การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษธนบุรี

ณัฐดนัย ตระกูลรัมย์

การศึกษาอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

THE DEVELOPMENT OF THE QUALITY WORKING LIFE OF THE PRISON WARDERS AT THONBURI REMAND PRISON

Natdanai Takulram

Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Public Administration

College of Innovation Management

Rajamangala University of Technology Rattanakosin

Academic Year 2019

Copyright of Rajamangala University of Technology Rattanakosin

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษธนบุรี

ณัฐดนัย ตระกูลรัมย์

การศึกษาอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

THE DEVELOPMENT OF THE QUALITY WORKING LIFE OF THE PRISON WARDERS AT THONBURI REMAND PRISON

Natdanai Takulram

Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Public Administration

College of Innovation Management

Rajamangala University of Technology Rattanakosin

Academic Year 2019

Copyright of Rajamangala University of Technology Rattanakosin

ใบรับรองการศึกษาอิสระ
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ชื่อการศึกษาอิสระ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษธนบุรี
ชื่อผู้วิจัย นายณัฐดนัย ตระกูลรัมย์
วิชาเอก นวัตกรรมการบริหารและการจัดการรัฐกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา รศ.ดร.เพ็ญศรี ฉิรินัง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์อนุมัติให้การศึกษาอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

..... ผู้อำนวยการวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
(รพี ม่วงนนท์)

คณะกรรมการสอบการศึกษาอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(รศ.ดร.วัชรินทร์ อินทพรหม)

..... กรรมการ
(ผศ.ดร.ฐิติมา โห้ลำยอง)

..... กรรมการ
(รศ.ดร.เพ็ญศรี ฉิรินัง)

Independent Study Certificate

College of Innovation Management

Rajamangala University of Technology Rattanakosin

Independent Study Title	The Development of the Quality Working Life of the Prison Warders at Thonburi Remand Prison.
Researcher	Mr. Natdanai Takulram
Major	Innovative Public Administration and Management
Advisor	Assoc. Prof. Pensri Chirinang, Ph.D.

Rajamangala University of Technology Rattanakosin Approved this Independent Study in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Public Administration.

..... Director, College of Innovation
(Rapee Moungnont, M.B.A) Management

Independent Study Committee

..... Chairperson
(Assoc. Prof. Wacharin Intaprom, Ph.D.)

..... Member
(Asst. Prof. Thitima Holumyong, D.P.A.)

..... Member
(Assoc. Prof. Pensri Chirinang, Ph.D.)

ชื่อการค้นคว้าอิสระ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษธนบุรี

ชื่อผู้วิจัย นายณัฐดนัย ตระกูลรัมย์

ชื่อปริญญา ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รศ.ดร.เพ็ญศรี ฉิรินัง

ปีการศึกษา 2562

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ระบุสาเหตุของความเครียดในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ตามลักษณะส่วนบุคคล และ (3) อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ

วิธีดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากเจ้าพนักงานเรือนจำ สังกัดปฏิบัติหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรีจำนวนทั้งสิ้น 170 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปริมาณงานที่มากเกินไป และงานที่ทำต้องใช้ความพยายามสูง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย ความผูกพันกับหน่วยงาน การสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาตามลำดับ 2) เพศ ระดับการศึกษา อายุราชการและรายได้ต่อเดือนของเจ้าพนักงานเรือนจำ มีผลต่อคุณภาพชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ 3) ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

คำสำคัญ : ความเครียดในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน เจ้าพนักงานเรือนจำ

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

Independent Study Title	The Development of the Quality Working Life of the Prison Warders at Thonburi Remand Prison
Researcher	Mr. Natdanai Takulram
Degree Sought	Master of Public Administration
Advisor	Assoc. Prof. Pensri Chirinang, Ph.D
Academic Year	2019

Abstract

The objectives were to specify the causes of work stress and the quality of working life of prison warders; to compare the quality of working life of the prison warders classified by personal characteristics; and to explain the relationship between the work stress and the quality of working experience of the prison warders.

A quantitative research approach was employed. Data collected by a survey questionnaire based on a sample of 170 prison warders under the duty of Thonburi Remand Prison. Analysis of the data was performed using the statistical Package, namely, frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, analysis of variance, and Pearson's product moment correlation coefficient.

Results revealed that the causes of the work stress were relationships with colleagues, excessive workloads, and demanding the works. The quality of working life consisted of organizational engagement and relationship building with colleagues and supervisors, respectively; gender, educational level, government service, age, and a monthly income of the prison warders affected the quality of working life with statistical significance at .05; and the work stress was positively correlated with the quality of working life of the prison warders at a low level with statistical significance at .01.

Keywords: Work stress, quality of work life, prison warders

Advisor's Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาของ รศ.ดร.เพ็ญศรี ฉิรินัง อาจารย์ที่ปรึกษา ที่คอยให้คำแนะนำ ชี้แนะ ตรวจสอบ แก้ไข และติดตามความก้าวหน้าในการทำงานการศึกษาอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบทุกท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขการศึกษาอิสระฉบับนี้ ขอขอบพระคุณคณะอาจารย์ ตลอดจนเจ้าหน้าที่วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความรู้ คอยเอาใจใส่ตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษา ตลอดจนขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งให้คำแนะนำเพื่อให้เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัยมีความสมบูรณ์

ในส่วนที่ผู้วิจัยไม่ได้ละเลย คือ เจ้าพนักงานเรือนจำ สังกัดปฏิบัติหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรี ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยนี้เป็นอย่างมาก ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ รวมทั้งเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 611 ที่คอยสนับสนุนช่วยเหลือ และให้กำลังใจในการเรียนด้วยดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณพ่อแม่และครอบครัว ที่ให้การสนับสนุนให้ผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญของการศึกษา และเป็นกำลังใจในการเล่าเรียนเสมอมา รวมถึงผู้มีพระคุณที่ไม่ได้เอ่ยนามไว้มา ณ ที่นี้

ณัฐดนัย ตระกูลรัมย์

ตุลาคม พ.ศ. 2562

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... (1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... (2)
กิตติกรรมประกาศ ..... (3)
สารบัญ ..... (4)
สารบัญตาราง ..... (6)
สารบัญภาพ ..... (8)
บทที่ 1 บทนำ.....
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1
1.2 คำถามในการวิจัย..... 2
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย..... 2
1.4 ขอบเขตการวิจัย..... 3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ..... 3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 5
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม.....
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต..... 6
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด..... 18
2.3 ข้อมูลของเรือนจำพิเศษธนบุรี..... 24
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 26
2.5 กรอบแนวความคิด..... 31
2.6 สมมติฐานการวิจัย..... 31
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย.....
3.1 รูปแบบการวิจัย..... 32
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 32
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 33
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 34
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้..... 35
บทที่ 4 ผลการศึกษาวิจัย.....
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 38
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน..... 39

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน....42
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล....45
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน....58
4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม....58
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลการศึกษาวิจัย และข้อเสนอแนะ....
5.1 สรุปผลการวิจัย....60
5.2 อภิปรายผล....64
5.3 ข้อเสนอแนะ....67
บรรณานุกรม....68
ภาคผนวก....
ภาคผนวก ก 73
ภาคผนวก ข 79
ประวัติผู้วิจัย....84

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป..... 38
4.2 แสดงค่าเฉลี่ยรวม และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน ของเจ้าพนักงานเรือนจำ..... 39
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียด ในการทำงานแยกเป็นรายด้าน..... 40
4.4 แสดงค่าเฉลี่ยรวม ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าพนักงานเรือนจำ..... 42
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงานแยกเป็นรายด้าน..... 43
4.6 แสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ จำแนกตามเพศ..... 45
4.7 แสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ จำแนกตามอายุ..... 46
4.8 แสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ จำแนกตามระดับการศึกษา..... 48
4.9 ผลการทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามระดับการศึกษา..... 50
4.10 แสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ จำแนกตามอายุราชการ..... 51
4.11 ผลการทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามอายุราชการ..... 52
4.12 ผลการทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ด้านการบูรณาการคุณค่าทางสังคม จำแนกตามอายุราชการ..... 53
4.13 แสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน..... 54
4.14 ผลการทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล จำแนกตามรายได้ต่อเดือน..... 55
4.15 ผลการทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน..... 56
4.16 ผลการทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน..... 57
4.17 ผลการทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน..... 57

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ เรือนจำพิเศษธนบุรี.....58

ตารางผนวก

ก.1 แสดง แบบสอบถาม.....72
ข.1 แสดง การตรวจสอบเครื่องมือ IOC.....78

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 แสดงสาเหตุความเครียด.....22
2.2 แสดงกรอบแนวความคิด..... 31

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เรือนจำ หรือที่เรียกกันว่า คุก ไม่ต่างอะไรจากแดนสนธยาที่ถูกปิดกั้นจากสังคมภายนอก ชีวิตที่หมดซึ่งอิสรภาพ ถูกตัดขาดจากโลกภายนอก อยู่กันอย่างแออัด ภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ นานา อาหารมีอย่างจำกัด ทำทุกอย่างภายใต้กรอบของเวลา แม้คนเราจะมีเวลา 24 ชั่วโมงเท่ากัน หากแต่ภายในเรือนจำเหล่าผู้ต้องขัง หรือที่เรียกกันว่า นักโทษ กลับมีเวลาถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนและจำเจแบบเดิมซ้ำ ๆ ทุกวัน ไม่มีสิทธิ์ทำอย่างอื่นนอกเหนือจากที่ทางเรือนจำได้กำหนดและวางกฎระเบียบ ไว้อย่างชัดเจน สำหรับกิจวัตรความเป็นอยู่ของผู้ต้องขัง หากแต่ภายในเรือนจำไม่ได้มีแค่ผู้ต้องขังเพียงกลุ่มเดียวยังมีคนอีกหนึ่งกลุ่มที่ต้องใช้ชีวิตอยู่ภายในเรือนจำทั้งที่ไม่ได้กระทำผิดแต่เป็นหน้าที่ของเขาเหล่านั้นที่ต้องปฏิบัติงานภายใต้ความเสี่ยง ความตรากตรำ ในสถานที่ที่ไม่น่าอภิรมย์ท่ามกลางผู้ต้องขังเป็นร้อยเป็นพันคน กลุ่มคนเหล่านั้นคือ เจ้าพนักงานเรือนจำ หรือที่เรียกกันว่า "ผู้คุม"

ลักษณะงานของผู้คุมเป็นงานที่ต้องปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่อง ไม่สามารถปฏิเสธหรือผ่อนผันได้ ทั้งนี้เพื่อคอยควบคุมและรักษาความมั่นคงปลอดภัยของเรือนจำ ป้องกันมิให้ผู้ต้องขังหลบหนี เพราะหากเรือนจำไม่มีความมั่นคงปลอดภัย อาจเกิดเหตุร้ายและความรุนแรงจากการแหกหักหลบหนีของผู้ต้องขัง และคนที่จะได้รับอันตรายเป็นอันดับแรกก็คือ ผู้คุม เพราะเหตุนี้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำจึงมีความจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังรอบคอบ และต้องเคร่งครัดในระเบียบวินัยเป็นอย่างยิ่ง ผู้คุมอยู่ในภาวะที่เสี่ยงต่ออันตรายได้ตลอดเวลากับเหตุการณ์ที่ไม่อาจคาดการณ์ล่วงหน้าได้เลย จิณห์นภา รอดมี(2553,หน้า 1) การปฏิบัติงานในเรือนจำนั้นมีความสำคัญต่อเจ้าพนักงานเรือนจำเป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานในเรือนจำเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ คาดกันว่าเจ้าพนักงานเรือนจำได้ใช้เวลาถึงสองในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในเรือนจำ และยังเชื่อว่าในอนาคตเจ้าพนักงานเรือนจำจำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานในเรือนจำเพิ่มขึ้นไปอีก

การทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำนั้นต้องเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ เช่น พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560 พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักกัน ตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2510 และ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักขัง ตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ.2506 เป็นต้น และในระยะเวลาที่ผ่านมาเป็นที่ทราบกันดีว่าภารกิจของกรมราชทัณฑ์ประสบปัญหาในการควบคุมและแก้ไขผู้ต้องขัง เนื่องจากสภาวะนักโทษล้นคุก (Overcrowded) ทำให้ภารกิจด้านการควบคุมผู้ต้องขังมีความตรากตรำ เสี่ยงภัย เนื่องจากการที่มีผู้ต้องขังจำนวนมากเกินกว่าความจุมาตรฐานที่เรือนจำสามารถรองรับได้ ประกอบกับเจ้าหน้าที่มีจำนวนน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนผู้ต้องขัง ทำให้พื้นที่ในเรือนจำแออัดการทำงานของเจ้าหน้าที่ไม่ทั่วถึง เจ้าพนักงานเรือนจำจะต้องปฏิบัติงานในเวลาปกติวันละ

8 ชั่วโมง และต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอีกวันละ 16 ชั่วโมง และในวันหยุดราชการต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในเวลาราชการปกติ ทุกตำแหน่งมาเข้าเวรยามรักษาการณ์ทำให้เจ้าพนักงานเรือนจำต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเหน็ดเหนื่อย จึงก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย เกิดความเครียด ไม่มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ ปฏิบัติงานด้วยความวิตกกังวล จนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของเจ้าพนักงานเรือนจำที่ปฏิบัติหน้าที่ภายในเรือนจำมาเป็นเวลานาน (ฐิติพันธุ์ มนูจันทรัถ,2556,หน้า 2)

เจ้าพนักงานเรือนจำทุกคนที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำต่างก็มีปัญหาเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานแตกต่างกันออกไป ทั้งการปฏิบัติงานที่หนักและมากเกินกว่าไปจนร่างกายพักผ่อนไม่เพียงพอ บทบาทหน้าที่การงานที่ต้องรับผิดชอบควบคุมผู้ต้องขังเป็นจำนวนมากและมีปัญหาที่ต้องแก้ไขอยู่เสมอ การมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือการแบ่งพรรคแบ่งพวกในองค์กร สภาพแวดล้อมที่อยู่ภายในเรือนจำท่ามกลางผู้ต้องขังจำนวนมากเป็นทำให้ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดีมีผลกระทบกับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และการที่ต้องทำงานโดยไม่มีเวลาให้ครอบครัว ล้วนแล้วแต่เป็นปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำทั้งสิ้น เมื่อเกิดความเครียดในการทำงานจึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ทั้งด้านค่าตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและจิตใจ การพัฒนาความรู้ความสามารถของตน การเจริญเติบโตในอาชีพความก้าวหน้าในสายงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว สิ่งเหล่านี้คือปัญหาที่เกิดขึ้นกับเจ้าพนักงานเรือนจำแทบทั้งสิ้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความเครียดในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ เรือนจำพิเศษธนบุรี ทั้งนี้ผลการศึกษานี้จักเป็นประโยชน์ต่อการลดความเครียดจากการทำงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ เรือนจำพิเศษธนบุรี อยู่ในระดับใด

1.2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ เรือนจำพิเศษธนบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษธนบุรี เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อระบุสาเหตุของความเครียดในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ตามลักษณะส่วนบุคคล

1.3.3 เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาตัวแปรดังนี้

1.4.1.1 ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าพนักงานเรือนจำ ประกอบด้วย

1) เพศ
2) อายุ
3) ระดับการศึกษา
4) อายุราชการ
5) รายได้ต่อเดือน

ความเครียดในการทำงาน ในส่วนนี้ผู้วิจัยได้นำเอาทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานมาใช้ประกอบในการสร้างกรอบแนวคิด โดย Brown and Moberg ได้อธิบายความหมายของคำว่า “ความเครียด” ว่ามีสาเหตุหลายประการ ดังต่อไปนี้

1) ความเครียดด้านงานที่ได้รับมอบหมาย
2) ความเครียดด้านบทบาทของบุคคลในหน่วยงาน
3) ความเครียดด้านสิ่งแวดล้อมในสังคม
4) ความเครียดด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
5) ความเครียดด้านชีวิตส่วนตัว
6) ความเครียดด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.4.1.2 ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ในส่วนนี้ผู้วิจัยได้นำเอาทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ประกอบในการสร้างกรอบแนวคิด โดย Walton ได้อธิบายความหมายของคำว่า “คุณภาพของชีวิตการทำงาน” ว่าประกอบด้วยคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

1) ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพ
3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5) ด้านการบูรณาการคุณค่าทางสังคม
6) ด้านความเสมอภาค และความเป็นส่วนตัว
7) ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม
8) ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการราชทัณฑ์ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ เรือนจำพิเศษธนบุรี แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการในช่วงเดือนกรกฎาคม ถึงเดือนตุลาคม 2562

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 เจ้าพนักงานเรือนจำ หมายถึง ข้าราชการราชทัณฑ์ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน , ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ เรือนจำพิเศษธนบุรี

1.5.2 ความเครียดในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกไม่สบายใจที่แสดงออกทั้ง ทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจะตอบสนองต่อสิ่งที่มากระตุ้นทั้ง ภายในและภายนอกร่างกาย ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงาน ประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก 6 ด้าน ดังนี้

1) ความเครียดด้านงานที่ได้รับมอบหมาย

หมายถึง ความเครียดที่เกิดจากการได้รับมอบหมายงานที่ ยากเกินไป หรืองานคลุมเครือ คนที่ทำงานหนักมากเกินไปจะทำให้เกิดความเครียดในอารมณ์ขึ้นได้

2) ความเครียดด้านบทบาทของบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง ความเครียดที่เกิดจากความคาดหวังของผู้อื่นที่มีต่องานหรือพฤติกรรมการทำงานของตน บทบาทหน้าที่การงานที่ต้องรับผิดชอบในระดับสูง ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้างาน หรือผู้บริหารงาน

3) ความเครียดด้านสิ่งแวดล้อมในสังคม หมายถึง ความเครียดที่เกิดจากลักษณะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน การรวมกลุ่ม หรือการแบ่งพวกพ้องในหน่วยงาน

4) ความเครียดด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเราอันเป็นสิ่งของซึ่งจะมีผลโดยตรงหรือทางอ้อม ที่จะทำให้ความเครียดเกิดขึ้นกับเรา ได้แก่ ความร้อน ความเย็น ที่มีผลกระทบต่อร่างกายและสุขภาพของบุคคล รวมทั้ง ด้านกายภาพของบุคคล

5) ความเครียดด้านชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความเครียดที่เกิดจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคล เช่น เป็นคนที่มีความวิตกกังวลง่าย เกิดความทุกข์ใจ ความกลัว เป็นคนจริงจังกับชีวิต เป็นต้น

6) ความเครียดด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเครียดที่เกิดจากการได้รับการประเมินผลงานไม่ดี ซึ่งทำให้มีผลกระทบต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.5.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการดำรงชีวิตในการทำงานที่รู้สึกพึงพอใจและมีความสุขกับการทำงานของ ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 8 ด้าน ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย

2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้

ผลตอบแทนและรางวัลรวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิตการจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานและเทคนิคด้านการตลาด

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของเจ้าพนักงานเรือนจำ เรือนจำพิเศษธนบุรี ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลและบรรลุตามวัตถุประสงค์

1.6.2 เป็นแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเรือนจำพิเศษธนบุรี ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ

1.6.3 เป็นแนวทางในการลดความเครียดในการทำงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ เรือนจำพิเศษธนบุรี

บทที่ 2
การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษธนบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน
3. ข้อมูลทั่วไปของเรือนจำพิเศษธนบุรี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวความคิด
6. สมมติฐานการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) นั่นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว เราจะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น คือ

1. เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายความรวมถึงการปรับปรุงการ บริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การ ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์การขึ้น เช่น การขาดงานลดลดคุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลงเป็นต้น

2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้รวบรวมความหมาย ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยว ข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่ง หมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการ พิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงาน ในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งใช้ คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสังคม นิยมใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือใน ญี่ปุ่นใช้คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน(Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

ผจญ เฉลิมสาร (https://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php, 28 สิงหาคม 2562) เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์การจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่าง พนักงานและองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด เราคงได้ยินได้ฟังหรือเห็นภาพความขัดแย้งภาพการหยุดงานเพื่อประท้วงหรือเรียกร้องสิทธิอันพึงมีพึงได้ของผู้ใช้ แรงงานอยู่เสมอ หรือเหตุการณ์ในบางประเทศที่มีการประท้วงจนเกิดเรื่องราวใหญ่โตขึ้น นั่นเป็นเพราะผู้ใช้แรงงานมีความรู้สึกว่ากำลังถูกลิดรอนสิทธิ์ คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง ผลที่ตามมาคือ ความเสียหายอย่างใหญ่หลวงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการผลิตที่ต้องหยุดชะงัก จนมีผลทำให้การส่งออกไม่สามารถดำเนินการไปตามเป้าหมายได้ ซึ่งนอกจากองค์การจะสูญเสียรายได้จำนวนมหาศาลแล้ว พนักงานเองก็ต้องประสบความลำบาก และขาดรายได้ อีกทั้งส่งผลกระทบต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวมด้วย

Delamotte and Takezawa (1984, pp. 2-3) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้สองประการ ได้แก่

ประการที่หนึ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างกว้าง หมายถึง สิ่งรอบตัวที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน ผลประโยชน์และการบริการ ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน การมีมนุษย์สัมพันธ์ที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจและเป็น

ประการที่สอง คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ หมายถึง งานที่ลูกจ้างทำแล้วเกิดผลดี การปรับปรุงในองค์การ และลักษณะทำงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ลูกจ้างควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ ให้การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลและรวมถึงความต้องการ ความพึงพอใจในงาน และการให้ลูกจ้างได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อการทำงานของเขาด้วย

Walton (1974, pp. 12-16) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานโดยแบ่งออก เป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัลรวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิตการจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

UNESCO (1981, p. 89) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญมากที่สุดของบุคคล สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตหมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุข มีความสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย และจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้อย่างดี ขณะเดียวกันก็สามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถใช้ศักยภาพส่วนบุคคลสร้างสรรค์พัฒนาตนเองและสังคมให้อยู่รวมกันได้อย่างสันติสุข ซึ่งดูได้จาก

1. รายได้ของครอบครัวที่พอเพียงแก่การดำรงชีวิตขั้นต้น
2. การมีงานทำที่เพียงพอแก่การยังชีพ
3. การศึกษาและอัตราการเรียนรู้หนังสือของประชาชน
4. โอกาสการมีส่วนร่วมในการปกครองประเทศ
5. การมีเอกราชของชาติที่ปราศจากการแทรกแซงครอบงำจากรัฐบาลอื่น

Davis, 1977 (อ้างถึงในชัยอนันต์ รีชีวะ, 2544, หน้า 12-13) ความสุขในการทำงานของคนในองค์กร มีความสำคัญต่อการทำงานและองค์กรอย่างแท้จริง คนทำงานที่มีความสุขนั้น ไม่ได้หมายถึงรายได้เป็นสิ่งเดียวที่สำคัญที่สุด ต้องมี “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ซึ่งหมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของบุคคล และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ รวมทั้งยังครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพในการทำงาน ตลอดจน ควรให้ความสำคัญที่บทบาทการทำงาน ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

คนทำงาน คือ บุคคลหนึ่งในสังคมทั่วไป ที่มีความปรารถนาให้ตนเองดำเนินชีวิตไปอย่างมีความสุข ตามเงื่อนไข หรือเกณฑ์บางอย่างที่ต้องการเพิ่มมากขึ้น เช่น ความต้องการให้มีอาชีพที่มั่นคงและก้าวหน้า ความต้องการทำงานในองค์กรที่มั่นคง ความต้องการได้รับโอกาสในการพัฒนา ได้รับเกียรติได้รับการยกย่อง เป็นบุคคลที่มีคุณค่าในองค์กร ได้รับการยอมรับจากบุคคลทุกระดับในที่ทำงาน ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ได้รับสวัสดิการที่พึงพอใจ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี

ความสุขของคนทำงาน จึงหมายถึงประสบการณ์ และความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไปการได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณาการมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข

จากแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีความสุขกับสิ่งตอบแทนที่ได้รับทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ตนอยู่ได้เป็นอย่างดีในขณะเดียวกันสามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตอยู่ของบุคคลในองค์กรและสังคมได้

สิปปนนท์ เกตุทัต (2538, หน้า 2) ให้ความหมายคุณภาพชีวิต คือ ชีวิตที่มีคุณภาพ คือ ชีวิตที่มีความสุข ชีวิตที่สามารถปรับตนเองให้เข้ากับธรรมชาติ ทั้งธรรมชาติทางกายภาพและธรรมชาติทางสังคม และสามารถปรับธรรมชาติให้เข้ากับตนเองโดยไม่เบียดเบียนสังคมและผู้อื่น

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2533, หน้า 5) กล่าวว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และสังคมที่ตนเองอยู่ได้อย่างดี ขณะเดียวกันก็สามารถดำรงชีวิตที่เป็นประโยชน์ให้กับตนเอง สังคมและประเทศชาติด้วย

สุพรรณี ไชยอาพร และสนิท สมัครการ (2534, หน้า 12) ให้คำนิยามว่าคุณภาพชีวิต คือ สภาพการดำรงชีวิตในสังคมที่เจ้าของชีวิตมีความพึงพอใจในช่วงเวลาหนึ่ง และความพึงพอใจนี้สามารถวัดหรือประเมินได้ทั้งด้านจิตใจและวัตถุปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตในช่วงเวลานั้นไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือของสังคมก็ตาม

ระวี ภาวิไล (2523, หน้า 19) ได้ให้คำนิยามว่าคุณภาพชีวิต คือ ชีวิตที่มีคุณภาพพึงประสงค์คือชีวิตที่อาศัยสภาพแวดล้อมทั้งปวง เอื้ออำนวยสุขภาพทางกาย เพื่อเป็นรากฐานของสันทนาการทางจิตใจ ทำให้เกิดบูรณาการทางความรู้สึกนึกคิดเต็มที่ตามศักยภาพในมนุษย์ มีความสามารถสร้างสรรค์และผลิตผลรวมกันเข้าเป็นสังคมที่มั่นคง ผาสุก สมบูรณ์ และปราศจากความขัดแย้ง

พัณณิน กิติพราภรณ์ (2531, หน้า 52) ให้คำนิยามว่าคุณภาพชีวิต คือ ชีวิตที่มีคุณภาพ คือชีวิตที่มีความสุข ความสุขที่เกิดได้จาก

1. ความสุขทางกาย หมายถึง การที่เรามีความเป็นอยู่ที่ดี อาทิเช่น มีที่อยู่อาศัยที่ดี มีสุขภาพและการดูแลสุขภาพที่ดี มีสาธารณูปโภค เช่น การคมนาคมที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น น้ำ อากาศบริสุทธิ์ และยังรวมไปถึงการพักผ่อนและสันทนาการที่ดีตามสมควรอีกด้วย

2. ความสุขทางใจได้มาจากรู้จักความพอดี ความพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ การมีทัศนคติต่อตนเองและผู้อื่น มีความรัก ความอบอุ่น ความผูกพันกันในครอบครัว และเพื่อนมนุษย์ มีความอดทน เสียสละ ทำประโยชน์ให้แก่สังคม

ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญในแง่ความผาสุกของมนุษย์ ซึ่งคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับสวัสดิการมนุษย์และความสุข พัฒนาการทางด้านแนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตมีความเป็นมาอย่างต่อเนื่อง ในช่วงปีพ.ศ. 2493-2502 (ทศวรรษ 1950) มาสโลว์ (Maslow) ได้พัฒนา ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่นักการจัดการให้ความสนใจ เนื่องจากเป็นการศึกษาความต้องการของพนักงาน โดยนำมาเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายสูงสุดขององค์การและส่วนหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการ ของพนักงานเช่นกัน เนื่องจากมนุษย์ย่อมมีความต้องการ และเมื่อความต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะเกิดความเครียด นำไปสู่ การกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อนเพื่อหาวิธีการหรือพฤติกรรมที่นำไปสู่สิ่งที่ตนเองต้องการเพื่อลดความตึงเครียดนั้น

Boeree (2006, p. 2) ทฤษฎีลำดับขั้นแห่งความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) แบ่งออกเป็น 5 ขั้น ได้แก่

1) ความต้องการทางร่างกายหรือสรีระ (Physiological Needs)

หมายถึง ความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศและการพักผ่อน เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับมีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการทางสรีระอยู่เสมอจะขาดเสียไม่ได้ ถ้าอยู่ในสภาพที่ขาดจะกระตุ้นให้ตนมีกิจกรรมขวนขวายที่จะสนองความต้องการ

2) ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety Needs)

หมายถึง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ และเป็นอิสระจากความกลัว ขู่เข็ญ บังคับ จากผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม เป็นความต้องการที่จะได้รับการปกป้องคุ้มกัน ความต้องการประเภทนี้เริ่มตั้งแต่วัยทารกจนกระทั่งวัยชรา ความต้องการที่จะมีงานทำเป็นหลักแหล่งก็เป็นความต้องการเพื่อสวัสดิภาพของผู้ใหญ่อย่างหนึ่ง

3) ความต้องการความรักและความผูกพัน (Love and Belonging Needs)

มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาจะให้เป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการมีความผูกพันกับผู้อื่นหรือมีความสัมพันธ์เป็นส่วนหนึ่งของหมู่ ทราบว่าทุกคนยอมรับตนเป็นสมาชิก คนที่รู้สึกว่าเหงาไม่มีเพื่อน มีชีวิตไม่สมบูรณ์ เป็นผู้ที่จะต้องซ่อมความต้องการประเภทนี้ คนที่รู้สึกวาตนเป็นที่รักและยอมรับของหมู่จะเป็นผู้ที่สมปรารถนาในการต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่

4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs)

ความต้องการนี้ประกอบด้วยความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จ มีความสามารถ ต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองมีความสามารถ มีคุณค่าและมีเกียรติ ต้องการได้รับความยกย่องและนับถือจากผู้อื่น ผู้ที่มีความสมปรารถนาในความต้องการนี้จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตัวเอง เป็นคนมีประโยชน์และมีค่าตรงข้ามกับผู้ที่ขาดความต้องการประเภทนี้ จะรู้สึกว่าตนไม่มีความสามารถและมีปมด้อย มองโลกในแง่ร้าย

5) ความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ (Need for self-actualization)

มาสโลว์อธิบายความต้องการที่เรียกว่า “Self Actualization” ว่าเป็นความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงของตน จะกล้าที่จะตัดสินใจเลือกทางเดินของชีวิต รู้จักค่านิยมของตนเอง มีความจริงใจต่อตนเอง ปรารถนาที่จะเป็นคนดีที่สุดเท่าที่จะมีความสามารถทำได้ ทั้งทางด้านสติปัญญา ทักษะ และอารมณ์ความรู้สึกยอมรับตนเองทั้งส่วนดีและส่วนเสียของตน ที่สำคัญที่สุดก็คือการมีสติที่จะยอมรับว่าตนใช้กลไกในการป้องกันตนในการปรับตัวและพยายามที่จะเลิกใช้ เปิดโอกาสให้ตนเองได้เผชิญกับความจริงของชีวิต เผชิญกับสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ โดยคิดว่าเป็นสิ่งที่ “ท้าทาย” “น่าตื่นเต้น” และมีความหมาย กระบวนการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตน เป็นกระบวนการที่ไม่มีจุดจบ ตลอดเวลาที่มีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตน เพราะมีน้อยคนที่จะได้ถึงขั้น “Self Actualization” อย่างสมบูรณ์

ผู้บริหารองค์กรที่จะใช้ทฤษฎีของมาสโลว์ในการจูงใจพนักงานควรทราบความต้องการของพนักงานว่ามีความต้องการอยู่ในลำดับขั้นใด แล้วจึงจูงใจให้พนักงานได้รับการตอบสนองเพื่อให้ได้ความต้องการในลำดับที่ต้องการหรือลำดับที่สูงกว่า โดยความต้องการทั้ง 5 ระดับขั้น ของมาสโลว์ จะแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการลำดับต้น (Lower-Order Needs) เป็นความต้องการตอบสนองภายนอก ประกอบด้วยความต้องการด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัย เช่น การจัดสถานที่ทำงาน ชั่วโมงการทำงานอย่างเหมาะสม การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคงความปลอดภัยในการทำงาน

2. ความต้องการในลำดับที่สูงกว่า (Higher-Order Needs) เป็นความต้องการตอบสนองภายในหรือจิตใจ ประกอบด้วย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศและความต้องการให้ความคิดความฝันของตนเป็นจริง เช่น หัวหน้าให้ความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกน้อง การจัดกิจกรรมสันทนาการให้กับพนักงาน การยกย่องพนักงาน การเลื่อนตำแหน่ง การให้อิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงาน การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเปิดโอกาสให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เป็นต้น

การวิจัยทางด้านคุณภาพชีวิตมีความกว้างขวางมากในช่วงแรกนักวิจัยส่วนใหญ่ได้ใช้ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์เป็นพื้นฐานในการวิจัย สังเกตได้จากงานวิจัยส่วนใหญ่ที่ดำเนินการในช่วงปี พ.ศ. 2513-2522 เช่น งานวิจัยของฮาร์แลนด์ (Harland, 1972) ในปี พ.ศ. 2515 ที่ให้นิยามคุณภาพชีวิตว่า เป็นความต้องการในด้านอาหาร การได้รับการบริการฐานะ ความอยากมีอยากได้ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่นเดียวกับงานวิจัยของลุย (Lui, 1975) ในปี พ.ศ. 2517 ที่แบ่งคุณภาพชีวิตออกเป็น ในด้านกายภาพและในด้านจิตใจ ลุยอธิบายว่าปัจจัยป้อนเข้า (Input) ทางด้านกายภาพได้แก่ อาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ การบริการที่ดี สิ่งของเครื่องใช้ที่มี คุณภาพและความร่ำรวย ส่วน

ปัจจัยป้อนเข้า (Input) ทางด้านจิตใจที่วัดไม่ได้จะเป็นเรื่องของจิตวิญญาณที่เกี่ยวข้องกับความรัก ความนับถือและความเป็นตัวตน

McCall, 1975 (อ้างถึงในศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555, หน้า 13) ได้ขยายประเด็นลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ออกไปในเรื่องของประสบการณ์ชีวิต แมคคอลเสนอเกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิตเป็นมิติต่าง ๆ ตามประสบการณ์ชีวิต ของคนทั้งในแง่ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ รวมถึงความชอบและความเจ็บปวด ความสุขและความทุกข์ นิยามอื่น ๆ อีกในเรื่องของความผาสุก ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในชีวิต หรือความสุขและความทุกข์ (อ้างใน McCall, 1975) แมคคอลยังได้ชี้ให้เห็นว่ารากฐานของคุณภาพชีวิตคือ ความผาสุกที่เกี่ยวกับสุขภาพและความสุข

Sergi, 1976 (อ้างถึงในศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555, หน้า 13) ได้ศึกษาทฤษฎีคุณภาพชีวิตที่พัฒนาต่อจากมาสโลว์ โดยให้ความสำคัญในมิติทางวัฒนธรรมและชี้ให้เห็นว่าลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์นั้น ได้ให้จุดเริ่มต้นของการวิเคราะห์เพื่อค้นหาประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

Campbell et a., 1976 (อ้างถึงในศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555, หน้า 14) ได้กล่าวว่านอกจากความสุขและสุขภาพแล้ว ก็ยังมีมิติอื่น ๆ อีก ชีวิตที่ดีสามารถวัดได้จากสิ่งของอุปโภคบริโภค และสันนิษฐานว่าเป้าหมายระดับชาติได้เพิ่มความสนใจไปที่คุณภาพชีวิตมากกว่าการมีทรัพย์สมบัติมากมาย แม้ว่าคุณภาพชีวิตมักจะวัดจากสิ่งของอุปโภคบริโภค แต่ในระดับชาติต้องมีการเปลี่ยนมุมมองจากในแง่เศรษฐศาสตร์ไปเป็นมุมมองในแง่จิตวิทยาที่เน้นในด้านความผาสุกเป็นสำคัญ แคมป์เบลและคณะยังได้วิเคราะห์และทดลองว่า ความต้องการขั้นพื้นฐานคือ การมีอาหารเพียงพอ การมีที่อยู่อาศัยมีสิ่งของจำเป็นอื่น ๆ และสิ่งที่เป็นนามธรรมต่าง ๆ นอกจากนี้ งานวิจัยชิ้นนี้ยังได้รวมถึงความพึงพอใจในความงามของธรรมชาติและศิลปะด้วย

จากแนวความคิดและนิยามดังกล่าว คุณภาพชีวิตได้รับการพิจารณาในแง่ของแนวคิดที่มีหลากมิติ ซึ่งมักจะเป็นแนวคิดของการได้รับบริการ สวัสดิการ ความพึงพอใจ เศรษฐกิจ ค่านิยมและประสบการณ์ชีวิตของบุคคล งานวิจัยในปัจจุบันแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในแง่ของความผาสุกของมนุษย์นั้นเป็นวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ขณะที่คุณภาพชีวิตในแง่ของทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือวัดการพัฒนา

Cummins, 1998 (อ้างถึงในศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555, หน้า 15) ได้พยายามที่จะเสนอนิยามล่าสุดของคำว่าคุณภาพชีวิต โดยอธิบายคุณภาพชีวิตจากสิ่งหลากมิติที่แยกกันอยู่มาเป็นมิติในเชิงภาวะวิสัย เช่น ความร่ำรวยทรัพย์สินเงินทอง การมีสุขภาพดี ความสัมพันธ์ส่วนตัว เป็นต้น และมิติในเชิงอัตวิสัย เช่น ความรู้สึก ความพึงพอใจ หรือความสุข เป็นต้น นอกจากนี้ยังอธิบายว่า บรรทัดฐานทางวัฒนธรรมมีผลต่อความผาสุกและบุคคลต่าง ๆ ย่อมประเมินชีวิตของตนเองแตกต่างกันออกไป

ปิยะวัฒน์ ตรีวิทยา (2559, หน้า 172) คณะทำงานทางด้านคุณภาพชีวิตที่สนับสนุนโดยองค์การอนามัยโลก ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่ามีความหมายที่หลากหลายแตกต่างกันตามบริบทของผู้ศึกษา กล่าวคือ ระดับผู้กำหนดนโยบายทางสังคม เช่น รัฐบาล คุณภาพชีวิตมีความหมายในด้านหลักประกันแก่ประชาชนในด้านการบริการหรือการสงเคราะห์ทางสังคมด้านต่าง ๆ เช่น การให้บริการด้านสาธารณูปโภค การช่วยเหลือด้านสิ่งของ การยกระดับรายได้ และการส่งเสริมประชากรทุกคนให้มีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านต่าง ๆ ในมุมของนักเศรษฐศาสตร์ คุณภาพชีวิตหมายถึง รายได้มวลรวมของประเทศ อัตราเงินเฟ้อ หรือดัชนีผู้บริโภค รายได้เฉลี่ยประชากร หากเป็นทางการแพทย์ เช่น นักกิจกรรมบำบัดหรือแพทย์ คุณภาพชีวิตหมายถึงการเปลี่ยนแปลงทางบวก ของการรักษาหรือการฟื้นฟูสมรรถภาพที่

ผู้ใช้บริการ ได้รับ ดังนั้น ความหมายของคุณภาพชีวิตจึงเปลี่ยนแปลง ไปตามบริบทของงาน ซึ่งส่งผลต่อการวัดและการแปลผลหาก วิธีการวัดมีความแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม บทความนี้เรียบเรียงเพื่อวัตถุประสงค์ในการนำแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการทางการแพทย์

ผจญ เฉลิมสาร (https://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php, 28 สิงหาคม 2562) Quality of Work Life หรือคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบัน เพราะเราถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าในปัจจุบัน คนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานที่ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานจะเห็นได้ว่าครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันของคนเราจะอยู่ในที่ทำงาน ดังนั้นที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงที่จะทำงาน ความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่คนทำงานประสบจากที่ทำงานไม่น้อยกว่าเมื่อบุคคลเหล่านั่นอยู่ที่บ้าน และเมื่อเป็นเช่นนั้น คนทำงานจะมีสติสัมปชัญญะจดจ่ออยู่กับการทำงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น หมายถึงคนทำงานหรือพนักงานควรจะได้รับรายได้ที่เหมาะสม ได้รับการรักษาพยาบาลเมื่อมีการเจ็บป่วย ได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ในงานที่ทำ ได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ความต้องการของตนได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม มีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ เหมาะสมตามสถานะของตน รวมไปถึงครอบครัว เป็นต้น เนื่องจากพนักงานในสถานประกอบการมีหลายระดับ และความต้องการของพนักงานก็จะมีแตกต่างกันไป ดังนั้นสถานประกอบการควรให้การสนับสนุนหรือดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานโดยยึดหลักดังนี้

1.ดำเนินการใด ๆ เพื่อให้พนักงานสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้ามีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต ทั้งนี้การดำเนินการดังกล่าวเป็นการดำเนินการขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด

2.การดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานที่นอกเหนือที่กฎหมายกำหนดกรอบขั้นต่ำไว้สถานประกอบการสามารถดำเนินการได้โดยคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ความต้องการที่แท้จริงของพนักงานที่จะทำให้การยกระดับคุณภาพชีวิตเหมาะสมตรงกับความต้องการของพนักงาน

2.2 สถานประกอบการควรเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพชีวิตได้มากยิ่งขึ้น อาจเป็นความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการและสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการแรงงานหรือคณะกรรมการต่าง ๆ ของพนักงาน

2.3 สถานประกอบการทุกแห่งควรร่วมมือกันสำรวจข้อมูลการดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตเนื่องจากสถานประกอบการแต่ละแห่งมีประสบการณ์แต่ละด้านแตกต่างกันน่าจะเป็นประโยชน์แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

2.4 สถานประกอบการต้องวางแผนใช้งบประมาณในการยกระดับคุณภาพชีวิต นอกจากนี้คุณสุรินทร์ยังได้กล่าวถึงมิติคุณภาพชีวิตในการทำงานมี 4 มิติ คือ

2.4.1 สุขภาวะทางกาย ซึ่งในประเด็นนี้พนักงานต้องมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ซึ่งเป็นผลจากการได้รับการสนองตอบทางด้านปัจจัยความจำเป็นขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม โดยในส่วนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีการบังคับใช้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้างที่บังคับให้สถาน

ประกอบการจะต้องจัดให้มีน้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม แพทย์ พยาบาล เครื่องมืออุปกรณ์ในการปฐมพยาบาลตามขนาดของสถานประกอบการ

2.4.2 สุขภาวะทางอารมณ์ คือ พนักงานจะต้องมีอารมณ์แจ่มใสมั่นคงไม่แปรปรวน ไม่หงุดหงิด โมโหง่ายไม่วิตกกังวล การที่จะให้พนักงานในประกอบการเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะดังกล่าวได้ สถานประกอบการควรจัดให้พนักงานได้มีการพักผ่อน มีการสันทนาการออกกำลังกาย เล่นกีฬาบ้าง นอกจากนั้น ควรให้ความใส่ใจกับสภาวะทางเศรษฐกิจและครอบครัวของพนักงานโดยหากพบว่ามีปัญหาควรหาวิถีทางแก้ไข เช่น หากพบว่ามีปัญหาไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองและครอบครัว อาจสนับสนุนโดยการจัดที่พักอาศัยให้พนักงาน หรือค่าจ้างที่ได้รับไม่พอกับค่าใช้จ่ายมากมายที่เกิดขึ้น ก็อาจสนับสนุนสวัสดิการเพิ่มเป็นการจัดหาอาหารกลางวัน ให้มีบริการรถรับ-ส่ง เป็นต้น

2.4.3 สุขภาวะทางจิตวิญญาณ คือ การที่พนักงานรู้สึกเป็นสุขและพึงพอใจในชีวิตตนเอง ครอบครัว และสังคมตามที่เป็นอยู่ ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นความสันโดษด้วยความสุขเพียงเท่านั้นของพนักงาน หากสถานประกอบการใดจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับพนักงานเพิ่มให้ด้วยความสมัครใจก็จะสามารถสร้างความประทับใจและความผูกพันต่อสถานประกอบการได้มากขึ้น

2.4.4 สุขภาวะทางสังคม คือการที่บุคคลได้รับการยอมรับจากคนโดยทั่วไปนั้น อันเนื่องมาจากการมีมนุษยสัมพันธ์อันดี มีความสามารถในการยอมรับความสามารถและความสำคัญของผู้อื่นตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่อยู่รอบตัวเรา ดังนั้น จึงเป็นที่เห็นคุณค่าของบุคคลและสิ่งแวดล้อม และคิดที่จะปรับปรุงพัฒนาให้สิ่งแวดล้อมเหล่านั้น คงคุณค่าและประโยชน์อยู่ตลอดไปสถานประกอบการที่ต้องการให้พนักงานมีความสุขภาวะทางสังคม ก็ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการพัฒนา หรือยกระดับชีวิตของเพื่อนพนักงานด้วยกัน

องค์ประกอบและตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต

Newman, 1975 (อ้างถึงในศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555, หน้า 17) การวัดคุณภาพชีวิตควรมีองค์ประกอบของดัชนีคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นตัวชี้วัดทางสังคมที่สำคัญ จำแนกเป็นสองประเภทหลัก ได้แก่ ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัย (Objective Well-being) และตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-being)

1. ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัย

ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัย (Objective Well-being) เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางด้านเศรษฐกิจมุ่งไปที่วัตถุรายได้ของชาติหรือครัวเรือน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ โดยรายได้ของชาติและข้อมูลทางเศรษฐกิจเป็นสิ่งที่เข้าใจได้โดยทั่วไปและนำมาใช้อย่างกว้างขวาง แท้ที่จริงแล้ว การทำความเข้าใจตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัยไม่ใช่เรื่องซับซ้อน ตัวอย่างของตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัย ได้แก่ อัตราการอ่านออกเขียนได้ อายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิด ประเภทของที่อยู่อาศัยและค่าครองชีพ ผู้วางนโยบายมักใช้ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัยวัดคุณภาพชีวิตของระดับครัวเรือน ชุมชน เมือง และประเทศ การประเมินตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัยมักจะเกี่ยวพันกับการใช้สถิติ อย่างไรก็ตาม ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัยไม่สามารถอธิบายสังคมได้อย่างแท้จริง

2.ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย

ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-being) เกี่ยวข้องกับการวัดความพึงพอใจ ความรู้สึก ทัศนคติ และความเข้าใจในระดับบุคคล ซึ่งดูเหมือนเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เนื่องจากมีความยากในการกำหนดและวัด ตัวชี้วัดนี้ถูกออกแบบมาเพื่อวัดความสุขและความพึงพอใจของมนุษย์ แนวคิดของ

ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย สัมพันธ์กับความเข้าใจและทัศนคติในเรื่องของชีวิตที่เป็นสุขทั้งด้านครอบครัว เพื่อนฝูง และมาตรฐานความเป็นอยู่ การศึกษาของแอนดริวและวิทธิ์เป็นตัวอย่างที่ดีของการพัฒนาตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัยที่สมบูรณ์ ได้แก่ ตัวชี้วัดในเรื่องของการประสบความสำเร็จ ความปลอดภัย และความสนุกสนาน รวมถึงชีวิตการทำงานและครอบครัว Campbell, 1980 (อ้างถึงในศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555, หน้า 18-19) ชี้ให้เห็นว่า การประเมินเชิงอัตวิสัยอยู่บนพื้นฐานของการรายงานความเข้าใจ ความรู้สึก และการตอบสนองของบุคคลโดยทั่วไป ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย ได้แก่ ความรู้สึกที่ดี คุณภาพชีวิตที่ดีและความรู้สึกผาสุก เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญ และขึ้นอยู่กับว่านักวิจัยต้องการศึกษาอะไร ดังนั้น ตัวชี้วัดเชิงอัตวิสัยอยู่บนพื้นฐานของแบบสอบถามที่อยู่ในรูปของการให้คะแนนความพึงพอใจ การประเมินความพึงพอใจและสภาพชีวิต

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550 (อ้างถึงในศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2550, หน้า 45-47) ได้พัฒนากรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน (Quality of Work-life Framework) ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

มิติด้านการทำงาน หมายถึง ทางกายภาพ ทางการบริหารงานและทางการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียด คือ

1) ทางกายภาพ ได้แก่ การมีสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมดีมีความปลอดภัย มีอุปกรณ์การทำงานเหมาะสม

2) ทางการบริหารงาน ได้แก่ การมีผู้บริหารที่มีคุณภาพและคุณธรรม มีระบบการบริหารงานที่ดี มีการกระจายภาระงานอย่างเหมาะสม มีการทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน

3) ทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ มีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยระบบคุณธรรม มีระบบก้าวหน้าที่ชัดเจน มีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ข้าราชการได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องได้รับการยอมรับ มีคุณค่า และมีศักดิ์ศรี

มิติด้านส่วนตัว หมายถึง ข้าราชการมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพกายแข็งแรง สุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด มีการพัฒนาด้านจิตใจ

มิติด้านสังคม หมายถึง ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีทุกระดับมีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกันทั้งด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ

มิติด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร รู้จักการบริหารจัดการการเงิน

วันชัย คงคา (https://sites.google.com/site/gem2kkr/word-of-the-week/schadenfreudeshah-dn-froi-duhnoun,28 สิงหาคม 2562) องค์กรอนามัยโลกได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1.ด้านร่างกาย (Physical Domain) คือการรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน

2.ด้านจิตใจ (Psychological Domain) คือการรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง

3.ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships) คือการรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น

4.ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) คือการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต

ผจญ เฉลิมสาร (https://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php, 28 สิงหาคม 2562) ลักษณะสำคัญและสาเหตุที่ต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว การจะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานนั้น มิใช่เรื่องที่ยากจนเกินความสามารถ หากแต่เป็นเรื่องความพร้อมของบุคคลสองฝ่าย คือฝ่ายองค์การหรือนายจ้าง และฝ่ายพนักงานหรือลูกจ้างที่พร้อมจะหันหน้าเข้าหากันเพื่อคิดหาแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายของ องค์การ โดยที่ทั้งสองฝ่ายต่างมีความพึงพอใจด้วยกันการสร้างความพึงพอใจในการทำงานนี้ ผู้เขียนขอแนะนำแนวคิดทฤษฎีปัจจัยคู่ (Two-Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบอร์ก (Fredrick Herzberg) มาเป็นเครื่องช่วยในการชี้นำ นั่นคือ ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) และปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors)

ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง (instrinsic aspects of the job) เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิด ความพอใจ ซึ่งได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (achievement)
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition)
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (advancement)
4. ลักษณะของงาน (work itself)
5. โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth)
6. ความรับผิดชอบ (responsibility)

ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวโยงกับการปฏิบัติงาน (extrinsic factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่ สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ซึ่งมีอยู่ 10 ประการคือ

1. การบังคับบัญชา (supervision)
2. นโยบายบริหาร (policy and administration)
3. สภาพการทำงาน (working condition)
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relations with superiors)
5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (relation with subordinates)
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (relation with peers)
7. ตำแหน่งในบริษัท (status)
8. ความมั่นคงในงาน (job security)
9. เงินเดือน (salary)
10. ชีวิตส่วนตัว (personal life)

นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่นที่มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจได้เช่นกัน อาทิ

1. ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และเป็นไปตามข้อบัญญัติของกฎหมาย
2. ลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการและความรู้ ความสามารถของตนและไม่เกิดความเสี่ยงในขณะปฏิบัติงาน
3. การติดต่อสื่อสาร (communication) ได้แก่ การสื่อสารเพื่ออำนวยประโยชน์ให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทันต่อเวลาและความต้องการของบุคคลในองค์การ

4. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ (benefits) ได้แก่ การบริการ การรักษาพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ

BlueStone,1977 (อ้างถึงใน ปิยฉัตร มั่นจิตร, 2559, หน้า 23) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศ ทีจะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยเน้นการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึงจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ ได้หมายรวมถึง การปรับปรุงการบริหารงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานทีทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทังนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญาความเชียวชาญทักษะความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงาน ย่อมทำให้สมาชิกได้รับความพึงพอใจซึงส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่ม และองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพผลิตภัณฑ์ดีขึ้น ความคับข้องใจลดลง

วิรัตน์ ศรีสุวรรณ, 2543 (อ้างถึงใน ปิยฉัตร มั่นจิตร, 2559, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตของการทำงานหมายถึง ความรู้สึกรับรู้ของบุคคล ต่อการทำงานขององค์การ ทีสามารถตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของชีวิตให้ดีขึ้น ซึงก่อให้เกิดความพึงพอใจต่องานทำให้มีการใช้ชีวิตการทำงานอย่างมีความสุขทังด้านร่างกายและจิตใจ เป็นชีวิตทีมีคุณค่าต่อสังคมและส่วนรวมและทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

Lewin, 1981 (อ้างถึงใน วิทยา อินทร์สอน, www.thailandindustry.com/onlinemag, 25 สิงหาคม 2562) ได้เสนอเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ
2. เงื่อนไขของการทำงาน
3. เสถียรภาพของการทำงาน
4. การควบคุมการทำงาน
5. การปกครองตนเอง
6. การยอมรับฟัง
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. วิธีพิจารณาเรียกร้อง
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่
10. ความอาวุโส

Desslers, 1991 (อ้างถึงใน วิทยา อินทร์สอน, www.thailandindustry.com/onlinemag, 25 สิงหาคม 2562) ได้เสนอเกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. คุณค่าของงานที่ทำ
2. สภาพการทำงานที่มีความมั่นคงและปลอดภัย
3. ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ
4. ความมั่นคงในการทำงาน
5. มีการดูแลควบคุมอำนายการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ
6. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง
7. ได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้และความก้าวหน้าในงานที่ทำ

8. โอกาสในการพิจารณาความดีความชอบ

9. มีความรู้สึกที่ดีต่อบรรยากาศองค์กร

10. การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

จากองค์ประกอบและตัวชี้วัดข้างต้น สรุปได้ว่าสรุปว่าปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายหลากหลายทำให้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหลากหลายด้วย ซึ่งตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานอาจรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและรายได้ พฤติกรรม ทัศนคติ ตลอดจนค่านิยมต่าง ๆ ของกลุ่มหรือองค์กรองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด

ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “ความเครียด” ไว้มากมาย ซึ่งแต่ละคนได้สรุปความหมายของความเครียดไว้ดังนี้

ทัศนา บุญทอง (2533, หน้า 211) กล่าวว่า ความเครียด เป็นภาวการณ์ซึ่งเป็นผลกระทบที่เกิดแก่บุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม เมื่อเริ่มมีสิ่งที่รบกวนและสิ่งที่รบกวนนั้นอาจมีสาเหตุจากภายนอกและภายในบุคคล ภาวะเครียดจึงเป็นอันตรายและก็ให้ร่างกายทรุดโทรม และเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่สบาย และทำให้ร่างกายนั้นมีกระบวนการตอบสนองเพื่อปรับภาวะนั้นให้คืนสู่สภาพสมดุล

ชูทิตย์ ปานปรีชา (2534, หน้า 482) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความเครียดว่า เป็นภาวะที่ร่างกายและจิตใจ มีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้น ทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดการปรับตัวและแสดงออกในลักษณะ ความกลัว ความวิตกกังวล ความไม่สบายใจ ความไม่พอใจ และความรู้สึกสูญเสียเบื่อหน่าย

พิชเยนทร์ ดวงทองพล (2548, หน้า 111) กล่าวว่า ความเครียด คือ การหดตัวของกล้ามเนื้อส่วนหนึ่งส่วนใดหรือหลายส่วนของร่างกายมนุษย์ ซึ่งทุกคนต้องมีอยู่ในชีวิตเสมอ เช่น การทรงตัว เคลื่อนไหว การศึกษาพบว่าทุกครั้งที่เราคิด หรือมีอารมณ์บางอย่างเกิดขึ้น จะต้องมีการหดตัวเคลื่อนไหวกล้ามเนื้อส่วนใดส่วนหนึ่งในร่างกายเกิดขึ้นควบคู่เสมอ

ศิริอนันต์ จูฑะเตมีย์ (2524, หน้า 106) อธิบายเกี่ยวกับความเครียดไว้ว่า ความเครียด หมายถึง ภาวะที่ร่างกายมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้า ส่งผลทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดการปรับตัว โดยแสดงออกในลักษณะของความวิตกกังวล ความกลัว ไม่พอใจ ไม่สบายใจ ความรู้สึกสูญเสียและเบื่อหน่าย มีสาเหตุมาจากหลายเรื่อง เช่น บิดามารดาหย่าร้างกัน การสูญเสียบุคคลใกล้ชิด มีปัญหาทางการเงิน การเข้ามหาวิทยาลัยใหม่ การปรับตัวกับสังคมใหม่ เป็นต้น

วีระ ไชยศรีสุข (2533, หน้า 177-187) กล่าวว่า ความเครียด คือ สถานการณ์ที่คับแค้นที่มีผลทำให้เกิดความกดดันทางอารมณ์ ความเครียดจะเกิดเกี่ยวพันกับความวิตกกังวล บางครั้งความเครียดอาจจะเกิดขึ้นกับร่างกายที่มีการใช้พลังงานอย่างมาก และมีการเปลี่ยนแปลงต่อกระบวนการทางสรีระวิทยาด้านร่างกาย

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียดจากการทำงาน

Brown and Moberg (1980, pp. 170-172) ได้กล่าวว่าสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานมีดังนี้

1. ความเครียดจากงานที่ได้รับมอบหมาย (Task-Based Stress) เช่น งานยากเกินไปหรืองานคลุมเครือ คนที่ทำงานหนักมากเกินไปจะทำให้เกิดความเครียดในอารมณ์ขึ้นได้ เพราะคนเราไม่ใช่เครื่องจักร จึงต้องการการพักผ่อนที่เพียงพอ หรืออาจเป็นงานที่ต้องการเร่งการผลิต หรืองานเร่งด่วนก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดได้เช่นกัน

2. ความเครียดที่เกิดจากบทบาทของบุคคลในหน่วยงานนั้น (Role –Based Stress)ได้แก่ ความคาดหวังของผู้อื่นที่มีต่องานหรือพฤติกรรมการทำงานของตน บทบาทหน้าที่การงานที่ต้องรับผิดชอบในระดับสูง ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้างาน หรือผู้บริหารงานต้องรับผิดชอบด้านการวินิจฉัยสั่งการ วางแผน ควบคุมนโยบาย ควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นจำนวนมากมีปัญหาต้องแก้ไขอยู่เสมอ และการมีสัมพันธภาพไม่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้บังคับบัญชา หรือระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันก็ตาม

3. ความเครียดที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมในสังคม (Social Environment) ได้แก่ ความเครียดที่เกิดจากลักษณะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน การรวมกลุ่ม หรือการแบ่งพวกพ้องในหน่วยงาน ซึ่งเหล่านี้ล้วนเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน เช่น ความไม่สามัคคีกันในหน่วยงาน

4. ความเครียดที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) คือ สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเราอันเป็นสิ่งของซึ่งจะมีผลโดยตรงหรือทางอ้อม ที่จะทำให้ความเครียดเกิดขึ้นกับเรา ได้แก่ ความร้อน ความเย็น ที่มีผลกระทบต่อร่างกายและสุขภาพของบุคคล รวมทั้งด้านกายภาพของบุคคล เช่น ช่วงวัยรุ่นที่มีการเจริญเติบโตเร็วมาก การหมดประจำเดือนในผู้หญิง ความชรา ความเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การขาดการออกกำลังกาย การมีภาวะทุโภชนาการ หรือ การขาดสารอาหาร การผิดปกติของการนอน สิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้ร่างกายอ่อนแอรวมทั้งการขาดแคลน ปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และการรักษาโรค สิ่งเหล่าสามารถทำให้เกิดความเครียดได้

5. ความเครียดที่เกิดจากชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล เช่น เป็นคนที่มีความวิตกกังวลง่าย เกิดความทุกข์ใจ ความกลัว เป็นคนจริงจังกับชีวิต (Perfectionist) ทำอะไรต้องทำได้ดีสมบูรณ์แบบ เจ้าระเบียบ เป็นคนตรง มีมาตรฐานในการดำเนินชีวิตสูง มีความสามารถในการทำงานเหนือกว่าผู้อื่น ทำให้ตลอดชีวิตต้องทำงานหนักทุกอย่างด้วยตัวเอง บางคนทำงานหวังผลตอบแทนมากเมื่อไม่ได้ตามที่หวังทำให้รู้สึกผิดหวัง และเกิดความเครียด

6. ความเครียดที่เกิดจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชาที่ทำให้ผู้ถูกประเมินเกิดความเครียด ถ้าได้รับการประเมินผลไม่ดี ทำให้มีผลกระทบต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทำให้ขาดขวัญ และกำลังใจการปรับตัวไม่ทันกับการเปลี่ยนระบบงาน และการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่ไม่เหมาะสม สาเหตุเหล่านี้จะก่อให้เกิดความเครียดเป็นผลเสียต่อสุขภาพจิตได้

Selye, 1974 (อ้างถึงใน วนิดา รัตนมงคล, 2542 , หน้า 32) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความเครียดเขาว่า เมื่อร่างกายถูกสิ่งที่มาคุกคาม(Stressors) จะทำให้เกิดความเครียด ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่ดีและไม่ดี ทำให้ความสมดุลของร่างกายเปลี่ยนแปลงไป และจะเกิดการตอบสนองทำให้มีการเปลี่ยนแปลงชีวเคมีของร่างกาย และทางด้านสรีระวิทยา การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เรียกว่าการปรับตัว และได้แบ่งปฏิกิริยาร่างกายที่ต่อต้านความเครียดได้ 3 ระยะ ดังนี้

1. ระยะสัญญาณอันตราย (Alarm Reaction Stage) เป็นระยะเริ่มต้นของการมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งที่มาคุกคาม ซึ่งเกิดขึ้นในระยะเวลาอันสั้น แบ่งย่อยออกเป็น 2 ระยะ

1.1 ระยะช็อก (Phase Reaction Stage) อาจเกิดขึ้นได้ในทันที เพราะร่างกายปรับตัวไม่ทัน ฮอร์โมนจากต่อมหมวกไตยังหลั่งออกมาไม่เพียงพอ อาจจะมีการแสดงออกมาหลาย ๆ อย่าง เช่น หัวใจเต้นแรง ความดันโลหิตลดลง การทำงานของไตไม่ปกติ ทำให้ปัสสาวะน้อย หรือหมดสติ การเปลี่ยนแปลงในระยะนี้ร่างกายอาจไม่พร้อมที่จะมีการปรับตัว และถ้ายังดำเนินต่อไปร่างกายจะถูกใช้พลังงานหมดภายใน 48 ชั่วโมง แต่ถ้าร่างกายทนได้ในระยะนี้ก็จะนำไปสู่ระยะต่อไป

1.2 ระยะต่อต้านภาวะช็อก (Phase of Counter Shock) ถ้าร่างกายมีการปรับตัวได้ดี คือ มีการหลั่งฮอร์โมนจากต่อมหมวกไตเพียงพอที่จะทำให้อาการดีขึ้น ระบบต่าง ๆ ของร่างกายเริ่มประสานกันอย่างมีระเบียบและจะนำไปสู่ระยะต่อไป

2. ระยะต่อต้าน (Stage of Resistance) ถ้าร่างกายมีการปรับตัวอย่างเต็มที่เพื่อต่อสู้กับความเครียด อาการจะดีขึ้นหรือหายไป แต่ถ้าภาวะความเครียดยังรุนแรงร่างกายไม่สามารถต่อต้านได้ ร่างกายก็จะสูญเสียการปรับตัวอีกก็จะนำไปสู่ระยะต่อไป

3.ระยะหมดกำลัง (Stage of Exhaustion) เป็นระยะที่มีการปรับตัวเป็นครั้งสุดท้ายหรือไม่สามารถปรับตัวได้ เนื่องจากมีความเครียดอย่างรุนแรงและนานเกินไป ร่างกายก็จะอ่อนแอลงและเกิดอันตรายถึงชีวิต เพราะกลไกการปรับตัวล้มเหลวนั่นเอง

มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์ (2538, หน้า 27) ได้กล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเครียดมี 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ทฤษฎีความเครียดที่เน้นทางด้านจิตวิทยา (Psychology) ประกอบด้วยรูปแบบ ดังนี้

1.1 รูปแบบพื้นฐานของการตอบสนอง (Response-Based Model) เป็นรูปแบบที่อธิบายว่า ความเครียดเป็นกลุ่มของสิ่งรบกวนที่ขัดขวางการตอบสนองทางสรีระวิทยา และจิตวิทยาของบุคคลต่อภาวะคุกคาม

1.2 รูปแบบพื้นฐานของสิ่งเร้า (Stimulation-Based Model) เป็นรูปแบบที่อธิบายว่า ความเครียดเป็นกลุ่มของสถานการณ์ของสิ่งแวดล้อมที่เป็นสิ่งเร้ากระตุ้นให้เกิดการตอบสนองและสิ่งเร้านี้เป็นบ่อเกิดของความเครียด เช่น ความมากเกินพอความขัดแย้ง

1.3 รูปแบบปฏิสัมพันธ์ของความเครียด (Interaction Model of Stess) เป็นรูปแบบที่มีพื้นฐานแนวคิดจาก 2 รูปแบบแรกรวมกันและศึกษาในมิติที่ว่า ความเครียดเป็นความไม่สมดุลระหว่างความต้องการและความสามารถในการตอบสนองของบุคคล ความเครียดจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลได้รับความคุกคาม ไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจสูง มีความสมดุลระหว่างความต้องการและการตอบสนอง บุคคลนั้นจะปลอดภัยจากความเครียด

2. ทฤษฎีความเครียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (Job Stess) ทฤษฎีในกลุ่มนี้ได้นำมาใช้อธิบายความเครียดในการทำงานอย่างกว้างขวาง ได้แก่ ทฤษฎีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม (Person-Environment Fit Theory) คือความบีบคั้นขององค์การและความเครียดของบุคคล ปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้งสองนี้มีผลต่อสุขภาพและศักยภาพในการทำงานของบุคคล นั่นคือ ความเครียดจะเกิดขึ้นเมื่อการตอบสนอง (Supply) หรือความต้องการ(Demands) ของสิ่งแวดล้อม (Environment) ไม่สมดุลกับความต้องการ (Needs) หรือความสามารถของบุคคล (Person) นั่นคือ ถ้าความต้องการ หรือความสามารถของบุคคลและสิ่งแวดล้อมไม่สมดุล ผลที่ตามมาก็คือความเครียด ซึ่งจะมีผลสะท้อนกลับมาที่การปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกในทางที่ไม่ดีกับงาน

3. ทฤษฎีความเครียดที่เน้นผลกระทบของความเครียดที่มีต่อบุคคล ทฤษฎีในกลุ่มนี้ ได้แก่

3.1 สมมุติฐานตัวยูหัวกลับ (Inverted-u Hypothesis) ซึ่งอธิบายว่า เมื่อความเครียดที่เพิ่มขึ้น ผลการทำงาน (Job Performance) จะเพิ่มขึ้นจนถึงจุดสูงสุดของโค้งตัวยูหัวหลับ และความเครียดที่มากหรือน้อยเกินไปมีผลทำให้ผลการทำงานต่ำกว่าด้วย

3.2 ทฤษฎีการตรวจจับสัญญาณ (Signal Detection Theory) เป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยการตอบสนองเมื่อร่างกายได้รับสัญญาณกระตุ้นจากสิ่งคุกคาม จะตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจ

จากทฤษฎีที่ได้นำมาเสนอ จะเห็นได้ว่า ความเครียดจะเกิดขึ้นได้กับทุกคน ถ้าเรามีความเครียดในระดับพอเหมาะจะเป็นสิ่งกระตุ้น หรือ ส่งเสริมให้มนุษย์รู้จักประดิษฐ์คิดค้นวิทยาการใหม่ ๆ ทำให้รู้จักคิดแก้ปัญหา ปรับสภาพตนเองให้สามารถเผชิญกับสิ่งที่มาคุกคาม ปรับสุขภาพกาย สุขภาพจิตให้ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

ประเภทของความเครียด

ประเภทของความเครียด แบ่งได้เป็น 2 ชนิด คือ

1. ความเครียดเฉียบพลัน (acute stress) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นกะทันหัน เช่น การตกใจจากเสียงดัง ร่างกายพบสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ได้แก่ ความร้อน ความเย็น ความเครียดประเภทนี้ร่างกายจะค่อย ๆ ปรับให้เข้าสู่ภาวะปกติได้เอง ซึ่งเป็นการรักษาดุลยภาพ (homeostasis) ของร่างกายมนุษย์ให้อยู่ในภาวะปกติ

2. ความเครียดเรื้อรัง (chronic stress) เป็นความเครียดที่สะสมเป็นระยะเวลานาน เช่น ปัญหาในครอบครัว ปัญหาในการทำงาน ความเครียดประเภทนี้ขจัดออกได้ยากหากปล่อยทิ้งไว้นานมักจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย เนื่องจากร่างกายไม่สามารถรักษาดุลยภาพให้อยู่ในภาวะปกติเองได้ รวมทั้งมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์และบุคลิกภาพ อาการของความเครียดนี้จะรุนแรงกว่าความเครียดชนิดที่ 1 หากเป็นมากต้องเข้าพบนักจิตวิทยาหรือจิตแพทย์เพื่อขอคำปรึกษา

สาเหตุของความเครียด

1.สภาพแวดล้อมทั่วไป เช่น มลภาวะ ได้แก่ เสียงดังเกินไป จากเครื่องจักร เครื่องยนต์ อากาศเสียจากควันท่อไอเสีย น้ำเสีย ฝุ่น ละออง ยาฆ่าแมลง การอยู่กันอย่างเบียดเสียด ยัดเยียดเป็นต้น

2.สภาพเศรษฐกิจที่ไม่น่าพอใจ เช่นรายได้น้อยกว่ารายจ่าย

3.สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น การสอบแข่งขันเข้าเรียน

4.เข้าทำงาน เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

5.นิสัยในการกิน-ดื่ม ที่ส่งเสริมความเครียด เช่น ผู้ที่ดื่มกาแฟบ่อยๆ สูบบุหรี่ ดื่มเหล้า ตลอดจนกินของกินที่มีน้ำตาลมากๆ

