

สรุปรายงานผลการศึกษา

การศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ และเพื่อแสวงหาแนวทางในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ (Google form) แบ่งเป็น ๑) ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน กรมราชทัณฑ์ จำนวน ๑,๒๙๔ ราย และ ๒) ข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ จำนวน ๑๖๖ ราย สรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

๑. ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน กรมราชทัณฑ์

ข้อมูลทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๙ อายุตั้งแต่ ๔๐ - ๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๐ และอายุราชการตั้งแต่ ๑ - ๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๒ มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๑ และไม่มีบุตร คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๓ ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๘ อยู่ในระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๓ และข้าราชการประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๒ อยู่ในระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒ และส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายบริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๙ และปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ทั่วไป คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๗

โดยกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมมากที่สุด ๕ อันดับแรก คือ

- ๑) การเพิ่มค่าตอบแทนเวรรักษาการณ์ ร้อยละ ๗๕.๕
- ๒) การสนับสนุนเครื่องแบบปีละ ๒ ชุด ร้อยละ ๗๐.๙
- ๓) การเพิ่มค่าเลี้ยงชีพ ร้อยละ ๖๔.๘
- ๔) การสนับสนุนอาหารให้ครบ ๓ มื้อ แก่เจ้าหน้าที่เวรรักษาการณ์ ร้อยละ ๕๑.๑
- ๕) การจัดสรรบ้านพักให้เพียงพอ ร้อยละ ๔๙.๘

ระดับของตัวแปร สำหรับตัวแปรอิสระเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันในงาน อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ ๔.๔๑ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๖ รองลงมา คือ แรงจูงใจ อยู่ในระดับสูงมาก ค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ ๔.๒๕ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๘๐ และคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้านอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ ๓.๔๗ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๑.๑๒ สำหรับตัวแปรตาม คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ที่ ๔.๒๐ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๗๕

การทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ ๑ คือ แรงจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์ในทางบวก ($r=0.601$) กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และยอมรับสมมติฐานที่ ๒ คือ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้านโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=0.468$) กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และยอมรับสมมติฐานที่ ๓ คือ ความยึดมั่นผูกพันในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=0.704$) กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และยอมรับสมมติฐานที่ ๔ คือ แรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้าน และความยึดมั่นผูกพันในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

โดยปัจจัยข้างต้น สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานได้ร้อยละ ๕๓ ($R^2_{adj} = .๕๖๐$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .๗๓๐ โดย ความยึดมั่นผูกพันในงานสามารถทำนายความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานได้ดีที่สุด ($\beta = .๕๕๑$) รองลงมาคือ แรงจูงใจ ($\beta = .๑๙๒$) และมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้าน ($\beta = .๐๕๘$) ตามลำดับ และสามารถนำมาเขียนในสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZCO = .๕๕๑ (\text{ความยึดมั่นผูกพันในงาน}) + .๑๙๒ (\text{แรงจูงใจ}) + .๐๕๘ (\text{มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้าน})$$

๒. ข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์

ข้อมูลทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๘ อายุตั้งแต่ ๔๐ – ๔๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๓ และอายุราชการตั้งแต่ ๑ – ๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๗ มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๖ และไม่มีบุตร คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๒ ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๘ อยู่ในระดับปฏิบัติการคิดเป็นร้อยละ ๒๗.๑ และระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๑ และเป็นข้าราชการประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๒ อยู่ในระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓ โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่สังกัดกลุ่มตรวจสอบภายในคิดเป็นร้อยละ ๑๑.๔ และสำนักงานเลขานุการกรม คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๔

โดยกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมมากที่สุด ๕ อันดับแรก คือ

- ๑) การจัดสรรที่พักให้แก่เจ้าหน้าที่ ร้อยละ ๖๕.๔
- ๒) การตรวจสุขภาพทุก ๖ เดือน ร้อยละ ๖๑.๑
- ๓) การพัฒนาระบบการทำงานให้ทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ และสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องPrinter เครื่องแฟกซ์ โทรศัพท์ เป็นต้น ร้อยละ ๕๘
- ๔) การเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษ ร้อยละ ๕๒.๓
- ๕) มุมคาเฟ่ เครื่องดื่ม ชา กาแฟและเบเกอรี่ พร้อมที่นั่ง ร้อยละ ๔๗.๕

