

คุณภาพชีวิตของบุคลากรในเรือนจำอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

QUALITY OF LIFE OF PERSONNEL IN PHU KHIEO DISTRICT PRISON CHAIYAPHUM

รฐนนท์ ทีน้อย

Rathanont Teenoi

โกศล สอดส่อง

Koson Sodsong

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยพิจญ์บัณฑิต

Master of Public Administration Program

Pitchayabundit College

Email: pongteenoi1@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 14 พฤษภาคม 2565

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 19 มิถุนายน 2565

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 19 มิถุนายน 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในเรือนจำอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรในเรือนจำอำเภอภูเขียว จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประกอบไปด้วยเนื้อหา 3 ส่วน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือสถิติพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับศึกษาข้อมูลทั่วไปของประชากร สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ T-test และ F-test สำหรับการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรในเรือนจำอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรในเรือนจำอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.54$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ($\mu = 4.22$, $\sigma = 0.82$) รองลงมาคือด้านลักษณะของงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.53$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม และเคารพสิทธิส่วนบุคคล ($\mu = 3.45$, $\sigma = 0.85$) ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรในเรือนจำอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมพบว่า บุคลากรเรือนจำอำเภอภูเขียว ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะ

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในเรือนจำอำเภอภูเขียว ได้แก่ ควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานที่ตนเองปฏิบัติเป็นประจำ

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตของบุคลากร, เรือนจำ, สิทธิส่วนบุคคล

Abstract

The main objective of this research was to study the quality of life of personnel in Phu Khieo District Prison. Chaiyaphum The research population was 80 personnel in Phu Khiao District Prison. The research instrument was a questionnaire consisting of 3 parts content and statistics used for data analysis. Are descriptive statistics such as number, percentage, mean and standard deviation for studying general population data. The inferential statistics were T-test and F-test for comparing the quality of life of personnel in Phu Khieo District Prison. Chaiyaphum classified by sex, age, educational level, work group, work experience and average monthly income.

The results showed that :- Quality of life of personnel in Phu Khieo District Prison Chaiyaphum Overall, it was at a high level ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.54$) and when considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean was overall work-life balance ($\mu = 4.22$, $\sigma = 0.82$), secondary. Down is the nature of the job that promotes growth. The aspect with the lowest mean was the law-based nature of work. or the judicial process and respect for individual rights ($\mu = 3.45$, $\sigma = 0.85$). The results of comparing the quality of life of personnel in Phu Khieo District Prison Chaiyaphum classified by sex, age, educational level, work group, work experience and average monthly income Overall, it was found that Phu Khieo District Prison personnel, gender, age, education level, work group, work experience and different average monthly income Opinions on the quality of work life No different. Recommendations guidelines for improving the quality of life of personnel in Phu Khieo District Prisons should be given opportunities for all officers to express their opinions. or suggestions about the work that they do on a regular basis.

Keywords : Quality of Life of Personnel, Prisons, Privacy

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการพัฒนาประเทศเกือบทุกประเทศรัฐบาลมักจะให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาประเทศ ซึ่งในประเทศไทยจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 เป็นต้นมา มีการวางแผนพัฒนาประเทศจะมุ่งเน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” (วิศุทธิ์ นิธิศิรสุวรรณพงศ์, 2559: 89) การพัฒนาคนทุกช่วงวัยเป็นการสร้างเพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ และบุคคลที่มีคุณภาพย่อมจะ

