

คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษาข้าราชการกองบริหารการคลัง กรมราชทัณฑ์

Quality of work life: A case study of Correctional officer

Finance Division of the Department of Corrections

ธนพัฒน์ สารรักษ์**

Thanapat Sararuck

6614832054@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการแก้ไขปัญหาของข้าราชการกลุ่มงานงบประมาณ กองบริหารการคลัง กรมราชทัณฑ์ ซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิจัยเอกสารและการวิจัยภาคสนาม โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 3 ราย ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกลุ่มงานงบประมาณ กองบริหารการคลัง กรมราชทัณฑ์ โดยใช้แนวคิดของ Richard E. Walton แบ่งเป็น 8 ประการ ผลการวิจัยพบว่า 1. ได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน ถือว่าเป็นธรรมและเพียงพอ 2. สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย และมีสิ่งอำนวยความสะดวก 3. หน่วยงานมีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม 4. หน่วยงานมีการสนับสนุน ส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีความก้าวหน้าในอาชีพ และเติบโตในสายงาน 5. หน่วยงานมีการช่วยเหลือกัน สามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ และสามารถขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 6. การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต้องยึดถือกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด 7. มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน 8. มีการเข้าร่วมกิจกรรม จิตอาสาที่ทางชุมชน หรือส่วนราชการอื่นเป็นผู้จัด ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ 1. ปัญหาค่าตอบแทนไม่เพียงพอ 2. ปัญหาการขาดแคลนเจ้าหน้าที่แนวทางในการแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ได้แก่ 1. การเพิ่มค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น 2. การเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน ; ข้าราชการกลุ่มงานงบประมาณ ; กรมราชทัณฑ์

Keywords: Quality of work life; of Correctional officer Finance Division; Department of Corrections

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน กรณีศึกษา : ข้าราชการกองบริหารการคลัง กรมราชทัณฑ์

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ ทำให้มนุษย์ได้มีการใช้ความรู้ ความสามารถ อีกทั้งยังทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ถ้ามนุษย์มีความพึงพอใจในงานที่ทำ ย่อมส่งผลให้มีสภาพจิตใจที่ดี และมีความสุข ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการทำงานที่ดี และถือว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน (ผจญ เณิมสาร, 2552)

กรมราชทัณฑ์ เป็นหน่วยงานระดับกรม สังกัดกระทรวงยุติธรรม มีหน้าที่หลักในการควบคุม ดูแล และปรับพฤติกรรมผู้ต้องขัง ให้สามารถกลับมาเป็นพลเมืองที่ดี มีสุขภาพกายและจิตใจที่แข็งแรง ไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ ผู้ต้องขังจะได้รับการฝึกทักษะและฝีมือ เพื่อประกอบอาชีพสุจริต สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้ตามปกติ และได้รับการยอมรับจากสังคม โดยกองบริหารการคลัง เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนกลางของกรมราชทัณฑ์ มีหน้าที่และอำนาจในการดำเนินการเกี่ยวกับด้านพัสดุ การเงิน งบประมาณ บัญชี อาคารสถานที่ และยานพาหนะของกรม รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย กองบริหารการคลังเป็นหน่วยงานที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของเรือนจำ ทัณฑสถาน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามภารกิจ โดยลักษณะการปฏิบัติงานเป็นการบริหารงานในภาพใหญ่ของกรม กลุ่มงานงบประมาณ มีหน้าที่ในการบริหารงานงบประมาณในภาพรวม ซึ่งมีวงเงินงบประมาณที่สูง รวมทั้งจัดสรรงบประมาณให้เรือนจำ ทัณฑสถาน เพื่อดำเนินการบริหาร โดยงานงบประมาณเป็นงานที่จะต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ซึ่งเป็นงานที่ต้องดำเนินการด้วยความละเอียด รอบคอบ เพื่อไม่ให้เกิดการผิดพลาดที่จะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของเรือนจำ ทัณฑสถาน ด้วยงานที่ต้องดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ทำให้ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ความระมัดระวัง และความรอบคอบในการทำงาน ซึ่งอาจก่อให้เกิดความกดดัน และความเครียดอาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน

จากความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการกลุ่มงานงบประมาณ กองบริหารการคลัง กรมราชทัณฑ์ มีความสนใจที่จะดำเนินการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกลุ่มงานงบประมาณ กองบริหารการคลัง กรมราชทัณฑ์ เพื่อให้สามารถทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองบริหารการคลัง กรมราชทัณฑ์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการกลุ่มงานงบประมาณ กองบริหารการคลัง กรมราชทัณฑ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกลุ่มงานงบประมาณ กองบริหารการคลัง กรมราชทัณฑ์
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกลุ่มงานงบประมาณ กองบริหารการคลัง กรมราชทัณฑ์
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกลุ่มงานงบประมาณ กองบริหารการคลัง กรมราชทัณฑ์

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบริหารการคลัง เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยมีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ วิทยานิพนธ์ เอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกรมราชทัณฑ์ รวมทั้งที่สืบค้นจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Internet)

2. การวิจัยภาคสนาม (field research) เป็นการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการกลุ่มงานงบประมาณ กองบริหารการคลัง กรมราชทัณฑ์

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 47) จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูล จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) โดยเลือกเฉพาะข้าราชการกลุ่มงานงบประมาณกองบริหารการคลัง กรมราชทัณฑ์ ที่มีอายุราชการระหว่าง 2- 9 ปี และที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และมีความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานสามารถให้ข้อมูล แนวทางการแก้ไขปัญหา ข้อเสนอแนะ จำนวน 3 คน ดังนี้

1. ข้าราชการระดับชำนาญการ	จำนวน	1	คน
2. ข้าราชการระดับชำนาญงาน	จำนวน	1	คน
3. ข้าราชการระดับปฏิบัติการ	จำนวน	1	คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถาม และข้อกำหนดแน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใด ก็ใช้คำถามเดียวกัน (สุภางค์ จันทวานิช, อ้างอิงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 53) และการสัมภาษณ์ จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 50) ดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสาร ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย เอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น

1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น

1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้นๆ อย่างละเอียด

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะศึกษาเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview or formal interview) โดยผู้วิจัยต้องทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์และจดบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 55) ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น

2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะ ที่มีความคล้ายคลึงกัน และแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนที่จะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล และนำผลการวิเคราะห์ข้อมูล มาสรุปผลการวิเคราะห์

5. นำเสนอผลการวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษาข้าราชการ กองบริหารการคลัง กรมราชทัณฑ์ โดยการใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกลุ่มงานงบประมาณ กองบริหารการคลัง กรมราชทัณฑ์ มาสรุปผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้

1. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกลุ่มงานงบประมาณ กองบริหารการคลัง กรมราชทัณฑ์

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton (1974, อ้างถึงใน งามใจ ทวีชมร, 2551, หน้า 22-23) มาศึกษาวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation)

เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า เงินเดือน ค่าตอบแทน ถือว่าเป็นธรรม และเพียงพอ ในการดำรงชีพในแต่ละเดือน แต่ต้องมีการวางแผนการเงิน และแบ่งเงินไว้เก็บออม และมีเจ้าหน้าที่บางราย มีความเห็นว่า เงินเดือน ค่าตอบแทน ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต เนื่องจากในปัจจุบัน ค่าครองชีพมีการปรับตัวสูงขึ้น ทำให้รายจ่ายเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้เงินเดือนไม่เพียงพอ

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy Environment)

เจ้าหน้าที่โดยรวม มีความเห็นว่า สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ สภาพแวดล้อมในการทำงานถูกสุขลักษณะ สะอาด มีระบบรักษาความปลอดภัยในการเข้าอาคาร และมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยประจำอยู่แต่ละจุดเพื่อสร้างความปลอดภัยให้แก่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน มีแสงสว่างเพียงพอ และมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of human capacities)

เจ้าหน้าที่โดยรวม มีความเห็นว่า หน่วยงานมีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งในด้านเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยตรง เช่น อบรมเกี่ยวกับงบประมาณ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถ และเพื่อปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ รวมถึงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะต่างๆ เช่น อบรมดับเพลิง อบรมการปฐมพยาบาลเบื้องต้น ทั้งหลักสูตรที่จัดโดยหน่วยงานภายใน และหลักสูตรที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and security)

หน่วยงานมีการสนับสนุน ส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีความก้าวหน้าในอาชีพ เพราะถือว่าทุกคนมีโอกาสในการที่จะมีความก้าวหน้า และเติบโตในสายงาน โดยการจัดให้มีการสอบเลื่อนตำแหน่ง เพื่อวัดความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมในแต่ละตำแหน่ง เพื่อสร้างความมั่นคงในอาชีพ

5. ลักษณะงานที่มีส่วนร่วมทางด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social integration)

ในหน่วยงานมีการช่วยเหลือกันในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ทุกคนมีความสนิทสนมกัน สามารถพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ และสามารถขอคำแนะนำจากทั้ง ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism)

เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ต้องยึดถือ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด เพื่อให้เกิดการทำงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และในหน่วยงานก็จะเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระเพื่อนำเอาความคิดเห็นมาปรับใช้ในการทำงาน และได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยรวม (The total of space)

เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า โดยรวมถือว่ามีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน แต่บางช่วงจะมีปริมาณงานเยอะ และมีการกำหนดเวลาแล้วเสร็จของงาน ประกอบกับมีจำนวนเจ้าหน้าที่น้อย ทำให้ต้องทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด และมีเจ้าหน้าที่บางรายมีความเห็นว่าชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานมีความไม่สมดุล เพราะงานมีปริมาณมาก ทำให้ต้องทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด เพื่อให้งานเสร็จทันตามกำหนดเวลา ทำให้ไม่มีเวลาพักผ่อนส่วนตัวที่เพียงพอ และต้องมีการตรวจทานงานให้ถูกต้อง ทำให้เกิดความเครียด และความกดดันในการทำงาน

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social relevance)

งานงบประมาณมีหน้าที่ในการบริหารงบประมาณในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของเรือนจำทัณฑสถาน ในการพัฒนาพฤตินิสัยและฝึกอาชีพผู้ต้องขัง รวมทั้งยังให้เจ้าหน้าที่กลุ่มงานงบประมาณเข้าร่วม

ในกิจกรรมจิตอาสาที่ทางชุมชน หรือส่วนราชการอื่นเป็นผู้จัด ซึ่งถือว่าเป็นงานที่มีความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกลุ่มงานงบประมาณ กองบริหารการคลัง กรมราชทัณฑ์

จากการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกลุ่มงานงบประมาณ กองบริหารการคลัง กรมราชทัณฑ์ ได้แก่

1. ค่าตอบแทนไม่เพียงพอ เนื่องจากค่าครองชีพที่ปรับตัวสูงขึ้น เนื่องจากในปัจจุบัน ค่าครองชีพมีการปรับตัวสูงขึ้น ทำให้รายจ่ายเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้เงินเดือน ค่าตอบแทนไม่เพียงพอ
2. จำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน ซึ่งส่งผลให้ภาระงานเกินความพอดี เนื่องจากในการปฏิบัติงานต้องใช้ความละเอียด รอบคอบ ต้องตรวจทาน และบางส่วนเป็นงานที่มีกำหนดเวลาแล้วเสร็จ จึงทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเครียดจากการทำงาน และต้องทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดเพื่อให้งานเสร็จทันตามกำหนดเวลา ซึ่งอาจส่งผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กลุ่มงานงบประมาณ กองบริหารการคลัง กรมราชทัณฑ์

จากการวิจัยพบว่าแนวทางในการแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกลุ่มงานงบประมาณ กองบริหารการคลัง กรมราชทัณฑ์ ได้แก่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

การเพิ่มค่าตอบแทน เพื่อให้มีความสอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน และเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ เพื่อลดภาระงานและทำให้เจ้าหน้าที่สามารถมีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวมากขึ้น ลดปัญหาเรื่องความเครียด และความกดดันจากงาน ส่งผลให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ควรเพิ่มค่าตอบแทน เงินเดือนเพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันที่มีการปรับตัวสูงขึ้น เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน และควรมีการเพิ่มให้จำนวนเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เพื่อลดภาระงานของเจ้าหน้าที่ที่มีมากเกินไป จนนำไปสู่ความเครียด ความกดดัน ความเหนื่อยล้า และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดความผิดพลาดในการทำงาน และเป็นการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยข้างต้นสามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกลุ่มงานงบประมาณ กองบริหารการคลัง กรมราชทัณฑ์

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton (1974, อ้างถึงใน งามใจ ทวีชมน์, 2551, หน้า 22-23) มาศึกษาวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation)

เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า เงินเดือน ค่าตอบแทน ถือว่าเป็นธรรม และเพียงพอ ในการดำรงชีพในแต่ละเดือน แต่ต้องมีการวางแผนการเงิน และแบ่งเงินไว้เก็บออม ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Richard E. Walton (1974, อ้างถึงใน งามใจ ทวีชนม์ 2550, หน้า 22) ที่กล่าวผู้ปฏิบัติงานควรได้รับค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานที่เหมาะสม และมีความเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรืองานในองค์กรอื่น

สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2568) “...โดยส่วนตัวมองว่า รายได้ที่ได้รับในแต่ละเดือน เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และสามารถมีเงินเก็บบ้าง แม้จะไม่มากนัก และค่าตอบแทนมีความเป็นธรรม...”

และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (2568) “...เงินเดือนข้าราชการมีการปรับขึ้น ตามความเหมาะสม และเป็นธรรมอยู่แล้ว เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันก็ถือว่าเพียงพอสำหรับการใช้จ่าย แต่ต้องมีการวางแผนการเงิน และแบ่งเงินไว้เก็บออม...”

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและปลอดภัย (Safe and healthy Environment)

เจ้าหน้าที่โดยรวม มีความเห็นว่า สถานที่ปฏิบัติงาน มีความปลอดภัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวก สภาพแวดล้อมในการทำงานถูกสุขลักษณะ สะอาด มีระบบรักษาความปลอดภัย และมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เพื่อสร้างความปลอดภัยแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีแสงสว่างเพียงพอ และมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาคภูมิ เฉลยภาพ (2566) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา : เทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า สถานที่ปฏิบัติงาน ถูกสุขลักษณะในเรื่องสิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ทำให้บรรยากาศในการทำงานดี

สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2568) “...ในด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สถานที่ปฏิบัติงาน มีความปลอดภัย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ ส่วนในด้านจิตใจ บรรยากาศในการทำงานของกลุ่มงานงบประมาณนั้น โดยเนื้องานจะมีความเครียดในระดับหนึ่ง เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด จึงจำเป็นต้องใช้ความระมัดระวังสูง แต่บรรยากาศโดยรวมดี และความเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงาน ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีขึ้น...”

และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (2568) “...สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสะอาดถูกสุขลักษณะ อุปกรณ์ เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีสภาพที่ดีสามารถใช้งานได้ สถานที่มีความแข็งแรง ปลอดภัย มีแสงสว่างเพียงพอสภาพแวดล้อมในการทำงานดี...”

และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (2568) “...ในสถานที่ปฏิบัติงานมีระบบรักษาความปลอดภัย ในการเข้าอาคาร และมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยประจำอยู่แต่ละจุด ถือว่าสร้างความปลอดภัย ในแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และ พื้นที่ความสะอาดถูกสุขลักษณะ สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี...”

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of human capacities)

เจ้าหน้าที่โดยรวม มีความเห็นว่า หน่วยงานมีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยตรง เพื่อเสริมสร้างพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ รวมถึงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะต่างๆ ทั้งหลักสูตรที่จัดโดยหน่วยงานภายใน และหลักสูตรที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ ทองพันธุ์ (2561) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: ศึกษาเฉพาะกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 3 ตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า หน่วยงานสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอยู่เสมอ มีการเปิดอบรมในเรื่องต่างๆ ทั้งอบรมคอมพิวเตอร์ อบรมการทำงาน อบรมแนวทางการทำงาน

สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2568) “...หน่วยงานมีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งในด้านที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และการพัฒนาทักษะเพิ่มเติม โดยจัดให้มีทั้งหลักสูตรฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงานภายใน และหลักสูตรที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก...”

และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (2568) “...หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้รับการอบรม ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ เช่น การอบรมเกี่ยวกับงบประมาณ รวมทั้งยังได้รับการอบรมที่เป็นการเพิ่มทักษะอื่นๆ เช่น อบรมดับเพลิง อบรมการปฐมพยาบาลเบื้องต้น...”

และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (2568) “...หน่วยงานมีการสนับสนุนให้ข้าราชการได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทั้งจากภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน...”

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and security)

หน่วยงานมีการสนับสนุน ส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีความก้าวหน้าในอาชีพ และเติบโตในสายงาน โดยการจัดให้มีการสอบเลื่อนตำแหน่ง เพื่อวัดความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม ในแต่ละตำแหน่ง เพื่อสร้างความมั่นคงในอาชีพได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิศพงศ์ ประมวฒนา (2568) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ข้าราชการ มีความมั่นคงและเจริญเติบโตตามระเบียบราชการ โดยข้าราชการปริญญาตรี สามารถเลื่อนระดับได้ เมื่อรับราชการครบ 6 ปี ส่วนปริญญาโทสามารถเลื่อนเป็นชำนาญการได้เมื่อรับราชการครบ 4 ปี การเจริญเติบโต ในระดับสูงขึ้นต้องสอบแข่งขัน สำหรับพนักงานราชการและจ้างเหมาบริการ จะต้องสอบแข่งขันเพื่อบรรจุ เข้ารับราชการจึงจะเจริญเติบโตได้ และมีการประเมินเพื่อต่อสัญญาทุก 4 ปี และทุกปี ตามลำดับ

สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2568) “...หน่วยงานมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุน ให้เจ้าหน้าที่ที่มีความก้าวหน้าในสายงาน โดยมีการเปิดสอบเพื่อเลื่อนระดับในตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งนี้ เพื่อเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่สามารถเติบโตและก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ตามความสามารถ และคุณสมบัติที่เหมาะสม...”

และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (2568) “...หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ข้าราชการทุกคนมีโอกาสก้าวหน้า เติบโตในสายงาน และสามารถเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อสร้างความมั่นคงในอาชีพได้...”

และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (2568) “...ความก้าวหน้าและเติบโตในสายงาน และการเลื่อนตำแหน่ง หน่วยงานมีการสนับสนุนอยู่แล้ว เพราะทุกคนย่อมมีโอกาสที่จะเติบโต และไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น

จากผู้ปฏิบัติงานมีการเลื่อนตำแหน่งมาเป็นหัวหน้า และใช้องค์ความรู้ที่ได้สั่งสม มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน...”

5. ลักษณะงานที่มีส่วนร่วมทางด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social integration)

หน่วยงานมีการช่วยเหลือกัน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง สามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ และสามารถขอคำแนะนำจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ ทองพันธ์ (2561) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน:ศึกษาเฉพาะกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 3 ตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า สังคมในที่ทำงานดี อยู่กันเหมือนครอบครัวให้การช่วยเหลือสนับสนุนกันในทุกๆ ด้าน เมื่อมีปัญหา ก็ให้การช่วยเหลือกัน ผู้บังคับบัญชาดีคอยสอบถามสารทุกข์สุขดิบ และให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2568) “...เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน มีการช่วยเหลือกัน ในด้านการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ด้วยความที่กลุ่มงานงบประมาณมีจำนวนเจ้าหน้าที่ไม่มาก จึงทำให้ทุกคนมีความใกล้ชิดกัน สามารถพูดคุย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้...”

และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (2568) “...การทำงานในหน่วยงานจะมีการช่วยเหลือกัน และสามารถขอคำแนะนำจากทั้งหัวหน้า และเพื่อนร่วมงานในเรื่องที่เราไม่ทราบข้อมูลได้ เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น...”

และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (2568) “...ในการปฏิบัติงานของกลุ่มงานงบประมาณจะมีการช่วยเหลือกัน ทุกคนสามารถทำงานช่วยเหลือคนอื่นได้หมด เมื่อต้องการคำแนะนำ หรือข้อชี้แนะ ก็สามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้าทุกคนพร้อมให้คำแนะนำและให้คำปรึกษา...”

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism)

ในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ต้องยึดถือ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด เพื่อให้เกิดการทำงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และในหน่วยงานก็จะเปิดโอกาส ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระเพื่อนำเอาความคิดเห็นมาปรับใช้ในการทำงาน และได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิติ ฉัตรบุรณะพานิช (2566) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญภายใต้เงื่อนไขการปฏิบัติหน้าที่นอกภูมิลาเนา สังกัดกองคุ้มครองแรงงาน นอกระบบ กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน พบว่า มีการเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินงานได้อย่างเสรี

สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2568) “...กลุ่มงานงบประมาณในการปฏิบัติงาน ต้องสอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการทำงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ในกลุ่มงานงบประมาณทุกคนจะมีความเสมอภาคกัน และเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น เพื่อนำความคิดเห็นมาปรับใช้ในการทำงาน...”

และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (2568) “...งานงบประมาณเป็นงานที่เกี่ยวกับการบริหารเงิน ซึ่งมีข้อกฎหมาย ระเบียบ ที่ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดอยู่แล้ว ส่วนในเรื่องการแสดงความเห็นทางกลุ่มงานก็เปิดโอกาสให้ข้าราชการ สามารถแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้อย่างอิสระ และผู้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม...”

และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (2568) กล่าวว่า “...กลุ่มงานงบประมาณในการปฏิบัติงาน ต้องสอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการทำงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้ และเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความคิดเห็นได้...”

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนรวม (The total of space)

เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า โดยรวมถือว่ามีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน แต่บางช่วงจะมีปริมาณงานเยอะ และมีการกำหนดเวลาแล้วเสร็จของงาน ประกอบกับมีจำนวนเจ้าหน้าที่น้อย ทำให้ต้องทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด แต่ในบางช่วงจะสามารถเลิกงานได้ตามเวลาปกติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิศพงศ์ ประมวฒนา (2568) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความเครียดและความเหนื่อยจากการทำงานบ้าง หน่วยงานมีการมอบหมายงานในวันหยุดราชการ และยังสามารถบริหารจัดการเวลาให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้

สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 “...โดยส่วนตัวจึงรู้สึกว่าได้ส่งผลกระทบบ้าง ให้รู้สึกว่าการเกิดชีวิตไม่สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน...”

และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 “...โดยรวมถือว่ามีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว กับชีวิตทำงาน ถึงแม้บางช่วงจะมีงานเยอะ และมีการกำหนดเวลาแล้วเสร็จของงาน ทำให้ต้องทำงานล่วงเวลา แต่ก็สามารถบริหารจัดการให้แล้วเสร็จได้...”

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง (Social relevance)

งานงบประมาณมีหน้าที่ในการบริหารงบประมาณในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของเรือนจำ ทักษสถาน ในการพัฒนาพฤตินิสัยและฝึกอบรมผู้ต้องขัง รวมทั้งยังให้เจ้าหน้าที่กลุ่มงานงบประมาณเข้าร่วมในกิจกรรมจิตอาสาที่ทางชุมชน หรือส่วนราชการอื่นเป็นผู้จัด ซึ่งถือว่าเป็นงานที่มีความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Richard E. Walton (1974, อ้างถึงใน งามใจ ทวีชนม์ 2550, หน้า 23) ที่กล่าวถึงผู้ปฏิบัติงานตระหนักและยอมรับว่าองค์กรที่ทำงานอยู่นั้นมีบทบาทรับผิดชอบ ต่อสังคม ทั้งในด้านการผลิต การลดของเสีย การรักษาสิ่งแวดล้อม การจ้างงานอย่างเหมาะสม และการดำเนินธุรกิจที่เป็นธรรม

สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2568) “...กลุ่มงานงบประมาณมีหน้าที่ในการบริหารงบประมาณเพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของเรือนจำ ทักษสถาน เพื่อใช้ในการควบคุม ดูแล พัฒนาพฤตินิสัย อีกทั้งยังฝึกอบรมผู้ต้องขัง เพื่อให้เมื่อผู้ต้องขังพ้นโทษสามารถมีอาชีพ เลี้ยงดูตัวเองและครอบครัว ไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำ และเป็นการให้โอกาสผู้กระทำผิดให้สามารถกลับมาอยู่ในสังคมได้...”

และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (2568) “...ในกลุ่มงานงบประมาณจะมีการส่งเจ้าหน้าที่ เพื่อเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาต่างๆ ที่ทางชุมชน หรือส่วนราชการอื่นจัดขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นประโยชน์ต่อสังคม...”

และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (2568) “...เนื่องจากกลุ่มงานงบประมาณมีการบริหารงบประมาณไปให้เรือนจำ ทักษสถาน เพื่อให้ใช้ในการควบคุม ดูแล พัฒนาพฤตินิสัย ผู้ต้องขัง รวมทั้งฝึกอบรมผู้ต้องขังตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ต้องขังสามารถกลับตัวเป็นคนดีไม่กระทำผิดซ้ำ...”

2. ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กลุ่มงานงบประมาณ กองบริหารการคลัง กรมราชทัณฑ์

ผลการศึกษาวิจัยสามารถสรุปปัญหา และอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกลุ่มงานงบประมาณ กองบริหารการคลัง กรมราชทัณฑ์ ได้ดังนี้

1. ค่าตอบแทนไม่เพียงพอ เนื่องจากค่าครองชีพที่ปรับตัวสูงขึ้น เนื่องจากในปัจจุบัน ค่าครองชีพมีการปรับตัวสูงขึ้น ทำให้รายจ่ายเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้เงินเดือน ค่าตอบแทนไม่เพียงพอ

สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 3 (2568) “...เงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต เนื่องจากในปัจจุบันค่าครองชีพปรับตัวสูงขึ้น ทำให้รายจ่ายเพิ่มมากขึ้นตาม...”

2. จำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน ซึ่งส่งผลให้ภาระงานเกินความพอดี เนื่องจากการปฏิบัติงานต้องใช้ความละเอียด รอบคอบ ต้องตรวจทาน และบางส่วนของงานที่มีกำหนดเวลาแล้วเสร็จ จึงทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเครียดจากการทำงาน และต้องทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด เพื่อให้งานเสร็จทันตามกำหนดเวลา ซึ่งอาจส่งผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรศักดิ์ ทองพันธ์ (2561) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : ศึกษาเฉพาะกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 3 ตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานไม่มีความสมดุลกัน เนื่องจากบางคนได้รับมอบหมายงานที่เยอะและเป็นงานเร่งด่วน จึงต้องปฏิบัติงานเกินเวลา จนบางครั้งต้องกลับบ้านมืดค่ำ หรือต้องนำงานกลับไปทำที่บ้านจนทำให้กระทบถึงเวลาส่วนตัวและเวลาของครอบครัว

สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2568) “...เนื่องจากเจ้าหน้าที่มีจำนวนน้อยในช่วงที่มีปริมาณงานเยอะ ทำให้เจ้าหน้าที่แต่ละคนมีภาระงานที่หนัก และต้องทำงานนอกเวลา ส่งผลให้เจ้าหน้าที่เกิดความล้าและความเครียดจากการทำงาน และต้องทำงานล่วงเวลา...”

และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (2568) “...จำนวนเจ้าหน้าที่จำนวนน้อย ขณะที่ปริมาณงานมีมาก และมีการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่จำเป็นต้องปฏิบัติงานล่วงเวลา หรือในวันหยุด...”

3. แนวทางในการแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กลุ่มงานงบประมาณ กองบริหารการคลัง กรมราชทัณฑ์

จากการศึกษาวิจัยสามารถสรุปแนวทางในการแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกลุ่มงานงบประมาณ กองบริหารการคลัง กรมราชทัณฑ์ ได้ดังนี้

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

1. เพิ่มค่าตอบแทน ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่

2. การเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ เพื่อลดภาระงาน และทำให้เจ้าหน้าที่สามารถมีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวมากขึ้น ลดปัญหาเรื่องความเครียด ความกดดันจากงาน มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. เพิ่มค่าตอบแทน เงินเดือนเพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เกิดความพึงพอใจ และมีกำลังใจในการทำงาน

2. เพิ่มให้จำนวนเจ้าหน้าที่ เพื่อลดภาระงานของเจ้าหน้าที่ที่มีมากเกินไป จนนำไปสู่ความเครียด ความกดดัน ความเหนื่อยล้า และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดความผิดพลาดในการทำงาน และเป็นการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเชิงปริมาณ ในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้ทราบรายละเอียดข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น และเพื่อหาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในแต่ละกอง เพื่อนำผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- งามใจ ทวีชนม์. (2551). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ดิศพงษ์ ประมวงวัฒนา. (2568). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์, 1-13
- ธิตี ฉัตรบุรณะพานิช. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญภายใต้เงื่อนไขการปฏิบัติหน้าที่นอกภูมิลำเนา สังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงาน. ค้นเมื่อ 23 พฤษภาคม 2568, จาก <https://www.moe.go.th/คุณภาพชีวิตการทำงาน/>
- ภาคภูมิ เฉลยภาพ. (2566). เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา : เทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6102 ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุรศักดิ์ ทองพันชั่ง. (2561). เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: ศึกษาเฉพาะกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 3 ตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1.(2568).นักทฤษฎีวิทยาชานาญการ.สัมภาษณ์ส่วนบุคคล.กรกฎาคม,14.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2.(2568).เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชานาญงาน.สัมภาษณ์ส่วนบุคคล.กรกฎาคม,14.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3.(2568).นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ.สัมภาษณ์ส่วนบุคคล.กรกฎาคม,15.