คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7
QUALITY OF WORK LIFE OF THE OFFICIALS IN PRISONS ZONE 7

นายสาธิต ปานอ่อน

มหาบัณฑิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ปภาวดี มนตรีวัต

รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ดร.จีระ ประทีป

รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 (3) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 (4) ศึกษาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 จำนวน 8 แห่งรวมทั้งสิ้น 230 คนจากประชากร 538 คน สุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความแตกต่างด้วยวิธีนัยสำคัญต่ำสุด

ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 อยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในเรือนจำทั้ง 8 แห่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยข้าราชการเรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด (3) ปัจจัยทุกตัวได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับที่สูงมากกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน (4) แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ได้แก่ ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้หลากหลายและมิให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่ ควรเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บังคับบัญชาควรให้อำนาจในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในระดับต้นเพื่อให้งานสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องไม่ติดขัดและควรจัดระบบการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค นอกจากนั้น ควรสร้างภาพลักษณ์ให้สังคมเห็นความสำคัญของหน่วยงานและมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่มีความภาคภูมิใจในงานของตน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน ข้าราชการ กลุ่มเรือนจำเขต 7

ABSTRACT

The purposes of this research were to (1) study quality of work life of officials in prisons zone 7 (2) compare quality of work life of officials in prisons zone 7 (3) study factors related to quality of work life of officials in prisons zone 7 (4) study appropriate approaches to improve quality of work life of officials in prisons zone 7.

Samples were 230 officials in 8 prisons of zone 7, obtained from population of 538. Proportional sampling method was applied. Instrument used was questionnaire. Statistical tools employed were frequency, percentage, mean, standard deviation, One-way Analysis of Variance, Pearson's product moment correlation coefficient analysis, and least significant difference analysis.

Research results revealed that (1) quality of work life of officials in prisons zone 7 was at high level (2) when compared quality of work life of officials in prisons zone 7, differences were found among quality of work life of officials in all 8 prisons with 0.05 level of statistically significance, with the highest quality of work life at Prachuapkhirikhan prison (3) all factors which were skill varieties, task identity, task significance, autonomy and feedback, were positively related to quality of work life of officials in high level, with .01 level of statistically significance, the highest related factor was autonomy (4) appropriate approaches to improve quality of work life of officials in prisons zone 7 were: job rotation should be provided so to increase the officials opportunities to gain more knowledge and understanding in other jobs and to reduce their boredom, collaboration among officials should be fostered so that they could accomplish assigned tasks at highest benefits, officials should be empowered in order to have basic decisions made while problems solved without delay, performance appraisals should be fair and just, moreover, positive public image should be built, the results of which would be recognition and acceptance from the community which would lead to the officials' pride in their career.

Keywords: Quality of Work Life, Officials, Prisons zone 7

บทนำ

ภายหลังจากการปฏิรูประบบราชการไทย โดยการปรับปรุงระบบและโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐ ตลอดจนปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมุ่งเน้นไปที่การให้บริการแก่ประชาชนเป็นสำคัญ ซึ่งการบริหารงานจะประสบผลสำเร็จ มากน้อยเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งมาจากตัวของข้าราชการที่ปฏิบัติงาน เพราะฉะนั้นการพัฒนาคุณภาพของกำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพเพื่อประโยชน์ขององค์กรและสังคมโดยส่วนรวมจึงเป็นกุญแจสำคัญ ซึ่งการให้ความสำคัญต่อการพัฒนากำลังคนทำให้ปรับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร (Organization Development) คือการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life = QWL) ซึ่งจะช่วยให้องค์กรและบุคลากรต่างได้รับความพอใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมจนบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และหากบุคลากรมีพื้นฐานการดำเนินชีวิตในองค์กร คือมี "คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working life)" ที่ดี นอกจากจะมีผลโดยตรงต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแล้ว ยังส่งผลดีต่อคุณภาพงาน และประสิทธิภาพขององค์กร ดังคำกล่าวที่ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาองค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรควบคู่กับการพัฒนาองค์กรด้วย

ดังนั้นเมื่อองค์กรต้องการให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร และให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ผู้บริหารจะต้องพยายามหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรแสดงศักยภาพอย่างแท้จริง โดยการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคลเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์การ (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2551: 98) การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน

ไม่สามารถทำได้เพียงส่วนใดส่วนหนึ่ง แต่ต้องทำการปรับปรุงทั้งระบบของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life Management) (สุธรรม รัตนโชติ, 2552 : 139)

คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลกระทบต่อบุคคลและองค์การทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค โดยเฉพาะในปัจจุบันที่คุณภาพชีวิตการทำงานกลายเป็นประเด็นสำคัญทางสังคมและเทคโนโลยี (Sociotechnical) ที่ทั้งบุคคลและองค์การต่างก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ต้องอยู่ร่วมและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ปัจจุบันกระแสการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับการยอมรับ และได้รับความสนใจในหลายประเทศรวมทั้งประเทศไทย โดยองค์การต่างๆ ในประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญและเริ่มให้ความสนใจในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพนักงาน เนื่องจากเล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และการอยู่ร่วมกันในสังคมที่ธุรกิจไม่สามารถสร้างกำไรได้จากการเร่งเร้าให้แรงงานปฏิบัติงานเพียงด้านเดียว แรงงานสมควรจะต้องมีชีวิตที่นอกเหนือจากงาน (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2551:109)

กรมราชทัณฑ์ เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ประกอบด้วยเรือนจำและทัณฑสถานต่างๆ รวมกันทั้งสิ้น 144 แห่ง โดยแบ่งเขตการบริหารงานเรือนจำ และ ทัณฑสถาน ออกเป็น 9 เขต และ เรือนจำอิสระรวม 15 แห่ง ซึ่งกรมราชทัณฑ์มีภารกิจหน้าที่ควบคุมผู้กระทำความผิด พร้อมทั้งบำบัด ฟื้นฟู และแก้ไขพฤตินิสัยของผู้กระทำความผิดให้สามารถกลับคืนเป็นคนดีสู่สังคมได้ จากภาระหน้าที่ดังกล่าวทำให้ข้าราชการในส่วนของเรือนจำและทัณฑสถานต้องผลัดเปลี่ยนกันปฏิบัติหน้าที่อยู่ตลอด 24 ชั่วโมง ไม่ว่าจะเป็นวันธรรมดาหรือวันหยุดราชการโดยจะต้องปฏิบัติงานทั้งทางด้านการควบคุมผู้ต้องขัง ด้านการอยู่เวรรักษาการณ์ เพื่อป้องกันการเกิดเหตุร้ายขึ้นภายในเรือนจำและทัณฑสถาน หรือการแหกหักหลบหนี ด้านการแก้ไขและพัฒนาพฤตินิสัย ด้านการอบรมและฝึกวิชาชีพตลอดจนด้านการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับผู้ต้องขัง จากลักษณะงานดังกล่าวทำให้ข้าราชการในส่วนของเรือนจำและทัณฑสถานต้องปฏิบัติงานคลุกคลีใกล้ชิดกับผู้ต้องขังที่กระทำความผิดในหลายประเภทคดี ซึ่งมีความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานที่ผู้ต้องขังอาจก่อเหตุร้ายขึ้นภายในเรือนจำและทัณฑสถาน หรือการแหกหักหลบหนีออกจากเรือนจำและทัณฑสถานได้ตลอดเวลา ซึ่งลักษณะงานดังกล่าวมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในส่วนของเรือนจำและทัณฑสถาน ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการในสังกัดเรือนจำกลางนครปฐมจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 เพื่อศึกษาว่าข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใด และปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7
4. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้ศึกษาทำการค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวกับงานเพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในงานวิจัย จากผลการศึกษาดังกล่าวผู้ศึกษาเห็นว่ากรอบแนวคิดของ Walton และแนวคิดของ Hackman and Oldham มีความสมบูรณ์และครบถ้วนจึงนำมาใช้เป็นกรอบในการวิจัยครั้งนี้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7

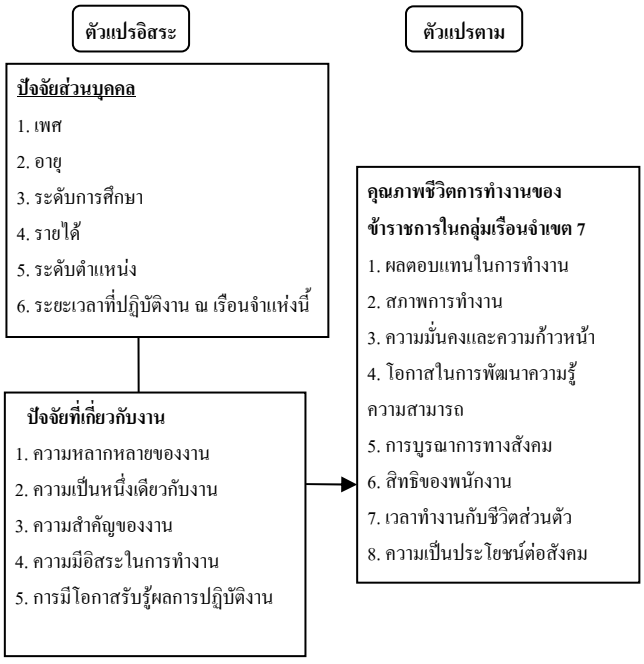
2. เป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำผลการวิจัยไปส่งเสริมปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

