

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2

Relationship between Organization Climate and Quality of Work Life: A Case Study of the Prison and Correctional Institution Officials Region 2

ธาราวรรณ ชุกลิ่น / Tharawan Chooklin

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ / Kasetsart University, Thailand

เกวลิน ศीलพิพัฒน์ / Kevalin Silphiphat

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ / Kasetsart University, Thailand

E-mail: kevalins@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตของข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถานเขต 2 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2 จำนวน 14 แห่ง จำนวน 256 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเป็นสัดส่วน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถานเขต 2 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน บรรยากาศในการทำงานของเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2 มีความเหมาะสมต่อการทำงานมาก โดยด้านที่มีระดับบรรยากาศองค์การมากที่สุด คือ โครงสร้างองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถานเขต 2 อยู่ในระดับที่ดี โดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มากที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ และพบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, บรรยากาศองค์การ, ข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the level of organization climate and quality of work life of the prison and correctional institution officials region 2; 2) to compare quality of work Life of prison and correctional institution officials region 2 regarding personal factors and 3) to examine the relationship between organization climate and quality of work life of prison officials at the prison and correctional institution Region 2. The sample consisted of 256 officials from 14 prison and correctional institutions region 2. The instrument used in collecting data was a questionnaire comprising personal information, quality of work life, and organization climate questions. The collected data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The results that found samples with different personal factor had no

different in the quality of work life. Organization climate in the working of the prison and correctional institution region 2 were at good. The highest level of organizational climate was organization structure. Quality of life in the working of prison officials at the Prison and Correctional Institution Region 2 was at the highest level. The highest level of the quality of working aspect was the safe and healthy working conditions. The result also showed that the organizational climate was positively relate to quality of working life of prison officials at the prison and correctional Institution region 2, at the level of statistical significance.01.

Keywords: Quality of Work Life, Organization Climate, Prison Officials at the Prison and Correctional Institution Region 2

บทนำ

ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่างๆ อาทิเช่น ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านวัฒนธรรม และด้านเทคโนโลยี เป็นต้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีความหลากหลายและความรวดเร็ว ทำให้องค์กรต่างๆต้องมีการปรับปรุงกลยุทธ์ในการบริหารงานภายในองค์กรเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้รัฐบาลต้องเร่งปฏิรูประบบราชการเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ โดยการนำระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เข้ามาใช้ในระบบราชการเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ อย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต้องมีการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ผลงานบุคลากรที่มาปฏิบัติงานหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ข้าราชการของรัฐจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงนี้ ซึ่งอาจทำให้ข้าราชการต้องมีการปรับตัวเพิ่มมากขึ้น ทำให้ส่งผลกระทบต่อจิตใจ เกิดความรู้สึกกังวล กลัว และไม่แน่ใจต่อความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานได้ เมื่อข้าราชการรู้ถึงความมั่นคงในการทำงานก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพของงานลดลง ด้วยปัญหาจากจำนวนผู้ต้องขังที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนผู้ต้องขังในปี พ.ศ.2500 มีผู้ต้องขังเพียง 19,602 คน และเมื่อปี พ.ศ.2539 มีผู้ต้องขังเพิ่มเป็น 103,202 คนแต่หลังจากนั้น สถิติของผู้ต้องขังที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็วเฉลี่ยปีละ 3 หมื่นกว่าคน จนทำให้ยอดผู้ต้องขังเพิ่มสูงขึ้นเป็น 251,812 คน เมื่อปลายปี 2554 และในเดือนธันวาคม พ.ศ.2555 มีผู้ต้องขังเพิ่มเป็น 247,764 และเพิ่มเป็น 292,743 คนในปลายปีพ.ศ.2556 ผลจากการที่ผู้ต้องขังเพิ่มจำนวนขึ้นอย่างรวดเร็ว มีผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานราชทัณฑ์เป็นอย่างมาก เพราะจำนวนเจ้าหน้าที่ที่ไม่ได้เพิ่มจำนวนขึ้นตามจำนวนผู้ต้องขัง ทำให้อัตราเจ้าหน้าที่ต่อผู้ต้องขังสูงถึง 1 ต่อ 20 ซึ่งนับว่าสูงกว่าทุกประเทศในโลก ซึ่งโดยทั่วไปจะมีอัตรา 1 ต่อ 2 หรือ 1 ต่อ 3 มากที่สุดคือ 1 ต่อ 7 หรือ 8 (กรมราชทัณฑ์, 2555) ประกอบกับงานราชทัณฑ์เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษ ดังต่อไปนี้ เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตลอด 24 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่อง เป็นงานที่ต้องปฏิบัติทันทีที่ไม่สามารถปฏิเสธหรือผ่อนผันปฏิบัติในเวลา เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความรอบคอบ ระมัดระวังและต้องอาศัยความละเอียดถี่ถ้วนและถูกต้องแม่นยำตรงจะเกิดความผิดพลาดไม่ได้ เป็นงานที่มีความยากมาก โดยเฉพาะงานด้านการแก้ไขผู้ต้องขังให้กลับตัวเป็นพลเมืองดีของสังคม เกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ และเป็นงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงและความปลอดภัยของสังคม แต่จากสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำที่ต้องติดตามและปรับตัวให้ทันตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เนื่องจากต้องควบคุมผู้ต้องขังที่มีความหลากหลายทั้ง อายุ เพศ ระดับการศึกษา เชื้อชาติ และศาสนา ให้สามารถอยู่รวมกันได้มิให้เกิดความแตกหักหลบหนีอันก่อให้เกิดความตึงเครียดต่อสังคม กรมราชทัณฑ์จึงได้มีการจัดทำแผนทิศทางการราชทัณฑ์ ฉบับที่ 3 พุทธศักราช 2554-2558 ซึ่งมีสาระสำคัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์และกลยุทธ์หลัก ดังเห็นได้ในยุทธศาสตร์ที่ 1 ได้กล่าวไว้ว่า “พัฒนาศักยภาพและยกระดับคุณภาพข้าราชการเรือนจำ ซึ่งประกอบด้วยกลยุทธ์หลัก ดังนี้การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการในระบบงานราชทัณฑ์ให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมแนวทางการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานขององค์กร พัฒนาสมรรถนะและคุณภาพชีวิตของกำลังใจของข้าราชการในการ

