

**แนวทางการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21
ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7
Guidelines for the 21st Century Skills Development of Personnel of
the Provincial Prison in Region 7**

โสภณ กลั่นสกุล และ ธนสิน จันทเดช

มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

Sopon klunsakul and Thanasin Janthadech

Stamford International University, Thailand

Corresponding Author , E-mail: sopon0614@gmail.com

บทคัดย่อ

ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21 ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 ที่นำไปสู่การพัฒนาทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงได้ทำการศึกษาการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21 ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21 ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 (2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21 ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 (3) ปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21 ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 และ (4) แนวทางการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21 บุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 จำนวน 202 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน โดยใช้หลักความน่าจะเป็นในการสุ่มตัวอย่างและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ผลการศึกษาพบว่า

(1) ทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21 ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 อยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21 ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 (3) ปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความสำเร็จ ด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในงาน และด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21 ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.001 ส่วนด้านการยอมรับนับถือและด้านโอกาสได้รับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์กับทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21 ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 และ (4) แนวทางการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21 บุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 พบว่า ควรมีการระดมสมองแบบบูรณาการอย่างสร้างสรรค์ ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดง

*วันที่รับบทความ : 6 ตุลาคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 24 ตุลาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ : 25 ตุลาคม 2566

Received: October 6, 2023; Revised: October 24, 2023; Accepted: October 25 2023

ความคิดเห็น และให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ควรมีการปรับตัวและศึกษาเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : การพัฒนาทักษะ; ศตวรรษที่ 21; บุคลากรเรือนจำ; เรือนจำจังหวัดในเขต 7

Abstract

The researcher is interested in studying the Guidelines for the 21st Century Skills Development of Personnel of the Provincial Prison in Region 7 that will lead to the effective development of skills and knowledge in the work of personnel. Therefore, the study was conducted the mix-method research aimed to study (1) the level of the 21st Century skills development of personnel of the Provincial Prisons in Region 7, (2) a correlation between factors affecting the 21st Century skills development of personnel of the Provincial Prisons in Region 7, (3) a relationship between factors affecting the 21st Century skills development and the 21st Century skills development of Personnel of the Provincial Prisons in Region 7, and (4) guidelines for developing the 21st Century skills of personnel of the Provincial Prisons in Region 7. The sample groups consisted of 202 personnel working for the Provincial Prisons in Region 7 and 9 key informants by using probability sampling and a simple random sampling method.

Finding: (1) as a whole, the level of the 21st Century skill development of personnel of the provincial prisons in Region 7 was at a high level, (2) there was no correlation between factors affecting the 21st Century skills development and the 21st Century skills development, (3) there were relationships between factors affecting the 21st Century skills development in terms of success, career path, and job characteristics at the statistically significant level of 0.001 and there was no relationship for being respected and opportunity to take responsibility factors, and (4) guidelines for developing the 21st Century skills of Personnel of the Provincial Prisons in Region 7 were revealed that the prisons should: create integrated brainstorming, encourage personnel to express ideas, respect work colleagues, be flexible, and learn to use new technology to work operation.

Keywords: Skill Development; the 21st Century, Prison Personnel; the Provincial Prisons in Region 7

บทนำ

ในปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นทั่วโลกอย่างรวดเร็วตามกระแสโลกาภิวัตน์ ดิจิทัล ดิสรัปชั่น ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของคนในสังคมการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและเทคโนโลยี ทำให้ประเทศไทยและประเทศต่างๆ ทั่วโลกจำเป็นต้องปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพเพื่อให้ระบบการศึกษาสนองต่อความต้องการทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และความก้าวหน้าในด้านเทคโนโลยี เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศไทยในการก้าวสู่สังคมโลกโดยเน้นในเรื่องการพัฒนาศักยภาพของคน ซึ่งเป็นปัจจัยคุณภาพที่สำคัญในความสำเร็จของการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553) ในขณะเดียวกันสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ที่เกิดขึ้นทั่วโลกรวมทั้งประเทศไทย ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อวิถีการทำงานในยุค New Normal การพัฒนาทักษะความรู้เป็นอีกหัวใจสำคัญของแรงงานในปัจจุบันที่ต้องพัฒนาและเพิ่มศักยภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งการแข่งขันในตลาดงาน

