

## คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น

### THE QUALITY OF WORK LIFE OF PERSONNEL

### IN KHON KAEN CORRECTIONAL INSTITUTION FOR DRUG-ADDICTS

สำราญ วิชาโคตร

Samran Wichakot

พิชัยรัฐ หมั่นด้วง

Pichairat Muenduang

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยพิน္ณบัณฑิต

Master of Public Administration Program

Pitchayabundit College

Email: copudonsw@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 14 พฤษภาคม 2565

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 19 มิถุนายน 2565

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 19 มิถุนายน 2565

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรและข้าราชการของทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น จำนวน 74 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม ประกอบไปด้วยเนื้อหา 3 ส่วน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับข้อมูลทั่วไป สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ T - test และ F - test สำหรับการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น ที่จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน

**ผลการวิจัย** พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.89$ ,  $\sigma = 0.40$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $\mu = 4.04$ ,  $\sigma = 0.54$ ) รองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ( $\mu = 3.97$ ,  $\sigma = 0.64$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านโอกาส ในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ( $\mu = 3.76$ ,  $\sigma = 0.68$ )

ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่นที่จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการ

ปฏิบัติงาน และสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน โดยภาพรวมพบว่า บุคลากรในทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่นที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น ไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิตการทำงาน, บุคลากร, ในทัณฑสถานบำบัดพิเศษ

## Abstract

The main objectives of this research were to study the quality of working life of personnel in the Khon Kaen Correctional Institution. The population used in the research were 74 personnel and civil servants of the Khon Kaen Correctional Institution. The instrument used for data collection was a questionnaire consisting of 3 parts. Are descriptive statistics, i.e. number, percentage, mean, and standard deviation for general data. Inferential statistics, including T - test and F - test for comparing quality of working life of personnel in Khon Kaen Correctional Institution. classified by sex, age, marital status the highest level of education monthly income Length of work and current working status.

**The results showed that** Quality of working life of personnel in Khon Kaen Correctional Institution Overall, it was at a high level ( $\mu = 3.89$ ,  $\sigma = 0.40$ ) and when considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean was the safe and health-promoting working environment ( $\mu = 4.04$ ,  $\sigma = 0.54$ ). Followed by collaboration and relationships with other people ( $\mu = 3.97$ ,  $\sigma = 0.64$ ) and the aspect with the least mean was the opportunity to develop one's own competency ( $\mu = 3.76$ ,  $\sigma = 0.68$ )

Comparison of the quality of working life of personnel in the Khon Kaen Correctional Institution classified by sex, age, marital status the highest level of education monthly income Length of work and current working status Overall, it was found that Personnel in Khon Kaen Correctional Institution with gender, age, marital status the highest level of education monthly income Length of work And the current working status is different. There will be quality of working life of personnel in the Khon Kaen Correctional Institution. No different.

**Keywords :** Quality of working life, personnel, in special correctional institutions

## 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะเป็นชนชาติใดและไม่ว่าจะอยู่บนส่วนใดของโลก เมื่อก้าวเข้าสู่วัยทำงานเพื่อหาเลี้ยงชีพในการดำรงชีวิตของตน ย่อมมุ่งหวังที่จะได้ประกอบอาชีพตามที่ตนพึงพอใจ ทำงานตรงตาม

ความสามารถ ทำงานอย่างมีความสุข มีความปลอดภัยในการทำงาน และได้ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ดังที่มีนักวิชาการ ผจญ เฉลิมสาร ([ออนไลน์]) กล่าวว่า การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของมนุษย์ เพราะการทำงาน คือ การทำให้มีรายได้และเมื่อมีรายได้ก็สามารถนำไปซื้ออาหาร เครื่องใช้ตลอดจนปัจจัย 4 ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต นอกจากนี้การทำงาน ยังเป็นตัวกำหนดฐานะและหน้าที่ทางสังคม ทำให้เกิดคุณค่าในชีวิตของคน ซึ่งในอดีตนายจ้างมองมนุษย์เป็นเพียงวัตถุดิบในการผลิตเท่านั้น ต่อมาผู้บริหารและคณะบุคลากรภาครัฐหันมาใส่ใจต่อชีวิตการทำงานของพนักงานมากขึ้น จึงเป็นที่มาของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life)

ในปัจจุบันการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่งถือได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิตมนุษย์ที่ปฏิบัติมากกว่า กิจกรรมใดๆ หากเวลาส่วนใหญ่ในชีวิตมนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ชีวิตนั้นก็จะมีคุณค่าและมีความสุข ในทางกลับกันหากชีวิตของมนุษย์เราส่วนใหญ่ยังต้องผจญกับงานที่มีปัญหามาเปื้อน ไม่มีความเจริญก้าวหน้า ไม่มีความปลอดภัย ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ก็จะทำให้เกิดความเครียด ความกังวล ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตนเองและบุคคลรอบข้าง โดยคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นถือเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์กร โดยมองว่างานจะมีคุณภาพได้จะต้องเกิดจากการสร้างสรรค์ของคนทำงานที่มีคุณภาพรวมถึงการมีบริการที่ดีจะต้องดำเนินไปควบคู่กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานจึงมุ่งหวังให้ข้าราชการและบุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความพึงพอใจ อันนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและประสิทธิผลขององค์กร (Piccinini & Tolfo, 1998) เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถปรับปรุงการทำงานของบุคลากรทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน อีกทั้งเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างความสามารถในการผลิตระดับบุคคล และลดอุบัติเหตุจากการทำงานลง ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

“...งานราชทัณฑ์ นับตั้งแต่อดีตกรมราชทัณฑ์ลงไปจนถึงเจ้าหน้าที่ทั้งหมดต้องรับภาระหน้าที่อันหนักและเหน็ดเหนื่อยมาก ทั้งในสายตาของคนทั่วไปก็มองงานราชทัณฑ์ไปในทางที่ไม่เป็นมงคลว่าเป็นงาน ด้อยต่ำเป็นงานคูกานตระวาง น่าเห็นใจผู้ที่ทำงานในกรมราชทัณฑ์...”

พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ที่พระราชทานเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2516 ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน ที่อัญเชิญมานี้ เนื่องจากการอธิบายให้เห็นถึงความ เป็นงานที่มีเอกลักษณ์พิเศษที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ได้อย่าง ชัดเจน

กรมราชทัณฑ์เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2545 กำหนดบทบาทภารกิจกรมราชทัณฑ์ ให้กรมราชทัณฑ์ มีภารกิจเกี่ยวกับการ ควบคุม และแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขังโดยมุ่งพัฒนาเป็นองค์กรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อแก้ไข พื้นฟูผู้ต้องขัง ให้กลับตนเป็นพลเมืองดี มีสุขภาพกายและจิตที่ดี ไม่หวนกลับมากระทำความผิดซ้ำ ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ ในการประกอบอาชีพที่สุจริตและสามารถดำรงชีวิตในสังคมภายนอกได้อย่างปกติโดยสังคมให้การยอมรับ (กรมราชทัณฑ์, 2563) โดยมีอำนาจหน้าที่ที่สำคัญ คือ 1) ปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือ คำสั่งตามกฎหมายโดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการราชทัณฑ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนด แนวทางปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายของกระทรวง หลักอาชญา