ปฏิบัติงาน” (กรมราชทัณฑ์, 2555) จากเหตุผลข้างต้น อาจกล่าวได้ว่าการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำ นอกจากจะใช้ความรู้และความสามารถแล้วยังเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งบรรยากาศองค์การจัดเป็น ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมองค์การอย่างหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรม (Litwin & String, 1968) ของข้าราชการเรือนจำและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานซึ่งมีผลต่อคุณภาพของงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน (Walton, 1973) จากการปฏิบัติงานทั้งปัญหาจากผู้ต้องขัง ผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน และปัญหาส่วนตัวของตัวข้าราชการเองประกอบกับภาวะเศรษฐกิจตกต่ำรายได้ไม่พอกับรายจ่าย ทำให้เกิดความวิตกกังวลต้องหารายได้ทางอื่นมาจุนเจือครอบครัว (สุชานุช พันธุ์นิยะ, 2553) ซึ่งมีผลกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการเรือนจำต่อไป จากสภาพดังกล่าวผู้วิจัยมีความสนใจศึกษา ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาระดับของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิต ของข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถานเขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973) ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บุรณาการด้านสังคม ลัทธิรัฐธรรมนูญ จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม และการเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม นำมาศึกษาเพื่อใช้วัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถานเขต 2 ซึ่งประกอบด้วย เรือนจำจังหวัดจันทบุรี เรือนจำจังหวัดฉะเชิงเทรา เรือนจำกลางชลบุรี เรือนจำจังหวัดตราด เรือนจำจังหวัดนครนายก เรือนจำจังหวัดปราจีนบุรี เรือนจำอำเภอกบินทร์บุรี เรือนจำจังหวัดสระแก้ว เรือนจำพิเศษพัทยา ทัณฑสถานหญิงชลบุรี ทัณฑสถานเปิดบ้านเนินสูง(ปราจีนบุรี) ทัณฑสถานเปิดห้วยโป่ง(ระยอง) ทัณฑสถานเปิดทุ่งเบญจา(จันทบุรี) และสถานกักขังกลางจังหวัดตราด ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ประสบการทำงาน สถานที่ตั้งเรือนจำ และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ตามแนวคิดของ Litwin & Stringer (1968) ประกอบด้วย 9 มิติ คือ มิติโครงสร้างขององค์การ มิติความรับผิดชอบ มิติรางวัล มิติความเสี่ยง มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความขัดแย้ง และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เข้ามาศึกษา