ด้วย ล่าสุด “แมนพาวเวอร์กรุ๊ป ประเทศไทย” ได้ทำการสำรวจการพัฒนาและเพิ่ม ทักษะในการทำงานจาก กลุ่มแรงงาน 1,233 คน ทั้งนี้ ผลสำรวจชี้ 3 อันดับแรกมาแรงที่ต้องอัปสกีล ได้แก่ การเพิ่มทักษะในด้านภาษา 65% รองลงมาการเพิ่มทักษะในการแก้ปัญหาเชิงซับซ้อน 55% และอันดับสามการเพิ่มทักษะในการเจรจา ต่อรอง และการโน้มน้าวใจ 50% เพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน เนื่องจากในปัจจุบันการทำงานมีการแข่งขันสูง ผลสำรวจชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของทักษะที่แรงงานต้องการพัฒนาองค์ความรู้และเพิ่มเติมทักษะในแต่ละด้าน บรรลุทั้งวัตถุประสงค์ส่วนตัวและขององค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์ต่างได้อย่างทันทั่วถึง เพื่อให้พร้อมขับเคลื่อนองค์กรก้าวข้ามทุกอุปสรรคและบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น ถึงเวลาที่แรงงานจะสร้างเสริม ประสิทธิภาพให้มีความโดดเด่นและได้เปรียบคู่แข่งเพราะทรัพยากรบุคคลจะเป็นฟันเฟืองสำคัญในการ ขับเคลื่อนองค์กรสู่อนาคตต่อไป (แมนพาวเวอร์กรุ๊ป ประเทศไทย, 2564: ออนไลน์)

ความปกติใหม่ (New normal) หรือ “รูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่หลังจากที่มีสิ่งรุนแรงมากระทบ จนคนในสังคมต้องเปลี่ยนวิถีของการดำรงชีวิต” กลายเป็นคำที่คนเริ่มพูดถึงกันว่าหลังจากการสิ้นสุดของโรค ระบาดโควิด-19 แล้วชีวิตของผู้คนในสังคมจะเปลี่ยนไป ไม่ว่ารูปแบบของการใช้ชีวิตประจำวัน ทำให้การ ทำงานต้องเปลี่ยนเป็นการให้พนักงานทำงานที่บ้าน (Work from Home) (ธนสิน จันทเดช, 2564) การศึกษา เป็นการศึกษากทางไกลออนไลน์ การส่งสินค้าและอาหารที่เปลี่ยนไปสู่การสั่งแบบเดลิเวอรี่ การจ้างคนทำงานที่ น้อยลง แต่กลับมีการให้ความเห็นน้อยมากในการกล่าวถึงระบบราชการที่ต้องปรับตัวหลังวิกฤตจะมีในระบบ ราชการเป็นหน่วยงานที่ได้รับยกเว้นแต่่มักจะเป็นอะไรที่เปลี่ยนแปลง ลำบาก สำหรับงานที่ประชาชน จำเป็นต้องมาพบเพื่อรับบริการ การคิดแบบแนวทางเดิม (Old normal) ราชการให้ความสำคัญต่อการแสดง ตัว เจ้าตัวต้องมาเอง ต้องแสดงหลักฐาน ต้องพบปะเพื่อสอบถาม ต้องสำเนาเอกสารมอบให้กับราชการ กระบวนการคิดรูปแบบใหม่(Rethink) เพื่อออกแบบระบบการบริการประชาชนใหม่ต้องเกิดขึ้น ต้องแปร สภาพงานที่ประชาชนจำเป็นต้องมาพบให้กลายเป็นงานที่สามารถขอรับบริการบริการออนไลน์ให้มากที่สุดแต่หาก งานใดที่ไม่สามารถเปลี่ยนได้ ให้จัดระบบการเตรียมเอกสารและ ตรวจสอบเอกสารต่างๆ ล่วงหน้าออนไลน์ การมีระบบการจองเวลานัดหมาย และใช้เวลาใน การติดต่อเมื่ออยู่ในสถานที่ราชการให้น้อยที่สุด มีหน่วยวัด ความสำเร็จเป็นนาฬิกา (สมชัย ศรีสุทธิยากร, 2563)

