



คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน
The work life quality of Correctional Officers in
Mae Hong Son Province

ณรงค์ โป่งทราย

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
ปีการศึกษา 2568

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

The work life quality of Correctional Officers in
Mae Hong Son Province

ณรงค์ โป่งทราย

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม

หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณะวิทยาการจัดการ

สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

ปีการศึกษา 2568



ชื่อเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน
ผู้วิจัย นายณรงค์ โป่งทราย
ชื่อปริญญา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา วงศ์ยศ)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระ พันธุ์งาม)

..... กรรมการและเลขานุการ
(ดร.อินทิรา มุงเมือง)

คณะวิทยาการจัดการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก อนุมัติให้รายงานการ
ค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระ พันธุ์งาม)

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ดร. ภาณุมาศ หมอสินธ์ และดร. อินทิรา มุงเมือง อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำ และตรวจแก้ไข ข้อบกพร่อง ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่ต้นจนเสร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ไว้เป็นอย่างสูงและขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิตทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลืออย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิระ พันธุ์งาม, ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร. สุจิตรา สามัคคีธรรม, ดร. สุชาติ ใจภักดี ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้องและความเที่ยงตรง ในด้านเนื้อหาของแบบสอบถาม

และขอขอบคุณ อาจารย์สุภัสรา บุญเรือง ที่ให้ความกรุณาให้คำแนะนำในทุก ๆ ด้าน จนสำเร็จการศึกษา ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่เรือนจำอำเภอมะละเรียง เจ้าหน้าที่เรือนจำ จังหวัดแม่ฮ่องสอน และเจ้าหน้าที่เรือนจำ จังหวัดเชียงใหม่ ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการศึกษาอิสระครั้งนี้

ขอขอบคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิทยากร วางรากฐานแก่ผู้วิจัย และท่านอื่น ๆ ที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือ และข้อเสนอแนะในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้

ณรงค์ โป่งทราย

ชื่อเรื่อง : คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน
 ผู้วิจัย : ณรงค์ โป่งทราย
 ชื่อปริญญา : รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
 อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.อินทิรา มุงเมือง
 อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ดร.ภานุมาศ หมอสินธ์
 ปีที่สำเร็จการศึกษา : 2568
 สถาบัน : สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดเรือนจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดเรือนจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวนตัวอย่าง 97 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ t-test และการวิเคราะห์ one way ANOVA (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีสถานภาพโสด และส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถมากที่สุด รองลงมาด้านความเป็นอยู่ต่อสังคม ส่วนด้านที่น้อยที่สุดคือด้านสภาพการทำงาน ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ (Sig= 0.029) ศาสนา (Sig= 0.036) สถานภาพ (Sig= 0.004) และระยะเวลาการปฏิบัติงาน (Sig= 0.024) ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, ปัจจัยส่วนบุคคล, เจ้าหน้าที่เรือนจำ

Title : The work life quality of Correctional Officers in Mae Hong Son Province.

Author : Narong Pongsai

Degree : Master of Political Science

Advisor : Dr.Intira Mungmuang

Co-Advisor : Dr.Panumat Mohsin

Graduated Year : 2025

Institute : Pacific Institute of Management Science

Abstract

The research on the quality of work life of prison officers in Mae Hong Son Province aimed to 1) study the level of work-life quality of officers in Mae Hong Son Provincial Prison, and 2) examine the personal factors that affect the work-life quality of officers in the Mae Hong Son Provincial Prison. The sample group used in this study consisted of 97 respondents. The statistical methods used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA (F-test).

The findings showed that most of the respondents were male, aged between 41 and 50 years old, Buddhist, single, and had worked for 11 to 15 years. The respondents' opinions on the quality of work life of prison officers in Mae Hong Son Province, overall, were at a high level. The hypothesis testing revealed that personal factors such as age (Sig = 0.029), religion (Sig = 0.036), marital status (Sig = 0.004), and work experience (Sig = 0.024) had a statistically significant impact on the quality of work life of prison officers in Mae Hong Son Province at the 0.05 level. However, the factor of gender did not have an impact on the quality of work life of the officers.

Keywords: Quality of Work Life, Personal Factors, Prison Officers

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	2
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย	3
1.5 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	3
1.6 ขอบเขตการวิจัย	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิด ทฤษฎี	7
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	28
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	28
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	28
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	29
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	30
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล	30
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	31

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	31
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา	49
5.1 สรุปผลการศึกษา	49
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	51
5.3 ข้อเสนอแนะ	54
บรรณานุกรม	55
ภาคผนวก	58
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	59
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย	65
ภาคผนวก ค ผลการตรวจพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	67
ประวัติผู้วิจัย	71

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ 4.1	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	33
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยภาพรวม	34
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านผลตอบแทนในการทำงาน	35
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านสภาพการทำงาน	36
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	37
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	38
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านการบูรณาการทางสังคม	39
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านสิทธิของพนักงาน	40
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	41
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านความเป็นอยู่ต่อสังคม	42
ตารางที่ 4.11	ผลการทดสอบ t-test ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน	43
ตารางที่ 4.12	ผลการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ปัจจัย ส่วนบุคคลด้านอายุ ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำใน จังหวัดแม่ฮ่องสอน	43
ตารางที่ 4.13	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของอายุต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD	44

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ 4.14	ผลการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านศาสนา ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน	44
ตารางที่ 4.15	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของศาสนาต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD	45
ตารางที่ 4.16	ผลการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน	45
ตารางที่ 4.17	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสถานภาพต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD	46
ตารางที่ 4.18	ผลการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน	47
ตารางที่ 4.19	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD	47
ตารางที่ 4.20	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน	48

สารบัญภาพ

ภาพที่
ภาพที่ 1.1

หน้า
3

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานในปัจจุบันมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์อย่างมาก การทำงานไม่เพียงแต่เป็นกิจกรรมหลักในการดำรงชีวิต แต่ยังเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความพึงพอใจและความสุขในชีวิต หากการทำงานในแต่ละวันสามารถตอบสนองความต้องการและความสนใจของบุคคลได้ ชีวิตก็จะมีคุณค่าและความสุข แต่หากการทำงานเป็นสิ่งที่ไม่มีความพอใจ ขาดความก้าวหน้า หรือไม่มีความมั่นคง ก็จะนำไปสู่ความเครียดและปัญหาสุขภาพ ซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งตนเองและคนรอบข้าง (Lee & Choi, 2024) ในบริบทขององค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยมองว่าเพื่อให้งานประสบความสำเร็จและมีคุณภาพจะต้องมาควบคู่กับการดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงานอย่างสมดุล การมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ไม่เพียงแต่จะช่วยให้เพิ่มความพึงพอใจของพนักงาน ยังสามารถเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์กรได้ในระยะยาว (Kang et al., 2024) ดังนั้น องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะสามารถรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและลดอัตราการลาออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียังช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น เพราะเมื่อพนักงานรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการดูแลและสนับสนุนจากองค์กร พวกเขาก็มีแนวโน้มที่จะทำงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลดีต่อประสิทธิภาพขององค์กร (Chen et al., 2024) โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่มีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาชีพและความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อสร้างความพึงพอใจและความรู้สึกที่ดีจากการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพจิตและร่างกายของบุคลากรในทุกระดับขององค์กร โดยเฉพาะในองค์กรที่มีลักษณะงานซับซ้อนและเสี่ยงสูง เช่น เจ้าหน้าที่เรือนจำ ซึ่งในการทำงานภายในเรือนจำ เจ้าหน้าที่ไม่เพียงต้องดูแลและควบคุมผู้ต้องขัง แต่ยังต้องรับผิดชอบในการรักษาความปลอดภัย ความสงบเรียบร้อย และการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เข้มงวด ในกรณีของจังหวัดแม่ฮ่องสอน ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความท้าทายทางภูมิศาสตร์และสังคม การทำงานในเรือนจำอาจต้องเผชิญกับข้อจำกัดด้านทรัพยากร สวัสดิการและการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ และอาจนำไปสู่ปัญหาความเครียด การหมดไฟ หรือประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง (กฤตเมธ ขวัญคง, 2567)

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอนมีความสำคัญ เพราะจังหวัดแม่ฮ่องสอนตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีลักษณะภูมิศาสตร์ทุรกันดาร มีการคมนาคมที่ไม่สะดวก และมีทรัพยากรจำกัด ซึ่งส่งผลให้เจ้าหน้าที่ต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่ท้าทายทั้งในด้านกายภาพและจิตใจ จากการศึกษาในระดับสากล พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวยสามารถส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ (Maslach & Leiter, 2008) ดังนั้น การสำรวจและประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในพื้นที่เหล่านี้จึงสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัญหาและข้อจำกัดต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน และสามารถใช้เป็นฐานในการพัฒนามาตรการหรือแนวทางการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในอนาคต

ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยหลายปัจจัยที่สามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน สวัสดิการที่ได้รับ การฝึกอบรม การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่เอง เจ้าหน้าที่เรือนจำในพื้นที่ห่างไกลอย่างแม่ฮ่องสอนอาจจะต้องเผชิญกับความยากลำบากในหลายด้าน เช่น การขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะ การขาดการฝึกอบรมที่เหมาะสม การขาดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน หรือการขาดแคลนการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ซึ่งอาจทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเครียดและรู้สึกหมดไฟจากการทำงาน (กนกวรรณ ทองคำ, 2561) จึงกล่าวได้ว่า การทำงานในเรือนจำมีลักษณะพิเศษที่ต้องมีการควบคุมดูแลผู้ต้องขังในสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยงและความเครียดสูง การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจึงไม่เพียงแต่ช่วยส่งเสริมสุขภาพจิตและร่างกายของเจ้าหน้าที่เท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น การปรับปรุงที่อยู่อาศัย การพัฒนาสวัสดิการ และการสร้างระบบการสนับสนุนที่เหมาะสมสามารถลดปัญหาความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ได้ นอกจากนี้ การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำยังสามารถให้ข้อมูลที่สำคัญในการปรับปรุงนโยบายและมาตรการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรราชการ ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารจัดการเรือนจำโดยรวม

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในจังหวัดแม่ฮ่องสอนมีความสำคัญต่อการพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ห่างไกล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของเจ้าหน้าที่เรือนจำ การสำรวจปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานนอกจากนี้ยังสามารถสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานในเรือนจำมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้นได้ในระยะยาว จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดเรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอนที่มีการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากข้าราชการพลเรือนทั่วไป เพื่อศึกษาว่าเจ้าหน้าที่ในสังกัดเรือนจำจังหวัดแม่ฮ่องสอนมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใด และปัจจัยส่วนบุคคลใดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อจะได้ทราบสภาพที่แท้จริงและนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารได้พิจารณาประกอบการแก้ไขและพัฒนาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในเรือนจำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน มีคำถามที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ในสังกัดเรือนจำจังหวัดแม่ฮ่องสอนมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคลใดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดเรือนจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

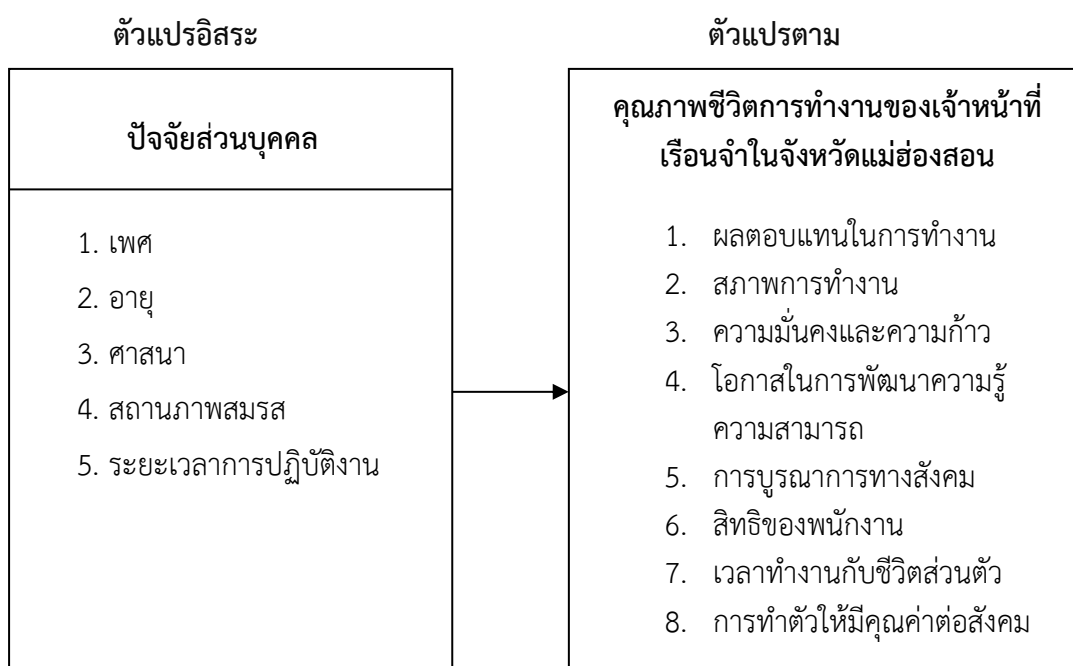
1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดเรือนจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดเรือนจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกตามปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

1.4 สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ,อายุ,ศาสนา,สถานภาพสมรส,ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดเรือนจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน แตกต่างกันไป

1.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องที่นำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.5.1 ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 ศาสนา
- 1.4 สถานภาพสมรส
- 1.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ประกอบไป

ด้วย

- 2.1 ผลตอบแทนในการทำงาน
- 2.2 สภาพการทำงาน
- 2.3 ความมั่นคงและความก้าวหน้า
- 2.4 โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ
- 2.5 การบูรณาการทางสังคม
- 2.6 สิทธิของพนักงาน
- 2.7 เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว
- 2.8 การทำตัวให้มีคุณค่าต่อสังคม

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทนในการทำงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ การบูรณาการทางสังคม สิทธิของพนักงาน เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเป็นอยู่ต่อสังคม

1.6.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ได้แก่ เจ้าหน้าที่ในเรือนจำจังหวัดแม่ฮ่องสอนทั้งเพศชายและเพศหญิง จำนวน 127 คน โดยกำหนดขนาดที่เหมาะสมตามแนวทาง Krejcie and Morgan (1970) ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่ถูกวิจัยนิยมใช้ในการกำหนดขนาดตัวอย่างและเหมาะสมกับขนาดประชากรที่มีขนาดเล็ก (ประสพชัย พสุนนท์, 2557) โดยจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 97 คน เพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ของงานวิจัย โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก เนื่องจากผู้วิจัยได้คัดเลือกหน่วยตัวอย่างโดยยึดหลักความสะดวกเป็นสำคัญ โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากเพศของเจ้าหน้าที่ โดยใช้เกณฑ์ประชากรทั้งหมดที่จะทำการสุ่มตัวอย่าง คือ 97

