

คุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ เรือนจำพิเศษธนบุรี

Quality of Work life and Work stress of Prison warder

at Thonburi Remand Prison

ณัฐดนัย ตระกูลรัมย์¹ และเพ็ญศรี ฉิรินัง²

Natdanai Takulram and Pensri Chirinang

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการบริหารเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

² อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการบริหารเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

E-mail: mix.db.chinki@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ระบุสาเหตุของความเครียดในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ตามลักษณะส่วนบุคคล และ (3) อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ วิธีดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากเจ้าพนักงานเรือนจำ สังกัดปฏิบัติหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรีจำนวนทั้งสิ้น 170 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า (1) สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปริมาณงานที่มากเกินไป และงานที่ต้องใช้ความพยายามสูง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ความผูกพันกับหน่วยงาน การสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ (2) เพศ ระดับการศึกษา อายุราชการและรายได้ต่อเดือนของเจ้าพนักงานเรือนจำ มีผลต่อคุณภาพชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ (3) ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

คำสำคัญ: ความเครียดในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน เจ้าพนักงานเรือนจำ

Abstract

This research aimed (1) to explain the cause of work stress and the quality of working life of prison warder, (2) to compare the quality of working life of the prison warder classified by personal characteristics, and (3) to explain the relationship between the work stress and quality of working life of prison warder. This study employed a quantitative research approach. Data were collected by a questionnaire based on a sample of 170 prison warders under the duty of Thonburi Remand Prison. To analyze the data, this study was performed using the statistical package for the social science for windows, consisting of frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, analysis of variance and the Pearson's product moment correlation coefficient.

The results revealed that: (1) the reasons that caused stress in work were relationships with colleagues, excessive workloads, and work requiring a lot of effort. The quality of working life consisted of organizational engagement, relationship building with colleagues and supervisors, respectively. (2) Gender, educational level, government service age, and monthly income of prison staff affected the quality of

working life with statistical significance at .05. (3) Work stress had a positive correlation with the quality of working life of the prison warder at a low level with statistical significance at .01.

Keywords: Work stress, Quality of work life, Prison warder

บทนำ

เรือนจำ หรือที่เรียกกันว่าคุก ไม่ต่างอะไรจากแดนสนธยาที่ถูกปิดกั้นจากสังคมภายนอก ชีวิตที่หมดซึ่งอิสรภาพ ถูกตัดขาดจากโลกภายนอก อยู่กันอย่างแออัด ภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ นานา อาหารมีอย่างจำกัด ทำทุกอย่างภายใต้กรอบของเวลา แม้คนเราจะมีเวลา 24 ชั่วโมงเท่ากัน หากแต่ภายในเรือนจำเหล่าผู้ต้องขัง หรือที่เรียกกันว่านักโทษ กลับมีเวลาถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนและจำเจแบบเดิมซ้ำ ๆ ทุกวัน ไม่มีสิทธิ์ทำอย่างอื่นนอกเหนือจากที่ทางเรือนจำได้กำหนดและวางกฎระเบียบไว้อย่างชัดเจน สำหรับกิจวัตรความเป็นอยู่ของผู้ต้องขัง หากแต่ภายในเรือนจำไม่ได้มีแค่ผู้ต้องขังเพียงกลุ่มเดียว ยังมีคนอีกหนึ่งกลุ่มที่ต้องใช้ชีวิตอยู่ภายในเรือนจำทั้งที่ไม่ได้กระทำความผิดแต่เป็นหน้าที่ของเขาเหล่านั้นที่ต้องปฏิบัติงานภายใต้ความเสี่ยง ความตราบาปในสถานที่ที่ไม่น่าอภิรมย์ ท่ามกลางผู้ต้องขังเป็นร้อยเป็นพันคน กลุ่มคนเหล่านั้นคือ เจ้าพนักงานเรือนจำ หรือที่เรียกกันว่า "ผู้คุม" ลักษณะงานของผู้คุมเป็นงานที่ต้องปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่อง ไม่สามารถปฏิเสธหรือผ่อนผันได้ ทั้งนี้เพื่อคอยควบคุมและรักษาความมั่นคงปลอดภัยของเรือนจำ ป้องกันมิให้ผู้ต้องขังหลบหนี เพราะหากเรือนจำไม่มีความมั่นคงปลอดภัย อาจเกิดเหตุร้ายและความรุนแรงจากการแหกหักหลบหนีของผู้ต้องขัง และคนที่จะได้รับอันตรายเป็นอันดับแรกก็คือ ผู้คุม เพราะเหตุนี้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำจึงมีความจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังรอบคอบ และต้องเคร่งครัดในระเบียบวินัยเป็นอย่างยิ่ง ผู้คุมอยู่ในภาวะที่เสี่ยงต่ออันตรายได้ตลอดเวลา กับเหตุการณ์ที่ไม่อาจคาดการณ์ล่วงหน้าได้เลย (จิณห์นภา รอดมี, 2553, หน้า 1) การปฏิบัติงานในเรือนจำนั้นมีความสำคัญต่อเจ้าพนักงานเรือนจำเป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานในเรือนจำเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ คาดกันว่าเจ้าพนักงานเรือนจำได้ใช้เวลาถึงสองในสามของชีวิตเป็นอย่ำน้อยอยู่ในเรือนจำ และยังเชื่อว่าในอนาคตเจ้าพนักงานเรือนจำจำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานในเรือนจำเพิ่มขึ้นไปอีก

การทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำนั้นต้องเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ เช่น พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักกัน ตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2510 และ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักขัง ตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2506 เป็นต้น และในระยะเวลาที่ผ่านมาเป็นที่ทราบกันดีว่าการกักขังของกรมราชทัณฑ์ประสบปัญหาในการควบคุมผู้ต้องขัง เนื่องจากสภาวะนักโทษล้นคุก (Overcrowded) ทำให้ภารกิจด้านการควบคุมผู้ต้องขังมีความตราบาป เสี่ยงภัย เนื่องจากการที่มีผู้ต้องขังจำนวนมากเกินกว่าความจุมาตรฐานที่เรือนจำสามารถรองรับได้ ประกอบกับเจ้าหน้าที่มีจำนวนน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนผู้ต้องขัง ทำให้พื้นที่ในเรือนจำแออัดการทำงานของเจ้าหน้าที่ไม่ทั่วถึง เจ้าพนักงานเรือนจำจะต้องปฏิบัติงานในเวลาปกติวันละ 8 ชั่วโมง และต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอีกวันละ 16 ชั่วโมง และในวันหยุดราชการต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในเวลาราชการปกติ ทุกตำแหน่งมาเข้าเวรยามรักษาราชการทำให้เจ้าพนักงานเรือนจำต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเหน็ดเหนื่อย จึงก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย เกิดความเครียด ไม่มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ ปฏิบัติงานด้วยความวิตกกังวล จนส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของเจ้าพนักงานเรือนจำที่ปฏิบัติหน้าที่ภายในเรือนจำมาเป็นเวลานาน (ฐิติพันธุ์ มนุจันทรธ, 2556, หน้า 2)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ เรือนจำพิเศษธนบุรี ทั้งนี้ผลการศึกษานี้จักเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และการลดความเครียดจากการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ เรือนจำพิเศษธนบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ เรือนจำพิเศษธนบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าพนักงานเรือนจำ เรือนจำพิเศษธนบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษธนบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีแจกแบบสอบถามให้กับเจ้าพนักงานเรือนจำ สังกัดปฏิบัติหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรี จำนวนทั้งสิ้น 170 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยสอบถามเจ้าพนักงานเรือนจำ สังกัดปฏิบัติหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรี จำนวนทั้งสิ้น 170 คน เป็นกลุ่มประชากรตอบแบบสอบถาม จำนวน 170 คน ซึ่งประกอบด้วยแนวคำถาม 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุ ราชการ และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านบทบาทของบุคคลในหน่วยงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการคุณค่าทางสังคม ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้ตอบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ว่าควรมีแนวทางการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำและแนวทางการลดความเครียดในการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ มีหัวข้อให้เลือกพร้อมให้เหตุผลประกอบการสร้างเครื่องมือในการวิจัยเพื่อรวบรวมข้อมูล

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตลอดจนให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อนำไปปรับปรุงในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์

2. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

- 1) นายอโนทัย ทั้งรักษ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการส่วนควบคุมผู้ต้องขัง (นักทัณฑวิทยาชำนาญการพิเศษ)
- 2) นายโรมรัน คำสุพรม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง (นักทัณฑวิทยาชำนาญการพิเศษ)
- 3) นายวิวัติ แรงเขตการ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง (นักทัณฑวิทยาชำนาญการพิเศษ)

3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of item Objective Congruence) โดยพบว่าคำถามทุกข้อมีค่า IOC มากกว่า

0.5 ขึ้นไปทุกข้อ ซึ่งแสดงว่าผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นว่าแบบสอบถามของผู้วิจัยมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

4. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบคุณภาพและผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับ พนักงานราชการ และลูกจ้าง เรือนจำพิเศษธนบุรี จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) จากการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ตามวิธีของคอนบาค (Cronbach's) ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.874 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้ มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงได้

5. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว มาจัดพิมพ์และใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าพนักงานเรือนจำ สังกัดปฏิบัติหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง

2. การวิเคราะห์ระดับของความคิดเห็นของเจ้าพนักงานเรือนจำ สังกัดปฏิบัติหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรี ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. : Standard Deviation)

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าพนักงานเรือนจำ สังกัดปฏิบัติหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรี ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสองกลุ่ม (T-Test)

4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ สังกัดปฏิบัติหน้าที่เรือนจำพิเศษธนบุรี วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment correlation coefficient) โดยใช้เกณฑ์ของธวัชชัย งามสันติวงศ์ (2543 : 478)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เจ้าพนักงานเรือนจำส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 97.1 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 2.9 ส่วนใหญ่มีอายุ 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.1 รองลงมาได้แก่ อายุ 46 - 55 ปี และอายุ 56 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.8 และ 16.5 ตามลำดับ และน้อยที่สุด มีอายุน้อยกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.8 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 48.8 รองลงมาได้แก่ ระดับปวส. และระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 34.1 และ 11.8 ตามลำดับ และน้อยที่สุด ระดับต่ำกว่า ปวส. คิดเป็นร้อยละ 5.3 ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 11 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.1 รองลงมาได้แก่ อายุราชการ 21 -30 ปี และอายุราชการ 30 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.5 และ 15.9 ตามลำดับ และน้อยที่สุดมีอายุรายน้อยกว่า 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.3 และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.6 รองลงมาได้แก่ รายได้ต่อเดือน 30,000 - 40,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 24.1 และ 21.8 น้อยที่สุด รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.9

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน

**ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยรวม และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน
ของเจ้าพนักงานเรือนจำ (N=170)**

ความเครียดในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย	3.17	.316	ปานกลาง
ด้านบทบาทของบุคคลในหน่วยงาน	2.55	.939	น้อย
ด้านสิ่งแวดล้อมในสังคม	3.99	.572	มาก
ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	2.10	.868	น้อย
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.02	1.21	ปานกลาง
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.70	1.05	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.92	.597	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความเครียดในการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.92 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมในสังคม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 รองลงมา คือ ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.17 3.02 และ 2.71 ตามลำดับ ส่วนด้านบทบาทของบุคคลในหน่วยงาน และด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.55 และ 2.10 ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

2.1 ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นต่อปริมาณงานที่ทำในแต่ละวันมีมากเกินไป และงานที่ต้องใช้ความพยายามที่สูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.18 และ 3.91 อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ งานที่ทำไม่ตรงกับความสามารถและทักษะ และงานที่ทำมีความซับซ้อน อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.39 และ 2.25 ตามลำดับ

2.2 ด้านบทบาทของบุคคลในหน่วยงาน พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นต่อการเกิดความขัดแย้งในคำสั่งที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาการ และได้รับมอบหมายงานที่ขัดแย้งกับงานประจำ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.85 และ 2.74 ตามลำดับ รองลงมาคือ การได้รับมอบหมายงานโดยขาดการชี้แจงวิธีปฏิบัติ และการที่ต้องรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาหลายคน อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.45 และ 2.18 ตามลำดับ

2.3 ด้านสิ่งแวดล้อมในสังคม พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นต่อการมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.26 รองลงมาคือ การไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน การที่ไม่สามารถแสดงออกทางความคิดอย่างมีอิสระ และผู้บังคับบัญชาไม่ให้คำปรึกษาชี้แนะทางการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 3.92 และ 3.88 ตามลำดับ

2.4 ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นต่อสถานที่ทำงานไม่มีความปลอดภัย สถานที่ทำงานมีความแออัด สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม และสถานที่ทำงานเสียงอันตรายนตลอดเวลา อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.24 2.08 2.05 และ 2.03 ตามลำดับ

2.5 ด้านชีวิตส่วนตัว พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นว่ารู้สึกหมดหวังในชีวิต สุขภาพทางเพศลดลง ไม่อยากพบปะผู้คน และไม่มีความสุขและเศร้าหมอง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.26 3.06 3.01 และ 2.77 ตามลำดับ

2.6 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายไม่น่าสนใจ รู้สึกไม่พอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และผลการประเมินไม่เหมาะสมกับงานที่ได้ทำ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.92 2.67 และ 2.66 ตามลำดับ รองลงมาได้แก่ ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.55

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยรวม ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงาน
เรือนจำ (n=170)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	3.13	.846	ปานกลาง
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.06	.857	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	2.71	.963	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.40	.802	ปานกลาง
ด้านการบูรณาการคุณค่าทางสังคม	3.27	.746	ปานกลาง
ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว	2.99	.775	ปานกลาง
ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม	2.98	.732	ปานกลาง
ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.17	.718	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.09	.619	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ทั้ง 8 ด้าน ในภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.09 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการคุณค่าทางสังคม ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.40 3.27 3.17 3.13 3.06 2.99 2.98 และ 2.71 ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

3.1 ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นต่อการที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ การที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมจากการทำงานล่วงเวลา และได้รับสวัสดิการต่างๆที่มีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.31 3.16 3.05 และ 3.04 ตามลำดับ

3.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นต่อการที่หน่วยงานมีบริการตรวจสุขภาพที่เหมาะสม หน่วยงานมีมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างชัดเจน มีความมั่นใจในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานส่งเสริมให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.31 3.08 2.96 และ 2.90 ตามลำดับ

3.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นต่อการที่มีโอกาสเรียนรู้เทคนิคใหม่ๆจากการมอบหมายงาน การที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมโดยหน่วยงานภายในอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.89 2.75 ตามลำดับ รองลงมาได้แก่ ได้รับคัดเลือกเป็นตัวแทนของหน่วยงานเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมสมรรถนะอย่างสม่ำเสมอ และได้เข้ารับการฝึกอบรมโดยหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.60 และ 2.59 ตามลำดับ

3.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นที่รู้สึกผูกพันกับหน่วยงานนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.58 อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ การที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีอนาคตในหน้าที่การงานที่ดีกับหน่วยงานนี้ และงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.39 3.34 และ 3.32 ตามลำดับ

3.5 ด้านการบูรณาการคุณค่าทางสังคม พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นต่องานที่ทำมีโอกาสได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.46 อยู่ในระดับ อดลงมาได้แก่หน่วยงานที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น ได้รับการเรียนรู้การทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นหลัก และมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.22 3.21 และ 3.21 ตามลำดับ

3.6 ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นรู้สึกว่าการที่ได้รับความหมายมีความเท่าเทียมกับผู้อื่น สามารถแสดงออกทางความคิดอย่างอิสระ มีเวลาส่วนตัวเพียงพอเพื่อทำกิจกรรมอื่น และสถานที่ทำงานของท่านมีพื้นที่เพื่อทำกิจกรรมส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.23 3.20 2.81 และ 2.74 ตามลำดับ

3.7 ด้านจังหวะของชีวิตโดยรวม พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นต่อการที่ต้องใช้เวลาเพื่อทำงานมากกว่าเพื่อครอบครัวมี ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.45 อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ จำนวนชั่วโมงที่ทำงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ และพอใจกับเวลาทำงานและเวลาพักในแต่ละวัน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.12 และ 2.95 ตามลำดับ และต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.42

3.8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นต่อการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.52 และ 3.44 ตามลำดับ รองลงมาได้แก่ สามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม และมีเวลาว่างในการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนๆ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.88 และ 2.84 ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.1 เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อนำมาวิเคราะห์ต่อไปเพื่อดูว่าเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในด้านการบูรณาการคุณค่าทางสังคม และด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว ซึ่งเจ้าพนักงานเรือนจำที่เป็นเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าเจ้าพนักงานเรือนจำที่เป็นเพศหญิงในด้านดังกล่าว

4.2 เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีอายุต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการคุณค่าทางสังคม ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว ด้านจังหวะของชีวิตโดยรวม และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ไม่แตกต่างกัน

4.3 เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการคุณค่าทางสังคม ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว ด้านจังหวะของชีวิตโดยรวม และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ส่วนเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานแตกต่างกัน

4.4 เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีอายุราชการต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว ด้านจังหวะของชีวิตโดยรวม และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ส่วนเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีอายุราชการต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการบูรณาการคุณค่าทางสังคม

4.5 เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีอายุราชการต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความเสมอภาคและความเป็นส่วนตัว และด้านการบูรณาการคุณค่าทางสังคม ส่วนเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านจังหวะของชีวิตโดยรวม และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน
การทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ เรือนจำพิเศษธนบุรี (n=170)

ความเครียดในการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน	
	r	Sig.
ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย	.109	.159
ด้านบทบาทของบุคคลในหน่วยงาน	.229 **	.003
ด้านสิ่งแวดล้อมในสังคม	.109	.157
ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	.274 **	.000
ด้านชีวิตส่วนตัว	.190 *	.013
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	.233 **	.002
รวม	.286 **	.000

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ เรือนจำพิเศษธนบุรี พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความเครียดในการทำงานด้านบทบาทของบุคคลในหน่วยงาน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ ความเครียดในการทำงานด้านชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำสุด ส่วนความเครียดในการทำงานด้านงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านสิ่งแวดล้อมในสังคม ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า

1. จากการศึกษาความเครียดในการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ เรือนจำพิเศษธนบุรี พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีความเครียดจากสิ่งแวดล้อมในสังคม โดยพบว่าเจ้าพนักงานเรือนจำไม่ค่อยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานเนื่องจากการทำงานที่ไม่ค่อยได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นเหตุให้การทำงานไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในหมู่คณะ รองลงมาคือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานหรือการขาดอิสระในการแสดงออกทางความคิด ต้องทำงานตามที่ได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาโดยขาดการชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานรู้สึกอึดอัดเมื่อถูกกดดันจากผู้บริหาร ก็ไม่รู้จักหันหน้าไปพึ่งใครจนก่อเกิดเป็นความเครียดในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ความเครียดในการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำมีสาเหตุมาจากงานที่ได้รับมอบหมาย เนื่องจากปริมาณงานที่มากเกินไปในแต่ละวันทั้งยังเป็นงานที่ต้องใช้ความพยายามสูงในการทำงาน ซึ่งงานของเจ้าพนักงานเรือนจำเป็นงานที่ต้องปฏิบัติตลอด 24 ชั่วโมงโดยไม่สามารถปฏิเสธหน้าที่ได้ ทั้งงานด้านการควบคุมผู้ต้องขังที่มีจำนวนมากในสัดส่วนที่ไม่เหมาะสมกับเจ้าพนักงานเรือนจำ งานด้านธุรการ ด้านเวรยามรักษาการณ์ที่มีระยะเวลานานมากเกินไป เหล่านี้เป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดในการทำงานทั้งสิ้น สาเหตุจากชีวิตส่วนตัว ซึ่งพบว่าเจ้าพนักงานเรือนจำรู้สึกไม่มีความสุขและไม่อยากพบปะผู้คน เนื่องด้วยหน้าที่การงานที่ไม่เอื้ออำนวยเท่าที่ควร สาเหตุจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม การประเมินที่ไม่เหมาะสมกับงานที่ได้ทำลงไป และไม่พอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน สาเหตุจากบทบาทของบุคคล การที่บุคคลได้รับมอบหมายงานที่ขัดแย้งกับงานประจำที่ทำอยู่ รู้สึกขัดแย้งกับคำสั่งที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา ทำให้งานที่ได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาไม่คืบหน้าและทำให้งานประจำที่ทำอยู่เกิดความล่าช้าเกิดความเสียหายในงานจนถูกตำหนิต่อเสีย และสาเหตุจากสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ แม้ว่าสถานที่ทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำจะได้รับการปรับปรุงให้ปลอดภัยและสะดวกสบายขึ้นมาบ้างแล้ว แต่การทำงานภายใต้ความเสี่ยงจากผู้ต้องขังที่มีจำนวนมากก็ทำให้เจ้าพนักงานเรือน

จำต้องระวังและคอยป้องกันตนเองอยู่ตลอดเวลา ทั้งยังต้องทำงานภายในพื้นที่จำกัดเป็นเวลายาวนานและพบเจอสภาพแวดล้อมเดิมอยู่ตลอดทุกวัน ล้วนก่อให้เกิดความเครียดได้ทั้งสิ้น ซึ่งในภาพรวมแล้วความเครียดในการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำเรือนจำพิเศษธนบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนยา เสนโสมพิศ (2551) ที่ได้จากการศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษทางพิเศษเฉลิมมหานคร พบว่า มีความเครียดอยู่ในระดับความเครียดปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานเป็นพนักงานเขาทำงานใหม่ การทำงานหนัก และมีการเจ็บป่วยที่รุนแรงเกินขึ้น มีการทำงานในลักษณะที่ซ้ำๆ บ่อยๆ ทำให้พนักงานมีความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางพิเศษเฉลิมมหานคร มีผู้ปฏิบัติงานจำนวนมาก และเนื่องจากทางพิเศษส่วนใหญ่อยู่ในเมือง ทำให้มีการจราจรหนาแน่น พนักงานจึงเกิดความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐรดา เพอร์แมน (2553) ศึกษาความเครียดในการทำงานของ พนักงานบริษัท แอล.พี.เอ็น. ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด พบว่า พนักงานมีความเครียดจากงานที่ได้รับมอบหมาย โดยพบว่าพนักงานรู้สึกลำบากใจเมื่อต้องปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จในเวลามากที่สุด รองลงมาพนักงานจะเกิดความเครียดจากการที่ผู้บังคับบัญชาของพนักงานมักใช้อารมณ์เมื่องานที่มอบหมายไม่ประสบผลสำเร็จ เนื่องจาก ความเครียดจากที่ทำงานจะส่งผลเสียต่อสุขภาพทางร่างกายและจิตใจเนื่องจากงาน โดยเฉพาะงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ทรัพยากร และความต้องการของคนงานโดยเฉพาะการรู้สึกอึดอัดเมื่อถูกกดดันจากงานและความกดดันที่เกิดจากผู้บริหาร และความเครียดของพนักงานยังมีสาเหตุมาจากสิ่งแวดล้อมในสังคมอย่างการที่พนักงานต้องควบคุมอารมณ์อย่างมากเพื่อรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

2. จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ เรือนจำพิเศษธนบุรี พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมากที่สุด โดยเจ้าพนักงานเรือนจำรู้สึกมีความผูกพันกับหน่วยงาน มีความคาดหวังที่ดีในหน้าที่การงานจากหน่วยงาน และเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เนื่องจากงานเรือนจำนอกจากการควบคุมผู้ต้องขังแล้ว ยังต้องช่วยแก้ไขปรับปรุงพฤติกรรมของผู้ต้องขังด้วย เมื่อเจ้าพนักงานมีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ สามารถถ่ายทอดความรู้แก่ผู้ต้องขังเพื่อให้กลับตนเป็นคนดีของสังคม ทางด้านบูรณาการคุณค่าทางสังคมและด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม เจ้าพนักงานเรือนจำรู้สึกว่าการที่ทำงานมีโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสามารถแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคคลอื่นอยู่เสมอ และมองว่ามีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานเทียบเท่ากับหน่วยงานอื่นๆ หรือมากกว่า และเจ้าพนักงานเรือนจำยังมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมทั้งด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ที่มีมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างชัดเจนและอำนวยความสะดวกด้วยการจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี ณ ที่ตั้งของเรือนจำ ซึ่งถือว่าความสัมพันธ์ของเจ้าพนักงานเรือนจำและความปลอดภัยยังมีลักษณะไม่น่าเป็นห่วงแต่ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมและด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลนั้น เจ้าพนักงานเรือนจำมีความคิดเห็นว่าการตอบแทนที่เหมาะสมและสวัสดิการต่างๆยังอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหน่วยงานควรให้การดูแลและปรับปรุงเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ และการจัดการฝึกอบรม เช่น การระงับเหตุร้าย ยุทธวิธีการป้องกันตัว การใช้อาวุธ เป็นต้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของเจ้าพนักงานเรือนจำนั้นยังอยู่ในระดับน้อย ซึ่งหากเกิดเหตุร้ายภายในเรือนจำเจ้าพนักงานเรือนจำอาจเกิดอันตรายได้เนื่องจากขาดการฝึกฝนอย่างถูกวิธีและอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในภาพรวมแล้วคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ เรือนจำพิเศษธนบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ จินนัสนา รอดมี (2553) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่เรือนจำ : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส พบว่าระดับคุณภาพชีวิตของกลุ่มประชากรด้านสุขภาพจิต ในการดำรงชีวิตประจำวันมีระดับค่าเฉลี่ยปานกลาง เมื่อพิจารณาถึงคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่เรือนจำในแต่ละด้านพบว่า ด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพราชทัณฑ์ และด้านความสัมพันธ์ครอบครัวมีระดับคุณภาพชีวิตสูงที่สุด ซึ่งหมายความว่าเจ้าหน้าที่เรือนจำใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้นโยบายของกรมราชทัณฑ์ที่มุ่งคืนคนดีสู่สังคม ไม่ย่อท้อแม้มีปัญหาหรืออุปสรรค แม้ภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานในเรือนจำอาจทำให้มีความเป็นอิสระน้อยลงก็ไม่ทำให้ความสัมพันธ์ในครอบครัวมีปัญหา สมาชิกในครอบครัวมีความแน่นแฟ้นและช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นอย่างดี สำหรับด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการดำรงชีวิตประจำวัน ด้านสุขภาพจิตในการดำรงชีวิตประจำวัน ด้านสุขภาพจิตในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน มีระดับคุณภาพชีวิตปานกลาง และสอดคล้องกับ นกนธ์ ชนผล (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม พบว่าคุณภาพชีวิตของ

ข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ด้านคือ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านจิตใจ ด้านสภาพการทำงาน ด้านที่พักอาศัย

3. จากการศึกษาความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก การทำงานภายในเรือนจำเป็นงานที่ต้องควบคุมผู้กระทำความผิดจึงเป็นงานที่ต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า เพศ อายุ และระดับการศึกษา แต่ในขณะเดียวกันพบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีอายุราชการ และรายได้ต่อเดือนต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อันอาจเนื่องมาจาก เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีอายุราชการ ต่างกันก็จะมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ส่วนเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน อาจมีค่าใช้จ่ายแตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับ ญัตติฯ เพอร์แมน (2553) ได้ศึกษาความเครียดและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท แอล.พี.เอ็น. ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ในขณะเดียวกันนั้น พบว่า พนักงานที่มีเงินเดือน ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตาม มาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ จะทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงานในองค์กรไม่มีความเครียดเพิ่มขึ้นจากการใช้จ่ายหรือมีเงินรายรับน้อยกว่ารายจ่าย

4. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ เรือนจำพิเศษธนบุรี พบว่า ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ ในระดับต่ำ อาจเนื่องมาจากการที่เจ้าพนักงานเรือนจำนั้นทราบที่อยู่แล้วว่าการทำงานภายในเรือนจำนั้นอาจก่อให้เกิดภาวะเครียดในการทำงานอยู่ก่อนแล้ว ซึ่งเจ้าพนักงานเรือนจำส่วนใหญ่ยอมรับได้ในส่วนนี้ ทำให้ความเครียดในการทำงานด้านงานที่ได้รับ มอบหมายและด้านสิ่งแวดล้อมในสังคม ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนความเครียดในการทำงานที่เกิดจากด้าน บทบาทของบุคคลในหน่วยงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เป็นความเครียดที่เกิดจาก การทำงานในเรือนจำมาเป็นเวลานานจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ แต่ก็อยู่ใน ระดับต่ำ ส่วนความเครียดด้านชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานทางบวกในระดับต่ำที่สุด อาจเนื่องมาจาก การที่เจ้าพนักงานเรือนจำส่วนใหญ่มีชีวิตส่วนตัวที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับ รักนิรันดร์ ส่งแสง(2558) ได้ทำการศึกษา เรื่องรูปแบบความเครียดและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารเอบีซี พบว่า โมเดลมีความสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยที่มาของความเครียดจากการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อระดับความเครียดของพนักงาน ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.913

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. เรือนจำควรมีการพัฒนาความสามารถของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เช่นการฝึกอบรมการต่อสู้ด้วยมือเปล่า การอบรม หลักสูตรแก้ไขพฤติกรรมภายในเรือนจำ เป็นต้น
2. ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับเวลาทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ
3. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับเจ้าพนักงานเรือนจำทุกคนเท่าๆ กัน มอบหมายงานโดยรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำกับเจ้าหน้าที่อื่นในกระทรวงยุติธรรม เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีลักษณะคล้ายๆกัน
2. ศึกษาผลกระทบที่เกิดจากความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำ เช่น การลาป่วย การขาดงาน การลาออก รวมถึงผลต่อการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- จินห์นาภา รอดมี. (2553). **คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่เรือนจำ : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส**. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐธาดา เพอร์แมน. (2553). **ความเครียดและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทแอล.พี.เอ็น.ดี เวลลอปเม้นท์ จำกัด มหาชน**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ฐิติพันธุ์ มนุจันทรัง. (2556). **การรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังของเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารงานยุติธรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธวัชชัย งามสันติวงศ์. (2543). **SPSS for Windows: หลักการและวิธีใช้คอมพิวเตอร์ในงานสถิติ เพื่อการวิจัย ฉบับพื้นฐาน**. พิมพ์ครั้งที่ 4. นนทบุรี: WTOO.
- รักนิรันดร์ ส่งแสง. (2558). **รูปแบบความเครียดและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารเอปียี**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นภนต์ ชนะผล. (2553). **คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ตำรวจในกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศรินยา เสนโสภา. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ทางพิเศษเฉลิมมหานคร การทางพิเศษแห่งประเทศไทย**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- Brown, A. W. and D. J. Moberg. (1980). **Organization theory and management**. New York: Wiley.
- Walton, R. E. (1974). **Improving the Quality of Work Life**. Harvard Business Review. 52(3), 12, 16, 155.

**RCIM**
เปิดรับสมัครในพื้นที่

รับสมัครนักศึกษาใหม่
บริหารธุรกิจ - รัฐประศาสนศาสตร์

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
(มหาวิทยาลัยของรัฐ)

สาขาสถาปัตยกรรม
หัตถศิลป์

ปริญญาโท
MBA & MPA

ปริญญาเอก
DBA & DPA

<http://www.rcim.in.th>

092-442-7000 (หัตถศิลป์)
092-442-8000 (สาขาสถาปัตยกรรม)