ระดับของตัวแปร สำหรับตัวแปรอิสระเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันในงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ ๔.๑๓ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๗๕ รองลงมา คือ แรงจูงใจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ ๔.๑๓ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๗๕ และมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้านอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ ๓.๕๗ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๙๙ สำหรับตัวแปรตาม คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ที่ ๓.๙๕ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๗๒

การทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ ๑ คือ แรงจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .๗๐๘$) กับความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และยอมรับสมมติฐานที่ ๒ คือ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้านโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .๕๕๗$) กับความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และยอมรับสมมติฐานที่ ๓ คือ ความยึดมั่นผูกพันในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .๗๕๔$) กับความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน of ข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และปฏิเสธสมมติฐานที่ ๔

โดยผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจ และความยืดหยุ่นพนักงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

โดยปัจจัยข้างต้น สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ได้ร้อยละ ๖๐ ($R^2_{adj} = .602$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .๗๗๙ โดยความยืดหยุ่นพนักงานสามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ได้ดีที่สุด ($\beta = .516$) รองลงมาคือ แรงจูงใจ ($\beta = .308$) ตามลำดับ และสามารถนำมาเขียนในสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZCO = .516 (\text{ความยืดหยุ่นพนักงานในงาน}) + .308 (\text{แรงจูงใจ})$$

๓. ข้อเสนอแนะสวัสดิการเพิ่มเติม ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามโครงการวิจัย โดยแบ่งข้อเสนอแนะสวัสดิการเพิ่มเติม เป็นข้อเสนอเชิงนโยบายแก่กรมราชทัณฑ์ ดังนี้

- ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน กรมราชทัณฑ์

๑) ด้านที่พักของทางราชการ

เรือนจำ/ทัณฑสถานควรจัดสรรบ้านพักให้เพียงพอกับจำนวนเจ้าหน้าที่ พร้อมทั้งดูแลความสะอาดและความสมบูรณ์ของบ้านพัก

๒) ด้านความสะอาดของสถานที่ทำงาน

เรือนจำ/ทัณฑสถานควรให้ความสำคัญในการดูแลความสะอาด ความสะอาดทุกสเปซ และความเป็นระเบียบของห้องพักเวร เช่น ผ้าปูที่นอน ผ้าห่มที่สะอาด ติดเครื่องปรับอากาศ เป็นต้น ความสะอาดของห้องน้ำ ห้องอาบน้ำของเจ้าหน้าที่ ความสะอาดของน้ำประปา จัดทำห้องน้ำและความสะอาดของห้องน้ำสำหรับป้อมรักษาการณ์

๓) ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน

ผู้ใต้บังคับบัญชาควรได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีรางวัลตอบแทนการปฏิบัติงาน หมุนเวียนงาน มอบหมายงานให้เท่าเทียมกัน และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล

๔) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

เรือนจำ/ทัณฑสถานควรจัดทำมุมสำหรับให้เจ้าหน้าที่พักผ่อนหย่อนใจ สร้างหลังคาของสถานที่จอดรถ ห้องพักผ่อน อาบน้ำ แต่งตัว สำหรับผู้ที่พักเวร มีห้องออกกำลังกายสำหรับเจ้าหน้าที่ที่เข้าเวร ห้องหรือสถานที่ออกกำลังกายของเจ้าหน้าที่ ห้องรับรองสำหรับบุคคลภายนอก และจัดรถรับ-ส่งเจ้าหน้าที่มาทำงานและเข้าเวรรักษาการณ์

๕) ด้านความพร้อมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

เรือนจำ/ทัณฑสถานควรมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน เรือนจำ จัดหาอุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ จัดหาอุปกรณ์สำหรับควบคุมผู้ต้องขังและวิทยุสื่อสารที่เพียงพอ จัดสรรงบประมาณสำหรับซ่อมแซมอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ

๖) ด้านค่าตอบแทน

กรมราชทัณฑ์ควรเพิ่มค่าตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการ (ค่าเวร) และค่าเสี่ยงภัย เพิ่มค่าเสี่ยงภัยกรณีพิเศษ เช่น ค่าเสี่ยงภัยของพัศดีเวร เพิ่มค่าตอบแทนเพิ่มเติม เช่น ค่าตอบแทนวิชาชีพเฉพาะ หรือค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านการพัสดุ โดยค่าเสี่ยงภัยไม่ต้องนับชั่วโมง การปฏิบัติงานใกล้ชิดผู้ต้องขัง มีค่าตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงานต่างภูมิลำเนา ค่าตอบแทนเบี้ยกักกันการ หรือค่าครองชีพรายเดือน เดือนละ ๕๐๐ บาท

๗) ด้านความเท่าเทียมของสวัสดิการระหว่างเรือนจำต่างๆ

เรือนจำ/ทัณฑสถานควรจัดอาหารเที่ยงหรืออาหารให้ครบ ๓ มื้อ จัดอาหาร ที่มีคุณภาพและมีปริมาณที่เพียงพอต่อการบริโภค จัดสวัสดิการเครื่องอุปโภคบริโภคในทุกเรือนจำ แจกครองเท้าทำงานปีละ ๑ คู่ แจกครองเท้าบูทสำหรับฤดูฝน แจกผ้าตัดเครื่องแบบ

๘) ด้านกองทุนและการเงิน

กรมราชทัณฑ์ควรจัดกองทุนกู้ยืม ขยายวงเงินกู้ของสหกรณ์ออมทรัพย์ การกู้ยืม ดอกเบี้ยต่ำที่เรือนจำ เพิ่มวงเงินกู้ในเรือนจำ กองทุนออมทรัพย์เพื่อวัยเกษียณ มีเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยปลอดดอกเบี้ย ๑๕ ปี ยกเว้นดอกเบี้ยเงินกู้ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) จัดทำประกันชีวิตและประกันสุขภาพให้แก่เจ้าหน้าที่ หรือจัดทำประกันกลุ่ม

๙) ด้านการส่งเสริมสุขภาพ

เรือนจำ/ทัณฑสถานควรตรวจประเมินสุขภาพจิตและร่างกายของเจ้าหน้าที่ ทุกๆ ๖ เดือน และตรวจประเมิน COVID-19 ทุก ๑๔ วัน

๑๐) ด้านการพัฒนาตนเอง

เรือนจำ/ทัณฑสถาน ควรจัดสื่อการเรียนรู้ซึ่งมีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ หลักสูตรการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน นำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการศึกษาหรือฝึกอบรม ส่งเสริมการศึกษา ฝึกอบรม และกิจกรรมศึกษาดูงานหน่วยงานภายนอก

๑๑) ด้านกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์

เรือนจำ/ทัณฑสถานควรจัดกิจกรรมที่มีครอบครัวเจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมด้วย จัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และกับหน่วยงานภายนอก และจัดกิจกรรมท่องเที่ยวและนันทนาการ

๑๒) ด้านครอบครัวเจ้าหน้าที่

กรมราชทัณฑ์ควรจัดให้เจ้าหน้าที่ย้ายกลับภูมิลำเนา มีการส่งเสริมให้ครอบครัวมีรายได้เสริม การตรวจสุขภาพให้แก่ครอบครัวของเจ้าหน้าที่ จัดสนามเด็กเล่นให้ลูกเจ้าหน้าที่ สร้างศูนย์เด็กเล็กของเรือนจำ มีห้องหรือสถานที่ออกกำลังกายให้ครอบครัวถึงครอบครัวเจ้าหน้าที่ เงินช่วยเหลือบุตรเจ้าหน้าที่ ทุนเรียนดี จัดรถรับ-ส่งนักเรียน

๑๓) ด้านการบริหารงานของกรมราชทัณฑ์

กรมราชทัณฑ์ควรจัดแบ่งหรือกระจายงบประมาณ เพื่อจัดสวัสดิการให้แก่เรือนจำ ที่มีรายได้น้อย จัดสรรอัตราค่าจ้างให้เพียงพอ เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่เก่าได้ย้ายกลับภูมิลำเนา แทนการให้เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ได้บรรจุตามภูมิลำเนาของตนเอง เพิ่มวันลากรณีพิเศษ เช่น ลาดูแลบิดามารดาที่เจ็บป่วยครั้งละ ๑๕ วัน วันหยุดพิเศษของกรมราชทัณฑ์ เป็นต้น ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ออกมาตรการการเข้าเวรเป็นกะหรือผลัดๆ ละ ๘ ชั่วโมง อบรมสร้างจิตสำนึกที่ดีแก่เจ้าหน้าที่ มีสวัสดิการด้านอาวุธปืน ผ่อนอาวุธปืน จำหน่ายเครื่องหมายและรองเท้าปฏิบัติงาน ที่มีคุณภาพดี