เรือนจำเป็นสถานที่ ที่ถูกปิดกั้นจากสังคมภายนอก ชีวิตที่หมดซึ่งอิสรภาพถูกตัดขาดจากโลก ภายนอกอยู่กันอย่างแออัดภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ อาหารมีอย่างจำกัดทำทุกอย่างภายใต้กรอบของ เวลา ถึงแม้คนเราจะมีเวลา 24 ชั่วโมงเท่ากันแต่ภายในเรือนจำเหล่า ผู้ต้องขัง หรือที่เรียกกันว่า นักโทษ กลับมี เวลาถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนแบบเดิมซ้ำๆทุกวันไม่มีสิทธิทำอย่างอื่นนอกเหนือจากที่ทางเรือนจำได้กำหนด และวางกฎ ระเบียบ ไว้อย่างชัดเจนสำหรับกิจวัตรประจำวันความเป็นอยู่ของผู้ต้องขัง โดยมีกลุ่มคนอีกหนึ่ง เป็นผู้ขังคับใช้กฎระเบียบข้อบังคับเรือนจำ และต้องใช้ชีวิตอยู่ภายในเรือนจำทั้งที่ไม่ได้กระทำความผิดแต่เป็นหน้าที่ ของเขาเหล่านั้นที่ต้องปฏิบัติงานภายใต้ความเสี่ยงความตรากตรำ ในสถานที่ที่ไม่น่าอภิรมย์ ท่ามกลางผู้ต้องขัง

เป็นร้อยเป็นพันคน กลุ่มคนเหล่านั้นคือ เจ้าพนักงานเรือนจำ หรือที่เรียกกันว่า "ผู้คุม" ลักษณะงานของผู้คุมเป็นงานที่ต้องปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่อง ไม่สามารถปฏิเสธหรือผ่อนผันได้ ทั้งนี้เพื่อคอยควบคุมและรักษาความมั่นคงปลอดภัยของเรือนจำ ป้องกันมิให้ผู้ต้องขังหลบหนี เพราะหากเรือนจำไม่มีความมั่นคงปลอดภัย อาจเกิดเหตุร้ายและความรุนแรงจากการแหกหักหลบหนีของผู้ต้องขัง และคนที่จะได้รับอันตรายเป็นอันดับแรกก็คือ ผู้คุม เพราะเหตุนี้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำจึงมีความจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังรอบคอบ และต้องเคร่งครัดในระเบียบวินัยเป็นอย่างยิ่ง ผู้คุมอยู่ในภาวะที่เสี่ยงต่ออันตรายได้ตลอดเวลา กับเหตุการณ์ที่ไม่อาจคาดการณ์ล่วงหน้าได้เลย (จิณห์นภา รอดมี, 2553)

การปฏิบัติงานในเรือนจำนั้นมีความสำคัญต่อเจ้าพนักงานเรือนจำเป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานในเรือนจำเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ คาดกันว่าเจ้าพนักงานเรือนจำได้ใช้เวลาถึงสองในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในเรือนจำ และยังเชื่อว่าในอนาคตเจ้าพนักงานเรือนจำ ต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานในเรือนจำเพิ่มขึ้นไปอีก การทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำนั้นต้องเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ ดังนั้นทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการเป็นพลเมืองและการทำงานในศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษใหม่ นั่นคือ รูปแบบเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป การพึ่งพาอาศัยในระดับโลกที่เพิ่มมากขึ้นและภูมิทัศน์ในการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไป (สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์, 2556)

จากปัญหาและด้วยเหตุผลดังกล่าวในฐานะผู้วิจัยเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ของเรือนจำ ปฏิบัติงานด้านการควบคุมผู้ต้องขังที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ภายในเรือนจำเป็นเวลา 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือบางวันอาจถึง 24 ชั่วโมง หากเข้าเวรรักษาการณ์กลางคืน ในวันจันทร์-ศุกร์ รวมถึงวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ ซึ่งยังไม่รวมถึงวันหยุดนคัตฤกษ์ ซึ่งต้องใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับผู้ต้องขังตลอดเวลา และ โดยหลายๆครั้งเจ้าหน้าที่เรือนจำรวมถึงผู้วิจัยได้รับมอบหมายจากฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ ให้เป็นวิทยากรอบรมให้ความรู้ เน้นแนว เตือนสติ ผู้ต้องขังอยู่เสมอในหัวข้อตามโปรแกรมของฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ จึงมีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถ อย่างสม่ำเสมอ สำหรับเจ้าหน้าที่เรือนจำ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21 ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาทักษะในการ การปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเนื่องจากบุคลากรเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเรือนจำต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21 ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21 ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21 ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21 ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7

ระเบียบวิธีวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mix Methods Research) ทั้งในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยและเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 จำนวน 405 คน ได้แก่ เรือนจำจังหวัดสุพรรณบุรีจำนวน 121 คน เรือนจำจังหวัดสมุทรสาครจำนวน 76 คน เรือนจำจังหวัดกาญจนบุรีจำนวน 123 คน เรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 85 คน

1.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ได้พิจารณาคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลดังนี้ ข้าราชการเรือนจำระดับ ผู้บริหารระดับสูง ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน หรือผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน 9 คน

1.3 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 โดยใช้สูตรในการคำนวณของ (Taro Yamane, 1970 : 725) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 202 คน

2. เครื่องมือการวิจัย

1) ศึกษาเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ดังกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

2) สร้างแบบสอบถาม โดยมีประเด็นสำคัญตามกรอบแนวคิดในการวิจัยของตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และตัวแปรตาม คือทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21 ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7

3) นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเหมาะสมถูกต้องและสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำ

4) แบบสอบถามในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21 ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามจำนวน 5 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ(Check List)

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

ค่าคะแนน 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าคะแนน 4 หมายถึง ระดับมาก

ค่าคะแนน 3 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าคะแนน 2 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าคะแนน 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21 ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 ประกอบด้วย 1) ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ 2) ทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) ทักษะการร่วมมือทำงานเป็นทีม 4) ทักษะการสื่อสารสารสนเทศ มีจำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21 ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7

5) แบบสัมภาษณ์เชิงลึกในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นการใช้คำถามปลายเปิดที่สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถออกความเห็นหรือให้ข้อมูลได้อย่างเปิดกว้าง อันจะส่งผลต่อความยืดหยุ่นในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

1) การตรวจสอบความถูกต้อง (Correctively) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบพิจารณาความถูกต้อง (Correctively) ทางด้านเชิงเนื้อหา รวมถึงภาษาและสำนวนที่ใช้ในแบบสอบถาม

2) การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบหาความเที่ยงตรง (Content Validity) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน โดยนำผลของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมารวมกัน คำนวณหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

3) การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามในการวิจัยเชิงปริมาณที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try – Out) กับบุคคลที่มีลักษณะเช่นเดียวกันกับประชากรและไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย โดยกลุ่มบุคคลที่ทดลองใช้แบบสอบถามครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณหาสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามในภาพรวมทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.966

4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเป็นครั้งสุดท้ายเพื่อตรวจสอบและแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนี้เป็นการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 202 คน กับบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 และผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ และวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารหนังสือ ตำราทางวิชาการต่างๆ สถิติ หรือทะเบียนของหน่วยงาน แหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต โดยทำการศึกษาจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลจากงานวิจัยและสิ่งตีพิมพ์ ทั้งในและต่างประเทศ

3.3 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 9 คนเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการและสามารถตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ สำหรับการจัดการข้อมูล ได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาถอดคำสัมภาษณ์ เรียบเรียงข้อมูลเพื่อจะได้นำไปวิเคราะห์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบข้อมูลก่อนทำการวิเคราะห์เพื่อให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำตรงและมีความน่าเชื่อถือของข้อมูล มีการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ จากผู้ให้ข้อมูล จากนั้นใช้เทคนิคการ

วิเคราะห์เนื้อหา โดยการตีความจากข้อมูลเบื้องต้นให้เป็นข้อมูลที่สื่อความหมายของผู้ให้ข้อมูล ด้วยการแยกประเภทและการลดทอนข้อมูลเพื่อจัดเป็นหมวดหมู่เพื่อนำมาตีความและสร้างข้อสรุปโดยนำผลการสรุปต่าง ๆ มาเชื่อมโยงจนเกิดเป็นโครงสร้างของข้อสรุป ที่สามารถตอบปัญหาได้ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

4.2.1 การวิเคราะห์ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการแสดง ถึงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยการวิเคราะห์จะใช้สถิติเชิงพรรณนา ด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปของคอมพิวเตอร์ คำนวณหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

4.2.2 การวิเคราะห์ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยคอมพิวเตอร์คำนวณค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการอธิบายค่าเฉลี่ยด้วยค่า Mean $\bar{X}$

