

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง

WORK-LIFE BALANCE OF PUBLIC SERVANTS AT BANG KWANG CENTRAL PRISON

สามารถ เอียดแก้ว¹

ศิริกัศสรศ์ วงศ์ทองดี²

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและแนวทางการส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวางในปัจจุบัน โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบเชิงปริมาณซึ่งใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 197 คน และใช้การแจกแจงความถี่ สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการเรือนจำกลางบางขวางมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการแบ่งปัน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงาน ด้านสุขภาพ ด้านความสัมพันธ์และครอบครัว และด้านการเงิน จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้บริหารเรือนจำกลางบางขวางสามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการดำเนินงานของเรือนจำเพื่อให้เกิดความสมดุลและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันได้ โดยนำหลักการทำงานในรูปแบบแนวทางด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) เข้ามาปรับใช้ ตลอดจนการหาแนวทางการแก้ไขปัญหาทั้งในด้านการเงินและการทำงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวต่อการบริหารจัดการในทุกด้าน ประกอบกับการให้ความสำคัญกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน และมีการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีเพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับประเด็นดังกล่าว พร้อมทั้งควรสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีซึ่งจะส่งผลทำให้บุคลากรรู้สึกผ่อนคลาย ลดความตึงเครียด และมีความพร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่เป็นสำคัญ

คำสำคัญ: ความสมดุล, ชีวิตและการทำงาน, เรือนจำกลางบางขวาง

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

² อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ABSTRACT

This research article aims to study the level and guidelines for promoting work-life balance among public servants of Bang Kwang Central Prison in various factor. The quantitative research method used was a questionnaire with a sample of 197 people. The statistics used were frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation in hypothesis testing.

The results revealed that public servants at Bang Kwang Prison had a high level of work-life balance. It includes factors such as sharing, self-improvement, work, health, relationships and family, and finances. From the above research results, Bang Kwang Central Prison administrators can utilize the research data as a guideline for policy in order to achieve a balance and be consistent with the current situation. By applying the principles of work flexibility and work-life balance to apply. As well as finding solutions for compensation and welfare that are insufficient for living, including career development to be clear. As well as finding ways to solve problems both in terms of finance and work in order to achieve flexibility in all aspects of management. Along with giving importance to the career path of all civil servants equally, equally, and creating good morale in order to have more motivation to work. Therefore, executives should pay attention to such issues and should create a good working atmosphere that will make personnel feel relaxed, reduce stress, and be ready to perform their duties.

Keywords: balance, life and work, Bang Kwang Central Prison

1. บทนำ

เรือนจำ และทัณฑสถาน เป็นองค์กรภาครัฐ ซึ่งเป็นหนึ่งในหน่วยงานของกระบวนการยุติธรรมประเทศ เรือนจำ และทัณฑสถานนั้นถือได้ว่าเป็นหน่วยงานสุดท้ายในกระบวนการยุติธรรมที่ว่าได้มีหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายกับผู้กระทำความผิด และศาลมีคำสั่งให้ต้องรับโทษจำคุกตามพฤติการณ์ของความผิดแห่งคดี ในปัจจุบัน กรมราชทัณฑ์มีเรือนจำและทัณฑสถาน ทั่วประเทศทั้งสิ้น 143 แห่ง โดยกระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ รับผิดชอบดูแลผู้ต้องขังทั้งสิ้น 263,326 คน (ข้อมูล อ้างอิงจาก สถิติผู้ต้องราชทัณฑ์ (www.correct.go.th)) ณ วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2566 ซึ่งภารกิจหน้าที่ของเรือนจำและทัณฑสถานนั้น มุ่งเน้นเรื่องการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในระหว่างที่ถูกควบคุมเสียเป็นส่วนใหญ่ โดยมีหลักปฏิบัติสำคัญอยู่ 2 ประการด้วยกัน คือ การควบคุมดูแลผู้ต้องขังให้อยู่ในระเบียบวินัย เกิดความสงบ เรียบร้อย และการแก้ไข ฟื้นฟู พัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นคนดี ไม่หันไปกระทำความผิดซ้ำอีกหลังได้รับการปล่อยตัว โดยเจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบจะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ นโยบายของกระทรวง หลักาขงอาชีววิทยา และหลักทัณฑวิทยา ตลอดจนข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง และข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องของสหประชาชาติ