- ข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์

๑) ด้านที่พักของทางราชการ และสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีพ

กรมราชทัณฑ์ควรจัดสรรที่พักให้แก่เจ้าหน้าที่ส่วนกลางกรม และที่พักสำหรับเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ซึ่งไม่สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ หรือให้เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่เบิกค่าเช่าบ้านได้ จัดเครื่องอุปโภคบริโภครายเดือน เช่น ข้าวสาร ไข่ น้ำมันพืช เป็นต้น ให้เท่าเทียมกับเรือนจำ มีสวัสดิการตัดเครื่องแบบให้เจ้าหน้าที่ลดราคาสินค้าร้านสวัสดิการ สวัสดิการอาหารกลางวันฟรีเช่นเดียวกับกระทรวงกลาโหม หรือส่วนลดค่าอาหารกลางวัน ค่าเครื่องดื่มให้แก่ข้าราชการส่วนกลางกรม

๒) ด้านความสะอาด สิ่งอำนวยความสะดวก และความพร้อมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

กรมราชทัณฑ์ควรปรับปรุงห้องน้ำใหม่ทั้งหมด ติดเครื่องปรับอากาศในโรงอาหารให้มีความสำคัญกับความสะอาดของสถานที่ทำงาน ควรมีการกำจัดหนูเป็นประจำ สร้างหลังคาของสถานที่จอดรถ ปรับปรุงห้องออกกำลังกาย สร้างลานกีฬา สถานที่ออกกำลังกาย มีบริการรถรับ-ส่งเจ้าหน้าที่มาทำงานหรือรับจากทำนันทน์ สถานีรถไฟฯ มายังกรมราชทัณฑ์ และจัดสรรอุปกรณ์สำนักงานให้เจ้าหน้าที่เบิกใช้ระหว่างที่ต้องปฏิบัติงานภายในที่พัก เช่น คอมพิวเตอร์พกพา แท็บเล็ต เป็นต้น

๓) ด้านค่าตอบแทน และกิจกรรมสร้างสัมพันธ์

กรมราชทัณฑ์ควรเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษของเจ้าหน้าที่ส่วนกลางให้เหมือนหน่วยงานอื่นในกระทรวงยุติธรรมโดยไม่ต้องเป็นสายวิชาชีพเฉพาะ หรือเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษของเจ้าหน้าที่ส่วนกลางมีโบนัส นอกจากนี้ควรมีค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการตามการลงเวลาจริง และจัดกิจกรรมกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ภายในส่วนกลางกรม เพื่อสร้างความรู้รักและความสามัคคี

๔. ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผู้วิจัยได้รวบรวมและจัดแบ่งข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานออกเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน กรมราชทัณฑ์

๑) ข้อเสนอแนะต่อนโยบายกรมราชทัณฑ์

กรมราชทัณฑ์ควรกำหนดนโยบายที่ให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพของครอบครัวเจ้าหน้าที่เป็นลำดับแรก เพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอ แทนการตอบแทนที่เป็นเงิน สรรหาบุคลากรที่รักในอาชีพราชทัณฑ์ สนับสนุนข้าราชการย้ายกลับภูมิลำเนา เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างความสุขให้ครอบครัว นอกจากนี้ในการพิจารณาเลื่อนระดับควรคำนึงถึงผู้ที่รับราชการมานานหรือประสบการณ์ในงานสูง และวางระบบอาวุโสให้ชัดเจนเป็นมาตรฐาน สร้างค่านิยมความเคารพกันตามลำดับอาวุโส กำหนดเกณฑ์การเลื่อนระดับที่เป็นธรรมและระยะเวลาในการดำเนินการไม่ควรใช้เวลาเกิน ๓ เดือน มีกระบวนการดำเนินการทางวินัยที่เป็นธรรม เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมโดยตรงในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ควรสร้างโอกาสและความเท่าเทียมในสายความก้าวหน้าให้แก่ข้าราชการต่างประเภท