4.2.3 การวิเคราะห์ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21 ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการอธิบายค่าเฉลี่ยด้วยค่า Mean $\bar{X}$

4.2.4. การวิเคราะห์ตอนที่ 4 เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระ เกี่ยวกับทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21 ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาแจกแจงและเรียบเรียงให้เห็นถึงประเด็นทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21 ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7

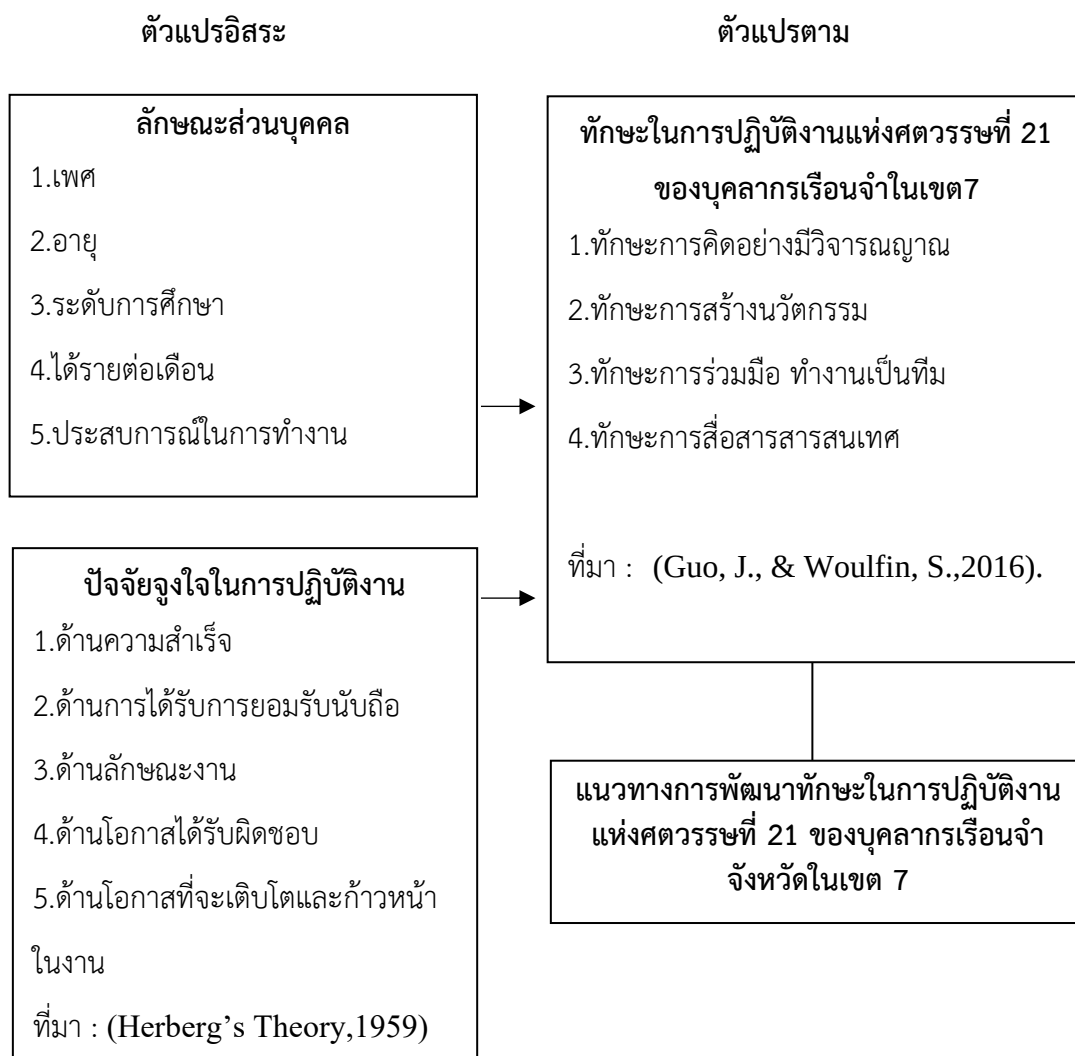
4.2.5 การทดสอบสมมติฐาน

1) การทดสอบ ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคล กับ ทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21 ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 โดยใช้สถิติไคสแควร์ในการทดสอบ (Chi-Square Test) สถิติไร้พารามิเตอร์ (Nonparametric Statistics)

2) การทดสอบ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21 ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multi Linear Regression Analysis) สถิติมีพารามิเตอร์ (Parametric Statistics) และทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน คือ Durbin-Watson ซึ่งมีค่าเท่ากับ $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางในการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21 ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (Guo, J., & Woulfin, S. (2016) ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ระดับทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21 ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7
ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21 ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7

ทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21	($\bar{x}$)	(S.D.)	ระดับปัจจัย จูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ลำดับ ที่
1.ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	4.05	0.68	มาก	3
2.ทักษะการสร้างสรค์นวัตกรรม	3.84	0.76	มาก	4
3.ทักษะการร่วมมือทำงานเป็นทีม	4.37	0.57	มากที่สุด	1
4.ทักษะการสื่อสารสารสนเทศและการรู้เท่าทันสื่อ	4.22	0.64	มากที่สุด	2
รวม	4.12	0.56	มาก	

สรุปได้ว่า ทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21 ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.12 โดยมีทักษะการร่วมมือทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.37 รองลงมาได้แก่ ทักษะการสื่อสารสารสนเทศและการรู้เท่าทันสื่อ 4.22 ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ 4.05 และทักษะการสร้างสรค์นวัตกรรม 3.84 ตามลำดับ

2. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7
ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	($\bar{x}$)	(S.D.)	ระดับปัจจัย จูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ลำดับ ที่
1. ด้านความสำเร็จ	4.34	0.56	มากที่สุด	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.06	0.66	มาก	2
3. ด้านลักษณะงาน	3.88	0.78	มาก	4
4. ด้านโอกาสได้รับผิดชอบ	3.93	0.75	มาก	3

5. ด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในงาน	3.39	0.93	ปานกลาง	5
รวม	3.92	0.58	มาก	

สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.92 โดยมีปัจจัยด้านความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.34 รองลงมาได้แก่ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 4.06 ด้านโอกาสได้รับผิดชอบ 3.93 ด้านลักษณะงาน 3.88 และด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในงาน 3.39 ตามลำดับ

3. แนวทางการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21 ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 ดังนี้

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน มี 5 ด้าน

ด้านความสำเร็จ สรุปว่าต้องศึกษางานที่ได้รับมอบหมาย ต้องเรียนรู้ ศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ข้อมูลต่างๆในเรื่องดังกล่าว ต้องมีความมั่นใจในความรู้ ความสามารถของตนเอง มีการประเมินความสามารถของตนเองตลอดเวลา และเรียนรู้ตลอดเวลา มีความละเอียดรอบคอบ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น รวมถึงการรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามกำหนดเวลาปฏิบัติหน้าที่อย่างตั้งใจ มุ่งมั่น อย่างเต็มที่เพื่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ มีแนวทางในการทำงานชัดเจน มีการคิดวิเคราะห์ และการประเมินงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สรุปว่าการได้รับการยอมรับนับถือนั้น การให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานทุกระดับตำแหน่งถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ การรู้จักให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีการแสดงออกทั้งทางกาย วาจาใจ เป็นผู้ให้และผู้รับที่ดีต่อกัน เคารพ รับฟังความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ การช่วยเหลือเกื้อกูลกันเมื่อเกิดปัญหา

ด้านลักษณะงาน สรุปว่าการจัดสถานที่ทำงานเป็นไปตามมาตรฐานการควบคุมและประเมินงานที่ได้รับมอบหมายมา ผู้บังคับบัญชาคาดหวังสิ่งใด การสร้างบรรยากาศที่ดีในเรือนจำขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาว่ามีมาตรการปรับปรุงภูมิทัศน์อย่างไร มีแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบขั้นตอน ต้องมีการแบ่งเขตแบ่งโซน เพื่ออำนวยความสะดวก ต้องมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่องดูแลด้านสุขอนามัย ใฝ่ระวังสุขภาพ มีการตรวจสุขภาพประจำปี แบ่งเวลาการทำงานกับการพักผ่อนให้เหมาะสม ในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบงานต่างๆต้องวางแผนการทำงานเป็นขั้นตอนจะต้องมีการรายงานผลการทำงานทุกขั้นตอนอย่างละเอียด เมื่อเกิดปัญหาจะได้แก้ไขได้ทันทั่วทั้งที่