วิธีการวิจัย

พื้นที่ในการวิจัย ในการศึกษานี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นที่จะศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถานเขต 2 ซึ่งประกอบด้วย เรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย เรือนจำจังหวัดจันทบุรี เรือนจำจังหวัดฉะเชิงเทรา เรือนจำกลางชลบุรี เรือนจำจังหวัดตราด เรือนจำจังหวัดนครนายก เรือนจำจังหวัดปราจีนบุรี เรือนจำอำเภอกบินทร์บุรี เรือนจำจังหวัดสระแก้ว เรือนจำพิเศษพัทยา ทัณฑสถานหญิงชลบุรี ทัณฑสถานเปิดบ้านเนินสูง (ปราจีนบุรี) ทัณฑสถานเปิดห้วยโป่ง (ระยอง) ทัณฑสถานเปิดทุ่งเบญจา (จันทบุรี) และสถานกักขังกลางจังหวัดตราด

ตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ที่เรือนจำและทัณฑสถานเขต 2 ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ขนาดของตัวอย่าง คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ที่เรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2 จำนวน 256 คน ตามหลักค่านวนของ Yamane

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล แบบประเมินบรรยากาศองค์การ เรือนจำและทัณฑสถาน แบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2 และข้อเสนอแนะในการสร้างบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาเพื่อใช้อธิบายลักษณะของตัวแปร ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ การศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับ ตำแหน่งงาน และตำแหน่งงาน

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สำหรับวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) คือ การวัดการกระจายของข้อมูลของตัวอย่าง ใช้ในการอธิบายระดับของบรรยากาศในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. สถิติเชิงอนุมาน

2.1 ค่า t-test การเปรียบเทียบผลระหว่างตัวอย่าง 2 กลุ่มโดยการนำค่าเฉลี่ยที่ได้จากตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มนั้นมาเปรียบเทียบกับเพื่อนำไปสู่การสรุปผลว่า ค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม นั้น แตกต่างกันหรือไม่ใช้วิเคราะห์ความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2 จำแนกตามเพศ

2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-Way ANOVA) การเปรียบเทียบ

ผลระหว่างกลุ่ม 2 กลุ่ม โดยการเปรียบเทียบผลระหว่างหลายๆกลุ่มใช้วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป คือ ใช้วิเคราะห์ความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และสถานที่ตั้งของเรือนจำและทัณฑสถาน

2.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) สถิติที่ใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยที่ตัวแปรดังกล่าวได้จากสิ่งเดียวกันเป็นคู่ๆใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร คือใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์หรือไม่ และมีความสัมพันธ์ในทิศทางใด ซึ่งมีค่า r อยู่ระหว่าง -1 ถึง +1

ผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยเก็บแบบสอบถามจากข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2 สังกัดกระทรวงยุติธรรม จำนวน 256 คน โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้ เป็น 3 ส่วน ดังนี้

ลักษณะทางประชากรของตัวอย่าง

จากผลการวิจัย พบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 81.6 เพศหญิง 47 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 รองลงมา มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 85.5 รองลงมา มีสถานภาพ โสด / หม้าย / หย่าร้าง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 รองลงมา มีระดับการศึกษาระดับ ปริญญาโท / ปริญญาเอก จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานประเภทวิชาการ จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ

49.2 รองลงมาคือประเภททั่วไป จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารทั่วไป จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 รองลงมาคือฝ่ายควบคุมและรักษาการณ์ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8

บรรยากาศองค์การของเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2 ในแต่ละด้าน

บรรยากาศองค์การ	\bar{x}	S.D.	ความเหมาะสมต่อการทำงาน
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.06	.45	มาก
2. ด้านความรับผิดชอบ	3.98	.48	มาก
3. ด้านรางวัล	3.92	.52	มาก
4. ด้านความเสี่ยง	3.98	.46	มาก
5. ด้านความอบอุ่น	3.97	.41	มาก
6. ด้านการสนับสนุน	4.04	.52	มาก
7. ด้านมาตรฐานการทำงาน	3.96	.49	มาก
8. ด้านความขัดแย้ง	3.93	.56	มาก
9. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.98	.47	มาก
ภาพรวมระดับบรรยากาศองค์การ	3.98	.31	มาก

จากผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมบรรยากาศในการทำงานของเรือนจำและทัณฑสถานเขต 2 มีความเหมาะสมต่อการทำงานมาก โดยด้านที่มีระดับบรรยากาศองค์การมากที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์การ (\bar{x} =4.06) รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุน (\bar{x} =4.04) และด้านที่มีระดับบรรยากาศองค์การน้อยที่สุด คือ ด้านรางวัล (\bar{x} =3.92)