6.มีสัมพันธภาพกับคนอื่นๆที่ไม่ราบรื่น มักมีข้อขัดแย้ง ทะเลาะเบาะแว้งกับคนอื่นเป็นปกติวิสัย

7.ความรู้สึกตนเองต่ำต้อยกว่าคนอื่น ต้องพยายามต่อสู้เอาชนะ

8.ต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น

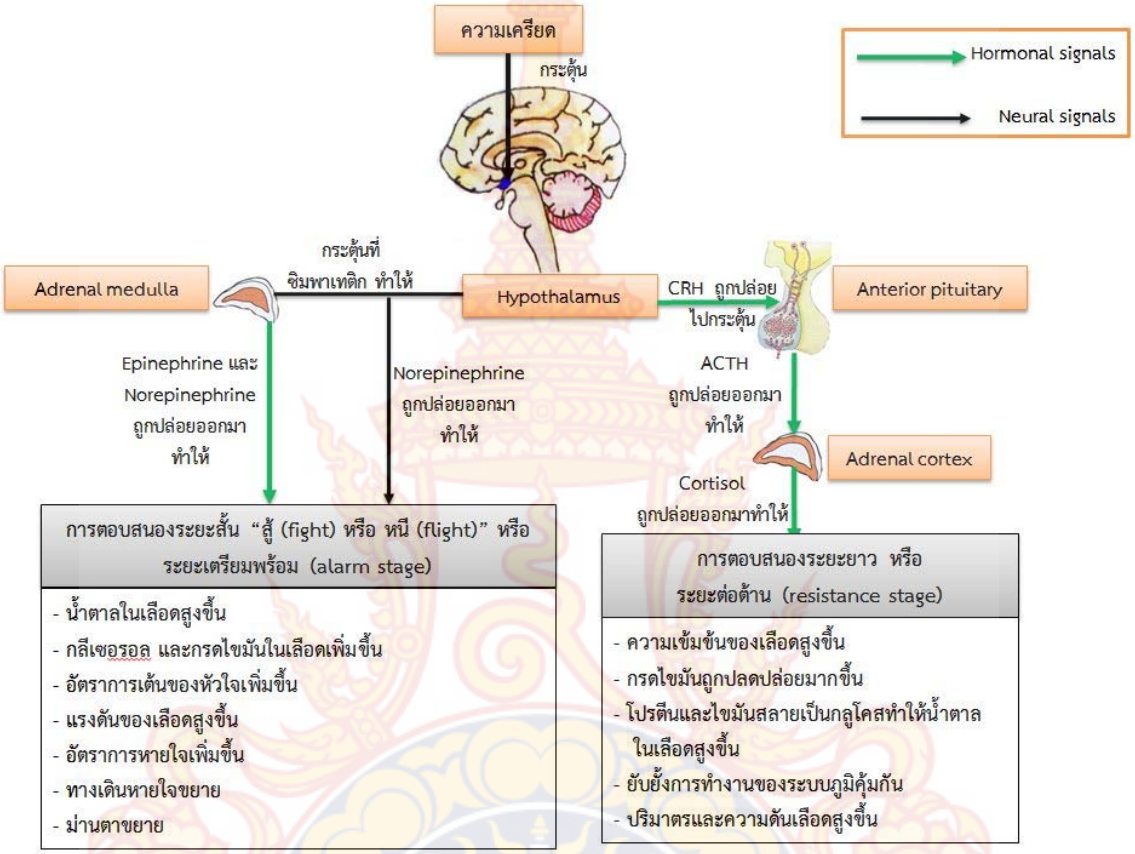
สาเหตุของความเครียดนั้นมีได้หลากหลาย แต่สามารถแบ่งได้ 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่

1) ด้านร่างกาย เช่น การเจ็บป่วยเรื้อรัง หรือการเจ็บป่วยเล็ก ๆ น้อย ๆ

2) ด้านจิตใจ เช่น ความกลัวต่อสิ่งต่าง ๆ ความวิตกกังวล ความรู้สึกผิด

3) ด้านสังคม เช่น ปัญหาการปรับตัวในสังคมใหม่ ความขัดแย้งในครอบครัว การเปลี่ยนงาน

เมื่อมีความเครียดไม่ว่าจะเป็นความเครียดเฉียบพลันหรือความเครียดเรื้อรังเกิดขึ้น จะส่งผลให้ร่างกายมีการตอบสนองต่อความเครียดทางสรีรวิทยา (physiological stress response) ในแบบต่าง ๆ ซึ่งกลไกการตอบสนองนี้ถูกควบคุมโดยระบบประสาทอัตโนมัติ (autonomic nervous system) และฮอร์โมนจากต่อมไร้ท่อ (Endocrine gland hormone) ดังแสดงในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แสดงสาเหตุความเครียด

การตอบสนองทางสรีรวิทยาต่อความเครียดเกิดจากปฏิกิริยาที่เรียกว่า "การตอบสนองต่อความเครียด (stress response)"หรือ "การปรับตัว (general adaptation syndrome)" ปฏิกิริยาดังกล่าวประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1.ระยะเตรียมพร้อม (alarm stage) เกิดร่างกายรับรู้ถึงอันตรายนั้น โดยร่างกายจะเตรียมพร้อมสำหรับจัดการกับอันตรายแบบอัตโนมัติ ทำให้ร่างกายเกิดอาการที่เรียกว่า"สู้ หรือ หนี (fight or flight)" ซึ่งควบคุมด้วยฮอร์โมนจากต่อมไร้ท่อและระบบประสาท

2.ระยะต่อต้าน (resistance stage) ร่างกายจะเกิดการเปลี่ยนแปลงทางชีววิทยาเพื่อพยายามต่อต้านกับความเครียดเพื่อให้ร่างกายอยู่ในภาวะสมดุล

3.ขั้นหยุดการทำงาน (exhaustion stage) ถ้าร่างกายตกอยู่ภายใต้ภาวะความเครียดเป็นระยะเวลานาน การปรับสมดุลในขั้นตอนที่ 2 ไม่สามารถทำให้ร่างกายรักษาภาวะสมดุลได้ ระบบต่าง ๆ ในร่างกายจะทำงานหนักอาจทำให้เกิดการเจ็บป่วยหรือมีการพัฒนาไปสู่โรคซึมเศร้าได้

เมื่อเกิดความเครียดขึ้น สมองส่วนไฮโพทาลามัสจะกระตุ้นประสาทซิมพาเทติกทำให้ต่อมหมวกไตส่วนใน(adrenal medulla) หลั่งเอพิเนฟริน (epinephrine) และนอร์เอพิเนฟริน (norepinephrine) ออกมา ทั้งนี้ปลายเส้นใยประสาทซิมพาเทติกเองยังหลั่งนอร์เอพิเนฟรินด้วย ทำให้ร่างกายเกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น หายใจเร็วขึ้น ม่านตาขยาย อัตราการเต้นของหัวใจเพิ่มขึ้น แรงดันเลือดสูงขึ้น เลือดไปเลี้ยงที่กล้ามเนื้อลายมากขึ้น เป็นการเตรียมร่างกายให้พร้อมที่จะสู้หรือหนี

แต่หากความเครียดนั้นเกิดสะสมอยู่เป็นระยะเวลานานสมองส่วนไฮโพทาลามัสจะหลั่งฮอร์โมนคอร์ติโคโทรพิน รีลีสซิ่ง (corticotropin-releasing hormone (CRH)) ไปกระตุ้นต่อมใต้สมองส่วนหน้าให้หลั่งฮอร์โมนอะดรีโนคอร์ติโคโทรพิก (adrenocorticotropic hormone (ACTH)) ออกมา โดยฮอร์โมนนี้จะกระตุ้นต่อมหมวกไตส่วนนอก (adrenal cortex) ให้หลั่งคอร์ติซอล (cortisol) เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ร่างกายค่อย ๆ ปรับตัวเพื่อรักษาสภาพของร่างกายให้เป็นปกติโดยต่อต้านต่อความเครียด ส่งผลให้ร่างกายเปลี่ยนแปลง เช่น มีความดันเลือดสูงขึ้น กรดอะมิโนในเลือดมีความเข้มข้นมากขึ้น ร่างกายปล่อยกรดไขมันเพิ่มขึ้น สร้างกลูโคสจากสารที่ไม่ใช่กลุ่มคาร์โบไฮเดรตเพิ่มขึ้น ภูมิคุ้มกันในร่างกายลดลง จึงเจ็บป่วยได้ง่าย และหากมีคอร์ติซอลในปริมาณมากจะทำให้เพิ่มความเสี่ยงต่อภาวะหลอดเลือดตีบและเกิดแผลในทางเดินอาหารหรือโรคอื่น ๆ ได้

ผลกระทบของความเครียด ส่งผล 3 ด้าน

1. ด้านร่างกาย ทำให้ความดันเลือดสูง หลอดเลือดตีบหรืออุดตัน เกิดการหลั่ง HCl ในกระเพาะอาหารมากกว่าปกติ เกิดโรคต่าง ๆ ได้ง่าย หากความเครียดสะสมเป็นระยะเวลานาน จะทำให้สุขภาพแย่ลง เนื่องจากคอร์ติซอลที่หลั่งออกมาปริมาณมาก ซึ่งคนที่มีโรคประจำตัวเช่น เบาหวาน ฮอร์โมนนี้จะกระตุ้นให้ระดับน้ำตาลในเลือดสูงขึ้นผิดปกติ อาจเป็นอันตรายถึงชีวิตได้

2. ด้านจิตใจและอารมณ์ ทำให้ขาดสมาธิและความระมัดระวัง หลงลืม ไม่สนใจสิ่งรอบตัว สูญเสียความเชื่อมั่นในตนเอง หากเครียดเป็นระยะเวลานาน จะทำให้หลั่งคอร์ติซอลเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้เซลล์ประสาทที่สมองฝ่อและลดจำนวนลง ส่งผลต่อสติปัญญาและความจำ หรือมีอาการซึมเศร้าวิตกกังวลมากกว่าปกติ

3. ด้านพฤติกรรม อาจมีพฤติกรรมแตกต่างกันไปในแต่ละคน เช่น มีอาการหิวตลอดเวลา เบื่ออาหาร นอนหลับยากหรือนอนไม่หลับหลายคืนติดต่อกัน บางคนอาจเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ผิด เช่น ดื่มเหล้า ติดยา เล่นการพนัน ก้าวร้าว ทำร้ายตนเองและผู้อื่น

ผลของความเครียด

ความเครียดนั้นส่งผลสู่อวัยวะสำคัญ ๆ ของร่างกาย ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงของการทำงานดังนี้

1. หัวใจ ปกติหัวใจจะเต้นประมาณ 60-70 ครั้งต่อนาที พอเกิดความเครียดหัวใจจะเต้นแรงขึ้นเร็วขึ้นเป็นประมาณ 100-120 ครั้งต่อนาที ดังนั้นผู้ที่เครียดจะรู้สึกว่าหัวใจตนเองเต้นแรงจนรู้สึกได้ ใจสั่นหรือรู้สึกเจ็บหน้าอก เมื่อหัวใจเต้นมากกว่าปกติสักพักจะเหนื่อย

2. หลอดเลือด ความเครียดจะทำให้หลอดเลือดทั่วร่างกายหดตัวตีบตัน ทำให้อวัยวะต่าง ๆ ได้รับเลือดไปหล่อเลี้ยงไม่พอ เช่น หากเกิดกับสมอง ทำให้เกิดอาการมึนงง ปวดหัว เวียนหัว หากเกิดกับหัวใจ ทำให้กล้ามเนื้อหัวใจตาย เป็นโรคหัวใจ และเมื่อหลอดเลือดตีบมาก ๆ จะทำให้เป็นโรคความดันเลือดสูง ฮอร์โมนสารทุกข์ยังกระตุ้นให้ไขมันที่สะสมอยู่ในอวัยวะต่าง ๆ หลุดออกมา เมื่อไขมันหลุดเข้าสู่กระแสเลือด ทำให้ไขมันอุดตันหลอดเลือด

3. ตับ กรดไขมันที่ถูกกระตุ้นออกมา หากผ่านมายังตับ ตับจะเปลี่ยนไขมันเป็นน้ำตาล ทำให้น้ำตาลในเลือดสูงขึ้น ฉะนั้นคนที่เครียดมาก ๆ จะเป็นโรคเบาหวาน

4. กล้ามเนื้อ กล้ามเนื้อทุกส่วนจะหดเกร็ง จะสังเกตได้ว่าคนที่เครียดหน้าตาจะเขม็งเกร็ง การที่กล้ามเนื้อหดเกร็งเป็นต้นเหตุสำคัญของอาการปวดหัว ปวดต้นคอ ปวดหลัง ปวดเอว ปวดไหล่

5. หลอดลม ปกติหลอดลมจะมีขนาดใหญ่ เมื่อเกิดความเครียดหลอดลมจะหดเล็กลง ทำให้ต้องหายใจแรง ๆ ดังนั้น คนที่เครียดจะมีอาการถอนหายใจเพราะหายใจออกโดยแรง

6. ระบบทางเดินอาหาร พอเครียดทางเดินอาหารตั้งแต่คอหอย ลำไส้ กระเพาะอาหารจะหดลง ทำให้กินอาหารไม่ค่อยลง อาหารไม่ย่อย ท้องอืด และเป็นสาเหตุให้ท้องผูก กระเพาะหลั่งน้ำย่อยออกมาเยอะขึ้น เป็นสาเหตุของลำไส้และกระเพาะอาหารอักเสบหรือเป็นแผล

7. นอนไม่หลับ ความเครียดทำให้กล้ามเนื้อหดเกร็งทั้งตัว หัวใจเต้นแรง ความดันเลือดสูง ใจคอฟุ้งซ่าน จึงเกิดอาการนอนไม่หลับ

8. สมรรถภาพทางเพศลดลง

9. มะเร็ง ฮอร์โมนสารทุกข์ที่หลั่งจากความเครียดซึ่งเป็นต้นเหตุให้ภูมิต้านทานของร่างกายลดลง สังเกตได้ว่าคนที่เครียดจะไม่สบายง่าย เช่น เป็นหวัด เจ็บคอ เป็นแผลในปาก เมื่อภูมิต้านทานลดลง ฮอร์โมนสารทุกข์เพิ่มมากขึ้นทำให้เกิดเซลล์ผิดปกติ จนเจริญเติบโตเป็นเนื้องอกมะเร็งในที่สุด

2.3 ข้อมูลของเรือนจำพิเศษธนบุรี

ประวัติความเป็นมา

เรือนจำพิเศษธนบุรี ก่อสร้างขึ้นด้วยเงินงบประมาณของทางราชการจำนวน 69,192,700 บาท เริ่มดำเนินการก่อสร้างตั้งแต่ปี พ.ศ 2534 แล้วเสร็จในปี พ.ศ 2537 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 3 ปี ตั้งอยู่ ณ

บริเวณ หมู่ที่ 3 แขวงบางบอน เขตบางบอน (อดีตขึ้นกับเขตบางขุนเทียน) กรุงเทพมหานครบนที่ดิน ซึ่งกรมราชทัณฑ์ซื้อจากสำนักงานที่ดินส่วนพระมหากษัตริย์ เพื่อรองรับผู้กระทำผิดอาญาในเขตฝั่งธนบุรี ทุกคดีความเริ่มเปิดดำเนินการเมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2537 ทำการย้ายผู้ต้องขังที่ฝากขังไว้กับเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร รุ่นแรกจำนวน 200 คน มาคุมขัง ณ เรือนจำพิเศษธนบุรีเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2537 และเริ่มรับตัวผู้ต้องขัง โดยตรงจากศาลอาญาธนบุรี ศาลแขวงธนบุรี ศาลแขวงบางบอน และศาลจังหวัดตลิ่งชัน

สถานที่ตั้ง

เรือนจำพิเศษธนบุรี เป็นราชการบริหารส่วนกลาง สังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม เลขที่ 1265/111 ถนนเอกชัย-บางบอน แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ห่างจากเขตบางบอนประมาณ 4 กิโลเมตรห่างจากสถานีตำรวจนครบาลแสมดำ ประมาณ 5 กิโลเมตรและห่างจากสถานีตำรวจนครบาลบางบอน ประมาณ 1.5 กิโลเมตร แนวเขตที่ดินและอาณาเขตเรือนจำพิเศษธนบุรี พื้นที่ภายในกำแพง เรือนจำพิเศษธนบุรี 26 ไร่ 3 งาน 64 ตารางวา พื้นที่ภายนอกกำแพงเรือนจำพิเศษธนบุรี

38 ไร่ 1 งาน 76 ตารางวาพื้นที่ภายในกำแพงทัณฑสถานหญิงธนบุรี 4 ไร่ - งาน 20 ตารางวา พื้นที่ภายนอกกำแพงทัณฑสถานหญิงธนบุรี 30 ไร่ 2 งาน 40 ตารางวา รวมพื้นที่ทั้งหมด 99 ไร่ 3 งาน 90 ตารางวา

หน้าที่ความรับผิดชอบ

มีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาลและคำสั่ง ลงโทษของผู้มีอำนาจตามกฎหมาย ให้การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ 2540 และกฎหมายที่เกี่ยงข้อง เพื่อแก้ไขฟื้นฟูให้ผู้ต้องขังสำนึกผิดและมีความพร้อมที่จะประพฤติตนเป็นพลเมืองดี ประกอบอาชีพสุจริต และอยู่ร่วมกับสังคมภายนอกได้เมื่อพ้นโทษไปแล้ว

- มีฐานะเป็นเรือนจำพิเศษ
- เป็นสถานที่ควบคุมผู้ต้องขังเพศชายระหว่างสอบสวนของตำรวจ ระหว่างการพิจารณาคดีของศาล ซึ่งเกิดขึ้นในอำนาจ เขตศาลอาญาธนบุรี ศาลแขวงธนบุรี และศาลจังหวัดตลิ่งชัน
- ควบคุมผู้ต้องขังเพศชายทุกประเภทคดี ซึ่งมีกำหนดโทษไม่เกิน 15 ปี
- ให้การศึกษาอบรม พัฒนาปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรม และให้การฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง
- การด้านทัณฑวิทยา จัดสวัสดิการให้การสงเคราะห์และพัฒนาสุขภาพ อนามัยแก่ผู้ต้องขัง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการสุขาภิบาลเรือนจำ

บุคลากรและเบอร์ติดต่อ

เรือนจำพิเศษธนบุรี เลขที่ 1265/111 แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร 10150 โทร. 0-2453-0859 โทรสาร 0-2453-0859 ปัจจุบันมีผู้ต้องขังชายรวมทั้งสิ้น 6,062 คน (ที่มา : ส่วนควบคุมผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษธนบุรี, 1 สิงหาคม 2562) และมีข้าราชการจำนวน 175 คน (ที่มา : ฝ่ายบริหาร เรือนจำพิเศษธนบุรี, 1 สิงหาคม 2562)

ลักษณะงานเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์

กรมราชทัณฑ์ได้รับอนุมัติกรอบอัตรากำลังในการปฏิบัติงานเฉพาะเวลาราชการเพียงวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งเป็นกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำที่สุดที่สามารถจะปฏิบัติงานได้ ส่วนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอีกวันละ 16 ชั่วโมงและในวันหยุดราชการการราชทัณฑ์ต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในเวลาราชการปกติ ทุกตำแหน่งมาเข้าเวรยามรักษาการณ์ทำให้ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างตรากตรำกว่าข้าราชการอื่น จึงก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายเสียขวัญไม่มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างพอเพียง ภารกิจหลักที่สำคัญประการแรกของกรมราชทัณฑ์คือการควบคุมผู้ต้องขังไม่ให้หลบหนี กรมราชทัณฑ์ไม่อาจปฏิเสธการรับตัวผู้ต้องขังไว้ในความควบคุมได้แม้เรือนจำจะมีอัตรากำลังหรือสถานที่ควบคุมไม่เพียงพอก็ตาม ประกอบกับการควบคุมหรือการปล่อยตัวผู้ต้องขังจะต้องทำในทันทีที่ได้รับหมายศาลหรือคำสั่งตามกฎหมาย จะผ่อนผันไปดำเนินการในวันอื่นไม่ได้ ข้าราชการเรือนจำฯจึงต้องปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นโดยพลันแม้ว่าจะเลยเวลาราชการหรือขาดแคลนอัตรากำลังก็ตาม ทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันต้องรับภาระหนักและเกิดความกดดันสูง การรับหมายศาล การรับ-ปล่อย-ตรวจค้นตัวผู้ต้องขังการคำนวณวันพ้นโทษ/การลดวันต้องโทษและการดำเนินงานด้านอื่น ๆ เช่น การประหารชีวิตนักโทษเด็ดขาดเป็นงานที่ต้องปฏิบัติอย่างรอบคอบจะผิดพลาดไม่ได้ ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ความชำนาญการและประสบการณ์เฉพาะทาง การแก้ไขพัฒนาผู้ต้องขังที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้ร้ายโดยสันดานเป็นงานที่ยากยิ่งเนื่องจากผู้กระทำผิดส่วนใหญ่สะสมพฤติกรรมความคิดและจิตสำนึกในทางที่ไม่ถูกต้องเป็นระยะเวลายาวนานเป็นบุคคลที่มีสภาพจิตผิดปกติ ดื้อด้านพฤติกรรมเบี่ยงเบน

ดังนั้นงานด้านการอบรมแก้ไข พัฒนาพฤตินิสัยเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมผู้ต้องขังให้เป็นปกติเหมือนบุคคลทั่วไป จึงเป็นงานที่ถือได้ว่ามีความยากมากเป็นพิเศษ การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกรมราชทัณฑ์ เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อนต้องเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับเช่นพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักกัน ตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ.2510 พระราช พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักกัน ตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2506 ประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ.2499 และประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พ.ศ.2478 รวมทั้งการปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังและข้อเสนอแนะในส่วนที่เกี่ยวข้ององค์การสหประชาชาติ ตามความเหมาะสมและงบประมาณที่ได้รับ นอกจากนี้ยังต้องติดต่อประสานงานกับองค์การระหว่างประเทศ หน่วยงานต่างประเทศ สถานทูต สถานกงสุล ตลอดจนองค์กรเอกชนและส่วนราชการอื่น ๆ ลักษณะงานของกรมราชทัณฑ์ หากการปฏิบัติหน้าที่เกิดความบกพร่องหรือเกิดความผิดพลาดขึ้น เช่นผู้ต้องขังแหกหักหลบหนีปล่อยผู้ต้องขังผิดตัวหรือระบบแก้ไขผู้ต้องขังไม่มีประสิทธิภาพ ผู้ต้องขังกลับไปกระทำผิดสร้างความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อกระบวนการยุติธรรม ความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของสังคม

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพ็ญลักษณ์ ปาละกุล (2553, หน้า 90) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร สรุปว่า ข้าราชการกรมสรรพากรได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานยังไม่เพียงพอสำหรับการครองชีพในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน อาจเป็นเพราะภาวะเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันนี้มีความจำเป็นมากขึ้นที่ต้องหารายได้มาเพื่อให้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในยุคปัจจุบัน จึงทำให้ข้าราชการกรมสรรพากรมองว่าค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่อยู่ในเกณฑ์ที่สูงพอ เมื่อเปรียบเทียบกับค่าครองชีพ หน่วยงานควรเห็นความสำคัญของข้อนี้ให้มากที่สุด เพราะการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และทำให้ข้าราชการมีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความเต็มที่เต็มใจในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานเพราะดังนั้นหน่วยงานควร ให้ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ไม่อยู่ในรูปตัวเงินให้กับข้าราชการ เพื่อเป็นการช่วยเหลือข้าราชการ โดยจัด สวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ข้าราชการ เช่น การจัดสวัสดิการบ้านพักข้าราชการ จัดบริการรถรับส่งตามจุดต่าง ๆ จัดโครงการจำหน่ายสินค้าราคาถูก ทั้งนี้เพื่อช่วยเหลือเรื่องค่าครองชีพ และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้แก่ข้าราชการ

