

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา

## Factors Affecting Quality of Work-Life of Correctional Officers at

### Phang Nga Provincial Prison

สันติสุข จันทร์เชาว์ Santisuk Janchao<sup>1</sup>

#### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา และ 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา ประชากรเป็นข้าราชการราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานและสังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา จำนวน 73 คน สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.75$ ) รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.70$ ) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม ( $\bar{X} = 3.69$ ) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $\bar{X} = 3.66$ ) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.59$ ) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ( $\bar{X} = 3.56$ ) และด้านประชาธิปไตยในองค์กร ( $\bar{X} = 3.38$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดสุดท้าย คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ( $\bar{X} = 3.37$ ) นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา ได้ร้อยละ 82.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรเชิงค่านิยม ความผูกพันต่อองค์กรเชิงต่อเนื่อง ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ข้าราชการราชทัณฑ์

#### Abstract

The study aimed to 1) understand the work-life quality of the correctional officers at the Phang Nga provincial prison and 2) investigate the factors affecting the officers' work-life quality at the provincial

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (M.B.A.) วิชาเอกบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยรามคำแหง

prison. Participants were 73 correctional officers who work at the Phang Nga provincial prison. The statistical analysis tools were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple linear regression.

The finding revealed that the officers had an excellent quality of work-life ( $\bar{X} = 3.59$ ). The aspect of social integration was the most satisfying aspect of their work-life quality ( $\bar{X} = 3.75$ ). Followed by the adequate and fair compensation ( $\bar{X} = 3.70$ ), the social relevance ( $\bar{X} = 3.69$ ), the safe and healthy environment ( $\bar{X} = 3.66$ ), the growth and security ( $\bar{X} = 3.59$ ), the development of human capacities ( $\bar{X} = 3.56$ ), the constitutionalism ( $\bar{X} = 3.38$ ), and the total life space ( $\bar{X} = 3.37$ ), respectively. Moreover, the factors of organization, environment, and organizational commitment were able to forecast 82.9% of the work-life quality of the correctional officers at Pang Nga provincial prison as the statistically significant level at .05. The statistically significant variables were the social value commitment, the continuance commitment, mental environment factors, and physical environment factors.

**Key Words:** Quality of Work-Life, Correctional Officer

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมราชทัณฑ์เป็นหน่วยงานหนึ่ง ซึ่งสังกัดกระทรวงยุติธรรม มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุม และแก้ไขพฤติกรรมของผู้ต้องขัง โดยมุ่งพัฒนาเพื่อเป็นองค์กรแห่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อดำเนินการแก้ไข ฟื้นฟูผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นพลเมืองดี เพื่อกลับคืนสู่สังคม เป็นบุคคลที่มีคุณภาพของสังคม โดยมีอำนาจหน้าที่ที่สำคัญ คือ ปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมาย โดยมีการดำเนินการตามกฎหมาย ว่าด้วยการราชทัณฑ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง กำหนดแนวทางในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายของกระทรวง หลักราชการ และหลักทฤษฎีวิชา ตลอดจนข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง และเรื่องที่เกี่ยวข้องขององค์กรการสหประชาชาติ ที่มีการดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและการสงเคราะห์ให้กับผู้ต้องขัง และข้อปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมราชทัณฑ์ หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย (กรมราชทัณฑ์, 2554) องค์กรจึงต้องการให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร และให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้มีคุณภาพและมีความทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่สามารถทำได้เพียงส่วนใดส่วนหนึ่ง แต่ต้องทำการปรับปรุงทั้งระบบของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (สุธรรม รัตนโชติ, 2552) ชีวิตกับการทำงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะใช้เวลาไปกับการทำงานมากกว่าการประกอบกิจกรรมอื่นๆ และพบว่า โดยส่วนใหญ่แล้วจะใช้เวลามากกว่าครึ่งชีวิตอยู่ในสถานที่ทำงานเช่นกัน เพราะการทำงานงานนั้นเปรียบเสมือนหัวใจสำคัญ เนื่องจากเป็นที่มาของรายได้เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน รวมไปถึงเป็นการสำรองไว้เพื่อเลี้ยงชีพในอนาคต