3. เป็นแนวทางให้แก่ผู้สนใจได้ค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ เรือนจำกลางนครปฐม เรือนจำกลางสมุทรสงคราม เรือนจำกลางเพชรบุรี เรือนจำจังหวัดสุพรรณบุรี เรือนจำจังหวัดกาญจนบุรี เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรือนจำอำเภอทองผาภูมิ มีข้าราชการรวมทั้งสิ้น 538 คน ทั้งนี้ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และมีความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 230 คน และใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนในแต่ละเรือนจำ จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญจนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง



2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ซึ่งผ่านการตรวจคุณภาพโดยการหาความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทางสถิติเท่ากับ.995

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ด้วยตนเองในช่วงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2555 โดยได้ทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างและได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามกลับมาจำนวน 230 คน

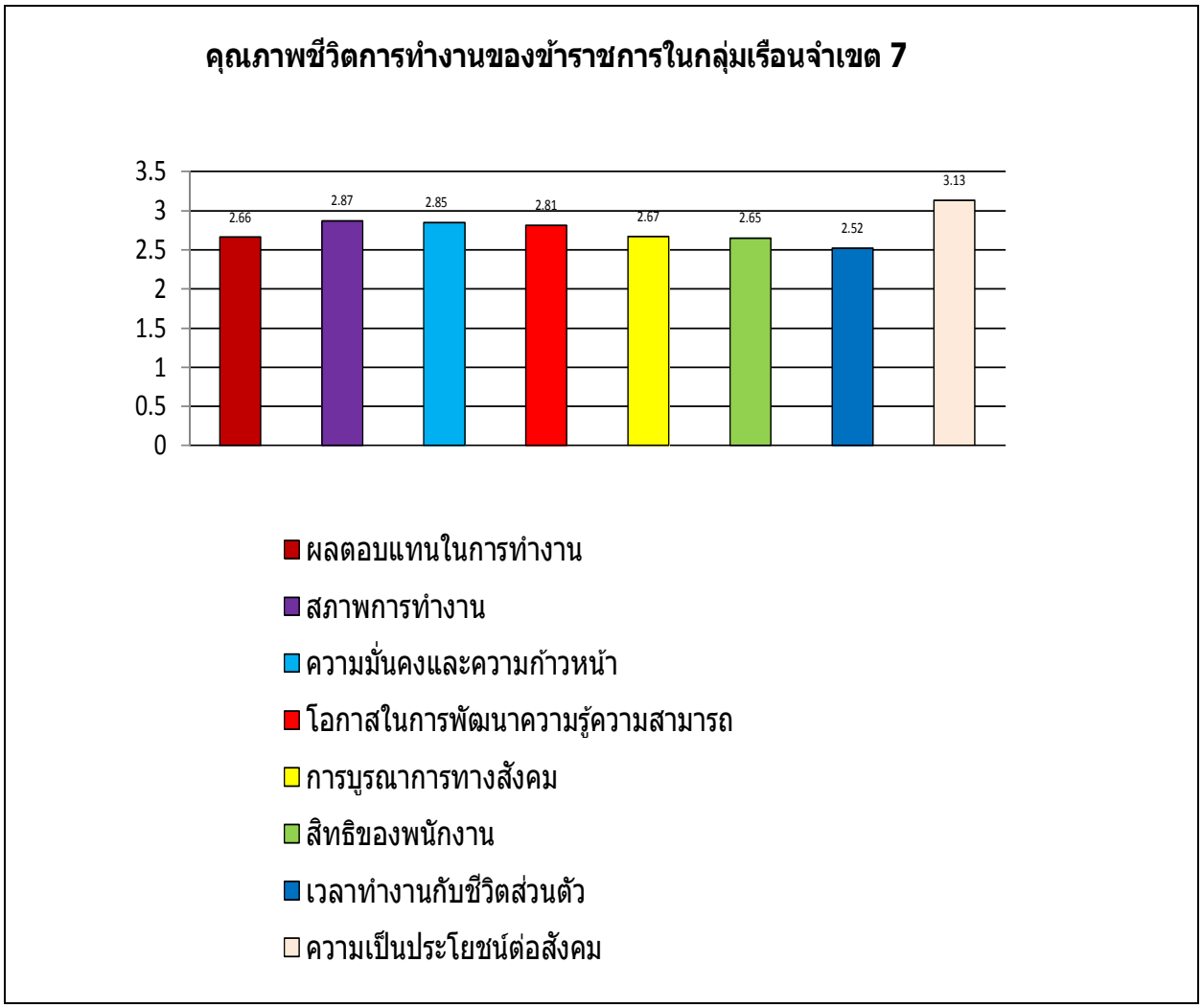
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจากนั้นได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความถี่ (Frequency) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ความแตกต่างด้วยวิธี LSD (Least Significance Difference) สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำ เขต 7 พบว่า ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 และเมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 รองลงมา สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 ความมั่นคงและความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 โอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 การบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 ผลตอบแทนในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 2.66 สิทธิของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 และเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 2.52 (ดังแสดงในภาพที่ 1)