1.6.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ระหว่างเดือน มีนาคม – สิงหาคม พ.ศ. 2567

1.7 ประโยชน์ที่จะได้รับ

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ในครั้งนี้เพื่อ

1. เพื่อจะได้ทราบสภาพที่แท้จริงและนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารได้พิจารณาประกอบการแก้ไขและพัฒนาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

2. เพื่อเป็นข้อมูลเชิงวิชาการเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ต่อไป

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในเรือนจำจังหวัดแม่ฮ่องสอนที่มีต่อสภาพการทำงานโดยตอบสนองความต้องการและการสร้างความพึงพอใจให้กับเจ้าหน้าที่ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ในเรือนจำเกิดความสุขในการทำงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1.1 ผลตอบแทนในการทำงาน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ข้าราชการในเรือนจำได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นๆ จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิต ตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ และมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

1.2 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานควรเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีมาตรฐานความปลอดภัยไม่เกิดผลเสียและเกิดอันตรายต่อสุขภาพในการปฏิบัติงานต่อข้าราชการในเรือนจำ

1.3 ความมั่นคงและความก้าวหน้า หมายถึง การที่ข้าราชการในเรือนจำมีโอกาสในการแสวงหาความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพในตำแหน่งงาน พร้อมทั้งให้โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งงานที่สมควรให้มีการให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงานและให้โอกาสพนักงานพัฒนาทักษะของตน

1.4 โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความรู้ความสามารถของข้าราชการในเรือนจำ ในการปฏิบัติงานตามทักษะ และความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้ข้าราชการในเรือนจำรู้สึกว่ามีคุณค่า และรู้สึกท้าทายในการทำงานที่ได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

1.5 การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การที่ข้าราชการในเรือนจำรู้สึกว่ามีคุณค่าได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

1.6 สิทธิของพนักงาน หมายถึง การที่ข้าราชการในเรือนจำมีสิทธิในเรื่องส่วนบุคคล การมีอิสระในการพูด การแสดงความคิดเห็น การใช้สิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาคเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งสิทธิที่ข้าราชการในเรือนจำได้รับจากองค์การควรมีความเสมอภาคกัน

1.7 เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานของข้าราชการในเรือนจำมีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของข้าราชการในเรือนจำอย่างไร ทั้งในเรื่องของเวลา พลังงาน ทักษะ โดยเฉพาะบทบาท และการแบ่งเวลาชีวิตครอบครัว การพักผ่อน ดังนั้น ควรมีการสร้างสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัวให้ดี

1.8 ความเป็นอยู่ต่อสังคม หมายถึง การที่ข้าราชการในเรือนจำมีความรู้สึกว่าการกิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจต่อองค์การของตนเอง

2. เจ้าหน้าที่เรือนจำ หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเรือนจำและทัณฑสถาน ในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ซึ่งเป็นสถานที่สำหรับคุมขังไว้ตามหมายจำคุกภายหลังคำพิพากษาถึงที่สุดของนักโทษ

3. เรือนจำ หมายถึง เรือนจำแห่งหนึ่งในจังหวัดแม่ฮ่องสอนเป็นสถานที่ซึ่งผู้ต้องขัง (หรือนักโทษ) ถูกบังคับให้ต้องคุมขังและถูกปฏิเสธเสรีภาพต่างๆ ภายใต้อำนาจรัฐ

4. ผู้บัญชาการเรือนจำ หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการสั่งการสูงสุดในแต่ละเรือนจำ โดยได้รับการแต่งตั้งจากปลัดกระทรวงยุติธรรม

5. ผู้อำนวยการส่วน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจรองลงมาจากผู้บัญชาการเรือนจำ โดยได้รับการแต่งตั้งจากอธิบดีกรมราชทัณฑ์

6. พัสติเวร์รักษาการณ์ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บัญชาการเรือนจำ ให้มีหน้าที่กำกับที่ควบคุมดูแล เจ้าหน้าที่เวรรักษาการณ์ และผู้ต้องขังภายในและนอกเรือนจำ นอกเวลาทำการ และวันหยุดราชการ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.3 บริบทของเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง ที่ตั้ง บทบาทของเรือนจำ
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ความหมายของปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ (Demography) หมายถึงวิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับประชากร ทั้งนี้เพราะคำว่า “Demo” หมายถึง “People” ซึ่งแปลว่า “ประชาชน” หรือ “ประชากร” ส่วนคำว่า “Graphy” หมายถึง “Writing Up” หรือ “Description” ซึ่งแปลว่า “ลักษณะ” ดังนั้น เมื่อแยกพิจารณาจากรากศัพท์คำว่า “Demography” นั้นจะมีความหมาย คือวิชาที่เกี่ยวกับประชากร (ธัญพร กวีบริบูรณ์ , 2561)

วชิรวัชร งามละม่อม (2558) ได้กล่าวถึงความหมายของปัจจัยทางประชากรศาสตร์ (Demographic Factor) หมายถึง ลักษณะของประชากร ได้แก่ ขนาดขององค์ประกอบของครอบครัว เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ ระดับรายได้ อาชีพ เชื้อชาติ สัญชาติ ซึ่งโดยรวมแล้วจะมีผลต่อรูปแบบของอุปสงค์และปริมาณการผลิตภัณฑ์ทางการท่องเที่ยว

ฉัตยาพร เสมอใจ (2550) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ (Demographic) หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่เป็นหลักเกณฑ์ในการบ่งบอกถึงลักษณะทางประชากรที่อยู่ในตัวบุคคลนั้นๆ ได้แก่ อายุ เพศ ขนาดครอบครัว รายได้ การศึกษาอาชีพ วัฏจักรชีวิต ครอบครัว ศาสนา เชื้อชาติ สัญชาติและสถานภาพทางสังคม (Social class)

Shiffman and Kanuk (2003) ได้ให้ความหมายของลักษณะทางประชากรศาสตร์ไว้คล้ายคลึงกันโดยกล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง ข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา อาชีพ รายได้ ศาสนาและเชื้อชาติ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้บริโภค ซึ่งโดยทั่วไปแล้วใช้เป็นลักษณะพื้นฐานที่นักการตลาดมักจะนำมาพิจารณาสำหรับการแบ่งส่วนตลาด (Market Segmentation) โดยนำมาเชื่อมโยงกับความต้องการ ความชอบ และอัตราการใช้จ่ายของผู้บริโภค

แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ (2542) ได้กล่าวถึงแนวความคิดด้านประชากรนี้ เป็นทฤษฎีที่ใช้หลักการของความเป็นเหตุเป็นผล กล่าวคือ พฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เกิดขึ้นตามแรงบังคับจากภายนอกมากระตุ้น เป็นความเชื่อที่ว่าคนที่มีคุณสมบัติทางประชากรที่แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป ด้วย ซึ่งแนวความคิดนี้ตรงกับทฤษฎีกลุ่มสังคม (Social Categories Theory) ของ Defleur and Bcll-Rokeah (1996) ที่อธิบายว่า พฤติกรรมของบุคคลเกี่ยวข้องกับลักษณะต่างๆ ของบุคคล หรือ

ลักษณะทางประชากร ซึ่งลักษณะเหล่านี้สามารถอธิบายเป็นกลุ่มๆ ได้ คือบุคคลที่มีพฤติกรรมคล้ายคลึงกันมักจะอยู่ในกลุ่มเดียวกัน ดังนั้น บุคคลที่อยู่ในลำดับชั้นทางสังคมเดียวกันจะเลือกรับและตอบสนองต่อเนื้อหาข่าวสารในแบบเดียวกัน และทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences Theory) ซึ่งทฤษฎีนี้ได้รับการพัฒนาจากแนวความคิดเรื่องสิ่งเร้าและการตอบสนอง (Stimulus-Response) หรือทฤษฎี เอส-อาร์ (S-R Theory) ในสมัยก่อนและได้นำมาประยุกต์ใช้อธิบายเกี่ยวกับการสื่อสารว่า ผู้รับสารที่มีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน จะมีความสนใจต่อข่าวสารที่แตกต่างกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2552) ได้กล่าวไว้ว่าการแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษาอาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากร ช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคม วัฒนธรรม ช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิภาพต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้มมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์ และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆ มากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาน้อยมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

สรุปได้ว่า ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ เป็นสิ่งที่ทำให้ความต้องการของผู้บริโภคมีความแตกต่างกัน ซึ่งสิ่งแวดล้อมทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วย การเพิ่มขึ้นและการลดลงของประชากร

โครงสร้างอายุของประชากร การย้ายถิ่น รูปแบบของครอบครัว การศึกษา รายได้ เชื้อชาติ และวัฒนธรรม

ลักษณะทางประชากรศาสตร์กับการรับสาร

ผู้รับสารแต่ละคนจะมีลักษณะที่แตกต่างกันในหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะลักษณะทางประชากร (Demographic Characteristics) ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา และสถานทางเศรษฐกิจ และสังคม โดยผู้รับข่าวสารที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรม ความสนใจ ในการรับข่าวสาร แตกต่างกันไปด้วย ซึ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์กับการรับสาร มีความสัมพันธ์กันดังนี้ (กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ, 2558)

1. อายุ เป็นคุณลักษณะทางประชากรอีกลักษณะหนึ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลาของการมีชีวิตอยู่หรือตามวัยของบุคคล เป็นลักษณะประจำตัวบุคคลที่สำคัญมากในการศึกษาและวิเคราะห์ทางประชากรศาสตร์ โดยอายุจะแสดงถึงวัยวุฒิของบุคคล และเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสามารถในการทำความเข้าใจในเนื้อหาและข่าวสารรวมถึงการรับรู้ต่างๆ ได้มากน้อยต่างกัน การมีประสบการณ์ในชีวิตที่ผ่านมาแตกต่างกัน หรืออีกประการหนึ่งคือ อายุจะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสนใจในประเด็นต่างๆ เช่น เรื่องการเมือง ความสนุกสนาน การเตรียมตัวสร้างอนาคต เป็นต้น นอกจากนี้ก็จะชี้ให้เห็นอารมณ์ที่แตกต่างกันออกไปในกลุ่มคนที่มีวัยต่างกัน อันเนื่องมาจากกระบวนการคิดและตัดสินใจที่ผ่านการกลั่นกรองจากประสบการณ์ของช่วงวัย ที่จะส่งผลต่อกระบวนการคิดและการควบคุมทางอารมณ์ของแต่ละช่วงอายุของบุคคล

2. เพศ เป็นลักษณะทางประชากรที่บุคคลได้รับมาแต่กำเนิด ในประชากรกลุ่มใดๆ ก็ตาม จะประกอบด้วย ประชากรเพศชาย (Male) และประชากรเพศหญิง (Female) ซึ่งโดยปกติแล้วจะมีจำนวนที่ใกล้เคียงกัน เพราะธรรมชาติได้สร้างความสมดุลทางเพศมาให้กับประชากรทุกกลุ่มเพศ เป็นปัจจัยพื้นฐานด้านร่างกายที่แตกต่างกันของบุคคล เป็นสถานภาพที่มีมาแต่กำเนิดของบุคคล เมื่อเป็นสมาชิกของกลุ่ม เพศจะเป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคคล ตลอดจนพัฒนาการต่างๆ ในแต่ละช่วงวัยก็มีความแตกต่างกันด้วย ความแตกต่างทางเพศทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารที่แตกต่างกัน กล่าวคือ เพศหญิงมีแนวโน้มและมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดจากการรับข่าวสารนั้นด้วย (Wilo Goidhaborsadore and Yates, 2002)

3. ระดับการศึกษา บ่งบอกถึงความสามารถในการเลือกรับข่าวสาร และอัตราการรู้หนังสือ ระดับการศึกษาจะทำให้คนมีความรู้ ความคิด ตลอดจนความเข้าใจในสิ่งต่างๆ กว้างขวางลึกซึ้งแตกต่างกันออกไป ทำให้ผู้พูดสามารถแยกความเหมาะสมของเนื้อหาและตัวอย่างที่จะยกมากล่าวได้ การศึกษานอกจากจะทำให้บุคคลมีศักยภาพเพิ่มขึ้นแล้ว การศึกษายังทำให้เกิดความแตกต่างทางทัศนคติ ค่านิยม และคุณธรรมความคิดอีกเช่นกัน นอกจากนี้ ปรเม สตะเวทิน (2546 : 116) ยังได้กล่าวว่าการศึกษา เป็นลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผู้รับสาร ดังนั้นคนที่ได้รับการศึกษาในระดับที่ต่างกัน ยุคสมัยที่ต่างกัน ระบบการศึกษาแตกต่างกัน สาขาวิชาที่แตกต่างกัน จึงมีความรู้สึกรู้จักคิด อุดมการณ์ และความต้องการที่แตกต่างกันไปอีกด้วย

4. ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม จะเป็นเครื่องชี้ถึงเรื่องที่กลุ่มจะสนใจรับรู้ข่าวสาร บุคคลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่ต่างกันทั้งการประกอบอาชีพ รายได้ ศาสนา รวมไปถึงสถานภาพสมรส ย่อมส่งผลต่อการรับสารที่แตกต่างกันด้วย

ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและครอบครัว รายได้ของบุคคลแสดงถึงฐานะทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญแสดงถึงการมีศักยภาพในการดูแลตนเอง บ่งบอกถึงอำนาจการใช้จ่ายในการบริโภคข่าวสาร ผู้ที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูงจะมีโอกาสที่ดีกว่าในการแสวงหาสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการดูแลตนเอง ผู้ที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจต่ำจะมีความศึกษาน้อย ทำให้มีข้อจำกัดในการรับรู้ เรียนรู้ ตลอดจนการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ในการดูแลตนเอง

อาชีพและลักษณะการรวมกลุ่มของผู้ฟัง จะบ่งบอกลักษณะเฉพาะของบุคคล ช่วงเวลาที่เปิดรับข่าวสาร เรื่องที่กลุ่มผู้ฟังสนใจ เช่น กลุ่มชานาก็จะสนใจเกี่ยวกับเรื่องข้าว ราคาข้าว บัญ เป็นต้น ในบางกรณีคนที่มาอาชีพอย่างหนึ่งแต่อาจจะไปรวมกลุ่มกับคนที่มาอาชีพหนึ่งก็ได้ ซึ่งก็จะทำให้ความสนใจขยายวงกว้างออกไป

ศาสนาหรือกลุ่มความเชื่อในศาสนา เช่น ศาสนาพุทธ อิสลาม หรือศาสนาคริสต์ หรืออื่นๆ ย่อมมีแนวคิด วัฒนธรรม ประเพณี และหลักการในการคิดตัดสินใจต่อการรับสารแตกต่างกันตามรายละเอียดปลีกย่อยของศาสนา ดังนั้นการสื่อสารหรือถ่ายทอดข้อมูลโดยการพิจารณาความแตกต่างทางศาสนาย่อมเป็นผลดีในการสามารถส่งสารให้แก่ผู้รับสารได้อย่างถูกต้องและตรงกับความต้องการของผู้รับสารมากที่สุด

