

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พนักงานคุมประพฤติ (Probation Officer) เป็นบุคลากรซึ่งปฏิบัติงานในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาทั้งก่อนและหลังการพิพากษาคดีของศาล และในกรณีที่จำเลยต้องคำพิพากษาให้ลงโทษจำคุกมาระยะเวลาหนึ่งและได้รับโอกาสการพักการลงโทษ หรือลดวันต้องโทษผู้ต้องขังรายดังกล่าวก็ต้องถูกคุมความประพฤติไว้เช่นกัน และหมายรวมถึงการตรวจพิสูจน์และการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.2545 โดยมุ่งหวังให้ผู้กระทำผิดกลับตนเป็นพลเมืองดีและกลับคืนสู่ชุมชนอย่างมีคุณค่าต่อไปเพื่อให้การแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด (Rehabilitation) บรรลุวัตถุประสงค์อย่างแท้จริงและเป็นการป้องกันสังคมจากอาชญากรรมตามภารกิจหลักซึ่งถือตามมาตรฐานแห่งชาติว่าด้วยการปฏิบัติงานของกรมคุมประพฤติ (ประกาศกระทรวงยุติธรรม, 2547) ซึ่งแบ่งหน้าที่หลักๆ 5 ด้าน ดังต่อไปนี้ ด้านการแสวงหาข้อเท็จจริง (Fact Findings) ได้แก่ การสืบเสาะและพินิจผู้กระทำผิดที่เป็นผู้ใหญ่ การสืบเสาะข้อเท็จจริงผู้ได้รับพักการลงโทษและลดวันต้องโทษจำคุก การตรวจพิสูจน์ผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์ในคดีเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษ ด้านการแก้ไขฟื้นฟู (Rehabilitation) ได้แก่ การควบคุมและสอดส่องผู้กระทำผิดที่เป็นผู้ใหญ่ การควบคุมและสอดส่องผู้กระทำผิดที่เป็นเด็กและเยาวชน การควบคุมและสอดส่องผู้ได้รับพักการลงโทษและลดวันต้องโทษจำคุก การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ด้านการทำงานบริการสังคม ได้แก่ การทำงานบริการสังคมโดยเป็นเงื่อนไขในการคุมความประพฤติ การทำงานบริการสังคมแทนค่าปรับ ด้านการดูแลช่วยเหลือโดยการสงเคราะห์ภายหลังปล่อยหรือพ้นคุมความประพฤติ และด้านงานอาสาสมัครคุมประพฤติและการนำทรัพยากรชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม (Community and its Participation) การใช้กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ในงานคุมประพฤติ

ในการปฏิบัติงานพนักงานคุมประพฤตินักประสบปัญหาต่างๆ เช่น งานด้านการแสวงหาข้อเท็จจริง มักประสบปัญหาในเรื่องของระยะเวลาในการทำงานในแต่ละคดีมีระยะเวลาจำกัด และปัญหาเรื่องการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่วนงานด้านการแก้ไขฟื้นฟู มักประสบปัญหาการผัดวันประกันพรุ่ง การกระทำผิดซ้ำและไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขของศาล เป็นต้น หากผู้ถูกคุมความประพฤติกระทำการผิดเงื่อนไขที่ศาลกำหนด (Technical Violation) หรือถูกจับใหม่ (New

Offense Violation) พนักงานคุมประพฤติจะเป็นผู้ทำความเข้าใจแผนรายงานศาลเพื่อเพิกถอนการคุมความประพฤติหรือเสนอมาตรการอื่นๆ ในการแก้ไขผู้กระทำผิดจึงมีนักวิชาการบางท่านได้ให้แนวความคิดว่าบทบาทของพนักงานคุมประพฤตินั้นมีหลายบทบาท กล่าวคือ บทบาทในฐานะผู้บังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcer) เพื่อคอยคุ้มครองป้องกันชุมชนควบคู่กับบทบาทผู้แก้ไขบำบัด (Therapeutic Officer) (Abadinsky, 1987 อ้างใน ศักดิ์ชัย เลิศพานิชพันธ์, 2539) ส่วนงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือและการประสานงานกับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม หน่วยงานอื่นๆ และทุกภาคส่วนของสังคมนั้นยังมีปัญหาในเรื่องการให้ความร่วมมือและการประสานงานจากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ จนก่อให้เกิดความคับข้องใจ ความขัดแย้งในใจ เป็นสาเหตุหนึ่งซึ่งก่อให้เกิดความเครียดได้ (อังคณา เมืองสมบุรณ์, 2530)