ซึ่งจะอย่างไรให้ชีวิตการทำงานมีความสุขไปพร้อมๆ กับการมีคุณภาพชีวิตที่ดี จะเห็นได้ว่าคนมีส่วนสำคัญต่อกระบวนการบริหารองค์กร โดยที่กระบวนการบริหารส่วนใหญ่ จะประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนงาน การจัดการเกี่ยวกับบุคคล การประสานงาน และการควบคุมงาน ดังนั้นในการบริหารงานของแต่ละองค์กรเพื่อให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่ดีจึงควรให้ความสนใจในคุณภาพชีวิตของคนในองค์กรด้วยเช่นกัน จำเป็นที่จะต้องมีการดูแลเอาใจใส่ บำรุง รักษาบุคลากรขององค์กรให้อยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา

### สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษามุ่งเน้น เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา ซึ่งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา

#### 2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานและสังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 73 คน

#### 3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ เรือนจำจังหวัดพังงา

#### 4. ขอบเขตด้านเวลา

ดำเนินการวิจัย รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ในระหว่างเดือนกันยายน – ธันวาคม 2563

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

โชติกา นามบุญเรือง (2559) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การที่บุคลากรมีการแสดงความคิดเห็นต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งการปฏิบัติงานนั้นสามารถที่จะตอบสนองต่อความต้องการ ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม มีความปลอดภัยและส่งเสริมผลดีต่อสุขภาพ มีสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี และมีความมั่นคง ตลอดจนมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร การมีความสมดุลระหว่างงานที่ปฏิบัติกับชีวิตส่วนตัว ตลอดจนการยอมรับจากสังคมอัน ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ปราณอม กิตติคุชฎีธรรม (2558) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อย ของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร และยอมรับเป้าหมายของ องค์กร ตลอดจนการมีทัศนคติ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กนกวรรณ ทองคำ (2559) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : ศึกษากรณีเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง ผลจากการศึกษา พบว่า 1) ข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง มีการรับรู้ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความเสี่ยงในการทำงานและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และปัจจัยคุณลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่ไม่มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง

วิศุทธิณี ศิริสุวรรณพงศ์ (2559) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลองค์กรเรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และระดับประสิทธิผลองค์กรของเรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน กับคุณภาพชีวิต

การทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ พบว่า ระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากร

ประชากรที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานและสังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 73 คน โดยผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** แบ่งเป็น 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ

#### การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดที่ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา ตลอดจนนำแบบวัดที่มีนักวิชาการต่าง ๆ ศึกษาไว้มาใช้สร้างเป็นแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษามาแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เกี่ยวข้องทางราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงาจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

2.1 นายอาคม ภูศรี ตำแหน่ง นักทัณฑวิทยาชำนาญการพิเศษ ผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดพังงา

2.2 นายชอล สีนา ตำแหน่ง นักทัณฑวิทยาชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง เรือนจำจังหวัดพังงา

2.3 นางสาวฐิติพร ธาราภูมิ ตำแหน่ง นักทัณฑวิทยาชำนาญการพิเศษผู้อำนวยการส่วนสวัสดิการและสงเคราะห์ผู้ต้องขัง เรือนจำจังหวัดพังงา

3. ผู้วิจัยนำผลการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน มาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษาได้ค่า IOC โดยแต่ละข้อต้องมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งถือเป็นที่ยอมรับได้

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเสนอบริการที่ปรึกษาที่ปรึกษาที่ปรึกษาอีกครั้ง นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กลุ่มข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยการวัดความคงที่ภายใน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาของ ครอนบาค ซึ่งจากการทดสอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ได้ค่า  $\alpha$ -Coefficient เท่ากับ .958 ส่วนแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้ค่า  $\alpha$ -Coefficient เท่ากับ .880 ส่วนแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่า  $\alpha$ -Coefficient เท่ากับ .772 และแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ค่า  $\alpha$ -Coefficient เท่ากับ .938 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือตามหลักสถิติ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือเพื่อความอนุเคราะห์และแนะนำตัวผู้วิจัย จากหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครศรีธรรมราช ถึงถึงผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดพังงา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล รวมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มประชากรทั้ง 73 คน พร้อมทั้งรื้อรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. ประเมินระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา วิเคราะห์โดยคำนวณค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา โดยหาค่าการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

### ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 82.19 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.25 ซึ่งมีสถานภาพแต่งงาน คิดเป็นร้อยละ 68.49 นับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ 95.89 โดยมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.53 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.58 ซึ่งมีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 49.32 และ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.32

2. กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบทบาทในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.73$ ) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\bar{X} = 3.68$ ) และด้านงาน ( $\bar{X} = 3.53$ )

3. กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสังคม ( $\bar{X} = 3.81$ ) รองลงมาคือ ด้านจิตใจ ( $\bar{X} = 3.75$ ) และด้านกายภาพ ( $\bar{X} = 3.61$ )

4. กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความผูกพันเชิงค่านิยม ( $\bar{X} = 3.97$ ) รองลงมาคือ ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.96$ )

5. กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.75$ ) รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.70$ ) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม ( $\bar{X} = 3.69$ ) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $\bar{X} = 3.66$ ) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.59$ ) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ( $\bar{X} = 3.56$ ) และด้านประชาธิปไตยในองค์กร ( $\bar{X} = 3.38$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ( $\bar{X} = 3.37$ )

6. ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา ดังตาราง 1

ตาราง 1

ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา(N=73)

ปัจจัย	คุณภาพชีวิตในการทำงาน								
	ค่าตอบแทน	สภาพการทำงาน	โอกาส	ความก้าวหน้า	บูรณาการ	ประชาธิปไตย	ความสมดุล	ลักษณะงาน	โดยรวม
Constant	.749	.022	1.243	.732	.489	.062	.584	.880	.245
ปัจจัยด้านองค์กรด้านงาน ( $X_1$ )	.239	.161	<b>.325*</b>	-.064	.053	.015	.073	.187	.125
ปัจจัยด้านองค์กรด้านบทบาทในการทำงาน ( $X_2$ )	.102	-.098	.199	.129	.146	.123	.102	-.016	.085
ปัจจัยด้านองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $X_3$ )	-.112	.094	-.055	.175	-.009	.172	.028	.157	.056
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ ( $X_4$ )	-.037	.164	-.133	.023	.116	<b>.405**</b>	<b>.376**</b>	.173	<b>.132*</b>

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัย	คุณภาพชีวิตในการทำงาน								
	ค่า ตอบแทน	สภาพการ ทำงาน	โอกาส	ความ ก้าวหน้า	บูรณา การ	ประชา ธิปไตย	ความ สมดุล	ลักษณะ งาน	โดยรวม
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านสังคม ( $X_5$ )	.092	-.040	.140	-.185	.061	-.085	-.108	.073	-.007
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจ ( $X_6$ )	.219	-.176	.258*	.582**	.038	-.034	.228	.197*	.163*
ความผูกพันต่อองค์กรเชิงต่อเนื่อง ( $X_7$ )	.164	.237	.311**	.269**	.319**	.151	.257*	.092	.225**
ความผูกพันต่อองค์กรเชิงค่านิยม ( $X_8$ )	.491**	.608**	.219	.221	.126	.172	.101	-.096	.230**
<b>F Test</b>	22.192	7.718	21.749	17.108	5.085	6.792	10.501	7.197	38.772
<b>R<sup>2</sup></b>	.735	.491	.731	.681	.389	.459	.568	.474	.829
<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>	.702	.427	.697	.642	.312	.392	.514	.408	.808

หมายเหตุ \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$  (ตัวเลขที่เห็นคือค่า B ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ)

จากตาราง 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเชิงค่านิยม ความผูกพันต่อองค์กรเชิงต่อเนื่อง ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ร้อยละ 82.9 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .245 + .230X_8 + .225X_7 + .163X_6 + .132X_4$$

หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรเชิงค่านิยม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 73.5 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .749 + .491X_8$$

2. ความผูกพันต่อองค์กรเชิงค่านิยม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 49.1 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .022 + .608X_8$$

3. ปัจจัยด้านองค์กรด้านงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กรเชิงต่อเนื่อง ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 73.1 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = 1.243 + .325X_1 + .258X_6 + .311X_7$$

4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กรเชิงต่อเนื่อง ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 68.1 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .732 + .582X_6 + .269X_7$$



5. ความผูกพันต่อองค์กรเชิงต่อเนื้อง ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกันของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 38.9 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .489 + .319X_7$$

6. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 45.9 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .062 + .405X_4$$

7. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ และความผูกพันต่อองค์กรเชิงต่อเนื้อง ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 56.8 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .584 + .341X_4 + .227X_7$$

8. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคมของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 47.4 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .880 + .197X_6$$

### อภิปรายผล

1. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา  
กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของอารียา การดี (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ 1) ด้านงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของอารียา การดี (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 1 ด้านงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ด้านบทบาทในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการในส่วนเรือนจำ และทัณฑสถานต้องผลัด เปลี่ยนกันปฏิบัติหน้าที่อยู่ตลอด 24 ชั่วโมง ไม่ว่าจะเป็นวันธรรมดาหรือวันหยุดราชการ โดยจะต้องปฏิบัติงานทั้งทางด้านการควบคุมผู้ต้องขัง ด้านการอยู่เวรรักษาการณ์ เพื่อป้องกันการเกิดเหตุร้ายขึ้นภายในเรือนจำและทัณฑสถาน หรือการ

หลบหนี 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของเจตนิพิฐ สุจิระกุล (2557) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร และบุคคลอื่นในสังคม อยู่ในระดับมาก

2. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของอารียา การดี (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ 1) ด้านกายภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของอารียา การดี (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ด้านกายภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ด้านสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของสุกัลลักษณ์ พรหมสร (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความเหมาะสมด้านสังคมอยู่ในระดับสูง 3) ด้านจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการราชทัณฑ์จึงมีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากข้าราชการหน่วยงานอื่น เนื่องจากเป็นงานที่มีความเป็นเอกลักษณ์พิเศษ ซึ่งบุคคลทั่วไปคงไม่มีโอกาสเข้าไปสัมผัสโดยตรง หากมิใช่ผู้ต้องขัง หรือผู้ที่ต้องไปติดต่อ หรือญาติที่เข้าไปเยี่ยมผู้ต้องขัง ภาระในการดูแลผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ เป็นงานควบคุมดูแลผู้ต้องขังหรือนักโทษตลอดระยะเวลาที่ต้องรับ โทษในเรือนจำ เพราะฉะนั้นการจัดสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อสภาพจิตใจจึงมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

3. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ พิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของสุพิชฌาย์ ลีมิตรกุลไทย (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง ด้านความผูกพันต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันเชิงค่านิยม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของปริญดา เนตรหาญ (2557) ศึกษาค่านิยมในงานและความยึดมั่น

ผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก

#### 4. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของสาธิต ปานอ่อน (2556) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำ เขต 7 ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำ เขต 7 อยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของอนุเทพ ชาประดิษฐ์ (2557) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอน ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของกนกวรรณ ทองคำ (2559) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : ศึกษากรณีเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง ผลจากการศึกษา พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง มีการรับรู้ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความเสี่ยงในการทำงานและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ อยู่ในระดับมาก 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของอารียา การดี (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาเขต 1 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร อยู่ในระดับมาก 4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของเอมอร สิงห์พันธ์ (2559) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก 5) ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของอารียา การดี (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของสมพงศ์ รัตนบุหงศ์ (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตใน การทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความ

เป็นอยู่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของวิศุทธิณี ศิริสุวรรณพงศ์ (2559) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลองค์กรเรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของงามใจ ทวีชนม์ (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับมาก

5. ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรเชิงค่านิยม ความผูกพันต่อองค์กรเชิงต่อเนื้อ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเชิงค่านิยมเป็นความเชื่อที่เป็นแนวทางของการแสดงออก และการใช้วิจารณญาณ ในสถานการณ์ที่หลากหลายของบุคคล ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2) ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากค่านิยมองค์กรเป็นผลรวมของค่านิยมส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานเมื่อมารวม กันเข้า ค่านิยมองค์กรให้ผลเพิ่มพลังที่ยิ่งใหญ่กว่าค่านิยมแต่ละส่วน ค่านิยมให้แนวทาง เป็นทางลัดให้ถือปฏิบัติ 3) ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการมีความเข้าใจในการทำงาน โดยพิจารณาจากงานที่กำหนดกระบวนการทำงานที่ชัดเจน โอกาสก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 4) ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควรจะต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจที่เหมาะสม ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย และทุ่มเทให้องค์กรต่อไป ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น 5) ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากความผูกพันองค์กรเป็นการแสดงตนเป็นส่วนเดียวกันกับองค์กร ความจงรักภักดี เป็นความรู้สึกที่จะต้องการอยู่กับองค์กรตลอดไป 6) ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ งานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรัก ภักดีต่อองค์กร ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร 7) ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์กร สามารถ

ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ คือ สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัว ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยทุกคนมีความรู้สึกที่อยากปฏิบัติงานมีการทุ่มเทกำลังใจกำลังกาย ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร 8) ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคมของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมุ่งมั่น ทำให้เกิดความสุขทางด้านจิตใจ ซึ่งจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

**ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา**

ผู้บังคับบัญชาควรมีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างอิสระบ้าง เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้โอกาสร่วมวางแผน หรือเสนอแนะแนวทางวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

**ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา**

กรมราชทัณฑ์ควรมีการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับข้าราชการราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา**

ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีปฏิบัติงานอยู่กับหน่วยงานให้ได้นานที่สุด มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และรับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคมและผู้ปฏิบัติงาน

**ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ สังกัดเรือนจำจังหวัดพังงา**

พิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนให้กับข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน หน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ ควรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้กับข้าราชการที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งด้วยความโปร่งใส และมีความยุติธรรม

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ จำแนกตามกลุ่มประเภทของเรือนจำ เพื่อให้เห็นถึงภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ทั้งหมด

2. เนื่องจากลักษณะงานของข้าราชการราชทัณฑ์มีความเป็นเอกลักษณ์ จึงควรมีการศึกษาเชิงลึก โดยการสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อทำให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำมากยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ทองคำ. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : ศึกษากรณีเรือนจำพิเศษ กรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรมราชทัณฑ์ สำนักทัณฑวิทยา. (2554). *ประมวลมาตรการควบคุม และการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง*. นนทบุรี: ส่วนมาตรการควบคุมผู้ต้องขัง.
- งามใจ ทวีชนม์. (2550). *ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เจตนิพิฐ สุจิระกุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารบริหารการศึกษา*, 11(20), 2014.
- โชติกา นามบุญเรือง. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัด นครพนม*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปรานอม กิตติคุณภูษิธรรม. (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษา เฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้าย และเส้นใยประดิษฐ์*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปริญญา เนตรหาญ. (2557). ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สองรุ่นอายุ ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(2), 320-330.
- วิศุทธิณี ศิริสุวรรณพงศ์. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลองค์กรเรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี*. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 27(3), 89-101
- ศุภลักษณ์ พรหมสร (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบ ภาวะผู้นำ ของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สาธิต ปานอ่อน. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำ เขต 7*. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 11(1), 95-106.
- สุธรรม รัตน์โชติ. (2552). *พฤติกรรมองค์กรและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์ ท็อป จำกัด.
- สุพิชฌาย์ ลีมิตระกุล ไทย. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง. *Veridian E-Journal, Silpakorn University, ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และ ศิลปะ*, 11(1), 2437-2449.

- สมพงษ์ รัตนบุบผะ. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM*. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหบัณฑิต ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนุเทพ ชาประดิษฐ์. (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อารียา การดี. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เอมอร สิงห์พันธ์. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคามวารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 10(ฉบับพิเศษ), 1092-1108.