สรุปได้ว่า แนวคิดด้านประชากรศาสตร์นี้เป็นแนวคิดการแบ่งกลุ่มประชากรที่มีหลักการความเป็นเหตุเป็นผล กล่าวคือประชากรที่มีลักษณะต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเรียนรู้ และพฤติกรรมอื่นๆ ต่างกัน (Kotler & Keller, 2009) โดยแบ่งลักษณะประชากรเป็น 5 ลักษณะ ดังนี้

1. เพศ (Sex) ผู้ชายและผู้หญิงจะมีทัศนคติต่างกัน เช่นผู้หญิงต้องการข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ สถานการณ์ปัจจุบัน ในขณะที่ผู้ชายสนใจบางส่วนของสถานการณ์ที่สามารถทำให้เขาบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

2. อายุ (Age) โดยปกติคนที่มียุวัยต่างกัน จะมีความนึกคิด ความคิดริเริ่ม สภาพร่างกายที่ต่างกัน นักการตลาดจึงใช้ประโยชน์จากอายุเป็นตัวแปรในการแบ่งกลุ่มของตลาด

3. รายได้ (Income) พบว่าผู้มีรายได้สูงมักจะบริโภคข่าวสารมากขึ้น เพื่อนำข่าวสารสำหรับนำไปใช้ประโยชน์ในโอกาสต่อไป

4. การศึกษา (Education) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูง จะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดีเพราะเป็นผู้มีความรู้กว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี

5. อาชีพ (Occupation) คนที่มีอาชีพต่างกันย่อมมีแนวคิด ค่านิยมต่อสิ่งต่างๆ แตกต่างกัน เช่น นักบัญชีจะยึดถือความถูกต้อง กฎระเบียบ ความเป็นจริง ในขณะที่นักการตลาดจะคิดถึงโอกาส การคิดนอกกรอบ เพื่อให้ขายสินค้าให้ได้มากที่สุด การยอมรับของคน 2 กลุ่มนี้ก็จะ แตกต่างกันไป

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำว่า “คุณภาพชีวิต” ถูกพูดถึงอย่างมากในปัจจุบัน คุณภาพชีวิต (Quality of Life) เป็นสิ่งที่สำคัญและเป็นเครื่องชี้วัดความเจริญก้าวหน้าของประชากรในสังคม สิ่งแวดล้อมและ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ของมนุษย์ รวมถึงเป็นเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพ ของประเทศ โดยมีความเชื่อว่าถ้าประชากรของประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดี ประเทศก็จะมีการพัฒนา ความเจริญในด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นเป้าหมายของรัฐบาลในการหาเสียงๆ ในทุกๆ ครั้งของพรรคการเมือง มีการให้คุณค่าแตกต่างกันไปตามบริบทของสังคมนั้นๆ จึงมี การให้ความหมายหรือนิยามของคุณภาพชีวิตของนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

ความหมายของมาตรฐานคุณภาพชีวิต

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 1997) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต ไว้ว่าคุณภาพชีวิตเป็นการรับรู้ของบุคคลภายใต้บริบททางวัฒนธรรมและคุณค่าที่คนผู้นั้นอาศัยอยู่ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายความคาดหวังมาตรฐานและสิ่งที่เกี่ยวข้องของบุคคลผู้นั้นเป็น มโนทัศน์หลายมิติที่ประสานการรับรู้ของบุคคลใน ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านสภาวะจิตใจ ระดับความเป็นอิสระไม่ต้องพึ่งพาด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านความเชื่อส่วนบุคคลและ ความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

David Phillips (2017) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตครอบคลุม การอยู่ดีมีสุข ความพึงพอใจในชีวิตและความสุข และวิทยานิพนธ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา สรุปลมมองคุณภาพชีวิตจากหลากหลาย สาขา เช่น นักเศรษฐศาสตร์ มองว่าหากเศรษฐกิจดีคนย่อมมีคุณภาพชีวิต นักสังคมวิทยา มอง ครอบคลุมหลายประเด็น เช่น สุขภาพ การศึกษา สวัสดิการ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ รายได้ การมีงานทำ ความเสมอภาค เทคโนโลยี ความผูกพันในสังคม

ชัชวาล โอสถานนท์ (2560) กล่าวว่าคุณภาพชีวิต เป็นคุณภาพของ สังคม เศรษฐกิจ การศึกษาการเมือง และศาสนา

พวงทอง ไกรพิบูลย์ (2560) ได้สรุป คุณภาพชีวิต ว่าเป็นภาวะความเป็นอยู่ที่ดี ทั้งของตนเอง (ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ) และของสังคม ทั้งนี้ครอบคลุมไปถึงความปลอดภัย สิทธิ และเสรีภาพ ในส่วนทางการแพทย์ มองคุณภาพชีวิตว่าหมายถึง สภาพร่างกาย และจิตใจที่มั่นคง แข็งแรง มีความพอใจ สุขใจสุขภาพ และมีความสุข

เย็นใจ เลาหวนิช (2560) เสนอว่า องค์ประกอบที่จะนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตส่วนที่ จำเป็นระดับพื้นฐานที่ทำให้พอมีชีวิตอยู่ได้ คือ มีพอกปัจจัยสี่อย่างเพียงพอ มีสุขภาพแข็งแรง มีความมั่นคงและอิสระ ส่วนที่จำเป็นต่อการเพิ่มคุณภาพชีวิตเพื่อที่จะทำให้อยู่ดีขึ้น คือมีค่านิยมที่ เหมาะสม มีจุดมุ่งหมายของชีวิต มีชีวิตกลมกลืนกับครอบครัว ชุมชน และ สิ่งแวดล้อม

จากคำจำกัดความข้างต้นสรุปได้ว่า “คุณภาพชีวิต” หมายถึง ความพึงพอใจในชีวิต ความอยู่ดีมีสุข ของบุคคลและสังคม การรับรู้สถานะของบุคคลในการดำเนินชีวิตในสังคม ภายใต้ วัฒนธรรม ค่านิยมและบริบทของสังคม (สังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ การศึกษาการเมือง และศาสนา สุขภาพ การศึกษา สวัสดิการ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ รายได้ การมีงานทำ ความเสมอภาค เทคโนโลยี ความผูกพันในสังคม) แม้ว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตบางอย่างมีความเหมือนกัน และจะมีมิติหรือ

องค์ประกอบบางอย่างที่มีความแตกต่างกัน ตามวิถีชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกันตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไป

องค์ประกอบของมาตรฐานคุณภาพชีวิต

การที่บุคคลจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้น ต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายองค์ประกอบ ด้วยกัน ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบจะมีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันไปตามปัจจัยของแต่ละบุคคล (ศรีมาช ลาสงยาง, 2561) โดยมีผู้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ดังนี้

ฟลานาแกน (Flanagan, 1978) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตว่าเป็น ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งจำแนกได้ 5 องค์ประกอบดังนี้

1. มีความสุขสบายทางด้านร่างกายและวัตถุ ทางด้านร่างกายได้แก่การมีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ทางด้านวัตถุได้แก่ การมีอาหารดี มีบ้านที่น่าอยู่ มีเครื่องอำนวยความสะดวก
2. มีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น ความสัมพันธ์กับคู่สมรส บิดามารดา ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูงและบุคคลอื่น นอกจากนี้การมีบุตรและการเลี้ยงดูบุตร ถือเป็นความสัมพันธ์ด้านนี้ด้วย
3. มีกิจกรรมในสังคมและชุมชน การได้มีการสนับสนุนและช่วยเหลือบุคคลอื่น
4. มีการพัฒนาบุคลิกภาพและมีความสำเร็จสมบูรณ์ตามพัฒนาการ เช่น ทางสติปัญญา การเรียนรู้ สนใจการเรียนรู้และการเข้าใจตนเอง รู้จุดบกพร่องของตนเอง มีงานที่น่าสนใจ ทำ และได้รับผลตอบแทนที่ดีและการแสดงออกในทางสร้างสรรค์ ในสังคม
5. มีสันทนาการ เช่น อ่านหนังสือ ฟังดนตรี ดูกีฬาและสิ่งบันเทิงและมีส่วนร่วม

Padilla & Grant (1985) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบ ของคุณภาพชีวิต ควรประกอบไปด้วยความสามารถในการทำกิจกรรมประจำวัน การรับรู้ความผาสุก ด้านร่างกายและจิตใจ ความรู้สึกเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง การตอบสนองต่อการวินิจฉัย และการรักษา รวมทั้งความรู้สึกต่อสังคมรอบตัวผู้ป่วย

Sharma (1988) ได้เสนอ Sharma's Hierarchy Human Needs and Quality of Life ที่มีระดับของความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นดัชนีวัดระดับของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) โดยแบ่งระดับตามการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการ 3 ประเภท ได้แก่ความต้องการเชิงชีวภาพ ความต้องการเชิงจิตสังคม และความต้องการบรรลุอุดมการณ์ของชีวิต

Stromberg (1984) กล่าวถึงทักษะของการประเมินคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ไว้ 3 ระดับ ดังนี้

1. การประเมินเชิงวัตถุวิสัยโดยการวัดเชิงปริมาณ วัดได้จากรายได้ ที่พักอาศัย กิจกรรม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นการประเมินโดยผู้อื่น เช่น แพทย์หรือบุคลากรอื่นๆ
2. การประเมินเชิงจิตวิสัยโดยการวัดเชิงปริมาณ ดูได้จากความต้องการ ทักษะคติ และการรับรู้ส่วนตนขึ้นอยู่กับค่านิยมคุณภาพชีวิตของตนเอง เช่นความพึงพอใจที่ประเมิน เป็นคะแนน
3. การประเมินเชิงจิตวิสัยโดยวัดเชิงคุณภาพ เป็นการประเมินโดยผู้รับบริการโดยการ บรรยายถึงความเป็นอยู่ของผู้รับบริการ

Zhan (1992) แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านความพึงพอใจในชีวิต เป็นการตอบสนองความเปลี่ยนแปลงของสภาวะ

ภายนอก ที่ได้รับอิทธิพลจากภูมิหลังของคน ทั้งด้านบุคลิกลักษณะ สิ่งแวดล้อม สุขภาพ ความต้องการ ความคาดหวังความปรารถนาที่ตั้งใจและความสำเร็จที่ได้รับ

2. ด้านอัตมโนทัศน์ เป็นเรื่องของความเชื่อและความรู้สึกที่คนมีต่อตนเอง ความเชื่อและความรู้สึกเหล่านี้มาจากการรับรู้ โดยเฉพาะการรับรู้ปฏิกิริยาของคนอื่นที่มีผลต่อพฤติกรรม ของคนที่เกี่ยวกับตนเองในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

3. ด้านสุขภาพและการทำงานของร่างกาย เป็นเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างตนเอง บุคคลและสิ่งแวดล้อม

4. ด้านสังคมและเศรษฐกิจ เป็นการประเมินการประกอบอาชีพ การศึกษาและรายได้ ซึ่งถูกกำหนดเป็นมาตรฐานทางสังคม

สுவັນ มหัตนรินทร์กุล และคณะ (2540, หน้า 2) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย ด้านร่างกาย (Physical Domain) ด้านจิตใจ (Psychological Domain) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships) ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment)

ความสำคัญของมาตรฐานคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อบุคคลและสังคม (โชคประพรรณ ท้าวฮวด, 2561) มนุษย์สามารถกำหนดคุณภาพชีวิต สร้างกฎเกณฑ์เพื่อให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี มนุษย์ จึงมีความพยายามในการสรรหาสิ่งต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการด้านคุณภาพชีวิตเพื่อไปสู่ เป้าหมายที่ตนเองต้องการ มนุษย์จึงมีการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เช่น การศึกษา อาชีพการงาน รายได้ คุณธรรมจริยธรรม รวมถึงการยอมรับในสังคม ถ้าทุกคนในสังคมสามารถบรรลุถึงเป้าหมาย การมีคุณภาพชีวิตที่ดี นั้นแสดงถึงการยกระดับตนเอง สังคมและประเทศชาติให้มีความ มีคุณภาพ มีความเจริญรุ่งเรือง นำไปสู่สังคมในอุดมคติ สังคมจะมีความเข้มแข็ง ปัญหาสังคมด้านต่างๆ จะลดลงหรือหมดไป

ดังนั้น ทุกประเทศทั่วโลกมีความพยายามจะยกระดับและพัฒนามาตรฐานคุณภาพชีวิต ของคนในประเทศให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีได้มาตรฐานที่สังคมต้องการ แสดงให้เห็นว่าการพัฒนา มาตรฐานคุณภาพชีวิตมีความสำคัญต่อบุคคลและสังคม สรุปความสำคัญในการพัฒนามาตรฐาน คุณภาพชีวิตได้ดังนี้

1. มาตรฐานคุณภาพชีวิต เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคคลและสังคมมีการดำรงชีวิตที่ดีได้มาตรฐานและส่งผลให้เกิดความสงบสุขในสังคม

2. มาตรฐานคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ ทำให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุง เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของคนในสังคมอยู่เสมอ

3. มาตรฐานคุณภาพชีวิตทำให้คนทุกคนใช้สติปัญญา เหตุผล ควบคู่กับการมีคุณธรรม จริยธรรม รวมถึงการใช้หลักจิตวิทยา หลักการบริหาร มาปรับใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับตนเองและสังคม ยืนยาว

4. มาตรฐานคุณภาพชีวิตทำให้คนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขไม่มีความขัดแย้งและมีชีวิต

สรุป คุณภาพชีวิต หมายถึงการมีสภาพแวดล้อมของบุคคล สังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม ประเพณี วัฒนธรรม และค่านิยมบนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม และการ อยู่ร่วมกันของ

คนในสังคมอย่างมีความสุข ด้วยความยั่งยืน มีสุขภาพกายใจที่เข้มแข็ง ไม่เป็นภาระ ให้สังคม รวมถึงสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต

บุคคลแต่ละคนมีมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ทั้งทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานคุณภาพชีวิตพบว่ามีปัจจัยที่มีผลต่อมาตรฐาน คุณภาพชีวิต ดังนี้

วัลลภา เชยบัวแก้ว (2560) คุณภาพชีวิตเป็นผลที่เกิดจากสวัสดิการทางสังคม นโยบายการเมืองการปกครอง การศึกษา ศาสนา ฯลฯ เป็นความสุขและความอยู่ดีมีสุข ด้านต่างๆ เช่น ด้านร่างกาย ด้านสังคม และส่งผลให้คนมีความพอใจในชีวิต ชีวิตมั่นคง พอเพียง และยั่งยืน มิติ/องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในกลุ่มบุคคลที่แตกต่างกันจะแตกต่างกันออกไป