นอกจากนี้ควรกำหนดเกณฑ์เกี่ยวกับค่าตอบแทนต่างๆ โดยไม่ต้องนับชั่วโมงการปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้ต้องขัง เพิ่มค่าตอบแทนให้เท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม กำหนดอัตราค่าเสี่ยงภัยแยกตามประเภทของเรือนจำ ลดความเหลื่อมล้ำระหว่างค่าตอบแทนสายงานแพทย์กับผู้คุม กำหนดชั่วโมงการทำงานและกรอบอัตรากำลังโครงสร้างเวรรักษาการณ์ของเรือนจำให้เหมาะสม พิจารณาการทำงานเป็นผลัดหรือกะ นโยบายเพิ่มวันหยุดให้แก่ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน เพิ่มสัดส่วนเงินปันผลจากการทำงานผู้ต้องขังให้เจ้าหน้าที่เป็นร้อยละ ๕๐ อีกทั้งปลูกฝังหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จิตสาธารณะ

การให้บริการ ความเสียสละ ความภาคภูมิใจในอาชีพ ความรักความผูกพันที่มีต่อองค์กรแก่ข้าราชการบรรจุใหม่ พร้อมทั้งให้ความสำคัญแก่ความปลอดภัย สุขภาพกาย และสุขภาพใจของเจ้าหน้าที่

กรมราชทัณฑ์ควรกำหนดมาตรฐานการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เรือนจำทุกแห่งถือปฏิบัติเหมือนกัน จัดทำและประเมินผล SOP ด้านสวัสดิการเจ้าหน้าที่ของกรมราชทัณฑ์อย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งจัดสวัสดิการระหว่างเรือนจำให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน มีการศึกษา model การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังของประเทศที่พัฒนาแล้วมาประยุกต์ใช้ในบริบทงานราชทัณฑ์ไทย เพื่อลดความแออัดในเรือนจำ ควบลดบทบาทงานราชทัณฑ์ที่มีขอบเขตงานของเรือนจำลง นอกจากนั้นนโยบายการบริหารงานควรมีความต่อเนื่องกัน แม้จะเปลี่ยนผู้บริหาร มีการปรับใช้สื่อดิจิทัลมาช่วยในการประสานงานหรือการทำงานมากยิ่งขึ้น

๒) ข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานของเรือนจำ

ผู้บัญชาการเรือนจำต้องเป็นแบบอย่างที่ดี เปิดโอกาส และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ควรบริหารงานด้วยความยุติธรรม รับฟังข้อมูลด้วยใจเป็นกลาง ประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม ตามผลการปฏิบัติงานจริง มีความชัดเจนในนโยบายหรือข้อสั่งการต่างๆ รวมถึงสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเรื่องการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ นอกจากนี้ผู้บัญชาการเรือนจำควรรู้เท่าทัน และนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยเหลือในการปรับกระบวนการ สนับสนุนการเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ โดยผลักดันหมุนเวียนให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม เมื่อมีโอกาสควรให้คำชมเชยให้กำลังใจ และใส่ใจดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งควรให้ความสำคัญกับทุกงานอย่างเท่าเทียมกัน มอบหมายงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล จัดระบบหมุนเวียนงาน เช่น เวียนงานทุก ๒ ปี เพื่อให้ข้าราชการได้เรียนรู้งานที่หลากหลาย จัดสรรอัตราค่าจ้างแต่ละฝ่ายให้สอดคล้องกับปริมาณงาน ดูแลคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่และเตรียมความพร้อมด้านอัตราค่าจ้าง อาคารสถานที่ อุปกรณ์สำนักงาน นอกจากนี้เรือนจำควรจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย กิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีม กีฬา นันทนาการ อบรม สัมมนา ท่องเที่ยวร่วมกัน ลดการจัดกิจกรรมนอกเวลาราชการ หากมีใช้ภารกิจเร่งด่วนจริงๆ และจัดกิจกรรมที่ครอบคลุมของเจ้าหน้าที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมด้วย

