

คุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลองค์กรเรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี The Quality of Working Life and Organization Effectiveness of Khaobin Central Prison, Ratchaburi Province

วิศุทธิณี ศิริสุวรรณพงศ์

Wisuttinee Sirisuwannapong

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
Department of Public Administration, Faculty of Social Science and Humanities, Mahidol University

ติดต่อผู้เขียน wisutt_@hotmail.com

ส่งบทความ 4 ธันวาคม 2558 | ตอบรับ 25 พฤษภาคม 2559 | เผยแพร่ 28 พฤศจิกายน 2559

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลองค์กรของเรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี 2) ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลองค์กรของเรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี โดยเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเขาบิน จำนวน 108 คน และใช้สถิติในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และระดับประสิทธิผลองค์กรของเรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน กับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ พบว่า ระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, ประสิทธิผลองค์กร, เรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี

Abstract

The objectives of this study were 1) to study the quality of working life and organization effectiveness of Khaobin Central Prison, Ratchaburi province, 2) to compare the differences between personal factors and the quality of working life of Khaobin Central Prison, Ratchaburi province, and 3) to study the relationship between the quality of working life and organization effectiveness of Khaobin Central Prison, Ratchaburi province. The sample consisted of Khaobin Central Prison officials, a total of 108 persons. Data were collected by questionnaire. The statistical methods used in this research were frequency, percentage, mean, standard deviation, analysis of variance, and correlation analysis.

The results of the study were as follows: the overall average for the level of quality of working life was moderate, and the overall average for the organization effectiveness was high. The results of differences comparison showed that the differences in genders, ages, educations, job status and incomes were not significantly different for the quality of working life. The results of correlation analysis showed that the quality of working life had a statistically significant positive correlation with the organization effectiveness at the .01 level.

Keywords: quality of working life, organization effectiveness, Khaobin Central Prison, Ratchaburi province

บทนำ

ประเทศไทยได้มีการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมาอย่างต่อเนื่อง โดยนับตั้งแต่แผนพัฒนาฉบับที่ 1 จนถึงแผนพัฒนา ฉบับที่ 10 มีพัฒนาการภายใต้สถานการณ์ เงื่อนไข และการเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ทั้งภายใน

และภายนอกประเทศ แผนพัฒนา ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนาประเทศที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม และมุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการ

พัฒนาเป็นบูรณาการแบบองค์รวมเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุล ต่อมาแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ได้อัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ ควบคู่ไปกับกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 สำหรับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ยังคงน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางปฏิบัติ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” จมมาในยุคของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้จัดทำขึ้นในช่วงเวลาที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบอย่างรุนแรงกว่าช่วงที่ผ่านมา โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาฯ ไว้ว่า “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา, ม.ป.ป.)

ชีวิตกับการทำงาน ผู้คนจะใช้เวลาไปกับการทำงานมากกว่าการประกอบกิจกรรมอื่นๆ และพบว่าโดยส่วนใหญ่แล้ว จะใช้เวลามากกว่าครึ่งชีวิตอยู่ในที่ทำงานเช่นกัน เพราะงานนั้นเปรียบเสมือนหัวใจสำคัญ เพราะเป็นที่มาของรายได้เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน รวมไปถึงเป็นการสำรองไว้เพื่อเลี้ยงชีพในอนาคต จะอย่างไรให้ชีวิตการทำงานมีความสุขไปพร้อมๆ กับมีคุณภาพชีวิตที่ดี จะเห็นได้ว่าคนมีส่วนสำคัญต่อกระบวนการบริหารองค์การ โดยที่กระบวนการบริหารจะประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนงาน การจัดการเกี่ยวกับบุคคล การประสานงาน และการควบคุมงาน ดังนั้นในการบริหารงานของแต่ละองค์การให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่ดีจึงควรให้ความสนใจในคุณภาพชีวิตของคนในองค์การด้วยเช่นกัน ต้องมีการดูแลเอาใจใส่ บำรุงรักษาบุคลากรของหน่วยงานให้อยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ (Kingsbury, 1957, p. 7)

กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม เป็นหน่วยงานสุดท้ายตามกระบวนการยุติธรรม มีภารกิจเกี่ยวกับการควบคุม และแก้ไขพฤติกรรมของผู้ต้องขัง มุ่งพัฒนาเป็นองค์กรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นพลเมืองดีมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ไม่หวนกลับมากระทำความผิดซ้ำ ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพที่สุจริต และสามารถดำเนินชีวิตในสังคมภายนอกได้อย่างปกติ โดยสังคมให้การยอมรับ ทั้งนี้ในการควบคุมดูแลและพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขังให้มีประสิทธิภาพนั้น มีปัจจัยหลักอย่างหนึ่งที่สำคัญ คือ จำนวนผู้ต้องขังที่อยู่ในควบคุมจะต้องมีความสัมพันธ์

กับจำนวนเรือนจำ/ทัณฑสถานและเจ้าหน้าที่ผู้ทำหน้าที่ในการควบคุมดูแล เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถควบคุม ดูแลได้อย่างทั่วถึง และสามารถบริหารจัดการให้เป็นไปตามมาตรฐานได้ แต่ปัจจุบันประเทศไทยต้องประสบกับปัญหาต่างๆ มากมาย ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม จนก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมที่มีปริมาณเพิ่มสูงขึ้นตามมา และทำให้มีการจับกุมผู้กระทำความผิดเพิ่มขึ้น สุดท้ายแล้วหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการกับผู้กระทำความผิดหลังจากที่ศาลตัดสินโทษแล้ว คือ กรมราชทัณฑ์ จึงอาจไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้ต้องขัง (กลุ่มงานพัฒนาระบบด้านทัณฑวิทยา, 2552, น. 1)

กรมราชทัณฑ์มีเรือนจำและทัณฑสถานที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมผู้กระทำความผิด 143 แห่งทั่วประเทศ และปัจจุบันมีเรือนจำความมั่นคงสูง (Maximum Security Prison) ของกรมราชทัณฑ์ มีจำนวน 9 แห่ง ประกอบด้วย เรือนจำกลางเขาบิน เรือนจำกลางคลองไผ่ เรือนจำกลางบางขวาง เรือนจำกลางคลองเปรม เรือนจำกลางพิษณุโลก เรือนจำกลางระยอง เรือนจำกลางนครศรีธรรมราช เรือนจำกลางสงขลา และทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง (กรมราชทัณฑ์ สำนักทัณฑวิทยา, 2554) เรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี เป็น 1 ใน 9 แห่ง ถูกกำหนดเป็นเรือนจำระดับความมั่นคงสูงเพื่อควบคุมผู้ต้องขังที่มีกำหนดโทษสูงและเป็นผู้ร้ายรายสำคัญ มีอัตราความจุมาตรฐาน 1,428 คน อัตราความจุเต็มที่ 2,679 คน อำนาจการควบคุมให้เรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรีควบคุมผู้ต้องขังที่มีกำหนดโทษจำคุกตั้งแต่ 15 ปี ถึงกำหนดโทษประหารชีวิต (กรมราชทัณฑ์, 2550) และมีลักษณะพิเศษ คือ ถูกเลือกให้มีแดนซูเปอร์แม็คแห่งแรกในประเทศไทย ซึ่งเป็นแดนที่สร้างขึ้นใหม่ต้องการความเป็นพิเศษเฉพาะทางหลายอย่างโดยเฉพาะการควบคุมที่เข้มงวดด้วยการออกแบบให้ใช้เทคโนโลยีในการควบคุมแทนเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้ ปัจจุบันเรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 147 คน แบ่งเป็น ข้าราชการ 132 คน พนักงานราชการและลูกจ้าง 15 คน จำนวนผู้ต้องขังปัจจุบัน 3,331 คน (ข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2558) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายนอก 70 คน และมีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในเรือนจำ 77 คน

หากพิจารณาจะเห็นได้ว่าจากจำนวนผู้ต้องขังที่มีจำนวนมากเมื่อเทียบกับจำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ควบคุมภายในเรือนจำเป็นอัตราส่วนซึ่งไม่สมดุลกัน ตามมาตรฐานสากลได้กำหนดไว้ที่ 1:5 ในขณะที่มาตรฐานสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดไว้ที่ 1:10 อัตราส่วนของประเทศไทย 1:21 (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2554) เรือนจำกลางเขาบินนั้นมีเจ้าหน้าที่ผู้ควบคุมต่อผู้ต้องขัง 1:43 จึงนับว่าเป็นอัตราส่วนของอัตรากำลังของผู้ปฏิบัติงานต่อจำนวนผู้ต้องขังที่สูงมาก ซึ่งจะนำไปสู่ปัญหาต่างๆ

ทั้งด้านความแออัดภายในเรือนจำ ด้านงบประมาณที่มากขึ้น ด้านบุคลากรที่ต้องมีการจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสม การบริหารงานภายในเรือนจำ รวมไปถึงยังส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวันของผู้ต้องขัง เช่น อาหาร สุขภาพและสุขอนามัย เรื่องสถานที่นอน เป็นต้น หากพิจารณาการปฏิบัติงานข้าราชการราชทัณฑ์มีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากข้าราชการหน่วยงานอื่น เนื่องจากเป็นงานที่มีความเป็นเอกลักษณะ ซึ่งบุคคลทั่วไปคงไม่มีโอกาสเข้าไปสัมผัสโดยตรง หากมิใช่ผู้ต้องขัง หรือผู้ที่ต้องไปติดต่อ หรือญาติที่เข้าไปเยี่ยมผู้ต้องขัง ภาระในการดูแลผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตลอด 24 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่องและปฏิบัติหน้าที่ไม่สามารถปฏิเสธหรือผ่อนผันการปฏิบัติได้ รวมถึงต้องมีความรู้ในเรื่องกฎหมายเป็นอย่างดีปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบระมัดระวังอย่างถูกต้องและละเอียดถี่ถ้วน เนื่องจากเป็นงานที่ต้องควบคุมดูแลผู้ต้องขังมิให้หลบหนี หากเกิดความผิดพลาดย่อมส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและความปลอดภัยของสังคม อีกทั้งเป็นงานที่มีความยากสูง โดยเฉพาะงานด้านการแก้ไขผู้ต้องขังโดยการคืนคนดีสู่สังคม มิให้ผู้ต้องขังกลับไปกระทำผิดซ้ำอีก (รัชฎา อธิสสนธิสกุล, สมพงษ์ ผ่องคน, ศศิกา ปริบูรณ์, นุชรรัตน์ สิริประภาวรรณ, และ ปรีชา ภูมิวรรณ, 2551, น. 16) สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเรือนจำมีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยสูงถึง 90 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยต้องเข้าเวรยามประมาณเดือนละ 12 คืน ไม่เว้นแม้แต่วันหยุดราชการ ในขณะที่จำนวนชั่วโมงการทำงานของข้าราชการทั่วไปเพียง 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ซึ่งเป็นการทำให้ข้าราชการราชทัณฑ์ต้องทำงานด้วยความตรากตรำและยากลำบากมากกว่าข้าราชการที่ทำงานในหน่วยงานอื่นๆ และส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการราชทัณฑ์อีกด้วย (กลุ่มงานพัฒนาระบบด้านทัณฑวิทยา, 2552, น. 3)

ภายในเรือนจำกลางเขาบิณยังประกอบไปด้วยผู้ต้องขังที่กำหนดโทษสูง ย่อมมีพฤติกรรมที่ไม่ใส่ใจกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ของทางเรือนจำ อาจเกิดการทะเลาะวิวาทส่งผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน เช่น ด้านความไม่พึงพอใจ ความไม่สุขสบาย การควบคุมผู้ต้องขังในอัตราส่วนที่ไม่เท่ากันส่งผลให้เป็นปัญหาในการทำงาน เจ้าหน้าที่ต้องตรากตรำในการทำงาน มีภาระในการเข้าเวรจากอัตรากำลังไม่เพียงพอ และอาจส่งผลกระทบต่อปัญหาต่อตนเอง การพักผ่อนที่ไม่เพียงพอส่งผลให้ร่างกายรู้สึกเหนื่อย เมื่อยล้า การทำงานขาดสติ ขาดสมาธิขณะปฏิบัติงาน หากอาการดังกล่าวสะสมเป็นระยะเวลานาน อาจพบความเจ็บป่วยเกิดขึ้นทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ อย่างไรก็ดีการปฏิบัติงานในเรือนจำนั้น ถือเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงสูงต่อชีวิต เพราะต้องปฏิบัติงานอยู่ร่วมกับผู้ต้องขังคดีอุกฉกรรจ์

และผู้ต้องขังรายสำคัญ ดังนั้นเมื่อองค์กรต้องการให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร และให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ผู้บริหารจะต้องพยายามหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรแสดงศักยภาพอย่างแท้จริง โดยการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551, น. 98) จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงเป็นเหตุผลทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลองค์กร เพื่อจะได้การนำข้อมูลดังกล่าวไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและประสิทธิผลขององค์กรให้แก่ทางเรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลองค์กรของเรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลองค์กรของเรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานครั้งนี้ ตามแนวคิดของ Walton (1974, อ้างถึงในทีปกาญจน์ ชัยศิริพาณิชย์, 2549) ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การมีส่วนร่วมในสังคม 6) ธรรมเนียมในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ 8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมและประสิทธิผลองค์กร ประกอบด้วย (1) ความสามารถในการปรับตัว และ (2) ความสามารถในการแก้ไขปัญหา
2. ขอบเขตด้านประชากร เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี จำนวน 147 คน
3. ระยะเวลาในการวิจัย ระหว่างเดือนเมษายน-มิถุนายน 2558

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research)

โดยมีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างเครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลองค์การ ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลองค์การของเรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ เจ้าหน้าที่ทุกคนที่ปฏิบัติงานที่เรือนจำกลางเขาบิน จำนวน 147 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตาราง Krejcie และ Morgan ที่ความเชื่อมั่น 95%=108 คน (Krejcie & Morgan, 1970, อ้างถึงใน ธีรภูมิ เอกะกุล, 2543) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การของเรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี และส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาความเที่ยงตรง (validity) ของเนื้อหาและความมั่นใจ (reliability) ดังนี้

3.1 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะศึกษามาเป็นแนวทางในการกำหนดข้อคำถาม แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ เพื่อความถูกต้องตรงตามเนื้อหา (content validity) และเชื่อถือได้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

3.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (try out) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย แล้วนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.93

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ติดต่อไปยังผู้บัญชาการเรือนจำกลางเขาบิน เพื่อเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 มีหนังสือจากคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล แจ้งไปยังผู้บัญชาการเรือนจำกลางเขาบิน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 108 คน มีบางพื้นที่เป็นเขตพื้นที่หวงห้าม ดังนั้นในพื้นที่ส่วนใดที่ได้รับอนุญาตผู้วิจัยจะเป็นผู้นำแบบสอบถามไปแจกยังเจ้าหน้าที่และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ส่วนพื้นที่หวงห้ามผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามดังกล่าวมอบแก่เจ้าหน้าที่ธุรการของทางเรือนจำฯ เป็นผู้นำแบบสอบถามแจกให้เจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถามและรับกลับคืน หลังจากนั้นผู้วิจัยจะรับแบบสอบถามกลับคืนจากเจ้าหน้าที่ธุรการด้วยตนเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ โดยคอมพิวเตอร์และการหาค่าร้อยละ (percentage) ใช้ในการอธิบายปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย (mean) ใช้ในการวิเคราะห์และอธิบายถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลองค์การ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้ในการวิเคราะห์และอธิบายถึงการกระจายของข้อมูล การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ T-test, F-test (one way anova) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลองค์การด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ .05

ผลของการวิจัย

ผลจากการศึกษาสามารถนำมาสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลองค์การของเรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี

1.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 92.6 มีอายุระหว่าง 31-40 ปีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1 มีสถานภาพเป็นข้าราชการ จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 88.9 และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0

1.2 ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบ

กับทุกประเด็น โดยประเด็นคำถามเรื่อง “ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การศึกษาต่อ ประชุมหรือสัมมนาต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาตามลำดับ ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีประเด็นคำถามเรื่อง “ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เพื่อสร้างสรรค์การทำงานเป็นทีม” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับทุกด้าน โดยมีประเด็นคำถามเรื่อง “หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

1.3 ผลการศึกษาประสิทธิผลองค์กรในภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีประเด็นของประสิทธิผลองค์กรด้านความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับทุกประเด็น โดยมีประเด็นคำถามเรื่อง “หน่วยงานของท่านได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการตรวจค้น ควบคุมและคุมขังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเรือนจำมาใช้ในการปรับปรุงการพัฒนาการปฏิบัติงาน” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านความสามารถใน

การแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับทุกประเด็น โดยมีประเด็นคำถามเรื่อง “ท่านมีความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือปัญหาเฉพาะหน้าของหน่วยงานที่เกิดขึ้นได้” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

2. การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี

ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน กับคุณภาพชีวิตการทำงานเรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี พบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน 2) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน 3) กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน 4) กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และ 5) กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลองค์กรของเรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประสิทธิผลองค์กร		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	P-value	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเพียงพอ	1.00	.000	สูงมาก
2. ด้านสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ	.261**	.004	ต่ำ
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	.009	.923	ต่ำ
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.396**	.000	ปานกลาง
5. ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม	.233*	.011	ต่ำ
6. ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร	.114	.216	ต่ำ
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน	.150	.101	ต่ำ
8. ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	.110	.233	ต่ำ
คุณภาพชีวิตการทำงาน	.356*	.000	ปานกลาง

*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

** Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

จากตารางที่ 1 อธิบายได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลองค์การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทางบวก โดยอยู่ในระดับปานกลาง (0.356) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทางบวก ในระดับต่ำ (0.261) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทางบวกในระดับปานกลาง (0.396) ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทางบวกในระดับต่ำ (0.233) และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลองค์การ ด้านค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทางบวกในระดับสูงมาก (1.000) และเป็นประเด็นที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ในประเด็นทั้งหมด ส่วนในประเด็นอื่นๆ ได้แก่ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลองค์การเรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี ผลวิจัยพบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในเรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี

โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะงานราชทัณฑ์เป็นงานที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ ตลอด 24 ชั่วโมง มีการสับเปลี่ยนเข้าเวรทั้งกลางวันและกลางคืน ทำให้มีการพักผ่อนที่ไม่เพียงพอและภารกิจงานที่ต้องรับผิดชอบต่อคนที่มามากเกินไป รวมไปถึงการเตรียมพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมง แม้จะอยู่ในเวลาพักผ่อนต้องพร้อมทันทีในการปฏิบัติภารกิจพิเศษ จึงทำให้ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในเรือนจำกลางเขาบินโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ สุทัศน์ ปัญสุวรรณ์ (2551, น. 52) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในจังหวัดเชียงใหม่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ อรุณี สมโนมหาอุตม (2542)

ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ ประกอบผล (2543) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน: ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามก็ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยา หนูช่วย (2549) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางชลบุรี โดยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเพียงพอ 2) ด้านสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม 6) ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ 8) ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและสูง ซึ่งเป็นผลมาจากประเด็นต่างๆ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเพียงพอ

ผลวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่าทุกข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและสูง โดยมีประเด็นเรื่อง “สวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเลี้ยงภรรยา และอื่นๆ มีความเหมาะสมแล้ว” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลวิจัยได้บ่งชี้ถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเลี้ยงภรรยา และอื่นๆ ซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นรวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานในองค์กร ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงานและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของฮิวส์ และคัมมิง (Huse & Coming, 1980, อ้างถึงใน ธีรสิทธิ์ สุขเจริญ, 2550, น. 18-19) ที่ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านที่เกี่ยวข้องกับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate fair compensation) โดยให้คำจำกัดความไว้ว่าเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2) ด้านสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ

ผลวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและสูง โดยมีประเด็นเรื่อง

“หน่วยงานของท่านมีการจัดวางเวรยาม ระบบรักษาความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลวิจัยได้บ่งชี้ถึงการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญกับระบบรักษาความปลอดภัยเห็นได้จากการที่ในเรือนจำกลางเขาบิน มีระบบรักษาความปลอดภัย และมีการจัดสถานที่ให้เป็นสัดส่วน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและปลอดภัย ผลวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญแสง ชีระภากร (2533) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญในการพิจารณาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (a safe and healthy environment) ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้สะอาด ถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย รวมทั้งมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงานเป็นสิ่งที่ควรต้องทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร

3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ผลวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ทุกคำถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและสูง โดยมีประเด็นเรื่อง “ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การศึกษาต่อ ประชุมหรือสัมมนาต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลวิจัยได้บ่งชี้ถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำความรู้ความสามารถ วิธีการสมัยใหม่ มาปฏิบัติในหน่วยงาน รวมทั้งบุคลากรยังได้แสดงศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงาน เกิดทัศนคติที่ดีของบุคลากรในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อประโยชน์ขององค์กร ทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ทำให้ปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในเรือนจำกลางเขาบิน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กอร์ดอน (Gordon, 1991, อ้างถึงใน ดาลัด จันทรเสนา, 2550, น. 19) ที่ได้กล่าวว่าการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน จะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคนทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ผลวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ทุกคำถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีประเด็นเรื่อง “บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลวิจัยได้บ่งชี้ถึงการสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากรในองค์กร ในการเตรียมความพร้อมที่จะก้าวสู่

ตำแหน่งที่สูงขึ้นตลอดเวลา รวมถึงบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้น มีความมั่นคงกับอนาคตของตนเองมากกว่าทำงานที่อื่น เนื่องจากเป็นงานในระบบราชการ และสามารถปฏิบัติงานจนกระทั่งเกษียณอายุราชการ คือ อายุ 60 ปี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญแสง ชีระภากร (2533) ที่ได้กล่าวว่า องค์การที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการ มีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และไม่มีการเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เป็นตัวอย่างขององค์การที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง

5) ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม

ผลวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อคำถามพบว่าทุกข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและสูง โดยมีประเด็นเรื่อง “ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เพื่อสร้างสรรค์การทำงานเป็นทีม” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลวิจัยได้บ่งชี้ว่าองค์การมีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรโดยไม่ยึดตัวเองเป็นที่ตั้ง ทำให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ นอกจากนั้นยังมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม และสนับสนุนให้มีการลงมติและตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเดเลโมท์ และทาเกซาวา (Delemotte & Takesawa, 1984, อ้างถึงใน กนกวรรณ ชูชีพ, 2551, น. 15-16) ที่ได้กล่าวถึงมิติของคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าการปรับปรุงองค์การและลักษณะงานผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อการทำงานของบุคคล เพื่อสร้างความพึงพอใจในงานด้วยเช่นกัน

6) ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร

ผลวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและสูง โดยมีประเด็นเรื่อง “ผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาความดีหรือเลวร้าย โดยการพิจารณาจากความรู้ความสามารถ และมีกระบวนการที่ตรวจสอบได้” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลวิจัยได้บ่งชี้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของบุคลากรในหน่วยงาน โดยผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาเพื่อประเมินแต่งตั้งเลื่อนขั้นบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีทักษะความรู้ความสามารถที่เหมาะสม โดยยึดหลักเกณฑ์และกระบวนการเป็นขั้นตอนที่มีความโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบผลการประเมินต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กอร์ดอน (Gordon, 1991, อ้างถึงใน ดาลัด จันทรเสนา,

2550, น. 19) ที่ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคนทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การ การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้าง พื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงมีหลายๆ หน่วยงานได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้

7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ผลวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและสูง โดยมีประเด็นเรื่อง “หน่วยงานมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลวิจัยได้บ่งชี้ถึงการให้ความสำคัญในการกำหนดเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสม การคำนึงถึงเวลาในการพักผ่อนของบุคลากร และการปฏิบัติงานที่จะต้องไม่เป็นอุปสรรคหรือส่งผลกระทบต่อครอบครัวและชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญแสง ชีระภากร (2533) ที่ได้กล่าวว่า องค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ประเด็นเรื่องเวลาว่างของชีวิต (total life space) เพราะการทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ควรมีการแบ่งเวลาสั้นๆ เพื่อพักผ่อนในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดระหว่างงานหรือกำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ซึ่งถือว่าเป็นช่วงว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำวัน ถือเป็นผลประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่ง

8) ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ผลวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีประเด็นเรื่อง “หน่วยงานให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลวิจัยได้บ่งชี้ถึงการมุ่งเน้นในเรื่องการจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคมของหน่วยงานในด้านต่างๆ เช่น การรับบริจาคโลหิต การช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ สนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม รวมทั้งรณรงค์การใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างคุ้มค่า ซึ่งก่อให้เกิดความภูมิใจของบุคลากรที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการช่วยเหลือสังคม ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานภายในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิง (Huse & Coming, 1980, อ้างถึงใน อธิสิทธิ์ สุขเจริญ, 2550, น. 18-19) ที่ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่งที่สำคัญ ได้แก่ ความภูมิใจ

ในองค์กร (organization pride) ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและรับรู้ว่าจะองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

2. ระดับประสิทธิผลขององค์การเรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี

โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ประสิทธิภาพขององค์การ 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการปรับตัว และ 2) ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นผลมาจากประเด็นต่างๆ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1) ด้านความสามารถในการปรับตัว

ผลวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและสูง โดยมีประเด็นเรื่อง “หน่วยงานได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการตรวจค้น ควบคุมและคุมขังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเรือนจำมาใช้ในการปรับปรุงการพัฒนาการปฏิบัติงาน” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลวิจัยได้บ่งชี้ถึงการให้ความสำคัญในเรื่องการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการหน่วยงาน เช่น การควบคุมโดยมีการใช้ระบบโทรทัศน์วงจรปิด ระบบเครื่องจ่ายไฟฟ้าสำหรับกรณีไฟฟ้าดับ การติดต่อด้วยระบบวิทยุสื่อสาร การติดตั้งเครื่องตรวจวัตถุระเบิดและโลหะ (Metal Detector X-ray Machine) สำหรับตรวจบุคคลและรถยนต์พาหนะ เป็นต้น ซึ่งการนำเอาเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดขององค์การ การที่องค์การจะสามารถคงอยู่ได้นั้นต้องมีการพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้นและคาดการณ์ถึงแนวโน้มของรูปแบบงานที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมบูรณ์ ศิริสรธริทธิ (2553) ที่ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพขององค์การในด้านการปรับตัวว่าเป็นการรักษาสภาพขององค์การให้อยู่ได้เป็นอย่างดีในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการปรับตัว และพัฒนาเพื่อความอยู่รอดขององค์การ

2) ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา

ผลวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและสูง โดยมีประเด็นเรื่อง “บุคลากรมีความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือปัญหาเฉพาะหน้าของหน่วยงานที่เกิดขึ้นได้” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลวิจัยได้บ่งชี้ถึงความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินหรือปัญหาเฉพาะหน้า เนื่องจากภารกิจของหน่วยงานมีลักษณะเป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และต้องอาศัยความละเอียดถี่ถ้วนและถูกต้องแม่นยำตรง จะเกิดความผิดพลาดไม่ได้

และมีผลกระทบต่อความมั่นคงและปลอดภัยของสังคม เมื่อเกิดสถานการณ์ที่ไม่ปกติหรือมีความขัดแย้งเกิดขึ้นทั้งภายในและนอกหน่วยงาน จำเป็นที่บุคลากรของหน่วยงานต้องมีทักษะในการกำหนดวิธีแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าเพื่อให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดประสิทธิผลที่ดีต่อองค์การอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วุฒิชัย จานงค์ (2530) ที่ได้กล่าวถึงการมองถึงประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งเป็นในเชิงผสมผสาน (integration approach) ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงและการเสริมสร้างสิ่งใหม่ ๆ โดยไม่หลบเลี่ยงความขัดแย้ง แต่จะมองสิ่งขัดแย้ง (conflicts) เป็นเรื่องที่จะต้องเผชิญและแก้ไขเพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีความเป็นพลวัต (dynamic) โดยมีเป้าหมายอยู่ที่การพยายามทำงานให้สำเร็จด้วยดี

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเรือ่นจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี

ผลวิจัยที่ค้นพบสามารถนำมาอภิปรายผลได้ตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลดังนี้

1. เพศ ผลวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน (เพศชายและเพศหญิง) มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ผลวิจัยสามารถอธิบายได้ว่าความแตกต่างของเพศไม่ได้เป็นปัจจัยที่ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณแตกต่างกัน ลักษณะของงานตามหน้าที่ที่มีความหลากหลายของหน่วยงานไม่จำเป็นที่จะเป็นการควบคุมดูแลผู้ต้องขัง การพัฒนาการศึกษาและจิตใจของผู้ต้องขัง ตลอดจนงานด้านธุรการบัญชีและการเงิน มีความจำเป็นอย่างยั้งที่จะต้องอาศัยบุคลากรทั้งเพศชายและหญิงทำงานร่วมกัน โดยหน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานโดยเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งว่าชายหรือหญิงต้องได้มากกว่ากัน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ นาริรัตน์ สร้อยสกุล (2544) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสำนักงานจรตารวจ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2. อายุ ผลวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ผลวิจัยสามารถอธิบายได้ว่า ความแตกต่างของอายุไม่ได้เป็นปัจจัยที่ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณแตกต่างกัน เนื่องจากหน่วยงานมีวัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ โดยมีการปฏิบัติ

ต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียม โดยมีได้คำนึงถึงอายุของบุคลากรว่าจะได้รับสิทธิและสวัสดิการต่างกัน รวมถึงความแตกต่างของบุคลากรที่ต่างกันยังช่วยให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น มีการช่วยเหลือกันแบบพี่ช่วยน้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด พบว่า ปัจจัยเรื่องอายุของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

3. ระดับการศึกษา ผลวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ผลวิจัยสามารถอธิบายได้ว่า ความแตกต่างของระดับการศึกษาที่ต่างกันไม่ได้เป็นปัจจัยที่ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณแตกต่างกัน สาเหตุอาจเนื่องมาจากหน่วยงานมีการกำหนดคุณสมบัติในการปฏิบัติงานในแต่ละระดับอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นงานที่บุคลากรที่จบการศึกษาในระดับต่างๆ สามารถปฏิบัติงานได้ตามความรู้ความสามารถ จึงไม่ทำให้เกิดความรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติมีความยากและซับซ้อนเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ สุริยา หนูช่วย (2549) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือ่นจำกลางชลบุรี พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ สุขชัย สิทธิปาน (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษาไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ ต่างกัน

4. สถานภาพ ผลวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ผลวิจัยสามารถอธิบายได้ว่า ความแตกต่างเรื่องสถานภาพไม่ได้เป็นปัจจัยที่ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณแตกต่างกัน สาเหตุอาจจะมาจากหน่วยงานให้ความสำคัญในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แม้จะมีบุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน แต่ก็มีกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน มีวันลาพักผ่อนประจำปีและมีการจัดตารางการทำงานเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลกันในเวลาที่มีภาระทางครอบครัวจำเป็นต้องลาหยุดหรือไปทำธุระส่วนบุคคล ทำให้ไม่เกิดความกดดันในภาระหน้าที่มากนัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ กลิ่นหอม (2543) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน

และสุขภาพจิตของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานผสมเสร็จเครื่องซีเมนต์ไทย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเรื่องสถานภาพสมรสไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

5. รายได้ต่อเดือน ผลวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ผลวิจัยสามารถอธิบายได้ว่า ความแตกต่างเรื่องรายได้ไม่ได้เป็นปัจจัยที่ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณภาพแตกต่างกัน เนื่องจากหน่วยงานคำนึงถึงเรื่องสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในทุกๆ ระดับ มีการจัดสวัสดิการที่ทั่วถึงทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ สอดคล้องกับผลวิจัยเรื่องค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ในเรื่องการจัดสวัสดิการมีความเหมาะสมรวมถึงการส่งเสริมหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางปฏิบัติให้แก่บุคลากร ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่สามารถบริหารจัดการชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ ไม่เป็นหนี้สิน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงชนก ผิวเกลี้ยง (2556) ที่ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องรายได้ ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ สุริยา หนูช่วย (2549) ที่ได้ศึกษาปัจจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางชลบุรี พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพองค์กรของเรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพองค์กรของเรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ในทางบวก โดยอยู่ในระดับปานกลาง (0.356) โดยประเด็นที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพองค์กร ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม และด้านค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม โดยมีเรื่องค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมมีความสัมพันธ์มากที่สุด ส่วนในประเด็นอื่นๆ ได้แก่ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงาน และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพองค์กร

ผลวิจัยสามารถอธิบายได้ว่า หากระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเรือนจำเขาบิน จังหวัดราชบุรี มีสูงก็จะยิ่งทำให้ประสิทธิภาพองค์กรมีมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุษณีย์ รักซ้อน (2543) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับ

ประสิทธิภาพโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 โดยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ และยิ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรรณิกา เทพนวล (2552) ที่ได้ศึกษาปัจจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ถ้าบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่สูงตามไปด้วย

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ซึ่งสืบเนื่องมาจากการที่พนักงานทุกคนมีความจำเป็นต้องเลี้ยงชีพของตนและจัดการกับภาระส่วนบุคคล การปฏิบัติงานย่อมต้องการค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจหนึ่งในการทำงาน หากปราศจากค่าตอบแทนที่เหมาะสมแล้ว บุคคลย่อมไม่อาจมีแรงกระตุ้นเพื่อปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ผลวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532) ที่ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นลักษณะงานที่คนทำงานหนึ่งๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่งๆ ว่ามีความพอใจต่อสภาพงานนั้นๆ มากน้อยเพียงใด ซึ่งปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ได้แก่ เรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

นอกจากนี้ในการทำให้เกิดประสิทธิผลที่ดีของหน่วยงาน เมื่อมองในประเด็นเรื่องค่าตอบแทนแล้ว ยังมีเรื่องของการจัดสรรทรัพยากรที่มีในองค์กรเพื่อให้ความช่วยเหลือพนักงานในด้านต่างๆ ซึ่งหน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อช่วยเหลือพนักงานอย่างทั่วถึง ทำให้เกิดความพึงพอใจและมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ มัชฌิมา สุวรรณเรือง (2536) ที่ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพองค์กรไว้ว่าเป็น ความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างคุ้มค่า ทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจต่องาน และองค์กรสามารถพัฒนาและปรับตัวดำรงอยู่ได้

อย่างไรก็ตามก็ไม่ควรมองข้ามหรือละเลยความสำคัญของประเด็นปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ด้านสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม เป็นต้น ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จะช่วยหนุนเสริมและพัฒนาการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพองค์กรของเรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเพียงพอ พบว่า เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเพียงพอ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า “ต้องหารายได้พิเศษอื่นๆ เนื่องจากรายได้ที่ได้รับไม่เพียงพอ” มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ ดังนั้นผู้บริหารควรปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในการพิจารณาปรับอัตราเงินเดือน มีการเพิ่มเงินค่าล่วงเวลา ค่าเสี่ยงภัยที่มีความยุติธรรม และอื่นๆ ให้มากกว่านี้ ซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นรวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงานและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากนี้ควรจัดให้มีกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างรายได้ให้แก่เจ้าหน้าที่ และส่งเสริมให้ปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า “หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมปราศจากกลิ่นและเสียงรบกวน” มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการจัดสถานที่ให้เป็นสัดส่วน สภาพแวดล้อมให้เหมาะสม ควรจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันกลิ่นและเสียงรบกวนที่เหมาะสมเพียงพอแก่เจ้าหน้าที่มีการปรับปรุงสถานที่ให้มีสภาพเอื้ออำนวยแก่การทำงาน

1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ “งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่มีการจัดทำแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการ และเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่จะสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรีมีความคิดเห็น

เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า “หน่วยงานของทำงานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือมีแนวทางในการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มโอกาสในการเติบโตตามสายงานตำแหน่งอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

1.5 ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม พบว่า เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า “หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมที่เจ้าหน้าที่สามารถร่วมปฏิบัติงานเป็นทีมการจัดฝึกอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการร่วมกัน

1.6 ด้านธรรมณูญในองค์กร พบว่า เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านธรรมณูญในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า “ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น ปัญหา และการดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงาน” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้มีการร่วมแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อกระบวนการบริหาร เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและเป็นธรรม

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า “ท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและเวลาที่ได้เป็นอิสระจากงานแต่ละวัน” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงานในปัจจุบัน และจัดอัตรากำลังให้เหมาะสม เพื่อสร้างความสมดุลของเวลาระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน ควรมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากการปฏิบัติงาน โดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิต

1.8 ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า “หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่างๆ เช่น การรับบริจาคโลหิต การช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างจิตสำนึกร่วมรับผิดชอบต่อสังคม

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิชาการ โดยการเพิ่มตัวแปรอื่นๆ นอกเหนือจากตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิชาการครั้งนี้ เช่น ความเครียดในการทำงาน ความรู้สึกที่ดีต่อบรรยากาศองค์การ จิตสำนึก ค่านิยม เป็นต้น ว่าตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเหล่านี้มีผลอย่างไรต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2 เนื่องจากครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อเป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลองค์การ ซึ่งอาจมีข้อจำกัด ดังนั้น ในการศึกษารายต่อไปควรใช้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดรอบคอบยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในชายแดนใต้*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กรมราชทัณฑ์. (2541). *สารานุกรมงานราชทัณฑ์นานาชาติ*. นนทบุรี: ม.ป.พ.
- _____. (2550). *แนวทางการควบคุมและการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง*. นนทบุรี: ม.ป.พ.
- กรมราชทัณฑ์ สำนักทัณฑ์วิทยา. (2554). *ประมวลมาตรการควบคุมและการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง*. นนทบุรี: ส่วนมาตรการควบคุมผู้ต้องขัง.
- กรรณิกา เทพนวล. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กลุ่มงานพัฒนาระบบด้านทัณฑ์วิทยา สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานราชทัณฑ์. (มิถุนายน, 2552). *หลักการและเหตุผลโครงการสัมมนา เรื่อง “นักโทษล้นคุก : วิกฤตสังคมไทย... ที่รอการแก้ไข”*. เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการ “นักโทษล้นคุก: วิกฤตสังคมไทย... ที่รอการแก้ไข”.
- ณ ห้องแมจิก โรงแรมมิราเคิลแกรนด์ คอนเวนชั่น.
- ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: บริษัท วี พริน (1991) จำกัด.
- ดลัด จันทระเสนา. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน*. การค้นคว้าอิสระสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2532). *การบริหารงานบุคคลแนวทางใหม่*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทีปกาญจน์ ชัยศิริพาณิชย์. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต*

- ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อีทีเอ (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธีรภูมิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธีรสิทธิ์ สุขเจริญ. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี*. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นงชนก ผิวเกลี้ยง. (2556). *ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม*. *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ*, 3(2), 304-317.
- นารินทร์ สร้อยสกุล. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสำนักงานตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). *การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน*. *จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน*, 1(10), 5-12.
- ประเสริฐ กลิ่นหอม. (2543). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงานในโรงงานคอนกรีตผสมเสร็จเครือซีเมนต์ไทย*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษากรณีเฉพาะ บริษัท มินิแปไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มัทวาน สุวรรณเรือง. (2536). *ประสิทธิผลของการนำนโยบายป้องกันอุบัติเหตุเลือกตั้งของโครงการ ทมก. ไปปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัชฎา อธิสนธิสกุล, สมพงษ์ ผ่องคน, ศศิภา ปริบุญณะ, นุชรัตน์ สิริประภาวรรณ, และ ปิระภา มณีวรรณ. (2551). *แบบอย่างปฏิบัติการบริหารคน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ลัดดาวัลย์ สกุลสุข. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วราภรณ์ ประกอบผล. (2543). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน: ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง*. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วุฒิชัย จานงค์. (2530). *การผสมผสานปฏิบัติการเพื่อผลิตภาพ*. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 27(2), 255-269.
- สมบุญณ์ ศิริสรหิรัญ. (2553). *เอกสารคำสอน สมรป 555 สัมมนา ทฤษฎีองค์การและการจัดการ*. คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุขชัย สิทธิปาน. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุทัศน์ ปัญสุวรรณ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในจังหวัดเชียงใหม่*. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

- สุริยา หนูช่วย. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
เรียนจํากกลางชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร-
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
สำนักนายกรัฐมนตรี. (ม.ป.ป.) *สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559.*
สืบค้นจาก [http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/
plan/p11/Summaryplan11_thai.pdf](http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/Summaryplan11_thai.pdf)
- อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงาน:
ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ
พลเรือน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- อุษณีย์ รักซ้อน. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของครูกับประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. การศึกษา-
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- Kingsbury, J. B. (1957). *Personnel administration for
Thai students.* Bangkok: Prachandra Press.