วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2561)

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : ศึกษากรณีเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง

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

กนกวรรณ ทองคำ* ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี**

Kanokwan Thongkum * Sirapatsorn Wongthongdee**

* นิสิตปริญญาโทหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**รองศาสตราจารย์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง และเพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ ซึ่งการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบผสานวิธี คือ ผสมผสานร่วมกันระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ข้าราชการราชทัณฑ์ จำนวนทั้งสิ้น 235 คน จากเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร จำนวน 152 คน และทัณฑสถานหญิงกลาง จำนวน 83 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมนำมาวิเคราะห์ โดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลจากการศึกษา พบว่า

1. ข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง มีการรับรู้ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และปัจจัยคุณลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การที่ไม่มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, ข้าราชการราชทัณฑ์

Abstract

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

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

Keywords: Quality of Work Life, Correctional Officials

บทนำ

ในปัจจุบันการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง ถือได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของของการดำรงชีวิตมนุษย์ที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ หากเวลาส่วนใหญ่ในชีวิตมนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ชีวิตนั้นก็จะมีคุณค่าและมีความสุข ในทางกลับกันหากชีวิตของมนุษย์เราส่วนใหญ่ยังต้องผจญกับงานที่มีปัญหา น่าเบื่อ ไม่มีความเจริญก้าวหน้า ไม่มีความปลอดภัย ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ก็จะทำให้เกิดความเครียด ความกังวล ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตนเองและบุคคลรอบข้าง โดยคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ถือเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์การ โดยมองว่างานจะมีคุณภาพได้จะต้องเกิดจากการสร้างสรรค์ของคนทำงานที่มีคุณภาพ รวมถึงการมีบริการที่ดีจะต้องดำเนินไปควบคู่กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานจึงมุ่งหวังให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความพึงพอใจ อันนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต และประสิทธิผลขององค์การ (Piccinini & Tolfo, 1998) เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถปรับปรุงการทำงานของบุคลากรทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน อีกทั้งเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างความสามารถในการผลิตระดับบุคคล และลดอุบัติเหตุจากการทำงานลง ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

“...งานราชทัณฑ์ นับตั้งแต่อธิบดีกรมราชทัณฑ์ลงไปจนถึงเจ้าหน้าที่ทั้งหมดต้องรับภาระหน้าที่อันหนัก และเหน็ดเหนื่อยมาก ทั้งในสายตาของคนทั่วไป ก็มองงานราชทัณฑ์ไปในทางที่ไม่เป็นมงคลว่า เป็นงานต้อยต่ำ เป็นงานคุกงานตะราง น่าเห็นใจผู้ที่ทำงานในกรมราชทัณฑ์...”

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

กรมราชทัณฑ์เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ.2545

กำหนดบทบาทภารกิจกรมราชทัณฑ์ ให้กรมราชทัณฑ์ มีภารกิจเกี่ยวกับการควบคุม และแก้ไขพฤตินิสัยผู้ต้องขังโดยมุ่งพัฒนาเป็นองค์กรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อแก้ไข ฟื้นฟูผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นพลเมืองดี มีสุขภาพกายและจิตที่ดี ไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำ ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพที่สุจริตและสามารถดำรงชีวิตในสังคมภายนอกได้อย่างปกติโดยสังคมให้การยอมรับ (กรมราชทัณฑ์, 2558) โดยมีอำนาจหน้าที่ที่สำคัญคือ 1) ปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมายโดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการราชทัณฑ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายของกระทรวง หลักอาชญาวิทยา และหลักทัณฑวิทยา ตลอดจนข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขังและข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องขององค์การสหประชาชาติ 3) ดำเนินการเกี่ยวกับการสวัสดิการและการสงเคราะห์แก่ผู้ต้องขัง 4) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ข้าราชการราชทัณฑ์ จึงมีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากข้าราชการหน่วยงานอื่น เนื่องจากเป็นงานที่มีความเป็นเอกลักษณ์พิเศษ ซึ่งบุคคลทั่วไปคงไม่มีโอกาสเข้าไปสัมผัสโดยตรง หากมิใช่ผู้ต้องขัง หรือผู้ที่ต้องไปติดต่อ หรือญาติที่เข้าไปเยี่ยมผู้ต้องขัง ภาระในการดูแลผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ เป็นงานควบคุมดูแลผู้ต้องขังหรือนักโทษตลอดระยะเวลาที่ต้องรับโทษในเรือนจำ ดังนั้นข้าราชการจึงต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ควบคุมผู้ต้องขังทั้งวันทั้งคืนตลอด 24 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่อง และต้องปฏิบัติทันทีไม่สามารถปฏิเสธหรือผ่อนผันการปฏิบัติได้ รวมถึงต้องมีความรู้ในเรื่องกฎหมายเป็นอย่างดีเนื่องจากเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และต้องอาศัยความละเอียดถี่ถ้วนถูกต้องแม่นยำ จะเกิดความผิดพลาดไม่ได้ เพราะเป็นงานที่ต้องควบคุมดูแลผู้ต้องขังมิให้หลบหนี หากเกิดความผิดพลาดย่อมส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและความปลอดภัยของสังคม อีกทั้งเป็นงานที่มีความยากสูง โดยเฉพาะงาน