เรือนจำกลางบางขวาง เป็นหนึ่งในเรือนจำที่ถือว่ามีความมั่นคงสูงสุดเนื่องจากการกักขังความรับผิดชอบคือการควบคุมผู้ต้องขังที่ต้องคำพิพากษาจากศาลให้ต้องรับโทษจำคุกตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จนถึงประหารชีวิต ดังนั้นการปฏิบัติงานของข้าราชการจึงจำเป็นต้องมีความเข้มงวด กวดขัน และรอบคอบ เพื่อมิให้เกิดผลเสียต่อราชการ โดยจำนวนของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในการควบคุมผู้ต้องขังนั้นก็จำเป็นต้องมี เพียงพอและสมดุลกับการะงานที่ต้องรับผิดชอบ เพื่อลดความตรากตรำในแง่ของระยะเวลาที่ต้องปฏิบัติงานที่มากกว่าหน่วยงานอื่น เนื่องจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมและรักษาความสงบเรียบร้อย เสริมสร้างความมั่นคงเรือนจำ จึงจำเป็นต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมง สลับสับเปลี่ยนกันไป ไม่เว้นวันหยุดราชการในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่น่าอภิรมย์หมอบเสี่ยงต่อความปลอดภัยทั้งชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพใจ ซึ่งผู้ที่ปฏิบัติงานในสถานที่ดังกล่าวได้นั้นต้องมีจิตอาสา เสียสละในการอุทิศตนด้วยเช่นกัน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้เห็นถึงโอกาสของการคิดหัวข้อวิจัยที่มีความสอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริงของบริบทภายในเรือนจำกลางบางขวางทำให้ผู้วิจัยมีความต้องการที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานของข้าราชการเรือนจำ เพื่อที่จะสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นข้อมูลที่จะสามารถใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนา และปรับปรุงระบบการทำงานที่เป็นสาเหตุแห่งความไม่สมดุลกันระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของข้าราชการ ทั้งนี้เพื่อจะได้เกิดความสุข และความพึงพอใจและเป็นผลดีต่อทั้งองค์กร และตัวข้าราชการ ต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษาวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเรือนจำกลางบางขวาง

ประวัติเรือนจำกลางบางขวาง

ปี พ.ศ.2470 สมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระเจ้าฟ้ากรมพระนครสวรรค์วรพินิจ ได้ทรงดำริจะตั้งกรมราชทัณฑ์ จึงได้ทรงแต่งตั้ง มหาอำมาตย์โทพระยามุนมุนตรี (อวบ เปาโรหิต) อำมาตย์เอก พระยาสิริชัยบุรินทร์ ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี อำมาตย์โทพระทันตการประจักษ์เป็นเจ้าพนักงานซื้อที่ดินต่อไปอีก จนมีเนื้อที่จำนวน 84,981 ตารางวาได้เริ่มก่อสร้างเรือนจำเมื่อปลายปี พ.ศ. 2470 เป็นต้นมา โดยมีเจ้าพระยามุนมุนตรี (อวบ เปาโรหิต) สมุหนครบาลเป็นประธานกรรมการ นายชาล เบเกอแลง (ชาวฝรั่งเศส) นายช่างใหญ่กรมสาธารณสุข เป็นผู้ออกแบบ และตรวจการก่อสร้าง พระยาอาญาจักร (บุญมา โรจนวิภาต) ผู้ตรวจการเรือนจำเป็นผู้ดำเนินการสร้าง

ปี พ.ศ. 2474 การก่อสร้างได้เสร็จเป็นส่วนใหญ่ ทางราชการจึงได้ส่งย้ายเรือนจำกองมหันตโทษไปอยู่ที่บางขวาง ในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2474 เรือนจำกลางบางขวางจึงได้ชื่อว่าเรือนจำกองมหันตโทษ โดยมีอำมาตย์เอก พระยาอาญาจักรเป็นผู้บัญชาการเรือนจำคนแรก

ต่อมาในปี พ.ศ. 2485 กระทรวงมหาดไทย ได้ออกกฎกระทรวงฯ ความตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พุทธศักราช 2479 (ฉบับที่ 3) เปลี่ยนชื่อเรือนจำกองมหันตโทษเห็นเรือนจำกลางบางขวาง ตั้งแต่วันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2484 จนถึงปัจจุบัน

หน้าที่และความรับผิดชอบ

1. ควบคุมผู้ต้องขังชายที่คดีเสร็จเด็ดขาดหรืออยู่ระหว่างอุทธรณ์ ฎีกาที่มีกำหนดโทษตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไปถึงประหารชีวิต โดยรับผู้ต้องขังจากเรือนจำ และทัณฑสถานทั่วประเทศ
2. ให้การศึกษาอบรม และฝึกวิชาชีพ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ แก่ผู้ต้องขังตามที่กฎหมายกำหนด
3. ให้สวัสดิการและการสงเคราะห์รวมทั้งดูแลสุขภาพอนามัยผู้ต้องขัง
4. ดำเนินการประหารชีวิต

อัตราความจุและการควบคุม

อัตราความจุปกติสามารถรองรับผู้ต้องขังได้ประมาณ 5,000 คน ปัจจุบันเรือนจำกลางบางขวางมีผู้ต้องขังประมาณ 4,925 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2566)

2. แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (work-life balance) ได้รับความสนใจอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี ค.ศ. 1960 ในประเทศสหรัฐอเมริกา จนถึงปัจจุบันทั้ง ในวงการวิชาการและองค์การภาคธุรกิจซึ่งแนวคิดความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงานในระยะแรก เป็นแนวคิดที่เริ่มต้น มาจากการเห็นความสำคัญของการกำหนดค่าตอบแทน และความเท่าเทียมกันด้าน โอกาสของผู้ใช้แรงงาน การเริ่มมีแรงงาน ผู้หญิงเข้ามาทำงานในตลาดแรงงานมากขึ้น มีการให้ความสำคัญกับประเด็นผู้หญิง สังคม สุขภาพ ความปลอดภัยและความพึงพอใจของพนักงานมากขึ้น โดยเริ่มแรกจะใช้คำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) ทั้งนี้ใน ประเทศสหรัฐอเมริกามีการตั้งศูนย์คุณภาพชีวิตในการทำงาน แห่งสหรัฐอเมริกา (The American Center for Quality of WorkLife) และศูนย์ดำเนินการด้านคุณภาพชีวิตอีกหลายแห่ง ทำให้เกิดความตื่นตัวในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกันอย่าง กว้างขวาง (Thongkamkaew, 2012) ปัจจุบันในสถานะทางด้านประชากรสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป มีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ในครอบครัว และรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนไป โดยเฉพาะการที่ผู้หญิงทำงานนอกบ้านมากขึ้น ซึ่งในบางสังคมแม้ว่าเพศหญิงจะทำงานนอกบ้านมากขึ้น แต่ภาระหน้าที่การทำงานภายในครอบครัวก็ยังคงมีการกระจายงานภายในครอบครัว โดยได้รับอิทธิพลเรื่องเพศซึ่งเป็นแนวคิดแบบเดิมอยู่โดยผู้ชายมีแนวโน้มที่จะทำงานเป็นระยะเวลานานจากการทำงานที่ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นเงินในขณะที่ผู้หญิงต้องใช้เวลาหลายชั่วโมงในงานที่ไม่ได้รับ ค่าตอบแทนที่บ้าน นอกจากนี้ยังรวมถึงผลกระทบจากการที่ครอบครัวต้องทำงานทั้ง ผู้หญิงและผู้ชายและมีหน้าที่ต้องดูแลเด็กโดยเฉพาะเด็กเล็กซึ่งลักษณะการทำงานของคนในปัจจุบัน ต้องทุ่มเทให้กับการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานเป็นที่น่าพอใจในขณะเดียวกันต้องแข่งขันผลงานกับเพื่อนร่วมงานเพื่อ

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจึงก่อให้เกิดความเครียดความเหนื่อยล้าและส่งผลกระทบต่อการจัดสรรเวลาในการดูแลครอบครัวและการใช้ชีวิตส่วนตัว ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพในการทำงานและคุณภาพชีวิตในท้ายที่สุดองค์การต้องหันมาให้ความสำคัญกับการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากขึ้น การจัดการกับความสมดุลในชีวิตและการทำงานจัดเป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Delamotte & Takezawa, 1984; Huse & Cumming, 1985) เมื่อมีความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ดีจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น

ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance : WLB)

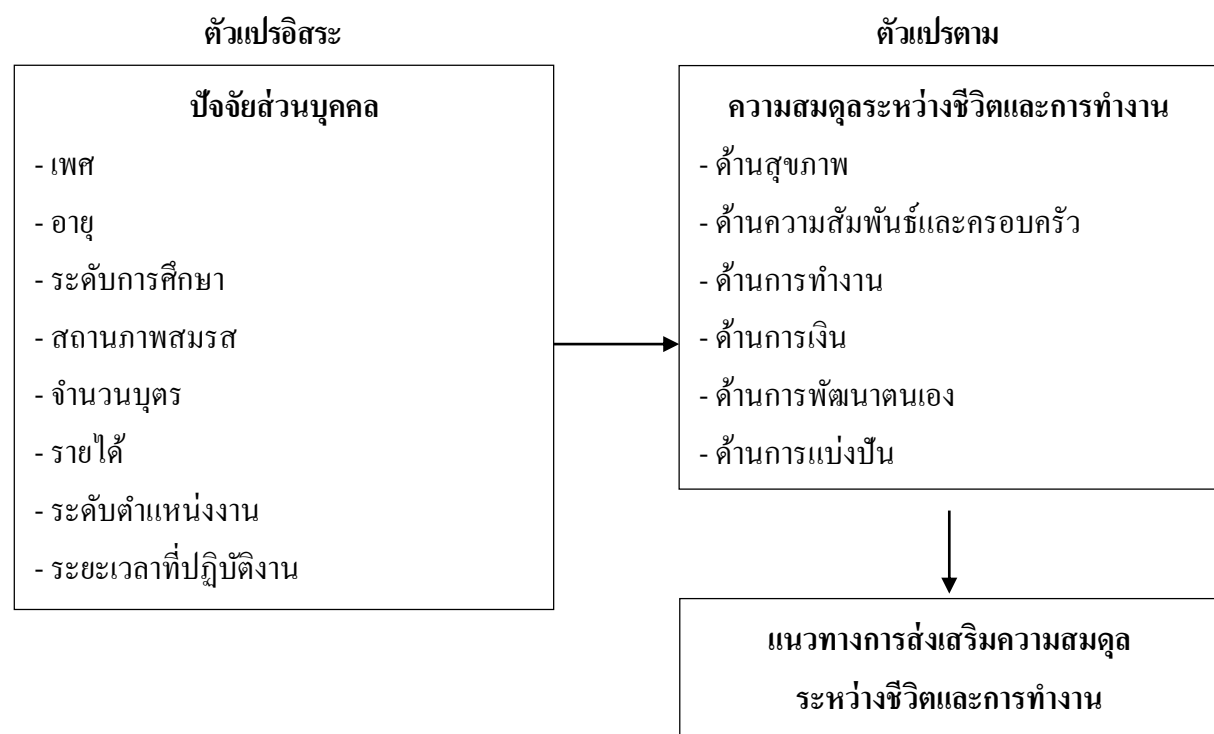
ปัจจุบันประเด็นความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (work-life balance) ได้รับความสนใจมากขึ้นในประเทศต่างๆ ทั่วโลกและได้มีการกล่าวถึงในแวดวงวิชาการ หรือแม้แต่ชีวิตประจำวันของบุคคลทั่วไป สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (อ้างถึงใน ภาณุภาคย์ พงศ์ภักต , 2549) ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคมและตนเอง โดยภาณุภาคย์ได้เสนอปัจจัยสำคัญที่มีส่วนกำหนดการรับรู้ถึงระดับความสมดุลดังกล่าวของบุคคลคือ ความรู้สึว่าตนเองมีอำนาจจะจัดการภาระงาน กิจกรรมการปฏิบัติงานต่างๆ และบริหารเวลาที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความต้องการของตนเอง