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำ และ ทัณฑสถาน เขต 2 ในแต่ละด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.49	.69	ปานกลาง
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.82	.73	มาก
3. ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน	3.79	.71	มาก
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของ ตนเอง	3.76	.67	มาก
5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม	3.77	.68	มาก
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.75	.67	มาก
7. ด้านจังหวะชีวิตที่เหมาะสม	2.82	.73	ปานกลาง
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.75	.71	มาก
ภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	3.62	.57	ปานกลาง

จากผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2 อยู่ในระดับที่ดี โดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

($\bar{x} = 3.82$) รองลงมา คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 3.79$) และด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{x} = 2.82$)

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยสถิติ t-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 พบว่า ข้าราชการที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2 เป็นรายด้านและโดยรวม

บรรยากาศองค์การ	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	.596	.000*	ปานกลาง
2. ด้านความรับผิดชอบ	.611	.000*	ปานกลาง
3. ด้านรางวัล	.774	.000*	มาก
4. ด้านความเสี่ยง	.461	.000*	ปานกลาง
5. ด้านความอบอุ่น	.506	.000*	ปานกลาง
6. ด้านการสนับสนุน	.483	.000*	ปานกลาง
7. ด้านมาตรฐานการทำงาน	.528	.000*	ปานกลาง
8. ด้านความขัดแย้ง	.445	.000*	ปานกลาง
9. ด้านการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	.485	.000*	ปานกลาง
ภาพรวมบรรยากาศองค์การ	.553	.000*	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษาค่าสัมพัทธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถานเขต 2 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 พบว่า ในภาพรวมบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2 ในทุกปัจจัย โดยที่ด้านรางวัลมีความสัมพันธ์ในระดับมาก และด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเสี่ยง ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านความขัดแย้ง และด้านการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

บรรยากาศในการทำงานของเรือนจำและทัณฑสถานเขต 2 มีความเหมาะสมต่อการทำงานมากและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2 อยู่ในระดับที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สุขานุช พันธุ์นิยะ, 2553 ซึ่งการที่ข้าราชการในหน่วยงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้น บรรยากาศนับเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ (บุญใจ ลีมศิลา, 2542) ด้วยเหตุนี้อาจกล่าวได้ว่า บรรยากาศองค์การของเรือนจำและทัณฑสถานเขต 2 เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถานเขต 2 ซึ่ง เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2530) ได้อธิบายว่า แนวทางที่สำคัญที่ทำให้เกิดคุณภาพของการทำงานและประสิทธิผลขององค์การ นั่นคือ การได้ปรับปรุงบรรยากาศขององค์การให้เหมาะสม ดังนั้นหากเรือนจำและทัณฑสถานใดมีบรรยากาศองค์การที่ดีก็จะนำไปสู่ขวัญ กำลังใจ และความพึงพอใจในงาน (ภารดี อนันต์นาวิ, 2551)

ข้อเสนอแนะ

1. เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยพบว่าเรือนจำและทัณฑสถานเขต 2 ควรมีการดำเนินการและปรับปรุงบรรยากาศในการทำงานของเรือนจำและทัณฑสถานเขต 2 ให้ดียิ่งขึ้น ในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านรางวัล ผู้บริหารควรมีนโยบายการให้ด้านรางวัลตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น ถ้าข้าราชการคนใดมีผลปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ ก็จะได้รับรางวัล ซึ่งโบนัสที่ได้รับอาจจะอยู่ในรูปของวันหยุดพักผ่อน หรืออาจจะเป็นเครื่องใช้ไฟฟ้า หรืออื่นๆ ก็ได้ แต่ผู้บริหารต้องแน่ใจว่าโบนัสนั้นจะเกิดขึ้นได้จริง โดยที่ข้าราชการทุกคน มีโอกาสที่จะได้รับรางวัลเท่าเทียมกันทุกคน

1.2 ด้านความขัดแย้ง ผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุมกันโดยให้ข้าราชการทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือให้ข้าราชการได้ปรึกษากันเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน และให้ข้าราชการได้หาวิธีการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นร่วมกัน หรือมีกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์ของข้าราชการทั้งในเรื่องจำเดียวกัน และต่างเรือนจำกัน เช่น จัดให้มีการแข่งกีฬาขึ้นภายในเรือนจำ เพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันของข้าราชการด้วย

