



คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัด

“ร้อยแก่นสารสินธุ์”

ยศวรรัตน์ การะเกตุ*

ประโยชน์ สังกลิณ**

นงลักษณ์ แสงมหาชัย***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสถานภาพการสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และสังกัดหน่วยงานราชทัณฑ์และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ประชากรที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 448 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีใช้สูตรคำนวณตามวิธีการของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 212 คน และผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 22 คน ได้มาจากจำนวนร้อยละ 10 ของกลุ่มตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า Independent t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F – test (One – way ANOVA) และความถี่

ผลการศึกษาพบว่า 1.ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ด้านวินัยและจรรยาบรรณและอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยได้แก่ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ด้านการดูแลสุขภาพให้พร้อมสำหรับปฏิบัติงานด้านการลดภาระงานที่ตรงต่อด้านการช่วยเหลือการดำรงชีพและด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจเจ้าหน้าที่ 2.ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ที่มีอายุ สถานภาพการสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง

*นิสิตปริญญาโท สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, อาจารย์ที่ปรึกษา

***ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำคณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม



และสังกัดหน่วยงานราชทัณฑ์ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ที่มีเพศและวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน/ ข้าราชการราชทัณฑ์/ กลุ่มจังหวัด “ร้อยแก่นสารสินธุ์”/
ความคิดเห็นเห็น

Quality of Work Life of the Correctional Officials in

“Roi-Kaen-Sarn-Sin Region”

Yotsawat Karakate^{*}

Prayote Songklin^{**}

Nongluk Sangmahachai^{***}

Abstract

The aims of this research are to study the opinions on the quality of work life of correctional officials in Roi-Kaen-Sarn-Sin Region, to compare on the quality of work life of correctional officials in Roi-Kaen-Sarn-Sin Region by gender, age, educational level, marital status, work duration, salary, rank, and correctional agency, and to suggest the ways in enhancing the quality of work life of correctional officials. The number of populations used in the study are 448. The number of samples are 212, random sampling based on Taro Yamane method. The number of interviewed are 22, that is 10 percents of sampling. Instruments used in the study are questionnaires and semi-structured interview. Statistical tools employed in the study are percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test (One-way ANOVA), and frequency.

The results of the study are as follows: The correctional officials in Roi-Kaen-Sarn-Sin Region have the opinions on the quality of work life in overall at medium level. When consider in each aspect, there is one aspect at high level, that is discipline and code of conduct aspect. There are 5 aspects at medium level, arranged from high level to low level, : operational facilitation

^{*}M.P.A. Student (Master of Public Administration (Public Policy), Mahasarakham University

^{**}Asst. Prof. Dr., Lecturer at College of Politics and Governance, Mahasarakham University, Adviser

^{***}Asst.Prof. Dr., Lecturer at Mahasarakham Business School, Mahasarakham University, Co- Adviser



aspect, ready healthcare for work aspect, reducing working burden aspect, living assistant aspect, and strengthening staff's morale aspect. The correctional officials in Roi-Kaen-San-Sin Region with different age, marital status, work duration, salary, position, and correctional agencies have the opinions on the quality of work life differently, statistically significant at 0.05 level. The correctional officials in the Roi-Kaen-Sarn-Sin Region with different gender and educational level have no difference in the opinion on the quality of work life.

Keywords: Quality of Work Life/ Correctional Officials/ Roi-Kaen-Sarn-Sin Region/ Opinion

บทนำ

กรมราชทัณฑ์เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม มีภารกิจเกี่ยวกับการควบคุมและแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขัง โดยมุ่งพัฒนาเพื่อเป็นองค์กรแห่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นพลเมืองดี โดยมีอำนาจหน้าที่ที่สำคัญคือ (กรมราชทัณฑ์, 2555) ปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมาย โดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการราชทัณฑ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดแนวทางการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังโดยให้สอดคล้องกับกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายของกระทรวง หลักอาชีวศึกษา และหลักทัณฑวิทยา ตลอดจนข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขังและข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องขององค์กรการสหประชาชาติ 3) ดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและการสงเคราะห์แก่ผู้ต้องขัง และ 4) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมราชทัณฑ์หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ข้าราชการราชทัณฑ์ จึงมีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากข้าราชการหน่วยงานอื่นเนื่องจากเป็นงานที่มีความเป็นเอกลักษณ์พิเศษ ซึ่งบุคคลทั่วไปคงไม่มีโอกาสเข้าไปสัมผัสโดยตรง หากมิใช่ผู้ต้องขัง หรือผู้ที่ต้องไปติดต่อ หรือญาติที่เข้าไปเยี่ยมผู้ต้องขัง ภาระในการดูแลผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตลอด 24 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่อง และต้องปฏิบัติหน้าที่ไม่สามารถปฏิเสธ หรือผ่อนผันการปฏิบัติได้ รวมถึงต้องมีความรู้ในเรื่องกฎหมายเป็นอย่างดี ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบระมัดระวังอย่างถูกต้อง และละเอียดถี่ถ้วน เนื่องจากเป็นงานที่ต้องควบคุมดูแลผู้ต้องขังมิให้หลบหนี หากเกิดความผิดพลาดย่อมส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและความปลอดภัยของสังคม อีกทั้งเป็นงานที่มีความยากสูง โดยเฉพาะงานด้านการแก้ไขผู้ต้องขังโดยการคืนคนดีสู่สังคม มิให้ผู้ต้องขังกลับไปกระทำความผิดซ้ำอีก (รัชฎา อติสนธิสกุล, สมพงษ์ ฝูงคน,



ศศิภา ปริบุญณะ, นุชรินทร์ สิริประภาวรรณ, และปีระกา มณีวรรณ, 2551, น.16) และงานราชทัณฑ์ ยังเป็นงานที่ต้องปฏิบัติในลักษณะของการใช้งานคนปฏิบัติต่อกัน หรืออีกนัยหนึ่งคือเป็นงานที่ต้องใช้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานคลุกคลี หรือสัมผัสใกล้ชิดกับผู้ต้องขังตลอดเวลา (กรมราชทัณฑ์, 2552, น. 73) จากลักษณะการปฏิบัติงานดังกล่าว จึงก่อให้เกิดความเครียดและความกดดันต่อข้าราชการราชทัณฑ์เป็นอย่างมาก โดยเริ่มจากการไม่มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ นำไปสู่ปัญหาครอบครัวและการดำรงชีพ เกิดความเบื่อหน่ายท้อแท้และขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลเสียต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและนำไปสู่ปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพได้ กรมราชทัณฑ์จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำและทัณฑสถาน ให้มีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีเนื่องจากคุณภาพชีวิตของคน ถือเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญที่เป็นปัจจัยจุลครั้ง หรือสิ่งผลการปฏิบัติงานขององค์กร ให้เพิ่มพูนขึ้นหรือถดถอยลงได้ จึงได้กำหนดมาตรฐานเรือนจำด้านการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้านได้แก่ 1) ด้านการดูแลสุขภาพให้พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน 2) ด้านการช่วยเหลือการดำรงชีพ 3) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน 4) ด้านการลดภาระงานที่ตรากตรำ 5) ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจเจ้าหน้าที่ และ 6) ด้านวินัยและจรรยาบรรณ (กรมราชทัณฑ์, 2555)

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จึงต้องการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ และเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ทั้งนี้จากผลการวิจัย จะใช้เป็นแนวทางในการวางแผนแก้ไขปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ และนำไปสู่การพัฒนาการดำเนินงานของกรมราชทัณฑ์ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และสังกัดหน่วยงานราชทัณฑ์



3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานเรือนจำด้านการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ เป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ (กรมราชทัณฑ์, 2555)

1. ด้านการดูแลสุขภาพให้พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน
2. ด้านการช่วยเหลือการดำรงชีพ
3. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
4. ด้านการลดภาระงานที่ตรากตรำ
5. ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจเจ้าหน้าที่
6. ด้านวินัยและจรรยาบรรณ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำนวน 448 คน จากข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำนวน 7 แห่ง ดังนี้

- | | |
|-------------------------------------|--------------|
| 1.1.1 สถานกักขังกลางจังหวัดร้อยเอ็ด | จำนวน 8 คน |
| 1.1.2 เรือนจำจังหวัดร้อยเอ็ด | จำนวน 64 คน |
| 1.1.3 เรือนจำกลางขอนแก่น | จำนวน 134 คน |
| 1.1.4 เรือนจำอำเภอพล | จำนวน 52 คน |
| 1.1.5 ทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น | จำนวน 55 คน |
| 1.1.6 เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม | จำนวน 66 คน |
| 1.1.7 เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ | จำนวน 69 คน |

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำนวน 212 คน จากข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำนวน 7 แห่ง ได้มาโดยวิธีใช้สูตรคำนวณตามวิธีการของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95



2. เครื่องมือสำหรับการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และสังกัดหน่วยงานราชการ เป็นคำถามปลายปิด (Close – Ended)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นมาตรวัดและให้คะแนน(Rating Scale) ของลิเคิร์ตเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็น ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยพิจารณาให้คะแนน 5,4,3,2 และ 1 ตามลำดับ โดยข้อคำถามจะมีทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการดูแลสุขภาพให้พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน ด้านการช่วยเหลือการดำรงชีพ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ด้านการลดภาระงานที่ตรงต่อหน้าที่ ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจเจ้าหน้าที่ และด้านวินัยและจรรยาบรรณ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด (Open – Ended) โดยให้ผู้ตอบเสนอแนะเพิ่มเติมในประเด็นที่กำหนดไว้

3. การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

3.1 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงอธิบดีกรมราชทัณฑ์ และผู้บังคับบัญชาของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ของแต่ละแห่ง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองและขอเก็บแบบสอบถามคืนทันที ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เวลาในการแจกแบบสอบถาม และขอเก็บแบบสอบถามคืนครบทุกหน่วยงาน ประมาณ 1 สัปดาห์

3.3 หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว นำแบบสอบถามที่รวบรวมมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบจนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แล้วนำไปวิเคราะห์ตามขั้นตอนต่อไป

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล



นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนครบทุกชุด มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา สถานภาพการสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และสังกัดหน่วยงาน ราชทัณฑ์ วิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ หลังจากนั้น ดำเนินการหาค่าเฉลี่ยของคำตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ นำมาหาค่าความถี่และวิเคราะห์ในเชิงบรรยาย/พรรณนา ความ

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

5.1.1 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีของครอนบาค

5.1.2 การหาค่าอำนาจการจำแนกรายข้อแต่ละด้าน ใช้เทคนิค Item – Total Correlation โดยหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson

5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ผู้วิจัยจะใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

5.2.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการราชทัณฑ์กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำแนกตาม เพศและระดับตำแหน่ง คือ T - test

5.2.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการราชทัณฑ์กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำแนกตาม อายุ วุฒิ การศึกษา สถานภาพการสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน และสังกัดหน่วยงานราชทัณฑ์ คือ F - test (One – Way Anova) เมื่อพบว่า มีนัยสำคัญ กล่าวคือ ผลการทดสอบปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ยอย่าง



น้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจะทำการทดสอบโดยการเปรียบเทียบพหุคูณรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

5.2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ได้แก่ การแจกแจงความถี่

วิจัยเชิงคุณภาพ

1. ผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำนวน 22 คน ได้มาจาก จำนวนร้อยละ 10 ของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ สถานกักขังกลางจังหวัดร้อยเอ็ด เรือนจำจังหวัดร้อยเอ็ด ทณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น เรือนจำกลางขอนแก่น เรือนจำอำเภอฟล เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม และ เรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของการสัมภาษณ์ประกอบด้วย ชื่อ – สกุล ของผู้ให้สัมภาษณ์ วัน เดือน ปีที่สัมภาษณ์ และสังกัดหน่วยงานราชทัณฑ์

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง(Semi – Structured Interview)เกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการดูแลสุขภาพให้พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน ด้านการช่วยเหลือการดำรงชีพ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ด้านการลดภาระงานที่ตรากตรำ ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจเจ้าหน้าที่ และด้านวินัยและจรรยาบรรณ

3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย จำนวน 6 ข้อ และด้านอื่นๆ อีก 1 ข้อ รวมเป็น 7 ข้อ ดังนี้

- 3.1 ด้านการดูแลสุขภาพให้พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน
- 3.2 ด้านการช่วยเหลือการดำรงชีพ
- 3.3 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
- 3.4 ด้านการลดภาระงานที่ตรากตรำ



3.5 ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจเจ้าหน้าที่

3.6 ด้านวินัยและจรรยาบรรณ

3.7 ด้านอื่นๆ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการดำเนินการสัมภาษณ์ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ด้วยตนเองจนครบทุกคนตามจำนวนที่กำหนด ภายใน 1 สัปดาห์

5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำผลการสัมภาษณ์มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล จัดหมวดหมู่ของข้อมูล และนำเสนอผลการสัมภาษณ์ในเชิงบรรยาย/พรรณนาความ

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปในกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และสังกัดหน่วยงานราชทัณฑ์ พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย อายุ 31 – 40 ปี วุฒิการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส อายุราชการ 11 – 20 ปี อัตราเงินเดือน 12,0001 – 20,000 บาท ระดับตำแหน่งประเภททั่วไป และสังกัดหน่วยงานราชทัณฑ์เรือนจำกลางขอนแก่น

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ตามตาราง 1



ตาราง 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์โดยรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
ด้านการดูแลสภาพให้พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน	2.85	1.59	ปานกลาง
ด้านการช่วยเหลือการดำรงชีพ	2.74	0.67	ปานกลาง
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.06	0.92	ปานกลาง
ด้านการลดภาระงานที่ تراกตร้า	2.79	0.90	ปานกลาง
ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจเจ้าหน้าที่	2.52	0.92	ปานกลาง
ด้านวินัยและจรรยาบรรณ	3.56	0.66	มาก
รวม	2.90	0.70	ปานกลาง

จากตาราง 1 พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.90$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านวินัยและจรรยาบรรณ ($\bar{X}=3.56$) และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย ได้แก่ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.06$) ด้านการดูแลสภาพให้พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.85$) ด้านการลดภาระงานที่ تراกตร้า ($\bar{X}=2.79$) ด้านการช่วยเหลือการดำรงชีพ ($\bar{X}=2.74$) และด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจเจ้าหน้าที่ ($\bar{X}=2.52$)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ การสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และสังกัดหน่วยงานราชทัณฑ์

3.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่เป็นเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมากกว่าข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ที่เป็นเพศชาย และด้านวินัยและจรรยาบรรณมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด

3.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับ



คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมมากกว่าข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ที่มีระดับตำแหน่งประเภททั่วไป และด้านวินัยและจรรยาบรรณมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด

3.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ที่มี อายุ 18 – 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมมากที่สุด และด้านวินัยและจรรยาบรรณมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด

3.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมมากที่สุด และด้านวินัยและจรรยาบรรณมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด

3.5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมมากที่สุด และด้านวินัยและจรรยาบรรณมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด

3.6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำแนกตามอายุราชการ พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ที่มีอายุราชการ 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมมากที่สุด และด้านวินัยและจรรยาบรรณมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด

3.7 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 12,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมมากที่สุด และด้านวินัยและจรรยาบรรณมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด

3.8 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำแนกตามสังกัดหน่วยงานราชทัณฑ์ พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่สังกัดหน่วยงานราชทัณฑ์สถานกักขังกลางจังหวัดร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมมากที่สุด และด้านวินัยและจรรยาบรรณมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด



ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
ราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

4.1 ข้อเสนอแนะในส่วนที่เป็นแบบสอบถาม พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่ม
จังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ มีข้อเสนอแนะที่สำคัญในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้ ด้านการดูแลสุขภาพให้
พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน ได้แก่ ควรมีการจัดสถานที่ออกกำลังกายที่เป็นสัดส่วน มีความเหมาะสม
และมีอุปกรณ์กีฬาเพียงพอ ด้านการช่วยเหลือการดำรงชีพ ได้แก่ หน่วยงานควรจัดสวัสดิการ
เพิ่มเติมจากที่หน่วยงานมีให้ เช่น ส่งเสริมการมีรายได้เพิ่มขึ้นของครอบครัว และมีถุงยังชีพ
ประจำเดือนแจกจ่ายเพียงพอ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ได้แก่ หน่วยงานควร
นาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เพื่อลดภาระงาน
ที่ตรากตรำของเจ้าหน้าที่ ด้านการลดภาระงานที่ตรากตรำ ได้แก่ กรมราชทัณฑ์ควรมีการจัด
อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจเจ้าหน้าที่
ได้แก่ ควรจัดให้มีการเพิ่มเงินค่าล่วงเวลา และเงินเพิ่มค่าเสี่ยงภัย (พ.ต.ร.) ให้มากกว่านี้ และด้าน
วินัยและจรรยาบรรณ ได้แก่ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับ ระเบียบวินัยของข้าราชการและ
จรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้ตระหนักและปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง
เหมาะสม

4.2 ข้อเสนอแนะในส่วนที่เป็นการสัมภาษณ์ พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่ม
จังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ต้องการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการแบ่งเบาภาระการทำงานของ
ข้าราชการ เพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้มีความเหมาะสมกับจำนวนผู้ต้องขังที่เพิ่มสูงขึ้น การปฏิบัติ
หน้าที่งานประจำต้องมีความเท่าเทียมกัน มองที่ปริมาณงานที่รับผิดชอบและมีการแบ่งงานให้เท่า
เทียมกันอย่างเสมอภาค มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนและหน่วยงานภายนอกได้รับทราบ
ภารกิจในการทำงานของเรือนจำ นอกจากจะควบคุมผู้ต้องขังแล้ว ยังมีหน้าที่ในการพัฒนาและ
แก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขัง ให้กลับตนเป็นพลเมืองดี ไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำอีก รวมทั้งการ
สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ โดยการเพิ่มสวัสดิการค่าตอบแทนในรูปแบบ
ต่างๆ เป็นต้น

สรุปผล

จากการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อย
แก่นสารสินธุ์ สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับ
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ใน



ระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านวินัยและจรรยาบรรณ และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย ได้แก่ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ด้านการดูแลสุขภาพให้พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน ด้านการลดภาระงานที่ตราครุฑ ด้านการช่วยเหลือการดำรงชีพ และด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจเจ้าหน้าที่

2. ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ที่มี อายุ สถานภาพการสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และสังกัดหน่วยงานราชทัณฑ์ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ที่มี เพศและวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. จากการศึกษา มีข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยสรุป ดังนี้

3.1 จากแบบสอบถาม พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ มีข้อเสนอแนะที่สำคัญในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้ ด้านการดูแลสุขภาพให้พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน ได้แก่ ควรมีการจัดสถานที่ออกกำลังกายที่เป็นสัดส่วนมีความเหมาะสม และมีอุปกรณ์กีฬาเพียงพอ ด้านการช่วยเหลือการดำรงชีพ ได้แก่ หน่วยงานควรจัดสวัสดิการเพิ่มเติมจากที่หน่วยงานมีให้ เช่น ส่งเสริมการมีรายได้เพิ่มขึ้นของครอบครัว และมีถุงยังชีพประจำเดือนแจกจ่ายเพียงพอ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ได้แก่ หน่วยงานควรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เพื่อลดภาระงานที่ตราครุฑของเจ้าหน้าที่ ด้านการลดภาระงานที่ตราครุฑ ได้แก่ กรมราชทัณฑ์ควรมีการจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจเจ้าหน้าที่ ได้แก่ ควรจัดให้มีการเพิ่มเงินค่าล่วงเวลา และเงินเพิ่มค่าเสี่ยงภัย (พ.ต.ร.) ให้มากกว่านี้ และด้านวินัยและจรรยาบรรณ ได้แก่ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับระเบียบวินัยของข้าราชการและจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้ตระหนักและปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

3.2 จากการสัมภาษณ์ พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ต้องการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการแบ่งเบาภาระการทำงานของข้าราชการ เพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้มีความเหมาะสมกับจำนวนผู้ต้องขังที่เพิ่มสูงขึ้น การปฏิบัติหน้าที่งานประจำต้องมีความเท่าเทียมกัน มองที่ปริมาณงานที่รับผิดชอบ และมีการแบ่งงานให้เท่าเทียมกันอย่างเสมอภาค มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนและหน่วยงานภายนอกได้รับทราบภารกิจในการทำงานของเรือนจำ นอกจากจะควบคุมผู้ต้องขังแล้ว ยังมีหน้าที่ในการพัฒนาและแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขังให้



กลับตนเป็นพลเมืองดีไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำอีก รวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่โดยการเพิ่มสวัสดิการค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆ เป็นต้น

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ต้องปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมง โดยการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันปฏิบัติหน้าที่ทั้งกลางวันและกลางคืน ทำให้ไม่มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ อีกทั้งอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ มีไม่เพียงพอ รวมถึงงานในความรับผิดชอบที่มีมากเกินไป เจ้าหน้าที่หนึ่งคนต้องทำงานในหลายหน้าที่ในคราวเดียวกัน นอกจากนี้ ข้าราชการราชทัณฑ์ ต้องมีการเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมง แม้ในเวลาพักผ่อน เมื่อมีเหตุการณ์สำคัญที่ต้องมีการเตรียมกำลังเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ต้องพร้อมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ทันที จึงมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ งานวิจัยของสุทัศน์ ปัญสุวรรณ (2551, น.52) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการราชทัณฑ์ในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการราชทัณฑ์ในจังหวัดเชียงใหม่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.30) และยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของวงพักรู้พันธุ์ศรี (2552, น.158) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการตำรวจนครบาล ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการตำรวจนครบาลอยู่ในระดับปานกลาง

2. ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ที่มี เพศและวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง ก็มีลักษณะการปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน นอกจากนี้ การปฏิบัติงานของ ข้าราชการราชทัณฑ์ทุกวุฒิการศึกษา จะปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นวุฒิการศึกษาในระดับใดก็ต้องปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน เนื่องจากอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ที่มีไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถแบ่งแยกงานตามวุฒิการศึกษาได้ ทำให้ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่มี เพศและวุฒิการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของงาม



ใจทวิชนม (2550, น.90) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ พบว่า ข้าราชการที่มีเพสระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของสุริยาหนูช่วย (2549, น.79) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางชลบุรี ผลการศึกษา เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางชลบุรี พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสาธิตินวรงค์ชัยดี (2551, น.69-70) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพื้นที่จังหวัดยะลา ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนตำบล ที่มีเพส ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่มีอายุ สถานภาพ การสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และสังกัดหน่วยงานราชทัณฑ์ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สาเหตุที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อาจเกิดจากข้าราชการที่มีครอบครัว มีภาระที่ต้องรับผิดชอบทางครอบครัวเพิ่มมากขึ้น ทำให้ความแตกต่างของข้าราชการที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพสมรสมีความแตกต่างกัน อายุราชการและอัตราเงินเดือน มีผลทำให้เกิดความแตกต่าง อาจเป็นเพราะความต้องการของข้าราชการราชทัณฑ์ที่ต้องการสร้างฐานะทางครอบครัว เนื่องจากรับราชการมาเป็นระยะเวลานานทำให้เกิดการกู้ยืมเงินกับสถาบันการเงิน จนทำให้ค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอ นอกจากนี้ หน่วยงานราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ในแต่ละหน่วยงาน มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกัน จึงอาจทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ งามใจ ทวิชนม (2550, น.90) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ พบว่า ข้าราชการที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสาธิตินวรงค์ชัยดี(2551, น.70)ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพื้นที่ จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการดูแลสุขภาพให้พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการดูแลสุขภาพให้พร้อมสำหรับปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการจัดอุปกรณ์กีฬาเพียงพอต่อจำนวนเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพของเจ้าหน้าที่ โดยการจัดให้มีอุปกรณ์กีฬาอย่างเพียงพอ และการบำรุงรักษาอุปกรณ์กีฬาให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา

1.2 ด้านการช่วยเหลือการดำรงชีพ พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการช่วยเหลือการดำรงชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการจัดตั้งหนึ่งกลุ่มแม่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OGOP) มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการจัดตั้งหนึ่งกลุ่มแม่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OGOP) เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ครอบครัวของข้าราชการราชทัณฑ์มีรายได้ช่องทางหนึ่ง และเมื่อดำเนินการจัดตั้งกลุ่มดังกล่าวแล้ว ควรมีการตั้งคณะทำงานในรูปแบบของคณะกรรมการ เพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.3 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการจัดสถานที่สำหรับพักผ่อน และมุมเรียนรู้ในการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการจัดสถานที่สำหรับพักผ่อนและมุมเรียนรู้ในการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ และหากไม่มีการดำเนินการดังกล่าว อาจส่งผลเสียต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและนำไปสู่ปัญหาการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพได้

1.4 ด้านการลดภาระงานที่ตราครุฑ พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการลดภาระงานที่ตราครุฑโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่เหมาะสมและเพียงพอในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้มีความเหมาะสมและเพียงพอในการปฏิบัติงานเนื่องจากจำนวนผู้ต้องขังในปัจจุบันมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้น

1.5 ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจเจ้าหน้าที่ พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการเสริมสร้าง



ขวัญและกำลังใจเจ้าหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี มีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเสียได้ทักท้วง/ซักถาม เหตุผลเสียก่อนที่คำสั่งเลื่อนเงินเดือนจะออก มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพิจารณาความดีความชอบประจำปี โดยการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเสียได้ ทักท้วง/ซักถามเหตุผลเสียก่อนที่คำสั่งเลื่อนเงินเดือนจะออก เพื่อให้เกิดความยุติธรรมและความเสมอภาคอย่างเท่าเทียมกัน โดยยึดหลักความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.6 ด้านวินัยและจรรยาบรรณ พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านวินัยและจรรยาบรรณโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า การแต่งกายของเจ้าหน้าที่ที่มีความสง่างาม มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการแต่งกายของเจ้าหน้าที่ให้มีความสง่างาม โดยให้มีการจัดทำคู่มือการแต่งกายของเจ้าหน้าที่ โดยให้มีรูปแบบการปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน เนื่องจากข้าราชการราชทัณฑ์ต้องสวมเครื่องแบบปฏิบัติหน้าที่อยู่ตลอดเวลา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์กับข้าราชการหน่วยงานอื่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

2.2 ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เพื่อกำหนดแนวทางการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2.3 การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เท่านั้น ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดอื่น หรือ ข้าราชการราชทัณฑ์ทั้งหมดของกรมราชทัณฑ์

บรรณานุกรม

กรมราชทัณฑ์. (2555). อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการกรมราชทัณฑ์. ค้นเมื่อ 24 ตุลาคม 2555.

จาก <http://www.correct.go.th/lawcorrects/lawfile/11014.pdf>

_____. (2555). มาตรฐานเรือนจำด้านการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่. ค้นเมื่อ 24 ตุลาคม

2555. จาก <http://www.correct.go.th/correct2009/upload/files/personal/>

55/standard%20sheet.pdf



_____. (2552). รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2552. กรุงเทพฯ: สำนักสังคมสงเคราะห์
กรมราชทัณฑ์.

งามใจ ทวีชนม์. (2550). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์.

การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

รัชฎา อติสนธิสกุล, สมพงษ์ ผ่องคน, ศศิภา ปรีพณณะ, นุชรรัตน์ สิริประภาวรรณ, และปรีภา

มณีวรรณ. (2551) แบบอย่างปฏิบัติการบริหารคน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน.

วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล. ดุษฎีนิพนธ์

ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สาธิตี วงษ์รวยดี. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหาร

ส่วนตำบลพื้นที่จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สุทัศน์ ปัญสุวรรณ. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในจังหวัดเชียงใหม่.

การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สุริยา หนูช่วย. (2549). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางชลบุรี. ปัญหาพิเศษ

ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.