

คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทัณฑสถานบำบัดพิเศษ

ขอนแก่น*

QUALITY OF WORKING LIFE OF WORKERS AT KHON KAEN SPECIAL CORRECTIONAL INSTITUTION

ปัทมกร พุทธเสน¹ และ บุญเหลือ บุปผามาลา²

Paphachakorn Phutthasen¹ and Boonluae Bubphamala²

¹⁻²วิทยาลัยพินิจบัณฑิต

¹⁻²Pitchayabundit College, Thailand

Corresponding Author's Email: uugg74071@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ผู้ปฏิบัติงานทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของผู้ปฏิบัติงานทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ 3) เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ผู้ปฏิบัติงานทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ
ผู้ปฏิบัติงานทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น จำนวน 75 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม
เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติพรรณนา ได้แก่ จำนวน ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ สถิติตค่า (T-Test) และใช้สถิติเอฟ (F-
Test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ปฏิบัติงานทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
การทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน อยู่

* Received 9 November 2024; Revised 18 November 2024; Accepted 27 December 2024

ในระดับมาก 4 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงตามเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน รองลงมาคือ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร, ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมพบว่า ผู้ปฏิบัติงานทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น ได้แก่ ควรมีการจัดการสัมมนาและบูรณาการกับหน่วยงานภายนอก และทำกิจกรรมต่าง ๆ ในการช่วยเหลือสังคมโดยการให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมให้มากที่สุด

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต, ผู้ปฏิบัติงาน, ทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น

Abstract

This research aimed to 1) study the level of working life quality of Khon Kaen Special Correctional Institution staff, 2) study and compare the working life quality of Khon Kaen Special Correctional Institution staff classified by gender, age, education level, and average monthly income, and 3) provide recommendations for improving the working life quality of Khon Kaen Special Correctional Institution staff. The population used in this research was 75 staff members of Khon Kaen Special Correctional Institution. The data collection tool was a questionnaire. The statistics used for analysis were descriptive

statistics, including numbers, percentages, means, and standard deviations, and inferential statistics, including T-Test and F-Test.

The research results found that:

1. Staff members of Khon Kaen Special Correctional Institution had opinions on overall working life quality at a high level. When considering each aspect, they were at the highest level (1 aspect), at a high level (4 items), and at a moderate level (3 aspects). In order of average from highest to lowest, the top 3 were: stability and career advancement, followed by democracy in the organization, characteristics of work that are beneficial to society, and social integration or teamwork.

2. The results of the study compared the working life quality of Khon Kaen Special Correctional Institution staff classified by gender, age, and education level. and average monthly income Overall, it was found that the workers of the Khon Kaen Special Correctional Institution with different genders, ages, education levels, and average monthly incomes had similar work quality of life.

3. Recommendations for developing the work quality of the workers of the Khon Kaen Special Correctional Institution include organizing seminars and integrating with external agencies, and organizing various activities to help society by having all workers participate in the activities as much as possible.

Keywords: Quality of life, workers, Khon Kaen Special Correctional Institution

บทนำ

กรมราชทัณฑ์ เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ.2545 กำหนดบทบาทภารกิจให้กรมราชทัณฑ์ มีภารกิจ

เกี่ยวกับการควบคุม และแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขัง เป็นองค์กรมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นพลเมืองดี มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ไม่หวนกลับมากระทำความผิดซ้ำ ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพที่สุจริตและสามารถดำรงชีวิตในสังคมภายนอกได้อย่างปกติโดยสังคมให้การยอมรับ (กรมราชทัณฑ์, 2566) โดยมีอำนาจหน้าที่ที่สำคัญ คือ (1) ปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมายโดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการราชทัณฑ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง (2) กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายของกระทรวง หลักอาชีวศึกษาและหลักทฤษฎีวิชา ตลอดจนข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขังและข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องขององค์การสหประชาชาติ (3) ดำเนินการเกี่ยวกับการสวัสดิการและการสงเคราะห์แก่ผู้ต้องขัง และ (4) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ข้าราชการราชทัณฑ์ จึงมีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างจาก ข้าราชการหน่วยงานอื่น เนื่องจากเป็นงานที่มีความเป็นเอกลักษณ์พิเศษ ซึ่งบุคคลทั่วไปคงไม่มีโอกาสเข้าไปสัมผัสโดยตรงหากมิใช่ผู้ต้องขัง หรือผู้ที่ต้องไปติดต่อหรือญาติที่เข้าไปเยี่ยมผู้ต้องขัง ภาระในการดูแลผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ เป็นงานควบคุมดูแลผู้ต้องขังหรือนักโทษตลอดระยะเวลาที่ต้องรับโทษในเรือนจำ ดังนั้นข้าราชการจึงต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ควบคุมผู้ต้องขังทั้งวันทั้งคืนตลอด 24 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่อง และต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่สามารถปฏิเสธหรือผ่อนผันการปฏิบัติได้ รวมถึงต้องมีความรู้ในเรื่องกฎหมายเป็นอย่างดีเนื่องจากเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และต้องอาศัยความละเอียดถี่ถ้วน ถูกต้องแม่นยำ จะเกิดความผิดพลาดไม่ได้ เพราะเป็นงานที่ต้องควบคุมดูแล ผู้ต้องขังมิให้หลบหนี หากเกิดความผิดพลาดย่อมส่งผลกระทบต่อความมั่นคง และความปลอดภัยของสังคม อีกทั้งเป็นงานที่มีความยาก โดยเฉพาะงานด้านการแก้ไขผู้ต้องขังโดยการคืนคนดีสู่สังคม มิให้ผู้ต้องขังกลับไปกระทำความผิดซ้ำอีก หลังจากพ้นโทษแล้ว (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติในลักษณะใช้งานคนต่อคน เป็นงานที่ตรากตรำ เสี่ยงภัยในสถานที่ไม่น่าอภิรมย์ ซึ่งจากการปฏิบัติงานลักษณะดังกล่าวนี้ ทำให้ข้าราชการในส่วนของ

เรือนจำต้องปฏิบัติงานคลุกคลีกับผู้ต้องขังในหลายประเภทหลายคดีตลอดเวลา มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการซึ่งก่อให้เกิดกดดันและความเครียดต่อข้าราชการราชทัณฑ์ และอาจนำไปสู่ปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพได้ในท้ายที่สุด (ยศวรธรณ์ การะเกตุ, ประโยชน์ ส่งกลิ่น, และ นงลักษณ์ แสงมหาชัย, 2558) รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการปฏิบัติงานย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต ของบุคลากร เช่น สภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนไปความมั่นคงในหน้าที่การงาน เมื่อคุณภาพชีวิตไม่ดีสุขภาพจิตก็จะไม่ดีตาม ส่งผลให้การปฏิบัติงาน ไม่มีประสิทธิภาพและองค์กรไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น คุณภาพชีวิตมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรมากที่สุด การบริหารงานบุคคลผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรควรมีการตรวจสอบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ว่าอยู่ในระดับใด ถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีถือเป็นองค์กรที่ดีและควรพัฒนาเพิ่มขึ้น แต่ถ้าคุณภาพชีวิตต่ำควรพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การปฏิบัติงานบางครั้งบุคลากรต้องพบกับความเสี่ยงและความขัดแย้งเกิดขึ้นในองค์กรไม่มากก็น้อย ประเด็นของ **Stringer** 2002 กล่าวว่าบรรยากาศขององค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์กรด้วย ถ้าบรรยากาศในองค์กรดีส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่นเพื่อจะได้ทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมาเป็นข้อมูลในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีกับองค์กร พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน สร้างความผูกพันและภักดีต่อองค์กร บุคลากรทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถจะส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารระดับสูง นำไปวางแผนปรับปรุงการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์กร ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในทฤษฎสถานบำบัดพิเศษ
ขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในทฤษฎสถานบำบัด
พิเศษขอนแก่น ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
3. เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในทฤษฎ
สถานบำบัดพิเศษขอนแก่น

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้ปฏิบัติงานในทฤษฎสถานบำบัดพิเศษขอนแก่นที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการ
ทำงานแตกต่างกัน
2. ผู้ปฏิบัติงานในทฤษฎสถานบำบัดพิเศษขอนแก่นที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการ
ทำงานแตกต่างกัน
3. ผู้ปฏิบัติงานในทฤษฎสถานบำบัดพิเศษขอนแก่นที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มี
คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
4. ผู้ปฏิบัติงานในทฤษฎสถานบำบัดพิเศษขอนแก่นที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มี
คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในทฤษฎสถานบำบัดพิเศษ
ขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 75 คน (ข้อมูลทั่วไปทฤษฎสถานบำบัด
พิเศษขอนแก่น, 2567) โดยผู้วิจัยศึกษาจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
(Rating Scale) แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งเป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบ(Check list)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น โดยยึดแนวคิดของ วรวรรณ ตอวิวัฒน์, (2555) จำนวน 8 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและในสภาพสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ ด้านลักษณะของงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาขีดความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ด้านการทำงานร่วมกันและสัมพันธ์กับบุคคลอื่นด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม และเคารพสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีลักษณะเป็นการประเมินค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

การหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำมากำหนดกรอบการสร้างแบบสอบถาม ตลอดจนแนวทางการออกแบบสอบถามให้ครอบคลุมนิยามศัพท์และตัวแปรที่กำหนด
2. สร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 65 ข้อ
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ตลอดจนพิจารณาความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ รูปแบบและข้อความ จำนวน 3 ท่าน