นำไปสู่การพัฒนาประเทศที่มีคุณภาพต่อไปโดยในแต่ละช่วงชีวิตของคน วัยทำงานเป็นช่วงที่ยาวนานที่สุดกว่าช่วงใด ๆ ของชีวิต โดยส่วนใหญ่แล้วใช้เวลามากกว่าครึ่งชีวิตอยู่ในที่ทำงานเช่นกัน จะเห็นได้ว่าบุคคลจะใช้เวลาไปกับการทำงานมากกว่าการประกอบกิจกรรมอื่นๆ ดังนั้น การทำงานจึงถือเป็นหัวใจสำคัญในการดำรงชีพของบุคคล เพราะการทำงานจะทำให้บุคคลมีคุณค่า และมีรายได้เพื่อใช้จ่ายตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีพและยังสามารถตอบสนองความต้องการอื่นๆ อีกด้วย นอกจากนี้การทำงานยังเป็นตัวกำหนดฐานะและหน้าที่ทางสังคม ทำให้บุคคลเกิดคุณค่าในตนเอง เกิดความสุขและการมีคุณภาพชีวิตที่ดี การทำงานยังเป็นการพัฒนาคุณภาพของบุคคลเช่นกัน ดังนั้นองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีบุคลากรทำงานจะต้องดำรงบุคลากรของตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขไปพร้อม ๆ กับการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน เกิดการพัฒนาคุณภาพงานในองค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและอุทิศตนในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรลดอัตราการโอดนัยและลาออกจากงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำงานประสบผลสำเร็จ ผลกระทบจากปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยีสารสนเทศได้เปลี่ยนมุมมองและความคาดหวังของประชาชนในการให้ความหมายขององค์กรที่ดี คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในงานกำลังถูกระบุว่าเป็นดัชนีความก้าวหน้าสัมพัทธ์กับหน้าที่และความยั่งยืน ซึ่งการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับองค์กร เป็นการช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้บุคลากรดึงศักยภาพที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างเต็มกำลัง ความสามารถส่งผลต่อความสำเร็จตามภารกิจงานขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม

คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลกระทบต่อบุคคลและองค์กรทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค โดยเฉพาะในปัจจุบันที่คุณภาพชีวิตการทำงานกลายเป็นประเด็นสำคัญทางสังคมและเทคโนโลยี (Sociotechnical) ที่ทั้งบุคคลและองค์กรต่างก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ต้องอยู่ร่วมและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ปัจจุบันกระแสการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับการยอมรับ และได้รับความสนใจในหลายประเทศรวมทั้งประเทศไทย โดยองค์กรต่างๆ ในประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญและเริ่ม ให้ความสนใจในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพนักงานเนื่องจากเล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และการอยู่ร่วมกันในสังคมที่ธุรกิจไม่สามารถสร้างกำไรได้จากการเร่งเร้าให้แรงงานปฏิบัติงานเพียงด้านเดียว แรงงานสมควรจะต้องมีชีวิตที่นอกเหนือจากงาน (ณัฐพันธ์ เชนนันท์, 2551: 109)

เรือนจำอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ สังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม เป็นสถานที่ควบคุมกักขังผู้ต้องขังที่กระทำผิด การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการเรือนจำนั้นจึงต้องเป็นงานที่ต้องปฏิบัติตลอด 24 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่องแต่ในระเบียบราชการกรมราชทัณฑ์ได้รับอนุมัติกรอบอัตรากำลังในการปฏิบัติงานเฉพาะเวลาราชการเพียงวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งเป็นกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำที่สุดที่สามารถปฏิบัติงานได้ ส่วนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอีกวันละ 16 ชั่วโมง และในวันหยุดราชการต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในเวลาราชการปกติทุกตำแหน่งมาเข้าเวรยาม รักษาการณ์ ทำให้ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างตรากตรำ ทั้งยังมีความเสี่ยงกับชีวิตและทรัพย์สิน เนื่องจากต้องปฏิบัติหน้าที่ใกล้ชิดกับผู้ต้องขังตลอดเวลา ก่อให้เกิดความเครียด นำ

