาก ซึ่งในทางกลับกัน คนจะมีผลกระทบต่อความภาคภูมิใจของตนลดลงไป (อนุชา นวลไทย, 2548 : 23 – 25)

บุญเจือ วงษ์เกษม (อ้างถึงใน สุนนทพิทย์ ใจเหล็ก, 2541 : 15) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง จิตหรือระดับที่คนพึงพอใจในหน้าที่การทำงาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นได้โดยมีส่วนร่วมต่อไปนี้

1.1 การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งที่เหมาะสมในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.2 การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณค่าแต่ละคนมีความสำคัญต่อองค์กรและมีส่วนช่วยในความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรทุกคน

1.3 การมีส่วนร่วมในทางสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นส่วนในด้านเป้าหมายขององค์กร ค่านิยม รับรู้ว่าคนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์กรนั้น

1.4 การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลจากการทำงาน รวมถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่ทำท่าย่อมใช้ความสามารถเต็มที่ (ได้พัฒนาทักษะการทำงานและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงานที่ทำ)

1.5 การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลจากการทำงาน เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และสวัสดิการต่างๆ เป็นต้น

นอกจากองค์ประกอบทั้ง 5 ประการแล้ว ยังมีสิ่งที่สำคัญอีก 2 ประการ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งทุกคนต้องได้รับการปฏิบัติอย่างมีเกียรติในทุกสถานการณ์เท่าเทียมกัน

Schermerhorn Hunt and Osborn (อ้างถึงใน ประเสริฐ กลิ่นหอม, 2543 : 12) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ภาพรวมของประสบการณ์ทำงานของบุคคล ซึ่งแสดงออกมาจากความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่องาน อาชีพ ตลอดจนองค์กร ดังนั้น การที่บุคคลมีผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงย่อมแสดงว่าบุคคลมีความพึงพอใจในงานสูงด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นผลสะท้อนของการบริหารงานที่ดี เช่น การให้พนักงานมีส่วนร่วม ได้รับผิชอบและตัดสินใจงานร่วมกัน การไว้วางใจให้อิสระในการทำงานของพนักงานมากขึ้น อีกทั้งการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม สิ่งเหล่านี้ล้วนช่วยให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีและองค์กรประสบความสำเร็จอย่างสูง

Shrovan (อ้างถึงใน สุมนทิพย์ ใจเหล็ก, 2541 : 15) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 2 ลักษณะ คือ เป็นเรื่องของสภาพและการปฏิบัติงานต่างๆภายในองค์กร เช่น การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง การจัดการอย่างประชาธิปไตย ความปลอดภัยในการทำงาน หรืออีกลักษณะหนึ่งซึ่งเป็นความเข้าใจของลูกจ้างว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ความปลอดภัยในการทำงาน และการพัฒนาสภาพการทำงานที่ดีขึ้น



อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542 :23) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ซึ่งเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ หรือความสุขของชีวิตโดยรวมเกี่ยวกับการทำงาน การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน คือ การที่คนงานมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พอใจในงานที่ทำ และมีความเจริญก้าวหน้าในงาน การทำงานที่คนงานมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นารีรัตน์ สร้อยสกุล (2544 : 11) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่มีผลในทางบวก ซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคคลที่ทำงานนั้น ทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร จะส่งผลให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว

รัตติยา สุภจิตกุลชัย (2546 :11) คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกที่พึงพอใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน งานที่ทำ ทาย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน เพื่อนร่วมงานที่ดี ผลตอบแทนต่างๆที่ได้รับ ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงาน ถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานดี ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในงานที่ทำ มีกำลังใจในการทำงาน และมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ผลงานที่ออกมาจะส่งเสริมให้ผลผลิต และการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

วไลพร เจริญพร (2546 : 14) คุณภาพชีวิตการทำงาน อาจแบ่งได้เป็นความหมายแบบกว้างและความหมายแบบแคบ โดยความหมายแบบแคบ หมายถึง เฉพาะสภาพการทำงาน แต่ความหมายแบบกว้างจะครอบคลุมไปถึงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานด้วย

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2530 : 266) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคคล ซึ่งเป็นการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย รวมถึงความพึงพอใจในงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อสภาพการทำงาน

กัลยา คิษเจริญ (2538 : 18) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพของงานที่ปัจเจกบุคคลมีความพึงพอใจ และความพึงพอใจในการทำงานนี้สามารถวัดหรือประเมินได้ในความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับชีวิตการทำงานในองค์กร

Dubrin (อ้างถึงใน นฤคธ มีเพียร, 2541 : 11) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ระดับที่พนักงานขององค์กร มีความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญๆ จากสมาชิกในองค์กรนั้นๆ

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2534 : 32 - 67) กล่าวว่า เป็นเรื่องที่อยู่กันโดยทั่วไปในประเทศที่พัฒนาด้านธุรกิจและอุตสาหกรรม ดังเช่นประเทศในยุโรป และญี่ปุ่น เป็นต้น ซึ่งทั้งนี้เพราะประเทศที่มีการพัฒนาธุรกิจต่างๆ ล้วนให้ความสนใจต่อตัวผู้ปฏิบัติงานอันเป็นทรัพยากรสำคัญในองค์การธุรกิจ ในฐานะที่คนเป็นผู้ใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีต่างๆ รวมทั้งเป็นผู้บริหารทุนขององค์การให้ดำเนินไปตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ และเป็นการเพิ่มผลผลิตทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ การเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคล จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารองค์การในปัจจุบันให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยมองเห็นว่า การที่ลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้น จะมีผลต่อความตั้งใจในการทำงาน เป็นการลดปัญหาการขาดงานและปัญหาอื่นๆ ซึ่งเป็นผลดีต่อทั้ง 2 ฝ่าย คือ องค์กรที่เป็นนายจ้างและลูกจ้างผู้ปฏิบัติงาน

จากความหมายและแนวคิดดังกล่าว คุณภาพชีวิตการทำงาน หรือ QWL มีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการ (ทองศรี กำภู ณ อยุธยา, 2534 : 32 - 67) ดังนี้

1.1 Development คือ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการ หรือการดำเนินงานด้านต่างๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชน และแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล

1.2 Dignity คือ การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ และการได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับในความสามารถหรือการเป็นผู้มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่น การที่บุคคลใดๆ ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นการให้องค์การได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

1.3 Daily practice โดยที่บุคคลทั่วไปต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมง กับการทำงานในแต่ละวัน ย่อมมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล รวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคลจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย ถ้าหากปรากฏว่าองค์การนั้นๆ ไม่มีระเบียบปฏิบัติในการทำงานที่จะเอื้ออำนวยให้บุคคลสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น การประสานงานที่ดีเพื่อผลงานในแต่ละวัน ซึ่งต่อเนื่องไปยังผลงานในระยะยาว จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่แต่ละองค์การควรให้ความสำคัญมากด้วยเช่นกัน

K.N. Vaid (อ้างถึงใน วิฑูรย์ เดโช, พ.ศ.ศ., 2541 : 16) ได้อธิบายถึงหลักสำคัญในการทำให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ คือ หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค หลักปัจเจกบุคคล และหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (the principle of security) หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของคนงานที่ต้องการลดความหวาดกลัว หรือความวิตกกังวลต่างๆ อันเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน

1.2 หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค (the principle of equity) หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาคเป็นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้

1.3 หลักปัจเจกบุคคล (the principle of individual) คนงานควรได้รับการกระตุ้นให้มีการพัฒนาการทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือหรือความชำนาญงาน ตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้นด้วยตนเองได้ต่อไป

1.4 หลักประชาธิปไตย (the principle of democracy) หลักประชาธิปไตยในการทำงาน เป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่างๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนใจแต่เฉพาะตัวงานเท่านั้น

Delamotte and Takezama (อ้างถึงใน วิฑูรย์ เดโช, พ.ศ.ศ., 2541 : 16) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งแบ่งเป็น 5 มิติ คือ

1.1 Traditional Goals หมายถึง เรื่องเกี่ยวกับมาตรฐานสภาพการทำงานทั่วไป อาทิ เช่น ชั่วโมงทำงาน การพักผ่อน ลักษณะงานที่มีการคุ้มครองสวัสดิภาพเป็นพิเศษ เช่น งาน

อันตราย การกำหนดมาตรการเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ปริมาณงาน การจัดสวัสดิการ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งมาตรการเหล่านี้ควรได้รับการปรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานให้ดียิ่งขึ้น

1.2 Fair Treatment at Work หมายถึง การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน ซึ่งเป็นความต้องการของพนักงานที่จะได้รับความยุติธรรมในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ทั้งในแง่การกระทำอย่างเป็นธรรมต่อบุคคลในองค์กรและการกระทำอย่างเป็นธรรมต่อกลุ่มคนงานในสังคม เช่น ความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาโทษและมอบหมายงาน

1.3 Influence of Decisions หมายถึง การส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมระดมความคิด ร่วมกำหนดนโยบาย เป็นการให้โอกาสคนงานเข้าไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการทำงาน โดยการให้แสดงความคิดเห็น เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีแก่พนักงานทั้งงานทั่วไปและงานพิเศษ

1.4 Challenge of Work Content เป็นความท้าทายในงานและส่งเสริมให้คนงานมีโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตน โดยการให้คนงานได้ทำงานที่มีความท้าทาย เช่น ให้คนงานมีอิสระที่จะคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการเลือกหรือกำหนดวิธีการทำงานของตนเอง ได้ทำงานที่มั่นคง มีโอกาสก้าวหน้า ได้ทำงานที่ภาคภูมิใจ และได้ทำงานที่จะเพิ่มความสามารถของตนเองมากขึ้น

1.5 Work Life วงจรชีวิตการทำงาน เป็นอีกมิติหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ให้ความสำคัญต่อการทำงานกับช่วงชีวิตคนงาน ให้มีการผสมกลมกลืนกัน กล่าวคือ การทำงานของคนงานเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินไปตลอดชีวิตของคน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับครอบครัวและสังคมของคนงาน ด้วยเหตุนี้ ทั้งสถานภาพทางสังคมและความก้าวหน้าในสายอาชีพกับวิถีชีวิต จึงต้องมีความสอดคล้องกัน มีอิสระในการทำงานอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ มีเวลาให้กับครอบครัว และเวลาส่วนตัวที่สอดคล้องกับการทำงาน

จากความหมายและแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว พอจะสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานคือ ความรู้สึกในทางบวกของบุคคล ที่รับรู้และสัมผัส ซึ่งเกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สังคม ตลอดจนการได้รับผลตอบแทนที่ดีและเหมาะสม การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะส่งผลให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดต่อไป

## 2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ระดับตำบลในจังหวัดลพบุรี จำนวน 27 คน ตลอดจนศึกษาปัจจัย คัดสรร ซึ่งได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน การรับรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพ การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางราชการ และค่านิยมทางบริการ ว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่เพียงใด ผลการวิจัย พบว่า ตำแหน่งเจ้าหน้าที่สาธารณสุขส่วนใหญ่ ร้อยละ 74.20 อยู่ระดับปานกลาง อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน การรับรู้ และค่านิยม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยที่การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพและการรับรู้ต่อระบบบริหารสามารถอธิบายความแปรปรวนหาคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 51.39 และค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางราชการ และค่านิยมทางการบริการ สามารถทำนายความแปรปรวนหาคุณภาพชีวิตการทำงานได้ ร้อยละ 14.74

สะอาด วงศ์อนันต์นนท์(2537: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับ Steers and Porter (1983) ที่ได้สรุปอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 ด้าน คือ คุณลักษณะส่วนตัวของผู้ทำงาน, ลักษณะงาน, โครงสร้างองค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน (Glisson and durick, 1988: Wrught, 1990, ธีระ วีรธรรมสาริต, 2532)

สุจินดา อ่อนแก้ว (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดี จำนวน 248 คน ผลการวิจัยโดยรวม พบว่า อาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดี มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาในแต่ละวิทยาลัย ก็พบว่า มีลักษณะเช่นเดียวกับในภาพรวม ยกเว้นวิทยาลัยกาญจนบุรี ซึ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ตามองค์ประกอบ 8 ด้าน (Walton, 1974) โดยภาพรวมพบว่า รายการที่มีผู้ระบุสูงสุดในแต่ละด้าน มีดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ได้แก่ อาจารย์จะไม่เปลี่ยนแปลงงาน ถึงแม้ว่าจะมีตำแหน่งอื่นที่เท่าเทียมกับตำแหน่งปัจจุบันแต่เงินเดือนสูงกว่า

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ อาคารและอุปกรณ์ต่างๆของวิทยาลัยอยู่ในระดับที่ปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย ส่งเสริมการเรียนการสอน
3. ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ได้แก่ วิทยาลัยมีการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และการทำงานในวิทยาลัยมีความมั่นคง
4. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ได้แก่ วิทยาลัยให้การสนับสนุน และส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของอาจารย์
5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความสามารถ
6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร ได้แก่ มีการเคารพสิทธิส่วนบุคคล
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ได้แก่ อาจารย์พอใจกับการใช้เวลาเพื่อทำงาน ครอบครัว สังคม และการมีเวลาส่วนตัว
8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนใน  
ด้านวิชาการ