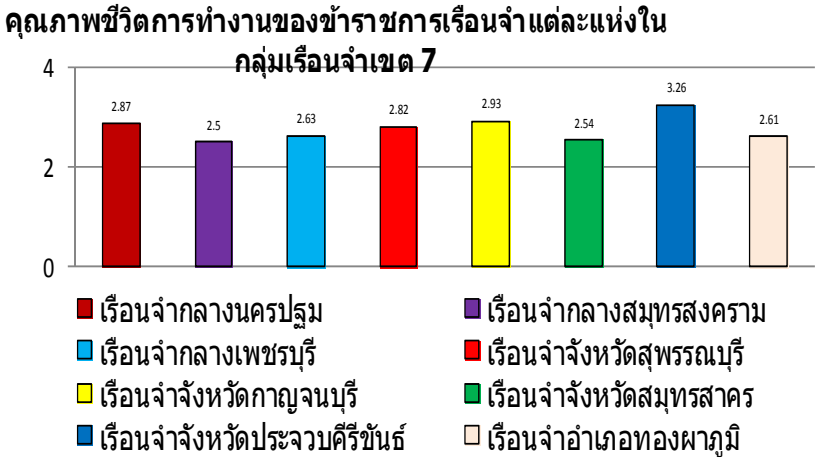


ภาพที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำ เขต 7

จากภาพที่ 1 พบว่า ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงได้แก่ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 รองลงมา สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87

2. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำในกลุ่มเรือนจำเขต 7 พบว่า ข้าราชการเรือนจำที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ได้แก่ เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 รองลงมาคือ เรือนจำจังหวัดกาญจนบุรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 และเรือนจำที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด ได้แก่ เรือนจำกลางสมุทรสงคราม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 ผลการทดสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 5.289 และ มีค่านัยสำคัญเท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 ดังนั้น จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ในแต่ละเรือนจำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ในแต่ละเรือนจำแตกต่างกันทุกด้านโดยข้าราชการเรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านสูงกว่าข้าราชการเรือนจำอื่นๆ พิจารณาตามความแตกต่าง พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน (ดังแสดงในภาพที่ 2)



ภาพที่ 2 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำในกลุ่มเรือนจำเขต 7

จากภาพที่ 2 พบว่า ข้าราชการเรือนจำที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ได้แก่ เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 รองลงมาคือ เรือนจำจังหวัดกาญจนบุรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 และเรือนจำที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด ได้แก่ เรือนจำกลางสมุทรสงคราม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .961 (p-value = .000) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) สูงสุด ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีค่าเท่ากับ .951 และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน มีค่าเท่ากับ .812

4. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 พบว่า ด้านความหลากหลายของงานมีข้อเสนอแนะมากที่สุด และด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานมีจำนวนน้อยที่สุด

4.1 ความหลากหลายของงาน โดยเห็นว่าควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อให้เกิดความรู้หลากหลายและเพื่อมิให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่ที่ซ้ำซากจำเจมากที่สุด จำนวน 20 ข้อเสนอและเห็นว่าควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมในงานที่รับผิดชอบ และควรให้มีการเรียนรู้งานหลายๆ ด้าน เพื่อทดแทนอัตรากำลังบางจุดที่ขาดแคลน ซึ่งจะทำให้ส่วนราชการได้รับความเดือนร้อนน้อยที่สุด