เป้าหมายเสียขวัญไม่มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างพอเพียงภารกิจหลักที่สำคัญประการแรกของกรมราชทัณฑ์คือการควบคุมผู้ต้องขังไม่ให้หลบหนี กรมราชทัณฑ์ไม่อาจปฏิเสธการรับตัวผู้ต้องขังไว้ในความควบคุมได้แม้เรือนจำจะมีอัตรากำลังหรือสถานที่ควบคุมไม่เพียงพอก็ตาม ประกอบกับการควบคุมหรือการปล่อยตัวผู้ต้องขังจะต้องทำในทันทีที่ได้รับหมายศาลหรือคำสั่งตามกฎหมาย จะผ่อนผันไปดำเนินการในวันอื่นไม่ได้ ข้าราชการเรือนจำ จึงต้องปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นโดยพลัน แม้ว่าจะเลยเวลาราชการหรือขาดแคลนอัตรากำลังก็ตาม ทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันต้องรับภาระหนักและเกิดความกดดันสูงเป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความรอบคอบ ระมัดระวังและต้องอาศัยความละเอียดถี่ถ้วนและถูกต้องแม่นยำตรงจะเกิดความผิดพลาดไม่ได้โดยเด็ดขาด (รัศมี เทียนปฐ, 2557: 2) กรอบของกฎหมายเรือนจำจะต้องอาศัยการปฏิบัติงานของข้าราชการเจ้าหน้าที่ หรือบุคลากรที่มีความรู้หลากหลายสาขาเป็นสำคัญ เนื่องจากผู้กระทำผิดมีหลายประเภท หลายคดีในการปฏิบัติงานโดยส่วนมากไม่สามารถจะใช้เครื่องจักรหรือเทคโนโลยีใดๆ ทดแทนได้ จำเป็นจะต้องใช้ทรัพยากรบุคคลเท่านั้น ข้าราชการ เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรของกรมราชทัณฑ์นั้นนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กร การหาคนดีคนเก่งมาร่วมทำงาน การรักษาคนเหล่านี้ไว้ ทั้งการพัฒนาและส่งเสริมให้ก้าวหน้าด้วยระบบตอบแทนที่ดี มีความเป็นธรรมในการประเมินจึงนับว่าเป็นเรื่องสำคัญขององค์กรเป็นเรื่องที่จะต้องลงทุน และที่สำคัญคือการดูแลใส่ใจในคุณภาพชีวิตควบคู่ไปกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานการที่จะให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อขับเคลื่อนนโยบายของกรมราชทัณฑ์ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

บุคลากรของเรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ บางส่วนเป็นคนในพื้นที่ มีบ้านพักอาศัยเป็นของตนเองที่ระยะทางการเดินทางไม่ไกลจากเรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ สามารถเดินทางไป-กลับ ในแต่ละวันเพื่อปฏิบัติงานได้กับทั้งมีครอบครัวที่พัวพันอยู่ด้วยกัน มีความอบอุ่นทั้งร่างกายและจิตใจ ประหยัดค่าใช้จ่ายต่างๆ ในแต่ละวัน ซึ่งเงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ ที่ทางราชการจ่ายให้ สามารถบริหารจัดการให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือนได้ แต่ยังมีบุคลากรบางส่วนที่เป็นคนต่างถิ่นที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งมาปฏิบัติหน้าที่เป็นครั้งแรกที่เรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ ได้รับเงินเดือนที่ยังน้อย และทางราชการไม่มีบ้านพักของทางราชการที่เพียงพอ จึงจำเป็นต้องเช่าบ้านพักของทางเอกชนอยู่อาศัย ซึ่งเป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายอีกทางหนึ่ง ทำให้รายได้ไม่เพียงกับค่าใช้จ่ายที่จำเป็น เกิดการกู้ยืมเงินทั้งในและนอกระบบ

ในช่วงที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย เป็นช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่เกิดการแพร่ระบาดไปทั่วประเทศ ไม่เว้นแม้แต่ในกลุ่มของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และของกรมราชทัณฑ์ ซึ่งในหลายเรือนจำและทัณฑสถาน พบบุคลากรและผู้ต้องขัง ของเรือนจำและทัณฑสถานติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นจำนวนมาก แต่เนื่องจากทุกเรือนจำและทัณฑสถาน ได้ดำเนินการทั้งในด้านการป้องกันและการรักษาผู้ติดเชื้อไวรัสโคโรนา ตามมาตรการของรัฐบาล กระทรวงยุติธรรม กรมราชทัณฑ์ จึงทำให้บุคลากรและผู้ต้องขังของเรือนจำและทัณฑสถาน หายจากการติดเชื้อและมีปริมาณผู้ติดเชื้อลดน้อยลงจนแทบไม่พบผู้ติดเชื้อเลย ซึ่งที่พบบ้างเป็นรายรายวันก็พบในกลุ่มของผู้ต้องขังเข้าใหม่ที่ได้รับเชื้อมาจากภายนอกที่แสดงอาการในวันรับตัวไว้ใหม่ หรือแสดงอาการภายหลังที่เข้าไปอยู่ในห้องกักกันโรคของเรือนจำและทัณฑสถาน ซึ่งไม่ถือว่าเป็นการระบาดภายในเรือนจำและทัณฑสถาน ในส่วนของเรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ

ก้อยู่ในพื้นที่ที่มีการระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เช่นกัน แต่เรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ ได้ปฏิบัติตามมาตรการของรัฐบาล กระทรวงยุติธรรม กรมราชทัณฑ์ และจังหวัดชัยภูมิ อย่างเข้มงวดทั้งกับ บุคลากรและผู้ต้องขัง ทั้งภายนอกและภายในเรือนจำ จึงทำให้เรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ ยังไม่เกิดการแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อดังกล่าว และยังคงรักษาการเป็น “เรือนจำสีขาว” อยู่ได้จนถึงปัจจุบัน

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ จึงต้องการ ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในเรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ และ เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ทั้งนี้จากผลการวิจัย จะใช้เป็น แนวทางในการวางแผนแก้ไขปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และนำไปสู่การพัฒนาการ ดำเนินงานของบุคลากร ในเรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในเรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรในเรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
3. เพื่อเสนอแนะทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในเรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ

3. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของบุคลากรในเรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ มีขอบเขต การวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในเรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ สำหรับตัวแปร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variable) คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ คุณภาพชีวิตของบุคลากรในเรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974, อ้างถึงใน วรวรรณ ตอวิวัฒน์, 2555: 10) มี 8 ด้าน คือ

- 2.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และในสภาพสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสม
- 2.3 ด้านลักษณะของงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน
- 2.4 ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาขีดความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดี

2.5 ด้านการทำงานร่วมกันและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

2.6 ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม และเคารพสิทธิส่วนบุคคล

2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม

2.8 ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมราชทัณฑ์เรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ จำนวนทั้งสิ้น 80 คน (ข้อมูลทั่วไปของเรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ, 2564) โดยผู้วิจัยได้ศึกษาจากประชากรทั้งหมด

4. ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในเรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ
2. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในเรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ
3. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวิธีการต่างๆ ในการปรับปรุงและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรในเรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและความตั้งใจในการทำงานได้อย่างมีความสุข และเพิ่มประสิทธิภาพ และคุณภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

5. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในเรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ รวมจำนวนทั้งสิ้น 80 คน โดยผู้วิจัยได้เลือกศึกษาจากประชากรทั้งหมดจำนวนบุคลากรเรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ 80 คน แยกเป็นกลุ่มตาม

6. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง และแบบสอบถาม ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมราชทัณฑ์เรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่ม ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งเป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในเรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ แบบสอบถามนี้ สร้างโดยการพัฒนาแบบสอบถามจากแนวคิดของ Walton (1974, อ้างถึงใน วรวรรณ ตอวิวัฒน์, 2555: 10) จำนวน 24 ข้อ มี 8 ด้าน คือ 1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. ด้านภาพการ

ทำงานที่มีความปลอดภัย และในสภาพสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะ 3. ด้านลักษณะของงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 4. ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาขีดความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี 5. ด้านการทำงานร่วมกันและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม และเคารพสิทธิส่วนบุคคล 7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม 8. และด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และการศึกษาครั้งนี้ มีลักษณะเป็นการประเมินค่าระดับความคิดเห็นตามความเป็นจริง 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในเรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ เป็นแบบสอบถามปลายเปิดแบบปลายเปิด

7. การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

1. การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยว คุณภาพชีวิตของบุคลากรในเรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ เพื่อนำมากำหนดกรอบการสร้างแบบสอบถามตลอดจนแนวทางการออกแบบสอบถามให้ครอบคลุมนิยามศัพท์และตัวแปรที่กำหนด

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาสอดคล้องกับหลักการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ

3. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้าง รูปแบบและข้อความ เพื่อขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน

4. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างภาพรวมทั้งหมดของแบบสอบถามโดยใช้สูตร IOC (Index of Item Objective Congruence) ตามวิธีของ โรวินเนลลี (Rovinelli) และแฮมเบิลตัน (Hambleton) (สมนึก ภัททิยธนี, 2544: 219-233)

5. แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วเสนอต่อประธานอาจารย์ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อนำไปทดลองใช้และหาคุณภาพของแบบสอบถาม

8. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากวิทยาลัยพณิชยบัณฑิต ถึงอำนวยการเรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยชี้แจงวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง 80 คน

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามแล้วเก็บรวบรวมกลับคืนมาทั้งหมด

9. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัย คุณภาพชีวิตของบุคลากรในเรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนใช้ 1) ค่าความถี่ (Frequency) 2) ค่าร้อยละ (Percentage)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญและใช้ค่าดัชนี IOC (Index of Item – Objective Congruence)