บุษยาณี จันทร์เจริญสุข (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กร และองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการ สถาบัน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 69 ข้อ แบ่งเป็น 3 ส่วน ส่วนแรก ถามข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 สอบวัดระดับความผูกพันองค์กร และส่วนที่ 3 สอบวัดระดับการรับรู้คุณภาพชีวิตงาน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.9376 กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการ จำนวน 292 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบลำดับขั้นตามสัดส่วนสายงาน จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 900 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ประกอบด้วยค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบค่าทีเทส(t-test) และสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า

1. ข้าราชการสถาบันมีระดับความผูกพันองค์กร และการรับรู้คุณภาพชีวิตงานโดยรวมสูง
2. ในประเด็นของลักษณะส่วนบุคคลนั้น สายงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร แต่ได้พบว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า มีระดับความผูกพันองค์กรสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า และผู้ชายมีระดับความผูกพันองค์กรสูงกว่าผู้หญิง

3. การรับรู้คุณภาพชีวิตงาน ของข้าราชการทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กร
4. เมื่อทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงจนเข้าสู่สมการพยากรณ์ความผูกพันองค์กร ได้พบว่า กลุ่มตัวแปรที่มีอำนาจอธิบายความผูกพันองค์กรของข้าราชการทั้งสถาบัน คือ การประจักษ์ตน ความภูมิใจในองค์กร รายได้ อายุ และ โอกาสพัฒนาศักยภาพตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตามสายงาน พบว่า กลุ่มตัวแปรหลักซึ่งสามารถอธิบายความผูกพันองค์กรของทุกสายงาน คือ การประจักษ์ตนและความภูมิใจในองค์กร นอกจากนี้ ตัวแปรที่ร่วมทำนายความผูกพันองค์กรของสาย ก. ประกอบด้วย รายได้ และ โอกาสพัฒนาศักยภาพ ตัวแปรที่ร่วมทำนายความผูกพันองค์กรของสาย ข. คือรายได้ และตัวแปรที่ร่วมทำนายความผูกพันองค์กรของสาย ค. คือภาวะอิสระจากงาน ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงาน โดยเฉพาะในเรื่องการจูงใจ และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อเพิ่มพูนขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กรของข้าราชการอันจะเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาสถาบันและส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรได้

ประไพพร สิงหเดช (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ศึกษากรณีข้าราชการ กรมคุมประพฤติเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาถึงระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการ กรมคุมประพฤติ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ชุด ชุดแรกเป็นแบบสอบถามสำหรับกลุ่มพนักงานคุมประพฤติตอบ ประกอบด้วยแบบสอบถาม 2 ส่วน โดยส่วนแรกถามลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสำหรับกลุ่มผู้ประเมิน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของกลุ่มพนักงานคุมประพฤติ ตอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานเท่ากับ .9337 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเท่ากับ .8642 กลุ่มประชากรในการศึกษารั้งนี้ ประกอบด้วย กลุ่มข้าราชการ 2 กลุ่ม กลุ่มแรกซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายหลัก เป็นกลุ่มข้าราชการที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ และผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติระดับ 3-5 จำนวน 206 คน กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มผู้ประเมิน ประกอบด้วย หัวหน้าสำนักงาน

คุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานคุณภาพชีวิต ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 59 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ประกอบด้วย ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบด้วยค่าทีเทส (t-Test) และสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า

1. ข้าราชการกรมคุณภาพชีวิต มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมปานกลาง
2. ข้าราชการกรมคุณภาพชีวิต มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมสูง
3. ในประเด็นของลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับลำดับการเกิด ภูมิลำเนา และเพศพบว่า ผู้ที่มีภูมิลำเนาในชนบทมีระดับความเกรงใจ สุภาพอ่อนน้อม และความสำนึกในหน้าที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบสูงกว่าผู้ที่มีภูมิลำเนาในเมืองใหญ่ และเพศหญิงมีระดับความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กว่าเพศชาย
4. ในประเด็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้ และผลประโยชน์ตอบแทน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การบริหารงานที่เป็นธรรม และเสมอภาค ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

อรุณี สุมโมมหาอุดม (2542) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนอยู่ในระดับสูง ส่วนที่อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ปีทมา อ่อนไสว (2542) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด(มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับกลาง โดยพนักงานมีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุดคือมีมิติด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ส่วนการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำสุดคือ มิติด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบริหารระดับต้น ส่วนใหญ่แล้ว



พนักงานมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่ามีปัจจัยด้านเพศเท่านั้นที่มีผลต่อระดับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยเพศหญิงมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าเพศชาย ส่วนการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางซึ่งมีอยู่ 5 ด้านด้วยกันคือ 1) ด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ 2) ด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 3) ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความสามารถ 4) ด้านการส่งเสริมการเจริญเติบโตและมั่นคงในงาน และ 5) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอตามลำดับจากมีความสัมพันธ์มากที่สุดไปยังน้อยที่สุด นอกจากนั้นมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ซึ่งมีอยู่ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกลักษณะและมีความปลอดภัย 2) ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม และ 3) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในส่วรวม

ชาญชัย จันทร์แจ่ม (2542) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการศึกษากรณีข้าราชการและลูกจ้างกองรักษาความปลอดภัย กรมข่าวทหารอากาศ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างรักษาความปลอดภัย กรมข่าวทหารอากาศส่วนมากมีอายุ 51 ปี ขึ้นไป และมีสถานภาพสมรสแล้ว การศึกษาส่วนมากจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการรับราชการส่วนมากอยู่ระหว่าง 11-20 ปี ด้านที่พักอาศัยส่วนมากมีที่พำนักเป็นของตนเอง ด้านรายได้ส่วนมากมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และบางส่วนยังมีเหลือเก็บเพราะประชากรรู้จักใช้จ่ายให้เหมาะสมกับรายได้ที่ได้รับ ประกอบกับมีรายได้เสริมจากการค้าขายอื่นๆ

นอกจากนี้ยังพบว่า ประชากรส่วนมากในกองรักษาความปลอดภัยมีระดับคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาตรฐาน โดยมีคิย้อยของชีวิตที่อยู่ระดับมาตรฐาน ได้แก่ มิติด้านสุขภาพ มิติด้านที่อยู่อาศัย มิติด้านเศรษฐกิจ ส่วนมิตี้อยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ระดับมาตรฐาน ได้แก่ มิติด้านความมั่นคง มิติด้านความปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติ มิติด้านความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิต และมิติด้านความเจริญก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามพบว่า อายุ การศึกษารายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนข้อเสนอแนะจากประชากร เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ให้มีการควบคุมคุณภาพอาหาร

ให้มีความสะอาดถูกสุขอนามัย และมีการตรวจสุขภาพทุกๆปี เพิ่มเงินค่าทำงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) เพิ่มรถรับส่งข้าราชการ และจัดให้มีการฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษ

ในการติดต่อสื่อสารซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการพัฒนาทั้งด้านคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานและเพิ่มสวัสดิการด้านต่างๆ ให้กับข้าราชการและลูกจ้าง กองรักษาความปลอดภัย กรมข่าวทหารอากาศ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของทางราชการต่อไป

วันชัย ผิวสุข (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองปราบปราม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ระหว่างฝ่ายอำนวยการและฝ่ายปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองปราบปราม โดยใช้วิธีศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ได้ผลวิจัยดังนี้ เจ้าหน้าที่ตำรวจกองปราบปรามฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายปฏิบัติการ มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลลักษณะใกล้เคียงกันคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่เป็นชายมีระดับการศึกษาช่วง ม.6 หรือ ปวช.-อนุปริญญา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี ชั้นยศที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันส่วนใหญ่อยู่ในระดับ จ.ส.ต.-ค.ต. ระดับเงินเดือนอยู่ในช่วง 5,000-10,000 บาท แต่ฝ่ายอำนวยการมีเจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ส่วนฝ่ายปฏิบัติงานมีอายุอยู่ในช่วง 30-39 ปี เป็นส่วนใหญ่ เจ้าหน้าที่ตำรวจกองปราบปราม ฝ่ายอำนวยการและฝ่ายปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองปราบปราม ฝ่ายอำนวยการและฝ่ายปฏิบัติงาน แตกต่างกันอยู่ 3 หมวดคือ หมวดการยกย่องนับถือ หมวดลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและมั่นคง และหมวดการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน โดยฝ่ายอำนวยการมีค่าเฉลี่ยคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 3 หมวด อยู่ในระดับสูง แต่ฝ่ายปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง

นาริรัตน์ ศรีอัยสกุล (2544) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสำนักงานจเรตำรวจพบว่า มีมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณาแต่ละด้านพบว่า 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมในระดับปานกลางเนื่องจากค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมนั้น ในทางปฏิบัติไม่มีมาตรฐานที่แน่ชัดว่าผลตอบแทนในระดับใดแค่ไหนจึงจะเพียงพอ เนื่องจากความต้องการของบุคคลในด้านค่าตอบแทนที่ได้รับย่อมแตกต่างกันไปตามสถานะทางสังคม อย่างไรก็ตามจากการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายประจำเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกที่ไม่ใช่ปัจจัย 4 แสดงให้เห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับนั้น

เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในระดับพื้นฐานแล้ว 2) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลางเนื่องจากระบบการพิจารณาความดีความชอบในการทำงานยังขาดความชัดเจนไม่โปร่งใส 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล อยู่ในระดับต่ำเนื่องจากสำนักงานจเรตำรวจเป็นหน่วยงานที่ได้ชื่อว่าเป็นกรู หรือสุสานของตำรวจเสมอมาผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายหรือดำรงตำแหน่งในหน่วยงานดังกล่าวมักถูกมองว่าเป็นข้าราชการตำรวจที่มีปัญหา ทำให้ข้าราชการตำรวจในหน่วยงานดังกล่าวขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน พยายามหาหนทางในการโยกย้ายอีกทั้งระบบงานไม่เปิดโอกาสให้ข้าราชการสามารถเสนอแนะแนวทางในการทำงาน ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานในการแสวงหาความรู้ รูปแบบของงานมีลักษณะตายตัวทำให้โอกาสในการใช้ทักษะต่างๆมีน้อย 5) ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับปานกลาง 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง สามารถแสดงออกซึ่งความต้องการหรือเรียกร้องผลประโยชน์ที่ตนควรได้รับตามสิทธิ อีกทั้งกฎหมายบังคับเป็นกรอบในการปฏิบัติที่ชัดเจน 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆอยู่ในระดับปานกลาง 8) ด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคมอยู่ระดับปานกลาง

### 2.3 สภาพทั่วไปในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

กรมราชทัณฑ์ ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักหน่วยงานหนึ่งในกระบวนการยุติธรรม มีหน้าที่ภารกิจในการอำนวยความสะดวกให้กับสังคม โดยมีหน้าที่ในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาลและคำสั่งลงโทษของผู้มีอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด โดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการราชทัณฑ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้สอดคล้องกับระเบียบข้อบังคับ นโยบายของกระทรวง หลักอาชญาวิทยา และหลักทัณฑ์วิทยา ตลอดจนข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง และข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องขององค์การสหประชาชาติ นอกจากนี้ ยังต้องดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและการสงเคราะห์ให้กับผู้ต้องขัง และปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมราชทัณฑ์หรือตามที่กระทรวงยุติธรรมหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กรมราชทัณฑ์ มีฐานะเป็นกรม ลังกัดกระทรวงมหาดไทยและได้มีการตราพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2479 มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเรือนจำ การกักกันผู้มีสันดานเป็นโจรผู้ร้าย การฝึกและอบรมเด็กคักสันดาน และในส่วนภูมิภาค ได้มีการกำหนดเป็น เรือนจำจังหวัด

และเรือนจำอำเภอ ต่อมาเมื่อมีการปฏิรูประบบราชการ พ.ศ.2545 ได้มีการโอนย้ายกรมราชทัณฑ์ มาสังกัดกระทรวงยุติธรรม

ปัจจุบัน กรมราชทัณฑ์ มีเรือนจำและทัณฑสถาน จำนวน 142 แห่ง ซึ่งมีที่ตั้งของ เรือนจำและทัณฑสถานกระจายอยู่ทั่วทุกจังหวัดทั่วประเทศ (ภารกิจราชทัณฑ์ 2550 : 6) ซึ่งมี บทบาทภารกิจกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมากมาย เช่น

#### **ภารกิจกรมราชทัณฑ์ต่อชุมชนและรัฐบาล ได้แก่**

1. การทำให้ประเทศปลอดภัยต่อการดำรงชีวิต
2. ควบคุม แก้ไขและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ปฏิบัติงานตามนโยบายรัฐบาล