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ ความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหาร และจัดสรรเวลาในการทำงานและกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การสร้างสัมพันธภาพใน สังคมและกิจกรรมในยามว่างให้มีความพอเหมาะพอดี แต่การจัดการกับบทบาททั้ง ด้านชีวิตและการทำงาน ไม่ได้หมายความว่าเวลาที่ใช้ไปกับแต่ละบทบาทต้องแบ่งสัดส่วนละคร่ๆ กัน แต่ขึ้นอยู่กับความสำเร็จ คุณค่าประสิทธิภาพของบทบาทนั้นๆ และสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของค่นๆ นั้นได้หรือไม่เพียงใด (หทัยทิพย์ ลีวสวนกุลธร, 2555) ทั้งนี้ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยาม และความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (work-life balance) ไว้ เช่น จุฑาภรณ์ หนูบุตร (2553) สรุปความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ ความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารและจัดสรรเวลาในการทำงานและการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การสร้างความสัมพันธ์ภาพในสังคมและกิจกรรมในยามว่างให้มีความพอเหมาะพอดี ขึ้นอยู่กับความสำเร็จ คุณค่า ประสิทธิภาพของบทบาทนั้นๆ และสามารถก่อให้เกิดความพอใจในคุณภาพชีวิตของค่นๆ นั้น และ Glezer and Wolcott (1999) กล่าวว่างานและชีวิต (Work And Life) จะมีผลกระทบซึ่งกันและกัน หากด้านใดด้านหนึ่งได้รับการสนใจมากหรือน้อยจนเกินไป ความไม่สมดุลในงานและชีวิตจะเกิดขึ้นส่งผลให้ภาวะสุขภาพทางจิตของผู้ปฏิบัติงานขาดความสุข เกิดความขัดแย้งกันในครอบครัว ส่งผลกระทบต่อองค์การทำให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลง ความผูกพันต่อองค์การลดลง มีความผิดพลาดหรืออุบัติเหตุในการทำงานเพิ่มขึ้น อัตราการขาดงานและมีแนวโน้มการลาออกสูงมากขึ้น เป็นต้น

ศศิมา สุขสว่าง และ Doctorwanntime ได้อธิบายถึงแนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ไว้ว่า สมดุลชีวิตของมนุษย์ประกอบไปด้วยด้านต่างๆ อันได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านอาชีพและการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ และครอบครัว ด้านการเงิน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการแบ่งปันและการให้ ด้านจิตวิญญาณ และด้าน