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

3.1 ค่าเฉลี่ย (μ)

3.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

4. สถิติเปรียบเทียบ

4.1 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรในเรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิโดยใช้การทดสอบด้วยค่าสถิติ t-Test

4.2 ใช้ค่าสถิติ One – Way ANOVA หรือ F-test สำหรับคุณลักษณะหากมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

10.ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 76.25 และเป็นเพศหญิง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 23.75 อายุอยู่ระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 29คน คิดเป็นร้อยละ 36.25 และช่วงอายุที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 53.75 และน้อยที่สุด คือ ประถมศึกษา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25 ปฏิบัติงานในกลุ่มงานประเภททั่วไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 และน้อยที่สุดคือประเภทบริหาร และประเภทอำนวยการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25 มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 และน้อยที่สุดคือระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 11.25 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 51.25 รองลงมา 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 และน้อยที่สุดคือ ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50

2. คุณภาพชีวิตของบุคลากรในเรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.54$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ

ทำงานโดยส่วนรวม ($\mu = 4.22$, $\sigma = 0.82$) รองลงมาคือด้านลักษณะของงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.53$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้าน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม และเคารพสิทธิส่วนบุคคล ($\mu = 3.45$, $\sigma = 0.85$) และวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.80$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณของงานที่ท่านได้รับผิดชอบ ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.85$) รองลงมา คือ ข้อ 2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเทียบกับข้าราชการเรือนจำหน่วยอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.75$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 1. รายได้ของท่านเพียงพอต่อการใช้จ่าย ($\mu = 3.77$, $\sigma = 1.11$)

2.2 ด้านภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และในสภาพสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79$, $\sigma = 0.75$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 6. เรือนจำที่ท่านสังกัดมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ดี (เช่น จัดให้มีการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย การตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง) ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.87$) รองลงมาคือ ข้อ 4. สถานที่ทำงานของท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่แออัด เป็นระเบียบเรียบร้อยเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.92$, $\sigma = 1.13$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 5. เรือนจำที่ท่านสังกัดมีการกวดขันในเรื่องของการป้องกันความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวดอยู่เสมอ ($\mu = 3.36$, $\sigma = 1.16$)

2.3 ด้านลักษณะของงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.53$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 7. ท่านมีโอกาที่จะก้าวหน้าในอาชีพ ตำแหน่ง และมีความมั่นคงในอาชีพ ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.79$) รองลงมาคือ ข้อ 9. ท่านมีโอกาสในการศึกษาและใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ เพื่อการเลื่อนตำแหน่ง การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ และให้หลักประกันความมั่นคงในงาน ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.79$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 8. มีการมอบหมายงานใหม่ๆ หรืองานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นในอนาคต ($\mu = 3.86$, $\sigma = 0.85$)

2.4 ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาขีดความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.60$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 12. มีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ เช่นการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อในด้านต่าง ๆ ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.81$) รองลงมา คือ ข้อ 10. มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากลักษณะงานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.83$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 11. งานที่ปฏิบัติมีลักษณะเฉพาะตัว และมีความชัดเจนของงาน ($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.84$)

2.5 ด้านการทำงานร่วมกันและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.99$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 15. ที่ทำงานของท่านมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดีปราศจากอคติในการทำงานร่วมกัน ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.99$) รองลงมา คือ ข้อ 14. ที่ทำงานของท่านมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ($\mu = 3.68$, $\sigma = 1.13$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 13. ท่านสามารถทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานได้ดี ($\mu = 3.62$, $\sigma = 1.18$)

2.6 ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม และเคารพสิทธิส่วนบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.45$, $\sigma = 0.85$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 16. วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ($\mu = 3.86$, $\sigma = 1.25$) รองลงมา คือ ข้อ 17. มีความเป็นธรรมในการพิจารณา การให้ผลตอบแทนและรางวัล ($\mu = 3.32$, $\sigma = 1.18$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 18. ให้โอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ($\mu = 3.18$, $\sigma = 1.11$)

2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.22$, $\sigma = 0.82$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 21. มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\mu = 4.31$, $\sigma = 0.94$) รองลงมา คือ ข้อ 20. ท่านมีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาให้กับครอบครัว ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.93$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 19. ท่านมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยรวม ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.93$)