ประกอบกับจากสถิติปริมาณคดีย้อนหลังตั้งแต่เดือนตุลาคม 2551 - เดือนกันยายน 2552 พบว่าปริมาณงานด้านการแสวงหาข้อเท็จจริงก่อนการพิพากษา / วินิจฉัยมีสูงเกินกว่ามาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้ จำนวน 0.21 เท่า และปริมาณงานด้านการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดและผู้ติดยาเสพติดมีสูงเกินกว่ามาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้จำนวน 0.59 เท่า (รายงานสรุปผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2552) ทำให้พนักงานคุมประพฤติต้องทำงานกับผู้กระทำผิดที่มีความหลากหลายลักษณะมากขึ้น อีกทั้งกรมคุมประพฤตินั้นมีการกิจใหม่ที่รับเพิ่มเข้ามาคืองานเครือข่ายยุติธรรมชุมชนจึงทำให้หน้าที่ความรับผิดชอบและขอบเขตการทำงานของพนักงานคุมประพฤตินั้นมากขึ้นตามไปด้วย จากปริมาณงานและลักษณะงานดังกล่าว ซึ่งก่อให้เกิดความเครียดและแรงกดดันมากๆ เป็นเวลานานๆ จึงส่งผลให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้ Maslach & Jackson (อ้างถึงใน สงวน ลิขเกียรตินันท์ 2542, น.168) กล่าวว่าความเหนื่อยหน่าย หมายถึง อาการอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดคุณค่าความเป็นบุคคลในผู้รับบริการ และความรู้สึกว่าตนไม่ประสบความสำเร็จ

ความเหนื่อยหน่าย เป็นผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานประจำที่มีภาระงานมาก งานเร่งด่วนงานซ้ำซากจำเจ งานที่ต้องรับผิดชอบสูง บทบาทที่คลุมเครือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่เหมาะสมงานที่ไม่มั่นคง ขาดการสนับสนุนและมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับบุคคลในที่ทำงานซึ่งก่อให้เกิดความเครียดเป็นระยะเวลายาวนาน หรืออาการหมดไฟ หมดกำลังใจในการทำงานเกิดขึ้นกับบุคคลทุกอาชีพที่ต้องทำงานเพื่อช่วยเหลือมนุษย์ และอาชีพที่พบมากที่สุด คือ อาชีพที่มีการให้บริการทางสังคมซึ่งต้องเกี่ยวข้องและมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นตลอดเวลา เช่น นักกฎหมาย จิตแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ และบุคคลที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสุขภาพอนามัย เป็นต้น (อัญชลี เชื้อบัวโสร, อุบล นิวัติชัย และ วารุณี แก่นสุข, 2534) เมื่อเกิดความเหนื่อยหน่ายขึ้นแล้วจะมีการ

เปลี่ยนแปลงต่างๆ เกิดขึ้นทั้งทางร่างกาย อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ทักษะ และพฤติกรรม ซึ่งจะมี ความโน้มเอียงไปในด้านลบ (Maslach 1986, p.3; Muldary 1983, p.2; Duxbery 1984, p.114)