นภนต์ ชนะผล (2553, หน้า 122-123) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม พบว่าคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ด้านคือ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านจิตใจ ด้านสภาพการทำงาน ด้านที่พักอาศัย ผู้ศึกษาใคร่ขอเสนอแนะให้พัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนี้

1. ด้านสุขภาพอนามัย

ควรมีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม เรื่องรักษาสุขภาพทางร่างกายของข้าราชการตำรวจ โดยเฉพาะรายที่สูงอายุเนื่องจากมีปัญหาโรคประจำตัวมากขึ้นตามอายุ และในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาลในหน่วยงานควรปรับปรุงให้มีความสะดวก รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม อีกทั้งควรมีการจัดการแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงานและร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มความแข็งแรงให้สุขภาพร่างกาย และเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานเพื่อการปฏิบัติงานราชการที่สะดวกและดียิ่งขึ้น

2. ด้านจิตใจ

ควรปรับปรุงเรื่องโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานของข้าราชการตำรวจ เนื่องจากข้าราชการตำรวจบางสายงานมีความรู้สึกว่าได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อยกว่าสายงานอื่น ๆ โดยเฉพาะในสายงานสอบสวนซึ่งเป็นผู้ที่ทำหน้าที่สอบสวนและทำสำนวนการสอบสวนเพื่อดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดต่าง ๆ จึงควรให้ผู้บังคับบัญชารับรู้และนำข้อเสนอแนะไปใช้ในการพิจารณาต่าง ๆ และในเรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ เช่น ศาล อัยการ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมเหมือนกัน แต่ค่าตอบแทนนั้นเมื่อเปรียบเทียบกันแล้วข้าราชการตำรวจได้รับค่าตอบแทนที่น้อยกว่ามาก ทั้ง ๆ ที่ปฏิบัติหน้าที่เสี่ยงภัยกว่า

3. ด้านสภาพการทำงาน

ควรปรับปรุงสภาพการทำงานในเรื่องการรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง อย่างเช่น ในเรื่องของการวางแผนการทำงานร่วมกันจับกุมคนร้ายคดียาเสพติดเพราะผู้ที่ต้องเข้าทำการจับกุมมักเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งบางครั้งในมุมมองของผู้ปฏิบัติจะมองเห็นจุดเล็ก ๆ น้อย ๆ ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในชีวิตของข้าราชการผู้ปฏิบัติ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงควรใส่ใจในความคิดเห็นเล็ก ๆ น้อย ๆ บ้าง

4. ด้านที่พักอาศัย

ควรปรับปรุงเรื่องของสภาพแวดล้อมด้านที่พักอาศัย ควรย้ายจากบ้านพักอาศัยที่อยู่ในแหล่งมลพิษ เช่น ฝุ่นละออง กลิ่นขยะ และควรปรับปรุงสภาพที่พักซึ่งเก่าแก่ และทรุดโทรมตามการเวลา อีกทั้งยังมีขนาดเล็กหากต้องอยู่อาศัยในลักษณะครอบครัวที่มีบุตรด้วย ดังนั้นผู้บังคับบัญชาระดับสูงควรพิจารณาเรื่องสวัสดิการที่พักอาศัยให้มากขึ้น เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อยทั้งหลาย

จิณห์นภา รอดมี (2553, หน้า 72) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่เรือนจำ : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส พบว่าระดับคุณภาพชีวิตของกลุ่มประชากรด้านสุขภาพจิต ในการดำรงชีวิตประจำวันมีระดับค่าเฉลี่ยปานกลาง (X= 2.49) และด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการดำรงชีวิตประจำวันมีระดับค่าเฉลี่ยปานกลาง (X= 2.62) และเนื่องจากสถานการณ์ความไม่สงบฯ นั้น ผู้วิจัยเห็นว่าหน่วยงานไม่อาจที่จะดำเนินการแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพจิตและสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิตประจำวันของเจ้าหน้าที่เรือนจำได้โดยลำพัง แต่อย่างไรก็ดี ตามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีที่ 206/2549 กำหนดนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความสงบสุข ร่มเย็นภายใต้บรรยากาศแห่งความสมานฉันท์ที่ประชาชนคนไทยทุก ๆ คนมีความเหลื่อมล้ำน้อยที่สุด อยู่ในสังคมที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งทำให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานเร่งขับเคลื่อนการดำเนินการภายใต้แผนยุทธศาสตร์พระราชทาน เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งยึดมั่นแนวทาง สันติวิธี เป็นบรรทัดฐานการจัดการความขัดแย้งและการสร้างความรักความสามัคคี และความสมานฉันท์และความสงบสุขของประชาชน ผู้วิจัยเห็นว่าการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ดังกล่าวย่อมส่งผลดีต่อเจ้าหน้าที่เรือนจำใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และทำให้ปัญหาด้านสุขภาพจิตและสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิตประจำวันของเจ้าหน้าที่เรือนจำลดน้อยลงได้ตามลำดับ

เดชกุญชรฐ์ วนาทรัพย์ดำรง (2533, หน้า 112) ได้ทำการศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท อเมริกันอินเตอร์แนชชั่นแนลแอสชัวร์รันส์ จำกัด อำเภอเมืองจังหวัด

ขอนแก่น พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร 8 ด้าน ซึ่งได้แก่ รายได้และค่าตอบแทน สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน รวมไปถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน โดยรวมมีปัญหาในระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ย 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีปัญหามากที่สุด คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง รองลงมาคือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน ด้านรายได้และค่าตอบแทน ที่มีค่าเฉลี่ย 3.96, 3.92, 3.91, 3.87,3.81 และ 3.54 ตามลำดับ และด้านที่มีปัญหาน้อยที่สุดคือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ย 3.42 และ 3.22 ตามลำดับ

สมชาย อุทัยน้อย (2559, หน้า 94-99) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี พบว่า 1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองและข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี ทั้ง 8 ด้าน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล 2. ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่มีความแตกต่างกัน 3. แนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นคือ ควรมีการพิจารณาปรับปรุงบัญชีเงินเดือนของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เทียบเท่ากับข้าราชการอื่น ๆ ความเป็นธรรมในการสอบเลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่งเพื่อเพิ่มโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองและควรมีสวัสดิการด้านต่าง ๆ อย่างพอเพียงให้แก่ ข้าราชการอย่างต่อเนื่อง จากการวิจัยครั้งนี้ ค้นพบว่า ควรมีการพิจารณาปรับปรุงบัญชีเงินเดือนเพิ่มจำนวนบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และผู้บริหารควรมีความเสมอภาค เท่าเทียมกัน ความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติเพื่อสร้างขวัญและกำลังในการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

ณัฐรดา เพอร์แมน (2553, หน้า 113) ได้ทำการศึกษาเรื่องความเครียดและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทแอล.พี.เอ็น. ดีเวลลอปเมนท์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงาน อาจมีสาเหตุจากอาการที่แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่น่าเป็นห่วงนั้น จะสะท้อนให้เห็นได้จากพฤติกรรมบางอย่างที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าไม่สามารถจัดการกับงานของพนักงานได้ เช่น อาจจะมีบ่อยครั้งที่พนักงานอาจจะเคยรู้สึกว่ายิ่งพยายามที่จะสะสางงานก็ไม่สามารถบรรลุเป้าตามที่ได้ตั้งไว้ เนื่องมาจากว่ามีงานอื่นแทรกเข้ามาอยู่เรื่อยจึงเกิดอาการผัดวันประกันพรุ่ง หรือกลายเป็นดินพอกหางหมู บ่อยครั้งที่ต้องมีการนำงานกลับไปทำที่บ้านจนถึงเช้า หรืออยู่ทำงานเกินเวลาปกติ อาการเหล่านี้จะเกิดขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าพนักงานอยู่องค์การที่อยู่ในภาวะของการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงและต่อเนื่องอาทิ มีการปรับโครงสร้างองค์กร มีการปรับอัตรากำลังคน ลดงบประมาณในการบริหาร มีการปรับฐานเงินเดือน การวัดประเมินผลการปฏิบัติงานที่บ่อยครั้งขึ้น และซึ่งไปมีผลกระทบต่อการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง หรือแม้แต่อยู่ในช่วงที่นำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์การ

ผกามาศ พวงเพ็ชร (2560, หน้า 80-81) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา พบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา อยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยด้านความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ด้านก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน (3) แนวทางการพัฒนาได้แก่ จัดสรรทุนการศึกษาให้กับบุคลากรสายสนับสนุนอย่างทั่วถึง จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ สำรวจความต้องการด้านสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน และปรับปรุงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับระบบใหม่ ๆ ในปัจจุบันมากขึ้น

กุลนารี ณ ตะกั่วทุ่ง (2547, หน้า 58) ได้ทำการศึกษาเรื่องความเครียดและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการโรงพยาบาลศรีธัญญา มีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อบุคคลและคุณภาพของบริการมากน้อยแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในและภายนอกตัวบุคคล การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความเครียดและคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความเครียดในการทำงาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในโรงพยาบาลศรีธัญญา จำนวน 206 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามวัดความเครียดในการทำงาน และแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน วิเคราะห์การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยของปัจจัยส่วนบุคคลและวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเครียดและค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า กว่าครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างทำงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติการกับผู้ป่วยมีค่าเฉลี่ยความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ และมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง (ซี) และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้ความเครียดในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และความเครียดในการทำงานจากปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพมีอำนาจในการทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 14.6 และมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัยสำหรับผู้บริหารโรงพยาบาล คือ ควรสนับสนุนให้ข้าราชการมีความก้าวหน้าและมีสวัสดิการในการทำงาน เพื่อปรับปรุงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและลดความเครียดในการทำงาน โดยพยายามให้เกิดความสมดุลของปริมาณงานและจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน

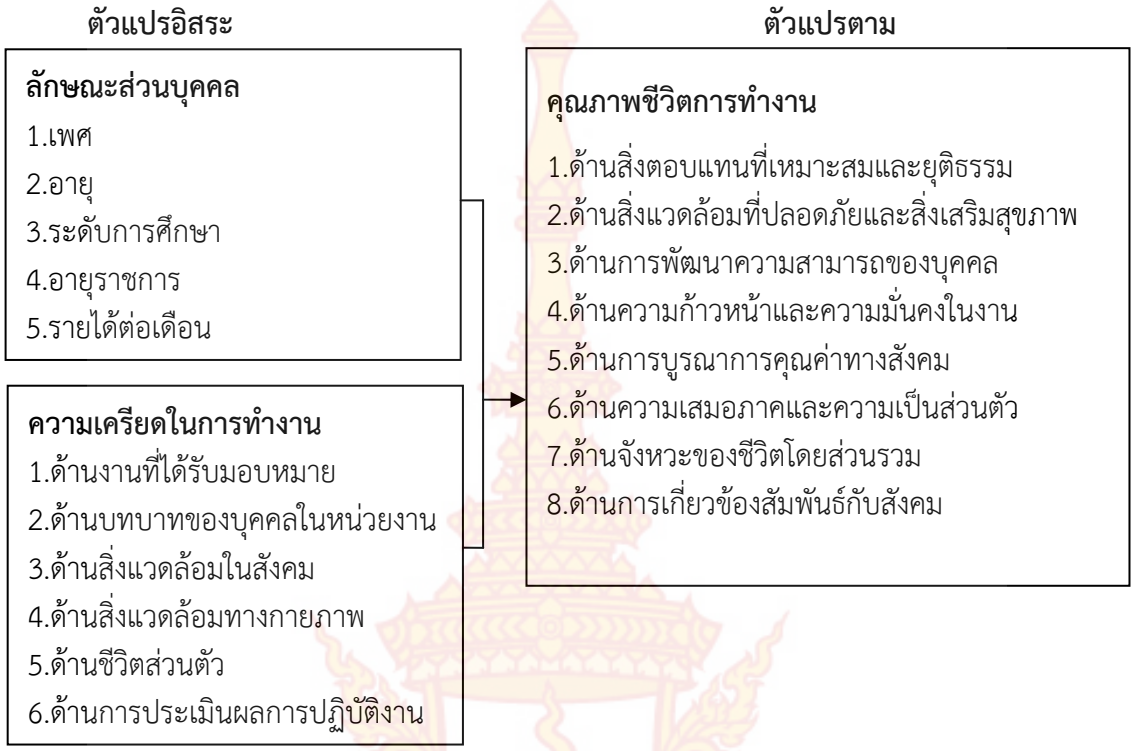
รักนิรันดร์ ส่งแสง (2558, หน้า 123) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบความเครียดและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารเอบีซี พบว่า โมเดลมีความสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยที่มาของความเครียดจากการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อระดับความเครียดของพนักงาน ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.913 ระดับความเครียดของพนักงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.281 และที่มาของความเครียดจากการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.256 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย โดยพิจารณาจากค่าระดับความน่าจะเป็นของไคสแควร์เท่ากับ 0.095 ค่าไคสแควร์ เท่ากับ 1.339 ค่าดัชนี GFI เท่ากับ 0.977 ค่าดัชนี AGFI เท่ากับ 0.960 ค่า

ดัชนี NFI เท่ากับ 0.958 ค่าดัชนี RFI เท่ากับ 0.941 ค่าดัชนี IFL เท่ากับ 0.989 ค่าดัชนี TLI เท่ากับ 0.984 ค่าดัชนี CFI เท่ากับ 0.989 ค่าดัชนี RMSEA เท่ากับ 0.031

ศรินยา เสนโสพิศ (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษทางพิเศษเฉลิมมหานคร การทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า 1) ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 60.00 มีอายุตั้งแต่ 30-35 ปี ร้อยละ 52.60 มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 42.60 สถานภาพสมรส ร้อยละ 52.60 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 54.20 2) การวัดความเครียดในการทำงานมีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 75.26 3) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพการสมรส มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน ส่วนปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน

จากการรวบรวมเอกสารการวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมีปัจจัยสำคัญหลายประการที่มีความสัมพันธ์และเป็นปัจจัยส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน ได้แก่ ความสัมพันธ์ในครอบครัว สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน สุขภาพจิต ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการได้รับการยอมรับทางสังคม ซึ่งล้วนเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่ง Walton ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานโดยแบ่งออก เป็น 8 ประการ คือ สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการคุณค่าทางสังคม ความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และสรุปเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานได้ว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต สะท้อนให้เห็นได้จากพฤติกรรมบางอย่างที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าไม่สามารถจัดการกับงานของพนักงานได้ และปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้ความเครียดในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่ง Brown and Moberg ได้อธิบายความหมายของคำว่า “ความเครียด” ว่ามีสาเหตุหลายประการดังต่อไปนี้ ความเครียดด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ความเครียดด้านบทบาทของบุคคลในหน่วยงาน ความเครียดด้านสิ่งแวดล้อมในสังคม ความเครียดด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ความเครียดด้านชีวิตส่วนตัว และความเครียดด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.5 กรอบแนวความคิด



ภาพที่ 2.2 แสดงกรอบแนวความคิด

2.6 สมมติฐานการวิจัย

2.6.1 เจ้าพนักงานเรือนจำ มีความเครียดในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

2.6.2 เจ้าพนักงานเรือนจำ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

2.6.3 เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ต่อเดือน ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

2.6.4 ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ

บทที่ 3
ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษธนบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจโดยมีขั้นตอนในการวิจัยดังนี้

3.1 รูปแบบการวิจัย
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการตอบแบบสอบถาม และการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้มุมมองที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าพนักงานเรือนจำ เรือนจำพิเศษธนบุรี การศึกษาวิจัยครั้งนี้ดำเนินการศึกษา 2 แบบ กล่าวคือ

3.1.1 การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary research) ศึกษารวมรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ หนังสือ บทความ สารนิพนธ์ และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในการปฏิบัติงาน

3.1.2 การสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (questionnaire) โดยเก็บข้อมูลจากเจ้าพนักงานเรือนจำ เรือนจำพิเศษธนบุรี โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 170 ชุด

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการราชทัณฑ์ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ เรือนจำพิเศษธนบุรี จำนวนทั้งสิ้น 170 คน (ที่มา : ฝ่ายบริหาร เรือนจำพิเศษธนบุรี, 1 สิงหาคม 2562)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยสอบถามเจ้าพนักงานเรือนจำ สังกัดปฏิบัติหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรี จำนวนทั้งสิ้น 170 คน เป็นกลุ่มประชากรตอบแบบสอบถาม จำนวน 170 คน ซึ่งประกอบด้วยแนวคำถาม 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านบทบาทของบุคคลในหน่วยงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสิ่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการคุณค่าทางสังคม ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันสังคม

ลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) จำแนกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด เกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

คำนวณหาน้ำหนักค่าเฉลี่ย (Weight mean score) ของคะแนนความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำที่เป็นจริง โดยคำนวณเพื่อแบ่งช่วงคะแนน ใช้สูตรดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

จากนั้นนำคะแนนที่ได้มาแปลผล ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	**ความหมาย**
4.21 - 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
3.41 - 4.20	เห็นด้วยมาก
2.61 - 3.40	เห็นด้วยปานกลาง
1.81 - 2.60	เห็นด้วยน้อย
1.00 - 1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้ตอบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ว่าควรมีแนวทางการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำและแนวทางการลดความเครียดในการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ มีหัวข้อให้เลือกพร้อมให้เหตุผลประกอบการสร้างเครื่องมือในการวิจัยเพื่อรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีวิธีการสร้างเครื่องมือใช้ในการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษากฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อใช้สำหรับเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามในลำดับต่อไป

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการร่างข้อคำถามของแบบสอบถาม แล้วสร้างเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตลอดจนให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อนำไปปรับปรุงในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย นายอโนทัย ทั้งรักษ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการส่วนควบคุมผู้ต้องขัง (นักทัณฑวิทยาชำนาญการพิเศษ) นายโรมรัณ คำสุพรม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง (นักทัณฑวิทยาชำนาญการพิเศษ) และนายวิวัติ แรงเขตการ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง (นักทัณฑวิทยาชำนาญการพิเศษ) ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item Objective Congruence) โดยพบว่าคำถามทุกข้อมีค่าเฉลี่ย IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นว่าแบบสอบถามของผู้วิจัยมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นก่อนนำไปทดลองใช้ (Try out)

6. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) จำนวน 30 ชุด เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.874 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้ มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ หนังสือ บทความ วรรณกรรม หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. เก็บข้อมูลจากการใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตผู้บัญชาการเรือนจำพิเศษธนบุรี ในการดำเนินการขอเข้าพื้นที่เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสอบถามเจ้าพนักงานเรือนจำ สังกัดปฏิบัติหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรี

3. นำข้อมูลที่ได้จากข้อมูลเอกสารและแบบสอบถาม มาวิเคราะห์แปลผล สรุปและรายงานผลการ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

เมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยและผ่านการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์โดยใช้วิธีการทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าพนักงานเรือนจำ สังกัดปฏิบัติหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) แล้วนำเสนอในรูปตารางและความเรียง

2. การวิเคราะห์ระดับของความคิดเห็นของเจ้าพนักงานเรือนจำ สังกัดปฏิบัติหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรี ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าพนักงานเรือนจำ สังกัดปฏิบัติหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรี ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสองกลุ่ม (t-test)

4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ สังกัดปฏิบัติหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรี วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment correlation coefficient) โดยใช้เกณฑ์ของธวัชชัย งามสันติวงษ์ (2543 ,หน้า 478) ซึ่งจำแนกความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไว้ 2 ทาง ดังนี้

4.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ทางบวก

ค่า r ระหว่าง 0.81 ถึง 1.00	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูงสุด
ค่า r ระหว่าง 0.61 ถึง 0.80	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง
ค่า r ระหว่าง 0.41 ถึง 0.60	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
ค่า r ระหว่าง 0.20 ถึง 0.40	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ
ค่า r ระหว่าง 0.00 ถึง 1.19	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำสุด

4.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ทางลบ

ค่า r ระหว่าง - 0.81 ถึง - 1.00	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามในระดับสูงสุด
ค่า r ระหว่าง - 0.61 ถึง - 0.80	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามในระดับสูง
ค่า r ระหว่าง - 0.41 ถึง - 0.60	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามในระดับปานกลาง
ค่า r ระหว่าง - 0.20 ถึง - 0.40	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำ
ค่า r ระหว่าง - 0.00 ถึง - 1.19	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำสุด

5. รวบรวมประเด็นสำคัญจากข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ เพื่อหาข้อสรุปต่าง ๆ แล้วนำเสนอด้วยวิธีพรรณนาสรุปข้อมูลเรียบเรียงตามหัวข้อที่ศึกษามา

บทที่ 4
ผลการศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษธนบุรี ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้กับเจ้าพนักงานเรือนจำ เรือนจำพิเศษธนบุรี จำนวน 170 คน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

μ	หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากประชากร
σ	หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร
N	หมายถึง จำนวนของตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์
t	หมายถึง ค่าสถิติ t ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
F	หมายถึง ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
Sig.	หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
*	หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
LSD	หมายถึง ค่าสถิติสำหรับการทดสอบความแตกต่างด้วยการจับคู่พหุคูณ
r	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 6 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน โดยแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

(N=170)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	165	97.1
หญิง	5	2.9
อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	3	1.8
25 - 35 ปี	22	12.9
36 - 45 ปี	63	37.0
46 - 55 ปี	54	31.8
56 ปีขึ้นไป	28	16.5
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่า ปวส.	9	5.3
ปวส.	58	34.1
ปริญญาตรี	83	48.8
ปริญญาโท	20	11.8
อายุราชการ		
น้อยกว่า 2 ปี	9	5.3
2 - 5 ปี	22	12.9
6 - 10 ปี	21	12.4
11 - 20 ปี	46	27.0
21 - 30 ปี	45	26.5
30 ปีขึ้นไป	27	15.9

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(N=170)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	5	2.9
15,000 - 20,000 บาท	23	13.5
20,001 - 30,000 บาท	64	37.7
30,001 - 40,000 บาท	41	24.1
40,0001 บาทขึ้นไป	37	21.8

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบจำแนกตามข้อมูลทั่วไป พบว่า

1. เจ้าพนักงานเรือนจำส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 97.1 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 2.9

2. เจ้าพนักงานเรือนจำส่วนใหญ่มีอายุ 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.0 รองลงมาได้แก่ อายุ 46 - 55 ปี และอายุ 56 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.8 และ 16.5 ตามลำดับ น้อยที่สุด มีอายุน้อยกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.8

3. เจ้าพนักงานเรือนจำส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 48.8 รองลงมาได้แก่ ระดับ ปวส. และระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 34.1 และ 11.8 ตามลำดับ น้อยที่สุด ระดับต่ำกว่า ปวส. คิดเป็นร้อยละ 5.3

4. เจ้าพนักงานเรือนจำส่วนใหญ่มีอายุราชการ 11 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.0 รองลงมาได้แก่ อายุราชการ 21 -30 ปี และอายุราชการ 30 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.5 และ 15.9 ตามลำดับ น้อยที่สุด อายุราชการน้อยกว่า 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.3

5. เจ้าพนักงานเรือนจำส่วนใหญ่พบว่ามีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.7 รองลงมาได้แก่ รายได้ต่อเดือน 30,000 – 40,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 24.1 และ 21.8 น้อยที่สุด รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.9