#### **ภารกิจกรมราชทัณฑ์ต่อผู้ต้องขัง**

1. ควบคุมนักโทษเด็ดขาด ผู้ต้องขังที่เป็นคนฝาก ผู้ต้องขังระหว่างคดี ผู้ถูกกักกัน และผู้ต้องขังอื่นๆ ตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมาย

2. ดำเนินการทางทัณฑปฏิบัติแก่ผู้ต้องขัง
3. จัดการศึกษา อบรม พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรมและฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง
4. ดำเนินการเกี่ยวกับการทำงาน และการใช้แรงงานผู้ต้องขัง
5. จัดสวัสดิการให้การสงเคราะห์และพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ต้องขัง รวมทั้ง

ดำเนินการเกี่ยวกับการสุขภาพ

#### **ภารกิจกรมราชทัณฑ์ต่อกระทรวงยุติธรรม**

1. กำกับดูแลเรือนจำและทัณฑสถานทั่วประเทศ
2. กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนางานราชทัณฑ์ให้มีประสิทธิภาพ
3. ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ในกระบวนการยุติธรรม

#### **ภารกิจกรมราชทัณฑ์ต่อศาล**

1. ประสานการดำเนินคดีเพื่อการพิจารณาคดี
2. ดำเนินการตามคำพิพากษาและคำสั่งของศาล
3. ประสานการดำเนินงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

#### **ภารกิจกรมราชทัณฑ์ต่อสถานทูต**

1. ควบคุมดูแลผู้ต้องขังชาวต่างประเทศ
2. ร่วมมือในการโอนตัวผู้ต้องขังชาวต่างประเทศ

### ภารกิจกรมราชทัณฑ์ต่อตำรวจ

1. รับตัวผู้ต้องขังอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
2. แจ้งพนักงานสอบสวนในกรณีฝากขังผู้ต้องขังเกินกำหนดเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้
3. ตรวจสอบประวัติการกระทำผิดเพื่อการปฏิบัติงานของกรมราชทัณฑ์
4. ส่งรายชื่อและประวัติผู้ต้องขังที่ได้รับการปล่อยตัวเพื่อการสอดส่อง ดูแลความปลอดภัย
5. ประสานความร่วมมือในการป้องกันและระงับเหตุร้ายในเรือนจำ

### ภารกิจกรมราชทัณฑ์ต่อสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

ประสานการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

### ภารกิจกรมราชทัณฑ์ต่อบริษัทเอกชน

ผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและได้จำนวนตามที่ได้รับมอบหมายในระยะเวลาที่กำหนด

ในส่วนของการบังคับบัญชา เรือนจำและทัณฑสถานของกรมราชทัณฑ์ ได้แบ่งกลุ่มเรือนจำและทัณฑสถานออกเป็น 9 เขต โดยทั้ง 9 เขตจะมีทั้งเรือนจำชายและเรือนจำหญิงอยู่ประจำทุกเขต ฉะนั้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ระหว่างข้าราชการสังกัดเรือนจำชายและเรือนจำหญิง โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งที่จะให้เห็นถึงแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ทั้งข้าราชการสังกัดเรือนจำชายและเรือนจำหญิง โดยอาศัยปัจจัยชี้วัดของ Richard E. Walton มาเป็นแนวทางในการสร้างเกณฑ์มาตรฐานซึ่งเกณฑ์มาตรฐานในที่นี้มีข้อจำกัด คือ ความเป็นระบบราชการ ซึ่งเป็นระบบที่มีรูปแบบตายตัว มีกฎ มีระเบียบ และข้อบังคับในการปฏิบัติ โดยไม่คำนึงถึงสภาพความเป็นจริงของสังคมหรือระบบที่เป็นอยู่ ก็จะทำให้การนำไปปรับใช้เกิดปัญหายุ่งยากและไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

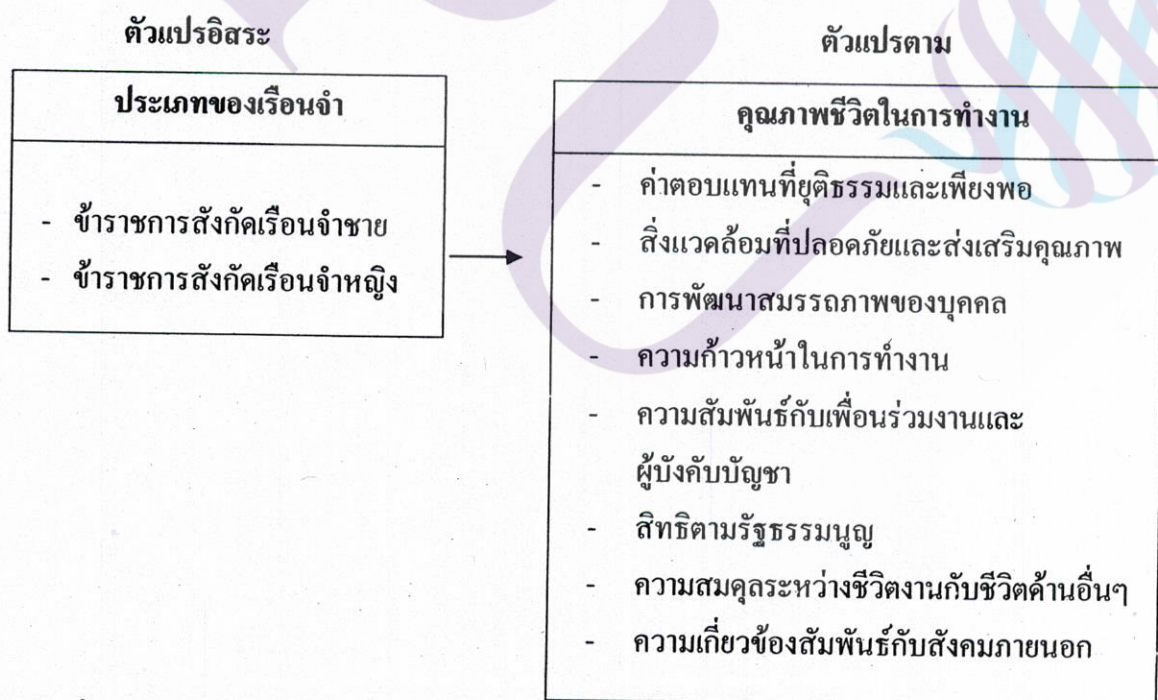
### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ระหว่างข้าราชการสังกัดเรือนจำชายและเรือนจำหญิง โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

#### 3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

ผู้วิจัยได้ทบทวนกรอบแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life : QWL) เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบความคิดในการศึกษาวิจัย ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าตัวแปรอิสระ ได้แก่ ประเภทของเรือนจำที่ข้าราชการสังกัด ประกอบด้วย เรือนจำชาย และเรือนจำหญิง มีผลต่อตัวแปรตาม ซึ่งพิจารณาจากตัวกำหนดด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยนำเอาหลักทฤษฎีของ Richard E. Walton ใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในประเภทเรือนจำที่แตกต่างกัน ได้ดังนี้



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

## 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

### 3.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

3.2.1.1 กลุ่มข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ระดับ 1-7 ที่ปฏิบัติงานสังกัดเรือนจำชาย คือ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานี มีจำนวนข้าราชการทั้งสิ้น 112 คน

3.2.1.2 กลุ่มข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ระดับ 1-7 ที่ปฏิบัติงานสังกัดเรือนจำหญิง คือ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษหญิง มีจำนวนข้าราชการทั้งสิ้น 57 คน

### 3.2.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคิดจากสูตร Taro Yamane ที่มีค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ดังต่อไปนี้ (สมศักดิ์ สามัคคีธรรม, 2546 : 201)

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (0.05)

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทของเรือนจำ	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานี	112	91
ทัณฑสถานบำบัดพิเศษหญิง	57	53
รวม	169	144

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มุ่งเน้นในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านประเภทของเรือนจำที่ข้าราชการสังกัด คือ เรือนจำชายและเรือนหญิง และคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สิทธิตามรัฐธรรมนูญ และความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

3.3.1 ทำการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำราวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางการจัดทำแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้อาจจัดทำแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามจะประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และประเภทเรือนจำ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่เป็นส่วนประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน เพื่อประเมินระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้ แบบสอบถามด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ประกอบด้วย คำถาม จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 1 - 6) แบบสอบถามด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ประกอบด้วย คำถาม จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 7 - 12) แบบสอบถามด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ประกอบด้วย คำถามจำนวน 5 ข้อ (ข้อ 13 - 17) แบบสอบถามด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ประกอบด้วย คำถามจำนวน 5 ข้อ (ข้อ 18 - 22) แบบสอบถามด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 23 - 27) แบบสอบถามด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ประกอบด้วย คำถาม จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 28 - 32) แบบสอบถามด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ประกอบด้วย คำถามจำนวน 5 ข้อ (ข้อ 33 - 37) แบบสอบถามด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมภายนอก ประกอบด้วย คำถามจำนวน 4 ข้อ (ข้อ 38 - 41)



3.3.2 นำแบบสอบถามฉบับร่างไปเสนอขอคำปรึกษาและข้อคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษา ในการตรวจแก้ภาษา และเนื้อหา ให้เกิดความถูกต้อง ความเข้าใจแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และสามารถใช้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ หลังจากนั้นได้นำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นทั้งหมดมาปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถาม มีความเที่ยงตรง(Validity) ถูกต้องก่อนนำไปใช้ในการศึกษาวิจัย

3.3.3 นำแบบสอบถามฉบับจริง ไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำพิเศษมีนบุรี จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนนวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของคอนบาค ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7

3.3.4 นำแบบสอบถามฉบับจริง ไปใช้กับกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา

### 3.4 เกณฑ์การให้คะแนน

คำตอบที่ได้จากเครื่องมือวิจัยส่วนที่ 2 ซึ่งใช้มาตราวัดทัศนคติแบบ Likert Scale โดยกำหนดคำตอบไว้ 5 ระดับ

เห็นด้วยมากที่สุด	กำหนดคะแนน	5
เห็นด้วยมาก	กำหนดคะแนน	4
เห็นด้วยปานกลาง	กำหนดคะแนน	3
เห็นด้วยน้อย	กำหนดคะแนน	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	กำหนดคะแนน	1

จากเกณฑ์การให้คะแนนดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแบ่งระดับค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ ออกเป็น 3 ระดับ คือ คุณภาพชีวิตการทำงานสูง ปานกลาง และต่ำ โดยการคำนวณหาอันตรภาคชั้น (class interval) เพื่อหาความกว้างในแต่ละชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{พิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

ความกว้างของระดับชั้นเท่ากับ 1.33 ผู้วิจัยจึงกำหนดแบ่งระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ ดังนี้

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การให้คะแนนของคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับชั้นต่างๆ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	คะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) แต่ละระดับชั้น		
	ระดับต่ำ	ระดับปานกลาง	ระดับสูง
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	1.00 - 2.33	2.34 - 3.66	3.67 - 5.00
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ	1.00 - 2.33	2.34 - 3.66	3.67 - 5.00
3. ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	1.00 - 2.33	2.34 - 3.66	3.67 - 5.00
4. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	1.00 - 2.33	2.34 - 3.66	3.67 - 5.00
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	1.00 - 2.33	2.34 - 3.66	3.67 - 5.00
6. ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ	1.00 - 2.33	2.34 - 3.66	3.67 - 5.00
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่นๆ	1.00 - 2.33	2.34 - 3.66	3.67 - 5.00
8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมภายนอก	1.00 - 2.33	2.34 - 3.66	3.67 - 5.00

### 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัย ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ อย่างเป็นขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เพื่อนำไปขออนุญาตและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากกรมราชทัณฑ์

3.5.2 ขอนหนังสือแนะนำตัวและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากกรมราชทัณฑ์ถึงผู้อำนวยการทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานีและผู้อำนวยการทัณฑสถานบำบัดพิเศษหญิง ในการอนุญาตให้ข้าราชการในสังกัดตอบแบบสอบถาม

3.5.3 ติดต่อและเก็บข้อมูลด้วยตนเองจากทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานีและทัณฑสถานบำบัดพิเศษหญิง โดยให้หน่วยงานช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลตามกำหนดระยะเวลาที่นัดหมาย

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมาแล้ว นำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้นนำมาตรวจการให้คะแนนและนำผลคะแนนที่ได้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS PC+ โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.6.1 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถาม

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้าราชการสังกัดเรือนจำชายและเรือนจำหญิง โดยใช้ t - test



## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ระหว่างข้าราชการสังกัดเรือนจำชายและเรือนจำหญิง จากการตอบแบบสอบถามจำนวน 150 ชุด ปรากฏว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 144 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96 โดยแบ่งออกเป็นเรือนจำชาย คือ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานี จำนวน 91 ชุด และเรือนจำหญิง คือ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษหญิง จำนวน 53 ชุด ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างและรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง ซึ่งได้ดำเนินการเก็บข้อมูลเป็นระยะเวลา 30 วัน ตั้งแต่วันที่ 20 ธันวาคม 2550 - 18 มกราคม 2551 สำหรับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางและคำอธิบาย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่เป็นส่วนประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำชายและเรือนจำหญิง

#### 4.1 ผลการศึกษา ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

##### 4.1.1 ผลการศึกษาข้าราชการกรมราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำชาย

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระดับตำแหน่ง อายุราชการ ประเภทเรือนจำ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของเพศข้าราชการกรมราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำชาย

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชาย	70	76.9
หญิง	21	23.1
รวม	91	100

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 70 คน คิดเป็นร้อยละ 76.9 รองลงมาเป็นเพศหญิง 21 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุข้าราชการกรมราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำชาย

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	10	11.0
30-40 ปี	37	40.7
41-50 ปี	30	33.0
51-60 ปี	14	15.3
รวม	91	100

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีช่วงอายุระหว่าง 30-40 ปี 37 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 รองลงมา มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี 30 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 มีช่วงอายุระหว่าง 51-60 ปี 14 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 และช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี 10 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพข้าราชการกรมราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำชาย

สถานภาพ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
โสด	23	25.3
สมรส	61	67.0
หม้าย	1	1.1
หย่าหรือแยกกันอยู่	6	6.6
รวม	91	100

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สถานภาพสมรส 61 คน คิดเป็นร้อยละ 67 รองลงมาสถานภาพโสด 23 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 สถานภาพหย่าหรือแยกกันอยู่ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 และสถานภาพหม้าย 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับการศึกษาข้าราชการกรมราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำชาย

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	22	24.2
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	54	59.3
สูงกว่าปริญญาตรี	15	16.5
รวม	91	100

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 54 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 รองลงมามีการศึกษาค่าต่ำกว่าปริญญาตรี 22 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 และมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 15 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับรายได้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำชาย

ระดับรายได้	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 6,000 บาท	2	2.2
6,001 – 15,000 บาท	44	48.4
15,001 – 20,000 บาท	27	29.6
ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป	18	19.8
รวม	91	100

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับรายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 6,001 – 15,000 บาท 44 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4 รองลงมามีรายได้ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท 27 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 มีรายได้ตั้งแต่ 20,001 ขึ้นไป 18 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 และมีรายได้ต่ำกว่า 6,000 บาท 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับตำแหน่งข้าราชการกรมราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำชาย

ระดับตำแหน่ง	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ซี 1 - 2	17	18.7
ซี 3 - 5	49	53.8
ซี 6 - 7	25	27.5
รวม	91	100

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งระหว่าง ซี 3-5 จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมา มีระดับตำแหน่งระหว่าง ซี 6-7 จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 และมีระดับตำแหน่งระหว่าง ซี 1-2 จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุราชการข้าราชการกรมราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำชาย

อายุราชการ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	18	19.8
5 - 10 ปี	29	31.9
11 - 20 ปี	41	45.1
ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	3	3.2
รวม	91	100

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง 11-20 ปี 41 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1 รองลงมา มีอายุราชการระหว่าง 5-10 ปี 29 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี 18 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 และมีอายุราชการตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 ตามลำดับ

#### 4.1.2 ผลการศึกษาข้าราชการกรมราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำหญิง

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระดับตำแหน่ง อายุราชการ ประเภทเรือนจำ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนและร้อยละของเพศข้าราชการกรมราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำหญิง

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชาย	5	9.4
หญิง	48	90.56
รวม	53	100

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 48 คน คิดเป็นร้อยละ 90.56 รองลงมาเป็นเพศชาย 5 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุข้าราชการกรมราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำหญิง

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	16	30.2
30-40 ปี	12	22.6
41-50 ปี	18	34.0
51-60 ปี	7	13.2
รวม	53	100

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี 18 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 รองลงมามีช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี 16 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 มีช่วงอายุระหว่าง 30-40 ปี 12 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 และมีช่วงอายุระหว่าง 51-60 ปี 7 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 ตามลำดับ



ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพข้าราชการกรมราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำหญิง

สถานภาพ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
โสด	23	43.4
สมรส	25	47.2
หม้าย	1	1.8
หย่าหรือแยกกันอยู่	4	7.6
รวม	53	100

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สถานภาพสมรส 25 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 รองลงมาสถานภาพโสด 23 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 สถานภาพหย่าหรือแยกกันอยู่ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 และสถานภาพหม้าย 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับการศึกษาข้าราชการกรมราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำหญิง

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	18.8
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	32	60.4
สูงกว่าปริญญาตรี	11	20.8
รวม	53	100

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 32 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 รองลงมาที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 11 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 และมีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี 10 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับรายได้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำหญิง

ระดับรายได้	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 6,000 บาท	0	0
6,001 – 15,000 บาท	31	58.5
15,001 – 20,000 บาท	14	26.4
ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป	8	15.1
รวม	53	100

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับรายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 6,001 – 15,000 บาท 31 คน คิดเป็นร้อยละ 58.35 รองลงมามีรายได้ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท 14 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 มีรายได้ตั้งแต่ 20,001 ขึ้นไป 8 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 และมีรายได้ต่ำกว่า 6,000 บาท 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับตำแหน่งข้าราชการกรมราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำหญิง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ซี 1 - 2	13	24.5
ซี 3 - 5	28	52.8
ซี 6 - 7	12	22.7
รวม	53	100

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งระหว่าง ซี 3 – 5 จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 รองลงมามีระดับตำแหน่งระหว่าง ซี 1 – 2 จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 และมีระดับตำแหน่งระหว่าง ซี 6 – 7 จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุราชการข้าราชการกรมราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำหญิง

อายุราชการ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	17	32.0
5 – 10 ปี	11	20.8
11 – 20 ปี	24	45.4
ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	1	1.8
รวม	53	100

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง 11 – 20 ปี 24 คน คิดเป็นร้อยละ 45.4 รองลงมามีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี 17 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 มีอายุราชการระหว่าง 5 – 10 ปี 11 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 และมีอายุราชการตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

## 4.2 ผลการศึกษา ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่เป็นส่วนประกอบของ คุณภาพชีวิตการทำงาน

### 4.2.1 ผลการศึกษาข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำชาย

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต  
การทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำชาย ในด้านค่าตอบแทน  
ที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ที่	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1	รายได้ที่ได้รับสามารถตอบสนองความต้องการได้ เพียงพอแก่สุขภาพ	3.01	0.658	ปานกลาง
2	ท่านมีเงินออมอยู่ในรูปแบบของการสะสมรายเดือน	2.38	0.771	ปานกลาง
3	ท่านมีรายจ่ายประจำเดือนเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก ในชีวิตประจำวันที่ไม่ใช่ปัจจัยสี่ (อาหาร, เครื่องนุ่งห่ม, ยารักษาโรค, ที่พักอาศัย) เช่น ค่าโทรศัพท์มือถือ, ค่าผ่อนรถ, ค่าบัตรเครดิต	3.31	0.927	ปานกลาง
4	สวัสดิการต่างๆที่ได้รับจากทางราชการเหมาะสมกับค่า ครองชีพในปัจจุบัน	2.79	0.707	ปานกลาง
5	รายได้ที่ได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงภัยในการปฏิบัติหน้าที่	2.78	0.696	ปานกลาง
6	ปริมาณงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ	2.97	0.706	ปานกลาง
	รวม	2.87	0.740	ปานกลาง

ผลจากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน  
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเท่ากับ 2.87  
เมื่อพิจารณารายปัจจัยแล้วมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัย โดยเรียงตามลำดับ  
จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ รายจ่ายประจำเดือนเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวันที่ไม่  
ใช่ปัจจัยสี่(อาหาร, เครื่องนุ่งห่ม, ยารักษาโรค, ที่พักอาศัย) เช่น ค่าโทรศัพท์มือถือ, ค่าผ่อนรถ, ค่า  
บัตรเครดิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 รายได้ที่ได้รับสามารถตอบสนองความต้องการได้เพียงพอแก่  
สุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ปริมาณงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 2.97 สวัสดิการต่างๆที่ได้รับจากทางราชการเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 รายได้ที่ได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงภัยในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 และมีเงินออมอยู่ในรูปแบบของการสะสมรายเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำชาย ในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ

ที่	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
7	พัสดุครุภัณฑ์และวัสดุสำนักงานที่ใช้มีประสิทธิภาพ	3.13	0.806	ปานกลาง
8	ที่ทำงานมักมีสิ่งของสูญหายหรือหาไม่พบเมื่อใช้งาน เช่น อาวุธและอุปกรณ์ป้องกันการแหกหักและก่อการจลาจล	2.57	0.909	ปานกลาง
9	มักมีอุบัติเหตุเล็กน้อยๆในที่ทำงานเสมอ เช่น สะดุด ลื่น ชนสิ่งของ เป็นต้น	2.19	0.815	ต่ำ
10	เมื่อมีสิ่งของชำรุดเสียหายสามารถแก้ไขได้เสร็จภายในเวลาอันรวดเร็ว	2.79	0.888	ปานกลาง
11	หน่วยงานให้ความสำคัญหรือให้ความสนใจในการตรวจสอบสุขภาพของเจ้าหน้าที่	3.23	0.634	ปานกลาง
12	หน่วยงานมีการจัดน้ำสะอาดไว้ใช้สำหรับอุปโภคบริโภค	2.95	0.982	ปานกลาง
	รวม	2.81	0.839	ปานกลาง

ผลจากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเท่ากับ 2.81 เมื่อพิจารณารายปัจจัยแล้วมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ หน่วยงานให้ความสำคัญหรือให้ความสนใจในการตรวจสอบสุขภาพของเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 รองลงมาคือพัสดุครุภัณฑ์และวัสดุสำนักงานที่ใช้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 หน่วยงานมีการจัดน้ำสะอาดไว้ใช้สำหรับอุปโภคบริโภค มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

2.95 เมื่อมีสิ่งของชำรุดเสียหายสามารถแก้ไขได้เสร็จภายในเวลาอันรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 ที่ทำงานมักมีสิ่งของสูญหายหรือหาไม่พบเมื่อใช้งาน เช่น อาวุธและอุปกรณ์ป้องกันการแก๊งค์ และก่อการจลาจล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 และระดับความคิดเห็นที่อยู่ในระดับต่ำคือ มักมีอุบัติเหตุเล็กๆน้อยๆในที่ทำงานเสมอ เช่น สะดุด ลื่น ชนสิ่งของ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.19

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำชาย ในด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

ที่	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาสมรรถภาพ ของบุคคล	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
13	ท่านทราบถึงขอบเขต ภารกิจของงานและสามารถ ตัดสินใจงานในหน้าที่ได้โดยไม่ต้องสอบถาม ผู้บังคับบัญชา	3.12	0.841	ปานกลาง
14	ท่านมีโอกาสรับทราบถึงความสำเร็จของงาน หรือ ความล้มเหลวของงานในแต่ละด้าน โดยการประชุม ชี้แจงภายในหน่วยงาน	2.73	0.883	ปานกลาง
15	ท่านมีโอกาสชี้แจงถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานให้ ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานฟังก่อนได้รับคำตำหนิ ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น	2.74	1.009	ปานกลาง
16	หน่วยงานให้การสนับสนุนเข้าอบรมหรือ ประชุมสัมมนาเชิงวิชาการกับหน่วยงานอื่น	2.79	0.863	ปานกลาง
17	ท่านเคยได้เข้าร่วมประชุมในลักษณะของการระดม สมองเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการทำงาน	2.51	0.923	ปานกลาง
	รวม	2.77	0.903	ปานกลาง

ผลจากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเท่ากับ 2.77 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับแล้วมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัย โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ท่านทราบถึงขอบเขต ภารกิจของงานและสามารถตัดสินใจงานในหน้าที่ได้

โดยไม่ต้องสอบถามผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 หน่วยงานให้การสนับสนุนเข้าอบรมหรือประชุมสัมมนาเชิงวิชาการกับหน่วยงานอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 ท่านมีโอกาสชี้แจงถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานฟังก่อนได้รับคำตำหนิ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 ท่านมีโอกาสรับทราบถึงความสำเร็จของงาน หรือความล้มเหลวของงานในแต่ละด้าน โดยการประชุมชี้แจงภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 ท่านเคยได้เข้าร่วมประชุมในลักษณะของการระดมสมองเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำชาย ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ที่	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
18	หน่วยงานมีการประกาศคะแนนจากการประเมินผลงานของผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาความดีความชอบเกินกว่า 1 ชั้น ให้ทุกคนได้รับรู้ก่อนการพิจารณา	2.30	0.983	ต่ำ
19	ท่านต้องใช้ความพยายามหลายด้าน นอกเหนือจากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อให้ได้รับความก้าวหน้าหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.45	1.003	ปานกลาง
20	ท่านคิดว่าหากปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานราชการอื่นจะมีตำแหน่งที่สูงกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.05	0.959	ปานกลาง
21	ท่านพึงพอใจเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน	2.88	0.905	ปานกลาง
22	ระบบการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในหน่วยงานท่านมีความเหมาะสม	2.84	0.934	ปานกลาง
รวม		2.90	0.956	ปานกลาง