วิทยา และหลักทฤษฎีวิทยา ตลอดจนข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขังและข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องขององค์การสหประชาชาติ 3) ดำเนินการเกี่ยวกับการสวัสดิการและการสงเคราะห์แก่ผู้ต้องขัง 4) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ข้าราชการราชทัณฑ์ จึงมีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างจาก ข้าราชการหน่วยงานอื่น เนื่องจากเป็นงานที่มีความเป็นเอกลักษณ์พิเศษ ซึ่งบุคคลทั่วไปคงไม่มีโอกาสเข้าไปสัมผัสโดยตรงหากมิใช่ผู้ต้องขัง หรือผู้ที่ต้องไปติดต่อกับ หรือญาติที่เข้าไปเยี่ยมผู้ต้องขัง ภาระในการดูแลผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ เป็นงานควบคุมดูแลผู้ต้องขังหรือนักโทษตลอดระยะเวลาที่ต้องรับโทษในเรือนจำ ดังนั้นข้าราชการจึงต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ควบคุมผู้ต้องขังทั้งวันทั้งคืนตลอด 24 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่อง และต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่สามารถปฏิเสธหรือผ่อนผันการปฏิบัติได้ รวมถึงต้องมีความรู้ในเรื่องกฎหมายเป็นอย่างดีเนื่องจากเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และต้องอาศัยความละเอียดถี่ถ้วน ถูกต้องแม่นยำ จะเกิดความผิดพลาดไม่ได้ เพราะเป็นงานที่ต้องควบคุมดูแล ผู้ต้องขังมิให้หลบหนี หากเกิดความผิดพลาดย่อมส่งผลกระทบต่อความมั่นคง และความปลอดภัยของสังคม อีกทั้งเป็นงานที่มีความยาก โดยเฉพาะงานด้านการแก้ไขผู้ต้องขังโดยการคืนคนดีสู่สังคม มิให้ผู้ต้องขังกลับไปกระทำผิดซ้ำอีก หลังจากพ้นโทษแล้ว (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติในลักษณะใช้งานคนต่อคน เป็นงานที่ตรากตรำ เสี่ยงภัยในสถานที่ไม่น่าอภิรมย์ ซึ่งจากการปฏิบัติงานลักษณะดังกล่าวนี้ ทำให้ข้าราชการในส่วนงานเรือนจำต้องปฏิบัติงานคลุกคลีกับผู้ต้องขังในหลายประเภทหลายคดีตลอดเวลา มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการซึ่งก่อให้เกิดกดดันและความเครียดต่อข้าราชการราชทัณฑ์ และอาจนำไปสู่ปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพได้ในท้ายที่สุด (ยศวรธรณ์ การะเกตุ, ประโยชน์ สังกสิน และนงลักษณ์ แสงมหาชัย, 2558)

ดังนั้น เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานของมนุษย์ จัดได้ว่าเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญซึ่งเป็นปัจจัยจุดรั้ง หรือดึงผลการปฏิบัติงานขององค์กร ให้เพิ่มพูนหรือถดถอยลงได้ ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น ที่มีภารกิจหน้าที่แตกต่างจากข้าราชการพลเรือนทั่วไป เพื่อศึกษาว่าข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใด เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อจะได้ทราบสภาพที่แท้จริง และนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร ได้พิจารณาประกอบการแก้ไขและพัฒนา สร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการเรือนจำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ถ้าบุคลากรมีคุณภาพในการทำงานย่อมเอื้อให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกื้อหนุนให้ทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น พัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้ง บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น เพื่อนำผลการศึกษาเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่นให้มีคุณภาพต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่นตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น

## 3. ขอบเขตของการวิจัย

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

คุณภาพชีวิตการทำงาน ใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton, 1973) เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

### ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

**ประชากร** ได้แก่ บุคลากรและข้าราชการของทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น ที่ปฏิบัติงานในปี 2564 สถานภาพการทำงานในตำแหน่ง ผู้อำนวยการฯ ระดับสูง ผู้อำนวยการส่วนปกครองฯ ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาฯ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ นักทัศนวิทยาชำนาญการ นักวิชาการอบรมฯชำนาญการ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ เจ้าพนักงานอบรมฯชำนาญงาน เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน อนุศาสนาจารย์ชำนาญงาน เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน นักทัศนวิทยาปฏิบัติการ พนักงานช่วยการพยาบาล ผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ จำนวน 74 คน

**กลุ่มเป้าหมาย** ได้แก่ บุคลากรและข้าราชการของทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น ที่ปฏิบัติงานในปี 2564 สถานภาพการทำงานในตำแหน่ง ผู้อำนวยการฯ ระดับสูง ผู้อำนวยการส่วนปกครองฯ ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาฯ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ นักทัศนวิทยาชำนาญการ นักวิชาการอบรมฯชำนาญการ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ เจ้าพนักงานอบรมฯชำนาญงาน เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน อนุศาสนาจารย์ชำนาญงาน เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน นักทัศนวิทยาปฏิบัติการ พนักงานช่วยการพยาบาล ผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ จำนวน 74 คน