4.2 ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน โดยเห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานต้องประสานร่วมมือกันทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งภาคประชาชน และสังคมส่วนรวม มีการทำงานเป็นทีม มีระบบขั้นตอน มีความสามัคคีในหมู่คณะมากที่สุด จำนวน 18 ข้อเสนอ และเห็นว่าควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาให้ความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างเรือนจำต่างๆ ภายในเขต 7 เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกันน้อยที่สุด

4.3 ความสำคัญของงาน โดยเห็นว่าหน่วยงานควรมีการสร้างภาพลักษณ์ต่อสังคมให้เห็นความสำคัญของหน่วยงานว่ามีภารกิจใดบ้าง เพื่อสังคมจะได้มีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่จะมีความภาคภูมิใจต่องานในหน้าที่มากที่สุด จำนวน 16 ข้อเสนอ และเห็นว่าควรจัดอบรม สัมมนาโดยนำเทคโนโลยีและความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

4.4 ความมีอิสระในการทำงาน โดยเห็นว่าผู้บังคับบัญชาควรให้อำนาจในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในระดับต้น เพื่อให้งานสามารถเดินไปได้อย่างต่อเนื่องไม่ติดขัด มากกว่ารอการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา

เว้นแต่กรณีที่เกินอำนาจในการตัดสินใจหรืองานที่สำคัญกับราชการมากที่สุด จำนวน 19 ข้อเสนอ และเห็นว่าควรจัดให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ตรงกับความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษามาและมีโอกาสเลือกปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ตนถนัด น้อยที่สุด

4.5 การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานโดยเห็นว่าผู้บังคับบัญชาควรจัดระบบการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค มากที่สุด จำนวน 18 ข้อเสนอ และเห็นว่าควรที่จะแนะนำหรือชี้แจงหากมีข้อผิดพลาด เพื่อผู้ปฏิบัติงานจะได้นำไปแก้ไขหรือปรับปรุงให้ดีขึ้น น้อยที่สุด

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยนี้ อภิปรายตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 ซึ่งเมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการแต่ละคนมีผลตอบแทนที่สูงอีกทั้งยังได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเมื่อทำงานนอกเวลาราชการ เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีฐานะในระดับเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน และเมื่อนำมาพิจาณาควบคู่กับปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว จากผลการศึกษาของปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวที่มีความสัมพันธ์เกื้อหนุนกันส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจากภารกิจของกรมราชทัณฑ์ที่ทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเรือนจำและทัณฑสถานต่างๆ ต้องอุทิศและเสียสละเวลาให้กับทางราชการ ซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ ทำให้มีเวลาใช้ชีวิตกับครอบครัวและเวลาพักผ่อนน้อยกว่าข้าราชการพลเรือนในสังกัดหน่วยงานอื่น

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา สะอาด (2552) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี และพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา เหลืองสัจจกุล (2552) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี และพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงหทัย ปิ่นเย็น (2548) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ และพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง

อย่างไรก็ตาม ก็ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา เชื้อแก้ว (2551) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด และพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รวมทั้งงานวิจัยของ ลักคณา โยคะวิสัย (2550) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู และพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อนุชา นวลไทย (2548) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์เขต 8 และพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ วไลพร เจริญพร (2546) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ ศึกษากรณีบริษัทไทยไวร์ แอนด์ เคเบิ้ล เซอร์วิสเซส จำกัดและพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อีกทั้งยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติยา ศุภจิตกุลชัย (2546) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัทไทยคิคูวา อินดัสทรีส์ จำกัด และพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งน่าจะเป็นเพราะงานราชทัณฑ์เป็นงานที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างมาก เนื่องจากมีภารกิจที่จะต้องควบคุมดูแลผู้กระทำความผิด พร้อมทั้งบำบัด ฟื้นฟู แก้ไขและเปลี่ยนแปลงพฤตินิสัยของผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นคนดีเพื่อ

คืนสู่สังคม ทำให้เจ้าหน้าที่มีความภาคภูมิใจในงานราชทัณฑ์และเป็นที่ยอมรับของสังคม เมื่อเทียบเคียงกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่าเป็นไปตามที่ Maslow (1954 อ้างถึงใน พิทยา บวรวัฒนา, 2543: 81-83) ได้เสนอ “ทฤษฎีลำดับชั้นของความต้องการ” (Hierarchy of Needs) กล่าวไว้ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการหลายอย่างซึ่งจัดเป็นลำดับความสำคัญมาก่อนมาหลังได้ดังต่อไปนี้คือ 1. ความต้องการทางกายภาพ 2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย 3. ความต้องการที่จะผูกพันในสังคม 4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคม 5. ความต้องการที่จะประจักษ์ตนหรือตระหนักถึงความจริงในตนเอง จากผลการวิจัยจะเห็นว่าข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 มีความภาคภูมิใจในงานราชทัณฑ์และงานเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งจัดอยู่ในระดับชั้นความต้องการระดับที่ 4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคมตามที่ Maslow ได้กล่าวไว้ แสดงว่างานราชทัณฑ์เป็นงานที่มีเกียรติและเป็นที่ยกย่องและยอมรับของสังคมทำให้ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมที่สูงตามไปด้วย

