



โครงการประกวดโครงงาน/ผลงาน CWIE ดีเด่น ระดับมหาวิทยาลัย ประจำปีการศึกษา 2568

การพัฒนาประเมินความเครียดของเจ้าหน้าที่เรือนจำ ด้วย HR Analytics

Development of a Stress Assessment System for Prison Guards Using HR Analytics

ผู้จัดทำ : นายพัชรพล จิตตมาเส
รหัสนิสิต : 651011234

คณะ : มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
สาขา : การจัดการทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา

อาจารย์ที่ปรึกษา : พศ.ดร. ธีรพร ทองชะโชค
พี่เลี้ยงสถานประกอบการ : นายสมภูมิ กุลแก้ว
ปฏิบัติงาน ณ เรือนจำจังหวัดสงขลา
วันที่ 3 พฤศจิกายน พ.ศ.2568 ถึงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2569



ที่มาและความสำคัญ

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำเป็นงานที่มีความกดดันสูง ต้องรับผิดชอบภาระงานจำนวนมาก เหนื่อยความเครียดด้านความปลอดภัย และแรงกดดันทางอารมณ์อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดความเครียดสะสม ซึ่งกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน สุขภาพจิต และคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลยังขาดเครื่องมือที่สามารถประเมิน และวิเคราะห์ระดับความเครียดของเจ้าหน้าที่ได้อย่างเป็นระบบ ทำให้ผู้บริหารไม่สามารถวางแผนป้องกันปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โครงการสหกิจศึกษานี้จึงมุ่งพัฒนาระบบประเมินความเครียดของเจ้าหน้าที่เรือนจำด้วย HR Analytics เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารกำลังคน ดูแลสุขภาพจิต และพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

โครงการนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาระบบประเมินความเครียดของเจ้าหน้าที่เรือนจำโดยใช้ แนวคิด HR Analytics เพื่อให้สามารถติดตาม วิเคราะห์ และประเมินระดับความเครียดของบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

เมื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด ออกแบบและพัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล พัฒนาระบบประเมินความเครียดที่เหมาะสมกับบริบทเรือนจำ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับผลลัพธ์การทำงาน จัดทำรายงานและอินโฟกราฟิกที่เข้าใจง่าย และเสนอแนวทางเชิงป้องกันและพัฒนาเพื่อดูแลสุขภาพจิตและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ

สรุปผลการดำเนินงาน

ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง : เก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่เรือนจำ จำนวน 40 คน (เพศชาย 100%) ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในฝ่ายควบคุมผู้ต้องขัง (47.5%) ผลการประเมินระดับความเครียด (พบตัวเลขที่น่าวิตก) :
● ระดับรุนแรง (วิกฤต) : 50.00% (ควรพบผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิต)
● ระดับสูง (เฝ้าระวัง) : 37.50% (ควรให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด)
● ระดับปานกลาง : 7.50% และ ● ระดับต่ำ : 5.00%

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดสูงสุด :

- ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมากเกินไป
- ความไม่ปลอดภัยของสถานที่ปฏิบัติงาน
- ความกดดันจากความรับผิดชอบในหน้าที่

ผลลัพธ์จากการนำระบบไปใช้จริง (HR Analytics) :

รวดเร็ว และเป็นปัจจุบัน : สามารถแสดงผลผ่านอินโฟกราฟิกลดภาระงาน : ลดขั้นตอนการนำเอกสารและการบันทึกข้อมูลซ้ำซ้อน Data-Driven Decision : ผู้บริหารมีข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อใช้วางแผนจัดสรรกำลังคน และกำหนดมาตรการดูแลสุขภาพจิตเชิงรุกได้อย่างตรงจุด

ระดับความเครียด	ช่วงคะแนน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	สถานะ
ระดับรุนแรง	62 ขึ้นไป	20	50.00%	วิกฤต (ควรพบผู้เชี่ยวชาญ)
ระดับสูง	42 – 61	15	37.50%	เฝ้าระวัง (ควรให้คำปรึกษา)
ระดับปานกลาง	24 – 41	3	7.50%	ปกติ/ปรับตัวได้
ระดับต่ำ	0 – 23	2	5.00%	ปกติ/สุขภาพดี
รวม		40	100%	

วิธีการดำเนินงาน

โครงการนี้ประยุกต์ใช้หลักการบริหารวงจรคุณภาพ PDCA ร่วมกับแนวคิด HR Analytics โดยใช้เครื่องมือดิจิทัลที่เข้าถึงง่าย ดังนี้