ด้านโอกาสได้รับผิดชอบ สรุปลักษณะสำคัญในการทำงาน เมื่อได้รับการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ต้องมีความรับผิดชอบต่องานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ต้องมีการตั้งเป้าหมาย วางแผนดูแลลำดับความสำคัญ ติดตามประสานงานโดยเฉพาะงานที่ดำเนินการเป็นทีม อีกทั้งยังต้องศึกษาหาความรู้ เพิ่มความรู้ให้ตนเองอยู่เสมอ

ด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในงาน สรุปลักษณะสำคัญในการศึกษาการเรียนรู้ใหม่ความรู้และหาประสบการณ์แนวทางการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มโอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน การจะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นต้องมี คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ทักษะปฏิกิริยาไหวพริบ ตั้งใจที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต การตั้งเป้าหมายในการทำงาน การวางแผนเป้าหมาย การแก้ไขปัญหาอุปสรรค การพัฒนาตนเอง การตั้งใจมีความรับผิดชอบสูง กระตือรือร้น การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาตัวเองให้มีมาตรฐานสูงตลอดเวลา

ทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21 ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7

ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สรุปลักษณะสำคัญ การยึดถือระเบียบใช้เหตุผลรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานโยงข้อมูลศึกษาทำความเข้าใจ สิ่งที่เกี่ยวข้องนำมาประยุกต์เข้ากันต้องพิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้น ทำความเข้าใจปัญหา แยกแยะแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อจะได้แก้ไขปัญหาโดยง่าย

ทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม สรุปลักษณะสำคัญ การพัฒนาองค์กรในปัจจุบันนี้ ต้องมีการช่วยกันระดมความคิดในขณะทำงานหรือบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องดังกล่าว เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ไม่ควรปิดกั้นความคิดของบุคลากรในองค์กร

ทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีม สรุปลักษณะสำคัญ สิ่งแรกที่ต้องมีหรือสิ่งสำคัญ คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี หรือมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานสำคัญรองลงมา หลังจากที่มีการทำงานร่วมกัน คือ ต้องรู้ว่าแต่ละบุคคลมีความรู้ ความสามารถ ความถนัด และชอบด้านต่างๆเป็นอย่างไร เพื่อมีการมอบหมายงาน หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ จะได้มอบหมายให้ผู้มีความรู้ ความสามารถ ในเรื่องดังกล่าวเป็นผู้รับผิดชอบ

ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศและการรู้เท่าทันสื่อ สรุปลักษณะสำคัญ การเข้าถึงสื่อสารและสารสนเทศในปัจจุบัน มีการพัฒนาไปมาก การค้นหาข้อมูลต่างๆก็มีความสะดวกสบาย มีประสิทธิภาพ เข้าถึงข้อมูลได้ง่าย และนำมาปรับใช้ต่อยอดในแนวทางการทำงานและการดำเนินชีวิต เหมาะกับสภาพสังคมในปัจจุบัน

อภิปรายผลการวิจัย

ระดับทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21 ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7

ทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21 ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 มีทักษะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 มีความรู้ความสามารถทัศนคติที่ดี สอดคล้องกับพิชากรณ พงษ์พิศ (2561 : 135-143) ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสามารถทางทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จำแนกรายทักษะ พบว่า ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจรณ์ญาณและการแก้ปัญหา ทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศและ การรู้เท่าทันสื่อ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 ด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 สอดคล้องกับงานวิจัยของวศิน ชูชาติ (2559: 162-171) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ เมื่อปฏิบัติงานตามนโยบายรัฐบาลและผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริม ทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 จังหวัดสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01สอดคล้องกับงานวิจัยของอ้อมใจ พลกายา (2561: 73-75) วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของบัณฑิตวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนจกรัรัชปีการศึกษา 2558 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของบัณฑิตวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนจกรัรัชช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

แนวทางการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21 ของบุคลากรเรือนจำ จังหวัดในเขต 7

แนวทางการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 สอดคล้องกับงานวิจัยของสมสกุล เทพประทุน (2561: 133-135) วิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนในสถานศึกษานำร่องลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ในอำเภอบ้านโป่ง ผลการวิจัยพบว่ามีหลายแนวทางที่ส่งเสริมการคิดอย่างสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีเหตุมีผล และมีวิจรณ์ญาณในการแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองเพื่อนำไปบูรณาการหรือนำไปปรับใช้ในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rosefsky Saavedra, Anna (2010: 9-12) ได้ศึกษาทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ทักษะที่เกี่ยวข้องกับ

การเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 พบว่า การทำงานเป็นทีม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ การใช้เทคโนโลยี การเรียนรู้ และ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยได้ข้อค้นพบจากการวิจัยนำมาสู่การวิเคราะห์เพื่อสร้างข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21 ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) หน่วยงานควรมีการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเข้ารับการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับทางการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21
- 2) หน่วยงานควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับหลักการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21 ให้บุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 มีความรู้ความเข้าใจอย่างละเอียด เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม
- 3) หน่วยงานควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากร เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มเติมความรู้และโอกาสที่จะเติบโตในหน้าที่การงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

- 1) ด้านทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 ใช้เหตุผลในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งทำการสังเคราะห์และเชื่อมโยงข้อมูลและชุดความคิดต่าง ๆ เข้าด้วยกันได้เป็นอย่างดี
- 2) ด้านทักษะการสร้างสรค์นวัตกรรมควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 ระดมสมองเพื่อสร้างความคิดใหม่ที่มีคุณค่าในหน่วยงาน และคิดนอกกรอบและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาใช้ในองค์กร
- 3) ด้านทักษะการร่วมมือทำงานเป็นทีมควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น และวางตัวได้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- 4) ด้านทักษะการสื่อสารสารสนเทศ ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 ให้รู้จักการเข้าถึง ค้นหา วิเคราะห์ และใช้ประโยชน์จากสื่อสารสนเทศต่าง ๆ ที่น่าเชื่อถือ และสามารถสื่อสารเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้เข้าใจง่ายและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1) ควรมีการปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อทางการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21 ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดในเขต 7 เช่นปัจจัยบำรุงรักษา 9 ประการ ได้แก่ นโยบายและการบริหารการนิเทศงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเงินเดือนความมั่นคงปลอดภัยในงานชีวิตส่วนตัวสภาพการทำงานประโยชน์ตอบแทนพิเศษและสถานภาพในการทำงาน เป็นต้น

2) ควรศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานแห่งศตวรรษที่ 21 ของบุคลากรเรือนจำทุกจังหวัดในเขต 7 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- จิณห์นภา รอดมี. (2553). *คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่เรือนจำ : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ธนสิน จันทเดช.(2564).ท่องเที่ยววิถีใหม่ในรูปแบบวิถีท่องเที่ยวไทย.*วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*. 8 (2),1-16.
- พิชากรณ พ่วงพิศ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; บัณฑิตวิทยาลัย สุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- แมนพาวเวอร์กรุ๊ป ประเทศไทย. (2564). 10 ทักษะแรงงานยุคโควิดต้องมี. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2564. แหล่งที่มา: <https://www.manpowerthailand.com/th/blog/2020/12/skill-must-have-incovid-era-th>.
- วศิน ชูชาติ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ของครูเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 จังหวัดสุพรรณบุรี . วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ. (2556). *ปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเรียนรู้ แห่งศตวรรษที่21*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สมชัย ศรีสุทธิยากร. (2563). 15 - 21 พฤษภาคม 2563. มติชนสุดสัปดาห์.
- สมสกุล เทพประทุน. (2561). แนวทางการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนในสถานศึกษานำร่องลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ในอำเภอบ้านโป่ง. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*. 9 (2), 124-138.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง(พ. ศ.2552-2561)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

- อ้อมใจ พลกายา. (2561). ความพึงพอใจในงานและทักษะแห่งศตวรรษที่21ของบัณฑิตวิทยาลัยพยาบาลบรม
ราชชนนี จักรีรัช. *วารสารศาสตร์ การศึกษาและการพัฒนามนุษย์*. 2 (2),69-78.
- Guo, J., & Woulfin, S. (2016). Twenty-first century creativity: An investigation of how the
partnership for 21st century instructional framework reflects the principles of
creativity. *Roeper Review*. 38 (3), 153-161.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John
Wiley and Sons.
- Rosefsky Saavedra, Anna (2010). *Nine Lessons on How to Teach 21st Century Skills and
Knowledge*. By Anthony Jackson on October 24, 9-12.
- Yamane, T. (1970). *Statistics: An introductory analysis*. (2nd ed.). Tokyo: John Weatherhill.