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าสอดคล้องกับงานของอนุชา นวลไทย (2548) ซึ่งศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เขต 8” พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เขต 8 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมภายนอกอยู่ในระดับมาก

จากการศึกษาพบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งน่าจะเป็นเพราะภารกิจของงานราชทัณฑ์ที่จะต้องควบคุมดูแลผู้กระทำความผิดพร้อมทั้งบำบัด ฟื้นฟู แก้ไขและพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขังทำให้ข้าราชการในสังกัดกรมราชทัณฑ์ในส่วนของเรือนจำและทัณฑสถานต่างๆ ต้องอุทิศและเสียสละเวลาให้กับทางราชการ ซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการอยู่เป็นประจำ ทำให้มีเวลาใช้ชีวิตกับครอบครัวและมีเวลาพักผ่อนน้อยกว่าข้าราชการพลเรือนประเภทอื่นเมื่อเทียบเคียงกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่าเป็นไปตามแนวคิดของ Walton (1975: 93-95) ซึ่งอธิบายว่า เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว คือ ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน มีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ทั้งในเรื่องของเวลา พฤติกรรม ทัศนคติ โดยเฉพาะบทบาท และการแบ่งเวลากับชีวิตครอบครัว การพักผ่อน ดังนั้นควรมีการสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานให้ดีไม่เช่นนั้นจะกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำในกลุ่มเรือนจำเขต 7 พบว่าข้าราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 เมื่อพิจารณาจำแนกเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 พบว่า เรือนจำที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ได้แก่ เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 รองลงมาคือ เรือนจำจังหวัดกาญจนบุรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 และเรือนจำที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด ได้แก่ เรือนจำกลางสมุทรสงคราม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 ทั้งนี้ผลจากการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของข้าราชการ พบว่า นโยบายและการบริหารมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละเรือนจำมีความแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารท่านใดให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการอย่างจริงจังและครบถ้วนในทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านผลตอบแทนในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานควรที่จะกระทำในทุกด้านอย่างครบถ้วนและพร้อมเพรียงกันจนทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ เมื่อเทียบเคียงกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่าเป็นไปตามแนวคิดของ ณัฏฐา บัวหลวง (2550 : 26-27) กล่าวไว้ว่าแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการแบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ 1. มิติด้านการทำงาน แบ่งออกเป็น ทางกายภาพ หมายถึง สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัย ทางการบริหารงาน หมายถึง ผู้บริหารมีคุณภาพและคุณธรรม มีระบบการบริหารงานที่ดี ทางการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง มีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยระบบคุณธรรม มีระบบทางก้าวหน้า มีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบข้าราชการได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องได้รับการยอมรับ มีคุณค่า มีศักดิ์ศรี 2. มิติด้านส่วนตัว หมายถึง ข้าราชการมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีสุขภาพกายแข็งแรงสุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด

มีการพัฒนาด้านจิตใจ 3. มิติด้านสังคม หมายถึง ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกันทั้งด้านนันทนาการกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ 4. มิติด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรแก่ฐานานุรูป และรู้จักการบริหารจัดการเงิน