ในกรณีที่เกิดความเหนื่อยหน่ายในระดับรุนแรงอาจมีพยาธิสภาพทางร่างกายร่วมด้วย (Wolf 1981, p.233) เช่น นอนไม่หลับ อ่อนเพลีย กล้ามเนื้อมีความตึงมากขึ้น เกิดอาการตัวสั่น และปวดศีรษะ ระบบทางเดินอาหารผิดปกติ เบื่ออาหาร เป็นต้น ผู้ที่มีความเหนื่อยหน่ายสูงจะมีการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรม การปฏิบัติงานไปในทางที่ไม่พึงประสงค์ โดยมีการปฏิบัติกับผู้อื่นรับบริการด้วยท่าทีเฉยเมย มักจะปฏิเสธความรับผิดชอบ ขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการ นอกจากนี้อาจจะมีเจตคติที่ไม่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน หลีกเลี่ยงการพูดคุยหรือติดต่อกับผู้ร่วมงาน พยายามแสวงหาทางที่จะปลีกตัวออกไปจากสังคม ทางด้านการเปลี่ยนแปลงเจตคติต่อตนเองนั้น ผู้ประสบกับความเหนื่อยหน่ายจะมีความมุงหวังในชีวิตต่ำลง มีความรู้สีกว่าตนเองไร้ความสามารถ ไม่มีประสิทธิภาพ ส่วนผลของความเหนื่อยหน่ายทางด้านอารมณ์ คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์เกิด ความรู้สึกเย็นชา หดหวน คับข้องใจ รวมทั้งรู้สึกหมดกำลังใจ หดหวนที่จะทำงานต่อไป การทำงานจึงเป็นไปอย่างเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ความเอาใจใส่กับผู้รับบริการ ลดลง ความผูกพันกับงานและอาชีพลดลงด้วย

ถ้าหากความเหนื่อยหน่ายในงานเกิดขึ้นกับบุคคลใดหรือกลุ่มวิชาชีพโดยอ้อมก่อให้เกิดความเสียหายต่อบุคคล หน่วยงานและสังคมที่เกี่ยวข้อง แต่ก็เป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้เนื่องจากคนเรา ใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันอยู่กับการทำงานจึงต้องประสบกับปัญหาต่างๆ ทั้งจากตัวบุคคล สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร อันก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานได้เสมอ ซึ่งอาจเป็นความเครียดเล็กๆ น้อยๆ เกิดขึ้นแล้วหายไปได้ แต่ถ้าหากความเครียดนั้นไม่หายไปกลับเพิ่มมากขึ้น และเกิดอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานานจนทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในงานแล้วนั้นพฤติกรรมการเผชิญปัญหาที่เหมาะสมเป็นทางเลือกหนึ่งที่จะช่วยบรรเทาให้บุคคลสามารถปรับตัวได้ดีกับ สถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น ได้ดังที่ Lazarus & Folkman (1984) ได้กล่าวว่า ประสบการณ์ทางลบ คือ ประสบการณ์ชีวิตของมนุษย์ทุกคน บุคคลมักเผชิญกับความเครียดจากการเปลี่ยนแปลงของ เหตุการณ์ชีวิต ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเมินของบุคคลนั้นด้วยว่าเหตุการณ์นั้นเกินกำลังความสามารถ ที่มีอยู่และเป็นอันตรายต่อภาวะความเป็นปกติสุขของตนหรือไม่ นั่นก็คือ เหตุการณ์ตึงเครียดใน สถานการณ์เดียวกัน แต่ทำให้บุคคลมีความเครียดได้ไม่เท่ากัน ถ้าบุคคลใดมีความสามารถและ ทรัพยากรต่างๆ เพียงพอที่จะจัดการสถานการณ์นั้นได้ บุคคลนั้นจะรู้สึกเครียดน้อยกว่าบุคคลที่รู้สึก ว่าสถานการณ์นั้นตนไม่มีความสามารถและทรัพยากรเพียงพอที่จะจัดการกับสถานการณ์นั้นได้ (อินทรา ปัทมินทร์, 2541, น.36-47) ดังนั้น การประเมินเหตุการณ์ลบในชีวิต ถ้าบุคคลนั้นทำให้

เห็นว่าเป็นเรื่องที่ท้าทาย สิ่งนั้นก็จะเป็แรงจูงใจให้ชีวิตของเขาดีขึ้น และมีชีวิตอยู่รอดและดำเนินต่อไปบุคคลที่เอาชนะเหตุการณ์ลบในชีวิตจะทำให้เขาประสบความสำเร็จ

พฤติกรรมในการเผชิญปัญหาเป็นกระบวนการของความคิดหรือความพยายามทางสติปัญญาและพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องมากกว่าปกติ ในการจัดการตอบสนองต่อสถานการณ์ตึงเครียด พฤติกรรมในการเผชิญปัญหาจะเป็นกระบวนการที่มีการเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา เพื่อตอบสนองความต้องการที่เป็นรูปธรรมและเป็นการประเมินอย่างเป็นนามธรรมต่อสถานการณ์นั้นๆ ว่าเป็นสิ่งคุกคามและเพื่อจัดการกับความต้องการภายใน และ/หรือภายนอก ร่างกาย หลังจากประเมินแล้วว่าต้องใช้กำลังความสามารถหรือแหล่งทรัพยากรมากกว่าที่มีอยู่ปกติ