### ขอบเขตด้านตัวแปรประกอบด้วย

**ตัวแปรต้น** คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน

**ตัวแปรตาม** คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงาน

ร่วมกัน 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และ 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

#### 4. ประโยชน์ของการวิจัย

1. เพื่อนำผลการวิจัยเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรในทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น
2. เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงจุดด้อยและเพิ่มจุดเด่นในการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรในทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่นให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลกับองค์กร

#### 5. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรและข้าราชการของทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่นที่ปฏิบัติงานในปี 2564 สถานภาพการทำงานในตำแหน่ง ผู้อำนวยการฯ ระดับสูง ผู้อำนวยการส่วนปกครองฯ ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาฯ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ นักทัศนวิทยาชำนาญการ นักวิชาการอบรมฯชำนาญการ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ เจ้าพนักงานอบรมฯชำนาญงาน เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน อนุศาสนาจารย์ชำนาญงาน เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน นักทัศนวิทยาปฏิบัติการ พนักงานช่วยการพยาบาล ผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ จำนวน 74 คน
2. กลุ่มเป้าหมาย การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ประชากรทั้งหมด จำนวน 74 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประกอบด้วย บุคลากรและข้าราชการของทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น ที่ปฏิบัติงานในปี 2564 ได้แก่ ผู้อำนวยการฯ ระดับสูง, ผู้อำนวยการส่วนปกครองฯ, ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาฯ, พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ, นักทัศนวิทยาชำนาญการ, นักวิชาการอบรมฯชำนาญการ, นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ, เจ้าพนักงานอบรมฯชำนาญงาน, เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน, อนุศาสนาจารย์ชำนาญงาน, เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน, นักทัศนวิทยาปฏิบัติการ, พนักงานช่วยการพยาบาลและผู้ช่วยพนักงานราชทัณฑ์ จำนวน 74 คน

#### 6. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ ปรับจากแบบสอบถามของ ศศิกานต์ โกมินทร์ (2555) แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพ การทำงานในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเลือกตอบจำนวน 7 ข้อ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Question) แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้

เลือกตอบว่า เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามกรอบแนวคิดใน 8 ด้าน จำนวน 40 ข้อ

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอการพัฒนาศูนย์กลางการในทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Questions) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอการพัฒนาศูนย์กลางการในทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น 8 ด้าน

## 7. การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

1. การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างและทดสอบแบบสอบถาม ดังนี้

1.1 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกรอบแนวคิดในการวิจัย 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.2 กำหนดเนื้อหาของคำถามในแบบสอบถาม และนิยามตัวแปรที่ต้องการวัด นำร่าง ไปปรึกษาผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิชัยรัฐ หมั่นดวง อาจารย์ที่ปรึกษาขอคำแนะนำ เพื่อให้ครอบคลุมในเรื่องที่ศึกษาและมีลักษณะซึ่งทุกคนสามารถตอบข้อเท็จจริงได้

1.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประกอบด้วย 1) ดร.ชาญยุทธ หาญชนะ อธิการบดีวิทยาลัยพิษณุบัณฑิต 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกศล สอดส่อง รองคณบดีคณะรัฐศาสตร์วิทยาลัยพิษณุบัณฑิต 3) ดร. สุปิ่น สมสาร อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตวิทยาลัยพิษณุบัณฑิต เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด (Index of item objective congruence: IOC) เกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.60 ขึ้นไป

1.4 นำแบบสอบถามไปตรวจสอบและแก้ไข เพื่อความถูกต้องของเนื้อหาและความชัดเจนของภาษาตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

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

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

1.7 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

## 8. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่ ประชากรกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรและข้าราชการของทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ที่ปฏิบัติงานในปี 2564 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามและรวบรวมแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลากตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละหน่วยงาน จำนวน 74 คน