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงรายละเอียดตามค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยรวม และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ

(N=170)

ความเครียดในการทำงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย	3.17	.316	ปานกลาง
ด้านบทบาทของบุคคลในหน่วยงาน	2.55	.939	น้อย

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

(N=170)

ความเครียดในการทำงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
ด้านสิ่งแวดล้อมในสังคม	3.99	.572	มาก
ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	2.10	.868	น้อย
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.02	1.21	ปานกลาง
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.70	1.05	ปานกลาง
รวม	2.92	.597	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยรวม และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.92 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมในสังคม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 รองลงมา คือ ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.17 3.02 และ 2.71 ตามลำดับ ส่วนด้านบทบาทของบุคคลในหน่วยงาน และด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.55 และ 2.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานแยกเป็นรายด้าน

(N=170)

ความเครียดในการทำงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย			
ท่านรู้สึกว่าปริมาณงานที่ท่านทำในแต่ละวันมีมากเกินไป	4.18	.859	มาก
งานที่ท่านทำไม่ตรงกับความสามารถและทักษะของท่าน	2.39	1.05	น้อย
งานที่ท่านทำต้องใช้ความพยายามที่สูง	3.91	.931	มาก
งานที่ท่านทำมีความซับซ้อน	2.25	1.00	น้อย
ด้านบทบาทของบุคคลในหน่วยงาน			
ท่านต้องรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาหลายคน	2.18	1.02	น้อย
ท่านได้รับมอบหมายงานโดยขาดการชี้นำวิธีปฏิบัติ	2.45	1.03	น้อย
ท่านมักเกิดความขัดแย้งในคำสั่งที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา	2.85	1.29	ปานกลาง
ท่านมักได้รับมอบหมายงานที่ขัดแย้งกับงานประจำ	2.74	1.20	ปานกลาง
ด้านสิ่งแวดล้อมในสังคม			
เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับท่าน	4.26	.742	มากที่สุด
ท่านไม่สามารถแสดงออกทางความคิดอย่างมีอิสระ	3.92	.817	มาก
ท่านไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน	3.93	.811	มาก
ผู้บังคับบัญชาไม่ให้คำปรึกษาชี้แนวทางการปฏิบัติงาน	3.88	.902	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

(N=170)

ความเครียดในการทำงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ			
สถานที่ทำงานมีความแออัด	2.08	1.09	น้อย
สถานที่ทำงานไม่มีความปลอดภัย	2.24	1.08	น้อย
สถานที่ทำงานเสี่ยงอันตรายตลอดเวลา	2.03	1.07	น้อย
สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม เช่น เสียงดัง อากาศร้อน มีกลิ่นไม่พึงประสงค์	2.05	1.06	น้อย
ด้านชีวิตส่วนตัว			
ท่านรู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง	2.77	1.33	ปานกลาง
ท่านรู้สึกไม่อยากพบปะผู้คน	3.01	1.31	ปานกลาง
ท่านรู้สึกหมดหวังในชีวิต	3.26	1.40	ปานกลาง
ท่านมีความสุขทางเพศลดลง	3.06	1.40	ปานกลาง
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน			
ท่านรู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.55	1.25	น้อย
ท่านรู้สึกไม่พอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.67	1.16	ปานกลาง
ท่านรู้สึกว่าผลการประเมินไม่เหมาะสมกับงานที่ท่านได้ทำ	2.66	1.13	ปานกลาง
ท่านรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายไม่น่าสนใจ	2.92	1.26	ปานกลาง
รวมทั้งหมด	2.92	.597	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.92 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นต่อปริมาณงานที่ทำในแต่ละวันมีมากเกินไป และงานที่ทำต้องใช้ความพยายามที่สูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.18 และ 3.91 อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ งานที่ทำไม่ตรงกับความสามารถและทักษะ และงานที่ทำมีความซับซ้อน อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.39 และ 2.25 ตามลำดับ

ด้านบทบาทของบุคคลในหน่วยงาน พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นต่อการเกิดความขัดแย้งในคำสั่งที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาการ และได้รับมอบหมายงานที่ขัดแย้งกับงานประจำ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.85 และ 2.74 ตามลำดับ รองลงมาคือ การได้รับมอบหมายงานโดยขาดการชี้นำวิธีปฏิบัติ และการที่ต้องรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาหลายคน อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.45 และ 2.18 ตามลำดับ

ด้านสิ่งแวดล้อมในสังคม พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นต่อการมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.26 รองลงมาคือ การไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจใน

งาน การที่ไม่สามารถแสดงออกทางความคิดอย่างมีอิสระ และผู้บังคับบัญชาไม่ให้คำปรึกษาชี้แนวทางการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 3.92 และ 3.88 ตามลำดับ

ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นต่อสถานที่ทำงานไม่มีความปลอดภัย สถานที่ทำงานมีความแออัด สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม และสถานที่ทำงานเสี่ยงอันตรายตลอดเวลา อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.24 2.08 2.05 และ 2.03 ตามลำดับ

ด้านชีวิตส่วนตัว พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นว่ารู้สึกหมดหวังในชีวิต ความสุขทางเพศลดลง ไม่อยากพบปะผู้คน และไม่มีความสุขและเศร้าหมอง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 33.26 3.06 3.01 และ 2.77 ตามลำดับ

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายไม่น่าสนใจ รู้สึกไม่พอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และผลการประเมินไม่เหมาะสมกับงานที่ได้ทำ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.92 2.67 และ 2.66 ตามลำดับ รองลงมาได้แก่ ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.55

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงรายละเอียดตามค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยรวม ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ

(N=170)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	3.13	.846	ปานกลาง
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.06	.857	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	2.71	.963	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.40	.802	ปานกลาง
ด้านการบูรณาการคุณค่าทางสังคม	3.27	.746	ปานกลาง
ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว	2.99	.775	ปานกลาง
ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม	2.98	.732	ปานกลาง
ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.17	.718	ปานกลาง
รวม	3.09	.619	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยรวม ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ทั้ง 8 ด้าน ในภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.09 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการคุณค่าทางสังคม ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.40 3.27 3.17 3.13 3.06 2.99 2.98 และ 2.71 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแยกเป็นรายด้าน

(N=170)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม			
ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ	3.31	.987	ปานกลาง
ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.16	.989	ปานกลาง
ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมจากการทำงานล่วงเวลา	3.05	1.08	ปานกลาง
ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสม	3.04	1.00	ปานกลาง
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ			
ท่านมีความมั่นใจในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	2.96	1.00	ปานกลาง
สถานที่ทำงานส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	2.90	1.09	ปานกลาง
หน่วยงานของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างชัดเจน	3.08	1.03	ปานกลาง
หน่วยงานของท่านมีบริการตรวจสุขภาพที่เหมาะสม	3.31	1.04	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล			
ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมโดยหน่วยงานภายในอย่างสม่ำเสมอ	2.75	1.17	ปานกลาง
ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมโดยหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ	2.59	1.09	น้อย
ท่านได้รับคัดเลือกเป็นตัวแทนของหน่วยงานเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมสมรรถนะอย่างสม่ำเสมอ	2.60	1.09	น้อย
ท่านมีโอกาสเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ ๆ จากการมอบหมายงาน	2.89	1.06	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน			
ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ	3.32	.957	ปานกลาง
ท่านคิดว่าจะมีอนาคตในหน้าที่การงานที่ดีกับหน่วยงานนี้	3.34	.992	ปานกลาง
ท่านรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานนี้	3.58	1.01	มาก
ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.39	1.00	ปานกลาง
ด้านการบูรณาการคุณค่าทางสังคม			
งานที่ท่านทำมีโอกาสได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.46	1.01	มาก
หน่วยงานที่ท่านทำมีโอกาสเจริญก้าวหน้าเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น	3.22	1.01	ปานกลาง
ท่านได้รับการเรียนรู้การทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นหลัก	3.21	1.00	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

(N=170)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
ด้านการบูรณาการคุณค่าทางสังคม(ต่อ)			
มีการแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.21	.962	ปานกลาง
ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว			
ท่านรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความเท่าเทียมกับผู้อื่น	3.23	.879	ปานกลาง
ท่านสามารถแสดงออกทางความคิดอย่างอิสระ	3.20	.989	ปานกลาง
ท่านมีเวลาส่วนตัวเพียงพอเพื่อทำกิจกรรมอื่น	2.81	1.01	ปานกลาง
สถานที่ทำงานของท่านมีพื้นที่เพื่อทำกิจกรรมส่วนตัว	2.74	1.06	ปานกลาง
ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม			
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ	3.12	1.05	ปานกลาง
ท่านพอใจกับเวลาทำงานและเวลาพักในแต่ละวัน	2.95	1.05	ปานกลาง
ท่านใช้เวลาเพื่อทำงานมากกว่าเพื่อครอบครัว	3.45	1.16	มาก
ท่านต้องนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน	2.42	1.06	น้อย
ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม			
ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	2.88	.972	ปานกลาง
ท่านมีเวลาว่างในการพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ๆ	2.84	.932	ปานกลาง
ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.52	.931	มาก
ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	3.44	1.01	มาก
รวมทั้งหมด	3.09	.619	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.10 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นต่อการที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ การที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมจากการทำงานล่วงเวลา และได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.31 3.16 3.05 และ 3.04 ตามลำดับ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นต่อการที่หน่วยงานมีบริการตรวจสุขภาพที่เหมาะสม หน่วยงานมีมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างชัดเจน มีความมั่นใจในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานส่งเสริมให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.31 3.08 2.96 และ 2.90 ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นต่อการที่มีโอกาสเรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ จากการมอบหมายงาน การที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมโดยหน่วยงานภายในอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.89 2.75 ตามลำดับ รองลงมาได้แก่ ได้รับคัดเลือกเป็นตัวแทนของหน่วยงานเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมสมรรถนะอย่างสม่ำเสมอ และได้เข้ารับการฝึกอบรมโดยหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.60 และ 2.59 ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.58 อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ การที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีอนาคตในหน้าที่การงานที่ดีกับหน่วยงานนี้ และงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.39 3.34 และ 3.32 ตามลำดับ

ด้านการบูรณาการคุณค่าทางสังคม พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นต่องานที่ทำมีโอกาสได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.46 อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ หน่วยงานที่ทำมีโอกาสเจริญก้าวหน้าเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น ได้รับการเรียนรู้การทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นหลัก และมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.22 3.21 และ 3.21 ตามลำดับ

ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความเท่าเทียมกับผู้อื่น สามารถแสดงออกทางความคิดอย่างอิสระ มีเวลาส่วนตัวเพียงพอเพื่อทำกิจกรรมอื่น และสถานที่ทำงานของท่านมีพื้นที่เพื่อทำกิจกรรมส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.23 3.20 2.81 และ 2.74 ตามลำดับ

ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นต่อการที่ต้องใช้เวลาเพื่อทำงานมากกว่าเพื่อครอบครัวมี ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.45 อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ จำนวนชั่วโมงที่ทำงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ และพอใจกับเวลาทำงานและเวลาพักในแต่ละวัน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.12 และ 2.95 ตามลำดับ น้อยที่สุด ต้องนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.42

ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นต่อการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.52 และ 3.44 ตามลำดับ รองลงมาได้แก่ สามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม และมีเวลาว่างในการพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ๆ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.88 และ 2.84 ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.6 แสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ จำแนกตามเพศ

H_0 = เพศของเจ้าพนักงานเรือนจำที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 = เพศของเจ้าพนักงานเรือนจำที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

(N=170)

ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ชาย (n=165)		หญิง (n=5)		t-test	Sig.
	μ	σ	μ	σ		
ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	3.14	.850	2.90	.720	.642	.522
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.07	.853	2.70	.990	.973	.332

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

(N=170)

ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ชาย (n=165)		หญิง (n=5)		t-test	Sig.
	μ	σ	μ	σ		
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	2.72	.969	2.30	.737	.966	.336
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.40	.793	3.40	1.16	.025	.980
ด้านการบูรณาการคุณค่าทางสังคม	3.30	.728	2.35	.840	2.87*	.005
ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว	3.01	.775	2.30	.410	2.05*	.042
ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม	2.98	.723	2.80	1.08	.568	.571
ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.18	.714	2.80	.836	1.17	.243
รวม	3.11	.616	2.69	.642	1.47	.143

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีเพศต่างกัน พบว่า ในภาพรวมมี ค่า Sig เกินกว่า .05 นั่นแสดงให้เห็นว่า ยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) ที่กำหนดว่า เพศของเจ้าพนักงานเรือนจำที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อนำว่าวิเคราะห์ต่อไปเพื่อดูว่าเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในด้านการบูรณาการคุณค่าทางสังคม และด้านความเสอภาคและความเป็นส่วนตัว มีค่า Sig ต่ำกว่า .05 ซึ่งเจ้าพนักงานเรือนจำที่เป็นเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าเจ้าพนักงานเรือนจำที่เป็นเพศหญิงในด้านดังกล่าว

ตารางที่ 4.7 แสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ จำแนกตามอายุ

H_0 = อายุของเจ้าพนักงานเรือนจำที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 = อายุของเจ้าพนักงานเรือนจำที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

(N=170)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความผันแปร	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.619	4	.905	1.27	.284
	ภายในกลุ่ม	117.501	165	.712		
	รวม	121.119	169			

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

(N=170)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความผันแปร	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3.929	4	.982	1.35	.255
	ภายในกลุ่ม	120.293	165	.729		
	รวม	124.222	169			
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	7.079	4	1.77	1.95	.105
	ภายในกลุ่ม	149.966	165	.909		
	รวม	157.044	169			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.174	4	.794	1.24	.296
	ภายในกลุ่ม	105.663	165	.640		
	รวม	108.837	169			
ด้านการบูรณาการคุณค่าทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.238	4	.560	1.00	.407
	ภายในกลุ่ม	91.968	165	.557		
	รวม	94.206	169			
ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	.958	4	.239	.932	.814
	ภายในกลุ่ม	100.786	165	.611		
	รวม	101.744	169			
ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	.529	4	.132	.242	.914
	ภายในกลุ่ม	90.239	165	.547		
	รวม	90.768	169			
ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.941	4	.735	1.44	.224
	ภายในกลุ่ม	84.362	165	.511		
	รวม	87.303	169			

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

(N=170)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความผันแปร	SS	df	MS	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.749	4	.437	1.144	.338
	ภายในกลุ่ม	63.052.	165	.382		
	รวม	64.801	169			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีอายุต่างกัน พบว่า ในภาพรวมมี ค่า Sig เกินกว่า .05 นั่นแสดงให้เห็นว่า ยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) แสดงให้เห็นว่า เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีอายุต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการคุณค่าทางสังคม ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 แสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ จำแนกตามระดับการศึกษา

H_0 = ระดับการศึกษาของเจ้าพนักงานเรือนจำที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 = ระดับการศึกษาของเจ้าพนักงานเรือนจำที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

(N=170)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความผันแปร	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.542	3	1.18	1.67	.176
	ภายในกลุ่ม	117.578	166	.708		
	รวม	121.119	169			
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.685	3	.562	.761	.518
	ภายในกลุ่ม	122.537	166	.738		
	รวม	124.222	169			

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

(N=170)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความผันแปร	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.746	3	1.25	1.35	.259
	ภายในกลุ่ม	153.299	166	.923		
	รวม	157.044	169			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.429	3	3.48	5.86*	.001
	ภายในกลุ่ม	98.407	166	.593		
	รวม	108.837	169			
ด้านการบูรณาการคุณค่าทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.998	3	.666	1.20	.312
	ภายในกลุ่ม	92.209	166	.555		
	รวม	94.206	169			
ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	.483	3	.161	.264	.851
	ภายในกลุ่ม	101.261	166	.610		
	รวม	101.744	169			
ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	.220	3	.073	.134	.940
	ภายในกลุ่ม	90.548	166	.545		
	รวม	90.768	169			
ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.751	3	.917	1.80	.149
	ภายในกลุ่ม	84.552	166	.509		
	รวม	87.303	169			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.833	3	.278	.721	.541
	ภายในกลุ่ม	63.967	166	.385		
	รวม	64.801	169			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ในภาพรวมมีค่า Sig เกินกว่า .05 นั่นแสดงให้เห็นว่า ยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการคุณค่าทางสังคม ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่า Sig ต่ำกว่า .05 นั่นแสดงให้เห็นว่า ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานแตกต่างกัน และนำไปทดสอบหาความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

(N=170)

ระดับการศึกษา	μ	ต่ำกว่า ปวส.	ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		3.58	3.07	3.56	3.69
ต่ำกว่า ปวส.	3.58	-	-	-	-
ปวส.	3.07	-	-	-.49*	-.62*
ปริญญาตรี	3.56	-	-	-	-
ปริญญาโท	3.69	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบรายคู่ พบว่า คู่ที่ 1 เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีการศึกษาระดับ ปวส. กับ ปริญญาตรี คู่ที่ 2 เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีการศึกษาระดับ ปวส. กับ ปริญญาโท มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ จำแนกตามอายุราชการ

H_0 = อายุราชการของเจ้าพนักงานเรือนจำที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 = อายุราชการของเจ้าพนักงานเรือนจำที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

(N=170)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความผันแปร	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.261	5	.452	.624	.682
	ภายในกลุ่ม	118.859	164	.725		
	รวม	121.119	169			
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	7.405	5	1.48	1.08	.071
	ภายในกลุ่ม	116.817	164	.712		
	รวม	124.222	169			
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	8.792	5	1.76	1.95	.090
	ภายในกลุ่ม	148.253	164	.904		
	รวม	157.044	169			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	112.006	5	2.40	4.07*	.002
	ภายในกลุ่ม	96.831	164	.590		
	รวม	108.837	169			
ด้านการบูรณาการคุณค่าทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	7.702	5	1.54	2.92*	.015
	ภายในกลุ่ม	86.505	164	.527		
	รวม	94.206	169			
ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.691	5	.538	.891	.489
	ภายในกลุ่ม	99.053	164	.604		
	รวม	101.744	169			
ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.169	5	.634	1.19	.318
	ภายในกลุ่ม	87.599	164	.534		
	รวม	90.768	169			

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

(N=170)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความผันแปร	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	5.180	5	1.04	2.07	.072
	ภายในกลุ่ม	82.123	164	.501		
	รวม	87.303	169			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.410	5	.882	2.39*	.040
	ภายในกลุ่ม	60.391	164	.368		
	รวม	64.801	169			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีอายุราชการต่างกัน พบว่า ในภาพรวมมีค่า Sig ต่ำกว่า .05 นั่นแสดงให้เห็นว่า ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีอายุราชการต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการบูรณาการคุณค่าทางสังคม และนำไปทดสอบหาความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) ดังแสดงในตารางที่ 4.11 และ 4.12

ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีค่า Sig เกินกว่า .05 นั่นแสดงให้เห็นว่า ยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีอายุราชการต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านดังกล่าว

ตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามอายุราชการ

(N=170)

อายุราชการ		น้อยกว่า 2 ปี	2-5 ปี	6-10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	30ปีขึ้นไป
	μ	2.67	3.66	3.05	3.32	3.66	3.45
น้อยกว่า 2 ปี	2.67	-	-.99*	-	-.65*	-.99*	-.78*
2 – 5 ปี	3.66	-	-	.61*	-	-	-
6 – 10 ปี	3.05	-	-	-	-	-.61*	-

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

(N=170)

อายุราชการ		น้อยกว่า 2 ปี	2-5 ปี	6-10 ปี	11-20 ปี	21-30 ปี	30ปีขึ้นไป
	μ	2.67	3.66	3.05	3.32	3.66	3.45
11 – 20 ปี	3.32	-	-	-	-	-.34*	-
21 – 30 ปี	3.66	-	-	-	-	-	-
30 ปีขึ้นไป	3.45	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบรายคู่ พบว่า คู่ที่ 1 เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีอายุราชการ น้อยกว่า 2 ปี กับ 2-5 ปี , 11-20 ปี , 21-30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป คู่ที่ 2 เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีอายุราชการ 2-5 ปี กับ 6-10 ปี คู่ที่ 3 เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีอายุราชการ 6-10 ปีกับ 21-30 ปี และคู่ที่ 4 เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีอายุราชการ 11-20 ปี กับ 21-30 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ด้านการบูรณาการคุณค่าทางสังคม จำแนกตามอายุราชการ

(N=170)

อายุราชการ		น้อยกว่า 2 ปี	2-5 ปี	6-10 ปี	11-20 ปี	20-30 ปี	30ปีขึ้นไป
	μ	2.72	3.69	3.08	3.30	3.30	3.18
น้อยกว่า 2 ปี	2.72	-	-.97*	-	-.58*	-.58*	-
2 – 5 ปี	3.69	-	-	.61*	.39*	.39*	.51*
6 – 10 ปี	3.08	-	-	-	-	-	-
11 – 20 ปี	3.30	-	-	-	-	-	-
21 – 30 ปี	3.30	-	-	-	-	-	-
30 ปีขึ้นไป	3.18	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบรายคู่ พบว่า คู่ที่ 1 เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีอายุราชการ น้อยกว่า 2 ปี กับ 2-5 ปี , 11-20 ปี และ 21-30 คู่ที่ 2 เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีอายุราชการ 2-5 ปี กับ 6-10 ปี , 11-20 ปี , 20-30 ปี และ 30 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการคุณค่าทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

H_0 = รายได้ต่อเดือนของเจ้าพนักงานเรือนจำที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 = รายได้ต่อเดือนของเจ้าพนักงานเรือนจำที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

(N=170)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความผันแปร	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.488	4	.622	.865	.486
	ภายในกลุ่ม	118.632	165	.719		
	รวม	121.119	169			
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	4.621	4	1.16	1.60	.178
	ภายในกลุ่ม	119.601	165	.725		
	รวม	124.222	169			
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	10.057	4	2.51	2.82*	.027
	ภายในกลุ่ม	146.988	165	.891		
	รวม	157.044	169			
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.028	4	2.01	3.29*	.013
	ภายในกลุ่ม	100.808	165	.611		
	รวม	108.837	169			
ด้านการบูรณาการคุณค่าทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	4.419	4	1.11	2.03	.093
	ภายในกลุ่ม	89.788	165	.544		
	รวม	94.206	169			
ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.022	4	.505	.836	.504
	ภายในกลุ่ม	99.722	165	.604		
	รวม	101.744	169			
ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.997	4	1.50	2.92*	.023
	ภายในกลุ่ม	84.771	165	.514		
	รวม	90.768	169			

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

(N=170)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความผันแปร	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	5.039	4	1.26	2.53*	.043
	ภายในกลุ่ม	82.264	165	.500		
	รวม	87.303	169			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.728	4	.932	2.52*	.043
	ภายในกลุ่ม	61.072	165	.370		
	รวม	64.801	169			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน พบว่า ในภาพรวมมีค่า Sig ต่ำกว่า .05 นั่นแสดงให้เห็นว่า ปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และนำไปทดสอบหาความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) ดังแสดงในตารางที่ 4.14 , 4.15 , 4.16 และ 4.17

ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว และด้านการบูรณาการคุณค่าทางสังคม มีค่า Sig เกินกว่า .05 นั่นแสดงให้เห็นว่า ยอมรับสมมติฐาน (H_0) และปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีอายุราชการต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านดังกล่าว

ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(N=170)

รายได้ต่อเดือน		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	μ	3.80	2.67	2.50	2.88	2.76
น้อยกว่า 15,000 บาท (1)	3.80	-	1.13*	1.30*	.92*	1.04*
15,000 - 20,000 บาท (2)	2.67	-	-	-	-	-
20,001 – 30,000 บาท (3)	2.50	-	-	-	-.38*	-