2.8 ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องข้องสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.81$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 22. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.92$) รองลงมา คือ ข้อ 23. องค์กรของท่านอำนวยความสะดวกและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ($\mu = 3.77$, $\sigma = 0.96$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ 24. องค์กรของท่านมีการให้ความร่วมมือกับชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ ($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.98$)

3. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรในเรือนจำอำเภอกุฉิเยว จังหวัดชัยภูมิ ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมพบว่า บุคลากรในเรือนจำอำเภอกุฉิเยว ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิต ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

4. ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในเรือนจำอำเภอกุฉิเยว จังหวัดชัยภูมิ ได้แก่

1) ควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานที่ตนเองปฏิบัติเป็นประจำ

2) ผู้บังคับบัญชาควรจัดระบบการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรมและเสมอภาคกับทุกฝ่าย

3) ควรขยายกรอบอัตราค่าจ้างข้าราชการราชทัณฑ์ให้เหมาะสมกับปริมาณงานและจำนวนผู้ต้องขังที่เพิ่มขึ้น เพื่อลดภาระงานที่ตรากตรำ รวมถึงความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน อันส่งผลต่อสุขภาพร่างกายและสภาพจิตใจของข้าราชการ

4) ควรจัดสวัสดิการเบี้ยเลี้ยง และเงินเดือนให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

5) ควรจัดสวัสดิการในเรื่องของชุดทำงานอย่างน้อยปีละ 2 ชุด เพื่อให้เพียงพอ

11. อภิปรายผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตของบุคลากรในเรือนจำอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.54$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ($\mu = 4.22$, $\sigma = 0.82$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.53$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม และเคารพสิทธิส่วนบุคคล ($\mu = 3.45$, $\sigma = 0.85$) ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของสาธิต ปานอ่อน (2556) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 ซึ่งเมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานพบว่า ข้าราชการแต่ละคนมีผลตอบแทนที่สูงอีกทั้งยังได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเมื่อทำงานนอกเวลาราชการ เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีฐานะในระดับเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน และเมื่อนำมาพิจารณาควบคู่กับปัจจัยที่เกี่ยวกับงานพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว จากผลการศึกษาของปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวที่มีความสัมพันธ์เกื้อหนุนกันส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจากภารกิจของกรมราชทัณฑ์ที่ทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเรือนจำและทัณฑสถานต่างๆ ต้องอุทิศและเสียสละเวลาให้กับทางราชการ ซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ ทำให้มีเวลาใช้ชีวิตกับครอบครัวและเวลาพักผ่อนน้อยกว่าข้าราชการพลเรือนในสังกัดหน่วยงานอื่น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา สะอาด (2552) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย อุบลราชธานี และพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา เหลืองสัจจกุล (2552) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี และพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงหทัย ปิ่นเย็น (2548) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ และพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อเทียบเคียงกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า เป็นไปตามที่ Maslow (1954, อ้างถึงใน พิทยา บรรณวัฒนา, 2543: 81-83) ได้เสนอ “ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ” (Hierarchy of Needs) กล่าวไว้ว่า

มนุษย์ทุกคนมีความต้องการหลายอย่างซึ่งจัดเป็นลำดับความสำคัญมาก่อนมาหลังได้ดังต่อไปนี้คือ 1. ความต้องการทางกายภาพ 2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย 3. ความต้องการที่จะผูกพันในสังคม 4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคม 5. ความต้องการที่จะประจักษ์ตนหรือตระหนักถึงความจริงในตนเอง จากผลการวิจัยจะเห็นว่าข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 มีความภาคภูมิใจในงานราชทัณฑ์และงานเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งจัดอยู่ในระดับขั้น ความต้องการระดับที่ 4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคมตามที่ Maslow ได้กล่าวไว้ แสดงว่างานราชทัณฑ์เป็นงานที่มีเกียรติและเป็นที่ยกย่องและยอมรับของสังคมทำให้ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรในเรือนจำอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมพบว่า บุคลากรในเรือนจำอำเภอภูเขียว ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิต ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยศวรธรณ์ การะเกตุ และคณะ (2558) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัด“ร้อยแก่นสารสินธุ์” พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ที่มี เพศและวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง ก็มีลักษณะการปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน นอกจากนี้ การปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์ทุกวุฒิการศึกษา จะปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นวุฒิการศึกษาในระดับใดก็ต้องปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน เนื่องจากอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถแบ่งแยกงานตามวุฒิการศึกษาได้ ทำให้ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่มีเพศและวุฒิการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของงามใจทวีชนม์ (2550: 90) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ พบว่า ข้าราชการที่มีเพศระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของสุริยา หนูช่วย (2549: 79) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางชลบุรี ผลการศึกษา เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางชลบุรี พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสาลินีวงศ์รวยดี (2551: 69-70) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพื้นที่จังหวัดยะลา ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนตำบล ที่มีเพศ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่มีอายุ สถานภาพ การสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และสังกัดหน่วยงานราชทัณฑ์ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สาเหตุที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อาจเกิดจากข้าราชการที่มีครอบครัว มีภาระที่ต้องรับผิดชอบทางครอบครัวเพิ่มมากขึ้น ทำให้ความแตกต่างของข้าราชการที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพสมรสมีความแตกต่างกัน อายุราชการและอัตราเงินเดือน มีผลทำให้เกิดความแตกต่าง อาจเป็นเพราะความต้องการของข้าราชการราชทัณฑ์ที่ต้องการ