พฤติกรรมในการเผชิญปัญหาแบ่งได้เป็น 2 แบบ แบบที่หนึ่ง คือ การเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ไขปัญหา (Problem-focused coping) เป็นความพยายามของบุคคลในการเลือกที่จะจัดการโดยตรงกับสาเหตุ ได้แก่ การเผชิญหน้ากับปัญหาและการวางแผนแก้ไขปัญหา และแบบที่สอง คือ การเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์ (Emotion-focused coping) เป็นความพยายามของบุคคลในการพยายามควบคุมสภาพอารมณ์และปรับอารมณ์ของตนเอง ได้แก่ การควบคุมระยะห่างของปัญหา การพยายามควบคุมตัวเอง การแสวงหาแหล่งสนับสนุนทางสังคม การแสดงความรู้สึกชอบต่อปัญหา การหลีกเลี่ยงหรือหนีปัญหาและการประเมินค่าใหม่ทางบวก เป็นเพียงการบรรเทาหรือลดสภาพความเครียดเท่านั้นซึ่งการเผชิญปัญหาจะแสดงผลพัธ์ของการปรับตัว 3 ด้าน คือการทำหน้าที่ทางสังคม ขวัญกำลังใจและภาวะสุขภาพ (Lazarus & Folkman, 1984) ในบางสถานการณ์หรือว่าในบางปัญหาหากเลือกใช้พฤติกรรมการเผชิญปัญหาที่เหมาะสมจนเกิดการเรียนรู้ในการปรับใช้ในอนาคตต่อไปย่อมช่วยป้องกันหรือลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้ เช่น ในบางปัญหาการเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ไขปัญหาสามารถป้องกันไม่ให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในทางตรงกันข้ามการเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยหน่ายได้ (Carver, et al. 1989, p.275) นอกจากนี้พฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ไขปัญหาและแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ที่เป็นทุกข์มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและสามารถป้องกันความเหนื่อยหน่ายได้ (Chiriboga & Bailey 1986, p.294-298)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในงานและพฤติกรรมในการเผชิญปัญหาของพนักงานคุมประพฤติว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่สืบเนื่องจากทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ของลาซารัสและฟอล์กแมน ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อความเหนื่อยหน่ายเริ่มเกิดขึ้นในตัวบุคคล บุคคลจะประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้นแล้วมีการปรับตัวโดยมีการเผชิญปัญหา และจากการศึกษาของ กนกภรณ์ ใจแก้ว (2551) พบว่า ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้านอากรอ่อนล้าทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการหลีกเลี่ยงหรือหนีปัญหาและมีความสัมพันธ์ทางลบกับ

การควบคุมระยะห่างของปัญหาในส่วนความเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้านการลดคุณค่าความเป็นบุคคลในผู้รับบริการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญหน้ากับปัญหา และมีความสัมพันธ์ทางลบกับการวางแผนแก้ไขปัญหาและการพยายามควบคุมตนเอง และความเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้านความรู้สึกว่าตนไม่ประสบผลสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการวางแผนแก้ไขปัญหา โดยการวิจัยนี้จะเป็นการวิจัยเบื้องต้น เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในงานและพฤติกรรมในการเผชิญปัญหาของพนักงานคุมประพฤติ และจะเป็นข้อมูลแก่งานวิจัยในอนาคตที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน และการศึกษารูปแบบแนวทางการช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติที่มีความเหนื่อยหน่ายในงานให้มีพฤติกรรมในการเผชิญปัญหาที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานได้ตามยุทธศาสตร์สำคัญของกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม คือ “คืนคนดีสู่สังคม” ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเหนื่อยหน่ายในงานของพนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมในการเผชิญปัญหาของพนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในงานและพฤติกรรมในการเผชิญปัญหาแต่ละด้านของพนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ความเหนื่อยหน่ายในงาน และพฤติกรรมในการเผชิญปัญหาของพนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม มีความสัมพันธ์กัน

