

บรรยากาศขององค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์
จังหวัดลำพูนและจังหวัดเชียงใหม่

The organizational climate affected the quality of working life of
government officials and employees of the Corrections Department,
Lamphun Province and Chiang Mai Province.

ณวพงศ์ สุชาติ

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์จังหวัดลำพูนและจังหวัดเชียงใหม่ โดยเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์จังหวัดลำพูนและจังหวัดเชียงใหม่ตามปัจจัยส่วนบุคคล และมีการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 152 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) การเปรียบเทียบพหุคูณแบบแอลเอสดี (LSD) และสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาสูงสุดระดับอนุปริญญา/ปวส ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 5 - 10 ปี มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท อยู่ในตำแหน่งประเภททั่วไป ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่าย ควบคุมและรักษาการณ์ ข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์ให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์กรภาพรวมในระดับมาก ทั้งนี้พบว่า ด้านโครงสร้างองค์กรได้รับความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในส่วนของคุณภาพชีวิตนั้น ข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์มีความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคมเป็นลำดับแรก ทั้งนี้ข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์ด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้ปัจจัยบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูง ทั้งนี้ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความขัดแย้ง และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

คำสำคัญ: บรรยากาศขององค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์

ABSTRACT

his research aimed to study the quality of working life level of government officials and correctional officers in Lamphun Province and Chiang Mai Province. By comparing the quality of working life of government officials and correctional officers in Lamphun Province and Chiang Mai Province. According to different personal factors In addition, the hypothesis of organizational climate factors influencing quality of working life of civil servants and correctional officers in Lamphun Province and Chiang Mai Province. This research is a quantitative research. The population sample used for this study was 152 civil servants and correctional officers in Lamphun Province and Chiang Mai Province. Initially, the sampling was selected that was non-probability sampling using the Convenience Sampling method. The questionnaire was used as a tool for data collection. The statistics used for the analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. T-test, one-way ANOVA analysis, LSD and Multiple regression analysis. Analysis)

The results of the study showed that most of the civil servants and correctional officers in Lamphun Province and Chiang Mai Province, the respondents of the questionnaire, were male aged between 31-40 years of age. Highest diploma / vocational certificate Worked under the Department of Corrections for a period of 5 - 10 years. Most of them earn 20,001 - 25,000 baht in general positions. Working in the department Control and guard Government officials and correctional staff attach great importance to the organizational climate. It was found that the organizational structure was the most important. The second is the field of oneness. As for the quality of life, the opinions of the civil servants and correctional staff were at a high level. Social relevance is the first, followed by democracy at work. The results of the hypothesis testing revealed that the personal factors of government officials and correctional staff on gender, status, education level. And the average monthly income that is different There are different opinions on the quality of life in the workplace. Statistically significant. The organizational climate factor was positively correlated with the quality of work life. And influence on the quality of working life of government officials and correctional officers in Lamphun Province and Chiang Mai Province Especially in the field of unity They have the greatest influence on quality of work life. Followed by Conflict side And responsibility, respectively.

Keywords: corporate atmosphere. Quality of work life and government officials and correctional officers

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การนำระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เข้ามาใช้ในระบบราชการเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณค่าประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ นั้นต้องมีการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรที่มาปฏิบัติงานสามารถที่จะทำตามหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นที่ยอมรับและตระหนักโดยทั่วไปแล้วว่า ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าตามอุดมการณ์ที่องค์กรตั้งไว้ (ปิยวรรณ พลกษะวัน และ กาญจนาท เรืองวารากร, 2556) จากเหตุผลดังกล่าวอาจทำให้ข้าราชการต้องมีภาระความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ทำให้ส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อจิตใจ เกิดความรู้สึกกังวล กลัว และไม่แน่ใจต่อความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานได้ เมื่อข้าราชการรู้ถึงความไม่มั่นคงในการทำงานก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพของงานลดลง

โดยเรือนจำในจังหวัดลำพูนและเรือนจำในจังหวัดเชียงใหม่กำลังประสบปัญหาผู้ต้องขังราชทัณฑ์มีจำนวนมากกว่ามาตรฐานการจองจำ จากรายงานสถิติผู้ต้องขังราชทัณฑ์ของจังหวัดลำพูนและจังหวัดเชียงใหม่ เรือนจำกลางจังหวัดลำพูนมีจำนวนทั้งหมด 2,734 คน เรือนกลางจังหวัดเชียงใหม่ ชาย 7,351 คน (ที่มา: เว็บไซต์กรมราชทัณฑ์ <http://www.correct.go.th/> สืบค้นเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2563) แผนปฏิบัติการราชการกรมราชทัณฑ์ 3 ปี พุทธศักราช 2563 – 2565 ซึ่งมีสาระสำคัญเกี่ยวกับยุทธศาสตร์และกลยุทธ์หลักโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรจากหน่วยงานในสังกัดทุกระดับเพื่อการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การทำงานมาตรฐานสูงอย่างมืออาชีพ ด้วยการพัฒนางานราชทัณฑ์ด้วยเทคโนโลยีเพื่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (แผนปฏิบัติการราชการกรมราชทัณฑ์ 3 ปี 2563-2565) พัฒนาศักยภาพและยกระดับคุณภาพข้าราชการเรือนจำ หากองค์กรมีบรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานบรรยากาศในการทำงานจึงมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เพราะจะทำให้พนักงานให้ความสำคัญในการทำงานมากขึ้น(ดวงกมล เนตรสวัสดิ์, 2558)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์จังหวัดลำพูนและจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาเรือนจำหรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ในการวางแผนกำหนดนโยบายในการพิจารณาปรับปรุงการบริหารงาน โดยเฉพาะการบริหารบุคคลเพื่อให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์จังหวัดลำพูนและจังหวัดเชียงใหม่

2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์จังหวัดลำพูนและจังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาบรรยากาศขององค์กรของข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์จังหวัดลำพูนและจังหวัดเชียงใหม่
4. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์จังหวัดลำพูนและจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์จังหวัดลำพูนและจังหวัดเชียงใหม่

สมมติฐานของการวิจัย

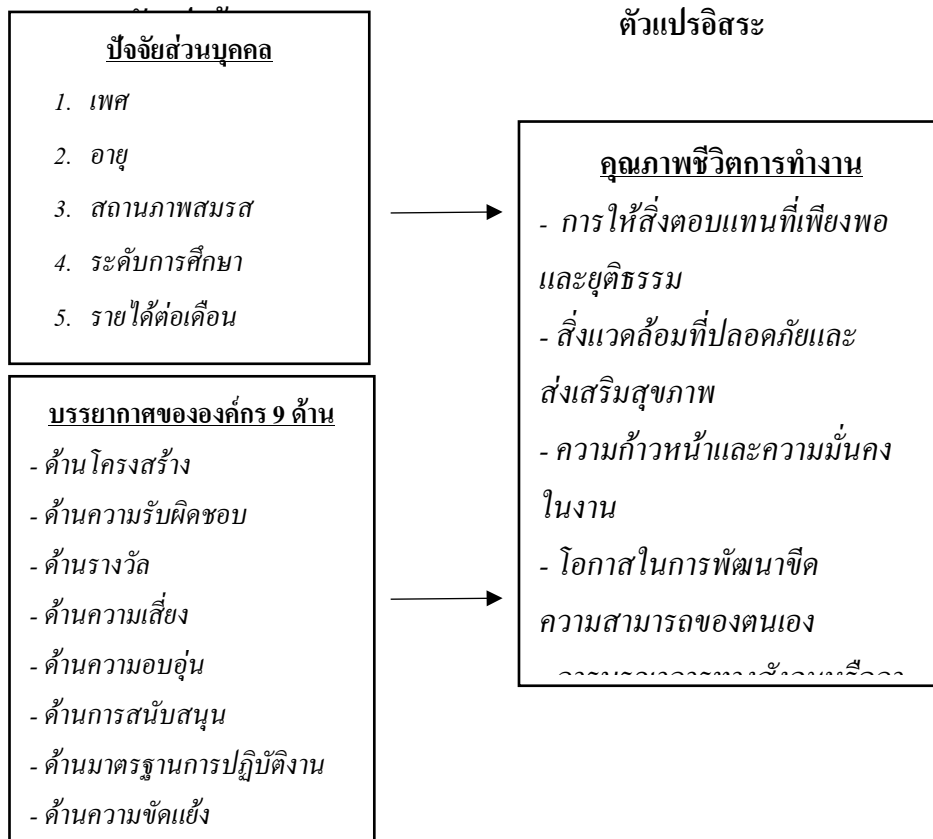
1. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์ที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์จังหวัดลำพูนและจังหวัดเชียงใหม่แตกต่างกัน
2. ระดับของบรรยากาศขององค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์จังหวัดลำพูนและจังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้แนวคิด ทฤษฎีบรรยากาศองค์กร ของ Litwin and Stringer (1986) ซึ่งสามารถกำหนดตัวแปรต้น คือ ด้านโครงสร้าง ด้านความรับผิดชอบ ด้านรางวัล ด้านความเสี่ยง ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความขัดแย้ง และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ตัวแปรต้นปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่ง ตัวแปรตามคือ แนวคิด ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Walton (1974) คือ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านจังหวะชีวิต และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์ ที่ปฏิบัติงานที่เรือนจำจังหวัดลำพูนและเรือนจำจังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 245 คน ใช้เวลาในการทำวิจัยช่วงเวลาเดือนตุลาคม พ.ศ. 2563 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2564