ความสัมพันธ์เพื่อนฝูง โดยเราจะต้องจัดสรรด้านต่างๆอย่างลงตัวและเหมาะสม จะต้องไม่มีด้านไหนที่น้อยหรือมากเกินไปเพื่อให้ชีวิตเกิดความสมดุล และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552) ยังได้นำแนวคิดโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ที่เรียกว่า “ความสุข 8 ประการ” และนำมาพัฒนาเป็นองค์การแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยให้ความสำคัญต่อ คน และเพิ่มคุณค่าของคน ให้เป็นคนสำคัญมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนมุมมองของคนในองค์การในการอยู่ร่วมกันและทำงานอย่างมีความสุข คือ คนทำงานมีทักษะการทำงานที่ดี (Work Skill) และมีทักษะการใช้ชีวิตที่ดี (Life Skill) ควบคู่กันไป สำหรับระบบราชการของไทย สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล (ก.พ.) (2548) ได้ทำการศึกษาโครงการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรภาครัฐ: ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน-ระบบการหยุดราชการทดแทน พบว่า มีการใช้มาตรการ/แนวทางปฏิบัติหลายอย่างเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากร เช่น การออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ.2547 โครงการส่งเสริมและประสานการโอน ย้าย เจ้าหน้าที่ของรัฐไปปฏิบัติงานใกล้บ้าน การสำรวจภาวะหนี้สินของข้าราชการ การนำ IT เข้ามาใช้เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น และมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อใช้ในการพัฒนาข้าราชการ และมีการกำหนดให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นมิติหนึ่งสำหรับโครงการนำร่องการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของส่วนราชการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3. ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือข้าราชการเรือนจำกลางบางขวางจำนวน 197 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2566 จากงานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ ส่วนบริหารทั่วไป) ซึ่งแบ่งแยกตามประเภทตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งอำนวยการสูง ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งชำนาญการ ตำแหน่งปฏิบัติการ ตำแหน่งอาวุโส ตำแหน่งชำนาญงาน ตำแหน่งปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวน 197 คน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจากประชากร ทำให้มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 197 คน

การรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการแจกแบบสอบถามให้ประชากรที่ต้องการศึกษาจำนวน 197 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2566 จากงานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ ส่วนบริหารทั่วไป) ผู้วิจัยการศึกษาค้นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ จากตำราแนวคิด ทฤษฎี หนังสือหรือเอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ ผลงานวิจัยต่างๆ และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามแล้ว และผู้วิจัยได้ดำเนินการทำวิจัยวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล และวิเคราะห์ระดับความสมดุลในชีวิตและการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจึงวิเคราะห์เนื้อหาในรูปแบบเชิงพรรณนา

4. ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 89.3 มีอายุ 35-44 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 ไม่มีบุตร จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 48.7 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ย 20,001-25,000 บาท จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งชำนาญงาน จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เรือนจำบางขวาง 5 – 10 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1

ความคิดเห็นของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวางในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานตามระดับปัจจัยด้านต่าง ๆ โดยข้าราชการเรือนจำกลางบางขวางในปัจจัยด้านต่าง ๆ ในภาพรวม พบว่า ข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.71 อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. ด้านการแบ่งปัน พบว่า ข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านการแบ่งปัน มีค่าเฉลี่ย 4.12 อยู่ในระดับมาก
2. ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ย 4.09 อยู่ในระดับมาก
3. ด้านสุขภาพ พบว่า ข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.77 อยู่ในระดับมาก
4. ด้านความสัมพันธ์และครอบครัว พบว่า ข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านความสัมพันธ์และครอบครัว มีค่าเฉลี่ย 3.55 อยู่ในระดับมาก
5. ด้านการทำงาน พบว่า ข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.38 อยู่ในระดับปานกลาง
6. ด้านการเงิน พบว่า ข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ย 3.36 อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง แสดงระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานรวมทุกด้าน

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
1. ด้านสุขภาพ	3.77	0.78	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์และครอบครัว	3.55	0.89	มาก
3. ด้านการทำงาน	3.38	0.38	ปานกลาง
4. ด้านการเงิน	3.36	0.52	ปานกลาง
5. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.09	0.64	มาก
6. ด้านการแบ่งปัน	4.12	0.57	มาก
รวม	3.71	0.47	มาก

แนวทางการส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ระยะเวลาการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวัน ควรมุ่งเน้นให้การสนับสนุนและกำหนดนโยบายการดำเนินการใหม่ที่ทำให้สอดคล้องกับลักษณะการทำงาน และคำนึงถึงบุคลากรในองค์กรมากขึ้น

โดยอาจจะนำหลักการการสนับสนุนทางสังคมจากสถานที่ทำงาน (Workplace Social Support) เข้ามาปรับใช้ให้ความช่วยเหลือในด้านที่มีความจำเป็นต่อบุคลากร และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ภายในองค์กร นอกจากนี้ควรนำแนวทางด้านความยืดหยุ่นในการทำงานมาปรับใช้ในองค์กรซึ่งเป็นแนวทางในบริบทใหม่ (New Normal) หรือความสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) รวมถึงการนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้กับงานของเรือนจำในอนาคตข้างหน้า เพื่อเป็นการวางรากฐานที่ดีให้ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

2. โครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นในรูปแบบของข้าราชการที่มีโครงสร้างรายได้แบบเก่าซึ่งที่ผ่านมาแล้วยังมิได้มีการอัปเดตทำให้ขาดความยืดหยุ่นและไม่สอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบันที่มีค่าครองชีพที่สูงขึ้น ดังนั้นอาจจะต้องหาแนวทางการพิจารณาปรับโครงสร้างค่าตอบแทนเป็นกรณีพิเศษสำหรับข้าราชการที่มีลักษณะการทำงานที่มีระยะเวลาติดต่อกันยาวนาน อย่างข้าราชการที่ทำงานในเรือนจำ และทัณฑสถานต่างๆ เพื่อให้เหมาะสมกับระยะเวลาและภาวะความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมาย ในขณะเดียวกันหน่วยงานอาจจะมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการวางแผนบริหารจัดการเงิน รายได้ โดยการนำวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาให้ความรู้แก่ข้าราชการกลุ่มเป้าหมายที่สนใจเข้าร่วมอบรม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการเงินทั้งในระยะปัจจุบัน และอนาคต

3. การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการเนื่องจากเป็นผู้ที่มีอำนาจในการออกคำสั่ง นโยบายต่างๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนั้นการเปิดโอกาสจากผู้บังคับบัญชา ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะหรือข้อขัดข้องใจจึงมีความสำคัญเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาาร่วมกัน และปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้การให้กำลังใจ การสร้างบรรยากาศการทำงาน การให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลต่อกันก็มีความสำคัญเช่นกัน

5. อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านสุขภาพอยู่ในระดับมาก อาจเป็นไปได้ว่า ข้าราชการเรือนจำกลางบางขวางให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพ ประกอบกับเรือนจำกลางบางขวางมีโรงพยาบาลอยู่ภายในเรือนจำข้าราชการจึงสามารถเข้าถึงโอกาสในการรักษาจากแพทย์ พยาบาลได้อย่างสะดวก ทำให้ไม่มีโรคประจำตัว มีร่างกายและจิตใจที่พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน ถึงแม้ระยะเวลาในการดูแลสุขภาพอาจจะน้อยแต่ก็ยังคำนึงถึงสุขภาพของตนเองเป็นลำดับแรก ซึ่งมีความสอดคล้องกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552) ความสุขของตัวเอง ประกอบด้วย สุขภาพดี (Happy Body) คือ การมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง และสอดคล้องศศิมา สุขสว่าง และ Doctorwanttime (2564) ให้ความสำคัญชีวิตของมนุษย์ประกอบไปด้วยด้านต่างๆ อันได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านอาชีพและการงาน ด้านความสัมพันธ์และครอบครัว ด้านการเงิน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการแบ่งปันและการให้ ด้านจิตวิญญาณ และ

ด้านความสัมพันธ์เพื่อนฝูง โดยเราจะต้องจัดสรรด้านต่างๆอย่างลงตัวและเหมาะสม จะต้องไม่มีด้านไหนที่น้อยหรือมากเกินไปเพื่อให้ชีวิตเกิดความสมดุล

ประเด็นที่ 2 ข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความสัมพันธ์และครอบครัวอยู่ในระดับมาก อาจจะเป็นได้ว่า ข้าราชการของเรือนจำกลางบางขวางส่วนใหญ่มิที่พักห้องพักที่ทางเรือนจำจัดไว้ให้ครอบครัวจึงสามารถอาศัยอยู่ร่วมกันได้อย่างอบอุ่นหลังจากที่กลับจากการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงครอบครัวของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวางเข้าใจในลักษณะการทำงานของผู้ปฏิบัติงานว่างานมีความเสี่ยง มีภาระงานที่มากกว่าความรับผิดชอบ หากครอบครัวมีความเข้าใจในส่วนนี้ผู้ปฏิบัติงานจะสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการเรือนจำกลางบางขวางเป็นอย่างมากซึ่งสอดคล้องกับสโรชา วิรัชการนุสรณ์ (2560) การเกื้อหนุนกันระหว่างชีวิตนอกเหนือการทำงานและชีวิตการทำงาน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก การที่สมาชิกภายในครอบครัวมีความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะงานที่พนักงานต้องรับผิดชอบ ซึ่งสมาชิกภายในครอบครัวมีส่วนช่วยให้ท่านเกิดพลังในการทำงานที่ดีในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ ซึ่งคนรอบข้างมักจะร่วมยินดี เมื่อพนักงานประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน รวมทั้งในสอดคล้องในประเด็นการหาเวลาให้กับครอบครัวในกิจกรรมต่างก็ถึงเป็นสิ่งที่สำคัญข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง ควรบริหารเวลาการปฏิบัติงานและการดูแลครอบครัวที่เหมาะสมเพื่อให้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสมดุลมากยิ่งขึ้นที่สอดคล้องกับ Glezer and Wolcott (1999) ที่กล่าวว่างานและชีวิต (Work And Life) จะมีผลกระทบซึ่งกันและกัน หากด้านใดด้านหนึ่งได้รับการสนใจมากหรือน้อยจนเกินไป ความไม่สมดุลในงานและชีวิตจะเกิดขึ้นส่งผลให้ภาวะสุขภาพทางจิตของผู้ปฏิบัติงานขาดความสุข เกิดความขัดแย้งกันในครอบครัว ส่งผลกระทบต่อองค์การทำให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลง ความผูกพันต่อองค์การลดลง มีความผิดพลาดหรืออุบัติเหตุในการทำงานเพิ่มขึ้น อัตราการขาดงานและมีแนวโน้มการลาออกสูงมากขึ้น