1.3 มาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีนโยบายให้มีการอบรมมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ เช่น มีการแจกแจงข้อปฏิบัติหลักๆ ของการทำงาน กำหนดกรอบในการปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน และมีการกำหนดมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งของตัวข้าราชการและขององค์กรด้วย ทั้งนี้ผู้บริหารควรสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการทำงานภายในองค์กรด้วย

2. เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยเรือนจำและทัณฑสถานเขต 2 ควรมีการดำเนินการและปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2 ให้ดียิ่งขึ้น ในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 จังหวะด้านชีวิตที่เหมาะสม ผู้บริหารเรือนจำควรจัดหาบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติภายในเรือนจำและทัณฑสถาน เพื่อช่วยลดภาระหน้าที่ของข้าราชการลง ในการจัดหาบุคลากรนั้นผู้บริหารควรมีการกำหนดอัตราค่าตอบแทน หรือสิทธิประโยชน์เพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นให้ผู้ที่มีความสามารถอยากสมัครเข้ามาปฏิบัติงานมากขึ้น บุคลากรที่เพิ่มขึ้นเหล่านี้ก็จะช่วยลดภาระหน้าที่ของตัวข้าราชการให้ลดลง ข้าราชการก็จะมีเวลาในการคิดสร้างสรรค์ผลงานมากขึ้น และสามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัวได้มากขึ้น เพราะการที่มีบุคลากรในการทำงานมากขึ้นก็จะทำให้ระยะเวลาใยการเข้าเวรห่างขึ้น จากเดิม เช่นต้องเข้าเวรทุกๆ 3 วัน ก็อาจจะเข้าเวรทุกๆ 5 วัน ทำให้ข้าราชการได้มีเวลาอยู่กับครอบครัวมากขึ้น

2.2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผู้บริหารควรมีนโยบาย เพิ่มค่าตอบแทนให้กับข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ดี เพราะค่าตอบแทนเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการดึงดูดใจ และรักษาข้าราชการที่ดีไว้ และเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้อีกด้วย นอกจากนี้ยังสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายได้อีกด้วยเพราะค่าตอบแทนจะให้เฉพาะผู้ที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น ผู้ที่ปฏิบัติงานได้ไม่มีประสิทธิภาพก็จะได้ไม่ได้รับค่าตอบแทน ทำให้ข้าราชการต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้ปฏิบัติงานให้ได้ตาเป้าหมายหรือดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อที่จะได้รับค่าตอบแทน

2.3 ด้านสิทธิส่วนบุคคล ผู้บริหารควรมีการจัดหาเครื่องมือที่ข้าราชการสามารถเข้าถึงกลไกในการร้องเรียนได้ง่ายและเป็นอิสระ และมีการสืบสวน สอบสวนในกรณีที่มีการกล่าวหา หรือดำเนินการแก้ไขเพื่อบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนได้อย่างเหมาะสม และมีการรายงานผลการดำเนินการอย่างโปร่งใส

2.4 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ผู้บริหารควรมีนโยบายด้านที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคม เช่น การรับซื้อสินค้าเกษตรจากชุมชนเพื่อมาทำอาหารให้กับข้าราชการและผู้ต้องขัง หรือก่อตั้งโครงการต่อต้านยาเสพติดในสังคม หรือมีการพัฒนาผู้ต้องขังให้มีคุณภาพมีฝีมือแรงงานเมื่อพ้นโทษไปแล้วก็จะเป็นคนดีของสังคมหรือชุมชนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมราชทัณฑ์. 2555. คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการสำหรับเรือนจำ/
ทัณฑสถานกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2555. สืบค้นจาก
www.correct.go.th/correct2009/correct2009/upload/files/information/55/1.pdf.
- กรมราชทัณฑ์. 2555. สถิติผู้ต้องขัง. สืบค้นจาก www.correct.go.th/stat102/display/result.php?date=2012-12-01&Submit=%B5%A1%C5%A7.
- เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. 2530. มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล: การเมือง คำนิยมและการ
จัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- บุญใจ ลีมีศิลา. 2542. บรรยายภาคองค์การกับการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาข้าราชการ
สถาบันพระบรมราชชนก สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ภารดี อนันต์นาวี. 2551. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.
- สุชานุ พันธุ์นิยะ. 2553. บรรยายภาคองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Litwin, G. and Stringer, R. 1968. **Motivation and organization climate**. Boston: Division of Research,
Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Walton, R. 1973. "Quality of Worklife: What is It?." **Sloan Management Review** 15: 11-12.