๓) ข้อเสนอแนะต่อตัวบุคคลของข้าราชการราชทัณฑ์

ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน กรมราชทัณฑ์ ควรนำหลักธรรมมาใช้ในการทำงาน เช่น การคิดแบบปล่อยวาง ปฏิบัติธรรม นั่งสมาธิก่อนนอน เดินสายกลางไม่ตึงหรือหย่อนเกินไป มองโลกในแง่ดี บำเพ็ญทาน รักษาศีล เป็นต้น นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต เพื่อไม่ให้เป็นที่สิ้นใจกันตัว รู้จักการบริหารเงิน ปรับเปลี่ยนความคิดให้สอดคล้องกับจิตวิญญาณความเป็นข้าราชการราชทัณฑ์ ให้คิดว่าที่ทำงานก็เหมือนบ้าน หักพักระหว่างทำงานโดยการเดินตรวจตรา ออกกำลังกายพร้อมผู้ต้องขังครั้งละ ๓๐ นาที ทำงานด้วยความสนุก เพื่อสร้างสมดุลให้ตนเองกับครอบครัว แยกเวลางานกับครอบครัวให้ได้ ไม่ควรนำงานกลับไปทำที่บ้าน หาเวลาในการออกกำลังกาย ท่องเที่ยว นัดพบเพื่อนฝูง

- ข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์

๑) ข้อเสนอแนะต่อนโยบายกรมราชทัณฑ์

กรมราชทัณฑ์ควรเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ในส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ให้เพียงพอและสอดคล้องกับภาระงาน ควรจัดมุมผ่อนคลายในส่วนกลางกรม หรือสวัสดิการอื่นๆ โดยศึกษาเพิ่มเติมจากภาคเอกชน หรือเปิดเพลงเบาๆ ระหว่างพักเที่ยง เพื่อผ่อนคลายความเครียดของเจ้าหน้าที่ ควรให้ความสำคัญกับสุขอนามัยและสุขภาพจิตที่ดี ให้ความเอาใจใส่ในทุกระดับ ลดความเหลื่อมล้ำระหว่างบุคคล และสนับสนุนความสัมพันธ์แบบพี่น้องมากกว่านายกับลูกน้อง ควรจัดให้มีจิตแพทย์มาให้คำปรึกษาหรือประเมินสุขภาพจิตของเจ้าหน้าที่ เพื่อลดความเครียดในชีวิต นอกจากนี้ควรจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลตามช่วงอายุ เช่น สวัสดิการอาหารกลางวัน ที่พักหรือค่าเช่าบ้านสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ ค่าตัดเครื่องแบบ ทุนสนับสนุนการศึกษามัธยม เป็นต้น ควรเปิดโอกาสให้มีโอกาสย้ายกลับภูมิลำเนา สนับสนุนให้นำระบบการทำงานแบบดิจิทัลมาใช้ในการทำงานอย่างจริงจัง และจัดสรรเครื่องสำรองไฟให้เพียงพอ และแก้ไขปัญหาสัญญาณ WIFI ไม่เสถียร และควรกำหนดให้มีค่าตอบแทนพิเศษสำหรับเจ้าหน้าที่ส่วนกลางกรม และการให้ผู้รักษาการในตำแหน่งอยู่ตรงตามต้นสังกัดจริง

๒) ข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานของกอง

ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานและเฉลี่ยจำนวนงานให้เหมาะสมกับวิทยฐานะ ความรู้ ความสามารถของบุคคล พร้อมทั้งจัดหาอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการทำงานให้เพียงพอ เสริมสร้างพลังบวก และความสามัคคีให้แก่เจ้าหน้าที่ ควรติดต่องานนอกเวลาราชการเท่าที่จำเป็น โดยเฉพาะทางแอปพลิเคชัน Line หลีกเลี่ยงการก้าวล่วงสิทธิและเวลาส่วนบุคคล รวมทั้งการบังคับให้มาทำงานที่ไม่สำคัญเร่งด่วนจริงๆ ในวันหยุดราชการ ควรสนับสนุนกิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามกรอบนโยบายที่วางไว้ และลดการแทรกแซงงานอื่นที่เกินความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๓) ข้อเสนอแนะต่อตัวบุคคลของข้าราชการราชทัณฑ์

ข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ควรปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในกฎระเบียบ คุณธรรม และจริยธรรม ปลูกฝังความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน ยึดหลักทางสายกลาง ให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัวและการทำงานควบคู่กัน สร้างสมดุลให้ตนเองกับครอบครัว แยกเวลาทำงานกับครอบครัวให้ได้