UNESCO (1981: 145 - 148) ยูเนสโกเสนอว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ได้แก่ อาหาร ภาวะสุขภาพอนามัยและโภชนาการ การศึกษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรที่อยู่อาศัย และการตั้งถิ่นฐาน การมีงานทำ ค่านิยมทางศาสนา จริยธรรม กฎหมายและปัจจัยทางจิตวิทยา องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตจำแนกตาม ความต้องการในด้านต่างๆของคุณภาพชีวิต แบ่งออก เป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อม ทางวัฒนธรรม ด้านความคิด และด้านจิตใจ

อาภากร งามปลอด (2558) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ที่กรมราชทัณฑ์ได้กำหนดแบ่ง ได้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพชีวิตผู้ต้องขัง ด้านสถานที่
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพชีวิตผู้ต้องขัง ด้านจำนวนผู้ต้องขัง
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพชีวิตผู้ต้องขัง ด้านงบประมาณ
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพชีวิตผู้ต้องขัง ด้านจำนวนเจ้าหน้าที่
5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพชีวิตผู้ต้องขัง ด้านความมั่นคง
6. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพชีวิตผู้ต้องขัง ด้านความรับผิดชอบ ของเจ้าหน้าที่

ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มินนิชกาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้หลายท่าน ดังนี้

Bluestone (1977) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศ ที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงาน

ของพวกเขา นั่นคือได้หมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยทำให้มีประชาธิปไตย ในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดความปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรทั้งนี้ เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กร ย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวัดกันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

ชาอุซัย อาจินสมาจาร (2535) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด พร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ (Human Dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิค และเศรษฐกิจคุณภาพชีวิตของการทำงานที่ดี

สรวงสรรค์ ต๊ะปินตา (2541) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น หมายถึง การพยายามที่จะให้ความต้องการส่วนบุคคลของพนักงาน ได้รับการสนองตอบในการทำงานของพวกเขา และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานนั้น องค์กรทำได้ทั้งในด้านสังคม และด้านความรับผิดชอบในเชิงจริยธรรม โดยโปรแกรมคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น จะเน้นไปที่การสร้างความสะดวกสบาย สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และโดยเฉพาะจะพยายามสร้างให้คนงานมีความสุขสนุกสนานกับการทำงาน เหมือนกำลังเล่นสนุกอยู่กับเพื่อน อันจะทำให้พนักงานมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ กระปรี้กระเปร่า และมีความคิดสร้างสรรค์ที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และช่วยเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย

สุทธิลักษณ์ สุนทโรดม (2537) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึงชีวิตหรือระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การงานเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นได้โดยมีส่วนประกอบ ดังต่อไปนี้

1. การควบคุม หรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร
3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กรไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์กร ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กรนั้น ๆ
4. ความก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงานรวมถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงานและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน
5. การได้รับรางวัลตอบแทนการทำงาน ซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือนค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขึ้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลได้จากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ

จากความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่นักวิชาการได้กล่าวมาทั้งหมดนั้นพอจะสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน และสภาพแวดล้อมต่างๆในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน และประสิทธิผลของงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973) เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในแนวทางความเป็นบุคคล (Humanistic) และสภาพแวดล้อมของตัวบุคคล หรือสังคมเรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตของงานและการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน และกำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่าง ๆ ใน 8 ด้านเป็นเกณฑ์ตัดสิน ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง (สมจินตนา มีเดชประดับ, 2557)

1.1 ความเพียงพอ คือค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนมีลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเอง ให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีเกณฑ์การพิจารณา (ธนชัย ยมจินดา และเสน่ห์ จุ้ยโต, 2544) คือ

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่ได้รับการเตรียมความรู้ ทักษะเพื่อให้งานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จ เป็นความมากน้อยของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กร หรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิก ครอบครัว หรือผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ

3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้าง และรายได้ที่ควรจะได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญที่เกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาก็จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม พึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลนี้ในด้านทักษะความรู้ที่ทำให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาจากเรื่องต่างๆ (พงษ์เทพ เภาชวน, 2555) ดังนี้

4.1 ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระสามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

4.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงาน ที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

4.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้นๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

4.4 การกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความชำนาญ ที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน มิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน

4.5 การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ มีการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การธรรมาชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน (สุนทร นามโคตศรี, 2553) ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก

5.1 ความเป็นอิสระจากอคติเป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะ ความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติ หรือไม่ควรมองถึงพวกพ้องและยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.2 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การหรือทีมงาน

5.3 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.4 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะบุคคล ให้การสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

5.5 มีความรู้สึกว่า การทำงานร่วมกันที่ดีในองค์การมีความสำคัญ

5.6 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์การหรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

6. สิทธิส่วนบุคคล ซึ่งหมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่ พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน (ผจญ เถลิงสาร, 2552) ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

6.1 ความเฉพาะของตนเป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตน ในลักษณะการปฏิบัติงานผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่างๆ เพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานก็จะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่นๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตนครอบครัว ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การมีอิสระในการพูด การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงานนโยบาย เศรษฐกิจหรือสังคมขององค์การต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการ รักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน

6.4 มีความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. จังหวะชีวิตหรือความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น คือการที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเองครอบครัวและกิจกรรมอื่นๆ (วรารณ สกุลรัมย์, 2555)

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ (วิวัฒน์ นิซัง, 2555)

Herrick & Michael (อ้างใน สรวงสรรค์ ตะปินตา, 2541) ได้อธิบายถึงหลักสำคัญในการทำให้งานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ คือ หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

1. หลักความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน (The Principle of Security)

หลักความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการที่ต้องการลดความหวาดกลัว หรือความวิตกกังวลต่างๆ อันเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานรายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้ เพราะคนงานจะไม่สามารถ เอาใจใส่ต่องานที่ทำได้เต็มที่ถ้าหากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงปลอดภัยทั้งต่อภาวะทางร่างกายและภาวะทางเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ ความวิตกกังวลต่ออันตรายใด ๆ อันเนื่องมาจากการทำงานนั้น นอกจากนี้ยังวิตกกังวลต่อรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพความมั่นคงในการทำงานระยะยาวกล่าวคือ

ต้องการการคุ้มครองในอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนมีความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน (วชิรวัชร งามละม่อม, 2558)

2. หลักความเป็นธรรม หรือความเสมอภาค (The Principle of Equity) รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ไม่ว่าในแง่การบริหารหรือการผลิต ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหารและคนงานและการปันผลกำไรให้แก่คนงานอย่างเป็นธรรม หลักการนี้ จะสอดคล้องกับแนวคิดการแบ่งปันผลประโยชน์ กล่าวคือ คนงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน โดยเฉพาะจากการทุ่มเทร่างกายหรือสติปัญญาในการทำงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้นายจ้างจึงควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของคนงานและส่งเสริมให้คนมีสุขภาพอนามัยที่ดีมีความปลอดภัยในการทำงาน อันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป (วชิรวัชร งามละม่อม, 2558)

3. หลักปัจเจกบุคคล (The Principle of Individuation) คนงานควรได้รับการกระตุ้นให้มีความรู้ ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือ หรือความชำนาญงานตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้นด้วยตนเองได้ต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานมีการพัฒนาตนเอง และเรียนรู้เกี่ยวกับองค์การทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาต้องการ โดยให้คนงานมีโอกาสได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่นั้นได้มากที่สุดตามขอบเขต กล่าวคือ สามารถวางแผนดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจ หรือกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตนเองนี้จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนงานทั้งในแง่จิตใจและในแง่วัตถุ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาพกายและจิตใจของคนงาน อันเป็นการสร้างเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และสุขภาพส่วนบุคคลรวมทั้งด้านสังคมในทางอ้อม ด้วยเหตุนี้จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการทำงาน (วชิรวัชร งามละม่อม, 2558)

4. หลักประชาธิปไตย (The Principle of Democracy) หลักประชาธิปไตยในการทำงาน เป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่างๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนใจเฉพาะตัวงานเท่านั้น และแนวคิดของหลักการนี้จะสอดคล้องกับหลักสิทธิเสรีภาพของประชาชน เรื่องสิทธิในการพูดหรือการแสดงความคิดเห็น ซึ่งในการทำงานจะทำได้โดยเปิดโอกาสให้คนงานมีส่วนร่วมในทุกๆ ขั้นตอนการทำงานเพื่อรับผิดชอบต่องานของตนอย่างเต็มที่ กล่าวคือ เป็นการให้โอกาสคนงานได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองมีการควบคุมและความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ผู้ควบคุมงานหรือหัวหน้างานควรได้รับเลือกมาจากกลุ่มคนงานโดยตรง (วชิรวัชร งามละม่อม, 2558)

นอกจากนี้ประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานยังหมายถึง การที่คนงานควรมีส่วนร่วมต่อสิ่งเหล่านี้ร่วมกับองค์การ กล่าวคือ ผู้รับผิดชอบต่อวัตถุดิบที่ต้องนำมาใช้ในการผลิต การควบคุมเพื่อการลงทุนขององค์การและความเข้าใจในผลผลิตที่จะเป็นผลประโยชน์ต่อสังคมต่อไปหลักการทั้ง 4 ประการ คือ หลักความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน หลักความเสมอภาค หลักปัจเจกบุคคล (ความสามารถในการทำงาน: ฝีมือหรือความชำนาญ: อำนาจในการตัดสินใจ: ความสามารถในการเรียนรู้ ฯลฯ) และหลักประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเหล่านี้เป็นระบบที่จะสามารถสร้างเสริม

ความเป็นอยู่ที่ดีให้กับคนงานได้ทางหนึ่ง กล่าวคือ สามารถลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ภาวะการเจ็บป่วย และเป็นหลักประกันความมั่นคงปลอดภัยตลอดจนส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง เพื่อให้คนงานมีความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานต่อไปอันส่งผลต่อความสามารถในการผลิตผลงาน ให้แก่องค์กรทั้งในแง่ของการให้บริการและการผลิตในอุตสาหกรรม

สมยศ นาวิการ (2535 อ้างถึงใน พาณิชย์ สุกุลวัฒน์, 2557) กล่าวถึงคุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี 13 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
3. ความยุติธรรมภายในสถานที่ทำงาน
4. งานที่น่าสนใจและท้าทาย
5. การมอบหมายงานหลายด้าน
6. การควบคุมงาน สถานที่ทำงาน และตนเอง
7. ความท้าทาย
8. ความรับผิดชอบ
9. โอกาสเรียนรู้และเจริญเติบโต
10. การรู้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น
11. อำนาจหน้าที่
12. การยกย่อง
13. งานที่ก้าวหน้า

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า จากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผู้กล่าวไว้ต่าง ๆ ข้างต้นนี้ จะเห็นว่ามียุทธศาสตร์ประกอบ หรือเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายองค์ประกอบ นับตั้งแต่ 17 องค์ประกอบ 13 องค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ เป็นต้น ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้เมื่อสรุปแล้วจะเห็นว่ามีการซ้ำหรือคล้ายคลึงกันอยู่ที่จะเห็นสมควรรวมหรือนำองค์ประกอบใดมาใช้ในแต่ละเรื่องตามความต้องการของแต่ละบุคคล

2.3 บริบทของเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง ที่ตั้ง บทบาทของเรือนจำ

ประวัติเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง

ข้อมูลทางกายภาพ ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2480 โดยมี ร้อยโทเล็ก บุญนาค เป็นพัศดีเรือนจำคนแรก และมอบหมายให้นายอำเภอแม่สะเรียงเป็นผู้บัญชาการฯ โดยตำแหน่งมีพื้นที่รับผิดชอบ 2 ส่วนได้แก่

1. เรือนจำอำเภอแม่สะเรียงตั้งอยู่ที่ หมู่ 1 ถนนเวียงใหม่ ตำบลแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีพื้นที่ 9 ไร่ 1 งาน 63 ตารางวา
2. เรือนจำชั่วคราวบ้านไร่ตั้งอยู่ที่ หมู่ 5 ถนนแม่สะเรียง – สบเมย ตำบลแม่สะเรียง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีพื้นที่ 50 ไร่ ระยะห่างทั้ง 2 แห่งประมาณ 10 กิโลเมตร ซึ่งพื้นที่ด้านทิศตะวันออก – ตะวันตกและ เหนือ – ใต้จรดลำธารน้ำสาธารณประโยชน์ พื้นที่ในความรับผิดชอบทั้งหมด 59 ไร่ 1 งาน 63 ตารางวา

สภาพเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง แรกเริ่มเป็นลักษณะกำแพงไม้โดยรอบ และมีลำธารน้ำตามธรรมชาติ (ลำเหมือง) อยู่ล้อมโดยรอบๆ ทั้งสี่ด้านภายในเป็นพื้นที่โล่งประกอบด้วยเรือนนอนชาย เรือนนอนหญิง และพื้นที่ทำการของเจ้าหน้าที่เท่านั้น ต่อมา ได้ดำเนินการก่อสร้าง โรงเลี้ยงสุทกรรม โรงงานฝึกวิชาชีพ โรงงานฝึกอบรม เรือนนอนชาย 2 สถานพยาบาล ที่ทำการเจ้าหน้าที่ เพิ่มเติมและปรับปรุงต่อเติมมาจนถึงปัจจุบัน ดังนี้

- กำแพงเรือนจำ เป็นลักษณะกำแพงไม้สร้างเมื่อ พ.ศ.2480 ปรับปรุงครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2514 และดำเนินการก่อสร้างเป็นกำแพงก่ออิฐฉาบปูนในปี พ.ศ.2526

- เรือนนอนชาย แต่เดิมมีเพียงเรือนนอน 1 เป็นลักษณะเรือนไม้ทรงปั้นหยาชั้นเดียว ต่อมาได้สร้างเรือนนอน 1 เป็นลักษณะผนังปูน 2 ชั้นโครงหลังคาไม้มุงกระเบื้อง และได้สร้างเรือนนอน 2 เป็นเรือนไม้ทรงปั้นหยาชั้นเดียวพร้อมปรับปรุงซ่อมแซม ต่อมาในปี พ.ศ.2560 ได้ก่อสร้างเรือนนอน 2 เป็นอาคารตึกปูน 2 ชั้น

- อาคารที่ทำการ ก่อสร้างเป็นอาคารไม้ 2 ชั้นทรงจั่ว พ.ศ.2518 ต่อมาได้รื้อสร้างที่ทำการใหม่เป็นอาคารตึก 2 ชั้นเมื่อปี พ.ศ. 2555