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ หมายถึง บรรยากาศองค์การนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของบุคลากร ซึ่งเป็นความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ สิ่งแวดล้อมต่างๆ ภายในองค์กร อันเนื่องมาจากการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมของบุคคลนั้นๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

Litwin and Stringer (1968) บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ในด้านต่างๆ ดังนี้ มิติด้านโครงสร้างองค์การ มิติด้านความรับผิดชอบ มิติด้านการให้รางวัล มิติด้านความเสี่ยง มิติด้านความอบอุ่น มิติด้านการสนับสนุน มิติด้านการปฏิบัติงาน มิติด้านความขัดแย้ง มิติด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทฤษฎีการฝังตัวในงาน (Job Embeddedness)

วอลตัน (Walton) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะของ การทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางการทำงานที่เป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ

ฮิวส์และ คัมมิงส์ (Huse และ Cummings) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต ในการทำงานว่า หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิภาพของ องค์กรอันเนื่องมาจากความ ผิดพลาดในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงาน มีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ

ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน วอลตัน (Walton, 1974, pp. 12 -16 อ้างถึงใน วรวิภา แก้วทองใหญ่, 2550, หน้า 22 -24) กำหนดว่า บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ใน 8 ด้านเป็นเกณฑ์ ดังนี้ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่ามีองค์ประกอบ 8 ประการ คือ

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้

2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเอง ให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ ความสำคัญเกี่ยวกับศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง

5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in the Work Organization) การทำงานของพนักงานในหน่วยงานนั้น สถานที่ทำงานมิใช่เป็นเพียงองค์กรทางการบริหาร เท่านั้น เพราะในเวลาเดียวกันสถานที่ทำงานก็คือองค์กรทางสังคมประเภทหนึ่ง ในมิติทางสังคมนั้น พนักงานต่างก็ปรารถนาที่จะมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และได้รับการยอมรับในสถานภาพของตน

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล (Constitutional in the Work Organization) ซึ่งหมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) คือ การที่บุคคลสามารถจัดเวลาในการทำงานของตนเองได้อย่างเหมาะสม และมีความสมดุลระหว่างเวลาสำหรับการทำงาน ครอบครัว สังคม โดยการหาเวลาว่างทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัวและเข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ ของสังคมนอกเหนือจากการทำงาน

8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับฝึคชอบต่อสังคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชบาไพโร สุวรรณชัยรบ.(2563). บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดสกลนคร พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านการได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานทันตสาธารณสุขมีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้บรรยากาศองค์กรด้านมิติการให้รางวัล ด้านมิติความขัดแย้งและด้านมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งทั้ง 3 ตัวแปร มีผลและสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดสกลนคร

ประภรณ์ พรหมเอียง.(2558). เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม พบว่า ส่วนใหญ่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรและค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ปัจจัยที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม ได้แก่ สภาพทางสังคมของงาน ความเกี่ยวข้องและผูกพันกับงานวิทยาการเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการพยายามไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ธราวรรณ ชุกกลิ่น.(2558). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2 พบว่าข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถานเขต 2 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันบรรยากาศในการทำงานของเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2 มีความเหมาะสมต่อการทำงานมาก โดยบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถานเขต 2 อยู่ในระดับที่ดี ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพมีผลต่อเจ้าหน้าที่ นอกจากนี้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร คือ ข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์ ที่ปฏิบัติงานที่เรือนจำจังหวัดลำพูนและเรือนจำจังหวัดเชียงใหม่

2. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรในการหาขนาดตัวอย่างของ Yamane (1967) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวในการทำแบบสอบถามจำนวน 149.21 ตัวอย่าง โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลทั้งหมด 152 ตัวอย่าง

3. โดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นไปตามโอกาสทางสถิติ (*Non-Probability Sampling*) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างการสุ่มตามความสะดวก (*Convenience Sampling*) โดยแจกตามฝ่ายต่างๆ จนได้ครบตามจำนวน คือกลุ่มข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานที่เรือนจำจังหวัดลำพูนและเรือนจำจังหวัดเชียงใหม่จนได้ครบตามจำนวน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดประเด็นหลักสำคัญแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปและข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการเข้ารับการอบรม มีลักษณะคำถามในรูปแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรประกอบด้วย ด้านโครงสร้าง ด้านความรับผิดชอบ ด้านรางวัล ด้านความเสี่ยง ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความขัดแย้ง และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีลักษณะคำถามในรูปแบบ Likert Scale 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 1) การให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีลักษณะคำถามในรูปแบบ Likert Scale 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมมีลักษณะคำถามรูปแบบปลายเปิด (Opened Form)

ในส่วนที่ 2-3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดการให้ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือก ดังนี้

คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

คะแนน 3 หมายถึง เฉยๆ

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

5. การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่าความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เท่ากับ 1.00 แล้วนำเครื่องมือที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรจำนวน 30 คนแล้ว นำมาหาความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.968

6. วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) การทดสอบรายคู่ใช้สถิติแอลเอสดี (LSD) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 62.50 มีอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.24 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 64.47 จบการศึกษาสูงสุดระดับอนุปริญญา/ปวส คิดเป็นร้อยละ 48.68 ปฏิบัติงานในสังกัดกรมราชทัณฑ์เป็นระยะเวลา 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.18 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.87 ตำแหน่งประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ 67.11 ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่าย ควบคุมและรักษาการณ์ คิดเป็นร้อยละ 26.32

2. ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของเรือนจำจังหวัดลำพูนและเชียงใหม่ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือด้าน โครงสร้างองค์กร รองลงมาคือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านความอบอุ่น ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยง ด้านความรับผิดชอบ ด้านความขัดแย้ง ด้านการสนับสนุน และด้านรางวัล ตามลำดับ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของเรือนจำจังหวัดลำพูนและเชียงใหม่

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ	Mean	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้าน โครงสร้างองค์กร	4.36	.536	มากที่สุด	1
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.17	.503	มาก	6
3. ด้านรางวัล	3.99	.577	มาก	9
4. ด้านความเสี่ยง	4.18	.467	มาก	5
5. ด้านความอบอุ่น	4.24	.474	มากที่สุด	3

6. ด้านการสนับสนุน	4.12	.447	มาก	8
7. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.22	.469	มากที่สุด	4
8. ด้านความขัดแย้ง	4.14	.582	มาก	7
9. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	4.25	.574	มากที่สุด	2
ภาพรวม	4.18	.389	มาก	

3. ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเรือนจำจังหวัดลำพูนและเชียงใหม่ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.11 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม รองลงมาคือ ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ตามลำดับ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเรือนจำจังหวัดลำพูนและเชียงใหม่

คุณภาพชีวิตการทำงาน	Mean	SD	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	3.99	.574	มาก	8
2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ	4.07	.610	มาก	6
3. ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.16	.510	มาก	3
4. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.08	.535	มาก	5
5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม	4.14	.508	มาก	4
6. ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	4.17	.529	มาก	2
7. ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว	4.04	.567	มาก	7
8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม	4.20	.560	มาก	1
ภาพรวม	4.11	.433	มาก	

4. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์จังหวัดลำพูนและจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติทดสอบ พบว่า ข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์จังหวัดลำพูนและจังหวัดเชียงใหม่ที่มีเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 ส่วนข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์จังหวัดลำพูนและจังหวัดเชียงใหม่ที่มีอายุ ระยะเวลารับราชการ ตำแหน่ง และฝ่ายที่ปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันดัง แสดงรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์จังหวัดลำพูน และจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าสถิติ	p-value	ผลการเปรียบเทียบ
1. เพศ	t = - 2.112	0.038*	แตกต่าง
2. อายุ	F = 1.980	0.120	ไม่แตกต่าง
3. สถานภาพสมรส	F = 3.195	0.044*	แตกต่าง
4. ระดับการศึกษา	F = -1.204	0.311	ไม่แตกต่าง
5. ระยะเวลารับราชการ	F = 1.121	0.342	ไม่แตกต่าง
6. รายได้ต่อเดือน	F = 2.477	0.047*	แตกต่าง
7. ตำแหน่ง	F = 0.117	0.889	ไม่แตกต่าง
8. ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน	F = 0.759	0.622	ไม่แตกต่าง

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการวิเคราะห์ด้านบรรยากาศขององค์กรของของข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์จังหวัดลำพูนและจังหวัดเชียงใหม่ อธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์จังหวัดลำพูนและจังหวัดเชียงใหม่ ได้รับผล = 67.70 และเมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรต้น ด้านบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์จังหวัดลำพูนและจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรด้านบรรยากาศที่มีอิทธิพลมากที่สุด ได้แก่ ด้านความขัดแย้ง ($\beta=0.413$) รองลงมา ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน($\beta=0.163$) และด้านความรับผิดชอบ($\beta=0.146$) ตามลำดับ จากการทดสอบองค์ประกอบการขยายความแปรปรวน (VIF) ตัวแปรต้นด้านบรรยากาศมีค่าน้อยกว่า 10 ตัวแปร ดังนั้นปัจจัยด้านบรรยากาศจึงมีความเป็นอิสระต่อกัน ประกอบกับค่า Tolerance มีค่าเข้าใกล้ 0 มากกว่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรต้นด้านบรรยากาศเป็นอิสระต่อกัน ไม่เกิดปัญหา Multi colinearity ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศขององค์กรของข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์จังหวัดลำพูนและเชียงใหม่ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Tolerance</i>	<i>Vif</i>
ค่าคงที่	.619	.238		2.602	.010*		
ด้าน โครงสร้างขององค์กร	.066	.048	.082	1.378	.170	.642	1.558
ด้านความรับผิดชอบ	.125	.062	.146	2.025	.045*	.440	2.272
ด้านรางวัล	.008	.048	.011	.174	.862	.560	1.786
ด้านความเสี่ยง	-.005	.056	-.005	-.088	.930	.621	1.609
ด้านความอบอุ่น	.053	.065	.058	.814	.417	.448	2.233
ด้านการสนับสนุน	.079	.065	.083	1.227	.222	.499	2.004
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	.150	.070	.163	2.131	.035*	.391	2.560
ด้านความขัดแย้ง	.307	.050	.413	6.079	.000*	.493	2.028
ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	.049	.055	.065	.897	.371	.431	2.319
$R = .823, R^2 = 67.7\%, Adj R^2 = .656, F\text{-ratio} = 33.001$							

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง สามารถอภิปรายผลของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ระดับบรรยากาศองค์กรของเรือนจำจังหวัดลำพูนและเชียงใหม่ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์จังหวัดลำพูนและจังหวัดเชียงใหม่ นั้นอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์ในจังหวัดลำพูนและจังหวัดเชียงใหม่ ให้ความสำคัญกับบรรยากาศด้าน โครงสร้างขององค์กรมากที่สุด เนื่องจากข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์สามารถที่จะปฏิบัติงานได้ตามกระบวนการและขั้นตอนในสายการบังคับบัญชาได้เป็นอย่างดีตามนโยบายและวิสัยทัศน์ที่ทางกรมราชทัณฑ์ได้กำหนดไว้ รวมถึงการที่หน่วยงานมีโครงสร้างสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน ทำให้สามารถที่จะปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์

มาตรฐานที่ทางกรมราชทัณฑ์ได้กำหนดเอาไว้ แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศองค์กรของเรือนจำจังหวัดลำพูนและจังหวัดเชียงใหม่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาราวรรณ ชุกกลิ่น(2558) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2 ที่พบว่าบรรยากาศในการทำงานของเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2 มีความเหมาะสมต่อการทำงานมาก โดยบรรยากาศองค์กรด้าน โครงสร้างองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถานเขต 2 อยู่ในระดับที่ดี

2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานเรือนจำจังหวัดลำพูนและเชียงใหม่ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับมาก พบว่า ข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์ให้ความสำคัญในด้านการเกี่ยวข้องกับสังคมมากที่สุด ด้วยนโยบายจากทางกรมราชทัณฑ์ที่ได้กำหนดให้เป็นแนวทางในการยึดถือและปฏิบัติทำให้ข้าราชการและพนักงานของเรือนจำมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อสังคมในการพัฒนาและปรับปรุงผู้ต้องขังเพื่อคืนคนดีสู่สังคม ซึ่งการปฏิบัติงานในเรือนจำของข้าราชการและเจ้าหน้าที่นั้นปฏิบัติงานด้วยความเสมอภาค มีการปรับตัวเพื่อให้การปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าข้าราชการและพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับที่ดี

3. เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์จังหวัดลำพูนและจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานบรรยากาศขององค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์จังหวัดลำพูนและจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศขององค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์จังหวัดลำพูนและจังหวัดเชียงใหม่ มีความสามารถในการอธิบายความเป็นไปได้ถึง 67.70 เปอร์เซ็นต์ โดยปัจจัยที่ส่งต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์จังหวัดลำพูนและจังหวัดเชียงใหม่มากที่สุด ได้แก่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก และมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์จังหวัดลำพูนและจังหวัดเชียงใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชบา ไพโร สุวรรณชัยรบ.(2563). ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อผู้ปฏิบัติงาน เมื่อการปฏิบัติงานเกิดความขัดแย้งต้องอาศัยความขัดแย้งนั้นมาเป็นแรงผลักดันให้ทำงานสำเร็จ ดังนั้น ในการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์จังหวัดลำพูนและจังหวัดเชียงใหม่ให้ดีขึ้นจากเดิมได้นั้น จำเป็นที่จะต้องเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีให้แก่ข้าราชการและพนักงาน เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถของข้าราชการและพนักงานเรือนจำจังหวัดลำพูนและจังหวัดเชียงใหม่ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัย

จากการศึกษา สามารถสรุปประเด็นสำคัญที่เป็นข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. ด้านบรรยากาศขององค์กร ในภาพรวมระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับมากในทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์ในจังหวัดลำพูนและจังหวัดเชียงใหม่มีความพอใจต่อบรรยากาศขององค์กรในปัจจุบัน อย่างไรก็ตามพบว่า ด้านรางวัล และด้านการสนับสนุน ควรที่จะได้รับการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบให้เป็นที่ประจักษ์ และแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้แก่ข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์ทุกคนได้รับทราบทั่วกันทุกคน

1.2 ควรมีการพิจารณาการเงินรางวัลจากการปฏิบัติงาน เช่น ค่าล่วงเวลา โบนัส ตามหลักเกณฑ์ด้านภาระงานและบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานแต่ละคนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ในองค์กร

1.3 ควรมีการสนับสนุนให้ข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์ที่มีความประสงค์ที่จะเข้ารับการศึกษาค่าได้มีโอกาสในการศึกษาเพื่อเป็นการยกระดับวิทยฐานะให้สูงขึ้น เพื่อประโยชน์ของหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงาน และเป็นการเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าและมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ

2. ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของเรือนจำจังหวัดลำพูนและเชียงใหม่ ในภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก แสดงว่าข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างไรก็ตามพบว่า มีบางด้านที่มีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า ด้านอื่นๆ และควรที่จะได้รับการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นเพื่อที่จะได้ยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้สูงยิ่งขึ้น ได้แก่

2.1 หน่วยงานควรมีการพิจารณาฐานเงินเดือนที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิต รวมถึงการพิจารณาเพิ่มเงินพิเศษเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามความเสี่ยงของงานที่ปฏิบัติเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

2.2 หน่วยงานควรมีการพิจารณาในการเพิ่มอัตราค่าจ้างของข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์ให้มีจำนวนเพิ่มขึ้น พร้อมกับมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในงานป้องกันคุมขัง เพื่อลดความเสี่ยงในการทำงาน