สร้างฐานะทางครอบครัว เนื่องจากรับราชการมาเป็นระยะเวลานานทำให้เกิดการกู้ยืมเงินกับสถาบันการเงิน จนทำให้ค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอ นอกจากนี้ หน่วยงานราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ในแต่ละ หน่วยงาน มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกัน จึงอาจทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่าง กันได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ งามใจ ทวีชนม์ (2550: 90) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องศึกษาคุณภาพ ชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ พบว่า ข้าราชการที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิต การทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาลินี วงษ์รวยดี (2551: 70) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การ บริหารส่วนตำบลพื้นที่ จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

12. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้

1.1 ควรขยายกรอบอัตรากำลังบุคลากรในเรือนจำอำเภอภูเขียว ให้เหมาะสมกับปริมาณงานและ จำนวนผู้ต้องขังที่เพิ่มขึ้น เพื่อลดภาระงานที่ตรากตรำ รวมถึงความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน อันส่งผลต่อสุขภาพ ร่างกาย และสภาพจิตใจของข้าราชการ

1.2 ควรมีระบบความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เพื่อสนองต่อปัจจัย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ควรเป็นไปด้วยความเที่ยงธรรม ยุติธรรม มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน

1.3 ส่งเสริมให้บุคลากรที่ทำงานอย่างมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยอาจให้ เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจในการตัดสินใจในปัญหาในระดับต้น

1.4 ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานที่ตนเอง ปฏิบัติเป็นประจำ

1.5 ผู้บังคับบัญชาควรดำเนินการอย่างจริงจังในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน สร้างเป้าหมายของ การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ให้คนทำงาน มีชีวิตที่มีคุณภาพ คือ การมีความสุขกับงานและการใช้ ชีวิต การพัฒนาคนรูปแบบใหม่ที่สอดคล้องกับหลัก “คนคือศูนย์กลางของการพัฒนา” ซึ่งไม่เน้นเพียงเรื่องของ งานเท่านั้น แต่เน้นเรื่องสมดุลของชีวิตด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กรและความเครียด เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมราชทัณฑ์เรือนจำอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

2.2 เนื่องจากลักษณะงานของบุคลากรมีความเป็นเอกลักษณ์ จึงควรมีการเก็บข้อมูลเชิงลึกผ่าน การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม ผสมผสานกับวิธีการเก็บข้อมูลแบบอื่นๆ เพื่อให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำ มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กรมราชทัณฑ์. (2555). **มาตรฐานเรือนจำด้านการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่**. กรุงเทพฯ: กรมราชทัณฑ์.
- กรมราชทัณฑ์. (2554). **ตำนานคุกไทย**. ภารกิจการราชทัณฑ์ 2554. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กรมราชทัณฑ์.
- กนกวรรณ ทองคำ และศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2561). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : ศึกษากรณีเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง**. วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 5(1), 26-46.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: บริษัท วี.พรีน (1991) จำกัด.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2543). **รัฐประศาสนศาสตร์ทฤษฎีและแนวการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทัศน์ ปัญสุวรรณ์. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในจังหวัดเชียงใหม่**. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สุริยา หนูช่วย. (2549). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางชลบุรี**. ปัญหาพิเศษปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of psychological testing**. (5th ed.). New York: Harper & Row.