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างภาพรวมทั้งหมดของแบบสอบถามโดยใช้สูตร IOC (Index of Item Objective Congruence) ตามวิธีของ โรวินลลี (Rovinelli) และ แฮมเบิลตัน (Hambleton) (สมนึก ภัททิยธนี, 2554 : 219-233) ซึ่งใช้เกณฑ์ในการพิจารณาค่า IOC ที่มีค่ามากกว่า .50 ขึ้นไป เกณฑ์การให้คะแนน

6. แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try - out) กับผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างโดยเลือกเรียนจำในเขตพื้นที่ที่มีความคล้ายคลึงกับพื้นที่ศึกษา คือ ผู้ปฏิบัติงานเรือนจำกลางขอนแก่น จำนวน 30 คน

8. นำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha-Coefficient)ตามวิธีของครอนบาค(Cronbach) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.78

9. ปรับปรุงแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือขออนุญาตการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยพิชัยบัณฑิตถึงผู้อำนวยการทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ปฏิบัติงานทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น

2. ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ปฏิบัติงานทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น

3. ตรวจสอบแบบสอบถาม ความถูกต้อง ครบถ้วนของการตอบแบบสอบถาม พบว่า แบบสอบถามมีความสมบูรณ์และได้รับกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1 หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญและใช้ค่าดัชนี IOC (Index of Item – Objective Congruence)

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 89.30 มีอายุระหว่าง 36-46 ปี ร้อยละ 78.70 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 73.30 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 58.67

2. ผู้ปฏิบัติงานทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงตามเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน รองลงมาคือ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร, ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีรายละเอียดแต่ละด้าน

3. ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมพบว่า ผู้ปฏิบัติงานทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น ได้แก่

4.1 เนื่องจากสภาพการทำงานอยู่ในสภาวะการณ์ที่เสี่ยงไม่ปลอดภัย จึงควรเพิ่มผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับจำนวนผู้ต้องขังและควรจัดสถานที่พักผ่อนและปรับปรุงภูมิทัศน์ให้ร่มรื่น สวยงาม และอากาศถ่ายเทได้สะดวก เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ผ่อนคลาย จะได้ไม่เครียดหรือเจ็บป่วย

4.2 ควรมีการฝึกอบรมและทบทวนในเรื่องวิธีการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมตลอดเวลาและสนับสนุนเกี่ยวกับงบประมาณในการศึกษาต่อของผู้ปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงตามเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน รองลงมาคือ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร, ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์กล่าวถึงพื้นฐานความต้องการของมนุษย์ขั้นพื้นฐาน คือ 1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) 2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) 3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) 4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) 5) ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-actualization Needs) สอดคล้องกับงานวิจัยของมูสตอฟา หมัดบินเฮด (2565 : 78-81) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับมาก ; นายสาธิต ปานอ่อน และคณะ (2556) ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 พบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 อยู่ในระดับมาก ; จินตนา สุขภาคกิจ (2564 : 1) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยบรรยากาศในองค์กรอยู่ใน



ระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ 1) โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคงไม่ถูกปลดออกโดยง่ายหากปราศจากความผิตรีร้ายแรง เนื่องจากทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่นเป็นหน่วยงานของรัฐ สังกัดกระทรวงยุติธรรม ซึ่งมีความมั่นคงในงาน รวมถึงมีการเลื่อนขั้นตามระยะเวลาหรืออายุงานที่ได้มีการกำหนดไว้ตามระเบียบอย่างชัดเจน ประกอบกับการพิจารณาจากความสามารถที่แท้จริง 2) ส่วนใหญ่ข้าราชการมีความเห็นว่า ตนเองมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) ได้อธิบายถึงการบูรณาการทางสังคมว่า เป็นการงานร่วมกันกับบุคคลอื่นๆ ในองค์กร การที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี ย่อมทำให้บรรยากาศในการทำงานดีไปด้วย กล่าวคือ มีการยอมรับและพร้อมให้ความร่วมมือในการทำงาน ส่งผลให้งานสำเร็จได้อย่างราบรื่น 3) ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างเสมอภาค เคารพในสิทธิส่วนบุคคลที่มีสิทธิในการแสดงข้อโต้แย้งและชี้แจงเหตุผลเมื่อความคิดเห็นไม่ตรงกัน 4) บุคลากรมีโอกาสพัฒนาตนเองและความสามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ เช่น การอบรม/สัมมนาภายนอก-ภายใน การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การศึกษาต่อส่วนรายด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น แต่อัตราเงินเดือนไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) อ้างถึงใน วิศรุต เปี่ยมศิริ (2557) ได้อธิบายว่าค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากทุกคนล้วนทำงานก็เพื่อมุ่งหวังได้รับเงินมาใช้จ่าย สำหรับสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตตามมาตรฐานทางสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยขวัญัญญา เนื่องพระแก้ว (2560 : 68-72) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม 1) บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้แก่ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ผลการศึกษาจากผู้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพ

ชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า บุคลากรส่วนมาก เห็นว่าควรปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล อยู่ 4 ด้านคือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านประชาธิปไตยในองค์กร ส่วนอีก 4 ด้าน บุคลากรเทศบาลตำบลเห็นว่ามีความคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น จำแนกตามเพศ อายุระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันโดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของทิวพร ภูมิภูติกุล และภริดา ชัยรัตน์(2566 : 34-42) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : กรณีศึกษา ทัศนสถานโรงพยาบาลราชพัณฑ์ ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ อายุ ลักษณะงาน ระดับตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ สถานภาพสมรส ต่างกันมีความคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ; ยศวรรธน์ การะเกตุ และคณะ (2558) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชพัณฑ์ในกลุ่มจังหวัด “ร้อยแก่นสารสินธุ์” พบว่า ข้าราชการราชพัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ที่มีเพศและวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ 1) ทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่นได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน การได้รับมอบหมายงานต่างๆ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้น เป็นต้น โดยไม่เลือกปฏิบัติว่าเป็นเพศใด แต่ให้ความสำคัญในเรื่องของความรู้ความสามารถของบุคคลนั้นมากกว่า เพราะเมื่อบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นเพศใดก็ต้องอยู่ในกฎ ระเบียบ บรรยาการและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน 2) ถึงแม้ว่าข้าราชการจะมีอายุที่ต่างกัน แต่ด้วยวัฒนธรรมของหน่วยงานที่เน้นการถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์ แบบพี่สอนน้อง จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น แต่ละช่วงวัยไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก 3) ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันก็จะได้รับมอบหมายงานที่มีระดับความยากและความท้าทายไปตามระดับการศึกษาของบุคลากรนั้น จึงทำให้คุณภาพ

ชีวิตการทำงานที่ไม่ต่างกัน ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ผู้ปฏิบัติงานทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น ที่จบการศึกษาและมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น ได้แก่ เนื่องจากสภาพการทำงานอยู่ในสภาวะการณ์ที่เสี่ยงไม่ปลอดภัย จึงควรเพิ่มผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้นเพื่อให้สมดุลกับจำนวนผู้ต้องขังและควรจัดสถานที่พักผ่อนและปรับปรุงภูมิทัศน์ให้ร่มรื่น สวยงาม และอากาศถ่ายเทได้สะดวก เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ผ่อนคลาย จะได้ไม่เครียดหรือเจ็บป่วย เป็นต้น

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้ปฏิบัติงานทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงตามเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน รองลงมาคือ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

,ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และมีข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการศึกษาไปใช้ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 ทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น ควรปรับปรุงรายได้ให้เพียงพอต่อรายจ่ายในแต่ละเดือนให้กับข้าราชการให้มีความเหมาะสมกับภาระงาน ปริมาณ และความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของแต่ละคน รวมไปถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่ควรได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับภาคเอกชน

1.2 ทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น ควรมีการจัดทำนโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการมีความพึงพอใจในงานและสามารถตอบสนองที่ดีจากองค์กรรวมถึงขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้และยังส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นอย่างดีด้วย

1.3 ทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น ควรกำหนดให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดขึ้นอย่างเคร่งครัดโดยเฉพาะผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ถือปฏิบัติตาม ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการความเสี่ยงในการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารoundต่อไป

2.1 ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างข้าราชการเรือนจำอื่น ๆ ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร และเพื่อหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีมาตรฐานสูงต่อไป

2.2 ศึกษาโดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลลักษณะงานวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต เพื่อให้เกิดความเข้าใจคุณภาพชีวิตการทำงานเชิงลึกและเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมราชทัณฑ์. (2566). แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกรมราชทัณฑ์

นนทบุรี: กองงานยุทธศาสตร์และแผนงาน.

- ขวัญชนา เนื่องพระแก้ว. (2560). คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ยศวรรณ์ การะเกตุ และคณะ. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทิวาพร ภูมิภูติกุลและภริดา ชัยรัตน์. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : กรณีศึกษาทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- มุตตอพา หมัดบินเฮด. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. ของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง. ใน สารนิพนธ์มหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วรวรรณ ตอวิวัฒน์. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา. ข้าราชการกรมศุลกากรที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย). ใน รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สาธิต ปานอ่อน และคณะ. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการใน กลุ่มเรือนจำเขต 7. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551), พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน. พ.ศ. 2551. กรุงเทพมหานคร: โกลบอลอินเตอร์คอมมิวนิเคชั่น.
- Walton, Richard E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Sloan Management Review*, 15. (1), 12-18.