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ดวงหทัย ปิ่นเย็น (2549) ซึ่งศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์และพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารงานและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำ เขต 7 พบว่า ในภาพรวมและรายข้อ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน และความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานราชทัณฑ์มีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติงานกับผู้ต้องขังซึ่งเป็นผู้กระทำความผิดในสังคม ซึ่งการปฏิบัติงานนั้นมีความท้าทายความสามารถของเจ้าหน้าที่เพราะต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ ความรู้ความสามารถที่มี และยังต้องปฏิบัติงานอยู่ภายใต้กฎหมายหลายฉบับ อันได้แก่ พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 กฎกระทรวงมหาดไทย กฎหมายอาญาต่างๆ เป็นต้น พร้อมกันนี้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังต้องประสานและร่วมมือกันทำงานจนทำให้งานประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้เจ้าหน้าที่เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ เมื่อเทียบเคียงกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่าเป็นไปตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1975 อ้างถึงใน ปภาวดี มนตรีวัต, 2554 : 42 - 43) ซึ่งอธิบายว่าตัวแบบลักษณะงาน 5 ประการได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีโอกาสในการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อสภาวะทางจิตวิทยาของบุคคล โดยบุคคลจะรู้สึกได้ว่างานนั้นมีความหมายรู้สึกว่าตนรับผิดชอบผลของงาน รวมทั้งได้รับรู้ผลที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ ซึ่งสภาวะทางจิตวิทยาเหล่านี้จะส่งผลให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในระดับสูง สร้างผลงานที่มีคุณภาพ มีความพึงพอใจในงานสูง และมีการขาดงานและการเข้าออกงานต่ำ อย่างไรก็ตามผลดังกล่าวจะมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความเข้มของความต้องการเติบโตของบุคคล (Growth Need Strength: GNS) โดยถ้าบุคคลมีความต้องการสูงที่จะเจริญเติบโต ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน สภาวะทางจิตวิทยา ผลด้านงานและตัวบุคคล จะเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกมากกว่าผู้ที่มีความต้องการเจริญเติบโตในระดับต่ำ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ความหลากหลายของงาน พบว่าข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ต้องปฏิบัติงานในลักษณะเดิมๆและซ้ำซากอยู่เป็นประจำทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายในงานที่ปฏิบัติและควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความรู้หลากหลายและเพื่อมิให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ซ้ำซากจำเจ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่บ้างเพื่อมิให้เกิด ความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่ที่จำเจ

1.2 ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน พบว่าข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ต้องการมีส่วนรวมในงานที่ปฏิบัติให้มากกว่านี้และบุคลากรในหน่วยงานควรประสานร่วมมือกันทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งภาคประชาชน และสังคมส่วนรวม มีการทำงานเป็นทีม มีระบบขั้นตอน มีความสามัคคีในหมู่คณะ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เข้าไปมีส่วนร่วมให้มากขึ้น โดยอาจให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสเป็นผู้เสนอความคิดใหม่ๆในการทำงานบ้างเพื่อทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับงานตั้งแต่เริ่มต้น

1.3 ความสำคัญของงาน พบว่าข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ต้องการได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นมากกว่านี้ และหน่วยงานควรมีการสร้างภาพลักษณ์ต่อสังคมให้เห็นความสำคัญของหน่วยงานว่ามีภารกิจใดบ้าง เพื่อสังคมจะได้มีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน

และเจ้าหน้าที่จะมีความภาคภูมิใจต่องานในหน้าที่ ดังนั้น หน่วยงานควรสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคมให้สังคมเห็นถึงคุณค่าของงานราชทัณฑ์ เช่น การนำผู้ต้องขังออกทำงานสาธารณะเพื่อบำเพ็ญประโยชน์กับสังคม เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ประชาชนมองงานราชทัณฑ์ในแง่ที่ดีขึ้นและส่งผลทำให้บุคลากรของกรมราชทัณฑ์มีความภาคภูมิใจในหน้าที่

1.4 ความมีอิสระในการทำงาน พบว่าข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ต้องการความมีอิสระในการทำงานและโอกาสในการแสดงความคิดริเริ่มแผนงานใหม่ๆ มากยิ่งขึ้นและผู้บังคับบัญชาควรให้อำนาจในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในระดับต้น เพื่อให้งานสามารถเดินไปได้อย่างต่อเนื่องไม่ติดขัด มากกว่ารอการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา เว้นแต่กรณีที่เกินอำนาจในการตัดสินใจหรืองานที่สำคัญกับราชการ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานที่ตนเองปฏิบัติเป็นประจำ รวมทั้งส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทำงานอย่างมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยอาจให้เจ้าหน้าที่มีอำนาจในการตัดสินใจในปัญหาในระดับต้น

1.5 การมีโอกาสในการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน พบว่าข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ต้องการทราบผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาควรจัดระบบการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรจัดระบบการประเมินผลอย่างยุติธรรม พร้อมทั้งแจ้งผลการปฏิบัติงานทุกครั้งให้เจ้าหน้าที่ทราบ และควรแนะนำหากมีข้อผิดพลาด เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 พบว่าเรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ผู้ศึกษาจึงเห็นว่าควรจัดศึกษาดูงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์เพื่อเป็นตัวอย่างในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในเรือนจำต่างๆ ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำในกลุ่มภูมิภาคอื่น และเปรียบเทียบปัจจัยภายในหน่วยงานและปัจจัยภายนอกหน่วยงาน ที่มีผลต่อการลดระดับ หรือมีผลช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการเรือนจำต่อไป

