

**คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ:
กรณีศึกษา ทณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์
Quality of Work Life of Civil Servants:
Case Study of Medical Correctional Institution**

ทิวาพร ภูมิพิติกุล^{1*} และภริตา ชัยรัตน์²

Tiwaporn Pumiputikun^{1*} and Pirada Chairat

^{1*}ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹Department of Political Science and Public Administration,
Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

²อาจารย์ประจำ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

²Assistant Professor of Department of Political Science and Public Administration,
Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

*Corresponding author E-mail: tiwaporn.pu@ku.th

Received: February 16, 2023; Revised: May 23, 2023; Accepted: May 26, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงวิเคราะห์ภาคตัดขวางนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ สังกัดทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ จำนวน 189 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์โดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าที่ และความแปรปรวนทางเดียว กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ลักษณะงาน ระดับตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ สถานภาพสมรส ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, ข้าราชการ, ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์

Abstract

The purposes of this cross sectional study were to study the level of opinion on the quality of work life and compare the quality of work life of civil servants belonging to the medical correctional institution classified by personal factors. The sample group consisted of 189 civil servants in the medical correctional institution. Data was collected by questionnaire and analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way ANOVA. The level of statistical significance was set at 0.05. The result showed that the quality of work life of civil servants were moderate. The results found that the sample group with different working age ranges had different opinions on the quality of work life, at statistical significance 0.05. On the other hand, the sample group with different gender, age, job description, rank, average monthly

income, average weekly working period and marital status had not different in opinions of the quality of work life.

Keywords: Quality of Work Life, Civil Servants, Medical Correctional Institution

บทนำ

ปัจจุบันแนวคิดที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการทำงานอย่างมีความสุขและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานได้รับความสนใจเป็นอย่างมากไม่เว้นกระทั่งระบบราชการ คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมีความหมายและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่หลากหลายทั้งในแง่การใช้ชีวิตอย่างเป็นสุข สภาวะทางเศรษฐกิจ สภาวะทางสังคมและครอบครัว สภาวะทางร่างกาย สภาวะทางจิตใจ และสภาวะต่างๆในที่ทำงาน ซึ่งนอกจากความเป็นอยู่ที่ดีในแง่ต่างๆ ของผู้ปฏิบัติงานแล้วคุณภาพชีวิตการทำงานยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน (Lau & May, 1998, p. 211-226) อีกทั้งส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กร และค่านิยมในการทำงานอีกด้วย (ประภากรรัตน์ พรหมเอียง และคณะ, 2558, น. 769-778) หลังจากการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ตั้งแต่ พ.ศ. 2562 ทำให้มีผู้ป่วยและผู้เสียชีวิตทั่วโลกเป็นจำนวนมาก นอกจากส่งผลให้การดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงไปแล้ว ยังเพิ่มภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานในหลายสาขาอาชีพ ปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปนี้อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในหลายหน่วยงานได้

ทัตสสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์เป็นโรงพยาบาลเพียงแห่งเดียวในสังกัดกระทรวงยุติธรรม อยู่ในกลุ่มเรือนจำเขต 10 พื้นที่กรุงเทพมหานคร มีพันธกิจหลักในการควบคุมและดูแลผู้ต้องขังป่วยจากเรือนจำทั่วประเทศ จำนวนข้าราชการในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 356 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 21 ธันวาคม 2565) ซึ่งในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ได้รับรับผู้ต้องขังป่วยเข้ารับรักษามากกว่า 1 หมื่นรายต่อปี ผู้ปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคลากรทางการแพทย์ เจ้าหน้าที่งานราชทัณฑ์ และผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นอย่างมาก อาจส่งผลกระทบต่อความเครียดที่เพิ่มสูงขึ้น และอาจเป็นผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ที่เป็นข้าราชการในสังกัดเปลี่ยนแปลงไป การศึกษาครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดทัตสสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้จากการวิจัยจะนำไปสู่การหาแนวทางพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดทัตสสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดทัตสสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการ สังกัดทัตสสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ จำนวน 356 คน เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จึงใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรคำนวณของทาคิยามาเน่ (Yamane, 1967) ซึ่งจากการคำนวณข้างต้นจึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 189 คน และเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยการเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามส่วนงาน แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการคำนวณกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ จำแนกตามส่วนงาน

ส่วนงาน	จำนวนข้าราชการ (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1) กลุ่มงานทันตกรรม	11	6
2) กลุ่มงานเทคนิคบริการทางการแพทย์และเทคโนโลยีสารสนเทศ	19	10
4) กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผน	4	2
5) ส่วนการพยาบาล	165	88
6) ส่วนทันตปฏิบัติ	8	4
7) ส่วนบริหารทั่วไป	35	19
8) ส่วนปกครองผู้ต้องขัง	51	27
9) ส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง	21	11
10) องค์กรแพทย์	28	15
รวม	356	189

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ลักษณะงาน ระดับตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ สถานภาพสมรส และอายุงาน และส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน (Walton, 1973, p. 11-21) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าไลเคิร์ต (Likert Rating Scale) ได้แก่ คำตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน โอกาสในการก้าวหน้าและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน การบูรณาการทางสังคมในองค์กร สิทธิของผู้ปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนบุคคล และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยสูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Goforth, 2015) ได้ค่าเท่ากับ 0.93 และกำหนดการแปลผลข้อมูลเพื่อให้ง่ายขึ้นภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ง่ายขึ้นจากค่าเฉลี่ยด้วยการคำนวณอันตรภาคชั้นเป็น 3 ระดับ ได้แก่

ค่าเฉลี่ยในช่วง 3.67 - 5.00 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยในช่วง 2.34 - 3.66 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยในช่วง 1.00 - 2.33 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย

การเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มหลังจากได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้อำนวยการทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Sampling) โดยแจกแบบสอบถามให้แก่ข้าราชการที่ยังคงมีหน้าที่ปฏิบัติงานที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลและส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัยในช่วงระหว่างวันที่ 1 - 31 มกราคม พ.ศ. 2566 และปกปิดข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเป็นความลับแบบสอบถามที่นำมาใช้ต้องข้อมูลครบถ้วน รวบรวมจนครบจำนวนที่กำหนดไว้ในตามตารางที่ 1 จากนั้นจัดเรียงข้อมูลและบันทึกข้อมูลที่ได้ตามความจริงลงในระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ

วิเคราะห์และคำนวณหาค่าสถิติต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยด้วยคอมพิวเตอร์ผ่านโปรแกรมทางสถิติ (Statistical Software) และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. ความถี่และร้อยละ ใช้สำหรับการอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้อธิบายข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีไม่เกิน 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ และระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการทดสอบค่าที (Independent t- test)

4. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ลักษณะงาน ระดับตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส และอายุงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA; F-test) และเมื่อพบมีความแตกต่างกันจึงจะมาทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference; LSD) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. เพศ	ชาย	76	40.2
	หญิง	113	59.8
2. อายุ	น้อยกว่า 30 ปี	30	15.9
	30 – 44 ปี	111	58.7
	ตั้งแต่ 45 ปี ขึ้นไป	48	25.4
3. ลักษณะงาน	บุคลากรทางการแพทย์	122	64.5
	ผู้ควบคุมผู้ต้องขัง	37	19.6
	ผู้ปฏิบัติงานสนับสนุน	30	15.9
4. ระดับตำแหน่ง	ระดับปฏิบัติงาน	11	5.8
	ระดับปฏิบัติการ	83	43.9
	ระดับชำนาญงาน	42	22.2
	ระดับชำนาญการ	47	24.9
	สูงกว่าระดับชำนาญงาน/ ชำนาญการ	6	3.2
5. รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน	ไม่เกิน 15,000 บาท	3	1.6
	15,001 – 25,000 บาท	87	46.0
	25,001 – 35,000 บาท	55	29.1
	35,001 – 45,000 บาท	25	13.2
	ตั้งแต่ 45,001 บาทขึ้นไป	19	10.1
6. ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์	ไม่เกิน 40 ชั่วโมง	128	67.7
	มากกว่า 40 ชั่วโมงขึ้นไป	61	32.3
7. สถานภาพสมรส	โสด	94	49.7
	สมรส	88	46.6
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	7	3.7
8. อายุงาน	น้อยกว่า 5 ปี	67	35.4
	5 – 15 ปี	78	41.3
	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	44	23.3

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 189 คน ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 37 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 30 - 44 ปี เป็นบุคลากรทางการแพทย์ ซึ่งอยู่ในระดับปฏิบัติการ มีรายได้เฉลี่ยอยู่ในช่วง 15,001 - 25,000 บาท ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 49 ชั่วโมง โดยส่วนใหญ่มีช่วงเวลาดำเนินงานไม่เกิน 40 ชั่วโมง มีสถานภาพโสดมากที่สุด อายุงานเฉลี่ย 8 ปี

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	2.99	0.71	ปานกลาง
2. สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.22	0.51	ปานกลาง
3. โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	3.43	0.63	ปานกลาง
4. โอกาสในการก้าวหน้าและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.45	0.71	ปานกลาง
5. การบูรณาการทางสังคมในองค์กร	3.86	0.56	มาก
6. สิทธิของผู้ปฏิบัติงาน	3.60	0.69	ปานกลาง
7. ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล	3.50	0.59	ปานกลาง
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.03	0.68	มาก
รวม	3.47	0.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดทัศนสถานราชทัณฑ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร ด้านสิทธิของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล ด้านโอกาสในการก้าวหน้าและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปรอิสระ		$\bar{X}$	S.D.	t-test/ F-test	p-value
เพศ	ชาย	3.46	0.47	t = -0.19	0.851
	หญิง	3.47	0.46		
อายุ	น้อยกว่า 30 ปี	3.62	0.36	F = 1.93	0.148
	30 - 44 ปี	3.44	0.46		
	ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป	3.43	0.50		

ตัวแปรอิสระ		$\bar{X}$	S.D.	t-test/ F-test	p-value
ลักษณะงาน	บุคลากรทางการแพทย์	3.49	0.44	F = 1.34	0.264
	ผู้ควบคุมผู้ต้องขัง	3.36	0.55		
	ผู้ปฏิบัติงานสนับสนุน	3.52	0.42		
ระดับตำแหน่ง	ระดับปฏิบัติงาน	3.55	0.35	F = 2.21	0.070
	ระดับปฏิบัติการ	3.45	0.41		
	ระดับชำนาญงาน	3.35	0.47		
	ระดับชำนาญการ	3.54	0.54		
	สูงกว่าระดับชำนาญงาน/ ระดับชำนาญการ	3.85	0.33		
รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน	ไม่เกิน 15,000 บาท	3.50	0.71	F = 0.42	0.792
	15,001 – 25,000 บาท	3.45	0.41		
	25,001 – 35,000 บาท	3.44	0.49		
	35,001 – 45,000 บาท	3.50	0.48		
	ตั้งแต่ 45,001 บาทขึ้นไป	3.58	0.53		
ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์	ไม่เกิน 40 ชั่วโมง	3.47	0.46	t = 0.25	0.799
	มากกว่า 40 ชั่วโมงขึ้นไป	3.45	0.47		
สถานภาพสมรส	โสด	3.44	0.48	F = 1.62	0.200
	สมรส	3.51	0.41		
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.22	0.61		
อายุงาน	น้อยกว่า 5 ปี	3.61	0.40	F = 5.24	0.006*
	5 – 15 ปี	3.37	0.46		
	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	3.42	0.49		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ลักษณะงาน ระดับตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ สถานภาพสมรส ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วย LSD พบว่า 1) ผู้ที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าผู้ที่มีอายุงาน 5 - 15 ปี 2) ผู้ที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป

อภิปรายผล

จากการผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาทางด้านสามารถอภิปรายได้ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากการที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ไม่มีการฝึกอบรมการประกอบอาชีพให้แก่ผู้ต้องขัง

เช่นเดียวกับเรือนจำอื่น กล่าวได้ว่า เป็นสถานประกอบการที่ไม่มีรายได้ การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสิทธิข้าราชการจึงมีน้อยกว่าเรือนจำอื่น

2. ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทักษะสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้รับการป้องกันโรคอย่างต่อเนื่อง เช่น การได้รับวัคซีนป้องกันโรคตามฤดูกาล หรือสนับสนุนให้มีการคัดกรองโรคระบาดสม่ำเสมอ หรือได้รับการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี

3. ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากทักษะสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์เป็นหน่วยงานที่งานมีลักษณะเด่น 2 ด้าน ทั้งด้านการรักษาพยาบาล และด้านการควบคุมผู้ต้องขัง ดังนั้น การปฏิบัติงานที่ทักษะสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์จะต้องบูรณาการทั้ง 2 ด้าน ผู้ปฏิบัติงานจึงมีโอกาสได้ใช้ความสามารถที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน

4. ด้านโอกาสในการก้าวหน้าและมีความมั่นคงในหน้าที่การงานมี คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากการที่ทักษะสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ให้ความสำคัญกับทุกส่วนงานเป็นอย่างดี ทำให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักได้ถึงค่าของงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี

5. ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากทักษะสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจเลือก หรือขอสับเปลี่ยนไปยังหน่วยงานย่อยที่ต้องการปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสม

6. ด้านสิทธิของผู้ปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าทักษะสถานโรงพยาบาลให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และไม่นำเรื่องส่วนบุคคลมามีผลกับการปฏิบัติงาน แต่ในการพิจารณาข้อพิพาทอาจจะยังมีหลักเกณฑ์ไม่ชัดเจน จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานยังเกิดข้อสงสัยในบางส่วน

7. ด้านความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนบุคคล มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วงในเวลาราชการ ซึ่งจะเห็นได้จากระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 67.7 ไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ คิดเป็นการปฏิบัติงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน และ 5 วันต่อสัปดาห์ ถึงแม้จะมีการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการตามหน้าที่อยู่บ้าง แต่โดยรวมแล้วผู้ปฏิบัติงานก็ยังมีเวลาว่างในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่สนใจได้

8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากทักษะสถานนอกจากจะเป็นสถานที่ควบคุมผู้กระทำความผิดที่ก่อความเดือดร้อนแก่สังคมแล้วนั้น ยังเป็นสถานที่บรรเทาทุกข์เพื่อคืนคนดีสู่สังคม นอกจากนี้แม้ว่าผู้ที่เกิดความเจ็บป่วยจะเป็นผู้กระทำความผิดแต่ยังคงมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ที่จะได้รับการปฏิบัติตามสิทธิที่พึงได้รับ ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจึงมีความภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่และเห็นว่าการที่ตนมีประโยชน์ต่อสังคม

จากผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ลักษณะงาน ระดับตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ และสถานภาพสมรส ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานที่ทักษะสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ นั้นไม่ว่าผู้ปฏิบัติงานจะมีเพศ อายุ ลักษณะงาน หรือสถานภาพสมรสใด จะได้รับการปฏิบัติ และการมอบหมายงานอย่างเหมาะสมตามบริบทและหน้าที่ของหน่วยงาน ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือนนั้นจะสัมพันธ์กับตำแหน่งและงานระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ สิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับต่างกัน คือ เงินพิเศษที่ได้จากการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ซึ่งผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากขึ้นได้รับเงินพิเศษเพิ่มมากขึ้นตามความสมัครใจ จึงอาจเป็นเหตุผลว่าผู้ที่มีระดับตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัณฑสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น” ของ สำราญ วิศาโคตร และพิชัยรัฐ หมื่นด้วง (2565) ที่พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ในทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เขต 4” ของ คมสัน สุขฤทธิ์ และคณะ (2562) ที่พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ ตำแหน่งงาน และรายได้ที่ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ในงานวิจัยนี้ยังมีข้อค้นพบอีกว่า เจ้าหน้าที่ที่มีเพศที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งอาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้เป็นเพศชาย สืบเนื่องมาจากเป็นเรือนจำและทัศนสถานของผู้ต้องขังชายเป็นหลัก เจ้าหน้าที่เพศหญิงจึงมีหน้าที่อย่างจำกัด

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงาน 5 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปีมีค่าเฉลี่ยมากกว่า อาจเนื่องจากการทำงานร่วมกันในหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงานน้อยจะมีผู้ปฏิบัติงานที่อายุงานมากกว่าคอยดูแลให้คำแนะนำในการทำงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มประสบการณ์การทำงานได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่มากกว่าได้ ในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป โดยผู้ที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปีมีค่าเฉลี่ยมากกว่า อาจเนื่องจากผู้ปฏิบัติที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไปมักต้องมีความรับผิดชอบในฐานะหัวหน้างาน ต้องตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานและแบกรับความคาดหวังผลปฏิบัติงานหลักและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องจากทั้งผู้ร่วมงานและผู้บริหาร จึงมีผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่าได้ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เขต 4” ของ คมสัน สุขฤทธิ์ และคณะ (2562) ที่พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุการทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล: การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ” ของ สุนิภา ชินวุฒิ และคณะ (2563) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ทำงาน

สรุป

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดทัศนสถานราชทัณฑ์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้านสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการบูรณาการทางสังคม ในองค์กรซึ่งทั้ง 2 ด้านมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ถัดมาเป็นด้านสิทธิของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนบุคคล ด้านโอกาสในการก้าวหน้าและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ลักษณะงาน ระดับตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ และสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงาน 5 – 15 ปี และผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป

การศึกษานี้สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เพื่อวางแผนและเป็นแนวทางในการทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการให้มีระดับที่ดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งการวิจัยในครั้งถัดไปอาจเพิ่มปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ระดับการศึกษา จำนวนบุตร หรือจำนวนผู้ที่ต้องดูแลในครอบครัว เป็นต้น นอกจากนี้อาจพิจารณาปัจจัยที่อาจมีผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกันได้ เช่น การรับรู้เกี่ยวกับการเมืองในองค์กร ปัจจัยด้านความเครียดในการทำงาน เป็นต้น

องค์ความรู้ใหม่และผลที่เกิดต่อสังคม ชุมชน ท้องถิ่น

ในเรื่องการวิจัยครั้งนี้ได้ข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานโดยรวมทุกสายงานซึ่งสะท้อนคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของข้าราชการ สังกัดทันตสถานโรงพยาบาลราชภัฏ ซึ่งงานวิจัยที่ผ่านมาการศึกษาเพียงคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล หรือเจ้าหน้าที่ส่วนควบคุมผู้ต้องขังเพียงส่วนเดียวนั้น และจากผลการวิจัยเบื้องต้นการพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดทันตสถานโรงพยาบาลราชภัฏ ต้องได้รับการสนับสนุนจากหลายฝ่าย ดังนี้

1. ภาครัฐควรปรับปรุงเกณฑ์และข้อกำหนดของอัตราเงินเดือนของข้าราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงไปของภาวะเศรษฐกิจและสถานการณ์ค่าครองชีพที่สูงขึ้นโดยเฉพาะในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ
2. ทันตสถานโรงพยาบาลราชภัฏควรดำเนินการ ดังนี้
 - 2.1 ส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานคลายความเครียดจากการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และต่อเนื่อง เช่น การออกกำลังกาย ดนตรีบำบัด การฝึกสมาธิ เป็นต้น ตามความสนใจของผู้ปฏิบัติงาน
 - 2.2 สนับสนุนให้มีการหมุนเวียนผู้ปฏิบัติงาน ให้สัมผัสประสบการณ์ปฏิบัติงานที่หลากหลาย และเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน
 - 2.3 ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักถึงความสำคัญของทั้งตัวผู้ปฏิบัติงานและหน้าที่ต่อหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ
 - 2.4 สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ
 - 2.5 กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาข้อพิพาทที่เชื่อมั่นในหลักความยุติธรรมและความถูกต้องอย่างชัดเจน และประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบและเข้าใจอย่างทั่วถึง
 - 2.6 พิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนกรณีมีความจำเป็นต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาตามเหตุความจำเป็นอย่างเหมาะสม
 - 2.7 สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภูมิใจในหน้าที่และหน่วยงานให้คงอยู่อย่างต่อเนื่อง
 - 2.8 สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาทักษะอย่างสม่ำเสมอและเหมาะสมกับอายุงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้และความสามารถในการจัดการหรือรับมืออุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานได้อย่างเหมาะสม

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการทันตสถานโรงพยาบาลราชภัฏที่กรุณาอนุญาตให้สืบค้นและเก็บรวบรวมข้อมูล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ภริดา ชัยรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาและคณาจารย์ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่ให้คำปรึกษางานวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- คมสัน สุขฤทธิ์, ยุภาพร ยุภาศม และภักดี โพธิ์สิงห์. (2562, 1-2 พฤศจิกายน). คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชภัฏเขต 4. ในวิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, *การประชุมวิชาการระดับชาติด้านการบริหารกิจการสาธารณะยุคดิจิทัล ครั้งที่ 5* (น. 777-786). ขอนแก่น.
- ประภารัตน์ พรหมเอียง, นวรัตน์ สุวรรณมั่ง, มธุรส ทิพย์มงคลกุล และฉลิวรรณ บุญสุยา. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 769-778.
- สุนิษา ชินวุฒิ, กฤษณา อุไรศรีพงศ์ และจุฑามาศ วงจันทร์. (2563). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล: การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ. *Nursing Journal of The Ministry of Public Health*, 30(3), 90-103.
- สำราญ วิชาโคตร และพิชัยรัฐ หมั่นด้วง. (2565, มกราคม-มิถุนายน). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทันตสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น. *วารสารวิจัยธรรมศึกษา*, 5(1), 73-86.

- Goforth, C. (2015, 16 November). *Using and Interpreting Cronbach's Alpha*. [Online]. Available from: <https://data.library.virginia.edu/using-and-interpreting-cronbachs-alpha/>. (accessed: 6 February 2023)
- Lau, R. S. M., and May, B. E. (1998, Fall). A win-win paradigm for quality of work life and business performance. *Human Resource Development Quarterly*, 9(3), 211-226.
- Walton, R.E. (1973, Fall). Quality of Working Life: What is it?. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- Yamane, Taro. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis*. (2nd Edition). New York: Harper and Row.