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

(N=170)

รายได้ต่อเดือน		**(1)**	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**
	μ	3.80	2.67	2.50	2.88	2.76
30,001 – 40,000 บาท (4)	2.88	-	-	-	-	-
40,001 บาทขึ้นไป (5)	2.76	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบรายคู่ พบว่า คู่ที่ 1 เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท กับ 15,000 - 20,000 บาท , 20,001 – 30,000 บาท , 30,001 – 40,000 บาท และ 40,001 บาทขึ้นไป คู่ที่ 2 เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท กับ 30,001 – 40,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(N=170)

รายได้ต่อเดือน		**(1)**	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**
	μ	4.35	3.13	3.31	3.43	3.60
น้อยกว่า 15,000 บาท (1)	4.35	-	1.22*	1.04*	.92*	.75*
15,000 - 20,000 บาท (2)	3.13	-	-	-	-	-.47*.
20,001 – 30,000 บาท (3)	3.31	-	-	-	-	-
30,001 – 40,000 บาท (4)	3.43	-	-	-	-	-
40,001 บาทขึ้นไป (5)	3.60	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบรายคู่ พบว่า คู่ที่ 1 เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท กับ 15,000 - 20,000 บาท , 20,001 – 30,000 บาท , 30,001 – 40,000 บาท และ 40,001 บาทขึ้นไป คู่ที่ 2 เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท กับ 40,000 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(N=170)

รายได้ต่อเดือน		**(1)**	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**
	μ	3.60	2.87	2.80	3.14	3.11
น้อยกว่า 15,000 บาท (1)	3.60	-	.73*	.80*	-	-
15,000 - 20,000 บาท (2)	2.87	-	-	-	-	-
20,001 – 30,000 บาท (3)	2.80	-	-	-	-.34*	-.31*
30,001 – 40,000 บาท (4)	3.14	-	-	-	-	-
40,001 บาทขึ้นไป (5)	3.11	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบรายคู่ พบว่า คู่ที่ 1 เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท กับ 15,000 - 20,000 บาท และ 20,001 – 30,000 บาท คู่ที่ 2 เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท กับ 30,001 – 40,000 บาท และ 40,000 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(N=170)

รายได้ต่อเดือน		**(1)**	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**
	μ	4.00	3.03	3.26	3.10	3.06
น้อยกว่า 15,000 บาท (1)	4.00	-	.97*	.74*	.90*	.94*
15,000 - 20,000 บาท (2)	3.03	-	-	-	-	-
20,001 – 30,000 บาท (3)	3.26	-	-	-	-	-
30,001 – 40,000 บาท (4)	3.10	-	-	-	-	-
40,001 บาทขึ้นไป (5)	3.06	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบรายคู่ พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท กับ 15,000 - 20,000 บาท , 20,001 – 30,000 บาท , 30,001 – 40,000 บาท และ

40,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ เรือนจำพิเศษธนบุรี

(N=170)

ความเครียดในการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน	
	r	Sig.
ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย	.109	.159
ด้านบทบาทของบุคคลในหน่วยงาน	.229**	.003
ด้านสิ่งแวดล้อมในสังคม	.109	.157
ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	.274**	.000
ด้านชีวิตส่วนตัว	.190*	.013
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	.233**	.002
รวม	.286**	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ เรือนจำพิเศษธนบุรี พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความเครียดในการทำงานด้านบทบาทของบุคคลในหน่วยงาน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ ความเครียดในการทำงานด้านชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำสุด ส่วนความเครียดในการทำงานด้านงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านสิ่งแวดล้อมในสังคม ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานและการลดความเครียดในการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ สามารถสรุปได้ดังนี้

1) การเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทุ่มเทกำลังปฏิบัติงานอย่างไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก ความตรากตรำในการปฏิบัติงาน และเพื่อจุนเจือครอบครัวให้มีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2) การจัดแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์และการจัดกิจกรรมสันทนาการร่วมกับเพื่อนร่วมงานเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงานให้แน่นแฟ้นขึ้น เพื่อส่งผลให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงานลดความตรึงเครียดในการปฏิบัติงาน

3) การเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับผู้ต้องขังเพื่อลดความถี่ของเวรยามรักษาการณ์ เนื่องจากปัจจุบันจำนวนผู้ต้องขังมีจำนวนมากเป็นสาเหตุให้เจ้าพนักงานเรือนจำปฏิบัติงานอย่างตรากตรำในอัตราส่วนต่อผู้ต้องขังที่ไม่เป็นไปตามหลักมาตรฐานสากลและความถี่ในการเข้าเวรยามรักษาการณ์ที่มากเกินไป การเพิ่มอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่จะสามารถช่วยบรรเทาสาเหตุของความเครียดในการทำงานและเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน

4) ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของเจ้าพนักงานเรือนจำโดยการสร้างความเป็นธรรมและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

5) การเพิ่มอุปกรณ์ในการทำงานให้พอเพียงและนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขัง ซึ่งช่วยในการทำงานโดยที่ไม่จำเป็นต้องเสี่ยงกับผู้ต้องขังแบบเผชิญหน้า ลดความเครียดในการทำงานท่ามกลางผู้ต้องขังจำนวนมากได้

6) การจัดกิจกรรมศึกษาดูงานเรือนจำอื่นและดูงานนอกสถานที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงานเพื่อนำมาช่วยในการปฏิบัติหน้าที่และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่งผลให้ได้รับการประเมินผลงานที่ดี และ

7) การที่ผู้บังคับบัญชาใช้คนตรงกับงานทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่นไม่ติดขัดในการงาน คนทำงานก็ไม่อึดอัดใจสามารถใช้ความรู้ความสามารถที่ตนมีได้อย่างเต็มที่ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและไม่เครียดในการทำงาน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผลการศึกษาวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษธนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อระบุสาเหตุของความเครียดในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ตามลักษณะส่วนบุคคล และเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ โดยเป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการราชทัณฑ์ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ เรือนจำพิเศษธนบุรี จำนวนทั้งสิ้น 170 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.874 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสองกลุ่ม (t-test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment correlation coefficient)

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าพนักงานเรือนจำ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าพนักงานเรือนจำผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่ในช่วงอายุ 36 - 45 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุราชการ 11 - 20 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าเจ้าพนักงานเรือนจำมีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความเครียดด้านสิ่งแวดล้อมในสังคมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านบทบาทของบุคคลในหน่วยงาน และด้านสิ่งแวดล้อมในสังคมตามลำดับ โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.2.1 ด้านสิ่งแวดล้อมในสังคม พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นต่อการมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาคือการไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน การไม่สามารถแสดงออกทางความคิดอย่างมีอิสระ และผู้บังคับบัญชาไม่ให้คำปรึกษาชี้แนวทางการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

5.1.2.2 ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า พบว่าเจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นต่อปริมาณงานที่ทำในแต่ละวันมีมากเกินไปมากที่สุด รองลงมาคืองานที่ทำต้องใช้ความพยายามที่สูง งานที่ทำไม่ตรงกับความสามารถและทักษะ และงานที่ทำมีความซับซ้อน ตามลำดับ

5.1.2.3 ด้านชีวิตส่วนตัว พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นรู้สึกหมดหวังในชีวิตมากที่สุด รองลงมาคือความสุขทางเพศลดลง ไม่อยากพบปะผู้คน และไม่มีความสุขและเศร้าหมอง ตามลำดับ

5.1.2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายไม่น่าสนใจมากที่สุด รองลงมาคือสึกไม่พอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการประเมินไม่เหมาะสมกับงานที่ได้ทำ และไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

5.1.2.5 ด้านบทบาทของบุคคลในหน่วยงาน พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นต่อการเกิดความขัดแย้งในคำสั่งที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาการมากที่สุด รองลงมาคือได้รับมอบหมายงานที่ขัดแย้งกับงานประจำ การได้รับมอบหมายงานโดยขาดการชี้นำวิธีปฏิบัติ และการที่ต้องรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาหลายคน ตามลำดับ

5.1.2.6 ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ พบว่าเจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นต่อสถานที่ทำงานไม่มีความปลอดภัยมากที่สุด รองลงมาคือสถานที่ทำงานมีความแออัด สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม และสถานที่ทำงานเสี่ยงอันตรายตลอดเวลา ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าเจ้าพนักงานเรือนจำมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านการบูรณาการคุณค่าทางสังคม ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ตามลำดับ โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.3.1 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานนี้มากที่สุด รองลงมาคือการที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีอนาคตในหน้าที่การงานที่ดีกับหน่วยงานนี้ และงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ ตามลำดับ

5.1.3.2 ด้านการบูรณาการคุณค่าทางสังคม พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นต่องานที่ทำมีโอกาสได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากที่สุด รองลงมาคือหน่วยงานที่ทำมีโอกาสเจริญก้าวหน้าเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น ได้รับการเรียนรู้การทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นหลัก และมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ตามลำดับ

5.1.3.3 ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นต่อการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาคือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา สามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม และมีเวลาว่างในการพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ๆ ตามลำดับ

5.1.3.4 ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นต่อการที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำมากที่สุด รองลงมาคือการที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมจากการทำงานล่วงเวลา และได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสม ตามลำดับ

5.1.3.5 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นต่อการที่หน่วยงานมีบริการตรวจสุขภาพที่เหมาะสมมากที่สุด รองลงมาคือหน่วยงานมีมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างชัดเจน มีความมั่นใจในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานส่งเสริมให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ตามลำดับ

5.1.3.6 ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความเท่าเทียมกับผู้อื่นมากที่สุด รองลงมาคือสามารถแสดงออกทางความคิดอย่างอิสระ มีเวลาส่วนตัวเพียงพอเพื่อทำกิจกรรมอื่น และสถานที่ทำงานของท่านมีพื้นที่เพื่อทำกิจกรรมส่วนตัว ตามลำดับ

5.1.3.7 ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นต่อการที่ต้องใช้เวลาเพื่อทำงานมากกว่าเพื่อครอบครัวมากที่สุด รองลงมาคือจำนวนชั่วโมงที่ทำงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ พอใจกับเวลาทำงานและเวลาพักในแต่ละวัน และต้องนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน ตามลำดับ

5.1.3.8 ด้านการพัฒนาความสามรถของบุคคล พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นต่อการที่มีโอกาสเรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ จากการมอบหมายงานมากที่สุด รองลงมาคือการที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมโดยหน่วยงานภายในอย่างสม่ำเสมอ ได้รับคัดเลือกเป็นตัวแทนของหน่วยงานเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมสมรรถนะอย่างสม่ำเสมอ และได้เข้ารับการฝึกอบรมโดยหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.4.1 เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในด้านการบูรณาการคุณค่าทางสังคม และด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว โดยเจ้าพนักงานเรือนจำที่เป็นเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าเจ้าพนักงานเรือนจำที่เป็นเพศหญิง

5.1.4.2 เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5.1.4.3 เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยเจ้าพนักงานเรือนจำที่มี

การศึกษาระดับปริญญาโท มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีการศึกษาในระดับอื่น ๆ

5.1.4.4 เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีอายุราชการต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีอายุราชการต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการบูรณาการคุณค่าทางสังคม โดยเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีอายุราชการ 2 – 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีอายุราชการในช่วงอื่น ๆ

5.1.4.5 เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีรายได้ต่อเดือนในช่วงอื่น ๆ

5.1.5 ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ พบว่า ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบทบาทของบุคคลในหน่วยงาน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านชีวิตส่วนตัว

5.1.6 ข้อมูลจากข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานและการลดความเครียดในการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ คือ การเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทุ่มเทกำลังปฏิบัติงานอย่างไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก ความตรากตรำในการปฏิบัติงาน และเพื่อจุนเจือครอบครัวให้มีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี การจัดแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์และการจัดกิจกรรมสันทนาการร่วมกับเพื่อนร่วมงานเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงานให้แน่นแฟ้นขึ้น ส่งผลให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงานลดความตรึงเครียดในการปฏิบัติงาน การเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับผู้ต้องขังเพื่อลดความถี่ของเวรยามรักษาการณ์ เนื่องจากปัจจุบันจำนวนผู้ต้องขังมีจำนวนมากเป็นสาเหตุให้เจ้าพนักงานเรือนจำปฏิบัติงานอย่างตรากตรำในอัตราส่วนต่อผู้ต้องขังที่ไม่เป็นไปตามหลักมาตรฐานสากลและความถี่ในการเข้าเวรยามรักษาการณ์ที่มากเกินไป การเพิ่มอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่จะสามารถช่วยบรรเทาสาเหตุของความเครียดในการทำงานและเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานได้ การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของเจ้าพนักงานเรือนจำโดยการสร้างความเป็นธรรมและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา การมีอุปกรณ์ในการทำงานที่พอเพียงและนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ประจำช่วยในการทำงานโดยที่ไม่จำเป็นต้องเสี่ยงกับผู้ต้องขังแบบเผชิญหน้า ลดความเครียดในการทำงานท่ามกลางผู้ต้องขังจำนวนมากได้ การให้จัดกิจกรรมศึกษาดูงานเรือนจำอื่นและดูงานนอกสถานที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงานเพื่อนำมาช่วยในการ

ปฏิบัติหน้าที่และเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานส่งผลให้ได้รับการประเมินผลงานที่ดี การที่ผู้บังคับบัญชาใช้คนตรงกับงานทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่นไม่ติดขัดในการงาน คนทำงานก็ไม่อึดอัดใจสามารถใช้ความรู้ความสามารถที่ตนมีได้อย่างเต็มที่ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและไม่เครียดในการทำงาน

5.2 อภิปรายผล

จากสรุปผลการ วิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษธนบุรี สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.2.1 จากการศึกษาความเครียดในการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษธนบุรี พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำเกิดความเครียดในการทำงานจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของตนหรือการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ตนไม่ชอบ รวมถึงไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าพร้อมจะรับหน้าที่นั้น ๆ หรือไม่ เจ้าพนักงานเรือนจำบางคนถูกมองว่าได้รับมอบหมายงานเพียงไม่กี่หน้าที่ส่วนเจ้าพนักงานเรือนจำบางคนต้องแบกรับภาระหน้าที่เอาไว้มากมายโดยขาดการชี้นำวิธีการปฏิบัติ จึงมองว่าเป็นความไม่เสมอภาคจากคำสั่งของผู้บังคับบัญชาทำให้เกิดความไม่สามัคคีกันในองค์กร มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันในองค์กร รวมถึงเพื่อนร่วมงานไม่ช่วยเหลือในการทำงาน แบ่งแยกหน้าที่กันทำอย่างเด็ดขาดโดยขาดการประสานงานติดต่อกัน การทำงานจึงเกิดความซับซ้อนและต้องใช้ความพยายามอย่างสูงเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จ เจ้าพนักงานเรือนจำบางคนต้องทำงานจนเลยเวลางานปกติเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง บางครั้งต้องเอางานกลับไปทำที่บ้านหรือไม่ก็ทำอยู่ที่ทำงานจนดึกดื่น ไม่มีเวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของตนเองหรือของครอบครัว หากแต่การทุ่มเทให้กลับงานที่ทำกลับไม่มีความหมายในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการให้โดยตำแหน่งหน้าที่ไม่ได้ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานหรือการทุ่มเทเพื่อองค์กรของเจ้าพนักงานเรือนจำ อีกทั้งการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำในการควบคุมผู้ต้องขังในยุคปัจจุบันนั้นไม่ได้อยู่แค่ภายในเรือนจำแล้วเท่านั้น ยังรวมถึงการควบคุมผู้ต้องขังไปศาล การควบคุมผู้ต้องขังไปสถานพยาบาลภายนอกเรือนจำ หรือการควบคุมผู้ต้องขังย้ายเรือนจำ ล้วนเป็นหน้าที่ที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ของเจ้าพนักงานเรือนจำแทบทั้งสิ้น หากแต่กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในเรื่องดังกล่าวกลับไม่ได้ช่วยปกป้องเจ้าพนักงานเรือนจำที่ทำหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังภายนอกเรือนจำ หากแต่เป็นการเอื้อประโยชน์ให้กลับผู้ต้องขังเป็นส่วนใหญ่ เป็นเหตุให้ผู้ต้องขังแหกหักหลบหนีเป็นจำนวนมากดังที่ได้พบเห็นในสื่อต่าง ๆ ที่ผ่านมา เจ้าพนักงานเรือนจำต้องคอยเพิ่มความระมัดระวังในเรื่องดังกล่าวมากขึ้น เพราะหากเกิดเหตุดังกล่าวขึ้นเจ้าพนักงานเรือนจำต้องโดนตั้งกรรมการสอบวินัยร้ายแรง ปัญหาเหล่านี้ล้วนก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานได้ทั้งสิ้น แต่ถ้าหากผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานหรือการมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติงานให้ตรงกับความสามารถของบุคคลและมีการสร้างความเชื่อมั่นโดยการปกป้องเจ้าพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังทั้งภายในและภายนอกแล้วนั้น ผู้วิจัยเชื่อว่าจะเป็นการลดความเครียดในการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำได้ ซึ่งในภาพรวมแล้วความเครียดในการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษธนบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐรดา เพอร์แมน (2553,หน้า 110) ศึกษาความเครียดในการทำงานของพนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น. ดีเวลลอปเมนท์ จำกัด พบว่าความเครียดของพนักงานมีสาเหตุมาจากสิ่งแวดล้อมในสังคม อย่างการที่พนักงานต้องควบคุมอารมณ์

อย่างมากเพื่อรักษาสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และพนักงานรู้สึกลำบากใจที่ต้องทำหน้าที่ประสานงานระหว่างบุคคลที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกันโดยเฉพาะการรู้สึกอึดอัดเมื่อถูกกดดันจากงาน และความกดดันที่เกิดจากผู้บริหาร สำหรับคนทำงานมีคำหนึ่งที่พูดกันมากคือความท้าทาย คือภาวะทั้งทางร่างกายและจิตใจที่กระตุ้นให้เราเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เกี่ยวกับงานเพื่อผลสำเร็จของงาน เมื่องานนั้นสำเร็จก็จะเกิดการผ่อนคลายและพอใจ

5.2.2 จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษธนบุรี พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง จากการที่เจ้าพนักงานเรือนจำมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานเนื่องจากมีอาชีพรับราชการ หากดูจากอายุราชการแล้วส่วนใหญ่รับราชการในกรมราชทัณฑ์มาแล้วไม่ต่ำกว่ายี่สิบปี ซึ่งเจ้าพนักงานเรือนจำส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ที่เรือนจำพิเศษธนบุรีมาไม่ต่ำกว่าสิบปี จึงมีความผูกพันและมีความคาดหวังที่ดีในหน้าที่การงาน มีโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้วยความที่เรือนจำพิเศษธนบุรีเป็นเรือนจำในกรุงเทพมหานครและเป็นเรือนจำต้นแบบแมนเดลารู ทำให้เจ้าพนักงานเรือนจำที่สังกัดที่นี่ได้เรียนรู้ระบบการทำงานที่มีลักษณะแตกต่างไปจากเรือนจำอื่น และมีความโดเด่นในการทำผลงานเพื่อประเมินคุณวุฒิ อีกทั้งยังมีการจัดสวัสดิการที่อยู่ในระดับที่พึงพอใจ เช่น การจัดหาคณะแพทย์ พยาบาลมาตรวจสุขภาพประจำปียังเรือนจำ การจัดสวัสดิการสิ่งของดำรงชีพประจำเดือน การจัดอาหารการกินทุกมื้อแก่เจ้าหน้าที่ทุกคน ฯลฯ เป็นต้น และการที่เรือนจำพิเศษธนบุรีเป็นเรือนจำโครงสร้างใหม่ มีมาตรการและระบบรักษาความปลอดภัยแก่เจ้าพนักงานเรือนจำอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถไว้วางใจได้ทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำมีความปลอดภัย ส่งผลให้มีสุขภาพจิตที่ดีไม่ต้องคอยหวาดระแวงผู้ต้องขังทำร้ายร่างกายหรือการจับเป็นตัวประกัน อีกทั้งการทำงานภายในเรือนจำสร้างโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากสิ่งแวดล้อมรอบด้านและจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงานระหว่างเจ้าพนักงานด้วยกันอยู่ตลอดเวลา กลายเป็นมิตรภาพภายนอกเรือนจำภายหลังเวลางานมีการนัดพบปะสังสรรค์กันระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาทั้งยังสามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสมอีกด้วย หากแต่เรือนจำควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถให้มีการเรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ แก่เจ้าพนักงานเรือนจำ ทั้งการจัดฝึกอบรมกันเองในหน่วยงานหรือการจัดฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก ซึ่งในภาพรวมแล้วคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ เรือนจำพิเศษธนบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ผกามาศ พวงเพ็ชร(2560,หน้า 85) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา พบว่า การมีโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ส่วนใหญ่เห็นว่าบุคลากรที่มีความสามารถก็จะมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หากมีการพัฒนาให้มากขึ้นก็พร้อมที่จะก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ระดับปฏิบัติการให้ได้รับ การดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการให้ได้รับการดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ เป็นต้น ทั้งนี้มหาวิทยาลัยก็มีนโยบายที่จะให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน เช่นไป ศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ หรือหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยอื่น ๆ และสอดคล้องกับ เพ็ญลักษณ์ ปาละกุล(2553,หน้า 82) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของข้าราชการกรมสรรพากร พบว่า ข้าราชการกรมสรรพากรมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากในปัจจุบันหน่วยงานให้ความสำคัญกับการสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งเห็นได้จากการให้ทุนการศึกษาแก่ข้าราชการในหลายหลักสูตร การพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่ง มีการระบุหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนมากขึ้น แต่

สิ่งที่น่าเป็นกังวลคือ ภายในหน่วยงานมีตำแหน่งที่ทำให้ข้าราชการ สามารถก้าวหน้าไปได้มีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนข้าราชการ