ผลจากตารางที่ 4.18 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเท่ากับ 2.90 เมื่อพิจารณารายปัจจัยแล้วมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านต้องใช้ความพยายามหลายด้าน นอกเหนือจากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่

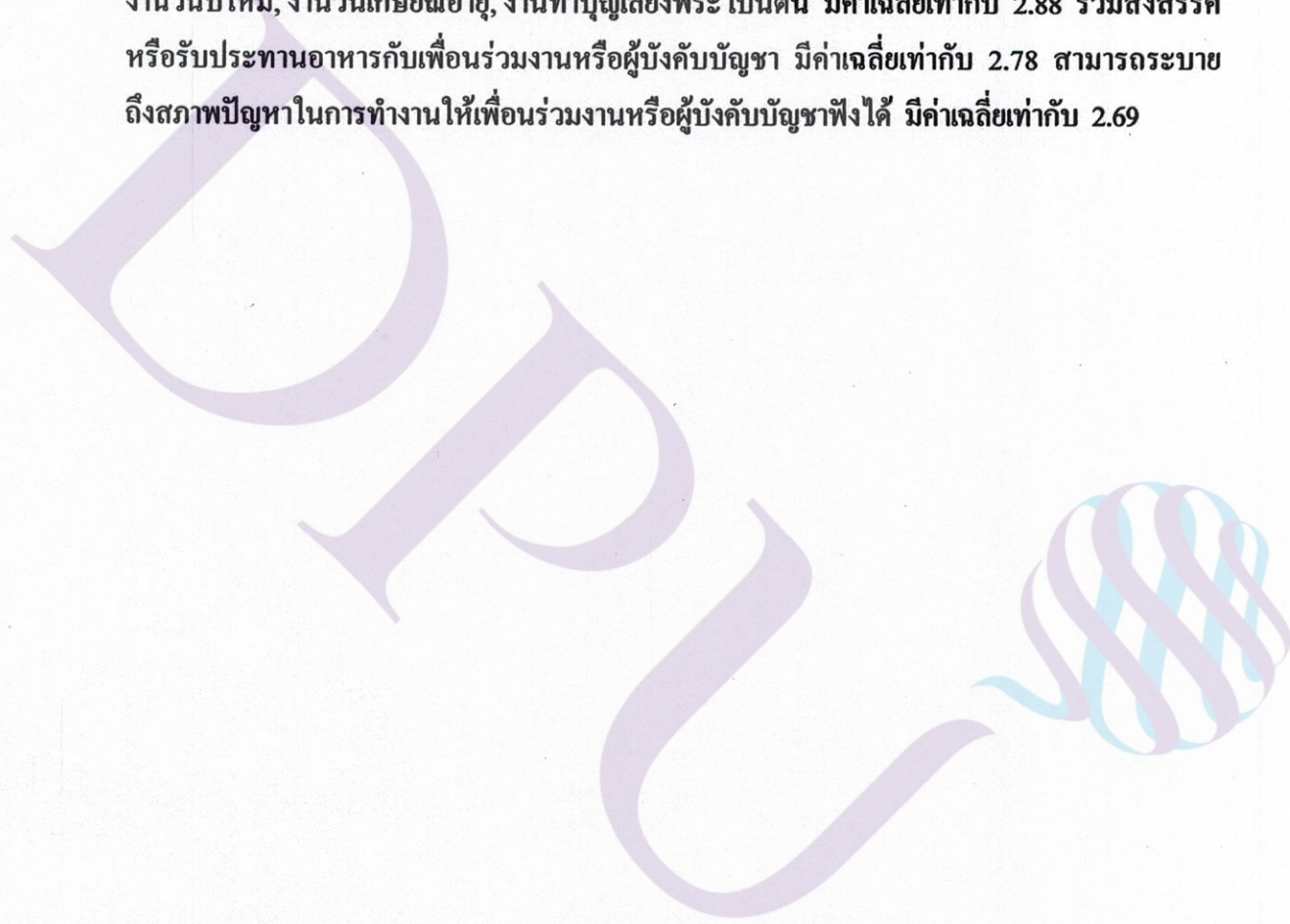
เพื่อให้ได้รับความก้าวหน้าหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ท่านคิดว่าหากปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานราชการอื่นจะมีตำแหน่งที่สูงกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ท่านพึงพอใจเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 ระบบการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในหน่วยงานท่านมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 และระดับความคิดเห็นที่อยู่ในระดับต่ำคือ หน่วยงานมีการประกาศคะแนนจากการประเมินผลงานของผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาความดีความชอบเกินกว่า 1 ชั้น ให้ทุกคนได้รับรู้ก่อนการพิจารณา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.30

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำชาย ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ที่	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
23	เมื่อมีงานสำคัญเร่งด่วน ท่านสามารถขอความช่วยเหลือและได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานให้งานนั้นๆ สำเร็จลุล่วงได้	3.27	0.895	ปานกลาง
24	ได้รับคำแนะนำวิธีการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็วจากผู้บังคับบัญชา	3.10	0.932	ปานกลาง
25	ร่วมสังสรรค์หรือรับประทานอาหารกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	2.78	0.904	ปานกลาง
26	สามารถระบายถึงสภาพปัญหาในการทำงานให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาฟังได้	2.69	0.939	ปานกลาง
27	หน่วยงานมีการจัดงานสังสรรค์โดยเชิญข้าราชการทั้งหมดเข้าร่วมกิจกรรมเป็นประจำ เช่นงานวันปีใหม่, งานวันเกษียณอายุ, งานทำบุญเลี้ยงพระ เป็นต้น	2.88	0.929	ปานกลาง
	รวม	2.94	0.919	ปานกลาง



ผลจากตารางที่ 4.19 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเท่ากับ 2.94 เมื่อพิจารณารายปัจจัยแล้วมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ เมื่อมีงานสำคัญเร่งด่วน ท่านสามารถขอความช่วยเหลือและได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนั้นๆ สำเร็จลุล่วง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ได้รับความแนะนำวิธีการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็วจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 หน่วยงานมีการจัดงานสังสรรค์โดยเชิญข้าราชการทั้งหมดเข้าร่วมกิจกรรมเป็นประจำ เช่น งานวันปีใหม่, งานวันเกษียณอายุ, งานทำบุญเลี้ยงพระ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 ร่วมสังสรรค์หรือรับประทานอาหารกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 สามารถระบายถึงสภาพปัญหาในการทำงานให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาฟังได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69



ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำชาย ในด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ

ที่	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
28	ท่านเคยแสดงความคิดเห็นโต้แย้งผู้บังคับบัญชาในกรณีที่ไม่เห็นด้วยกับเรื่องต่างๆ โดยผู้บังคับบัญชารับฟังและแก้ไขตามที่ท่านเสนอ	2.60	1.094	ปานกลาง
29	ท่านเคยปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน	2.31	1.015	ต่ำ
30	ท่านสามารถลาพักผ่อนหรือลาจิกโดยไม่ต้องแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับภารกิจที่ต้องไปปฏิบัติ	2.58	0.978	ปานกลาง
31	เคยแจ้งความประสงค์ของท่านและเพื่อนร่วมงานต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อเรียกร้องสิทธิหรือปกป้องสิทธิที่ควรได้รับตามกฎหมาย เช่น การขอเบิกค่าทำงานล่วงเวลา การขอรับสวัสดิการด้านต่างๆที่หน่วยงานละเลยไปให้ดำเนินการให้	2.26	0.929	ต่ำ
32	ท่านมักไม่แสดงความคิดเห็นใดๆเมื่อมีความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาพูดหรือทำเป็นสิ่งที่ผิดระเบียบ	2.97	1.048	ปานกลาง
	รวม	2.54	1.012	ปานกลาง

ผลจากตารางที่ 4.20 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเท่ากับ 2.54 เมื่อพิจารณารายปัจจัยแล้วมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านมักไม่แสดงความคิดเห็นใดๆ เมื่อมีความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาพูดหรือทำเป็นสิ่งที่ผิดระเบียบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ท่านเคยแสดงความคิดเห็นโต้แย้งผู้บังคับบัญชาในกรณีที่ไม่เห็นด้วยกับเรื่องต่างๆ โดยผู้บังคับบัญชารับฟังและแก้ไขตามที่ท่านเสนอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 ท่านสามารถลาพักผ่อนหรือลาจิกโดยไม่ต้องแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับภารกิจที่ต้องไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 และระดับความคิดเห็นที่อยู่ในระดับต่ำ คือ ท่านเคยปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.31 เคยแจ้งความประสงค์ของท่านและเพื่อนร่วมงานต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือปกป้องสิทธิที่ควรได้รับตามกฎหมาย เช่น

การขอเบิกค่าทำงานล่วงเวลา การขอรับสวัสดิการด้านต่างๆ ที่หน่วยงานละเลยไปให้ดำเนินการให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.26

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำชาย ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ

ที่	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
33	ที่ทำงานมีการจัดสถานที่พักผ่อนให้กับเจ้าหน้าที่ที่มาปฏิบัติงาน เช่น ห้องทานกาแฟ ห้องพักรับ หรือมุมอ่านหนังสือ	3.47	0.835	ปานกลาง
34	ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาโดยมิได้คำนึงถึงระยะเวลาในการปฏิบัติและความพร้อมในการปฏิบัติงาน	2.98	0.977	ปานกลาง
35	ท่านมีเวลาพบปะพูดคุยกับครอบครัวทุกวัน	2.98	1.054	ปานกลาง
36	ครอบครัวของท่านรู้จักกับเพื่อนร่วมงานและทราบว่าท่านปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องใด	3.13	0.933	ปานกลาง
37	ปัจจุบันท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับสภาพครอบครัวหรือการปฏิบัติงานและอยากเปลี่ยนแปลงสภาพรอบตัวบางอย่าง เช่น ลาออกจากงาน เปลี่ยนภาระกิจงาน หรือไปท่องเที่ยว	2.96	1.228	ปานกลาง
	รวม	3.10	1.00	ปานกลาง

ผลจากตารางที่ 4.21 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเท่ากับ 3.10 เมื่อพิจารณารายปัจจัยแล้วมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ที่ทำงานมีการจัดสถานที่พักผ่อนให้กับเจ้าหน้าที่ที่มาปฏิบัติงาน เช่น ห้องทานกาแฟ ห้องพักรับ หรือ มุมอ่านหนังสือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ครอบครัวของท่านรู้จักกับเพื่อนร่วมงานและทราบว่า ท่านปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องใด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ได้รับ

มอบหมายจากผู้บังคับบัญชา โดยมีได้คำนึงถึงระยะเวลาในการปฏิบัติและความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 ท่านมีเวลาพบปะพูดคุยกับครอบครัวทุกวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 ปัจจุบันท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับสภาพครอบครัวหรือการปฏิบัติงานและอยากเปลี่ยนแปลงสภาพรอบตัวบางอย่าง เช่น ลาออกจากงาน เปลี่ยนภาระกิจงาน หรือไปท่องเที่ยว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำชาย ในด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมภายนอก

ที่	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมภายนอก	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
38	ท่านรู้สึกเสมอว่าประชาชนต้องการการปฏิบัติงานของท่าน	3.38	1.019	ปานกลาง
39	งานของท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีจากผู้เกี่ยวข้องในระบบการปฏิบัติงานของท่าน	3.26	0.743	ปานกลาง
40	ท่านหรือหน่วยงานของท่านเคยได้รับคำชมเชยจากประชาชนหรือสื่อมวลชนเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ	2.98	0.774	ปานกลาง
41	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบัน	3.59	0.989	ปานกลาง
	รวม	3.30	0.881	ปานกลาง

ผลจากตารางที่ 4.22 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมภายนอก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเท่ากับ 3.30 เมื่อพิจารณารายปัจจัยแล้วมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ท่านรู้สึกเสมอว่าประชาชนต้องการการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 งานของท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีจากผู้ที่เกี่ยวข้องในระบบการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ท่านหรือหน่วยงานของท่านเคยได้รับคำชมเชยจากประชาชนหรือสื่อมวลชนเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98

ตารางที่ 4.23 สรุประดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์  
สังกัดเรือนจำชาย ภาพรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	2.87	0.740	ปานกลาง
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ	2.81	0.839	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	2.77	0.903	ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	2.90	0.956	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	2.94	0.919	ปานกลาง
6. ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ	2.54	1.048	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต ด้านอื่นๆ	3.10	1.000	ปานกลาง
8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมภายนอก	3.30	0.881	ปานกลาง
รวม	2.90	0.910	ปานกลาง

ผลจากตารางที่ 4.23 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำชายภาพรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเท่ากับ 2.90 เมื่อแยกพิจารณาด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมคุณภาพ ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านโอกาสในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมภายนอก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

#### 4.2.2 ผลการศึกษาข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำหญิง

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำหญิง ในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ที่	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1	รายได้ที่ได้รับสามารถตอบสนองความต้องการได้เพียงพอแก่ทัศนภาพ	3.11	0.543	ปานกลาง
2	ท่านมีเงินออมอยู่ในรูปแบบของการสะสมรายเดือน	2.53	0.868	ปานกลาง
3	ท่านมีรายจ่ายประจำเดือนเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวันที่ไม่ใช่ปัจจัยสี่ (อาหาร, เครื่องนุ่งห่ม, ยารักษาโรค, ที่พักอาศัย) เช่น ค่าโทรศัพท์มือถือ, ค่าผ่อนรถ, ค่าบัตรเครดิต	3.38	1.259	ปานกลาง
4	สวัสดิการต่างๆที่ได้รับจากทางราชการเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	2.81	0.810	ปานกลาง
5	รายได้ที่ได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงภัยในการปฏิบัติหน้าที่	2.58	0.745	ปานกลาง
6	ปริมาณงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ	2.79	1.063	ปานกลาง
	รวม	2.86	0.881	ปานกลาง

ผลจากตารางที่ 4.24 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเท่ากับ 2.86 เมื่อพิจารณารายปัจจัยแล้วมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัย โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ รายจ่ายประจำเดือนเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวันที่ไม่ใช่ปัจจัยสี่(อาหาร, เครื่องนุ่งห่ม, ยารักษาโรค, ที่พักอาศัย) เช่น ค่าโทรศัพท์มือถือ, ค่าผ่อนรถ, ค่าบัตรเครดิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 รายได้ที่ได้รับสามารถตอบสนองความต้องการได้เพียงพอแก่ทัศนภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 สวัสดิการต่างๆที่ได้รับจากทางราชการเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 ปริมาณงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 2.79 รายได้ที่ได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 และมีเงินออมอยู่ในรูปแบบของการสะสมรายเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำหญิง ในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ

ที่	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
7	พัสดุครุภัณฑ์และวัสดุสำนักงานที่ใช้มีประสิทธิภาพ	3.17	0.826	ปานกลาง
8	ที่ทำงานมักมีสิ่งของสูญหายหรือหาไม่พบเมื่อใช้งาน เช่น อาวุธและอุปกรณ์ป้องกันการแหกหักและก่อการจลาจล	2.41	1.007	ปานกลาง
9	มักมีอุบัติเหตุเล็กๆน้อยๆในที่ทำงานเสมอ เช่น สะดุด ถิ่น ชนสิ่งของ เป็นต้น	1.89	0.776	ต่ำ
10	เมื่อมีสิ่งของชำรุดเสียหายสามารถแก้ไขได้เสร็จภายในเวลาอันรวดเร็ว	2.66	0.831	ปานกลาง
11	หน่วยงานให้ความสำคัญหรือให้ความสนใจในการตรวจสอบสภาพของเจ้าหน้าที่	3.58	0.872	ปานกลาง
12	หน่วยงานมีการจัดน้ำสะอาดไว้ใช้สำหรับอุปโภคบริโภค	3.61	0.810	ปานกลาง
	รวม	2.88	0.853	ปานกลาง

ผลจากตารางที่ 4.25 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเท่ากับ 2.88 เมื่อพิจารณารายปัจจัยแล้วมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ หน่วยงานมีการจัดน้ำสะอาดไว้ใช้สำหรับอุปโภคบริโภค มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 รองลงมาคือ หน่วยงานให้ความสำคัญหรือให้ความสนใจในการตรวจสอบสภาพของเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 พักครุภัณฑ์และวัสดุสำนักงานที่ใช้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 เมื่อมีสิ่งของชำรุดเสียหายสามารถแก้ไขได้เสร็จภายในเวลาอันรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 ที่ทำงานมักมี

สิ่งของสูญหายหรือหาไม่พบเมื่อใช้งาน เช่น อาวุธและอุปกรณ์ป้องกันการแตกหักและก่อการจลาจล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 และระดับความคิดเห็นที่อยู่ในระดับต่ำคือ มักมีอุบัติเหตุเล็กน้อยๆ ในที่ทำงานเสมอ เช่น สะดุด ถื่น ชนสิ่งของ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.89

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำหญิง ในด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

ที่	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาสมรรถภาพ ของบุคคล	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
13	ท่านทราบถึงขอบเขต ภารกิจของงานและสามารถตัดสินใจงานในหน้าที่ได้โดยไม่ต้องสอบถามผู้บังคับบัญชา	2.98	0.930	ปานกลาง
14	ท่านมีโอกาสรับทราบถึงความสำเร็จของงาน หรือ ความล้มเหลวของงานในแต่ละด้าน โดยการประชุมชี้แจงภายในหน่วยงาน	2.58	0.908	ปานกลาง
15	ท่านมีโอกาสชี้แจงถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานฟังก่อนได้รับคำดำเนินถึงปัญหาที่เกิดขึ้น	2.36	0.956	ปานกลาง
16	หน่วยงานให้การสนับสนุนเข้าอบรมหรือประชุมสัมมนาเชิงวิชาการกับหน่วยงานอื่น	3.08	1.016	ปานกลาง
17	ท่านเคยได้เข้าร่วมประชุมในลักษณะของการระดมสมองเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการทำงาน	2.34	1.085	ปานกลาง
	รวม	2.66	0.979	ปานกลาง

ผลจากตารางที่ 4.26 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเท่ากับ 2.66 เมื่อพิจารณารายปัจจัยแล้วมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัย โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ หน่วยงานให้การสนับสนุนเข้าอบรมหรือประชุมสัมมนาเชิงวิชาการกับหน่วยงานอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 รองลงมาคือ ท่านทราบถึงขอบเขต ภารกิจของงานและ



สามารถตัดสินใจงานในหน้าที่ได้โดยไม่ต้องสอบถามผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 ท่านมีโอกาสรับทราบถึงความสำเร็จของงาน หรือความล้มเหลวของงานในแต่ละด้าน โดยการประชุมชี้แจงภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 ท่านมีโอกาสชี้แจงถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานฟังก่อนได้รับคำตำหนิ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.36 ท่านเคยได้เข้าร่วมประชุมในลักษณะของการระดมสมองเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.34

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำหญิง ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ที่	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
18	หน่วยงานมีการประกาศคะแนนจากการประเมินผลงานของผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาความดีความชอบเกินกว่า 1 ชั้น ให้ทุกคนได้รับรู้ก่อนการพิจารณา	1.89	1.103	ต่ำ
19	ท่านต้องใช้ความพยายามหลายๆด้าน นอกเหนือจากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อให้ได้รับความก้าวหน้าหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.36	1.145	ปานกลาง
20	ท่านคิดว่าหากปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานราชการอื่นจะมีตำแหน่งที่สูงกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.65	0.932	ปานกลาง
21	ท่านพึงพอใจเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน	2.47	0.992	ปานกลาง
22	ระบบการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในหน่วยงานท่านมีความเหมาะสม	2.49	1.154	ปานกลาง
	รวม	2.77	1.065	ปานกลาง

ผลจากตารางที่ 4.27 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเท่ากับ 2.77 เมื่อพิจารณาวิจัยแล้วมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านคิดว่าหากปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานราชการอื่นจะมีตำแหน่งที่สูงกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 รองลงมาคือท่านต้องใช้ความพยายามหลายๆด้าน นอกเหนือจากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้รับความก้าวหน้าหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ระบบการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในหน่วยงานท่านมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 ท่านพึงพอใจเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47 และระดับความคิดเห็นที่อยู่ในระดับต่ำคือ หน่วยงานมีการประกาศคะแนนจากการประเมินผลงานของผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาความคิดความชอบเกินกว่า 1 ชั้น ให้ทุกคนได้รับรู้ก่อนการพิจารณา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.89

ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำหญิง ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ที่	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
23	เมื่อมีงานสำคัญเร่งด่วน ท่านสามารถขอความช่วยเหลือและได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานให้ทำงานนั้นๆ สำเร็จลุล่วงได้	3.34	0.854	ปานกลาง
24	ได้รับคำแนะนำวิธีการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็วจากผู้บังคับบัญชา	3.64	5.317	ปานกลาง
25	ร่วมสังสรรค์หรือรับประทานอาหารกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	2.45	2.873	ปานกลาง
26	สามารถระบายถึงสภาพปัญหาในการทำงานให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาฟังได้	2.46	1.033	ปานกลาง
27	หน่วยงานมีการจัดงานสังสรรค์โดยเชิญข้าราชการทั้งหมดเข้าร่วมกิจกรรมเป็นประจำ เช่นงานวันปีใหม่, งานวันเกษียณอายุ, งานทำบุญเลี้ยงพระ เป็นต้น	2.35	0.989	ปานกลาง
	รวม	2.84	2.213	ปานกลาง

ผลจากตารางที่ 4.28 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ซึ่งเท่ากับ 2.84 เมื่อพิจารณารายปัจจัยแล้วมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ได้รับคำแนะนำวิธีการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็วจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 รองลงมาคือเมื่อมีงานสำคัญเร่งด่วน ท่านสามารถขอความช่วยเหลือและได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานให้งานนั้นๆ สำเร็จลุล่วง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 สามารถระบายถึงสภาพปัญหาในการทำงานให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาฟังได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 ร่วมสังสรรค์หรือรับประทานอาหารกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45 หน่วยงานมีการจัดงานสังสรรค์โดยเชิญข้าราชการทั้งหมดเข้าร่วมกิจกรรมเป็นประจำ เช่น งานวันปีใหม่, งานวันเกษียณอายุ, งานทำบุญเลี้ยงพระ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.35

ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำหญิง ในด้านสิทธิ ตามรัฐธรรมนูญ

ที่	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
28	ท่านเคยแสดงความคิดเห็นโต้แย้งผู้บังคับบัญชาในกรณีที่ไม่เห็นด้วยกับเรื่องต่างๆ โดยผู้บังคับบัญชารับฟังและแก้ไขตามที่ท่านเสนอ	2.09	1.005	ต่ำ
29	ท่านเคยปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน	2.30	0.992	ต่ำ
30	ท่านสามารถลาพักผ่อนหรือลาจิจโดยไม่ต้องแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับภารกิจที่ต้องไปปฏิบัติ	2.83	1.139	ปานกลาง
31	เคยแจ้งความประสงค์ของท่านและเพื่อนร่วมงานต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อเรียกร้องสิทธิหรือปกป้องสิทธิที่ควรได้รับตามกฎหมาย เช่น การขอเบิกค่าทำงานล่วงเวลา การขอรับสวัสดิการด้านต่างๆที่หน่วยงานละเลยไปให้ดำเนินการให้	2.11	1.121	ต่ำ
32	ท่านมักไม่แสดงความคิดเห็นใดๆเมื่อมีความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาพูดหรือทำเป็นสิ่งที่ผิดระเบียบ	3.26	1.112	ปานกลาง
	รวม	2.52	1.078	ปานกลาง

ผลจากตารางที่ 4.29 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิ ตามรัฐธรรมนูญ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเท่ากับ 2.52 เมื่อพิจารณารายปัจจัยแล้วมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านมักไม่แสดงความคิดเห็นใดๆ เมื่อมีความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาพูดหรือทำเป็นสิ่งที่ผิดระเบียบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 รองลงมาคือท่านสามารถ ลาพักผ่อนหรือลาิจ โดยไม่ต้องแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับภารกิจที่ต้องไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 และระดับความคิดเห็นที่อยู่ในระดับต่ำ คือ ท่านเคยปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.30 เคยแจ้งความประสงค์ของท่านและเพื่อร่วมงานต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือปกป้องสิทธิที่ควรได้รับตามกฎหมาย เช่น การขอเบิกค่าทำงานล่วงเวลา การขอรับสวัสดิการด้านต่างๆ ที่หน่วยงานละเลยไปให้ดำเนินการให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.11 ท่านเคยแสดงความคิดเห็นโต้แย้งผู้บังคับบัญชาในกรณีที่ไม่เห็นด้วยกับเรื่องต่างๆ โดยผู้บังคับบัญชารับฟังและแก้ไขตามที่ท่านเสนอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.09



ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำหญิง ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ

ที่	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
33	ที่ทำงานมีการจัดสถานที่พักผ่อนให้กับเจ้าหน้าที่ที่มาปฏิบัติงาน เช่น ห้องทานกาแฟ ห้องพักรับประทานอาหาร หรือ มุมอ่านหนังสือ	3.62	0.882	ปานกลาง
34	ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาโดยมิได้คำนึงถึงระยะเวลาในการปฏิบัติและความพร้อมในการปฏิบัติงาน	3.15	0.969	ปานกลาง
35	ท่านมีเวลาพบปะพูดคุยกับครอบครัวทุกวัน	2.89	1.204	ปานกลาง
36	ครอบครัวของท่านรู้จักกับเพื่อนร่วมงานและทราบว่าท่านปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องใด	3.17	1.156	ปานกลาง
37	ปัจจุบันท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับสภาพครอบครัวหรือการปฏิบัติงานและอยากเปลี่ยนแปลงสภาพรอบตัวบางอย่าง เช่น ลาออกจากงาน เปลี่ยนภารกิจงาน หรือไปท่องเที่ยว	3.30	1.395	ปานกลาง
	รวม	3.22	1.121	ปานกลาง

ผลจากตารางที่ 4.30 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเท่ากับ 3.22 เมื่อพิจารณารายปัจจัยแล้วมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ที่ทำงานมีการจัดสถานที่พักผ่อนให้กับเจ้าหน้าที่ที่มาปฏิบัติงาน เช่น ห้องทานกาแฟ ห้องพักรับประทานอาหาร หรือ มุมอ่านหนังสือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 รองลงมาคือปัจจุบันท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับสภาพครอบครัวหรือการปฏิบัติงานและอยากเปลี่ยนแปลงสภาพรอบตัวบางอย่าง เช่น ลาออกจากงาน เปลี่ยนภารกิจงาน หรือไปท่องเที่ยว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ครอบครัวของท่านรู้จักกับเพื่อนร่วมงานและทราบว่า ท่านปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องใด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17

ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา โดยมิได้คำนึงถึงระยะเวลาในการปฏิบัติและความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ท่านมีเวลาพบปะพูดคุยกับครอบครัวทุกวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89

ตารางที่ 4.31 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำหญิง ในด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมภายนอก

ที่	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมภายนอก	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
38	ท่านรู้สึกเสมอว่าประชาชนต้องการการปฏิบัติงานของท่าน	3.53	0.932	ปานกลาง
39	งานของท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีจากผู้เกี่ยวข้องในระบบการปฏิบัติงานของท่าน	3.26	0.788	ปานกลาง
40	ท่านหรือหน่วยงานของท่านเคยได้รับคำชมเชยจากประชาชนหรือสื่อมวลชนเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ	3.30	0.749	ปานกลาง
41	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบัน	3.47	0.749	ปานกลาง
	รวม	3.39	0.804	ปานกลาง

ผลจากตารางที่ 4.31 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมภายนอก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเท่ากับ 3.39 เมื่อพิจารณารายปัจจัยแล้วมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านรู้สึกเสมอว่าประชาชนต้องการการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 รองลงมาคือท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ท่านหรือหน่วยงานของท่านเคยได้รับคำชมเชยจากประชาชนหรือสื่อมวลชนเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 งานของท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีจากผู้ที่เกี่ยวข้องในระบบการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

ตารางที่ 4.32 สรุประดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์  
สังกัดเรือนจำหญิง ภาพรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	2.86	0.881	ปานกลาง
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ	2.88	0.853	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	2.66	0.979	ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	2.77	1.065	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	2.84	2.213	ปานกลาง
6. ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ	2.52	1.078	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต ด้านอื่นๆ	3.22	1.121	ปานกลาง
8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมภายนอก	3.39	0.804	ปานกลาง
รวม	2.89	1.124	ปานกลาง

ผลจากตารางที่ 4.32 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำหญิง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเท่ากับ 2.89 เมื่อแยกพิจารณาด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านโอกาสในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมภายนอก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

### 4.3 ผลการศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน ซึ่งกำหนดไว้ว่า “ข้าราชการกรมราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำชายมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกับข้าราชการสังกัดเรือนจำหญิง ทั้งรายด้านและภาพรวม” ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษาวิจัยในรูปแบบของตารางประกอบความเรียง ผลการทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ดังนี้

ตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ระหว่างข้าราชการสังกัดเรือนจำชายและเรือนจำหญิง ทั้งภาพรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	2.87	0.740	2.86	0.881	0.070	0.945
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ	2.81	0.839	2.88	0.853	-1.159	0.248
3. ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	2.77	0.903	2.66	0.979	0.989	0.324
4. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	2.90	0.956	2.77	1.065	0.702	0.484
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	2.94	0.919	2.84	2.213	1.217	0.226
6. ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ	2.54	1.048	2.52	1.078	0.296	0.767
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	3.10	1.000	3.22	1.121	-1.418	0.158
8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมภายนอก	3.30	0.881	3.39	0.804	-0.751	0.454
รวม	2.90	0.910	2.89	1.124	2.88	0.774

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากผลการทดสอบโดย t - test ในเรื่องข้าราชการกรมราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำชายมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกับข้าราชการสังกัดเรือนจำหญิง ทั้งภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4.33 พบว่า ค่า Sig. ที่คำนวณได้ มีค่าสูงกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 ในทุกด้านและผลรวม ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำชายมีคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกับข้าราชการสังกัดเรือนจำหญิง ทั้งภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ระหว่างข้าราชการสังกัดเรือนจำชายและเรือนจำหญิง โดยจะเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านโอกาสในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมภายนอก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้ศึกษาสร้างขึ้นมา ประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และประเภทเรือนจำ ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่เป็นส่วนประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำชายและเรือนจำหญิง ซึ่งแบบสอบถามแบบ Likert Scale แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน 41 ข้อ

ประชากรกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำชาย ได้เลือก ทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานีและข้าราชการสังกัดเรือนจำหญิง ได้เลือก ทัณฑสถานบำบัดพิเศษหญิง ในการเก็บข้อมูลผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาจำนวน 144 คน โดยแบ่งเป็นจากสังกัดเรือนจำชาย จำนวน 91 คน สังกัดเรือนจำหญิง จำนวน 53 คน จากนั้นได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปร (t-test) ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

## 5.1 สรุปผลการศึกษา

### 5.1.1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.1.1.1 ข้าราชการกรมราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำชาย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีรายได้อยู่ระหว่าง 6,001 – 15,000 บาท มีระดับตำแหน่งระหว่าง ซี 3 – 5 และมีอายุราชการระหว่าง 11 – 20 ปี

5.1.1.2 ข้าราชการกรมราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำหญิง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีรายได้อยู่ระหว่าง 6,001 – 15,000 บาท มีระดับตำแหน่งระหว่าง ซี 3 – 5 และมีอายุราชการระหว่าง 11 - 20 ปี

5.1.2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่เป็นส่วนประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

5.1.2.1 ข้าราชการกรมราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อศึกษาในรายด้าน พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ทั้ง 8 ด้าน

5.1.2.2 ข้าราชการกรมราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อศึกษาในรายด้าน พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ทั้ง 8 ด้าน

5.1.3 ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำชายและเรือนจำหญิงมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อศึกษาในรายด้าน พบว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำชายและเรือนจำหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 8 ด้าน จากการทดสอบโดย  $t$ -test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

## 5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ระหว่างข้าราชการสังกัดเรือนจำชายและเรือนจำหญิง ในครั้งนี้พบประเด็นที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณาในด้านที่สนใจ พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากค่าตอบแทนเป็นฐานเงินเดือนเหมือนกับข้าราชการอื่นๆ แต่ก็มีเงินพิเศษอื่นๆ ในการทำงาน เช่น เงินค่าเสี่ยงภัย เงินค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการนอกสถานที่ เป็นต้น ด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ระดับปานกลาง เนื่องจากระบบการพิจารณาความคิดความชอบในการทำงานยังขาดความโปร่งใส ไม่ชัดเจน เหล่านี้เป็นต้น ซึ่งพบว่ามี ความสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ อรุณี สุมโนมหาอุคม (2542) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน เฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนอยู่ในระดับสูง ส่วนที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ระหว่างข้าราชการสังกัดเรือนจำชายและเรือนจำหญิง” โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณาในแต่ละด้านจะพบว่า

5.3.1 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ก็จะไม่พบว่ามีอุบัติเหตุเล็กๆ น้อยๆ ในที่ทำงานเสมอ เช่น สะดุด ถื่น ชนสิ่งของ หรือมีของตกใส่ เป็นต้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่า หน่วยงานขาดการเอาใจใส่ในเรื่องการจัดระเบียบสถานที่ทำงาน ถึงแม้ว่ากรมราชทัณฑ์จะให้ความสำคัญในการที่ให้หน่วยงานในสังกัดกรมราชทัณฑ์ ดำเนินการจัดทำ 5 ส. และระบบ P.S.O. ขึ้นในหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารหน่วยงานในสังกัดกรมราชทัณฑ์ ควรให้ความสำคัญในการจัดระเบียบในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น

5.3.2 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ในเรื่องหน่วยงานมีการประกาศคะแนนจากการประเมินผลงานของผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาความคิดความชอบเกินกว่า 1 ชั้น ยังอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากขาดการประกาศคะแนนจากการประเมินผลงานของผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาความคิดความชอบ ดังนั้น เพื่อให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานได้มีความมั่นใจในเรื่องของความก้าวหน้าในงาน ผู้บริหารหน่วยงานในกรมราชทัณฑ์ ควรมีการประกาศคะแนนการประเมินผลงานของผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาความคิดความชอบเกินกว่า 1 ชั้น

ตลอดจนการสร้างความน่าเชื่อถือในเรื่องของคุณธรรมของผู้ประเมินให้ได้รับการยอมรับจากผู้รับการประเมิน และควรวางระบบการประเมินผลงานเพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน เพื่อให้ข้าราชการที่ทำงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

5.3.3 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ พบว่า การเรียกร้องสิทธิหรือปกป้องสิทธิที่ควรจะได้รับตามกฎหมาย เช่น การขอเบิกค่าทำงานล่วงเวลา การขอรับสวัสดิการด้านต่างๆ ที่หน่วยงานละเลยไปให้ดำเนินการอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น จึงควรให้ความรู้ในเรื่องของสิทธิตลอดจนการเปิดช่องทางการเรียกร้องสิทธิตามรัฐธรรมนูญแก่ข้าราชการในสังกัดกรมราชทัณฑ์มากขึ้น

#### 5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเพื่อการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานเพิ่มเติมของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ที่ปฏิบัติงานในกรมราชทัณฑ์ตามเขต เพื่อที่จะได้ทราบว่าข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานอยู่ทั่วประเทศ มีระดับการคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอย่างไร

5.4.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อศึกษารูปแบบและความต้องการด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมราชทัณฑ์

5.4.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกรมราชทัณฑ์ทุกเขตอย่างสม่ำเสมอ เพื่อที่จะได้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสังกัดกรมราชทัณฑ์ และเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตซึ่งจะส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ต่อไป

5.4.4 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์และเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นของรัฐ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดียิ่งขึ้น.



**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

#### หนังสือ

- กรมราชทัณฑ์. (2549). **ภารกิจราชทัณฑ์**. นนทบุรี : ทีพีลัม
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2530). **การพัฒนาองค์การ**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2534). **การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่**. กรุงเทพฯ : สหાયบล็อกลและการพิมพ์.

#### เอกสารอื่นๆ

- ชาญชัย จันทร์แจ่ม. (2542). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : ศึกษากรณีข้าราชการและลูกจ้างกองรักษาความปลอดภัย กรมข่าวอากาศ**. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปัทมา อ่อนไสว. (2542). **การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน : กรณีศึกษาพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน)**. ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วันชัย ผิวสุข. (2543). **การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองปราบปราม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ**. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก.

## วิทยานิพนธ์

- กัลยา ดิษเจริญ. (2538). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลาง เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.**
- นฤตล มีเพียร. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- นาริรัตน์ สร้อยสกุล. (2544). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในสำนักงานตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- ประไพพร สิงหเดช. (2539). **การศึกษาคุณลักษณะบุคคลที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (ศิลปศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- ประเสริฐ กลิ่นหอม. (2543). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงงานคอนกรีตผสมเสร็จ เครือซีเมนต์ไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- รัตติยา สุภจิตกุลชัย. (2546). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา บริษัทไทยคิควา อินดัสทรีส์จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- วไลพร เจริญพร. (2546). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ : ศึกษากรณีบริษัทไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิสเอส จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- วิฑูรย์ เดโช, พ.ต.ต. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจภูธรที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดระนอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.**
- สะอาด วงศ์อนันต์นนท์. (2537). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (พยาบาล). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**

- สุจินดา อ่อนแก้ว. (2537). **คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยทราวดี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ (เศรษฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง. (2536). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล จ.ลพบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ (สาธารณสุขศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุนนทิพย์ ใจเหล็ก. (2541). **การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในบริษัทไทยกับลูกจ้างในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ (พัฒนาระบบงานและสวัสดิการ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2542). **คุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.