ด้านการแก้ไขผู้ต้องขังโดยการคืนคนดีสู่สังคม มิให้ผู้ต้องขังกลับไปกระทำผิดซ้ำอีก หลังจากพ้นโทษแล้ว (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติในลักษณะใช้งานคนต่อคน เป็นงานที่ตรากตรำเสี่ยงภัยในสถานที่ไม่น่าอภิรมย์ ซึ่งจากการปฏิบัติงานลักษณะดังกล่าวนั้น ทำให้ข้าราชการในส่วนของเรือนจำต้องปฏิบัติงานคลุกคลีกับผู้ต้องขังในหลายประเภทคดีตลอดเวลา มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการซึ่งก่อให้เกิดกดดันและความเครียดต่อข้าราชการราชทัณฑ์ และอาจนำไปสู่ปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพได้ในท้ายที่สุด (ยศวรรธน์ การะเกตุ, ประโยชน์ ส่งกลิ่น, และ นงลักษณ์ แสงมหาชัย, 2558)

ดังนั้น เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานของมนุษย์ จัดได้ว่าเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญซึ่งเป็นปัจจัยฉุดรั้ง หรือดึงผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้เพิ่มพูนหรือถดถอยลงได้ ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง ที่มีภารกิจหน้าที่แตกต่างจากข้าราชการพลเรือนทั่วไป เพื่อศึกษาว่าข้าราชการราชทัณฑ์ในสังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใด ปัจจัยส่วนบุคคลใดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมองค์การและสภาพแวดล้อมภายนอกใดส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อจะได้ทราบสภาพที่แท้จริง และนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารได้พิจารณาประกอบการแก้ไข พัฒนาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการเรือนจำ ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง

3. เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์

สมมติฐานการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ อยู่ในระดับที่ควรปรับปรุง(คะแนนเฉลี่ยต่ำ) เนื่องจากสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับผู้ต้องขัง ความแออัดของจำนวนผู้ต้องขังที่ไม่เหมาะสมกับปริมาณเจ้าหน้าที่ ความเคร่งครัดในระเบียบ ตรากตรำ และมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และคุณลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 235 คน จากเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร จำนวน 152 คน และทัณฑสถานหญิงกลาง จำนวน 83 คน ใช้ระยะเวลาในการวิจัยประมาณ 11 เดือน ตั้งแต่ เดือนมกราคม พ.ศ.2559 ถึง เดือนธันวาคม 2559

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิดในการวิจัย

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

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ

1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง จำนวน 565 คน โดยแบ่งเป็นข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร จำนวน 365 คน และข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง จำนวน 200 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร จำนวน 152 คน และข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง จำนวน 83 คน ได้มาโดยวิธีใช้สูตรคำนวณตามวิธีการของทาโร่ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

2.เครื่องมือสำหรับการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้จะใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย 6 ส่วน ดังนี้

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

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

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

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นด้านการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความเสี่ยงในการทำงานและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความเคร่งครัดของระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความยุติธรรมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้าน

อื่นๆ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open end)

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

3.การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ขอหนังสืออนุญาตจากหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากผู้บริหารเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร และทัณฑสถานหญิงกลาง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ประสานงานถึงผู้บริหารเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง เพื่อขออนุญาตในการศึกษาวิจัยและเก็บข้อมูล

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง โดยได้รับความอนุเคราะห์จากเจ้าหน้าที่เป็นผู้เก็บแบบสอบถามให้

3.4 หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว นำแบบสอบถามที่รวบรวมมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบจนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แล้วนำไปวิเคราะห์ตามขั้นตอนต่อไป

4.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

4.1.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อมูลวิจัย (The Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ช่วยตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้มีข้อคำถามมีความชัดเจนในเบื้องต้น หลังจากนั้นนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ไปให้เชี่ยวชาญอีก 2 ท่านช่วยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นจึงนำข้อคำถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยค่าIOC ที่เหมาะสม

ต้องเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป ทั้งนี้จากการประเมินแบบสอบถามได้ค่า IOC มากกว่า 0.5 ดังนั้น การประเมินในครั้งนี้มีผลสรุปว่าทุกข้อคำถามมีความเที่ยงตรงและเหมาะสมที่จะนำไปใช้จริง

4.1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีของครอนบาค ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นหรือสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นในภาพรวมเท่ากับ 0.972

4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้ค่าสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง จำแนกตาม เพศและสถานที่ปฏิบัติงาน คือ t-test

4.2.3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้ F-test (One way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.2.4 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการและหัวหน้าฝ่ายจากเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง จำนวน 5 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง(Semi – Structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้แก่ข้าราชการราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง

3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย จำนวน 5 ข้อ ดังนี้

3.1 ด้านนโยบายภาครัฐของทางราชการในปัจจุบันที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

3.2 ด้านการจัดสวัสดิการที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน

3.3 ด้านภาระงานที่ตรากตรำ

3.4 ด้านองค์ประกอบของการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

3.5 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการและหัวหน้าฝ่ายจากเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลางด้วยตนเองจนครบทุกคนตามจำนวนที่กำหนด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำผลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล จัดหมวดหมู่ของข้อมูล และทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation Method) โดยเสนอผลการสัมภาษณ์ในเชิงบรรยาย/พรรณนาความ

ผลการวิจัย

1. ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ91 อยู่ในช่วงอายุ41-50 ปี ร้อยละ34.6 การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ62.4 ระดับรายได้ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง25,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ24.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในเรือนจำส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 11-15 ปี ร้อยละ25.6

ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในทัณฑสถานหญิงกลาง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ96.4 อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ38.6 การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ67.5 รายได้ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง25,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 33.8 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในเรือนจำส่วนใหญ่ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ26.5

2. ระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ ของสำนักงานก.พ.และด้านนโยบายมาตรฐานเรือนจำในการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ในส่วนของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ ของสำนักงานก.พ.และด้านนโยบายมาตรฐานเรือนจำในการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์เช่นกัน

3. ระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์การของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นด้าน

สภาพแวดล้อมภายในองค์การอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสารหรือค่านิยมร่วม และด้านภาวะผู้นำ ในส่วนของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลาง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์การอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสารหรือค่านิยม,ด้านภาวะ, ด้านระบบการทำงาน,ด้านโครงสร้างองค์การ,และด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

4. ระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ,ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน, ด้านความสำคัญของงาน,ด้านผลย้อนกลับของงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความมีเอกสิทธิ์(อิสระ)ของงาน ในส่วนของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลางโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ,ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน,ด้านความสำคัญของงาน,ด้านผลย้อนกลับของงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความมีเอกสิทธิ์(อิสระ)ของงาน

5. ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความเสี่ยงในการทำงาน และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ,ด้านความมั่นคงและ