ข้อมูลด้านการบริหารฯ เมื่อปี พ.ศ. 2480 เรือนจำอำเภอแม่สะเรียง มีพัศดีเป็นผู้ปกครองเรือนจำ โดยมีนายอำเภอเป็นผู้บัญชาการโดยตำแหน่ง ได้แก่ ร้อยโทเล็ก บุญนาค เป็นพัศดีคนแรก จนกระทั่งปี พ.ศ. 2522 ได้แต่งตั้งผู้บัญชาการปกครองโดยตรง ได้แก่ นายประจิม วงษ์มงคล ซึ่งเป็นพัศดีผู้ปกครองเรือนจำคนที่ 12 (คนสุดท้าย) และผู้บัญชาการฯ คนแรกของเรือนจำสำหรับในยุคแรกเริ่มมีผู้ปฏิบัติงานเพียง 10 นายเท่านั้น โดยกำหนดให้เรือนจำ สามารถเป็นผู้คัดเลือกบุคคลเข้าทำงานเป็นผู้คุมฯได้ อีกทั้งมีจำนวนผู้ต้องขังถูกควบคุมอยู่ประมาณ 30 คน ต่อมาได้มีการขยายอัตรากำลังเจ้าหน้าที่พร้อมทั้งการรับย้ายผู้ต้องขังเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยจนถึงปัจจุบัน ทั้งนี้ เรือนจำมีจำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 42 คน เป็นเพศชาย 32 คน และเพศหญิง 10 คน

โครงสร้างการบริหารงาน

โครงสร้างการบริหารงานของเรือนจำอำเภอแม่สะเรียง คือ การควบคุมผู้ต้องขังภายในเรือนจำมิให้มีการแหกหักหลบหนี การให้ความรู้โดยการฝึกวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขัง การสงเคราะห์ผู้ต้องขัง การแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังตามแนวทางทางของกรมราชทัณฑ์ ภายใต้กฎหมาย ตามหลักทฤษฎีวิทยาและหลักมนุษยธรรม โดยได้แบ่งโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้

1. ส่วนควบคุมผู้ต้องขัง

ฝ่ายควบคุมผู้ต้องขัง ดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมผู้ต้องขังให้อยู่ในระเบียบวินัยของเรือนจำมิให้มีการหลบหนีออกภายนอกเรือนจำ ตลอดจนตรวจสอบการลักลอบนำสิ่งของต้องห้ามเข้า - ออก เรือนจำ โดยมีงานต่างๆ ได้แก่ งานควบคุมผู้ต้องขัง งานรักษาการณ์

ฝ่ายทัณฑปฏิบัติ ดำเนินการเกี่ยวกับ การจำแนกผู้ต้องขัง การพักการลงโทษ การทำวันลดโทษ การทำอภัยโทษ และการดำเนินการด้านทัณฑปฏิบัติอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง

ฝ่ายสวัสดิการผู้ต้องขัง ดำเนินการด้านสวัสดิการต่างๆ ทั้งในส่วนของเจ้าหน้าที่และผู้ต้องขัง โดยมีงานต่างๆ ดังนี้ งานเยี่ยมญาติ งานร้านสงเคราะห์ผู้ต้องขัง งานสุทกรรม

ฝ่ายฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ดำเนินการด้านฝึกวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขัง ในด้านต่างๆ

ตามแนวทางของกรมราชทัณฑ์ ก่อนพ้นโทษ

ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ ดำเนินการทางให้การพัฒนาจิตใจ การให้การศึกษาด้าน ปฐม มัธยม และการศึกษาในระดับที่สูงกว่า การอบรมต่างๆ ตามหลักสูตรกรมราชทัณฑ์ที่กำหนด เช่น หลักสูตรแรกรับ หลักสูตรศีลสมาธิ หลักสูตรเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย และหลักสูตร พระราชทานโคกหนองนาแห่งความหวังและน้ำใจ

3. ฝ่ายบริหารทั่วไป

ดำเนินการในด้านงานสารบัญ การเงิน บัญชี พัสดุ ยานพาหนะ งานบุคลากร งาน ยุทธศาสตร์และงานด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานธุรการและบุคลากร งานการเงินและบัญชี งาน พัสดุ งานยานพาหนะ งานแผนและยุทธศาสตร์

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังนี้

พงศภัค โพธิ์เพชรเลียบ และโกศล สอดส่อง (2566) การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ เรือนจำกลางอุดรธานี ที่จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ เรือนจำกลางอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลาง อุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจังหวะชีวิต รองลงมา คือ ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ เรือนจำกลางอุดรธานี ที่จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานีที่มีเพศ อายุ สถานภาพการ สมรส ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

กรมราชทัณฑ์ (2565) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของข้าราชการ กรมราชทัณฑ์ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความ สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และเพื่อแสวงหาแนวทางในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและ การทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุตั้งแต่ 40 - 50 ปี อายุราชการตั้งแต่ 1 – 5 ปี มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันและไม่มีบุตร เป็นข้าราชการประเภท วิชาการระดับชำนาญการ และข้าราชการประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน และส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ อยู่ฝ่ายบริหารทั่วไป และปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ทั่วไป โดยกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการสวัสดิการ เพิ่มเติมมากที่สุด 5 อันดับแรก คือ 1) การเพิ่มค่าตอบแทนเวรรักษาการณ์ 2) การสนับสนุน เครื่องแบบปีละ 2 ชุด 3) การเพิ่มค่าเลี้ยงชีพ 4) การสนับสนุนอาหารให้ครบ 3 มื้อ แก่เจ้าหน้าที่เวร รักษาการณ์ 5) การจัดสรรบ้านพักให้เพียงพอ ระดับของตัวแปร พบว่า ตัวแปรตาม คือ ความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง สำหรับตัวแปรอิสระ พบว่า แรงจูงใจใน ภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้านในภาพรวม อยู่ในระดับสูง และ

ความยืดหยุ่นผูกพันในงานในภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก การทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน และ ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยแรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน และความยืดหยุ่นผูกพันในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการเพิ่มเติม สามารถสรุปได้ ดังนี้

- 1) ด้านที่พักของทางราชการ : ควรจัดสรรบ้านพักให้เพียงพอพร้อมทั้งดูแลความสะอาดและความสมบูรณ์ของบ้านพัก
- 2) ด้านความสะอาดของสถานที่ทำงาน : ควรให้ความสำคัญในการดูแลความสะอาด ความสะอาดของส้วม และความเป็นระเบียบของห้องพักรับรอง ความสะอาดของห้องน้ำ ห้องอาบน้ำของเจ้าหน้าที่ ความสะอาดของน้ำประปา จัดทำห้องน้ำและความสะอาดของห้องน้ำสำหรับป้อมรักษาการณ์
- 3) ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน : ควรได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา มีบรรยากาศที่ดี ในการทำงาน มีรางวัลตอบแทนการปฏิบัติงาน หมุนเวียนงาน มอบหมายงานให้เท่าเทียมกัน และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล
- 4) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก : ควรจัดทำมุมสำหรับให้เจ้าหน้าที่พักผ่อนหย่อนใจ สร้างหลังคาของสถานที่จอดรถ ห้องพักผ่อนอาบน้ำ แต่งตัว สำหรับผู้ที่พักรับรอง มีห้องออกกำลังกายสำหรับเจ้าหน้าที่ที่เข้าเวร ห้องหรือสถานที่ออกกำลังกายของเจ้าหน้าที่ ห้องรับรองสำหรับบุคคลภายนอก และ จัดรถรับ-ส่งเจ้าหน้าที่มาทำงานและเข้าเวรรักษาการณ์
- 5) ด้านความพร้อมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน : ควรมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานเรือนจำ จัดหาอุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ จัดหาอุปกรณ์สำหรับควบคุมผู้ต้องขังและวิทยุสื่อสารที่เพียงพอ จัดสรรงบประมาณสำหรับซ่อมแซมอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ
- 6) ด้านค่าตอบแทน : ควรเพิ่มค่าตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการ (ค่าเวร) และค่าเสี่ยงภัย เพิ่มค่าเสี่ยงภัยกรณีพิเศษ เช่น ค่าเสี่ยงภัยของพัศดีเวร เพิ่มค่าตอบแทนเพิ่มเติม เช่น ค่าตอบแทนวิชาชีพเฉพาะ หรือค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านการพัศดี โดยค่าเสี่ยงภัยไม่ต้องนับชั่วโมงการปฏิบัติงานใกล้ชิดผู้ต้องขัง มีค่าตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงานต่างภูมิภูลำเนา ค่าตอบแทนเบี้ยกันดาร หรือค่าครองชีพรายเดือน
- 7) ด้านความเท่าเทียมของสวัสดิการระหว่างเรือนจำต่างๆ : ควรจัดอาหารเที่ยงหรือ อาหารให้ครบ 3 มื้อ จัดอาหารที่มีคุณภาพและมีปริมาณที่เพียงพอต่อการบริโภค จัดสวัสดิการเครื่องอุปโภคบริโภคในทุกเรือนจำ แจกรองเท้าทำงานปีละ 1 คู่ แจกรองเท้าบูทสำหรับฤดูฝน แจกผ้าตัดเครื่องแบบ
- 8) ด้านกองทุนและการเงิน : ควรจัดกองทุนกู้ยืม ขยายวงเงินกู้ของสหกรณ์ออมทรัพย์

คมสัน สุขฤทธิ์, ยุภาพร ยุภาส และภักดี โพธิ์สิงห์ (2563) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีอายุ ตำแหน่งงาน รายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ส่วนที่มีเพศ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะอื่นๆ ได้แก่ ควรปรับเงินเดือนให้เหมาะสม ควรจัดสนามกีฬาและเครื่องออกกำลังกายให้เพียงพอ ควรนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการเพื่อลดภาระงาน ควรมีความโปร่งใสในการสอบเลื่อนตำแหน่ง

สันติสุข จันทร์เขาว์ (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ

ข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัด เรือนจำจังหวัดพังงาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับ สังคม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้าน โอกาสในการพัฒนาความสามารถ และด้านประชาธิปไตยในองค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัย ด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา ได้ร้อยละ 82.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ความผูกพันต่อองค์กรเชิงค่านิยม ความผูกพันต่อองค์กรเชิงต่อเนื่อง ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้าน กายภาพ

กนกวรรณ ทองคำ และศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (2561) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : ศึกษากรณีเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง ซึ่งการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผล การศึกษาพบว่าข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลางมี การรับรู้ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและปัจจัยคุณลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการ ทำงานของข้าราชการสังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานกลางอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่ไม่มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถาน หญิงกลาง

ธาราวรรณ ชุกกลิน และเกวลิน ศีลพิพัฒน์ (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาข้าราชการเรือนจำ และทัณฑสถาน เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถานเขต 2 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีคุณภาพ ชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน บรรยากาศในการทำงานของเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2 มีความ เหมาะสมต่อการทำงานมาก โดยด้านที่มีระดับบรรยากาศองค์การมากที่สุด คือ โครงสร้างองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการเรือนจำ และทัณฑสถานเขต 2 อยู่ในระดับที่ดี โดยด้าน ที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มากที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริม สุขภาพ และพบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเรือนจำ และทัณฑสถาน เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ประกายศร ศิริคุณ (2556) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทัณฑ สถานบำบัดพิเศษกลาง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในทัณฑสถานบำบัด พิเศษกลางโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านประชาธิปไตยใน องค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด การศึกษาปัจจัย ส่วนบุคคลของข้าราชการในทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง พบว่า ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง

และรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สาธิต ปานอ่อน (2556) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำ เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในเรือนจำทั้ง 8 แห่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการเรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด ปัจจัยทุกตัวได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความเป็นหนึ่งเดียวกับงานความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับที่สูงมากกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ได้แก่ ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้หลากหลายและมีให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่ ควรเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บังคับบัญชาควรให้อำนาจในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในระดับ ต้นเพื่อให้งานสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องไม่ติดขัดและควรจัดระบบการประเมินผลงานอย่าง เป็นธรรม และเสมอภาค นอกจากนั้น ควรสร้างภาพลักษณ์ให้สังคมเห็นความสำคัญของหน่วยงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยให้เจ้าหน้าที่มีความภาคภูมิใจในงานของตน

กฤษฎา วัฒนานันท์ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอเกาะคาจังหวัดลำปางผลการวิจัย พบว่า ข้อมูลทั่วไปของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอเกาะคา ส่วนใหญ่เป็นเพศชายสมรสแล้ว มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีระยะเวลาการปฏิบัติตั้งแต่ 19-24 ปี ระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนมากจะอยู่ช่วงระดับ 5-6 จำแนกพนักงานตามระดับของการไฟฟ้าที่สังกัดส่วนใหญ่เป็นพนักงานการไฟฟ้าชั้น 3 มีรายได้หรือ อัตราเงินเดือนต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ปัจจัยจูงใจในการทำงานส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิต ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอเกาะคาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มี เพศ และระดับชั้นของการไฟฟ้าที่ต่างกัน มีระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มี สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และระดับรายได้ที่ต่างกัน มีระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วน ภูมิภาคอำเภอเกาะคา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานที่เพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลา ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง ระดับรายได้และระดับชั้นของการไฟฟ้าที่ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการ ทำงานที่ไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการ ทำงานที่แตกต่างกัน

ศุภวัฒน์ ศรีชัยชนะ (2551) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรแม่สอด จังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการ ทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธร แม่สอดจังหวัดตากในภาพรวมอยู่ ในระดับปานกลาง ปัจจัยการทางงานด้านผู้บังคับบัญชา สายงานที่ปฏิบัติ นโยบายและกฎ ระเบียบ และความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรแม่สอด จังหวัดตาก เช่น จัดสวัสดิการ เพื่อเป็นการลดรายจ่าย และส่งเสริมให้มีอาชีพเสริมเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย และอยู่ในสภาพที่พร้อมนำไปใช้ได้อย่างปลอดภัย จัดอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัย ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ ตามตารางการสังเคราะห์งานวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ

ตัวแปรที่ศึกษา	แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย	พงศภัค โพธิ์เพชรเลิศ และโกศล สอดส่อง (2566)	กรมราชทัณฑ์ (2565)	คมสัน สุฤพดี, ยุภาพร ยุภาศ และภักดี โพธิ์สิงห์ (2563)	สันติสุข จันทร์ขาว (2563)	กนกวรรณ ทองคำ และศิริภัสสรณ์ วงศ์ทองดี (2561)	ธาราวรรณ ชุกกลิน และเกวลิณ ศิลพิพัฒน์ (2558)	ประภายศ ศิริคุณ (2556)	สาธิต ปานอ่อน (2556)	กฤษฎา วัฒนานนท์ (2551)	ศุภวัฒน์ ศรีชัยชนะ (2551)	ความถี่
ผลตอบแทนในการทำงาน		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
สภาพการทำงาน		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
ความมั่นคงและความก้าวหน้า		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
การบูรณาการทางสังคม		✓	✓	✓			✓	✓	✓		✓	8
สิทธิของพนักงาน		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
ความเป็นอยู่ต่อสังคม			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
จังหวะชีวิต		✓										1
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร					✓			✓				2
โครงสร้างองค์กร							✓					1