2.3 หน่วยงานควรมีการจัดสรรเวลาในการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์ในส่วนป้องกันและคุมขัง โดยมีการนำข้อมูลด้านสถานภาพการสมรส มาประกอบเพื่อจัดเวรประจำการได้อย่างเหมาะสมเพื่อผลกระทบที่อาจจะส่งผลกระทบต่อครอบครัวได้

3. ในส่วนของปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์นั้น พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมีด้วยกัน 3 ด้านที่สามารถที่จะนำเสนอรายด้านได้ ดังนี้

3.1 ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้าส่วนงานต่างๆ ควรมีการเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นเป็นการภายในเพื่อทราบถึงประเด็นข้อเสนอนะ ในการปฏิบัติงาน ข้อปัญหาในการทำงาน ลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงภายในหน่วยงานทั้งหมด เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์ให้ดียิ่งขึ้น

3.2 ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างานควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างชัดเจน พร้อมกับกำหนดมาตรฐานการทำงาน โดยให้ข้าราชการและพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติตามแผนปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ ทำให้เกณฑ์การประเมินต่างๆ ในการพิจารณาความดีความชอบมีความยุติธรรมและเหมาะสม

3.3 ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างานควรมีความยืดหยุ่นในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีการกำหนดมอบหมายภารกิจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ควรที่จะให้อิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานภายใต้กฎและระเบียบที่กำหนดตามความรับผิดชอบ เพื่อรองรับการทำงานที่มีความซับซ้อนและปริมาณงานที่มากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานภายใต้นโยบายของกรมราชทัณฑ์ที่มีการกำหนดแนวทางตามแผนปฏิบัติการใน ปี พ.ศ. 2564 โดยมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อลดปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานทั้งในประเด็นของประสิทธิภาพและการยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการและพนักงานให้ดีขึ้น โดยเปรียบเทียบกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานที่จะต้องเผชิญกับความเสี่ยง ทั้งนี้ผลการศึกษาที่ได้ นั้น ทางองค์กรสามารถนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้รับ มีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการและพนักงานหรือไม่ ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ รวมถึงสามารถนำข้อมูลไปปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานบุคคลได้อีกด้วย

2. ควรมีการวิจัยในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในเรือนจำจังหวัดลำพูนและเชียงใหม่ เพราะในปัจจุบันนี้มีพนักงานหลายคนมีความรู้สึกเหนื่อยล้ากับการทำงานที่มีปริมาณงานมากแต่ผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนน้อย แต่เจ้าหน้าที่ก็ยังคงปฏิบัติงานอยู่ ดังนั้นมีปัจจัยใดที่เป็นแรงจูงใจบ้างที่ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ยังคงทำงานอยู่ในองค์กร นอกเหนือจากเรื่องค่าตอบแทน

เอกสารอ้างอิง

- กรมราชทัณฑ์.(2563). รายงานสถิติผู้ต้องขังราชทัณฑ์ของจังหวัดลำพูนและจังหวัดเชียงใหม่. ค้นเมื่อ 1 กันยายน 2563, จาก <http://www.correct.go.th/>
- กรมราชทัณฑ์.(2563). แผนปฏิบัติการราชการกรมราชทัณฑ์ 3 ปี 2563-2565. ค้นเมื่อ ค้นเมื่อ 1 กันยายน 2563, จาก <http://www.correct.go.th/>.
- ชบาไพร สุวรรณชัยรบ.(2563). บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทัณฑ์
สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดสกลนคร.วารสารวิจัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ปีที่ 20 ,ฉบับที่ 3, 145-157.
- วรวิมล แก้วทองใหญ่.(2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน)
สำนักงานใหญ่. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการ
บริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ธราวรรณ ชุกกลิ่น.(2558). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษา
ข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2.วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา ปีที่ 4
ฉบับที่ 4 (ต.ค.-ธ.ค. 2558). น 173-180
- ประภารัตน์ พรหมเอียง.(2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม.วารสาร
สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระเจ้าพระยา ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 ปี 2562, น 31-43.
- Litwin, G.H., & Stringer, R. A. (1986). Motivation and organization climate. Boston: Division of
Research.
- Walton, Richard E. (1974). Improving Quality of Work Life. Harvard Business Review, 15 (5), pp. 12-16.
- Yamane, Taro.1967. Statistics, An Introductory Analysis,2nd Ed., New York: Harper and Row.