ความก้าวหน้าในงาน,ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล,ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน,ด้านความเคร่งครัดของระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความยุติธรรมในองค์กร,ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว,และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ในส่วนของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดทัณฑสถานหญิงกลางโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับปานกลาง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ,ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความเสี่ยงในการทำงาน และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ,ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน,ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล,ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน,ด้านความเคร่งครัดของระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความยุติธรรมในองค์กร,ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม,และระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความเสี่ยงในการทำงานและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความเคร่งครัดของระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความยุติธรรมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ทั้งโดยรวมและเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการราชทัณฑ์ต้องปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่กดดัน ตึงเครียด และไม่น่าอภิรมย์ มีลักษณะการทำงานที่ต้องทำงานประจำในเวลาปกติและเข้าเวรรักษาการณ์ในเวลากลางคืน รวมเป็นระยะเวลายาวนาน 24 ชั่วโมง ส่งผลให้เกิดความตรากตรำในการทำงาน อีกทั้งอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อปริมาณงานและจำนวนผู้ต้องขังที่มากขึ้น จึงมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ยศวรรธน์ การะเกตุและคณะ (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลจากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และปัจจัยคุณลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ และด้านการติดต่อสื่อสารหรือค่านิยมร่วม เนื่องมาจากข้าราชการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าโครงสร้างอัตรากำลังที่มีไม่เหมาะสมกับภารกิจ ซึ่งปัจจุบันผู้ต้องขังในเรือนจำเพิ่มขึ้นทุกวัน แต่อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ยังคงเท่าเดิม อีกทั้งปริมาณงานที่มากขึ้นและยากขึ้น ลักษณะการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่กดดัน ตึงเครียด และไม่น่าอภิรมย์ อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในระยะยาว ส่วนด้านการติดต่อสื่อสารหรือค่านิยมร่วมนั้น ข้าราชการราชทัณฑ์มีค่านิยมร่วมไปในทิศทางเดียวกันตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม มีค่านิยมที่เด่นชัด คือ ความเสียสละ ความซื่อสัตย์

มีวินัย รักองค์กร เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และมีคุณธรรม รวมถึงมีความมุ่งมั่นที่จะควบคุมและแก้ไขพฤตินิสัยผู้ต้องขังเพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นพลเมืองดี สามารถดำรงชีวิตในสังคมภายนอกได้อย่างปกติโดยสังคมให้การยอมรับ

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

ข้อเสนอแนะ

1.ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ปัจจัยด้านค่าตอบแทน เป็นปัจจัยที่ข้าราชการราชทัณฑ์พึงพอใจน้อยที่สุด ซึ่งเป็นผลมาจากงานหนักแต่รายได้น้อย ลักษณะงานมีความเป็นเอกลักษณ์พิเศษ กล่าวคือ มีความเสี่ยงเรื่องความปลอดภัยในการทำงานและระยะเวลาที่ต้องปฏิบัติงาน ส่งผลให้สุขภาพทรุดโทรม อีกทั้งจำนวนเจ้าหน้าที่ไม่ได้สัดส่วนกับจำนวนผู้ต้องขังและตรากตรำที่สุดเมื่อเทียบเคียงกับตำแหน่งอื่นๆในสายงานกระบวนการยุติธรรม จึงเห็นควรพิจารณาเรื่องคุณภาพชีวิตและการให้สวัสดิการที่เหมาะสม ผ่านการพิจารณาให้ตำแหน่งข้าราชการราชทัณฑ์เป็นวิชาชีพเฉพาะ อันส่งผลให้ค่าตอบแทนแตกต่างจากข้าราชการก.พ.ทั่วไป รวมทั้งเพิ่มค่าครองชีพพิเศษให้เพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

1.2 ระบบความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เพื่อสนองต่อปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ควรเป็นไปด้วยความเที่ยงธรรม ยุติธรรม มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ เวลานั้นๆ ซึ่งเห็นควรนำระบบคุณธรรม (Merit System) ยึดหลักความสามารถมาใช้ โดยใช้วิธีการจัดสอบรูปแบบต่างๆ เพื่อประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม โดยไม่คำนึงถึงเหตุผลทางการเมืองหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นสำคัญ

1.3 ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับนโยบายการปรับสมดุลทั้งสองมิติ กล่าวคือ ด้านมิติการทำงานควรสร้างบรรยากาศในการทำงาน โดยการเปิดโอกาสให้ข้าราชการราชทัณฑ์ได้มีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผน ลงมือปฏิบัติอย่างมีอิสระตามแนวความคิดของตนเองภายใต้กรอบนโยบายขององค์การ ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเองตลอดจนเสนอแนะแนวทางปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น รวมถึงควรมีการหมุนเวียนการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อมิให้เกิดความซ้ำซาก จำเจ และเป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการมีความตื่นตัวในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ สำหรับมิติชีวิตส่วนตัว องค์การควรจะมีการจัดสรรเวลางาน และเวลาส่วนตัวของข้าราชการให้มีความสมดุล เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการมีเวลาผ่อนคลาย และมีกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างเพียงพอ