จากตาราง การสังเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ พบว่า ขอบข่ายคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ จำนวน 8 ด้านอยู่ในระดับความถี่ที่สูง ได้แก่ ผลตอบแทนในการทำงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ การบูรณาการทางสังคม สิทธิของพนักงาน เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเป็นอยู่ต่อสังคม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดเรือนจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดเรือนจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ แบบสำรวจความคิดเห็น (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่ในเรือนจำจังหวัดแม่ฮ่องสอนทั้งเพศชายและเพศหญิง จำนวน 127 คน (กรมราชทัณฑ์, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ในเรือนจำจังหวัดแม่ฮ่องสอนทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยกำหนดขนาดที่เหมาะสมตามแนวทาง Krejcie and Morgan (1970) ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่ถูกวิจัยนิยมใช้ในการกำหนดขนาดตัวอย่างและเหมาะสมกับขนาดประชากรที่มีขนาดเล็ก (ประสพชัย พสุนนท์, 2557) โดยจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 97 คน เพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ของงานวิจัย โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก เนื่องจากผู้วิจัยได้คัดเลือกหน่วยตัวอย่างโดยยึดหลักความสะดวกเป็นสำคัญ โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากเพศของเจ้าหน้าที่ โดยใช้เกณฑ์ประชากรทั้งหมดที่จะทำการสุ่มตัวอย่าง คือ 97 คน

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยที่เน้นการดำเนินงานเชิงปริมาณ ดังนั้นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จึงใช้แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และนำไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและเพื่อขอคำแนะนำปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้องเหมาะสม โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นมาตรวัดแบบให้คะแนน เกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทนในการทำงาน สภาพการ

ทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ การบูรณาการทางสังคม สิทธิของพนักงาน เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเป็นอยู่ต่อสังคม โดยพิจารณาจากระดับ คะแนนเฉลี่ย ตามเกณฑ์ที่จัดชั้น (Class Interval) ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด 2553, 121) ให้คะแนนตามกำหนดไว้ดังนี้

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

โดยถือเกณฑ์การประเมินเป็นคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยเป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็น

1.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามโดยมี ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา
 2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
 3. สร้างเครื่องมือในการวิจัย
 4. เสนอร่างเครื่องมือต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ
- นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงทางเนื้อหา(Content Validity) หรือความสอดคล้องระหว่างข้อความที่เขียนขึ้นในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยมีค่าIOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ขึ้น

โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้อง มีดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 0 หมายถึง ไม่แนใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{สูตร } IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้

ถ้า $IOC \geq 0.50$ ถือว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับนิยามศัพท์

ถ้า $IOC < 0.50$ ถือว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

ปรากฏว่าได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 (ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องขอแบบสอบถาม อยู่ในภาคผนวก)

5. นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรเรียนจำกลางจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำผลการทดลองมาใช้คำนวณเพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach, 1970)

6. นำเครื่องมือที่ทดลองใช้แล้วเสนอที่อาจารย์ปรึกษา เพื่อปรับปรุงเครื่องมือให้ถูกต้อง สมบูรณ์และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแนวทางที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือการเก็บรวบรวม ปริมาณโดย

1. ขอนหนังสือจากสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก ถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอ ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบของแบบสอบถาม
4. จัดหมวดหมู่ของข้อมูล เพื่อศึกษาวิเคราะห์ต่อไป

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บและรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ ซึ่งข้อมูลที่น่ามาใช้วิเคราะห์นั้นนำมาจากแบบสอบถามที่เป็นฉบับที่สมบูรณ์ นำคำตอบของแบบสอบถามมากรอกลงในโปรแกรมเพื่อวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการ ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบ t-test และ one way ANOVA แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง

1.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis)

ใช้การวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพสมรส และชั้นของนักโทษ และใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ในการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทนในการทำงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ การบูรณาการทางสังคม สิทธิของพนักงาน เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเป็นอยู่ต่อสังคม ส่วนที่ 3 การอธิบายเชิงพรรณนา คำถามปลายเปิด

3.6.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis)

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติเชิงอ้างอิง การวิเคราะห์เพื่อทดสอบความมีการส่งผลต่อกันระหว่างตัวแปรอิสระ กับตัวแปรตามคือ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน สถิติที่ใช้คือ การทดสอบ t-test กับตัวแปรอิสระได้แก่ เพศ และการทดสอบ one way ANOVA (F-test) กับตัวแปรอิสระได้แก่ อายุ ศาสนา สถานภาพสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ผู้วิจัยได้จัดลำดับการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับคืนและเป็น แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 97 ฉบับ โดยแบ่งเป็นแต่ละตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยรายด้านและภาพรวม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยใช้การทดสอบ t-test และ one way ANOVA เมื่อพบความแตกต่าง จะทำการการเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วยวิธี LSD

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	73	75.3
หญิง	24	24.7
รวม	97	100.00
อายุ		
18 – 30 ปี	14	14.4
31 – 40 ปี	30	30.9
41 – 50 ปี	35	36.1
51 – 60 ปี	18	18.6
รวม	97	100.00
ศาสนา		
พุทธ	72	74.2
คริสต์	16	16.5
อิสลาม	9	9.3
ไม่นับถือศาสนา	-	-
รวม	97	100.00
สถานภาพ		
โสด	62	63.9
สมรส	24	24.7
ม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	11	11.3
รวม	97	100.00
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	19	19.6
5 ปี – 10 ปี	21	21.6
11 ปี – 15 ปี	40	41.2
16 ปี ขึ้นไป	17	17.5
รวม	97	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 97 คน คิดเป็น ร้อยละ 100.00 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 75.3 ซึ่งมากกว่าเพศหญิงที่มีจำนวน 24 คนคิดเป็นร้อยละ 24.7

ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 รองลงมา อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 ถัดมาอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 และอายุ 18 – 30 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 ตามลำดับ

นับถือศาสนาพุทธ มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 74.2 รองลงมา นับถือศาสนาคริสต์ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และนับถือศาสนาอิสลาม จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ตามลำดับ

มีสถานภาพโสด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 63.9 รองลงมา สมรส จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 และ มีคู่ หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3

และส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 รองลงมา 5 – 10 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 ถัดมา ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 และ 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยรายด้านและภาพรวม

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยภาพรวม

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านผลตอบแทนในการทำงาน	3.76	0.63	มาก
2	ด้านสภาพการทำงาน	3.51	0.60	มาก
3	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.63	0.57	มาก
4	ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.85	0.64	มาก
5	ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.71	0.79	มาก
6	ด้านสิทธิของพนักงาน	3.73	0.81	มาก
7	ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.72	0.53	มาก
8	ด้านความเป็นอยู่ต่อสังคม	3.78	0.68	มาก
เฉลี่ย		3.72	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D.=0.46) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=3.85$, S.D.=0.64) รองลงมาด้านความเป็นอยู่ต่อสังคม ($\bar{X}=3.78$, S.D.=0.68) ด้านผลตอบแทนในการทำงาน ($\bar{X}=3.76$, S.D.=0.63) ด้านสิทธิของพนักงาน ($\bar{X}=3.73$, S.D.= 0.81) ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X}=3.72$, S.D.= 0.53) ด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{X}=3.71$, S.D.= 0.79) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ($\bar{X}=3.63$, S.D.= 0.57) และด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X}=3.51$, S.D.= 0.60)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านผลตอบแทนในการทำงาน

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่	3.78	0.83	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่	3.69	0.91	มาก
3	สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน	3.68	0.90	มาก
4	รายได้ที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	3.74	0.93	มาก
5	ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ ในกระทรวงยุติธรรม	3.95	0.91	มาก
เฉลี่ย		3.76	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านผลตอบแทนในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D.= 0.63) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ ในกระทรวงยุติธรรม ($\bar{X} = 3.95$, S.D.= 0.91) รองลงมา หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.78$, S.D.= 0.83) รายได้ที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับการใช้จ่าย ในชีวิตประจำวัน ($\bar{X} = 3.74$, S.D.= 0.93) หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทน เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= 0.91) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 3.68$, S.D.= 0.90)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านสภาพการทำงาน

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	หน่วยงานของท่านได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปีของเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	3.52	0.80	มาก
2	หน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน	3.65	0.94	มาก
3	หน่วยงานของท่านให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยภายในสถานที่ทำงาน	3.62	0.85	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานและอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเป็นระเบียบช่วยให้ทำงานได้สะดวกรวดเร็ว และปลอดภัย	3.58	0.78	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการ ในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ	3.60	0.87	มาก
เฉลี่ย		3.59	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D.= 0.60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ หน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพ และไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน ($\bar{X} = 3.65$, S.D.= 0.94) หน่วยงานของท่านให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยภายในสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.62$, S.D.= 0.85) หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการ ในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 0.87) หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานและอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเป็นระเบียบช่วยให้ทำงานได้สะดวกรวดเร็ว และปลอดภัย ($\bar{X} = 3.58$, S.D.= 0.78) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หน่วยงานของท่านได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปีของเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.52$, S.D.= 0.80)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.66	1.01	มาก
2	การพิจารณาความดี ความชอบในหน่วยงานของท่าน พิจารณาจากผลงานและความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม	3.85	0.89	มาก
3	การพิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงานของท่าน พิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสม	3.65	0.77	มาก
4	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันแก่ครอบครัวได้	3.43	0.62	ปานกลาง
5	หากท่านไม่ประสงค์จะโยกย้าย หน่วยงานของท่าน จะไม่ทำการปรับเปลี่ยน โยกย้ายท่านไปยังหน่วยงานอื่น	3.60	0.70	มาก
เฉลี่ย		3.63	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D.= 0.57) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การพิจารณาความดี ความชอบในหน่วยงานของท่านพิจารณาจากผลงานและความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.85$, S.D.= 0.89) ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.66$, S.D.= 1.01) การพิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงานของท่าน พิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.65$, S.D.= 0.77) หากท่านไม่ประสงค์จะโยกย้าย หน่วยงานของท่าน จะไม่ทำการปรับเปลี่ยน โยกย้ายท่านไปยังหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันแก่ครอบครัวได้ ($\bar{X} = 3.43$, S.D.= 0.62)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	หน่วยงานของท่านมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ	3.84	0.88	มาก
2	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.86	0.87	มาก
3	ท่านได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน	3.85	0.79	มาก
4	ท่านมีโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.89	0.82	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอยู่เสมอ	3.88	0.65	มาก
เฉลี่ย		3.85	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.64) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ท่านมีโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.82) หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.65) หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.87) ท่านได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.79) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.88)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านการบูรณาการทางสังคม

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น	3.64	0.90	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม	3.84	0.87	มาก
3	หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	3.70	0.89	มาก
4	หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.60	0.96	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานหรือปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	3.81	0.83	มาก
เฉลี่ย		3.71	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านการบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D.= 0.79) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.87) หน่วยงานของท่านมีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานหรือปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการทำงาน ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.81$, S.D.= 0.83) หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.70$, S.D.= 0.89) ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.64$, S.D.= 0.90) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้น เสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 0.96)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านสิทธิของพนักงาน

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านได้รับความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันในการทำงานทั้งในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคงในการทำงาน	3.80	0.86	มาก
2	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของพนักงานเจ้าหน้าที่	3.62	0.96	มาก
3	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิอันพึงได้เกี่ยวกับสวัสดิการ	3.89	0.92	มาก
4	ท่านได้รับรางวัลหรือผลประโยชน์อื่นๆ จากการปฏิบัติงานรวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	3.66	0.97	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ และนำมาใช้ในการให้คุณให้โทษ	3.72	1.01	มาก
เฉลี่ย		3.73	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D.= 0.81) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิอันพึงได้เกี่ยวกับสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.89$, S.D.= 0.92) ท่านได้รับความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันในการทำงานทั้งในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.86) หน่วยงานของท่านมีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบ แบบแผนที่กำหนดไว้ และนำมาใช้ในการให้คุณให้โทษ ($\bar{X} = 3.72$, S.D.= 1.01) ท่านได้รับรางวัลหรือผลประโยชน์อื่นๆ จากการปฏิบัติงานรวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.66$, S.D.= 0.97) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของพนักงานเจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 3.62$, S.D.= 0.96)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ	3.85	0.90	มาก
2	ท่านมีความพอใจกับการใช้เวลาในการทำงาน ครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว	3.75	0.76	มาก
3	การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิต ครอบครัว	3.70	0.79	มาก
4	ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ท่านได้รับผิดชอบในปัจจุบัน ไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ	3.44	0.80	ปานกลาง
5	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน	3.88	0.90	มาก
เฉลี่ย		3.72	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.53) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสม ในแต่ละวัน ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.90) ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.90) ท่านมีความพอใจกับการใช้เวลาในการทำงาน ครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.76) การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิต ครอบครัว ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.79) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ท่านได้รับผิดชอบในปัจจุบัน ไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.80)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านความเป็นอยู่ต่อสังคม

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับว่ามี ความสำคัญต่อสังคมโดยรวม	3.57	0.90	มาก
2	ท่านมีความรู้สึกที่ดีเมื่อทราบว่าประชาชนทั่วไปมีทัศนคติที่ดี ต่อหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่	3.64	0.84	มาก
3	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	3.84	0.85	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีการจัด ให้บริการต่างๆ ให้แก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพ	4.02	0.95	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีนโยบายให้บุคลากรร่วมกันรณรงค์ ประหยัดพลังงาน เช่น ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น	3.89	0.90	มาก
เฉลี่ย		3.78	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านความเป็นอยู่ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D.= 0.68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ หน่วยงานของท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีการจัดให้บริการต่างๆ ให้แก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.02$, S.D.= 0.95) หน่วยงานของท่านมีนโยบายให้บุคลากรร่วมกันรณรงค์ประหยัดพลังงาน เช่น ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น ($\bar{X} = 3.89$, S.D.= 0.90) หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.85) ท่านมีความรู้สึกที่ดีเมื่อทราบว่าประชาชนทั่วไปมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ ($\bar{X} = 3.64$, S.D.= 0.84) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับว่ามีมีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม ($\bar{X} = 3.57$, S.D.= 0.90)

4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยใช้การทดสอบ t-test และ one way ANOVA เมื่อพบความแตกต่าง จะทำการการเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบ t-test ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	t	Sig
ชาย	73	3.70	0.45	0.350	0.556	0.846
หญิง	24	3.79	0.49			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

อายุ	n	%	F	Sig
18 – 30 ปี	14	14.4	3.127	0.029*
31 – 40 ปี	30	30.9		
41 – 50 ปี	35	36.1		
51 – 60 ปี	18	18.6		
รวม	97			

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ F-test มีค่า Sig เท่ากับ 0.029 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเพื่อให้ทราบว่ายอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอนในรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ จึงทำการวิเคราะห์ Post Hoc แบบ LSD (Least Significant Difference) ได้ผล ดังนี้

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของอายุต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

อายุ	%	18 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
18 – 30 ปี	14.4	-			
31 – 40 ปี	30.9	-0.34	-		
41 – 50 ปี	36.1	0.06	0.41*	-	
51 – 60 ปี	18.6	0.18	0.53*	0.11	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า อายุที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ อายุ 31 -40 ปี กับอายุ 41 – 50 ปี และอายุ 31 -40 ปี กับอายุ 51 -60 ปี

ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านศาสนา ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ศาสนา	n	%	F	Sig
พุทธ	72	74.2	3.439	0.036*
คริสต์	16	16.5		
อิสลาม	9	9.3		
รวม	97			

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านศาสนา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ F-test มีค่า Sig เท่ากับ 0.036 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเพื่อให้ทราบว่า ศาสนาที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอนในรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จึงทำการวิเคราะห์ Post Hoc แบบ LSD ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของศาสนาต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ศาสนา	%	พุทธ	คริสต์	อิสลาม
พุทธ	74.2	-		
คริสต์	16.5	-0.22	-	
อิสลาม	9.3	0.62*	0.85*	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกตามศาสนา เป็นรายคู่ พบว่า ศาสนาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ศาสนาพุทธ กับ ศาสนาอิสลาม และศาสนาคริสต์ กับ ศาสนาอิสลาม

ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

สถานภาพ	n	%	F	Sig
โสด	62	63.9	5.962	0.004*
สมรส	24	24.7		
ม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	11	11.3		
รวม	97			

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ F-test มีค่า Sig เท่ากับ 0.036 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเพื่อให้ทราบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอนในรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จึงทำการวิเคราะห์ Post Hoc แบบ LSD (Least Significant Difference) ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสถานภาพต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

สถานภาพ	%	โสด	สมรส	ม้าย/หย่าร้าง
โสด	63.9	-		
สมรส	24.7	0.37*	-	
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	11.3	0.36*	-0.01	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกตามสถานภาพ เป็นรายคู่ พบว่า สถานภาพที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ โสด กับ สมรส และ โสด กับ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

ตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	n	%	F	Sig
ต่ำกว่า 5 ปี	19	19.6	3.307	0.024*
5 ปี – 10 ปี	21	21.6		
11 ปี – 15 ปี	40	41.2		
16 ปี ขึ้นไป	17	17.5		
รวม	97			

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ F-test มีค่า Sig เท่ากับ 0.024 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเพื่อให้ทราบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอนในรายคูใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จึงทำการวิเคราะห์ Post Hoc แบบ LSD (Least Significant Difference) ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกเป็นรายคูด้วยวิธี LSD

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	%	ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปี – 10 ปี	11 ปี – 15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	25.5	-			
5 ปี – 10 ปี	36.8	-0.39	-		
11 ปี – 15 ปี	17.0	-0.27	0.12	-	
16 ปี ขึ้นไป	8.8	-0.67*	-0.28	-0.40*	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ต่ำกว่า 5 ปี กับ 16 ปี ขึ้นไป และ 11 ปี – 15 ปี กับ 16 ปี ขึ้นไป

4.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.20 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดเรือนจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดเรือนจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านศาสนาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดเรือนจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดเรือนจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดเรือนจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ (Sig= 0.029) ศาสนา (Sig= 0.036) สถานภาพ (Sig= 0.004) และระยะเวลาการปฏิบัติงาน (Sig= 0.024) ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดเรือนจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดเรือนจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยผู้วิจัยนำเสนอการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 97 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 75.3 ซึ่งมากกว่าเพศหญิงที่มีจำนวน 24 คนคิดเป็นร้อยละ 24.7 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 รองลงมา อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 74.2 รองลงมา นับถือศาสนาคริสต์ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และนับถือศาสนาอิสลาม จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 มีสถานภาพโสด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 63.9 รองลงมา สมรส จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 รองลงมา 5 – 10 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 5 ตามลำดับ

5.1.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ รองลงมาด้านความเป็นอยู่ต่อสังคม ด้านผลตอบแทนในการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงาน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า

5.1.2.1 ด้านผลตอบแทนในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในระดับความเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ ในกระทรวงยุติธรรม รองลงมา หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความ ต้องการขั้นพื้นฐาน

5.1.2.2 ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในระดับความเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ หน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพ และไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน รองลงมาหน่วยงานของท่านให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยภายในสถานที่ทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หน่วยงานของท่านได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปีของเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ

5.1.2.3 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในระดับความเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การพิจารณาความดี ความชอบในหน่วยงานของท่านพิจารณาจากผลงานและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ด้วยความยุติธรรม รองลงมาท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันแก่ครอบครัวได้

5.1.2.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในระดับความเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ท่านมีโอกาสนในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รองลงมาหน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ

5.1.2.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในระดับความเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม รองลงมาหน่วยงานของท่านมีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานหรือปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาการทำงาน ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้น เสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

5.1.2.6 ด้านสิทธิของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในระดับความเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิอันพึงได้เกี่ยวกับสวัสดิการ รองลงมาท่านได้รับความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันในการทำงานทั้งในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคงในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการ แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของพนักงานเจ้าหน้าที่

5.1.2.7 ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในระดับความเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสม ในแต่ละวัน รองลงมาท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ท่านได้รับผิดชอบในปัจจุบัน ไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ

5.1.2.8 ด้านความเป็นอยู่ต่อสังคม ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในระดับความเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ หน่วยงานของท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีการจัดให้บริการต่างๆ ให้แก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพ รองลงมา

หน่วยงานของท่านมีนโยบายให้บุคลากรร่วมกันรณรงค์ประหยัดพลังงาน เช่น ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม

5.1.3 การสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ (Sig= 0.029) ศาสนา (Sig= 0.036) สถานภาพ (Sig= 0.004) และระยะเวลาการปฏิบัติงาน (Sig= 0.024) ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลของข้อค้นพบต่างๆ ที่ได้จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ผู้วิจัยนำเสนอการตีความ และประเมินข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยเพื่ออธิบาย และยืนยันความสอดคล้องระหว่างข้อค้นพบกับสมมติฐานการวิจัย โดยอธิบายข้อค้นพบว่าสนับสนุนทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างไร ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังรายละเอียดต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดเรือนจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอนให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ จากผลการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญกับการมีโอกาสนำความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มากที่สุด ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการที่จะพัฒนาตนเองและเพิ่มพูนทักษะที่สามารถนำไปสู่การเติบโตในอาชีพได้ การที่เจ้าหน้าที่มีโอกาสนำความรู้ความสามารถทั้งในด้านวิชาการและทักษะที่จำเป็นสำหรับงานในเรือนจำ จะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงาน และสร้างโอกาสในการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต นอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยที่ช่วยกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่รู้สึกมีความหมายในงานที่ทำและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้การที่เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญกับด้านความเป็นอยู่ต่อสังคม แสดงถึงความรู้สึกของการมีบทบาทในชุมชน และความภาคภูมิใจในงานที่ทำ เจ้าหน้าที่เรือนจำไม่ได้มองแค่การทำงานภายในเรือนจำเท่านั้น แต่ยังเห็นความสำคัญของการเป็นสมาชิกของสังคมที่กว้างขึ้น การที่มีความสามารถในการช่วยเหลือชุมชน หรือมีโอกาสนำไปปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้คนภายนอก ทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความหมายในบทบาทของตนเอง นอกจากนี้แม้ว่าผลตอบแทนในการทำงานจะเป็นปัจจัยรองลงมา แต่การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมก็มีผลต่อการพึงพอใจในการทำงาน เจ้าหน้าที่ที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมมักจะรู้สึกถึงความพยายามและเวลาที่ทุ่มเทในการทำงานได้รับการยอมรับ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีแรงจูงใจในการทำงานที่สูงขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรและลดอัตราการลาออกจากงาน รวมทั้งการที่เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญกับสิทธิของพนักงานสะท้อนถึงความรู้สึกของการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและยุติธรรมในองค์กร

การรักษาสิทธิพื้นฐาน เช่น สิทธิในการเจรจาต่อรอง ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ทำให้เจ้าหน้าที่รัฐที่มีความปลอดภัยและมั่นคงในงานที่ทำ อย่างไรก็ตามเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญกับการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสม ในแต่ละวัน การจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งบ่งบอกถึงความสำคัญของการรักษาสมดุลในชีวิต การที่เจ้าหน้าที่สามารถมีเวลาทำกิจกรรมส่วนตัว เช่น การดูแลครอบครัว หรือการพักผ่อน จะช่วยลดความเครียดจากการทำงานและช่วยให้มีสมาธิในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ยังส่งผลดีต่อสุขภาพจิตและสภาพร่างกาย ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสุดท้ายด้านสภาพการทำงาน แม้ว่าจะได้รับการพิจารณาในลำดับสุดท้าย แต่การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความปลอดภัย และการเข้าถึงอุปกรณ์การทำงานที่จำเป็น เป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองข้ามได้ การมีสภาพการทำงานที่ดีช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดความเสี่ยงจากการบาดเจ็บหรือปัญหาสุขภาพที่อาจเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม

ดังนั้นแล้วผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอนให้ความสำคัญกับหลายด้านของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยทั้งปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลต่อการพึงพอใจในการทำงาน การพัฒนาความสามารถและการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ การรักษาความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความสุขและสุขภาพของเจ้าหน้าที่ในระยะยาว ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ของ Walton (1973) แนวคิดนี้ช่วยอธิบายการให้ความสำคัญในด้านต่างๆ ของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยเฉพาะการพัฒนาความรู้ความสามารถ การรักษาสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และการได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม นอกจากนี้ผลการศึกษายังสอดคล้องกับการศึกษาของ สันติสุข จันท์ขาว (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา ผลการศึกษพบว่าตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัด เรือนจำจังหวัดพังงาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดเรือนจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ศาสนา สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ เพศ ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น สามารถอธิบายผลได้ตามประเด็นต่างๆ ดังนี้ ผลการศึกษาที่พบว่าอายุต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุมากกว่า อาจมีทัศนคติในการทำงานที่แตกต่างจากเจ้าหน้าที่ที่อายุน้อยกว่า เนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่มีอายุมากมักมีประสบการณ์มากขึ้นในการปฏิบัติงาน และอาจให้ความสำคัญกับสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นคง เช่น ผลตอบแทนที่เหมาะสมและการพัฒนาความรู้ความสามารถ ในขณะที่เจ้าหน้าที่ที่อายุน้อยอาจจะมุ่งเน้นไปที่การสร้างโอกาสในการเติบโตทางอาชีพและการได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งความแตกต่างทางประสบการณ์และค่านิยมที่เกิดจากอายุอาจส่งผลต่อความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตการทำงานใน

รูปแบบที่ต่างกัน ผลการศึกษาที่พบว่าศาสนาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ อาจสะท้อนถึงความสำคัญของค่านิยมและจริยธรรมที่ต่างกันตามพื้นฐานทางศาสนา ซึ่งอาจมีผลทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีศาสนานักรู้สึกพึงพอใจมากขึ้นกับงานที่ทำ ในขณะที่เจ้าหน้าที่ที่มีศาสนาอื่นอาจมีมุมมองที่แตกต่างเกี่ยวกับการทำงานหรือการให้บริการสังคม

นอกจากนี้การที่สถานภาพสมรสหรือสถานะทางสังคมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น อธิบายได้ว่า เจ้าหน้าที่ที่มีครอบครัว อาจให้ความสำคัญกับด้านความมั่นคงทางการเงินและเวลาในการดูแลครอบครัว จึงอาจมองหางานที่มีสวัสดิการที่ดีและสภาพการทำงานที่สามารถรักษาสมาดุลระหว่างการงานกับชีวิตส่วนตัวได้ ในขณะที่ เจ้าหน้าที่ที่ยังโสด อาจจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้และการเติบโตในอาชีพได้มากกว่า เพราะมีความยืดหยุ่นในเรื่องการจัดสรรเวลาและพลังงานในการทำงาน และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันสามารถส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจาก เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาทำงานนานกว่า อาจมีความพึงพอใจในการทำงานที่สูงกว่า เนื่องจากพวกเขามีประสบการณ์และอาจรู้สึกมั่นคงในอาชีพ หรือมีการพัฒนาความรู้ความสามารถและรับรู้ถึงโอกาสในการก้าวหน้าในองค์กรมากขึ้น ในขณะที่เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่าอาจมีความคาดหวังสูงขึ้นในเรื่องการพัฒนาอาชีพ หรืออาจยังไม่สามารถปรับตัวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดีเท่าที่ควร

อย่างไรก็ตามผลการศึกษาที่พบว่า เพศ ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แสดงว่าในบริบทของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ความแตกต่างระหว่างเพศไม่ได้มีผลกระทบสำคัญต่อการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ อาจเป็นไปได้ว่าในองค์กรนี้ การทำงานไม่ได้มีการแยกแยะระหว่างเพศในแง่ของโอกาสในการพัฒนาและการได้รับผลตอบแทนที่แตกต่างกัน หรืออาจเป็นเพราะองค์กรมีการส่งเสริมความเท่าเทียมในการทำงานและไม่มีการเลือกปฏิบัติจากเพศ จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันตามเพศ

ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งรวมถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล ในกรณีนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลที่กล่าวถึง เช่น อายุ, ศาสนา, สถานภาพ, และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ล้วนมีความสำคัญและสามารถเชื่อมโยงดังที่ ยุกบล เบ็ญจรงค์กิจ (2542) ได้กล่าวถึงแนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลว่าเป็นทฤษฎีที่ใช้หลักการของความเป็นเหตุเป็นผล กล่าวคือ พฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เกิดขึ้นตามแรงบังคับจากภายนอกมากระตุ้น เป็นความเชื่อที่ว่าคนที่มีคุณสมบัติทางประชากรที่แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วย ซึ่งแนวความคิดนี้ตรงกับทฤษฎีกลุ่มสังคม (Social Categories Theory) ของ Defleur and Bcll-Rokeach (1996) ที่อธิบายว่า พฤติกรรมของบุคคลเกี่ยวข้องกับลักษณะต่างๆ ของบุคคล หรือลักษณะทางประชากร ซึ่งลักษณะเหล่านี้สามารถอธิบายเป็นกลุ่มๆ ได้ คือบุคคลที่มีพฤติกรรมคล้ายคลึงกันมักจะอยู่ในกลุ่มเดียวกัน ดังนั้น บุคคลที่อยู่ในลำดับชั้นทางสังคมเดียวกันจะเลือกรับ และตอบสนองต่อเนื้อหาข่าวสารในแบบเดียวกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ศาสนา สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ซึ่งสามารถนำไปสู่ข้อเสนอแนะต่างๆ ดังนี้