1.4 ขอบเขตการวิจัย

ประชากร คือ ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติในระดับผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ข้าราชการตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ ระดับปฏิบัติการและพนักงานราชการตำแหน่งพนักงาน

คุมประพฤติ จากสำนักงานคุมประพฤติทั่วประเทศ จำนวน 98 แห่ง จำนวน 1,454 คน (ทำเนียบข้าราชการและพนักงานราชการ ประจำปี พ.ศ.2553 กรมคุมประพฤติ)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติในระดับผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ข้าราชการตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ ระดับปฏิบัติการและพนักงานราชการตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ ของกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีขนาดประชากร จำนวน 1,454 คน ผู้วิจัยได้นำประชากร จำนวน 34 คน เพื่อทำการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบวัด ดังนั้น จึงเหลือประชากรจำนวน 1,420 คน นำไปคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane ด้วยความคลาดเคลื่อน .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 312 คน

1.5 ตัวแปรในการวิจัย

มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ความเหนื่อยหน่ายในงาน พฤติกรรมการเผชิญปัญหาของพนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ความเหนื่อยหน่ายในงาน หมายถึง กลุ่มอาการที่เกิดจากการสะสมความเครียดจากการทำงานเป็นระยะเวลานานประกอบไปด้วยอาการอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดคุณค่าความเป็นบุคคลในผู้รับบริการ และความรู้สึกว่าตนไม่ประสบความสำเร็จ วัดโดยแบบวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน ซึ่งนำมาจากแบบวัดความเหนื่อยหน่ายในงาน ของ Maslach & Jackson (1981 อ้างถึงใน สิริยา สัมมาวาจ, 2532) โดยผู้วิจัยได้ดัดแปลงให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

พฤติกรรมการเผชิญปัญหา หมายถึง การกระทำที่บุคคลใช้ในการลดความขัดแย้งในใจ ความตึงเครียด เพื่อให้เกิดความสมดุลภายในตัวบุคคลระหว่างบุคคล รวมทั้งเหตุการณ์สิ่งแวดล้อมที่มากระทบทำให้บุคคลสามารถปรับตัว และปฏิบัติตัวได้อย่างถูกต้องเหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ ตามแนวคิดของ Lazarus & Folkman (1984) ซึ่งแบ่งเป็น 8 ด้าน คือ การเผชิญหน้ากับปัญหา การวางแผนแก้ไขปัญหา การควบคุมระยะห่างของปัญหา การพยายามควบคุมตัวเอง การแสวงหาแหล่งสนับสนุนทางสังคม การแสดงความรับผิดชอบต่อปัญหา การหลีกเลี่ยงหรือหนีปัญหาและการประเมินค่าใหม่ทางบวกวัดโดยแบบวัดพฤติกรรมการเผชิญปัญหา ของ Lazarus & Folkman (1984 อ้างถึงใน กนกภรณ์ ใจแก้ว, 2551)

พนักงานคุมประพฤติ หมายถึง ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมให้มีอำนาจหน้าที่ตาม พ.ร.บ.วิธีดำเนินการคุมประพฤติตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ.2522 และได้รับการแต่งตั้งให้เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่หรือได้รับมอบหมายให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.2545 ซึ่งปฏิบัติงานตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติในระดับผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ข้าราชการตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ ระดับปฏิบัติการและพนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ ของกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี ขึ้นไป

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความเหนื่อยหน่ายในงานของพนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม
2. ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมในการเผชิญปัญหา ของพนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม
3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยหน่ายในงานและพฤติกรรมในการเผชิญปัญหาของพนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม
4. เป็นข้อมูลให้แก่งานวิจัยที่จะนำไปสู่การพัฒนาและช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติที่มีความเหนื่อยหน่ายในงานให้มีพฤติกรรมในการเผชิญปัญหาที่เหมาะสมต่อไป
5. ผู้บริหารองค์กรทราบถึงปัญหาความเหนื่อยหน่ายในงานและพฤติกรรมในการเผชิญปัญหาของผู้ได้บังคับบัญชาภายในองค์กร เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบาย การวางแผนเพื่อหาแนวทางในการป้องกันและแก้ไขที่เหมาะสมไว้รองรับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น และเพื่อขวัญกำลังใจของผู้ได้บังคับบัญชานำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและการดำรงอยู่ขององค์กร