## 9. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการเคราะห์ข้อมูล

### 1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

- สถิติหาค่าความสอดคล้อง
- สถิติหาค่าความเชื่อมั่น

### 2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

- ความถี่ (Frequency)
- ค่าร้อยละ (Percentage)
- ค่าเฉลี่ย (Mean)
- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน และตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่

- โดยการทดสอบที (t- test)
- การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

## 10. ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น สามารถสรุปออกเป็น 4 ส่วน ได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 94.59 และเป็นเพศหญิง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.41 อายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 40.54 รองลงมาอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 32.43 และช่วงอายุที่น้อยที่สุดคือ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.81 มีสถานภาพสมรส จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 60.81 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 20.27 และน้อยที่สุดคือแยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.76 มีระดับการศึกษาขั้นสูงสุดคือปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 รองลงมาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 22.97 และน้อยที่สุดคือประถมศึกษา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.35 รายได้ต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 54.05 รองลงมา 30,001 - 45,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 27.03 และน้อยที่สุดคือมากกว่า 45,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 8.11 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี จำนวน

22 คน คิดเป็นร้อยละ 29.73 รองลงมา 11-15 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 20.27 และน้อยที่สุดคือต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.81 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพการทำงานในปัจจุบันคือ เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 39.19 รองลงมา นักทัศนวิทยาชำนาญกา จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 18.92 และน้อยที่สุดคือ ผู้อำนวยการฯ ระดับสูง ผู้อำนวยการส่วนปกครองฯ ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาฯ นักวิชาการอบรมฯชำนาญการ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ และพนักงานช่วยการพยาบาล จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.35

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.89$ ,  $\sigma = 0.40$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $\mu = 4.04$ ,  $\sigma = 0.54$ ) รองลงมาคือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ( $\mu = 3.97$ ,  $\sigma = 0.64$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ( $\mu = 3.76$ ,  $\sigma = 0.68$ )

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.82$ ,  $\sigma = 1.18$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน ( $\mu = 4.10$ ,  $\sigma = 0.85$ ) รองลงมาคือ ข้อ 4. พอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าครองชีพ โบนัสประจำปี ( $\mu = 3.95$ ,  $\sigma = 1.14$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 5. ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี ( $\mu = 3.33$ ,  $\sigma = 1.18$ )

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.04$ ,  $\sigma = 0.54$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 7. หน่วยงานมีเครื่องใช้สำนักงานอุปกรณ์และวัสดุใช้ในงานต่างๆ ที่เพียงพอ อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งาน เหมาะสมกับการทำงาน และมีความทันสมัย ( $\mu = 4.40$ ,  $\sigma = 0.79$ ) รองลงมาคือ ข้อ 6. สถานที่ทำงาน มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยมีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น ไม่มีเสียงรบกวน ในขณะที่ปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.13$ ,  $\sigma = 0.88$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 10. หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรเป็นอย่างดี ( $\mu = 3.79$ ,  $\sigma = 0.82$ )

2.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.88$ ,  $\sigma = 0.78$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 12. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ( $\mu = 4.21$ ,  $\sigma = 0.83$ ) รองลงมา คือ ข้อ 15. หน่วยงานมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและมีความเสมอภาค ( $\mu = 4.04$ ,  $\sigma = 1.01$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 13. ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ( $\mu = 3.66$ ,  $\sigma = 1.19$ )

2.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.76$ ,  $\sigma = 0.68$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 20. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ ( $\mu = 4.27$ ,  $\sigma = 0.96$ ) รองลงมาคือ ข้อ 19. เมื่อท่านมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน สามารถขอคำแนะนำปรึกษาได้จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ( $\mu = 4.13$ ,  $\sigma = 0.95$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 18. หน่วยงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก ( $\mu = 3.17$ ,  $\sigma = 1.15$ )

2.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.97$ ,  $\sigma = 0.64$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 21. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\mu = 4.35$ ,  $\sigma = 0.97$ ) รองลงมาคือ ข้อ 25. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี ( $\mu = 4.04$ ,  $\sigma = 0.74$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 24. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์และทำงานร่วมกันในโอกาสต่างๆ ( $\mu = 3.77$ ,  $\sigma = 1.01$ )

2.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.90$ ,  $\sigma = 0.58$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 28. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงานต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ ( $\mu = 4.21$ ,  $\sigma = 0.66$ ) รองลงมาคือ ข้อ 29. ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน ( $\mu = 3.94$ ,  $\sigma = 0.77$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 27. ผู้บังคับบัญชรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ( $\mu = 3.64$ ,  $\sigma = 0.97$ )

2.7 ด้านจังหวะชีวิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.90$ ,  $\sigma = 0.58$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 35. ท่านมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานได้ ( $\mu = 4.12$ ,  $\sigma = 0.93$ ) รองลงมาคือ ข้อ 34. ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมกับครอบครัว ( $\mu = 3.95$ ,  $\sigma = 0.69$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 31. ท่านพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ( $\mu = 3.63$ ,  $\sigma = 0.93$ )

2.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.85$ ,  $\sigma = 0.75$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 37. หน่วยงานมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน ( $\mu = 4.12$ ,  $\sigma = 0.85$ ) รองลงมาคือ ข้อ 38. ท่านได้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานในด้านการประหยัดพลังงานหรือด้านอื่นๆ ( $\mu = 3.85$ ,  $\sigma = 0.90$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 39. หน่วยงานให้ความเสมอภาคแก่ผู้มารับบริการทุกคน ( $\mu = 3.72$ ,  $\sigma = 0.99$ )

3. ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่นที่จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน โดยภาพรวมพบว่า บุคลากรในทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่นที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น ไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น ได้แก่

1. ควรจัดสวัสดิการเบี้ยเลี้ยง และเงินเดือนให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่
2. ควรมีระบบความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เพื่อสนองต่อปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ควรเป็นไปด้วยความเที่ยงธรรม ยุติธรรม มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน
3. ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เข้าไปมีส่วนร่วมให้มากขึ้น โดยอาจให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสเป็นผู้เสนอความคิดใหม่ๆ ในการทำงานบ้างเพื่อทำให้เกิดความรู้สึผูกพันกับงานตั้งแต่เริ่มต้น

## 11. อภิปรายผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.89$ ,  $\sigma = 0.40$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $\mu = 4.04$ ,  $\sigma = 0.54$ ) รองลงมาคือด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ( $\mu = 3.97$ ,  $\sigma = 0.64$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ( $\mu = 3.76$ ,  $\sigma = 0.68$ ) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสาธิต ปานอ่อน (2566) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 ซึ่งเมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคล เช่นอายุ รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานพบว่า ข้าราชการแต่ละคนมีผลตอบแทนที่สูงอีกทั้ง ยังได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเมื่อทำงานนอกเวลาราชการ เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีฐานะในระดับเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน และเมื่อนำมาพิจารณาควบคู่กับปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว จากผลการศึกษาของปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวที่มีความสัมพันธ์เกื้อหนุนกันส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะจากภารกิจของกรมราชทัณฑ์ที่ทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเรือนจำและทัศนสถานต่างๆ ต้องอุทิศและเสียสละเวลาให้กับทางราชการ ซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้ง ในเวลาราชการและนอกเวลาราชการทำให้มีเวลาใช้ชีวิตกับครอบครัวและเวลาพักผ่อนน้อยกว่าข้าราชการพลเรือนในสังกัดหน่วยงานอื่น เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา สะอาด (2552) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี และพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา เหลืองสังข์กุล (2552) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี และพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงหทัย ปิ่นเย็น (2548) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ และพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง

การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่นที่จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน โดยภาพรวมพบว่า บุคลากรในทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่นที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของยศวรธน์ การะเกตุ และคณะ (2558) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัด “ร้อยแก่นสารสินธุ์” พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ที่มี เพศและวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง ก็มีลักษณะการปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน นอกจากนี้ การปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์ทุกวุฒิการศึกษา จะปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นวุฒิการศึกษาในระดับใดก็ต้องปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน เนื่องจากอัตราค่าจ้างหน้าที่ที่มีไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถแบ่งแยกงานตามวุฒิการศึกษาได้ ทำให้ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่มีเพศและวุฒิการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของงามใจทวิชนม (2550: 90) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ พบว่า ข้าราชการที่มีเพศระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของสุริยาหนูช่วย (2549: 79) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางชลบุรี ผลการศึกษา เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางชลบุรี พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสาธิตวิงษ์รวดี (2551: 69-70) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพื้นที่จังหวัดยะลา ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนตำบล ที่มีเพศ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่มีอายุ สถานภาพ การสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และสังกัดหน่วยงานราชทัณฑ์ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สาเหตุที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อาจเกิดจากข้าราชการที่มีครอบครัว มีภาระที่ต้องรับผิดชอบทางครอบครัวเพิ่มมากขึ้น ทำให้ความแตกต่างของข้าราชการที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพสมรสมีความแตกต่างกัน อายุราชการและอัตราเงินเดือน มีผลทำให้เกิดความแตกต่าง อาจเป็นเพราะความต้องการของข้าราชการราชทัณฑ์ที่ต้องการสร้างฐานะทางครอบครัว เนื่องจากรับราชการมาเป็นเวลานานทำให้เกิดการกู้ยืมเงินกับสถาบันการเงินจนทำให้ค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอ นอกจากนี้ หน่วยงานราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ในแต่ละหน่วยงาน มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกัน จึงอาจทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันได้เช่นกัน

## 12. ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.89$ ,  $\sigma = 0.40$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $\mu = 4.04$ ,  $\sigma = 0.54$ ) รองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ( $\mu = 3.97$ ,  $\sigma = 0.64$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ( $\mu = 3.76$ ,  $\sigma = 0.68$ ) ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ ดังนี้

1.1 ทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่นควรจัดระบบการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรจัดระบบการประเมินผลอย่างยุติธรรม พร้อมทั้งแจ้งผลการปฏิบัติงานทุกครั้งให้เจ้าหน้าที่ทราบ และควรแนะนำหากมีข้อผิดพลาด เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่นควร ควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานที่ตนเองปฏิบัติเป็นประจำ รวมทั้งส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทำงานอย่างมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยอาจให้เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจในการตัดสินใจในปัญหาในระดับต้น ด้วยตนเองได้ตามความเหมาะสม

1.3 เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานควรประสานร่วมมือกันทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งภาคประชาชน และสังคมส่วนรวม มีการทำงานเป็นทีม มีระบบขั้นตอน มีความสามัคคีในหมู่คณะ ดังนั้น ทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่นควร ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เข้าไปมีส่วนร่วมให้มากขึ้น โดยอาจให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสเป็นผู้เสนอความคิดใหม่ๆ ในการทำงานบ้างเพื่อทำให้เกิดความรู้สึกร่วมกันกับงานตั้งแต่เริ่มต้น

1.4 เพื่อให้เกิดความรู้หลากหลายและเพื่อมิให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่ที่ซ้ำซากจำเจ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่บ้างเพื่อมิให้เกิด ความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่ที่จำเจ

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่นกับทัณฑสถานบำบัดอื่นๆ เพื่อหาความแตกต่าง

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น

## บรรณานุกรม

กนกวรรณ ทองคำ และศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : ศึกษากรณีเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง. วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 5(1), 26 – 46.

จิระ หงส์ดามมย์. (2533). **ผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจไทย**. วารสารคน. 1 (4): 27 – 28.

ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การศึกษานิคม: บริษัท บริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มัลลิกา เมฆรา. (2544). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สังกัดสำนักงาน เขต 21 จังหวัดเชียงใหม่**. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วรวรรณ บุญล้อม. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครู วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สิทธิชัย อุตระกุล. (2539). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในจังหวัดปราจีนบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of psychological testing**. (5<sup>th</sup> ed.). New York: Harper & Row.

Taro Yamane. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3<sup>rd</sup> Ed. New York. Harper and Row Publications.