5.2.3 จากการศึกษาความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีเพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากการที่เรือนจำพิเศษธนบุรีเป็นเรือนจำชายทำให้เจ้าพนักงานเรือนจำที่เป็นเพศชายนั้นมีโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถแสดงออกทางความคิดอย่างเป็นอิสระ การปฏิบัติหน้าที่ภายในเรือนจำมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงานอยู่อย่างเสมอ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีเพศชายมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าเจ้าพนักงานเรือนจำที่เป็นเพศหญิง ส่วนเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทนั้นได้รับราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการซึ่งแตกต่างจากเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีการศึกษาระดับ ปวส. ที่ได้รับราชการในตำแหน่งประเภททั่วไป จึงมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีโอกาสในการเจริญเติบโตในสายงานมากกว่าเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีการศึกษาระดับ ปวส. ส่งผลให้เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีการศึกษาระดับ ปวส. ส่วนเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีอายุราชการน้อยกว่า 2 ปี ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ ซึ่งยังไม่ได้มองไปถึงอนาคตในสายงานนี้อย่างจริงจังและยังไม่มีความผูกพันกับหน่วยงานเท่าที่ควร การเรียนรู้งานจากเพื่อนร่วมงานและความเข้าใจในงานยังไม่มาก ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานยังไม่ถึงขั้นสนิทสนม อีกทั้งยังไม่ได้รับมอบหมายงานในตำแหน่งที่ตัวเองถนัด อันเนื่องมาจากงานควบคุมผู้ต้องขังภายในเรือนจำเป็นงานที่ต้องใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีอายุราชการน้อยกว่า 2 ปีมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่าเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีอายุราชการในช่วงอื่น ๆ และเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ส่วนใหญ่แล้วเป็นข้าราชการบรรจุใหม่ทำให้สามารถมีโอกาสในการเรียนรู้งานใหม่ ๆ มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมาย การตั้งเป้าที่จะประสบความสำเร็จยังสามารถเป็นไปได้ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเปิดกว้างสำหรับทุกคน ได้รับโอกาสจากหน่วยงานให้เป็นตัวแทนเข้ารับการฝึกอบรมอยู่อย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน สภาพร่างกายสามารถตอบสนองได้แม้จะต้องเจองานที่ใช้ความอดทนเป็นอย่างมาก การปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างตรงไปตรงมาทำให้เป็นที่รักใคร่ของทุกคน อีกทั้งความรับผิดชอบทางด้านครอบครัวยังไม่มาก ยังสามารถสละเวลาเพื่อพบปะกับสังคมได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาทมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วงอื่น ๆ แต่เนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำนั้นเกี่ยวข้องกับการควบคุมผู้ต้องขังเป็นหลัก ซึ่งจำนวนผู้ต้องขังนั้นมีมากกว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่อยู่มาก ทำให้การทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำนั้นต้องสามารถปฏิบัติทดแทนได้ทุกคน ในเวลาปฏิบัติหน้าที่ทุกคนคือเพื่อนร่วมงาน เพราะการทำงานเป็นทีมคือสิ่งสำคัญในการควบคุมผู้ต้องขัง ซึ่งผู้ต้องขังทุกคนต้องให้ความเคารพและเชื่อฟังเจ้าพนักงานเรือนจำทุกคนเท่าเทียมกันตามระเบียบข้อบังคับของกรมราชทัณฑ์ ส่งผลให้เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฐรดา เพอร์แมน (2553,หน้า 111-112) ได้ศึกษาความเครียดและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น. ดีเวลลอปเมนท์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ต่างกันจะมี

คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ในขณะเดียวกันนั้น พบว่า พนักงานที่มีเงินเดือน ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อาจเนื่องจาก การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ จะทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงานในองค์กรไม่มีความเครียดเพิ่มขึ้นจากการใช้จ่ายหรือมีเงินรายรับน้อยกว่ารายจ่าย

5.2.4 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ เรือนจำพิเศษธนบุรี พบว่า ในภาพรวมความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำในระดับต่ำ โดยความเครียดในการทำงานที่เกิดจากด้านบทบาทของบุคคลในหน่วยงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำในระดับต่ำ และความเครียดด้านชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานทางบวกในระดับต่ำที่สุด ส่วนความเครียดในการทำงานด้านงานที่ได้รับมอบหมายและด้านสิ่งแวดล้อมในสังคม ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ รักนิรันดร์ ส่งแสง(2558: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบความเครียดและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารเอบีซี พบว่า โมเดลมีความสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยที่มาของความเครียดจากการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อระดับความเครียดของพนักงาน ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.913

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้

5.3.1.1 เรือนจำควรมีการพัฒนาความสามารถของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เช่นการฝึกอบรมการต่อสู้ด้วยมือเปล่า การอบรมหลักสูตรแก้ไขเหตุวิกฤติภายในเรือนจำ เป็นต้น

5.3.1.2 ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับเวลาทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ

5.3.1.3 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับเจ้าพนักงานเรือนจำทุกคนเท่า ๆ กัน มอบหมายงายโดยรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

5.3.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกับเจ้าหน้าที่อื่นในกระทรวงยุติธรรม เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

5.3.2.2 ศึกษาผลกระทบที่เกิดจากความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำ เช่น การลาป่วย การขาดงาน การลาออก รวมถึงผลต่อการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

กุลนารี ณ ตะกั่วทุ่ง.(2547).*ความเครียดและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการโรงพยาบาลศรีธัญญา*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต.สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล,นครปฐม.

จิณห์นภา รอดมี.(2553).*คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่เรือนจำ : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส*.การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,กรุงเทพมหานคร.

ชูทิตย์ ปานปรีชา. (2534). *ความเครียดในจิตวิทยาทั่วไป*.นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชัยอนันต์ รีชีวะ. (2544). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัทเอกชน.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย,กรุงเทพฯ.

ฐิติพันธุ์ มนูจันทรัถ.(2556).*การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง*.วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาการบริหารงานยุติธรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,กรุงเทพมหานคร.

ณัฐวุฒิ แพงสวัสดิ์.(2552).*คุณภาพชีวิตชองประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลชัยพร อำเภอบึงกาฬ จังหวัดหนองคาย*.การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี,อุดรธานี.

ณัฐรดา เพอร์แมน.(2553).*ความเครียดและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทแอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเมนท์ จำกัด มหาชน*.การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองปริญญาบริหารธุกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนเรศวร,พิษณุโลก.

เดชกุญชรฐ์ วนาทรัพย์ดำรง. (2533). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัทอเมริกันอินเตอร์แนชชั่นแนลแอสชัวร์รันส์ จำกัด อำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.

ทัศนา บุญทอง. (2533). ความเครียดและการคลายเครียด. *วารสารสภาการพยาบาล,* 3(1), หน้า 12-13.

ธวัชชัย งามสันติวงศ์. (2543). *SPSS for Windows : หลักการและวิธีใช้คอมพิวเตอร์ในงานสถิติ เพื่อการวิจัย ฉบับพื้นฐาน*. พิมพ์ครั้งที่ 4. นนทบุรี: WTOO.

นิตยา เมฆศรีพงษ์.(2549).*คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเขตภาคกลาง*.วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทพสตรี,ลพบุรี.

นภนต์ ชนะผล.(2553).*คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ตำรวจในกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,กรุงเทพมหานคร.

บรรณานุกรม(ต่อ)

นวลศิริ เปาโรหิตย์. (2533). *การพัฒนาคุณภาพชีวิต.* เอกสารชุดการสอนวิชาการแนะแนวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต หน่วยที่ 1. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ปรีชา คร้ามพักตร์.(2545).*คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา*.นครราชสีมา: สำนักวิทยบริการ สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.

ปิยวัฒน์ ตรีวิทยา. (2559). กรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต. *วารสารเทคนิคการแพทย์เชียงใหม่*, 49(2), หน้า 171 - 184.

ปิยฉัตร มั่นจิตร. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์2สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์ศึกษา ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา,ชลบุรี.

ผกามาศ พวงเพ็ชร. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา. การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารจัดการภาครัฐ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, นครปฐม.

ผจญ เฉลิมสาร.(2552). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*.(ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: https://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=12168&Key=news_research,28 สิงหาคม 2562.

เพ็ญลักษณ์ ปาละกุล. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร*.การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

พัณณิน กิตติพราภรณ์. (2531). นานาทรรศนะ : ธุรกิจเพื่อคุณภาพชีวิต...ของใคร. *วารสารเศรษฐกิจและบริหารธุรกิจ*, 15 (1), หน้า 42-61.

พิชเยนทร์ ดวงทองพล. (2548). *โรคนอนไม่หลับ.* กรุงเทพมหานคร: ใกล้หมอ.

มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชากับสุขภาพองค์การในวิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา ศาสตรมหาบันฑิต.สาขาวิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.

รักนิรันดร์ ส่งแสง.(2558).*รูปแบบความเครียดและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารเอบีซี.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,กรุงเทพมหานคร.

ระวี ภาวิไล. (2523). *คุณภาพชีวิตจดหมายข่าวสภาวะแวดล้อม*. สถาบันวิจัยสภาพแวดล้อม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ฉบับเดือนกันยายน.

วันชัย คงคา. (2554). *คุณภาพชีวิต*.(ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: https://sites.google.com/site/gem2kkr/word-of-the-week/schadenfreudeshah-dn-froi-duhnoun,28 สิงหาคม 2562.

บรรณานุกรม(ต่อ)

วิทยา อินทร์สอน และ สุรพงศ์ บางพาน. (2560). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก :http://www.thailandindustry.com /onlinemag/view2.php?id=773§ion=30&issues=74, 25 สิงหาคม 2562

วนิดา รัตนมงคล. (2542). *ความเครียดของนิสิตปริญญาโท ระบบพิเศษชั้นปีที่ 1 และปีที่ 2 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ศูนย์พัฒนาการศึกษาอุดรธานี ปีการศึกษา 2541.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม.

วีระ ไชยศรีสุข. (2533). *ความเครียด สุขภาพจิต.* กรุงเทพมหานคร: แสงศิลป์การพิมพ์.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ลำยอง. (2550).*คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข.* (พิมพ์ครั้งที่ 1), กรุงเทพมหานคร: ธรรมดาเพลส.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ลำยอง. (2555).*คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: อัพทรูยู ครีเอทนิว.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต(2555).*คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข.*นครปฐม:โรงพิมพ์อัพทรูยู ครีเอทนิว

ศิริอนันต์ จูฑะเตมีย์. (2524). *ความเครียดของอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาพยาบาล ในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาพยาบาลศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

ศรินยา เสนโสพิศ. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษทางพิเศษเฉลิมมหานคร การทางพิเศษแห่งประเทศไทย*.การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, นครปฐม

ศราวุธ ทองเหว่า.(2545).*คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนสังกัดบังคับการตำรวจนครบาล9*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต.สาขาวิชาประชากรศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.

สุทัศน์ ปัญสุวรรณ์.(2551).*คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ ในจังหวัดเชียงใหม่*. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.

สัมพันธ์ รอดพึ่งครุฑ.(2540).*การใช้เวลาว่างกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรในเขตจังหวัดอุตรดิตถ์*.อุตรดิตถ์:สำนักวิจัย สถาบันราชภัฏอุตรดิตถ์.

สมชาย อุทัยน้อย. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.

บรรณานุกรม(ต่อ)

สมชัย วงษ์นายะ.(2547).*คุณภาพชีวิตของนักศึกษาภาคปกติของสถาบันราชภัฏกำแพงเพชร*. กำแพงเพชร:สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.

สุพรรณี ไชยอำพร และสนิท สมัครการ. (2534). *คุณภาพชีวิตของคนไทย : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างชาวเมืองกับชาวชนบท.* กรุงเทพฯ: คณะกรรมการการส่งเสริมงานวิจัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สิปปนนท์ เกตุทัต. (2538). *ระบบการศึกษาช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างไร.* การสัมมนาทางวิชาการครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

Brown, A. W. and D. J. Moberg. 1980. Organization theory and management. New York : Wiley.

Boeree, C. G. (2006). Personality theories. เข้าถึงได้จาก : https://webspace.ship.edu/cgboer/maslow.html, 20 Aug 2019.

Delamotte, Y. & Takezawa, S. (1984). Quality of Working Life in International Perspective. Geneva: International Labour Office.

UNESCO. (1981). Quality of life. An Orientation of Population Education. Bangkok: UNESCO

Walton, R. E. 1974. “Improving the Quality of Work Life.” Harvard Business Review 52 (3) : 12 ; 16.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษธนบุรี

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาระดับปริญญาโท ใช้เพื่อประกอบการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

2. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ เรือนจำพิเศษธนบุรี

3. ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ข้าราชการราชทัณฑ์ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ เรือนจำพิเศษธนบุรี

4. แบบสอบถามมี 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

5. ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยจะปฏิบัติตามจรรยาบรรณของการวิจัยอย่างเคร่งครัด ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและสถานภาพทางราชการของท่านแต่ประการใด จึงขอให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการวิจัย

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านกรุณาสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามนี้

นายณัฐดนัย ตระกูลรัมย์

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

แบบสอบถาม

เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษธนบุรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ น้อยกว่า 25 ปี ☐ 25 - 35 ปี ☐ 36 - 45 ปี
☐ 46 - 55 ปี ☐ 56 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่า ปวส. ☐ ปวส. ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

4. อายุราชการ

☐ น้อยกว่า 2 ปี ☐ 2 - 5 ปี ☐ 6 - 10 ปี
☐ 11 - 20 ปี ☐ 21 - 30 ปี ☐ 30 ปีขึ้นไป

5. รายได้ต่อเดือน

☐ น้อยกว่า 15,000 บาท ☐ 15,001-20,000 บาท ☐ 20,001-30,000 บาท
☐ 30,001-40,000 บาท ☐ 40,001 บาทขึ้นไป

คำชี้แจงสำหรับตอนที่ 2 และตอนที่ 3 : โปรดอ่านและพิจารณาคำถามแล้วทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดในแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียวเท่านั้นซึ่งแต่ละข้อมีระดับความคิดเห็นให้เลือก 5 ระดับ โดยมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน

ข้อ	ความเครียดในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย					
6	ท่านรู้สึกว่าปริมาณงานที่ท่านทำในแต่ละวันมีมากเกินไป					
7	งานที่ท่านทำไม่ตรงกับความสามารถและทักษะของท่าน					
8	งานที่ท่านทำต้องใช้ความพยายามที่สูง					
9	งานที่ท่านทำมีความซับซ้อน					
	ด้านบทบาทของบุคคลในหน่วยงาน					
10	ท่านต้องรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาหลายคน					
11	ท่านได้รับมอบหมายงานโดยขาดการชี้นำวิธีปฏิบัติ					
12	ท่านมักเกิดความขัดแย้งในคำสั่งที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา					
13	ท่านมักได้รับมอบหมายงานที่ขัดแย้งกับงานประจำของท่าน					
	ด้านสิ่งแวดล้อมในสังคม					
14	เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับท่าน					
15	ท่านไม่สามารถแสดงออกทางความคิดอย่างมีอิสระ					
16	ท่านไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน					
17	ผู้บังคับบัญชาไม่ให้คำปรึกษาชี้แนวทางการปฏิบัติงาน					
	ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ					
18	สถานที่ทำงานมีความแออัด					
19	สถานที่ทำงานไม่มีความปลอดภัย					
20	สถานที่ทำงานมีเสี่ยงอันตรายตลอดเวลา					
21	สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม เช่น เสียงดัง อากาศร้อน มีกลิ่นไม่พึงประสงค์					
	ด้านชีวิตส่วนตัว					
22	ท่านรู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง					
23	ท่านรู้สึกไม่อยากพบปะผู้คน					
24	ท่านรู้สึกหมดหวังในชีวิต					
25	ท่านมีความสุขทางเพศลดลง					
	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
26	ท่านรู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
27	ท่านรู้สึกไม่พอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
28	ท่านรู้สึกว่าผลการประเมินไม่เหมาะสมกับงานที่ท่านได้ทำ					
29	ท่านรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายไม่น่าสนใจ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม					
30	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ					
31	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
32	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมจากการทำงานล่วงเวลา					
33	ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆที่มีความเหมาะสม					
	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
34	ท่านมีความมั่นใจในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
35	สถานที่ทำงานส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี					
36	หน่วยงานของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างชัดเจน					
37	หน่วยงานของท่านมีบริการตรวจสุขภาพที่เหมาะสม					
	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล					
38	ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมโดยหน่วยงานภายในอย่างสม่ำเสมอ					
39	ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมโดยหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ					
40	ท่านได้รับคัดเลือกเป็นตัวแทนของหน่วยงานเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมสมรรถนะอย่างสม่ำเสมอ					
41	ท่านมีโอกาสเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ๆจากการมอบหมายงาน					
	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
42	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ					
43	ท่านคิดว่าจะมีอนาคตในหน้าที่การงานที่ดีกับหน่วยงานนี้					
44	ท่านรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานนี้					
45	ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
	ด้านการบูรณาการคุณค่าทางสังคม					
46	งานที่ท่านทำมีโอกาสได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น					
47	หน่วยงานที่ท่านทำมีโอกาสเจริญก้าวหน้าเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น					
48	ท่านได้รับการเรียนรู้การทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นหลัก					
49	มีการแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
	ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว					
50	ท่านรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความเท่าเทียมกับผู้อื่น					
51	ท่านสามารถแสดงออกทางความคิดอย่างอิสระ					
52	ท่านมีเวลาส่วนตัวเพียงพอเพื่อทำกิจกรรมอื่น					
53	สถานที่ทำงานของท่านมีพื้นที่เพื่อทำกิจกรรมส่วนตัว					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (ต่อ)

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม					
54	จำนวนชั่วโมงที่ทำงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ					
55	ท่านพอใจกับเวลาทำงานและเวลาพักในแต่ละวัน					
56	ท่านใช้เวลาเพื่อทำงานมากกว่าเพื่อครอบครัว					
57	ท่านต้องนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน					
	ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม					
58	ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม					
59	ท่านมีเวลาว่างในการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนๆ					
60	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
61	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

4.1 แนวทางการเพิ่มคุณภาพชีวิตของเจ้าพนักงานเรือนจำ

.....

.....

.....

.....

.....

4.2 แนวทางการลดความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำ

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข
การตรวจสอบเครื่องมือ IOC

การตรวจสอบเครื่องมือ IOC

การพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถาม ด้วยค่า IOC (Index of Congruency) เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษธนบุรี ดังนี้

1.ทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง +1 แสดงว่าข้อความในแบบสอบถามมีความสอดคล้อง

2.ทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง 0 แสดงว่าข้อความในแบบสอบถามไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้อง

3.ทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง -1 แสดงว่าข้อความในแบบสอบถามไม่มีความสอดคล้อง

แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ความสอดคล้อง			
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	ผลคะแนน
	ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย				
1	ท่านรู้สึกว่าปริมาณงานที่ท่านทำในแต่ละวันมีมากเกินไป	1	1	1	1
2	งานที่ท่านทำไม่ตรงกับความสามารถและทักษะของท่าน	1	1	1	1
3	งานที่ท่านทำต้องใช้ความพยายามที่สูง	1	1	1	1
4	งานที่ท่านทำมีความซับซ้อน	1	1	1	1
	ด้านบทบาทของบุคคลในหน่วยงาน				
5	ท่านต้องรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาหลายคน	1	1	0	0.67
6	ท่านได้รับมอบหมายงานโดยขาดการชี้นำวิธีปฏิบัติ	1	0	1	0.67
7	ท่านมักเกิดความขัดแย้งในคำสั่งที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา	1	0	1	0.67
8	ท่านมักได้รับมอบหมายงานที่ขัดแย้งกับงานประจำของท่าน	0	1	1	0.67
	ด้านสิ่งแวดล้อมในสังคม				
9	เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับท่าน	0	1	1	0.67
10	ท่านไม่สามารถแสดงออกทางความคิดอย่างมีอิสระ	1	1	1	1
11	ท่านไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน	1	1	1	1
12	ผู้บังคับบัญชาไม่ให้คำปรึกษาชี้แนวทางการปฏิบัติงาน	1	0	1	0.67
	ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ				
13	สถานที่ทำงานมีความแออัด	1	1	1	1
14	สถานที่ทำงานไม่มีความปลอดภัย	1	1	1	1
15	สถานที่ทำงานมีเสี่ยงอันตรายตลอดเวลา	1	1	1	1
16	สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม เช่น เสียงดัง อากาศร้อน มีกลิ่นไม่พึงประสงค์	1	1	1	1

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ความสอดคล้อง			
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	ผลคะแนน
	ด้านชีวิตส่วนตัว				
17	ท่านรู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง	1	1	1	1
18	ท่านรู้สึกไม่อยากพบปะผู้คน	1	1	1	1
19	ท่านรู้สึกหมดหวังในชีวิต	1	0	1	0.67
20	ท่านมีความสุขทางเพศลดลง	1	0	1	0.67
	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน				
21	ท่านรู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1	1	0	0.67
22	ท่านรู้สึกไม่พอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	0	1	1	0.67
23	ท่านรู้สึกว่าผลการประเมินไม่เหมาะสมกับงานที่ท่านได้ทำ	0	1	1	0.67
24	ท่านรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายไม่น่าสนใจ	1	0	1	0.67

แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อ	**ประเด็นคำถาม**	**ความสอดคล้อง**			
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	ผลคะแนน
	ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม				
24	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ	1	0	1	0.67
26	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	1	0	1	0.67
27	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมจากการทำงานล่วงเวลา	1	0	1	0.67
28	ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆที่มีความเหมาะสม	1	1	1	1
	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ				
29	ท่านมีความมั่นใจในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
30	สถานที่ทำงานส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	1	1	1	1
31	หน่วยงานของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างชัดเจน	1	1	1	1
32	หน่วยงานของท่านมีบริการตรวจสุขภาพที่เหมาะสม	1	1	1	1
	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล				
33	ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมโดยหน่วยงานภายในอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1
34	ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมโดยหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ความสอดคล้อง			
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	ผลคะแนน
35	ท่านได้รับคัดเลือกเป็นตัวแทนของหน่วยงานเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมสมรรถนะอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1
36	ท่านมีโอกาสเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ๆจากการมอบหมายงาน	1	1	1	1
	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน				
37	ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมโดยหน่วยงานภายในอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1
38	ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมโดยหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1
39	ท่านได้รับคัดเลือกเป็นตัวแทนของหน่วยงานเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมสมรรถนะอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1
40	ท่านมีโอกาสเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ๆจากการมอบหมายงาน	1	1	1	1
	ด้านการบูรณาการคุณค่าทางสังคม				
41	งานที่ท่านทำมีโอกาสได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	1	1	1	1
42	หน่วยงานที่ท่านทำมีโอกาสเจริญก้าวหน้าเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น	1	1	1	1
43	ท่านได้รับการเรียนรู้การทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นหลัก	1	1	1	1
44	มีการแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	1	1	1	1
	ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว				
45	ท่านรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความเท่าเทียมกับผู้อื่น	1	1	1	1
46	ท่านสามารถแสดงออกทางความคิดอย่างอิสระ	1	1	1	1
47	ท่านมีเวลาส่วนตัวเพียงพอเพื่อทำกิจกรรมอื่น	1	1	1	1
48	สถานที่ทำงานของท่านมีพื้นที่เพื่อทำกิจกรรมส่วนตัว	1	1	1	1
	ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม				
49	จำนวนชั่วโมงที่ทำงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ	1	1	1	1
50	ท่านพอใจกับเวลาทำงานและเวลาพักในแต่ละวัน	1	1	1	1
51	ท่านใช้เวลาเพื่อทำงานมากกว่าเพื่อครอบครัว	1	1	1	1
52	ท่านต้องนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน	1	1	1	1

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ความสอดคล้อง			
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	ผลคะแนน
	ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม				
53	ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1
54	ท่านมีเวลาว่างในการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนๆ	1	1	1	1
55	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1
56	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นายณัฐดนัย ตระกูลรัมย์
วัน เดือน ปีเกิด	14 พฤศจิกายน 2531
สถานที่เกิด	บุรีรัมย์
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 91/13 หมู่ที่ 3 เรือนจำพิเศษธนบุรี แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร 10150
สถานที่ทำงาน	เรือนจำพิเศษธนบุรี กรมราชทัณฑ์
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2551	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เทคโนโลยีอุตสาหกรรม สาขาปิโตรเคมี วิทยาลัยเทคนิคระยอง
พ.ศ. 2558	ปริญญาตรี เทคโนโลยีอุตสาหกรรม สาขาเทคโนโลยีการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ. 2559 – 2560	เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน เรือนจำพิเศษธนบุรี แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2560 – 2561	เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน ส่วนปฏิบัติการพิเศษกรมราชทัณฑ์ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี
พ.ศ. 2561 – 2562	เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน เรือนจำพิเศษธนบุรี แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2562 – ปัจจุบัน	นักทัณฑวิทยาปฏิบัติการ เรือนจำพิเศษธนบุรี แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร