



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานคุมประพฤติในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Quality of Work Life of the Probation Officers in Bangkok Metropolitan & Vicinity

สมศรี คาระวะ (Somsri Karawa)¹ ฐันนัรศักดิ์ บวรนนท์กุล (Tanansak Borwornnuntakul)²เสรี วรพงษ์ (Seree Woraphong)³ ชันนา รอดสุทธิ (Shanana Rodsoodthi)⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานคุมประพฤติ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานคุมประพฤติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานคุมประพฤติในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล รวม 21 สำนักงาน จำนวน 218 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) และการวิเคราะห์การจำแนกหมู่ (Multiple Classification Analysis) จากการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานคุมประพฤติอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติด้านการทำงานและมิติด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนมิติด้านสังคมและมิติด้านส่วนตัวอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านพื้นที่การทำงาน อายุ สถานภาพในองค์การ การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและชั่วโมงการทำงานต่อวัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 3) ปัจจัยบรรยากาศองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าโครงสร้างองค์การ มาตรฐานการปฏิบัติงานและความยืดหยุ่นผูกพันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในทุกมิติ ความรับผิดชอบในงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติการทำงาน มิติด้านสังคมและมิติส่วนตัว การได้รับการยอมรับมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเฉพาะมิติส่วนตัว การสนับสนุน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน ยกเว้นมิติส่วนตัว

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์การ พนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ

¹ นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาอาชีวศึกษาและงานยุติธรรม มหาวิทยาลัยมหิดล 5283979@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาอาชีวศึกษาและงานยุติธรรม มหาวิทยาลัยมหิดล tanunsak.bav@mahidol.ac.th

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาสังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยมหิดล seree.wor@mahidol.ac.th

⁴ อาจารย์ ประจำสาขาสังคมศาสตร์สิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยมหิดล shanana.rod@mahidol.ac.th



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of the quality of work life ; and 2) to study the factors affecting the quality of work life. The sample included 218 probation officers in 21 offices. Data were collected through questionnaires and analyzed using the Analysis of Variance and Multiple Classification Analysis (MCA). The results showed that: 1) the level of the quality of work life was at a moderate level. When considering each dimension, it was found that the work and economy dimensions indicated a moderate level, whereas the social and personal dimensions were at an advanced level; 2) personal factors on areas of work, age, position type, duty, and working time per day affected the quality of work life of the probation officers in Bangkok Metropolis and the vicinity; and 3) organizational climate was also found to affect the quality of life of the probation officers, that is, the structure of the organization, Standards of Conduct, and commitment affected their quality of life in every dimension, responsibility affected their quality of life on the work, social, and personal dimensions, recognition affected their quality of life on the personal dimension, and support affected their quality of life in every dimension except the personal dimension.

Keywords: Quality of work life, Organize climate, Probation office, Department of Probation



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

บทนำ

การทำงานเป็นกิจกรรมส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต การทำงานที่มีความสมดุลกับการดำเนินชีวิตด้านอื่นๆ ย่อมนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรและประสิทธิผลขององค์การ ในภาครัฐสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้เสนอตัวแบบ “คุณภาพชีวิตการทำงาน” และ สรุปเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน ไว้ 4 มิติ คือ 1.มิติด้านการทำงาน 2.มิติด้านสังคม 3.มิติด้านส่วนตัว 4.มิติด้านเศรษฐกิจ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรภาครัฐได้รับการดูแลเอาใจใส่ พัฒนาและรักษาไว้ให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรมคุมประพฤติเป็นหน่วยงานหลัก ในการปฏิบัติและดำเนินงานตามมาตรการลงโทษโดยไม่ใช้เรือนจำ มีภารกิจในด้านการพัฒนาพฤตินิสัยและแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด รวมไปถึงการดำเนินงานเชิงรุกในการเสริมสร้าง สนับสนุนและประสานงานให้ชุมชนและภาคประชาสังคมเข้ามา มีส่วนร่วมในรูปแบบเครือข่ายยุติธรรมชุมชนหรือรูปแบบอื่นๆ ในการป้องกันสังคมจากอาชญากรรม ทั้งนี้เป็นไปตามแนวทางรูปแบบการลดปริมาณคดีขึ้นสู่ศาลและมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2544 ปัจจุบันภาระงานทั้งหมดที่กล่าวมานี้อยู่ในอำนาจหน้าที่การดำเนินงานของสำนักงานคุมประพฤติทั่วประเทศ จำนวน 119 แห่ง โดยกำลังสำคัญ ในการขับเคลื่อนงานดังกล่าวคือพนักงานคุมประพฤติซึ่งผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าวมีทั้งข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ในการปฏิบัติงานสภาพที่พนักงานคุมประพฤติเผชิญมาโดยตลอดคือภาวะปริมาณงานล้นมือ (Caseload and Workload) ความเครียดจากลักษณะงานที่ต้องสัมผัสตอบโต้โดยตรงกับประชาชนที่มารับบริการทั้งผู้กระทำความผิดและบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องมีส่วนได้เสียกับคดี ทั้งลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบสูงแต่มีระยะเวลาที่จำกัดในการปฏิบัติ นอกเหนือยังมีปัจจัยอื่นอีกหลายประการ เช่นการปรับตัวให้มีความเหมาะสมตอบสนองต่อเทคโนโลยีสารสนเทศและงานนวัตกรรมที่ถูกนำมาใช้ในองค์กร การปฏิบัติงานตามนโยบาย ในขณะที่เดียวกัน ปัญหาข้อขัดข้องที่มีมาแต่เดิม ก็ยังไม่ได้รับการแก้ไขเท่าที่ควร เช่น ด้านอาคารสถานที่อันเป็นที่ตั้งของสำนักงานซึ่งสำนักงานคุมประพฤติหลายแห่งยังไม่มีที่ตั้งอาคารสำนักงานถาวร บางส่วนเช่าจากเอกชนและบางส่วนใช้พื้นที่ร่วมกับส่วนราชการอื่นทำให้การติดต่อราชการของประชาชนผู้มารับบริการ การทำงานของเจ้าหน้าที่ไม่สะดวกสบาย ขาดความเป็นสัดส่วนความคล่องตัวในการทำงาน รวมทั้งปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการและงบประมาณ ดังกล่าวมาทั้งหมดนี้แสดงให้เห็นถึงความไม่สมดุลในการทำงานที่พนักงานคุมประพฤติเผชิญอยู่ ซึ่งทำให้เกิดความเครียด ความอ่อนล้าเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ไม่มีเวลาส่วนตัวอย่างเพียงพอสำหรับการพักผ่อนหรือทำกิจกรรมกับครอบครัวเท่าที่ควร ซึ่งส่งผลต่อขวัญกำลังใจและนำไปสู่ความไม่ต้องการที่จะอยู่ในองค์กร ในที่สุดก็โอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่นหรือลาออก หรือเกิดการเจ็บป่วยสะสมจากการทำงานหนัก ทำให้หน่วยงานต้องสรรหาและฝึกฝนผู้ปฏิบัติงานใหม่ การสั่งสมประสบการณ์และองค์ความรู้ จึงไม่ต่อเนื่อง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานจึงอาจลดทอนไป ซึ่งเรื่องดังกล่าวเป็นอุปสรรคต่อเนื่องไปถึงการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ตอบสนองภาระงานในอนาคตด้วย

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานคุมประพฤติ ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จึงเป็นข้อมูลที่จะช่วยบ่งชี้ภาวะการณคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานคุมประพฤติ ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับประกอบการกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานคุมประพฤติและตำแหน่งอื่นๆ ของหน่วยงานในสายสนับสนุนให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามพันธกิจขององค์กรอันจะยังประโยชน์ต่อกระบวนการยุติธรรมและประชาชน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานคุมประพฤติ ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานคุมประพฤติในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล รวม 21 สำนักงาน มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 218 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิโดยการเลือกประชากรตามสำนักงานที่สังกัด จากนั้นถึงสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสำนักงานแล้ว ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ Random Sampling แบบสอบถามสร้างขึ้นเองจากการทบทวนวรรณกรรม และมีความเที่ยงเท่ากับ .794 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) และการวิเคราะห์การจำแนกหมู่ (Multiple Classification Analysis)

ผลการวิจัย

1. พนักงานคุมประพฤติ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 66.5 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 52.8 สถานภาพการสมรสเป็นโสด ร้อยละ 54.6 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 83.9 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ร้อยละ 64.2 เป็นพนักงานราชการ ร้อยละ 55.5 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ 6 - 10 ปี ร้อยละ 34.9 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 21,001 - 24,000 บาท ร้อยละ 24.8 อยู่ในการปฏิบัติงานสืบเสาะและพินิจ ร้อยละ 25.2 เป็นผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 84.4 และมีชั่วโมงการทำงานโดยเฉลี่ย 7 - 8 ชั่วโมงต่อวัน ร้อยละ 48.6

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานคุมประพฤติแบ่งออกเป็น 4 มิติได้แก่ มิติด้านการทำงาน มิติด้านสังคมมิติ ด้านส่วนตัว และมิติด้านเศรษฐกิจ ผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานคุมประพฤติโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) โดยคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติด้านสังคมมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, $S.D = .820$) มิติด้านส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, $S.D = .598$) และมิติด้านการทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, $S.D = .832$) มิติด้านเศรษฐกิจมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$, $S.D = .951$)

3. ระดับบรรยากาศองค์การ ผลการวิจัยพบว่าระดับบรรยากาศองค์การตามความคิดเห็นของพนักงานคุมประพฤติ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) โดยระดับบรรยากาศองค์การเกือบทุกด้านมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ด้านโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 3.95$, $S.D = .788$) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.84$, $S.D = .721$) ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 3.95$, $S.D = .828$) ด้านการสนับสนุน ($\bar{X} = 3.66$, $S.D = 1.054$) และด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ($\bar{X} = 3.84$, $S.D = .872$) ส่วนด้านการได้รับการยอมรับมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, $S.D = .850$)

4. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานคุมประพฤติ

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ พื้นที่การทำงาน อายุ สถานภาพในองค์กร การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ และชั่วโมงการทำงานต่อวัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานคุมประพฤติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ มาตรฐานการปฏิบัติงานและความยืดหยุ่นผูกพัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานคุมประพฤติในทุกมิติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความรับผิดชอบในงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานคุมประพฤติในมิติการทำงาน มิติด้านสังคมและมิติส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

ระดับ 0.05 การได้รับการยอมรับ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานคุมประพฤติในมิติด้านการงานและมิติส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การสนับสนุนมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานคุมประพฤติทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นมิติส่วนตัว

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานคุมประพฤติ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยที่มีผล	มิติที่ 1 ด้านการงาน	มิติที่ 2 ด้านสังคม	มิติที่ 3 ด้านส่วนตัว	มิติที่ 4 เศรษฐกิจ
พื้นที่การทำงาน	←→			
อายุ		←→		
สถานภาพในองค์กร	←→			←→
ภารกิจงานที่ได้รับมอบ	←→			
ชั่วโมงการทำงานต่อวัน	←→		←→	
โครงสร้างองค์กร	←→			←→
มาตรฐานการปฏิบัติงาน	←→			←→
ความรับผิดชอบในงาน	←→		←→	
การได้รับการยอมรับ	←→		←→	
การสนับสนุน	←→			←→
ความยึดมั่นผูกพัน	←→			←→

5. ปัญหาและข้อเสนอแนะ

5.1 มิติที่ 1 ด้านการทำงานของพนักงานคุมประพฤติมีความเห็นว่าสำนักงานคุมประพฤติควรมีอาคารที่ทำการเป็นของตนเองหรือเป็นสัดส่วน หน่วยงานควรให้การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สำนักงานคุมประพฤติควรได้รับการจัดสรรงบประมาณที่มากขึ้นเพื่อนำมาบริหารจัดการงานภารกิจต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย กรมคุมประพฤติควรมีแนวทางในการสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานให้กับพนักงานคุมประพฤติ โดยเฉพาะพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว โดยการบรรจุเข้ารับราชการโดยมีหลักเกณฑ์การประเมินและการสอบคัดเลือกที่เป็นการเฉพาะ แยกจากการรับสมัครจากบุคคลทั่วไป เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพทำงานไว้กับองค์กร ปริมาณงานควรมีความสมดุลและมีความเหมาะสมกับบุคลากรในการปฏิบัติงานควรมีการพูดคุย ยอมรับเหตุผล ความคิดเห็นของบุคลากร และปรับเปลี่ยน หรือยืดหยุ่นตามความยากง่ายของงานเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและความสุขในที่ทำงาน ควรพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจด้านขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

5.2 มิติที่ 2 ด้านสังคม พนักงานคุมประพฤติมีความเห็นว่าหน่วยงานควรเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านจิตอาสา ความสามัคคี การคำนึงถึงประโยชน์ของสังคมส่วนรวมเป็นหลัก หน่วยงานควรจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของภาคส่วน หน่วยงานควรประชาสัมพันธ์การดำเนินงานให้สังคมทราบ เพื่อประชาสัมพันธ์งานและแสวงหาความร่วมมือ และหน่วยงาน ควรจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

5.3 มิติที่ 3 ด้านส่วนตัว พนักงานคุมประพฤติมีความเห็นว่า หน่วยงานควรจัดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพ เช่น จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างสม่ำเสมอ จัดให้มีโครงการประกันสุขภาพเกี่ยวกับโรคไม่ติดต่อที่เป็นผลมาจากการ ทำงานเช่นโรคเมะเร็ง โรคหัวใจ เพื่อเป็นการวางแผนและลดภาระค่าใช้จ่ายเรื่องสุขภาพที่ไม่ได้คาดหมาย หน่วยงานควรมี สวัสดิการและการคุ้มครองความปลอดภัยขณะออกปฏิบัติงานให้มากกว่านี้ ควรมีโครงการประกันชีวิต/ประกันอุบัติเหตุให้ บุคลากรเนื่องจากลักษณะงานมีความเสี่ยงทั้งหน่วยงานควรมีการพิจารณาโยกย้ายเพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานใกล้ภูมิลำเนา เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หน่วยงานควรจัดสร้างบ้านพัก/หอพักสำหรับบุคลากร หน่วยงานควรจัดกิจกรรม สันทนาการในหน่วยงาน จัดการแข่งขันกีฬา จัดกิจกรรมการสัมมนาเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดให้บุคลากร รวมทั้งควรมี ของขวัญ ของรางวัล เงินค่าตอบแทน เพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน

5.4 มิติที่ 4 ด้านเศรษฐกิจ พนักงานคุมประพฤติมีความเห็นว่า เงินประจำตำแหน่งและค่าเสี่ยงภัยควรจะแยกออก จากกัน ไม่ใช้การให้เลือกรับอย่างใดอย่างหนึ่ง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานควรมีความสมดุลและใกล้เคียงกับข้าราชการ หน่วยงานอื่นที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเดียวกันหรือลักษณะงานคล้ายกัน เพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่ทุ่มเทในการปฏิบัติงานและ ความเสี่ยงภัยในการทำงาน ควรจัดสรรงบประมาณในส่วนของการทำงานล่วงเวลาให้ได้อย่างต่อเนื่อง ควรนำปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวันไม่สร้างหนี้สินที่ไม่จำเป็น และหน่วยงานควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการลงทุนและการ ออมทรัพย์และส่งเสริมการออมทรัพย์

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายผลเป็นรายมิติ ได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานในมิติด้านการงานตามความคิดเห็นของพนักงานคุมประพฤติอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากมิติด้านการงานเกี่ยวข้องกับตัวบุคคล ระบบบริหารจัดการ อาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม ทั้งเกี่ยวข้องกับ ภาระเบียดเบียนกฎหมาย ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรเป็นภาพใหญ่ที่ยึดโยงกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของพัชราภรณ์ บุญมี (2554) ที่พบว่า โครงสร้างองค์การพยาบาลควรมีสายการบังคับบัญชาที่สั้น แบนราบ มีการกระจายอำนาจไปยังหน่วยงาน ต่างๆ มีความชัดเจนยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์หรือตามความจำเป็น สอดคล้องกับ Bluestone (1977) ที่กล่าว ว่าการเปิดโอกาสให้สมาชิกขององค์การในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการ ทำงานซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและ พฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กร เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของ ผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การลดข้อขัดแย้งเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายความคับข้องใจลดลง

คุณภาพชีวิตการทำงานในมิติด้านสังคมตามความคิดเห็นของพนักงานคุมประพฤติอยู่ในระดับมากสามารถอภิปราย ได้ว่า อาชีพและการปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ มีเกียรติ ได้รับการยอมรับและเป็นประโยชน์ต่อสังคม เพราะเป็นเจ้าหน้าที่ในกระบวนการที่ช่วยเหลือและแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดให้มีศักยภาพเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าต่อสังคม



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

ทั้งกระบวนการยังมีส่วนร่วมในการป้องกันสังคมจากอาชญากรรมซึ่งมีความสำคัญต่อความสงบสุขของสังคม สอดคล้องกับทฤษฎีของ โสววน (Skrovan, อ้างในสุริยา หนูช่วย , 2549) ที่กล่าวถึงการเคารพและการยอมรับในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ เวนนี เอฟ. คาสซิโอ (Wayne F. Cascio, อ้างในอุบลวรรณ สงกรานตานนท์ , 2555) ที่อธิบายว่า กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม เมื่อบุคคลรู้สึกว่างานที่ตนปฏิบัติมีคุณค่า ก็จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้นอกจากนี้ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ ยังต้องเกี่ยวข้องกับประสานงานกับหน่วยงานอื่น เช่น ตำรวจ อัยการ ศาล เรือนจำสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ฯลฯ ประเด็นนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รัชพล บุญเลี้ยง (2553) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางชลบุรีในด้านบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุบลวรรณ สงกรานตานนท์ (2555) ที่พบว่า พนักงานวิทยาลัษณานาชาติ มหาวิทยาลัย มหิดล มีระดับความคิดเห็นต่อการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับมาก

คุณภาพชีวิตการทำงานในมิติด้านส่วนตัวตามความคิดเห็นของพนักงานคุมประพฤติอยู่ในระดับมากมิติด้านส่วนตัวคือ ปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับพนักงานคุมประพฤติทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ครอบครั้ว ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสังคม สมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ ทั้งนี้ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติเป็นงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงและปริมาณงานมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถจัดสรรเวลาได้อย่างลงตัว บ่อยครั้งมักจะต้องนำงานที่ไม่แล้วเสร็จในระยะเวลากลับไปทำที่บ้านหรือมาทำงานในวันหยุด ความเข้าใจ กำลังใจและการสนับสนุนจากครอบครัวทำให้การปฏิบัติงานราบรื่น อีกทั้งยังเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) 9 มิติของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร ในมิติที่ 5 คือ Happy Family (ครอบครัวที่ดี) คือ การมีความสัมพันธ์ในครอบครัวอบอุ่น การที่องค์กรดูแลเอาใจใส่ครอบครัวของบุคลากรให้มีความอบอุ่นมั่นคงเป็นรากฐานสำคัญที่เชื่อมความเป็นหนึ่งเดียวระหว่างบุคลากรและองค์กรทำให้บุคลากรมีความศรัทธาและความพร้อมอย่างแท้จริงที่จะทำให้บุคลากรทำงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงานในมิติด้านเศรษฐกิจตามความคิดเห็นของพนักงานคุมประพฤติอยู่ในระดับปานกลางสามารถอธิบายได้ว่า พนักงานคุมประพฤติตระหนักว่าเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่นที่ได้รับต้องถูกบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้เพียงพอต่อการใช้จ่าย ในการดำเนินชีวิตและการดูแลครอบครัว เพราะภาระงานที่มากทำให้พนักงานคุมประพฤติส่วนใหญ่ไม่มีช่องทางในการแสวงหารายได้จากงานพิเศษอื่นเพิ่มเติม ทั้งนี้สอดคล้องแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) 9 มิติ ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร โดยมิติที่ 6 Happy Money คือ การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ คือ มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจสามารถบริหารจัดการการเงินอย่างเหมาะสม รู้จักการออมการลงทุน เพื่อเพิ่มมูลค่าของสินทรัพย์ทางการเงินให้งอกเงยและปลอดจากการเป็นหนี้ มีตัวชี้วัด 4 ประการ ได้แก่ ภาระในการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ การผ่อนชำระหนี้สินตามกำหนดเวลา การมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน และสอดคล้องกับ Richard E. Walton (1974) ที่กล่าวว่าค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ และค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำเนินชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปและเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานที่ทำสัมพันธ์กันกับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่งานอื่นๆจ่ายกัน มีความเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานที่มีลักษณะคล้ายกันในหน่วยงานอื่น

2. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานคุมประพฤติในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล อภิปรายผลได้ดังนี้



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

พื้นที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานคุมประพฤติในมิติด้านการงานและมิติด้านสังคม พนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติด้านการงานอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน กล่าวในประเด็นเชิงพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลต่างมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นพื้นที่เพื่อการแสวงโอกาสทางการงาน การเงิน เพื่อชีวิตที่ดีกว่า สภาพบีบคั้นและข้อจำกัดหลายประการทำให้ผู้ที่ไม่สามารถปฏิบัติตามบทสัณฐานของสังคมได้กระทำความผิด ความเครียดรับเข้าของแต่ละสำนักงานฯ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจึงมีสัดส่วนไม่แตกต่างกันประกอบกับกฎหมาย แนวทางการปฏิบัติงาน ภารกิจ และนโยบายของสำนักงานคุมประพฤติต่างมาจากส่วนกลางคือ กรมคุมประพฤติ ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติด้านสังคม พนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปริมณฑลมีคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติด้านสังคมสูงกว่าพนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เป็นเพราะการปฏิบัติงานในต่างจังหวัดสภาพแวดล้อมและปัจจัยบางประการยังช่วยความอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น สภาพสังคมที่ยังมีความใกล้ชิดผูกพันแบบสังคมชนบท ยังมีความใส่ใจ ความเอื้ออาทรของเพื่อนบ้านและชุมชน ความร่วมมือของประชาชนที่มาใช้บริการ ความร่วมมือของทรัพยากรบุคคลในชุมชน ความสัมพันธ์ความคุ้นเคย ความร่วมมือระหว่างส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่มีความใกล้ชิดกันคุ้นเคยกันอันเนื่องมาจากการได้ปฏิบัติงานร่วมกัน การได้ร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานและต่างหน่วยงาน ตลอดจนสภาพการจราจร ระยะทางการเดินทาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของภณิดา กบรัตน์ (2556) พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีสังกัดแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ความปลอดภัยในการทำงานและด้านความสมดุลระหว่างชีวิต เนื่องจากแต่ละพื้นที่มีลักษณะทางกายภาพและเศรษฐกิจแตกต่างกันภารกิจหน้าที่ในแต่ละพื้นที่ก็มีความเข้มข้นแตกต่างกัน ผลงานที่ออกมาจึงแตกต่างกันและอีกเหตุผลหนึ่งคือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในต่างจังหวัดต้องมีการเดินทางและมีความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่า มีความปลอดภัยน้อยกว่าข้าราชการที่ประจำอยู่ส่วนกลาง ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้ข้าราชการตำรวจที่ประจำอยู่ต่างจังหวัดเกิดอาการเครียดและมีความขัดแย้งกันบ้างทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

อายุ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานคุมประพฤติในมิติด้านสังคม มิติด้านส่วนตัวและมิติด้านเศรษฐกิจ พนักงานคุมประพฤติที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไปมีคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติด้านสังคมสูงกว่า กลุ่มอายุอื่นๆ กลุ่มตัวอย่างหรือพนักงานคุมประพฤติ ที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติด้านส่วนตัวและด้านเศรษฐกิจสูงกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ อภิปรายได้ว่าพนักงานคุมประพฤติที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติด้านสังคมสูงกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ เนื่องจากพนักงานคุมประพฤติในกลุ่มอายุดังกล่าวมีประสบการณ์ชีวิตทั้งในด้านประสบการณ์ส่วนตัวและประสบการณ์ด้านการงาน ความคิด ทักษะ และทักษะการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานในมิติด้านสังคมจึงสูงกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ และพนักงานคุมประพฤติ ที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติด้านส่วนตัวและด้านเศรษฐกิจสูงกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ อภิปรายได้ว่า กลุ่มอายุดังกล่าวเป็นช่วงอายุที่มีความพร้อมทั้งด้านตำแหน่งหน้าที่การงานและการเงิน ปัจจัยด้านอายุมีความสอดคล้องกับแนวคิดของกรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548 : 10) กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) ว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลง ในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่บุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานแต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลา ในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่างๆก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

สถานภาพในองค์กร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานคุมประพฤติในมิติด้านการงานและมิติด้านเศรษฐกิจ พนักงานคุมประพฤติที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวมีคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติด้านการงานอยู่ในระดับสูง ส่วนพนักงานคุมประพฤติที่เป็นข้าราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้เพราะพนักงานคุมประพฤติที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ไม่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงมีลักษณะงานเฉพาะด้าน และไม่ได้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานคดีเต็มรูปแบบเช่นพนักงานคุมประพฤติ ที่เป็นพนักงานราชการและข้าราชการส่วนพนักงานคุมประพฤติที่เป็นข้าราชการได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงมีทั้งในระดับผู้ปฏิบัติและหัวหน้างาน ทั้งมีความคาดหวังจากผู้บริหารว่าข้าราชการต้องทำงานมากกว่าพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว เมื่อปริมาณงานมากภาระความรับผิดชอบสูง ข้าราชการจึงมีคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติการทำงานอยู่ในระดับต่ำซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของศรีลลนา ขวัญน้อย (2557) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทตำแหน่งแตกต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนในมิติด้านเศรษฐกิจ พนักงานคุมประพฤติที่เป็นพนักงานราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับสูงกว่าข้าราชการ ทั้งนี้เพราะอัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการสูงกว่าเงินเดือนของข้าราชการ 20% ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจากระบบพนักงานราชการเป็นการจ้างงานตามสัญญาจ้าง ซึ่งมีกำหนดระยะเวลาการจ้างและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับโดยทั่วไปจะน้อยกว่าข้าราชการ เช่น ไม่สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลให้บิดามารดาได้เป็นต้น คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการจึงกำหนดค่าตอบแทนสูงกว่าข้าราชการเพื่อเป็นการชดเชยสวัสดิการอื่นๆ และเงินที่พนักงานราชการจะต้องถูกหักสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม และจากการที่พนักงานราชการต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้างระยะเวลาการจ้างต่อขึ้นอยู่กับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งสิทธิ สวัสดิการของพนักงานราชการน้อยกว่าหรือไม่ได้เท่าข้าราชการ เช่น ค่ารักษาพยาบาลค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนปีนการจ้างงานบุตร วงเงินกู้จากสถาบันการเงิน ทำให้พนักงานราชการรู้สึกถึงความไม่มั่นคงพนักงานราชการจึงต้องวางแผนในเรื่องของค่าใช้จ่าย การออมไว้เพื่อกรณีฉุกเฉิน

งานภารกิจที่รับผิดชอบ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานคุมประพฤติในมิติด้านการงาน พนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานตรวจพิสูจน์มีคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติด้านการงานอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานด้านตรวจพิสูจน์เป็นการปฏิบัติงานในส่วนของการแสวงหาข้อเท็จจริงเฉพาะสำหรับผู้กระทำความผิดในคดีอาญาเสพติดซึ่งเป็นการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. 2545 รายละเอียดและขั้นตอนการปฏิบัติงานทั้งบุคคลที่มีส่วนร่วมในคดีตรวจพิสูจน์น้อยกว่า มีข้อยุ่งยากน้อยกว่าการปฏิบัติงานด้านสืบเสาะและพินิจซึ่งรับดำเนินการคดีตามประมวลกฎหมายอาญาซึ่งศาลมีคำสั่งให้พนักงานคุมประพฤติทำการสืบเสาะและพินิจ การที่พนักงานคุมประพฤติปฏิบัติงานคดีแสวงหาข้อเท็จจริงเฉพาะด้านยาเสพติด ทำให้เกิดประสบการณ์ ส่งเสริมความเชี่ยวชาญและมีทักษะในการบริหารจัดการงานในความรับผิดชอบได้ดี ในขณะที่เดียวกันพบว่าพนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานด้านสืบเสาะและพินิจ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของธารีกุล คัมภีร์คุปต์ (2535) พบว่า พนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีความเครียดโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานสืบเสาะและรายงานเพียงอย่างเดียวและพนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานควบคุมและสอดส่องอย่างเดียวจะมีความเครียดสูงกว่าพนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงาน 2 ด้าน คืองานสืบเสาะและรายงานและงานควบคุมและสอดส่อง ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของปนัดดา ใจบุญ (2553) พบว่า พนักงานคุมประพฤติที่มีลักษณะงานที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงาน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

คุณประพจน์ที่ทำงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสืบเสาะและพินิจและกิจกรรมชุมชนฯ มีความเครียดในการทำงานโดยรวมในระดับมากที่สุด

ชั่วโมงการทำงานต่อวัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานคุณประพจน์ในมิติด้านการงานและมิติด้านส่วนตัว พนักงานคุณประพจน์ที่มีระยะเวลาเฉลี่ยในการทำงาน 9 – 10 ชั่วโมงต่อวัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติด้านการงานอยู่ในระดับสูง ส่วนพนักงานคุณประพจน์ที่มีระยะเวลาเฉลี่ยในการทำงาน 7 – 8 ชั่วโมงต่อวันและพนักงานคุณประพจน์ที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ชั่วโมงต่อวัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานคุณประพจน์มีรายละเอียดการทำงาน นอกจากลักษณะงานประจำวันที่ต้องสอบปากคำผู้กระทำความผิดและพยานที่เกี่ยวข้องแล้วยังมีส่วนของการจัดทำรายงานคดีเพื่อเสนอต่อหน่วยงานที่ส่งใช้งานเช่นศาล คณะอนุกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด หรือเรือนจำ ในส่วนนี้ส่วนใหญ่พนักงานคุณประพจน์ดำเนินการภายหลังเวลาเลิกงานตามปกติ เนื่องจากในระยะเวลาปฏิบัติงานประจำวันเป็นไปในลักษณะของการให้บริการประชาชนพนักงานคุณประพจน์จึงต้องทำงานเกินระยะเวลาเพื่อให้คดีในความรับผิดชอบเสร็จสิ้นไปได้ พนักงานคุณประพจน์ที่สามารถบริหารจัดการเวลาได้เหมาะสม จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเพราะเกิดความสมดุลระหว่างการงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในการพักผ่อนหรือดำเนินกิจกรรมอื่นๆ ทั้งนี้ชั่วโมงการทำงานที่น้อยไปหรือปฏิบัติแต่เฉพาะเวลาราชการก็เป็นสิ่งที่เป็นไปได้เมื่อเทียบกับปริมาณคดีและภาระงานในความรับผิดชอบ และชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไปทำให้เกิดผลกระทบต่อสภาพร่างกายและภาวะอารมณ์ ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าความเจ็บป่วยและความเครียด ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน ที่มีขีดระดับความทนทานความสนใจในงานกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นัทธมน สมศิลา (2557 :บทคัดย่อ) พบว่า แพทย์ประจำบ้านที่มีจำนวนเวรต่อเดือนที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 8 เวรต่อสัปดาห์มีสัดส่วนที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับดีสูงกว่า แพทย์ประจำบ้านที่มีจำนวนเวรมากกว่า 8 เวรต่อสัปดาห์และแพทย์ประจำบ้านที่ชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 80 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีสัดส่วนที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับดีสูงกว่าแพทย์ประจำบ้านที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงาน มากกว่า 80 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จากการ วิเคราะห์กลุ่มย่อย (subgroup analysis) พบว่า จำนวนเวรน้อยกว่าหรือเท่ากับ 8 เวรต่อเดือนและจำนวนเวรน้อยกว่าหรือเท่ากับ 80 ชั่วโมงต่อสัปดาห์มีแนวโน้มความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับดี ทำให้ชั่วโมงการทำงานมีบทบาทสำคัญที่ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

โครงสร้างองค์กร จากผลการศึกษาระดับความคิดเห็นด้านโครงสร้างองค์กรของพนักงานคุณประพจน์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานคุณประพจน์เป็นองค์กรแบบราชการจึงมีการดำเนินงาน มีสายการบังคับบัญชาที่เป็นระบบ มีการจัดแบ่งงานตามตำแหน่งหน้าที่ชัดเจน ประกอบกับการปรับตัวให้เข้ากับการบริหารงานภาครัฐยุคใหม่ส่วนราชการจึงมีการกระจายอำนาจ มีการติดต่อสื่อสารและการประสานงานที่คล่องตัวมากขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ทำให้พนักงานคุณประพจน์มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจที่เกิดขึ้น โครงสร้างองค์กรจึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานคุณประพจน์ในทุกมิติ ซึ่งสอดคล้องกับเมอร์ไวย์ พอร์เตอร์และสตีร์ (Mowday, Porter and Steer, 1982) ที่กล่าวว่า โครงสร้างองค์กรที่ดีต้องมีลักษณะเป็นระบบแบบแผน มีหน้าที่ชัดเจนมีการกระจายอำนาจมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสอดคล้องกับผลการศึกษาของนภาพร ศิริพรกิตติ (2554) พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช มีความคิดเห็นโดยรวมต่อโครงสร้างองค์กรอยู่ในระดับสูง โครงสร้างองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.319, p < 0.001$) หมายถึง เมื่อคะแนนด้านโครงสร้างองค์กรมีค่าสูงขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วย



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

มาตรฐานการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาระดับความคิดเห็นด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติอยู่ในระดับมาก มาตรฐานการปฏิบัติงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในทุกมิติ โดยการปฏิบัติงานคุมประพฤติอยู่ภายใต้ระเบียบ กฎหมาย เป็นงานที่ต้องใช้ความถูกต้องและมีความเป็นธรรม กรมคุมประพฤติจึงมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานคุมประพฤติ และมีการกำหนด Job description ในแต่ละงานเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการทำงานที่ถูกต้อง ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และมีความสะดวกรวดเร็ว ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการปฏิบัติงานและการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การโอนย้าย การพักผ่อนและการพักผ่อนจากงาน รวมทั้งจะได้รับความเชื่อถือการยอมรับจากผู้รับบริการและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Litwin and Burmeister (1992 อ้างถึงในวีระชาติ สงวนเกียรติ, 2552) ที่กล่าวว่ามาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) หมายถึง องค์การได้กำหนดขั้นตอนและแนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับให้บุคลากรใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพ และนำผลจากการตรวจสอบประเมินคุณภาพ มาปรับปรุงพัฒนางานเพื่อให้ได้คุณภาพมาตรฐานเพิ่มสูงขึ้น

ความรับผิดชอบในงาน จากผลการศึกษาระดับความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบในงานของพนักงานคุมประพฤติอยู่ในระดับมาก ความรับผิดชอบในงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติด้านการทำงาน มิติด้านสังคมและมิติ ด้านส่วนตัว การปฏิบัติงานของพนักงานคุมประเดตินั้นมีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน บุคคลและสิทธิ เสรีภาพของประชาชน ที่เกี่ยวข้องในคดีและข้อผูกพันทางกฎหมาย พนักงานคุมประพฤติจึงต้องเป็นผู้มีความรับผิดชอบสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สตรินเจอร์ (Stringer, 2002) ที่กล่าวว่าความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในการ ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง สามารถแก้ไขปัญหาการทำงานด้วยตัวเอง องค์การให้ความไว้วางใจ และยอมรับได้ ในความผิดพลาดที่เกิดจากการทำงาน มีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบระดับสูงแสดงว่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนจากองค์การและมีกำลังใจในการแก้ปัญหาการทำงานด้วยตัวเอง ความรับผิดชอบระดับต่ำ แสดงว่าไม่มีการสนับสนุน ให้ผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่ยอมรับความเสี่ยงหรือการทดลองใช้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ

การได้รับการยอมรับ จากผลการศึกษาระดับความคิดเห็นด้านการได้รับการยอมรับของพนักงานคุมประพฤติ อยู่ในระดับปานกลาง การได้รับการยอมรับมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานคุมประพฤติ ในมิติด้านการทำงานและ มิติด้านส่วนตัว ทั้งนี้เพราะพนักงานคุมประเดติมีความรับรู้ว่าเมื่อปฏิบัติงานได้ดีก็จะได้ผลตอบแทนหรือรางวัลซึ่ง ผลตอบแทนในที่นี้ไม่ได้หมายถึงเฉพาะด้านเงินเพียงอย่างเดียว แต่รวมถึงการยอมรับที่มุ่งเน้นรางวัลหรือ คำติชมและการ ลงโทษซึ่งเป็นปัจจัยเสริมแรงที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของแคมเบลล์และ บิวตี้ (Campbell and Beaty, อ้างในวรเดช เพลิดเพลิน , 2557) ที่กล่าวว่า การให้รางวัลและการลงโทษเป็นความมากน้อยใน การให้รางวัล เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือนซึ่งอยู่บนพื้นฐานของผลงานและความดีความชอบที่จะอยู่บน พื้นฐานของการพิจารณาอาวุโส ความชอบพอและอื่นๆ สอดคล้องกับผลการศึกษาของกุลรัศมี พรหมไธสง (2553) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลศิริราช มีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นด้านการยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง

การได้รับการสนับสนุน จากผลการศึกษาระดับความคิดเห็นด้านการได้รับการสนับสนุนของพนักงานคุมประพฤติ อยู่ในระดับมาก การได้รับการสนับสนุนมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติการทำงานและมิติด้านสังคม ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานคุมประเดติรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม ได้รับความไว้วางใจ กำลังใจและความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

ร่วมงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของ Stringer (2002) ที่กล่าวว่าการสนับสนุนเป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานในการให้ความไว้วางใจ ความสนใจเอาใจใส่ และความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติหน้าที่การงาน อย่างเสมอภาคกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุซานุช พันธนิยะ (2553) ที่พบว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การเพียง 3 ด้าน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุนและด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ความยึดมั่นผูกพัน จากผลการศึกษาในระดับความคิดเห็นด้านความยึดมั่นผูกพันของพนักงานคุมประพฤติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานคุมประพฤติรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงานและตระหนักว่างานที่ทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์ต่อสังคม มีโอกาสในการได้รับความก้าวหน้าและมั่นคง อัตราจ้าง ค่าตอบแทนการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง การบูรณาการทางสังคม รวมทั้งประชาธิปไตยในองค์กร ซึ่งความพึงพอใจในด้านต่างๆเหล่านี้สอดคล้องกับปัจจัยที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Litwin and Stringer (1968 อ้างถึงใน กุลรัศมี พรหมไธสง, 2553) ที่กล่าวว่าความจงรักภักดีต่อองค์การ (Organizational identity and group loyalty) เน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการรับรู้กับความจงรักภักดีต่อกลุ่มความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในองค์กร ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ จงรักภักดีต่อเป้าหมายของกลุ่มและนำกลุ่มไปสู่การพัฒนาที่ดีขึ้น คำนี้ถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ทำให้เกิดความไว้วางใจ และมีความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของนุศรา รัมมะเพียร (2550) ที่พบว่าพนักงานคุมประพฤติ สังกัดสำนักงานคุมประพฤติภาค 1 มีความผูกพันกับองค์การในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1.1 ผู้บริหารกรมคุมประพฤติ ควรมีการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานคุมประพฤติและบุคลากรในสายสนับสนุน โดยเป็นการยกระดับและพัฒนานโยบายที่มีความเข้มข้นและต่อเนื่อง
- 1.2 ผู้บริหารกรมคุมประพฤติ ควรมีการกำหนดนโยบายที่ให้ความสำคัญและเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์กับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

- 2.1 มิติด้านการทำงาน หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการวางแผนบริหารจัดการและจัดเตรียมงบประมาณไว้เพื่อการจัดหา ซ่อมแซม อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอและมีสภาพพร้อมใช้งาน
- 2.2 มิติด้านสังคม หน่วยงานควรจัดให้มีกิจกรรมนันทนาการหรือกิจกรรมสาธารณประโยชน์ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเป็นการผ่อนคลายความเครียด ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- 2.3 มิติด้านส่วนตัว พนักงานคุมประพฤติมีภาวะเครียดมีสาเหตุมาจากปริมาณงานที่มาก ไม่สมดุลกับอัตรากำลัง หน่วยงานควรแสวงหาวิธีการบริหารจัดการ การลดขั้นตอนการทำงานหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานให้มากขึ้น ทั้งจัดหาอัตรากำลังมาให้เพียงพอกับปริมาณงาน ผู้บริหารควรมีความเข้าใจบริบทการทำงานตามความเป็นจริง มิใช่มุ่งตอบสนองต่อตัวชี้วัดการดำเนินงานจนละเลยคุณภาพชีวิตของพนักงานคุมประพฤติผู้ปฏิบัติงาน
- 2.4 มิติด้านเศรษฐกิจ หน่วยงานควรพิจารณาให้ค่าตอบแทนโดยคำนึงถึงลักษณะงาน ปริมาณงานและความเหมาะสมกับสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน และจะต้องเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าตอบแทนไม่เฉพาะ ในหน่วยงาน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

กรรมคัมประพติตานั้น แต่จะต้องเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ ที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันและคล้ายคลึงกันด้วยเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานคัมประพตีสานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถครองตนอยู่ในความซื่อสัตย์สุจริตได้ซึ่งเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่งานคัมประพตติ

เอกสารอ้างอิง

- กองวิชาการและแผนงาน กรมคัมประพตติ กระทรวงยุติธรรม. (2545). รายงานการวิจัยเรื่องศักยภาพการบริหารและการจัดการ ของกรรมคัมประพตติ. [ม.ป.ท.]
- กลุ่มแผนยุทธศาสตร์และนวัตกรรม สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2557). “นโยบายการบริหารอัตราค่าจ้างตามมาตรการการบริหารและพัฒนาค่าจ้างคนภาครัฐ พ.ศ. 2557 - 2561” กรุงเทพมหานคร
- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร บริษัท คุเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- กุลรัศมี พรหมไธสง. (2553). วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- จิตรสุตา ลิ้มเกรียงไกร.(2556) การเดินทางสู่ “องค์กรแห่งความสุข” ที่มา http://www.happy-workplace.com/Main/Frontpages/HWFM008_Article.php?Article=179&Hit=y
- ธารีกุล คัมภีร์คุปต์. (2535). ความเครียดของพนักงานคัมประพตติ : ศึกษากรณี กรมคัมประพตติ กระทรวงยุติธรรม. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นภาพร ศิริพรกิตติ (2554). ความผูกพันองค์กรและประภพวัฒนธรรมองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- นุชตรา รัมมะเพียร. (2550). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานประพตติ สังกัดสำนักงานคัมประพตติภาค 1 การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- นัทธมน สมศิลา (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของแพทย์ประจำบ้าน ณ โรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาชีวเวชศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ปนัดดา ใจบุญ. (2553). ความเครียดในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานคัมประพตติ กรมคัมประพตติ ในเขตพื้นที่ภาคเหนือ. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- พัชรภรณ์ บุญมี. (2552). การศึกษาการบริหารองค์การพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ภณิดา กบรัตน์. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : กรณีศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 . สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 9

The 9th STOU National Research Conference

- รัชพล บุญเรือง. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางชลบุรี. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- วรเดช เพลิดพริ้ง. (2557). บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สตาร์คัลเลอร์ จำกัด. บริหารธุรกิจบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
- วีรชาติ สงวนเกียรติ. (2552). บรรยากาศองค์กรและลักษณะความเป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ของสถานีดำรงภูธรเมือง จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- ศรัลشنا ขวัญน้อย. (2557). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- สุชาณุ พันธนิยะ. (2553). บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- สุรียา หนูช่วย. (2549). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางชลบุรี. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). 108 คำถามกับพนักงานราชการ. กรุงเทพฯ สำนักงาน ก.พ.
- อุบลวรรณ สงกรานตานนท์. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติมหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- Bluestone, I. (1997). "Implementing Quality of Worklife Programs". Management Review. 5 (July 1977) : 44
- Mowday R. Steers R.M. and L. Porter. (1982) . Employee Organization. Linkage: The Psychology of Commitment, Absen tecism and Turnover. New York: Academy
- Press Stringer, R. A.2002. Leadership and Organizational Climate: the Cloud Chamber Effect. Upper Saddle River, CA: Prentice-Hall.
- Walton, R.E. (1974). Improving the Quality of Working Life: Harvard Business Review, May – June: p.12 - 61 , 120, 153 - 155.