ประเด็นที่ 3 ข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นไปได้ว่า ข้าราชการเรือนจำกลางบางขวางมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบค่อนข้างมาก และมีระยะเวลาที่ต้องปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการหน่วยงานอื่น โดยการใช้ชีวิตส่วนใหญ่ก็จะอยู่ในเรือนจำซึ่งอาจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ข้าราชการเรือนจำกลางบางขวางมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการทำงานอยู่แค่ในเกณฑ์ปานกลาง แต่ก็ยังมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ พร้อมแก้ไขปัญหาในทุกสถานการณ์เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีความสอดคล้องกับ บุญมา อัครแสง., เรืองยศ จันทรสามารถ., รังสรรค์ สิงห์เลิศ., ศักดิ์พงศ์ หอมหวล, (2552) พบว่า ในการปฏิบัติงานทุกองค์การย่อมกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งโรงพยาบาลมหาสารคามก็เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่มีความมุ่งหวังในการประสบผลสำเร็จตามที่วางแผนไว้ และเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทุกคนที่ต้องมีการดำเนินงานบรรลุความสำเร็จขององค์กร จึงมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ประเด็นที่ 4 ข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการเงินอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นไปได้ว่า ข้าราชการเรือนจำกลางบางขวางมีการค่าใช้จ่ายที่ต้องรับผิดชอบค่อนข้างสูงจึงทำให้ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านการเงินอยู่แค่ในระดับปานกลาง จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนบริหารจัดการเงินของตนเองให้เหมาะสมกับค่าครองชีพของตนเองและครอบครัวในปัจจุบัน เนื่องจากเงินเดือน สวัสดิการของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวางอาจจะไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายทางครอบครัว ภาระหนี้สิน ซึ่งจะส่งผลต่อการเก็บออมเพื่อใช้จ่ายในอนาคตได้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2561) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยไม่เหมาะสมกับความสามารถที่พนักงานมี ส่งผลให้ไม่เพียงพอต่อการใช้ชีวิตในปัจจุบัน ซึ่งอาจส่งผลโดยตรงต่อความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพราะรายได้ที่ได้รับนั้นไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพที่สูงขึ้นในยุคปัจจุบันย่อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานผู้บริหารควรพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและคุณธรรมให้เพียงพอต่อค่าครองชีพที่สูงขึ้นให้กับพนักงาน เพราะพนักงานส่วนมากมีสถานภาพที่มีครอบครัวยอมทำให้มีการค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตที่สูงขึ้นกว่าปกติ

ประเด็นที่ 5 ข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก อาจเป็นไปได้ว่า ข้าราชการเรือนจำกลางบางขวางมีความพึงพอใจในพัฒนาตนเองระดับมาก ซึ่งเห็นได้จาก ข้าราชการเรือนจำกลางบางขวางพัฒนาตนเองจากการติดตามข่าวสาร เหตุการณ์ปัจจุบัน ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน มีความพร้อมที่เรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา ต้องการได้รับการพัฒนาตนเองจากอบรม สัมมนา ประชุมที่จะเพิ่มศักยภาพในการทำงานของตนเอง ซึ่งมีความสอดคล้องกับ พจน์ (2566) การหาความรู้เพิ่มเติมจะช่วยให้สมองได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการหาความรู้เพิ่มเติมไม่จำเป็นจะต้องเป็นความรู้ที่เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในขณะนั้น แต่เราสามารถหาความรู้ในด้านอื่น ๆ ที่เรายังไม่รู้เพื่อเรียนรู้เพิ่มเติม อาทิเช่นความรู้ทางด้านการตลาด เศรษฐกิจการเมืองกฎหมาย โดยความรู้เหล่านี้เราสามารถหาได้จากการสัมมนาฝึกอบรม อ่านหนังสือ หรือสอบถาม พูดคุย ปรัชญาอยู่กับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญก็ได้เช่นกัน ดังคำกล่าวที่ว่า “ความรู้ไม่มีวันเรียนจบ และไม่มีใครแก่เกินเรียน” อีกทั้งคนที่มีความรู้มากก็จะสามารถแก้ปัญหาได้ง่าย หากทางออกของปัญหาได้มากขึ้นแน่นอนว่าผลตอบแทนสูงสุดที่เราได้จากการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานนั้น ไม่ได้อยู่ที่ผลงานของเราแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่อยู่ที่ศักยภาพทางสมองของเราได้มีการพัฒนามากขึ้น พร้อมกับประสบการณ์และทักษะของการทำงานที่เฉียบคมมากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งการจะพัฒนาสิ่งใดได้นั้นย่อมเกิดจากความใส่ใจในสิ่งๆ นั้นเป็นพิเศษจนเกิดเป็นพลัง ความผูกพัน ความตั้งใจและให้เวลากับสิ่งนั้น การทำงานก็เช่นกัน หากต้องการพัฒนาการทำงานพนักงานจำเป็นต้องรู้สึกถึงความผูกพันในงานจึงจะเกิดการพัฒนาอย่างแท้จริง

ประเด็นที่ 6 ข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการแบ่งปันอยู่ในระดับมาก อาจเป็นไปได้ว่า ข้าราชการเรือนจำกลางบางขวางเป็นผู้ช่วยเหลือผู้อื่นจนเป็นนิสัย โดยไม่ได้หวังสิ่งตอบแทนอื่นใด ทั้งในการปฏิบัติหน้าที่ที่เสียสละตนเองเพื่อทำให้การปฏิบัติงานลุล่วงตามเป้าหมาย และถ่ายทอดความรู้ที่มีประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่นเสมอ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กรไปด้วยกัน

ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ ชีพชัยอิสระ, สุชาดา อินทรกาแหง ณ ราชสิมา (2555) พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากการบุคลากรในองค์กรมีความสามัคคีกันมีการช่วยเหลือกันแบ่งงานกันทำ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยแต่ละฝ่ายก็ตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่

6. ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอในการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1. ด้านการเงิน หน่วยงานอาจจะมีการศึกษาแนวทางการปรับโครงสร้างค่าตอบแทนเป็นกรณีพิเศษให้กับข้าราชการผู้ปฏิบัติงานใกล้ชิดผู้ต้องขัง ซึ่งมีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ยาวนานกว่าหน่วยงานอื่นให้เกิดความเหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีแก่ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานทุกคนรวมถึงอาจจะมีส่งเสริมแนวทางการออม ให้ข้าราชการผู้สนใจได้ตระหนักและวางแผนการบริหารจัดการรายได้ตนเองเพื่อลดปัญหาดังกล่าวลงได้
2. ด้านความสัมพันธ์และครอบครัว ควรมีการจัดกิจกรรม เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ให้สามารถบริหารจัดการชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความเหมาะสม โดยเรือนจำอาจจะมีจัดกิจกรรมให้ครอบครัวของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวางเข้าร่วม เช่น กิจกรรมปีใหม่ กิจกรรมวันครอบครัว
3. ด้านสุขภาพ ควรมีการจัดมุมพักผ่อนหรือสถานที่หรืออุปกรณ์สำหรับการออกกำลังกายเพื่อให้เกิดความผ่อนคลายจากความเหนื่อยล้าและความเครียดจากการปฏิบัติงาน
4. ด้านการทำงาน ควรจัดกิจกรรม เพื่อเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้แก้ไขปัญหา และปรับปรุงสภาพการทำงาน รวมทั้งเป็นการสร้างบรรยากาศการทำงาน นอกจากนี้ ควรมีการทบทวนงานแต่ละตำแหน่งงานให้มีความชัดเจน เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน และตรงตามความถนัดของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง

7. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวาง ทำให้ทราบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อให้การวิจัยมีความหลากหลาย และเพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์การต่อไป และควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการอื่น ๆ นอกจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การใช้การสัมภาษณ์ การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม เป็นต้น

บรรณานุกรม

- จุฑาภรณ์ หนูบุตร. (2554). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษา : โรงพยาบาลวิภาวดี.วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญมา อัครแสง., เรื่องยศ จันทรสามารถ., รังสรรค์ สิงห์เลิศ., ศักดิ์พงศ์ หอมหวล, (2552) ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลมหาสารคาม.วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปีที่
3 ฉบับที่ 2 : พฤษภาคม - สิงหาคม 2552
- ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2561) “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม.”กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- ปัทมวรรณและสายสุนีย์. (ธันวาคม, 2553). เรื่องสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย.
มหาวิทยาลัยพายัพ.
- พจน์ พจนพานิชย์กุล. (2556). [ออนไลน์]. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล. [สืบค้นวันที่ 2 มีนาคม
2566]. จาก <https://sites.google.com/site/potarticle/>
- พินดา บุญธรรม. (2559). การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสมดุลชีวิตกับงานที่มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพัน
ในองค์กร กรณีศึกษา บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). (บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ศศิมา สุขสว่าง. Wheel of life วงล้อชีวิตตั้งเป้าหมายให้ชีวิตสมดุล. ม.ป.ป (ออนไลน์) สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์
2566. <https://www.sasimasuk.com/17181355/wheel-of-life>
- ศิริชัย กาญจนวาสิ. (2544). ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สโรชา วิริยาธิการนุสรณ์. (2560). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์
เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) สำนักปฏิบัติการภูมิภาค ภาคใต้;The Employees’ Work–Life Balance of
Advanced Info Services Public Company Limited, Regional Operations – South. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
- หทัยทิพย์ ลีวสวนกุลธร. (2555). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงิน
ฝาก. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- Doctorwanttime. สมดุลชีวิต 6 มิติ. 2564 (ออนไลน์) สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2566.
<https://doctorwanttime.com/2021/09/05/>