ภาคผนวก

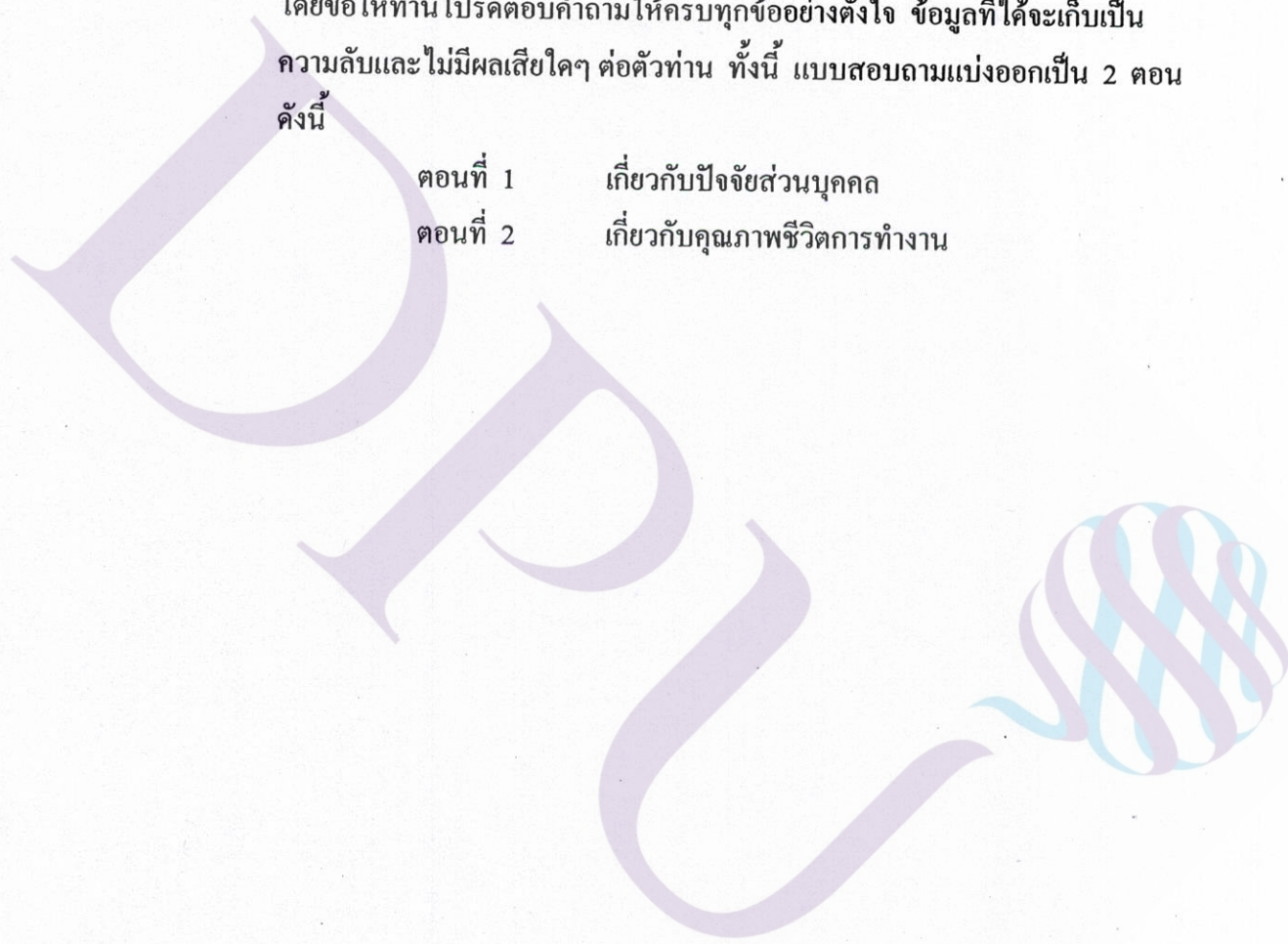
## แบบสอบถาม

เลขที่แบบสอบถาม

--	--	--	--

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้ศึกษาเรื่อง “เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ระหว่างข้าราชการสังกัดเรือนจำชายและเรือนจำหญิง” โดยขอให้ท่าน โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้ออย่างตั้งใจ ข้อมูลที่ได้จะเก็บเป็นความลับและไม่มีผลเสียใดๆ ต่อตัวท่าน ทั้งนี้ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

- |          |                              |
|----------|------------------------------|
| ตอนที่ 1 | เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล     |
| ตอนที่ 2 | เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน |



ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง : 1 โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับตัวท่าน

1. เพศ
 

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
2. อายุ
 

<input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 30 ปี	<input type="checkbox"/> 2. 30 – 40 ปี
<input type="checkbox"/> 3. 41 – 50 ปี	<input type="checkbox"/> 4. 51 – 60 ปี
3. สถานภาพสมรส
 

<input type="checkbox"/> 1. โสด	<input type="checkbox"/> 2. สมรส
<input type="checkbox"/> 3. หม้าย	<input type="checkbox"/> 4. หย่าหรือแยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษา
 

<input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
<input type="checkbox"/> 3. สูงกว่าปริญญาตรี	
5. ระดับรายได้
 

<input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 6,000 บาท	<input type="checkbox"/> 2. 6,001 – 15,000 บาท
<input type="checkbox"/> 3. 15,001 – 20,000 บาท	<input type="checkbox"/> 4. ตั้งแต่ 20,000 บาท ขึ้นไป
6. ระดับตำแหน่ง
 

<input type="checkbox"/> 1. ซี 1 – 2	<input type="checkbox"/> 2. ซี 3 – 5
<input type="checkbox"/> 3. ซี 6 - 7	
7. อายุราชการ
 

<input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 5 ปี	<input type="checkbox"/> 2. 5 – 10 ปี
<input type="checkbox"/> 3. 11 – 20 ปี	<input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 20 ปี
8. ประเภทเรือนจำ
 

<input type="checkbox"/> 1. สังกัดเรือนจำชาย	<input type="checkbox"/> 2. สังกัดเรือนจำหญิง
--	---

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำชายและเรือนจำหญิง  
คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัว  
ท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<p><b>คำตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ</b></p> <p>1. รายได้ที่ได้รับสามารถตอบสนองความต้องการได้เพียงพอแก่อัตภาพ</p> <p>2. ท่านมีเงินออมอยู่ในรูปแบบของการสะสมรายเดือน</p> <p>3. ท่านมีรายจ่ายประจำเดือนเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวันที่ไม่ใช่ปัจจัยสี่(อาหาร,เครื่องนุ่งห่ม,ยารักษาโรค,ที่พักอาศัย) เช่น ค่าโทรศัพท์มือถือ,ค่าผ่อนรถ,ค่าบัตรเครดิต</p> <p>4.สวัสดิการต่างๆที่ได้รับจากทางราชการเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน</p> <p>5.รายได้ที่ได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>6.ปริมาณงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับคำตอบแทนที่ได้รับ</p> <p><b>สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ</b></p> <p>7.พัสดุครุภัณฑ์และวัสดุสำนักงานที่ใช้มีประสิทธิภาพ</p> <p>8.ที่ทำงานมักมีสิ่งของสูญหายหรือหาไม่พบเมื่อใช้งาน เช่น อาวุธและอุปกรณ์ป้องกันการแตกหักและก่อการจลาจล</p> <p>9.มักมีอุบัติเหตุเล็กๆน้อยๆในที่ทำงานเสมอ เช่น สะดุด ลื่น ชนถึงของเป็นต้น</p>						

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
10. เมื่อมีสิ่งของชำรุดเสียหายสามารถ แก้ไขได้เสร็จภายในระยะเวลา อันรวดเร็ว						
11. หน่วยงานให้ความสำคัญหรือให้ ความสนใจในการตรวจสอบภาพของ เจ้าหน้าที่						
12. หน่วยงานมีการจัดน้ำสะอาดไว้ใช้ สำหรับอุปโภค บริโภค						
<b>การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล</b>						
13. ท่านทราบถึงขอบเขต ภารกิจของงาน และสามารถตัดสินใจงานในหน้าที่ได้ โดยไม่ต้องสอบถามผู้บังคับบัญชา						
14. ท่านมีโอกาสรับทราบถึงความสำเร็จ ของงาน หรือความล้มเหลวของงาน ในแต่ละด้าน โดยการประชุมชี้แจง ภายในหน่วยงาน						
15. ท่านมีโอกาสรับทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือ เพื่อนร่วมงานฟังก่อนได้รับคำตำหนิ ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น						
16. หน่วยงานให้การสนับสนุนเข้าอบรม หรือประชุมสัมมนาเชิงวิชาการกับ หน่วยงานอื่น						
17. ท่านเคยได้เข้าร่วมประชุมในลักษณะ ของการระดมสมองเพื่อหาแนว ทางแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการทำงาน						

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<p><b>ความก้าวหน้าในการทำงาน</b></p> <p>18. หน่วยงานมีการประกาศคะแนนจากการประเมินผลงานของผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาความดีความชอบเกินกว่า 1 ชั้น ให้ทุกคนได้รับรู้ก่อนการพิจารณา</p> <p>19. ท่านต้องใช้ความพยายามหลายๆด้าน นอกเหนือจากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อให้ได้รับความก้าวหน้าหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>20. ท่านคิดว่าหากปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการอื่นจะมีตำแหน่งที่สูงกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน</p> <p>21. ท่านพึงพอใจเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน</p> <p>22. ระบบการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในหน่วยงานท่านมีความเหมาะสม</p> <p><b>ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา</b></p> <p>23. เมื่อมีงานสำคัญเร่งด่วน ท่านสามารถขอความช่วยเหลือและได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนั้นๆ สำเร็จลุล่วงได้</p> <p>24. ได้รับคำแนะนำวิธีการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้อย่างรวดเร็วจากผู้บังคับบัญชา</p> <p>25. ร่วมสังสรรค์หรือรับประทานอาหาร กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา</p> <p>26. สามารถระบายถึงสภาพปัญหาในการทำงานให้เพื่อนร่วมงานหรือ</p>						

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<p><b>ผู้บังคับบัญชาฟังได้</b></p> <p>27. หน่วยงานมีการจัดงานสังสรรค์โดยเชิญข้าราชการทั้งหมดเข้าร่วมกิจกรรมเป็นประจำ เช่น งานวันปีใหม่, งานวันเกษียณอายุ, งานทำบุญเลี้ยงพระ เป็นต้น</p>						
<p><b>สิทธิตามรัฐธรรมนูญ</b></p> <p>28. ท่านเคยแสดงความคิดเห็นโต้แย้งกับผู้บังคับบัญชาในกรณีที่ไม่เห็นด้วยกับเรื่องต่างๆ โดยผู้บังคับบัญชารับฟังและแก้ไขตามที่ท่านเสนอ</p> <p>29. ท่านเคยปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน</p> <p>30. ท่านสามารถลาพักผ่อนหรือลาิจโดยไม่ต้องแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับภารกิจที่ต้องไปปฏิบัติ</p> <p>31. เคยแจ้งความประสงค์ของท่านและเพื่อนร่วมงานต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อเรียกร้องสิทธิหรือปกป้องสิทธิที่ควรได้รับตามกฎหมาย เช่น การขอเบิกค่าทำงานล่วงเวลา การขอรับสวัสดิการด้านต่างๆที่หน่วยงานละเลยไปให้ดำเนินการให้</p> <p>32. ท่านมักไม่แสดงความคิดเห็นใดๆเมื่อมีความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาแม้จะรู้ว่าสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาพูดหรือทำเป็นสิ่งที่ผิดระเบียบ</p>						

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<b>ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ</b> 33. ที่ทำงานมีการจัดสถานที่พักผ่อนให้กับ เจ้าหน้าที่ที่มาปฏิบัติงาน เช่น ห้องทาน กาแฟ ห้องพักรวม หรือมุมอ่านหนังสือ 34. ได้รับมอบหมายงานจาก ผู้บังคับบัญชาโดยมิได้คำนึงถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติและความ พร้อมในการปฏิบัติงาน 35. ท่านมีเวลาพบปะพูดคุยกับครอบครัวทุกวัน 36. ครอบครัวของท่านรู้จักกับเพื่อน ร่วมงานและทราบว่าท่านปฏิบัติงาน เกี่ยวกับเรื่องใด 37. ปัจจุบันท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับสภาพ ครอบครัหรือการปฏิบัติงานและ อยากเปลี่ยนแปลงสภาพรอบตัว บางอย่าง เช่น ลาออกจากงาน เปลี่ยน ภารกิจงาน หรือไปท่องเที่ยว						
<b>ความเกี่ยวข้องกับสังคมภายนอก</b> 38. ท่านรู้สึกเสมอว่าประชาชนต้องการ การปฏิบัติงานของท่าน 39. งานของท่านได้รับความร่วมมืออย่าง ดีจากผู้ที่เกี่ยวข้องในระบบการ ปฏิบัติงานของท่าน 40. ท่านหรือหน่วยงานของท่านเคยได้รับคำ ชมเชยจากประชาชนหรือสื่อมวลชนเมื่อ ทำงานประสบผลสำเร็จ 41. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ได้ที่ได้ รับผิดชอบในปัจจุบัน						



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล  
ประวัติการศึกษา

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

นางสาวสุติมา ขุนทอง  
ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.)  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง (พ.ศ.2547)  
บุคลากร 5 กลุ่มงานอัตรากำลังและพัฒนาระบบ  
กองการเจ้าหน้าที่ กรมราชทัณฑ์

ชื่อ – นามสกุล  
ประวัติการศึกษา

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

นางสาวพรทิพา จันทน์เนรมิตร  
ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (คป.)  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร (พ.ศ.2539)  
เทรนนิ่ง ออฟฟิศเซอร์  
HRD บริษัทแอดวานซ์ คอนแทค เซ็นเตอร์