2.ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น จากการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาได้ให้ข้อเสนอแนะในการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนวทางในการดำรงชีวิต เพื่อทำให้ข้าราชการสามารถดำรงชีวิตทั้งในชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงานให้มีระดับที่ดีขึ้น ซึ่งความพอเพียงในที่นี้ หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล

ใช้สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ และมีความรอบคอบในการดำเนินชีวิต ก็จะเป็นการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตแก่ข้าราชการได้อย่างมั่นคง และยั่งยืน

2.2 กรมราชทัณฑ์ควรขยายกรอบอัตรากำลังข้าราชการราชทัณฑ์ให้เหมาะสมกับปริมาณงานและจำนวนผู้ต้องขังที่เพิ่มขึ้น เพื่อลดภาระงานที่ตรากตรำ รวมถึงความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน อันส่งผลต่อสุขภาพร่างกาย และสภาพจิตใจของข้าราชการ

2.3 ผู้บังคับบัญชาควรดำเนินการอย่างจริงจังในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน สร้างเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ให้คนทำงาน มีชีวิตที่มีคุณภาพ คือ การมีความสุขกับทำงานและการใช้ชีวิต การพัฒนาคนรูปแบบใหม่ที่สอดคล้องกับหลัก “คนคือศูนย์กลางของการพัฒนา” ซึ่งไม่เน้นเพียงเรื่องของงานเท่านั้น แต่เน้นเรื่องสมดุลของชีวิตด้วย

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะข้าราชการราชทัณฑ์ในสังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลางเท่านั้น ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์จำแนกตามกลุ่มภูมิภาค หรือข้าราชการราชทัณฑ์ทั้งหมดของกรมราชทัณฑ์

3.2 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การ และความเครียด เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

3.3 เนื่องจากลักษณะงานของข้าราชการราชทัณฑ์มีความเป็นเอกลักษณ์ จึงควรมีการเก็บข้อมูลเชิงลึกผ่านการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม ผสมผสานกับวิธีการเก็บข้อมูลแบบอื่นๆ เพื่อทำให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมราชทัณฑ์. 2558. ข้อมูลพื้นฐานของกรมราชทัณฑ์. ใน แผนปฏิบัติราชการ กรมราชทัณฑ์ พ.ศ. 2559 - 2562 (หน้า 8). กรุงเทพฯ.

กิมบวย เพ็ชรพันธ์. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคล บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออก เขตจังหวัดชายแดนไทย-กัมพูชา. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฉัฐชัย มีชั้นช่วง. 2553. คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3. วิทยานิพนธ์ สูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ชมพู มรุธาวานิช, และ นวมน แก้วแกมสี. 2553. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในสำนักงานของอุตสาหกรรมการผลิตในเขตจังหวัดสมุทรสาครและจังหวัดกาญจนบุรี. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปรียาภรณ์ อยู่คง.2558. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

พัชราภรณ์ ดวงชื่น. 2545. คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

ยศวรรธน์ การะเกตุ, ประโยชน์ ส่งกลิ่น, และ นงลักษณ์ แสงมหาชัย. 2558. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัด“ร้อยแก่นสารสินธุ์”. วารสารการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 151.

วงเดือน เลาหวัฒนภิญโญและคณะ. 2552. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี. งานวิจัย งานห้องผู้ป่วยหนัก ศัลยกรรม กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี.

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง.2553. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์. ศูนย์วิจัยและพัฒนา วิทยาลัยราชพฤกษ์.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2551. แบบอย่างปฏิบัติการบริหารคน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

Piccinini, V., & Tolfo, S. 1998. The Best Companies to Work in Brazil and Quality of Working Life: Disjunctions between Theory and Practice. Retrieved 03 07, 2016, from Miami University: http://www.sba.muohio.edu/ABAS/1998/QVTABAS.pdf