1. ด้านอายุ ควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น พนักงานที่มีอายุเพิ่มขึ้นอาจมีความต้องการในด้านการดูแลสุขภาพและความปลอดภัยที่ดีขึ้น ดังนั้น การจัดทำมีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพและการดูแลสุขภาพจิตสำหรับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุสูงขึ้นอาจช่วยเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานได้ หรืออาจมีการปรับหน้าที่หรือภาระงานให้เหมาะสมกับความสามารถทางร่างกายและสภาพจิตใจ เพื่อไม่ให้เกิดภาระเกินความสามารถ

2. ด้านศาสนา ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความเคารพในความหลากหลายทางศาสนา เนื่องจากศาสนาอาจมีอิทธิพลต่อทัศนคติในการทำงาน ควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เคารพและยอมรับความแตกต่างทางศาสนา เช่น การให้ความสำคัญในเรื่องของการปฏิบัติตามหลักธรรมของแต่ละศาสนา หรือการมีวันหยุดตามเทศกาลทางศาสนาที่เหมาะสม

3. ด้านสถานภาพ ควรมีการสนับสนุนผู้ที่มีสถานภาพครอบครัว เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพครอบครัว เช่น แต่งงานหรือมีบุตร อาจมีความเครียดจากการจัดสรรเวลาระหว่างงานและครอบครัว การมีระบบสนับสนุนด้านเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น หรือโปรแกรมช่วยเหลือครอบครัวอาจช่วยลดความเครียดและเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมทั้งควรสร้างโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานที่เท่าเทียมกันสำหรับทุกคน โดยไม่คำนึงถึงสถานภาพการสมรสหรือการมีครอบครัว

4. ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องโดยเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาการทำงานนานอาจต้องการการฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถปรับตัวและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีโปรแกรมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความพึงพอใจในงาน รวมทั้งการยกย่องและให้รางวัลแก่ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานยาวนาน การยกย่องเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์สูงและมีระยะเวลาการทำงานยาวนานอาจช่วยสร้างความภาคภูมิใจและความพึงพอใจในงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้มุ่งเน้นไปที่เจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอนเพียงแห่งเดียว การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังเจ้าหน้าที่ในเรือนจำจากจังหวัดอื่น ๆ หรือทั่วประเทศ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและครอบคลุมถึงลักษณะและความแตกต่างของเจ้าหน้าที่จากภูมิภาคต่างๆ

2. การศึกษาครั้งนี้ได้เน้นที่ปัจจัยส่วนบุคคลบางประการ เช่น อายุ, ศาสนา, สถานภาพ, และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แต่ยังสามารถศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ความพึงพอใจในผู้นำ การสนับสนุนจากครอบครัว การมีส่วนร่วมในกิจกรรมองค์กร เป็นต้น

3. การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสำรวจ (Survey) เป็นหลักในการเก็บข้อมูล แต่ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจลองใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews), การศึกษาเคส (Case Studies) หรือการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและหลากหลายมุมมองมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กรมราชทัณฑ์. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการ กรมราชทัณฑ์**. กรุงเทพฯ: กระทรวงยุติธรรม.
- กนกวรรณ ทองคำ และศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2561). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : ศึกษากรณีเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2551). **การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for windows**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. (2546). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพมหานคร: ไทยเจริญการพิมพ์.
- จำเนียร ช่างโชติ. (2551). **จิตวิทยาการรับรู้และเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- ฉลองศรี พิมพ์สมพงษ์. (2542). **การวางแผนและพัฒนากิจการตลาตท่องเที่ยว**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2535). **พฤติกรรมในองค์กร**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ และ ณรงค์ เทียนสง. (2521). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ชื่นจิตต์ แจ่มเจนกิจ. (2546). **กลยุทธ์สื่อสารการตลาด** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ทิปปิงพอยท์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). **พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2555). **การกำหนดขนาดตัวอย่างและสถิติวิเคราะห์ใหม่ๆ ที่น่าสนใจ. การนำเสนอผลงานวิจัยแห่งชาติ 2555 (หน้า 11)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- นันทสารี สุขโข. (2548). **การตลาดระดับโลก**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ปรมะ สตะเวทิน. (2546). **การสื่อสารมวลชน กระบวนการและทฤษฎี**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2557). **การวิจัยการตลาด**. กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์ท็อป จำกัด.
- ปรีชญานันท์ นักพื่อน. (2554). **การพัฒนารูปแบบความร่วมมือในการแก้ปัญหาการลักลอบขนยาเสพติดตามแนวชายแดนไทย-มาเลเซีย**. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 24(2), 208-226.
- พงษ์เทพ เงามดวน (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)**. การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พวงทอง ไกรพิบูลย์. (2560). **คุณภาพชีวิต : การเตรียมตัวก่อนพบแพทย์**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.haamor.com/th>.
- ยศวรรธน์ การะเกตุ, ประโยชน์ ส่งกลิ่น และนงลักษณ์ แสงมหาชัย. (2557). **รายงานการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัด “ร้อยแก่นสารสินธุ์” ในประชาสังคมการบริหารท้องถิ่นและการปกครองท้องถิ่น นโยบายของรัฐ**. วารสารการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 5(1), 148 - 149.

- ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2542). **การวิเคราะห์ผู้รับสาร**. กรุงเทพฯ: คณะนิเทศศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วราภรณ์ สกุลรัมย์. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศูนย์รังสิต**. การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2552). **การบริหารการตลาด**. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- สรวงสรรค์ ตะปันทา. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมรมน ช้วนปรีชา และพิศมัย จารุจิตติพันธ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังสูงอายุในเรือนจำและทัณฑสถานเขตกรุงเทพมหานคร. **วารสารเกษมบัณฑิต**, 6(17), 110-126.
- สันติสุข จันทร์เชาว์. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา**. การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุธรรม รัตนโชติ. (2552). **พฤติกรรมองค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: ท็อป.
- สุทธิลักษณ์ สุนทรโธม. (2537). **กลยุทธ์การพัฒนาคคน สิ่งท้าทายความสำเร็จ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวสา ชัยสุรัตน์. (2537). **หลักการตลาด**. กรุงเทพฯ: ภูมิบัณฑิตการพิมพ์.
- อภากร งามปลอด. (2558). **การปฏิบัติตามมาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตผู้ต้องขัง เรือนจำกลางจังหวัดสุราษฎร์ธานี**. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง). คณะรัฐศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- DeFleur, M. L., & Ball-Rokeach, S. J. (1996). **Theories of mass communication**. London: Longman.
- Etzel, Michael J., Walker, Bruce J. & Stanton, William J. (2007). **Marketing**. (14th ed). Boston: McGraw – Hill.
- Hanna, N. & Wozniak, R. (2001). **Consumer behavior: An applied approach**. Upper Saddle River. New Jersey: Prentice Hall.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. *Educational and Psychological Measurement*. 30 (3), 607 – 610 .
- Kotler, P. & Keller, K.L. (2006). **Marketing Management (12th ed.)**. Upper Saddle River, NJ: Pearson .
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2009). **Marketing management**. Upper Saddle River, N.J: Pearson Prentice Hall.

- Kotler, P. (1997). **Marketing management: analysis, planning implementation and control**. (9th ed). New Jersey: Asimmon &Schuster.
- Piccinini, V.C. & Tolfo, S.R. (1998). **The best companies to work in Brazil and Quality** of. Working Life: Disjunctions between theory and practice.
- Schiffman, L.G. & Kanuk, L. L. (2003). **Consumer behaviour**. (8thed.).. New Jersey: Prentice Hall.
- Wei, P.H., & Lu, H.P. (2013). **An examination of the celebrity endorsements and online customer reviews influence female consumers' shopping behavior**. Computers in Human Behavior, 29, 193–201.
- Yamane, T. (1967). **Statistics, An Introductory Analysis**, (2thed.).., New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดเรือนจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดเรือนจำจังหวัดแม่ฮ่องสอนโดยจำแนกตามเพศ อายุ ศาสนา สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

แบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทนในการทำงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ การบูรณาการทางสังคม สิทธิของพนักงาน เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเป็นอยู่ต่อสังคม ข้อคำถาม 40 ข้อย่อย โดย ข้อคำถามมีลักษณะปลายปิด

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยเป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็น

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดกรอกข้อมูลแบบสอบถามนี้ ซึ่งจะนำไปเป็นประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น พร้อมกันนี้ทางผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ทั้งนี้จะเก็บรักษาข้อมูลคำตอบของท่านเป็นความลับอย่างเคร่งครัด และจะรายงานผลการศึกษานี้ในภาพรวมทั้งหมดเท่านั้น

ณรงค์ โป่งทราย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ 1) ชาย

☐ 2) หญิง

2. อายุ

☐ 1) 18 – 30 ปี

☐ 2) 31 – 40 ปี

☐ 3) 41 – 50 ปี

☐ 4) 51 – 60 ปี

3. ศาสนา

☐ 1) พุทธ

☐ 2) คริสต์

☐ 3) อิสลาม

☐ 4) ไม่นับถือศาสนา

☐ 5) อื่นๆ (.....)

4. สถานภาพ

☐ 1) โสด

☐ 2) สมรส

☐ 3) หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

☐ 4) อื่นๆ (.....)

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

☐ 1) ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 2) 5 ปี – 10 ปี

☐ 3) 11 ปี – 15 ปี

☐ 4) 16 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เพียงช่องเดียวโดยมีความหมายหรือข้อบ่งชี้ในการเลือกดังนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. ด้านผลตอบแทนในการทำงาน					
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่					
2. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทน เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบตามตำแหน่งหน้าที่					
3. สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความ ต้องการขั้นพื้นฐาน					
4. รายได้ที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับการใช้จ่าย ในชีวิตประจำวัน					
5. ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อ เปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ ในกระทรวงยุติธรรม					
2. ด้านสภาพการทำงาน					
1. หน่วยงานของท่านได้เชิญแพทย์มาตรวจสุขภาพประจำปี ของเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ					
2. หน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพ และไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน					
3. หน่วยงานของท่านให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยภายใน สถานที่ทำงาน					
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานและอุปกรณ์ใน การทำงานอย่างเป็นระเบียบช่วยให้ทำงานได้สะดวกรวดเร็ว และปลอดภัย					
5. หน่วยงานของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการ ในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัย ต่างๆ					
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า					
1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน					
2. การพิจารณาความดี ความชอบในหน่วยงานของท่าน พิจารณาจากผลงานและความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยความ ยุติธรรม					
3. การพิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงานของท่าน พิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสม					
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันแก่					

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ครอบคลุมได้					
5. หากท่านไม่ประสงค์จะโยกย้าย หน่วยงานของท่าน จะไม่ทำการปรับเปลี่ยน โยกย้ายท่านไปยังหน่วยงานอื่น					
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ					
1. หน่วยงานของท่านมีการจัดส่งบุคลากรไปอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ อยู่เสมอ					
2. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
3. ท่านได้รับโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน					
4. ท่านมีโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
5. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอยู่เสมอ					
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม					
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น					
2. ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
3. หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน					
4. หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
5. หน่วยงานของท่านมีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานหรือปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ					
6. ด้านสิทธิของพนักงาน					
1. ท่านได้รับความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันในการทำงานทั้งในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคงในการทำงาน					
2. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของพนักงานเจ้าหน้าที่					
3. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิอันพึงได้เกี่ยวกับสวัสดิการ					

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
4. ท่านได้รับรางวัลหรือผลประโยชน์อื่นๆ จากการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม					
5. หน่วยงานของท่านมีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบ แบบแผนที่กำหนดไว้ และนำมาใช้ในการให้คุณให้โทษ					
7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว					
1. ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ					
2. ท่านมีความพอใจกับการใช้เวลาในการทำงาน ครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว					
3. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิต ครอบครัว					
4. ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ท่านได้รับผิดชอบในปัจจุบัน ไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ					
5. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสม ในแต่ละวัน					
8. การทำตัวให้มีคุณค่าต่อสังคม					
1. การปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับว่ามี ความสำคัญต่อสังคมโดยรวม					
2. ท่านมีความรู้สึกที่ดีเมื่อทราบว่าประชาชนทั่วไปทัศนคติที่ดี ต่อหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่					
3. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม					
4. หน่วยงานของท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีการจัด ให้บริการต่างๆ ให้แก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพ					
5. หน่วยงานของท่านมีนโยบายให้บุคลากรร่วมกันรณรงค์ ประหยัดพลังงาน เช่น ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

- | | |
|---|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พีระ พันธุ์งาม | <p>คณบดี คณะวิทยาการจัดการ
 สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
 อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
 สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก</p> |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุจิตรา สามัคคีธรรม | <p>รองอธิการบดี
 สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
 อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา</p> |
| 3. ดร. สุชาติ ใจภักดี | <p>คณบดีบัณฑิต
 สาขาบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยนเรศวร
 ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
 สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.)</p> |

ภาคผนวก ค

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์
(Index of Item Objective Congruence : IOC)

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1: ผศ. ดร. พีระ พันธุ์งาม

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 : ดร. สุชาติ ใจภักดี

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 : ผศ. ดร. สัจจิตรา สามัคคีธรรม

	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	
ตอนที่ 1					
Q 1	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 2	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 3	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 4	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 5	1	1	1	1	ใช้ได้
ตอนที่ 2					
Q 6	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 7	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 8	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 9	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 10	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 11	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 12	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 13	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 14	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 15	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 16	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 17	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 18	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 19	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 20	1	1	1	1	ใช้ได้

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์
(Index of Item Objective Congruence : IOC)

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1: ผศ. ดร. พีระ พันธุ์งาม

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 : ดร. สุชาติ ใจภักดี

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 : ผศ. ดร. สัจจิตรา สามัคคีธรรม

	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	
ตอนที่ 2					
Q 21	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 22	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 23	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 24	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 25	1	1	0	0.66	ใช้ได้
Q 26	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 27	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 28	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 29	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 30	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 31	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 32	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 33	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 34	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 35	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 36	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 37	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 38	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 39	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 40	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 41	1	1	1	1	ใช้ได้

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์
(Index of Item Objective Congruence : IOC)

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1: ผศ. ดร. พีระ พันธุ์งาม

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 : ดร. สุชาติ ใจภักดี

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 : ผศ. ดร. สัจจิตรา สามัคคีธรรม

	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	
ตอนที่ 2					
Q 42	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 43	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 44	1	1	1	1	ใช้ได้
Q 45	1	1	1	1	ใช้ได้

รวม 45 ($0.992 > 0.5 =$ ใช้ได้)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นายณรงค์ โป่งทราย
วัน/เดือน/ปีเกิด	30 มิ.ย.2525
ที่อยู่ปัจจุบัน	39 ม.2 ต.โรงช้าง อ.ป่าแดด จ.เชียงราย 57190
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพปฏิบัติการ
ที่อยู่ทำงาน	เรือนจำอำเภอแม่สะเรียง 30 หมู่ที่ 1 อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58110
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา วิศวกรรมโลหการและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย