

**คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคุมประพฤติ
จังหวัดจันทบุรี**

**Quality of Work Life of Probation Office Officers
in Chanthaburi Province**

ปัญญาภรณ์ เอี่ยมอรุณทัย**

Panyaphorn Iamarunothai

6614832066@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัญหาและอุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เก็บรวบรวมข้อมูลรวมจำนวน 31 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี ภาพรวมทั้ง 8 ด้าน คือ 1.ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2.สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3.เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี 4.ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 5.ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 6.ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 7.ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม 8.ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า มีปัญหาในการบริหารจัดการที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ปริมาณงานคดีที่รับผิดชอบมีมากเกินไปจนอัตรากำลัง บุคลากรมีความรู้และความเชี่ยวชาญไม่เพียงพอต่องานที่ได้รับมอบหมาย การมอบนโยบายให้ปฏิบัติโดยไม่คำนึงถึงภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ก่อนแล้ว ขาดการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน การประเมินเพื่อเลื่อนระดับพิจารณาจากผลงานมากเกินไป การบริหารจัดการโครงสร้างในแต่ละสำนักงานที่มีความแตกต่างกัน และมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การประชุมแบ่งงานและช่วยเหลือกันในที่ทีม เพิ่มขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงานด้วยคำชม การจัดการสวัสดิการและค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา รวมถึงค่าตอบแทนอื่น ๆ ตามนโยบายที่เพิ่มขึ้น เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ การมอบหมายภารกิจให้เป็นไปตามโครงสร้างโดยยึดถือมิติที่ประชุม การรับฟังปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การปรับปรุงงานให้มีความสมดุลกับชีวิตส่วนตัว การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น โต๊ะทำงาน อุปกรณ์ที่ทันสมัย เป็นต้น รวมถึงการพัฒนาาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลที่สนับสนุนการปฏิบัติงานที่รวดเร็ว

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน; เจ้าหน้าที่; สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี

Keywords : quality of work life; Probation Office Officers; Chanthaburi Probation Office.

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

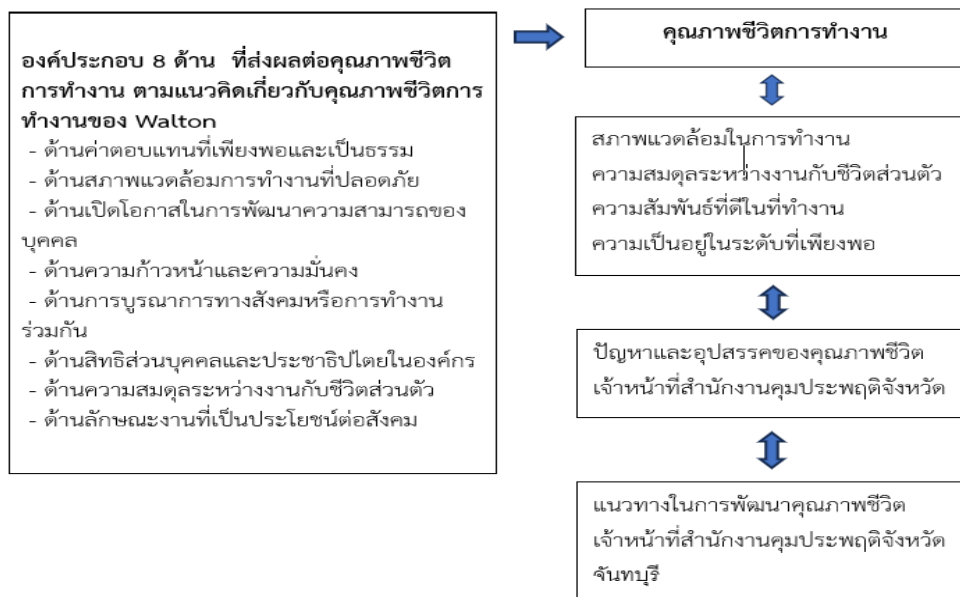
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ.2566-2570 ถูกจัดทำขึ้นโดยยึดตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) อันเป็นแผนแม่บทในการพัฒนาประเทศซึ่งยึดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) มีเป้าหมาย “พลิกโฉมประเทศไทยสู่เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน” (Transformation to Hi-Value and Sustainable Thailand) เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ, 2565)

หลักการบริหารจัดการที่สำคัญประการหนึ่ง คือ แนวคิด 4M ซึ่งประกอบด้วย Man (กำลังคน), Money (งบประมาณ), Material (วัสดุ), และ Method (วิธีการ) ในบรรดาปัจจัยทั้งสี่นี้ “กำลังคน” หรือ “ทุนมนุษย์” ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีบทบาทหลักในการขับเคลื่อนและควบคุมการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่การพัฒนาเพียงด้านศักยภาพหรือทักษะของบุคลากรเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอต่อการสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรในระยะยาว การสร้าง “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” (Quality of Work Life: QWL) จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เชื่อมโยงกับความพึงพอใจ ความสุข และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีครอบคลุมถึงสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม ซึ่งล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำหรับภาครัฐ แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ 6 ว่าด้วยการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมุ่งเน้นการเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อการบริหารเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการพัฒนาประเทศในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดให้การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐด้วยความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า ตามมาตรา 34 ที่ระบุให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมถึงมาตรา 74 ที่กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐอย่างแท้จริง สำนักงาน กพ. จึงได้จัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566-2570 เพื่อให้หน่วยงานของรัฐและบุคลากรได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความสามารถ และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้ตามเป้าหมายการพัฒนาประเทศได้ต่อไป โดยเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่สำคัญข้อหนึ่ง คือ หน่วยงานของรัฐมีการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และการสร้างสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี (สำนักงาน กพ., 2567) ในขณะเดียวกันก็สอดคล้องไปกับหลักการประเมินสมรรถนะหน่วยงาน PMQA 4.0 โดยเฉพาะหมวดที่ 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ในมิติของการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน การยกระดับจาก Basic ไปสู่ Advance คือการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน และอัตราการสูญเสีย บุคลากรต้องมีความสอดคล้องกัน จากแนวทางดังกล่าวกระทรวงยุติธรรม ได้กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยแผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. 2566 – 2570 กำหนดวิสัยทัศน์ “บุคลากรเป็นคนเก่ง คนดีมีความสุข ในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมอย่างรวดเร็วทั่วถึง และเป็นธรรม” (SMART HR MOJ) โดยกระทรวงยุติธรรมมีเป้าประสงค์พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ รอบรู้ในงานยุติธรรม ก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยแผนฉบับดังกล่าว มีแผนการพัฒนา 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

(SMART LO : Smart Learning Organization) 2) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (SMART HP: Smart High Performance) 3) การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม (SMART ME : Smart Morality and Ethics) 4) การสร้างองค์กร แห่งความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี (SMART HO : Smart Happy Organization) กรมคุมประพฤติเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรมได้กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรกรมคุมประพฤติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566- 2570 (ฉบับปรับปรุง) ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม โดยกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมคุมประพฤติ “พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเท่าทันการเปลี่ยนแปลงและยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล” และได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร 3 ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญและเท่าทันการเปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างบุคลากรให้ยึดหลักธรรมาภิบาล ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HRScorecard ในมิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึงการที่ส่วนราชการหรือจังหวัด มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการซึ่งจะนำการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี เป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค ในสังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม มีวิสัยทัศน์ (Vision) “มุ่งมั่นแก้ไขและพัฒนาผู้ถูกคุมความประพฤติอย่างมีมาตรฐาน โดยบูรณาการกับทุกภาคส่วนเพื่อสร้างความปลอดภัยในชุมชน” โดยมีพันธกิจ (Mission) ที่สำคัญ ได้แก่ 1) แก้ไขและพัฒนาผู้ถูกคุมความประพฤติตามมาตรฐานงานคุมประพฤติ 2) ส่งเสริมและเฝ้าระวังความปลอดภัยในชุมชนด้วยระบบงานคุมประพฤติ 3) ขับเคลื่อนการบูรณาการกับทุกภาคส่วนในการแก้ไขและพัฒนาผู้ถูกคุมความประพฤติ ลักษณะการทำงานของเจ้าหน้าที่มีสภาพการทำงานที่ยากลำบากตรากตรำ เสี่ยงภัย เคร่งเครียด กดดัน หรือเป็นการทำงานที่มีสภาพการทำงานเสี่ยงอันตราย ทั้งต่อชีวิตร่างกาย อาจมีผลกระทบ ต่อร่างกาย อาจก่อให้เกิดโรคจากการปฏิบัติงาน การสูญเสียอวัยวะ การทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญ ประสิทธิภาพสูง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี เพื่อจะได้นำมาใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดจันทบุรีต่อไป โดยใช้แนวคิดของ Richard E. Walton (1973,อ้างถึงใน มุสต่อฟา หมดบินเฮด, 2565, หน้า 14) ตามองค์ประกอบ 8 ด้านมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมผสานเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ (Mixed Methods Approach : Qualitative and Quantitative Research Design) โดยใช้วิธีการวิจัย 2 วิธี ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการรวบรวมจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ รายงานการประชุม คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี
2. การวิจัยสนาม (Field Research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสอบถามและสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) และเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นงานวิจัยแบบผสมผสานเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ (Mixed Methods) ประกอบด้วย

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี จำนวน 31 คน โดยกลุ่มตัวอย่าง มีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช่หลักความน่าจะเป็นโดยการสุ่มตัวอย่างตามจุดมุ่งหมาย ซึ่งกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา จำนวน 31 คน (เนลิมพล ศรีหงษ์, 2567, หน้า 25)
2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี จำนวน 31 คน โดยกลุ่มตัวอย่างมีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช่หลักความน่าจะเป็น โดยการสุ่มตัวอย่างตามจุดมุ่งหมาย ซึ่งกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 46)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมผสานเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ (Mixed Methods) จึงใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดของเครื่องมือทั้ง 2 ประเภท ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพ 4) ระดับการศึกษา 5) ประเภทบุคลากร 6) ระยะเวลาในการทำงาน 7) เงินเดือน 8) รายได้พิเศษอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น เงินประจำตำแหน่ง ค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนต่าง ๆ วิทยากร ฯลฯ (ต่อเดือน)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคง 4) เปิดโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) สิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลระดับช่วง (Interval Scale) หรือมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ลักษณะของคำถามเป็นปลายปิดแบบสเกลการให้คะแนน (Rating Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ที่ตรงกับความจริงมากที่สุด ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) (เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2567, หน้า 62) ได้ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคของคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมถึงแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เจ้าหน้าที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญผู้วิจัยจะใช้คำถามเดียวกันเป็นคำถาม (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 51) ในประเด็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัญหา และอุปสรรคในการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 2 แนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการอันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี

การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. เครื่องมือเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวและคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามภายใต้ขอบเขตที่ต้องการศึกษาคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน of เจ้าหน้าที่ในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี

1.2 กำหนดขอบเขตของข้อคำถามที่ต้องการศึกษา ตามเกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่

ปลอดภัย 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคง 4) เปิดโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) สิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การสร้างมาตรฐานและการนิยามปฏิบัติการ การให้คะแนนความคิดเห็น การสร้างมาตรฐาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อทัศนคติผู้วิจัยให้การให้ คะแนน 1-5 มีตัวเลือก 5 ระดับ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวของลิเคิร์ต (Likert)

1.3 นำแบบสอบถามที่ขึ้นนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ โครงสร้างคำถาม การใช้ภาษา และความครอบคลุมเนื้อหาสาระที่ต้องการศึกษา แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ และให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง

1.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้ว ไปเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยต่อไป

2. เครื่องมือเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

2.1 ศึกษา ตำรา เอกสาร และงานวิจัยหลักการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.2 กำหนดขอบข่ายข้อมูลที่ต้องการศึกษา

2.3 สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมตัวแปรที่กำหนดไว้ในการศึกษา เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องทั้งด้านโครงสร้าง เนื้อหา และภาษาที่ใช้

2.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้ว ไปเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยได้ดำเนินการดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสาร ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย รวมถึงเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น

1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น

1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้น ๆ อย่างละเอียด

1.4 เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้น เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น นโยบาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือการปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น

2. วิธีการรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยขอพบผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขออนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา

2.2 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากร โดยผ่านฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยนัดหมายเวลาเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

2.3 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) วิธสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยเป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล

สำคัญ (Key Informant) จำนวน 31 คน โดยกำหนดกลุ่มละ 5 คน ทำการสัมภาษณ์เป็นเวลา 30 นาที ต่อ 1 กลุ่ม ด้วยตัวเอง

3. การวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำถามแต่ละข้อ พิจารณามีแบบสอบถามที่ได้รับสมบูรณ์หรือไม่ นำข้อมูลไปลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิจัยเชิงคุณภาพ นำข้อมูลการสัมภาษณ์ไปวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำวิจัยนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean:) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) (เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2567, หน้า 44-45) การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี ลักษณะของแบบสอบถามเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวของลิเคิร์ท (Likert) มีตัวเลือก 5 ระดับ ซึ่งแต่ละข้อมีเกณฑ์การให้คะแนนตรงกับความคิดเห็น ดังนี้

5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากอย่างยิ่ง

4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก

3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านปานกลาง

2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย

1 หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

แปลความหมายได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.80	หมายถึง	ไม่ตรงกับความจริง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 - 2.60	หมายถึง	ตรงกับความจริงน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 - 3.40	หมายถึง	ตรงกับความจริงปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 - 4.20	หมายถึง	ตรงกับความจริงมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 - 5.00	หมายถึง	ตรงกับความจริงมากอย่างยิ่ง

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้การประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ การวิเคราะห์ทางสถิติ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปในส่วนปัจจัยพื้นฐานคุณสมบัติด้านประชากรของกลุ่มตัวอย่าง สรุปการใช้สถิติได้ดังนี้

1) ใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2) ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ด้วยวิธีการคำนวณดังนี้ (เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2567, หน้า 44-45)

$$1. \text{ค่าเฉลี่ยเลขคณิต } \bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

โดยที่ $\bar{X}$ แทนคะแนนเฉลี่ยหรือค่าเฉลี่ยเลขคณิต

$\sum X$ แทนผลรวมของคะแนนข้อมูล

n แทนค่าของกลุ่มตัวอย่าง

$$2. \text{ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน } S.D. = \sqrt{\frac{\sum (X_i - \bar{X})^2}{n - 1}}$$

โดยที่ $S.D.$ แทนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X_i แทนค่าของข้อมูลตัวที่ i

$\bar{X}$ แทนค่าเฉลี่ย

n แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัย มีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นแต่ละประเด็น

2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์

2.3 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น แนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงและแตกต่างกันของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างกับข้อมูลเอกสารเพื่อใช้ในการอภิปราย

2.4 นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี

จากการศึกษา ผู้วิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.74 อายุ 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.03 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 45.16 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 74.19 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ คิดเป็น ร้อยละ 48.39 มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 54.84 เงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็น ร้อยละ 38.71 และมีรายได้พิเศษอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน น้อยกว่า 3,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 61.29

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี ภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทั้ง 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเรียงจากมากไปน้อยพบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านเปิดโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในเรื่องปัญหาและอุปสรรค รวมถึงแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน คุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี

ผลการศึกษาข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน คุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ทั้ง 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปน้อย มีรายละเอียดดังนี้

1) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เจ้าหน้าที่สำนักงาน คุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี ไม่มีความเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับผลวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี ที่พบว่า คุณภาพชีวิตใน การทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีความเห็นว่า ปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ ปริมาณงานคดีที่รับผิดชอบมีปริมาณมากกว่าอัตรากำลังที่รับผิดชอบอยู่จริง และ กลุ่มเป้าหมายในการบริหารจัดการไม่ใช่บุคคลในพื้นที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการคดีให้เป็นไปตามกรอบ ระยะเวลา จึงเสนอแนวทางในการพัฒนาว่า ควรมีการแบ่งงานและประชุมทีมเพื่อแบ่งหน้าที่และช่วยเหลือกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการสำคัญควรมีการชี้แจงให้หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานในทีมงานรับทราบเพื่อ แก่ไขร่วมกัน นอกจากนี้ ควรจัดบุคลากรในหน่วยงานให้เพียงพอกับงานไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำ หากพบว่า ผู้ใดมีงานมากควรปรับทันทีหรือเข้าไปช่วยเหลือทันที

3) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านเปิดโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความเห็นว่า ปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ บุคลากรยังความรู้และความเชี่ยวชาญในงานไม่เพียงพอที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ การทำงานมีความล่าช้า และทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการเวลาทั้งงานและเวลาส่วนตัวได้ จึงเสนอแนวทาง ในการพัฒนาว่า ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เพิ่มขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม เป็นต้น

4) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร มีความเห็นว่าปัญหา และอุปสรรค ได้แก่ การมอบหมายนโยบายให้ผู้ปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงถึงภาระหน้าที่ที่มีปริมาณงาน ก่อนข้างมากอยู่แล้ว เป็นการเพิ่มภาระงานมากขึ้นทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถทำงานได้ทันเวลาหรือส่งได้ ตามกำหนด ทำให้เกิดความเครียดส่งผลต่อสุขภาพสภาวะอารมณ์สุขภาพจิตได้ จึงเสนอแนวทางในการ พัฒนาว่า องค์กรควรมอบหมายภารกิจในการปฏิบัติงานตามโครงสร้างให้ชัดเจน โดยไม่รวมภารกิจ มีการ วางแผนงานให้เป็นระบบ สอบถามความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดถือมติที่ประชุม รับฟังปัญหาและอุปสรรค และข้อจำกัดของผู้ปฏิบัติงานในการหน้างานที่รับผิดชอบของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

5) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความเห็นว่าปัญหาและ อุปสรรค ได้แก่ องค์กรมอบหมายนโยบายให้ผู้ปฏิบัติโดยไม่คำนึงถึงภาระหน้าที่ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบอยู่ กระทั่งไปถึงเวลาส่วนตัวจึงต้องทำงานล่วงเวลาหรือใช้เวลาวันหยุดในการทำงานให้สำเร็จ ซึ่งส่งผลกระทบให้ ไม่ได้ใช้เวลาส่วนตัวอยู่กับครอบครัว ทั้งนี้ ปริมาณงานที่มากเกินไปทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานที่มี เวลาเป็นตัวกำหนดและการทำงานที่ต้องทำงานหลายด้านมากเกินไป นอกจากนี้ การบรรจุแต่งตั้งไม่ตรงกับที่ อยู่ปัจจุบันทำให้ห่างไกลครอบครัวต้องเดินทางระยะไกลทุกสัปดาห์ ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน จึงเสนอแนวทางในการพัฒนาว่า องค์กรควรมีการปรับปรุงงานให้มีความสมดุลกับชีวิตส่วนตัว ไม่ให้

ผู้ปฏิบัติงานกดดันกับการปฏิบัติงานมากเกินไป เพื่อหลีกเลี่ยงการเคร่งเครียดอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

6) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีความเห็นว่าปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ สถานที่การทำงานยังไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น งานคหิ์ ควรมีสถานที่ที่เหมาะสมเป็นสัดส่วนและเครื่องอำนวยความสะดวกให้เพียงพอต่อเจ้าหน้าที่และผู้มารับบริการ นอกจากนี้ ยังขาดการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อลดภาระลดเวลาในขั้นตอนในการทำงาน จึงเสนอแนวทางในการพัฒนาว่า ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น โต๊ะทำงาน ฉากกั้น อุปกรณ์ที่ทันสมัย เป็นต้น ควรจัดการอยู่เวรวันหยุดหรือที่ศาลโดยเป็นช่องทางทางการติดต่อทางออนไลน์แทน ควรจัดโครงสร้างบุคลากรและมอบหมายหน้าที่ตามภารกิจของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ ควรมีการพัฒนาฐานข้อมูลระบบสารสนเทศให้สะดวกความรวดเร็วในการปฏิบัติหน้าที่

7) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีความเห็นว่าปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ การประเมินเพื่อเลื่อนระดับ มุ่งเน้นพิจารณาจากผลงานมากเกินไป โดยไม่ได้เน้นการพิจารณาจากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจ และแต่ละสำนักงานมีจัดการโครงสร้างที่มีความแตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังพบว่ามีการจัดบุคลากรไม่เหมาะสมตามวุฒิการศึกษา หรือลักษณะของงานควรกำหนดคุณสมบัติให้ตรงตามบทบาทและภารกิจของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี ไม่ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาต่อประเด็นนี้

8) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีความเห็นว่าปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ องค์กรมอบหมายนโยบายในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงาน โดยไม่คำนึงถึงภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่แล้ว ซึ่งไม่ได้มีค่าตอบแทนล่วงเวลาจากองค์กรให้ทุกครั้ง หรือบางครั้งต้องปฏิบัติงานที่ไม่สามารถเบิกค่าใช้จ่ายจากสำนักงานได้ จำเป็นต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในส่วนดังกล่าวเอง ทำให้กระทบถึงค่าใช้จ่ายส่วนตัว จึงเสนอแนวทางในการพัฒนาว่า องค์กรควรมีการบริหารจัดการสวัสดิการและค่าตอบแทนในการล่วงเวลา รวมถึงค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เหมาะสมตามนโยบายที่เพิ่มขึ้น

อภิปรายผล

จากการศึกษา ผู้วิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี ภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทั้ง 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปน้อยพบว่า

1) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จากผลการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี ในด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีบทบาทในการสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง ที่สำคัญจากข้อมูลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรไม่มีการรายงานถึงปัญหาหรืออุปสรรคใด ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิตินี้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าทั้งในเชิงโครงสร้างองค์กรและทัศนคติของบุคลากร ล้วนตระหนักและเห็นคุณค่าในงานที่ตนเองปฏิบัติอย่างแท้จริง ผลการวิเคราะห์นี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Richard E. Walton ที่ระบุว่า หนึ่งในมิติของคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ การที่งานนั้นมี “คุณค่าทางสังคม” (Social Relevance) ซึ่งหมายถึงการที่เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าการงานของตนเองมีบทบาทในการพัฒนาสังคม และไม่ขัดต่อจริยธรรม หรือหลักการพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความทุ่มเทต่อองค์กรในระยะยาว

2) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จากผลการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความรู้สึกถึงการยอมรับและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสามัคคี และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ พบว่ามีปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ปริมาณงานคดีที่มากเกินไปกว่าอัตรากำลังที่มีอยู่จริง และกลุ่มเป้าหมายที่ไม่ได้อยู่ในพื้นที่ ทำให้การบริหารจัดการคดีเป็นไปด้วยความยากลำบาก และไม่สามารถดำเนินงานได้ทันตามแผนที่วางไว้ ปัญหานี้สะท้อนถึงความไม่สมดุลของภาระงาน และภาวะความกดดันที่อาจลดทอนคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ในระยะยาว ข้อเสนอแนะที่ได้รับจึงมุ่งไปที่การแบ่งงานอย่างเหมาะสม การประชุมร่วมกันในทีมเพื่อหารือแนวทางการทำงาน รวมถึงการแจ้งปัญหาให้หัวหน้าและเพื่อนร่วมทีมรับทราบ และร่วมกันแก้ไขอย่างเป็นระบบ อีกทั้งควรมีการปรับสมดุลกำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เพื่อป้องกันความเหลื่อมล้ำ และสนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างแท้จริงในเชิงโครงสร้าง ผลการศึกษานี้จึงชี้ให้เห็นว่า แม้องค์กรประกอบด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กรจะอยู่ในระดับสูง แต่ยังคงมีปัจจัยด้านการภาระงานและระบบสนับสนุนที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard E. Walton ที่เน้นการมีส่วนร่วมและการบูรณาการทางสังคมในสถานที่ทำงาน

3) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านเปิดโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล จากผลการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี ในด้านการเปิดโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงการที่องค์กรมีแนวโน้มในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพตนเองได้ในระดับที่น่าพอใจ จากการรวบรวมความคิดเห็นเชิงคุณภาพ พบว่า บุคลากรยังขาดความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้การดำเนินงานเกิดความล่าช้า และไม่สามารถบริหารจัดการเวลาระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาดังกล่าวสะท้อนถึงช่องว่างระหว่าง “โอกาสในการพัฒนา” และ “ความสามารถที่แท้จริง” ที่องค์กรยังต้องเข้ามาเสริมในระดับปฏิบัติการ ข้อเสนอแนะที่ได้รับ ได้แก่ การเพิ่มขวัญกำลังใจ ด้วยคำชื่นชมหรือคำตอบแทนที่เหมาะสม รวมทั้งการเปิดโอกาสในการฝึกอบรม และพัฒนาทักษะให้เหมาะสมกับลักษณะงาน โดยเฉพาะงานคดีซึ่งเกี่ยวข้องกับกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม จึงจำเป็นต้องมีการวางระบบสนับสนุนให้เกิดความมั่นใจ มั่นคง และความเชื่อมั่นในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ผลการวิเคราะห์นี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Richard E. Walton ที่ระบุว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้และพัฒนาความสามารถ (Opportunity to Use and Develop Human Capacities) เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และการพัฒนาตนเองในระยะยาว

4) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร จากผลการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี ในด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรมีกลไกที่ส่งเสริมความเท่าเทียม การเคารพสิทธิส่วนบุคคล และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ตนได้รับผิดชอบ จากข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า มีปัญหาในการบริหารจัดการนโยบาย ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร กล่าวคือ องค์กรมอบหมายนโยบายใหม่ ๆ โดยไม่พิจารณาภาระงานที่มีอยู่เดิม ทำให้ปริมาณงานเพิ่มขึ้นจนไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลา ส่งผลให้เกิดความเครียดและกระทบต่อสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะจากบุคลากร ได้แก่ การมอบหมายภารกิจตามโครงสร้างให้ชัดเจน มี

การแยกภารกิจอย่างเป็นระบบ ไม่ซ้อนกัน รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นก่อนมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือเพิ่มภาระงาน โดยยึดถือมติที่ประชุม และรับฟังข้อจำกัดของผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ผลการวิเคราะห์นี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Richard E. Walton ในมิติ “ความเป็นรัฐธรรมนูญในองค์กร” (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึงการเคารพสิทธิของบุคลากรในที่ทำงาน ทั้งในเรื่องของความเป็นธรรม เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างองค์กรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงและยั่งยืน

5) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จากผลการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าโดยทั่วไปบุคลากรมีความสามารถในการบริหารจัดการเวลา ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวได้ในระดับที่น่าพอใจ ในด้านความคิดเห็นเชิงคุณภาพ พบว่าปัญหาหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้คือ การมอบหมายงานโดยไม่คำนึงถึงภาระที่มีอยู่เดิม ทำให้ต้องใช้เวลาส่วนตัว เช่น วันหยุด หรือสละเวลาเพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนด ซึ่งส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตกับครอบครัวและทำให้เกิดความเครียด นอกจากนี้ ปัญหาเรื่อง การแต่งตั้งไม่ตรงพื้นที่ที่อยู่อาศัย ทำให้ต้องเดินทางไกล ส่งผลต่อสภาพจิตใจ และลดทอนขวัญกำลังใจ เพราะไม่สามารถใช้ชีวิตใกล้ชิดกับครอบครัวได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะในสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น การเจ็บป่วยของบุคคลในครอบครัว ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากเจ้าหน้าที่คือ ควรมีการ ปรับปรุงการจัดสรรงานให้เหมาะสมกับภาระที่มีอยู่แล้ว รวมถึงสร้างระบบสนับสนุนที่ช่วยรักษาความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เช่น การจัดเวลางานอย่างยืดหยุ่น การประเมินภาระงานล่วงหน้า และการให้ความสำคัญกับการวางแผนงานร่วมกับผู้ปฏิบัติ ประเด็นเหล่านี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Richard E. Walton ที่กล่าวถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (the total life space) ว่าการทำงานที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีจะต้องไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวอย่างรุนแรง และองค์กรควรออกแบบงานให้เอื้อต่อการพักผ่อน การดูแลครอบครัว และการใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่า

6) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย จากผลการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรมีความพยายามในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความปลอดภัย ความสะดวก และการส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน จากข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า ยังมี ข้อจำกัดด้านสถานที่ปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสมกับลักษณะงาน โดยเฉพาะในงานคดีซึ่งควรมีพื้นที่เฉพาะ มีความเป็นส่วนตัว และเหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูลและผู้รับบริการ รวมถึง การขาดอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งส่งผลให้ขั้นตอนในการทำงานล่าช้า และเกิดภาระในการปฏิบัติงานมากกว่าที่ควรจะเป็น ข้อเสนอแนะที่ได้รับ ได้แก่ การปรับปรุงพื้นที่ทำงาน เช่น การจัดโต๊ะทำงานให้เหมาะสม มีฉากกั้นเพื่อเพิ่มความเป็นส่วนตัวในการสอบปากคำ และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี เช่น ระบบสารสนเทศเพื่อการค้นหาข้อมูล การจัดเก็บเอกสาร และฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ รวมถึง การจัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอและครบถ้วนต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอเรื่อง การลดภาระเวรในวันหยุดโดยใช้ช่องทางออนไลน์ทดแทน เพื่อส่งเสริมความสมดุลในการทำงานและลดความเครียดสะสม แนวโน้มดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard E. Walton ที่มองว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และเอื้อต่อสุขภาพเป็นพื้นฐานสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Safe and Healthy Working Conditions) ซึ่งไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยทางกายภาพ แต่ยังรวมถึงความพร้อมด้านสถานที่ระบบสนับสนุน และบรรยากาศการทำงานที่ดีอีกด้วย

7) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง จากผลการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรมีกลไกสนับสนุนในประเด็นนี้บ้าง แต่ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในโอกาสความก้าวหน้าอย่างชัดเจน จากข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่ามีประเด็นด้านการบริหารจัดการที่ยังเป็นอุปสรรคต่อความมั่นคงและความก้าวหน้า ได้แก่ ระบบการประเมินเพื่อเลื่อนระดับที่ เน้นผลลัพธ์ของผลงานมากเกินไป โดยขาดการพิจารณาทักษะ ความรู้ หรือความสามารถ เชิงลึกตามบทบาทหน้าที่ นอกจากนี้ ยังพบว่า การจัดวางบุคลากรไม่สอดคล้องกับวุฒิการศึกษา หรือหน้าที่ที่ควรรับผิดชอบ ทำให้เกิดความไม่สมดุลในการพัฒนาทางอาชีพ และขาดความมั่นคงในหน้าที่การงาน แม้จะไม่มีข้อเสนอแนะโดยตรงจากเจ้าหน้าที่ในมิตินี้ แต่ข้อมูลข้างต้นสะท้อนถึงความจำเป็นที่องค์กรควรทบทวนระบบการประเมินเลื่อนระดับ ตลอดจนโครงสร้างการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับวุฒิและความสามารถ ตลอดจนพัฒนาแนวทางสนับสนุนด้านการศึกษาและการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง แนวโน้มดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard E. Walton ที่ชื่อว่า “โอกาสในการเติบโตและความมั่นคงในงาน” (Opportunity for Continued Growth and Security) เป็นมิติสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อขวัญ กำลังใจ ความผูกพันต่อองค์กร และการรักษาบุคลากรในระยะยาว

8) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม จากผลการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแม้องค์กรจะมีระบบการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ แต่ยังไม่ตอบสนองต่อความต้องการและความเหมาะสมในระดับที่เพียงพอ โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับภาระงาน ความเสี่ยง และภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน จากการรวบรวมความคิดเห็นเชิงคุณภาพ พบว่า ปัญหาสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านนี้คือ การไม่ได้รับค่าตอบแทนล่วงเวลาหรือค่าชดเชยเมื่อปฏิบัติงานเกินเวลาปกติ รวมถึงค่าใช้จ่ายบางส่วนที่เจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบเอง ข้อเสนอแนะของบุคลากร คือองค์กรควร ปรับปรุงการบริหารค่าตอบแทนให้ครอบคลุมกับงานที่มอบหมายเพิ่มเติม รวมถึงจัดระบบเบิกจ่ายค่าล่วงเวลาให้ชัดเจนและทั่วถึง พร้อมทั้งกำหนด โครงสร้างสวัสดิการที่สอดคล้องกับความเสี่ยงและความทุ่มเทของเจ้าหน้าที่ โดยเฉพาะหากมีนโยบายใหม่เพิ่มขึ้น ก็ควรพิจารณา ปรับเพิ่มค่าตอบแทนควบคู่กันไปด้วย เพื่อรักษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประเด็นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Richard E. Walton ที่ให้ความสำคัญกับ “Fair and Adequate Compensation” โดยระบุว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการต้องมีความยุติธรรมทั้งเชิงเปรียบเทียบ (กับผู้อื่นในสายงานเดียวกัน) และเชิงสมเหตุสมผล (ตามภาระ ความสามารถ และความเสี่ยง) ซึ่งหากจัดการได้ดีจะเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความพึงพอใจ และลดแรงกดดันทางเศรษฐกิจของพนักงานได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผลการวิจัย

จากการศึกษาผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ปรับปรุงพื้นที่และอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับลักษณะงาน เช่น มีฉากกันเพื่อความเป็นส่วนตัว และโต๊ะทำงานที่เป็นสัดส่วน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาช่วยลดภาระในกระบวนการปฏิบัติงาน และพัฒนาระบบสารสนเทศให้สะดวกต่อการใช้งาน
2. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พิจารณาการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับภาระที่รับผิดชอบเดิม เพื่อไม่ให้กระทบต่อเวลาส่วนตัวของบุคลากร พัฒนานโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่น เช่น การเว้นเวรในวันหยุด และจัดระบบติดต่อทางออนไลน์ในบางภารกิจ

3. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ปรับปรุงระบบค่าตอบแทนให้ครอบคลุมงานล่วงเวลา และสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พิจารณาทบทวนสวัสดิการให้สอดคล้องกับความเสี่ยง และภาระงานในแต่ละบทบาท

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ส่งเสริมการอบรม พัฒนาทักษะ และสนับสนุนการศึกษาต่อให้ตรงกับสายงาน ปรับปรุงระบบประเมินความก้าวหน้า โดยให้ความสำคัญกับความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงาน ไม่ใช่เพียงผลงานเชิงปริมาณ

5. ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร รับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานอย่างจริงจัง โดยอิงตามมติที่ประชุม และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบาย จัดให้มีช่องทางสื่อสารและสะท้อนปัญหาอย่างเป็นระบบ เช่น การประชุมกลุ่มย่อย หรือแบบฟอร์มเสนอข้อคิดเห็น

6. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รักษาและต่อยอดแนวทางการปลูกจิตสำนึกของบุคลากรในการทำงานเพื่อประโยชน์ของสังคม ส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจในภารกิจผ่านการสื่อสาร ภายในและกิจกรรมองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาครอบคลุมสำนักงานคุมประพฤติในจังหวัดอื่น ๆ หรือภาคต่าง ๆ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละพื้นที่ หรืออาจขยายไปสู่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรมอื่น ๆ เช่น พนักงานคดี เจ้าหน้าที่เรือนจำ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยร่วมและเฉพาะ

2. ศึกษาเชิงลึกด้วยวิธีการเชิงคุณภาพเพิ่มเติม ควรใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึก แรงจูงใจ และข้อเสนอเชิงประสบการณ์จากเจ้าหน้าที่ วิธีการดังกล่าวจะช่วยให้เข้าใจบริบทการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้อง เช่น ข้อมูลส่วนบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน หรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

4. ศึกษาแนวทางการพัฒนาเชิงนโยบาย เสนอการศึกษาที่เชื่อมโยงระหว่างผลการวิจัยกับแนวทางการกำหนดนโยบายขององค์กรในระดับบริหาร เพื่อให้เกิดการใช้งานจริงอย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

- กรมคุมประพฤติ. (2568). แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR SCORECARD กรมคุมประพฤติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. กลุ่มพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล
- กุลธิดา ไทยสุริโย. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จักรภพ ศรีมณี. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการระเบียบวิธีทางรัฐประศาสนศาสตร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ณัฐริกา แป้นถิ่ง. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นรินทร์ อบแพทย. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษา บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 (23 มกราคม 2551). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 128/ตอนที่ 22 ก/หน้า 9/31 มีนาคม 2554)
- มูสตอฟา หมัดบินเฮด. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รัฐศิรินทร์ วั่งกานนท์. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการและนวัตกรรมในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
- รุ่งวิกรัย หยอมแหยม. (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เมเว เอ็นจิเนียริง จำกัด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของผู้ปฏิบัติงานประจำโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง.วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการระเบียบวิธีทางรัฐประศาสนศาสตร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2561). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข*. (หน้า 9-33).

กรุงเทพมหานคร: โครงการจิตตาสถาบันการณความสุขของคนทำงานในประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). (2562)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working life).

<https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life> เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2568

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2566). *คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566-*

2567. นนทบุรี: โรงพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.พ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580*

(ฉบับย่อ): สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ*

สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570). ราชกิจจานุเบกษา, 139(258ง), 9-12

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์. (2552). *สร้างคุณภาพชีวิตในองค์กรเพื่อความสุขในการทำงานที่*

มากกว่าด้วย MS-QWL Step by Step. นนทบุรี: หจก. หยีนหยาง การพิมพ์.

อมรพจี อุปมัย. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของ*

เจ้าหน้าที่ศุภนิมิตแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์