P - Plan (การวางแผน)

- ศึกษาปัญหาและบริบทการทำงานที่กดดันของเจ้าหน้าที่เรือนจำ
- ออกแบบเครื่องมือเก็บข้อมูล โดยประยุกต์ใช้แบบวัดความเครียด SPST-20 ของกรมสุขภาพจิต
- กำหนดตัวชี้วัดความเครียด 4 มิติ : 1) ลักษณะงานภาระหน้าที่ 2) สภาพแวดล้อม 3) ความสัมพันธ์ 4) ผลกระทบต่อสุขภาพ

D - Do (การปฏิบัติตามแผน)

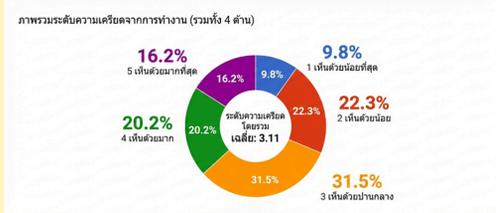
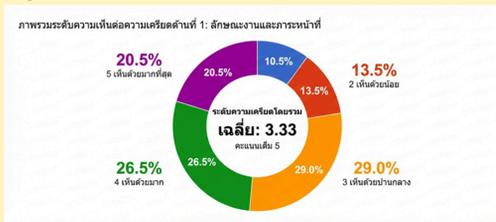
- สร้างแบบประเมินออนไลน์ผ่าน Google Forms เพื่อลดงานเอกสาร
- เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่เรือนจำ จำนวน 40 คน
- เชื่อมโยงข้อมูลแบบเรียลไทม์ไปยังฐานข้อมูล Google Sheets
- นำข้อมูลไปประมวลผลและสร้างอินโฟกราฟิกผ่าน Looker Studio

C - Check (การตรวจสอบ)

- นำระบบต้นแบบไปทดลองใช้งานจริงในหน่วยงาน
- ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และประเมินความเข้าใจง่ายของการแสดงผลอินโฟกราฟิก
- รวบรวมข้อเสนอแนะจากผู้ใช้จริง

A - Act (การปรับปรุงและพัฒนา)

- ปรับปรุงรูปแบบกราฟ การใช้สี และถ้อยคำในแบบประเมินให้ชัดเจนและสื่อความหมายได้ดีขึ้น
- ส่งมอบระบบให้หน่วยงาน เพื่อนำข้อมูลไปใช้จริงในการบริหารอัตรากำลัง วางแผนดูแลสุขภาพจิต และสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร



ข้อเสนอแนะ

ด้านการดูแลสุขภาพจิต :

ควรจัดให้มีการตรวจประเมินสุขภาพจิตของเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ (เช่น รายเดือน) และมีระบบส่งต่อกลุ่มที่มีความเครียดระดับวิกฤตให้พบผู้เชี่ยวชาญโดยเร็ว

ด้านมาตรฐานและภาระงาน :

ควรปรับปรุงรูปแบบการทำงานให้ชัดเจนตามมาตรฐานสากล รวมถึงการบริหารจัดการตารางเวรและกระจายภาระงานให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม

ด้านความสัมพันธ์และสภาพแวดล้อม :

ผู้บังคับบัญชาควรเปิดใจรับฟังปัญหา สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการสื่อสารอย่างเปิดเผย และส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance)

ด้านการบริหารจัดการเชิงระบบ :

ควรนำข้อมูลที่ได้จากแบบประเมิน (HR Analytics) มาใช้แก้ไขปัญหาลักษณะตรงจุดและเป็นรูปธรรม เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (Data-Driven HR) ในการกำหนดนโยบายและจัดกิจกรรมลดความเครียด



ชื่อ	ค่าความเครียด	ระดับความเครียด
1	42	ระดับสูง
2	45	ระดับสูง
3	48	ระดับสูง
4	50	ระดับรุนแรง
5	52	ระดับรุนแรง
6	55	ระดับรุนแรง
7	58	ระดับรุนแรง
8	60	ระดับรุนแรง
9	62	ระดับรุนแรง
10	65	ระดับรุนแรง
11	68	ระดับรุนแรง
12	70	ระดับรุนแรง
13	72	ระดับรุนแรง
14	75	ระดับรุนแรง
15	78	ระดับรุนแรง
16	80	ระดับรุนแรง
17	82	ระดับรุนแรง
18	85	ระดับรุนแรง
19	88	ระดับรุนแรง
20	90	ระดับรุนแรง