2.2 ควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องของขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยขวัญและกำลังใจอาจจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ข้าราชการเรือนจำสามารถทำงานได้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

2.3 ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์เป็นกรณีศึกษา เนื่องจากข้าราชการเรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากในทุกด้าน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ต่อไป

บรรณานุกรม

กรมราชทัณฑ์. (2554). *ตำนานคุกไทย*. ภารกิจราชทัณฑ์ 2554 .กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กรมราชทัณฑ์

จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)*" สืบค้นคืนวันที่ 5 มิถุนายน2555 จาก http://www.nidambe11.net/ekonomiz/2009q3/2009august03p8.htm

ไชยวัฒน์ รุ่งเรืองศรี. (2550). *ระเบียบวิธีวิจัยทางวิทยาศาสตร์สังคม* . กรุงเทพมหานคร: บริษัท โอ.เอส. พริ้นติ้ง เฮ้าส์ จำกัด

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551) . *พฤติกรรมองค์การ* . กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี.พริ้น (1991) จำกัด

ณัฏฐา บัวหลวง. (2550) . *การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท แอร์บอร์น พรินต์ จำกัด

ทัศนา แสวงศักดิ์. (2549) . *คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี.* วารสาศึกษาศาสตร์. 18, 1 (มิถุนายน2549 - ตุลาคม 2549): 45-60

ธีรสิทธิ์ สุขเจริญ. (2550) . *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี.*" ๖ (สาระนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ, มหาวิทยาลัยศิลปากร)

นิตยาพร สาธร. (2546) . *คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา: โรงงานแม่เมาะ.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช)

บรรจง ห่วงทอง. (2541) . *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษา นอกโรงเรียนอำเภอ กรมการศึกษานอกโรงเรียน.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร)

ปภาวดี มนตรีวัต. (2554) . การจูงใจและการสร้างขวัญกำลังใจ" ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ* หน่วยที่ 6 หน้า 42-43 นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ประภารัตน์ เต็มเปี่ยม. (2555). *แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL).* ค้นคืนวันที่ 5 มิถุนายน 2555 จาก http://www.gotoknow.org/blogs/posts/323800

ปรียาพร พาสนาวุฒิพงศ์. (2553) . *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด.* (สาระนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร) .

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543) . *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิทยา บวรวัฒนา. (2543) . *รัฐประศาศนศาสตร์ทฤษฎีและแนวการศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เพชรา ทุ่งศรีแก้ว . (2552) . *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน)* . (สาระนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร) .

ผจญ เฉลิมสาร. (2555) . *คุณภาพชีวิตการทำงาน.* ค้นคืนวันที่ 5 มิถุนายน 2555 จาก www.msociety.go.th/document/article/article_3489.doc.

ยุทธชัย แซ่ฮั่น. (2553) . *รวมกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกรมราชทัณฑ์ ฉบับมาตรฐาน* . กรุงเทพมหานคร: ไฮเอ็ดพับลิชชิ่ง.

รัตติยา ศุภจิตกุลชัย. (2546) . *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา บริษัทไทยคิคูวาอินดัสทรีส์ จำกัด.* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา) .

ลักคณา โยคะวิสัย. (2550) . *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ/แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช) .

วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ. (2552) . รัฐประศาสนศาสตร์กับการทำงานของข้าราชการ. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์* หน่วยที่ 13 หน้า 319 นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

วนิดา เหลืองสัจจกุล. (2552) . *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มี*

ต่อ บริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) กรณีศึกษาส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี. (สาระนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร) .

วไลพร เจริญพร. (2546) . *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ : ศึกษากรณีบริษัทไทยไวร์ แอนด์ เคเบิ้ล เซอร์วิสเซส จำกัด*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา) .

วัลลภ ลำพาย. (2551) . *เทคนิควิจัยทางสังคมศาสตร์* . (พิมพ์ครั้งที่ 3) . กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วาสนา สะอาด. (2552) . *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช) .

สุธรรม รัตนโชติ. (2552) . *พฤติกรรมองค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์ท้อป จำกัด.

สุนันท์ ลิ้มรัตนพันธ์. (2553). *ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรภาค 6*. (สาระนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร)

อัจฉรา เชื้อแก้ว. (2551) . *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช)

อารี สังข์ศิลป์ชัย. (2548) . *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขากาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม)