รายงานการศึกษา

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

โดย

กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมราชทัณฑ์

กันยายน 2564

พิมพ์ที่ สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
นางอรทัย นันทนาดิศัย ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา
โทร. 0 2218 3549 โทรสาร 0 2218 3547
http://www.cupress.chula.ac.th

สารบัญ

หน้า

สารบัญ ..... (ก)
สารบัญตาราง ..... (ค)
บทคัดย่อ 1

บทที่ 1 บทนำ 3
1.1 หลักการและเหตุผล 3
1.2 วัตถุประสงค์ 4
1.3 ขอบเขตการศึกษา 5
1.4 ขั้นตอนการดำเนินการ 5
1.5 คำนิยาม 5
1.6 ขอบเขตการศึกษา 6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 6

บทที่ 2 แนวคิด และผลงานที่เกี่ยวข้อง 7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ 7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน 18
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน 24
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 29
2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 34
2.6 กรอบแนวคิด 36
2.7 นิยามศัพท์ปฏิบัติการและองค์ประกอบ 38

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา 49
3.1 หน่วยการศึกษา 49
3.2 ประชากร 49
3.3 การออกแบบเครื่องมือและการทดสอบเครื่องมือ 51
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล 60
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 60
3.6 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 61

หน้า

บทที่ 4 ผลการศึกษาและวิเคราะห์ผลการศึกษา 63
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม 64
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงระดับแรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 90
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน 94
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 103
ภาคผนวก 125
แบบสอบถาม 126
บรรณานุกรม 143

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	จำนวนและร้อยละของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน กรมราชทัณฑ์ จำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส การมีบุตร ประเภทและระดับ หน้าที่ความรับผิดชอบ (สังกัด/ฝ่าย) และ หน้าที่เวร	64
4.2	ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ	66
4.3	ความพึงพอใจของกิจกรรมมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน	68
4.4	ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่ควรได้รับการจัดสรรเพิ่มเติม	70
4.5	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน	74
4.6	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	75
4.7	จำนวนและร้อยละของข้าราชการส่วนกลาง กรมราชทัณฑ์ จำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส การมีบุตร ประเภทและระดับ และหน้าที่ความรับผิดชอบ (สังกัด/ฝ่าย)	79
4.8	ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ	81
4.9	ความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมต่าง ๆ	83
4.10	ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่ควรได้รับการจัดสรรเพิ่มเติม	85
4.11	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน	87
4.12	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	88
4.13	ค่าเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของแรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน กรมราชทัณฑ์	90
4.14	ค่าเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของแรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์	92
4.15	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน ความยึดมั่นผูกพันในงาน กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน	95

ตารางที่ **หน้า**

4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่..... 97
8 ด้าน ความยึดมั่นผูกพันในงาน กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
ของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์

4.17 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระ แรงจูงใจ มาตรฐาน..... 99
คุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน และความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน

4.18 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระ แรงจูงใจ..... 99
มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน และความยึดมั่นผูกพันในงานของ
ข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์

4.19 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์..... 100
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน

4.20 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์..... 101
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์

บทคัดย่อ

การศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และเพื่อแสวงหาแนวทางในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ (Google form) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น แบ่งคนเป็น 1) ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน กรมราชทัณฑ์ ผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้จำนวน 1,294 คน และ 2) ข้าราชการส่วนกลาง กรมราชทัณฑ์ ผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้จำนวน 166 คน สรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1) ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน กรมราชทัณฑ์

ข้อมูลทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 69.9 มีอายุตั้งแต่ 40-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 40 และอายุราชการตั้งแต่ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.2 มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 68.1 และส่วนใหญ่ไม่มีบุตร คิดเป็นร้อยละ 68.3 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 50.8 โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 18.3 และเป็นข้าราชการประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ 49.2 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 22.2 และส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายบริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 26.9 และปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 63.7 โดยกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมมากที่สุด 5 อันดับแรก คือ 1) การเพิ่มค่าตอบแทนเวรรักษาการณ์ ร้อยละ 75.5 2) การสนับสนุนเครื่องแบบปีละ 2 ชุด ร้อยละ 70.9 3) การเพิ่มค่าเสี่ยงภัย ร้อยละ 64.8 4) การสนับสนุนอาหารให้ครบ 3 มื้อแก่เจ้าหน้าที่เวรรักษาการณ์ ร้อยละ 51.1 5) การจัดสรรบ้านพักให้เพียงพอ ร้อยละ 49.8

ระดับค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระจากมากไปน้อย คือ ความยึดมั่นผูกพันในงาน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 ปัจจัยที่มีอันดับรองลงมา ได้แก่ แรงจูงใจ ค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.12 สำหรับตัวแปรตาม คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75

การทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษา พบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1 คือ แรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวก (r=.601) กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยอมรับสมมติฐานที่ 2 คือ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้านโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก (r= .468) กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยอมรับสมมติฐานที่ 3 คือ ความยึดมั่นผูกพันในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก (r= .709) กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยอมรับสมมติฐานที่ 4 คือ แรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน และความยึดมั่นผูกพันในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์

ข้อมูลทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.8 มีอายุตั้งแต่ 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.3 และอายุราชการตั้งแต่ 1-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.7 มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 50.6 และส่วนใหญ่ไม่มีบุตร คิดเป็นร้อยละ 54.2 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 52.8 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 27.1 และเป็นข้าราชการประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ 47.2 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 16.3 โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบในสังกัดกลุ่มตรวจสอบภายในและสำนักงานเลขานุการกรม คิดเป็นร้อยละ 11.4 โดยกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมมากที่สุด 5 อันดับแรก คือ 1) การจัดสรรที่พักให้แก่เจ้าหน้าที่ ร้อยละ 65.4 2) การตรวจสุขภาพทุก 6 เดือน ร้อยละ 61.1 3) การพัฒนาระบบการทำงานให้ทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ และสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องPrinter เครื่องแฟกซ์ โทรศัพท์ เป็นต้น ร้อยละ 58 4) การเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษ ร้อยละ 52.3 5) มุมคาเฟ่ เครื่องดื่ม ชา กาแฟและเบเกอรี่ พร้อมที่นั่ง ร้อยละ 47.5

ระดับค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระจากมากไปน้อย คือ ความยึดมั่นผูกพันในงานมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 และแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99 สำหรับตัวแปรตาม คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72

การทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษา พบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1 คือ แรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวก (r=.708) กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยอมรับสมมติฐานที่ 2 คือ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก (r= .557) กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยอมรับสมมติฐานที่ 3 คือ ความยึดมั่นผูกพันในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก (r= .754) กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปฏิเสธสมมติฐานที่ 4 โดยผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจและความยึดมั่นผูกพันในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 1
บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

กรมราชทัณฑ์เป็นองค์การที่มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมและแก้ไขพฤตินิสัยผู้ต้องขัง โดยมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีจำนวน 346,706 คน (1 ธันวาคม 2563) ด้วยการปรับเปลี่ยนวิธีคิดและพฤติกรรมของผู้กระทำความผิดโดยอาศัยการฝึกทักษะวิชาชีพ ให้การศึกษา การอบรมทางศีลธรรม และฟื้นฟูสมรรถภาพโดยการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยผู้ต้องขัง เพื่อพัฒนาศักยภาพ ตลอดจนสร้างสำนึกและความรับผิดชอบต่อสังคมให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขเมื่อพ้นโทษ มีงานมีอาชีพรองรับ มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ อันส่งผลให้อัตราการกระทำผิดซ้ำลดลง ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างการยอมรับ “คนดีกลับสู่สังคม”

โดยที่กรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างของกรมราชทัณฑ์มีจำนวน 13,173 อัตรา แต่ปัจจุบันภารกิจและผู้ต้องขังมีจำนวนมากขึ้น และมีการสร้างเรือนจำขึ้นใหม่อีกหลายแห่งตามเขตอำนาจศาล ทำให้จำเป็นต้องเกลี่ยย้ายอัตรากำลังเจ้าหน้าที่จากเรือนจำต่าง ๆ ไปปฏิบัติหน้าที่ตามเรือนจำที่สร้างขึ้นใหม่ หรือเรือนจำที่มีภารกิจพิเศษ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่เรือนจำที่มีอยู่เดิมมีจำนวนไม่เพียงพอ นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ส่วนหนึ่งได้รับคำสั่งมอบหมายให้ไปช่วยราชการทางหน่วยงานอื่น เช่น สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นต้น เจ้าหน้าที่ส่วนที่เหลือจึงต้องแบกรับภาระในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น เรือนจำต่าง ๆ จึงต้องมีการมอบหมายให้เจ้าหน้าที่หนึ่งคนต้องปฏิบัติหน้าที่หลายหน้าที่ในเวลาเดียวกัน

การขาดแคลนอัตรากำลังนอกจากจะทำให้การควบคุมผู้ต้องขังไม่ทั่วถึงและไม่สามารถป้องกันการลักลอบนำโทรศัพท์เคลื่อนที่และยาเสพติดเข้าไปภายในเรือนจำได้แล้ว ยังส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ของข้าราชการนอกเวลาราชการทั้งในเวลากลางคืนของวันทำการปกติ กลางวันและกลางคืนวันหยุดราชการ เนื่องจากกรอบอัตรากำลังที่ ก.พ. ได้อนุมัติเป็นกรอบอัตรากำลังเฉพาะปฏิบัติงานเวลาราชการเพียง 8 ชั่วโมงต่อวัน แต่ลักษณะงานรักษาการณ์ของเรือนจำต้องปฏิบัติ 24 ชั่วโมง กล่าวคือ ต้องหมุนเวียนสับเปลี่ยนกันปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ในเวลากลางคืนนอกเวลาราชการที่เหลืออีก 16 ชั่วโมงของวัน และต้องปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ในวันหยุดราชการและวันหยุดนักขัตฤกษ์ทั้งกลางวันและกลางคืน เมื่อคำนวณความถี่ในการเข้าเวรรักษาการณ์จะพบว่า เจ้าหน้าที่เรือนจำจะต้องเข้าเวรโดยเฉลี่ย 1 คืน เว้น 1-2 คืน เท่านั้น หากเรือนจำมีภารกิจอื่นนอกเหนือจากภารกิจหลัก เช่น การจัดงานนิทรรศการผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์ประจำปี การนำผู้ต้องขังป่วยออกไปรักษายังโรงพยาบาลภายนอกเรือนจำ การขนย้ายผู้ต้องขังย้ายเรือนจำ หรือการระดม

เจ้าหน้าที่ไปจู่โจมตรวจค้นตามเรือนจำ/ทัณฑสถานอื่น ๆ ฯลฯ ล้วนต้องใช้อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ทั้งสิ้น รวมถึงกรณีเจ้าหน้าที่ส่วนหนึ่งลาพักผ่อน/ป่วย ไปเข้ารับการอบรม/สัมมนา ประกอบกับโอกาสที่จะได้รับจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่เป็นไปได้ยากเนื่องจากภาครัฐมีนโยบายในการลดค่าใช้จ่ายในภาพรวมของระบบราชการ ส่งผลให้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ยังคงต้องปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ซึ่งมีความถี่สูงและมีแนวโน้มคงสภาพเช่นนี้ต่อไปอีกในระยะยาว

ประการสำคัญ คือ การเข้าเวรรักษาการณ์ที่มีความถี่สูงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เจ้าหน้าที่ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเมื่อปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ในเวลากลางคืนแล้วยังต้องมาปฏิบัติหน้าที่ต่อเนื่องในเวลาทำการปกติ และยังมีกรณีวันหยุดนักขัตฤกษ์ในวันสำคัญของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ เช่น วันหยุดเทศกาลขึ้นปีใหม่และเทศกาลสงกรานต์ซึ่งมีวันหยุดต่อเนื่อง 3-5 วัน แต่เจ้าหน้าที่เรือนจำ/ทัณฑสถานจะได้หยุดพักเพียง 1 วันเท่านั้น เนื่องจากวันหยุดที่เหลือต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันเข้าเวรรักษาการณ์ภายในเรือนจำก่อให้เกิดความตรากตรำ เวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ ร่างกายอ่อนเพลีย ขาดความกระตือรือร้น ขาดขวัญกำลังใจ มีโอกาสเกิดความบกพร่องในหน้าที่ได้ง่าย ครอบครัวประสบปัญหาเนื่องจากไม่มีเวลาให้อย่างเพียงพอ กรณีข้างต้นล้วนเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในการใช้ชีวิตของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

ด้วยบริบทที่ขาดแคลนอัตรากำลัง และลักษณะงานราชทัณฑ์ที่มีความถี่ในการเข้าเวรรักษาการณ์สูงเป็นปัญหาที่ยากจะแก้ไข ดังนั้น เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อการขับเคลื่อนภารกิจของกรมราชทัณฑ์ให้ประสบความสำเร็จ จึงควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากประเด็นขาดแคลนอัตรากำลัง อาทิ ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ แรงจูงใจในการทำงาน ผลสัมฤทธิ์การพัฒนามาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน สำรวจแนวทางการจัดสวัสดิการ สำรวจแนวทางในการจัดเวรรักษาการณ์ของเรือนจำที่สามารถลดความตรากตรำได้ หรือสำรวจข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการจะส่งเสริมให้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้น เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อนำผลลัพธ์ของการศึกษามาวิเคราะห์ในเชิงสถิติ นำข้อมูลและข้อเสนอแนะที่ได้รับมาสังเคราะห์เป็นแนวทางในบริบทของการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ นอกจากนี้ การดำเนินโครงการศึกษาฯ ยังสอดคล้องกับหลักการตามมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ที่กำหนดให้การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีอีกด้วย

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจ ความพึงพอใจต่อมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน ความยึดมั่นผูกพันในงาน และสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

3. เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปกำหนดเป็นแนวทางในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

1.3 ขอบเขตการศึกษา

โครงการศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์” ใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google form) ในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการกรมราชทัณฑ์

1.4 ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลจากหนังสือ บทความ งานวิจัย เพื่อกำหนดประเด็นในการศึกษาการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

2. กำหนดปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพื่อสร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) และกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการเก็บข้อมูล

3. เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากข้าราชการกรมราชทัณฑ์

4. วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการศึกษา และสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

5. รายงานผลการศึกษาเสนออธิบดีกรมราชทัณฑ์ เพื่อนำข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ใช้ประกอบการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมราชทัณฑ์

1.5 คำนิยาม

1. ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ หมายถึง ข้าราชการสังกัดกรมราชทัณฑ์

2. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะต่าง ๆ ของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ประกอบด้วย

(1) เพศ หมายถึง สถานภาพทางเพศของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

(2) อายุ หมายถึง ระยะเวลานับตั้งแต่ปีที่เกิดจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถามของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

(3) อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาที่ข้าราชการเข้ารับราชการจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถามของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

(4) สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพสมรสของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

(5) การมีบุตร หมายถึง สถานะการมีบุตรของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

(6) ประเภทและระดับ หมายถึง ประเภทและระดับตำแหน่งของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

(7) หน้าที่ความรับผิดชอบ หมายถึง สังกัดปฏิบัติหน้าที่หลักตามโครงสร้างการแบ่งงานของส่วนกลางกรม และเรือนจำ/ทัณฑสถาน

(8) หน้าที่เวร หมายถึง หน้าที่ของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ได้รับมอบหมายเป็นปกติให้ปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการของเรือนจำ/ทัณฑสถาน

3. แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์กระทำพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุจุดหมายปลายทางของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

4. มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน หมายถึง ระดับความพึงพอใจของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่มีต่อกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการพัฒนามาตรฐานคุณภาพชีวิต ที่กรมราชทัณฑ์กำหนด จัดสรร ดำเนินการให้

5. ความยึดมั่นผูกพันในงาน หมายถึง คุณลักษณะทางจิตใจเชิงบวกของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่อุทิศตนให้กับการทำงาน

6. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง ความสามารถ และความพึงพอใจของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่มีต่อการกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการทำงานกับกิจกรรมที่นอกเหนือจากการทำงาน

1.6 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์” สามารถแบ่งตามขอบเขตการศึกษา ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการศึกษาครั้งนี้มีเนื้อหาที่ครอบคลุมเฉพาะแรงจูงใจ ความพึงพอใจต่อมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์เท่านั้น

ขอบเขตด้านพื้นที่ ในการศึกษาครั้งนี้ศึกษาเฉพาะข้าราชการกรมราชทัณฑ์เท่านั้น

ขอบเขตด้านเวลา ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม 2563 ถึงเดือนกันยายน 2564 เท่านั้น

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบระดับของแรงจูงใจแต่ละด้าน ความพึงพอใจต่อมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน ความยึดมั่นผูกพันในงาน และสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

2. ทราบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

3. กรมราชทัณฑ์มีแนวทางในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

บทที่ 2

แนวคิด และผลงานที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์” ได้มีการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

2.5 ผลงานที่เกี่ยวข้อง

2.6 กรอบแนวคิด

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ในศตวรรษที่ 20 นักวิจัยและนักปฏิบัติต่างแสวงหาความเข้าใจถึงกระบวนการจูงใจที่เกิดขึ้นโดยมีความตั้งใจที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทของการทำงานเพื่อให้งานของผู้บริหารบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพต่อองค์การมากที่สุด ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจจึงกลายเป็นความสำคัญเร่งด่วน ซึ่งมีมุมมองที่แตกต่างกันตามวิวัฒนาการของวิธีการศึกษา เริ่มต้นจากการที่ผู้ปฏิบัติงานถูกมองจากมุมมองเหมือนเครื่องจักรโดยสามารถจูงใจผู้ปฏิบัติงานได้ด้วยค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียวตามแนวทางของ Frederick Taylor บิดาของการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ ต่อมาเป็นวิวัฒนาการของการมองว่าค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียวไม่สามารถจูงใจบุคคลได้ แต่จะต้องมีการตอบสนองต่อความต้องการทางสังคมด้วยตามแนวคิดของ Elton Mayo ในการวิจัยเรื่อง Hawthorne Experiments ณ Western Electric Company ที่เมืองชิคาโก และปัจจุบันมีข้อสรุปว่าบุคคลมีความซับซ้อนสูงจึงต้องจูงใจด้วยปัจจัยหลายอย่างประกอบกัน เช่น ทฤษฎีแรงจูงใจของ Douglas McGregor, Maslow หรือ Alderfer เป็นต้น

เนื่องจากบริบทขององค์การและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การจูงใจที่ใช้ในการทำงานเดิม ๆ อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานที่เป็นเจนเนอเรชั่น Z อาจจะให้ความสำคัญกับตนเองอย่างมาก ให้ความสำคัญกับองค์การน้อยลงและมีความคาดหวังสูงในเรื่องของงานหรือรูปแบบของงาน เช่น ต้องการงานที่ท้าทาย งานที่ทำแล้วมีความสุขรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า หรือรู้สึกว่างานมีคุณค่า ต้องการชีวิตที่สมดุลระหว่างงานกับครอบครัว เป็นต้น เหล่านี้ล้วนแตกต่างไปจากพนักงานในสมัยก่อนหรือพนักงานที่เป็นเจนเนอเรชั่นเบบี้บูม หรือเจนเนอเรชั่น X ดังนี้ ความเข้าใจถึงแรงจูงใจโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การจะสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ได้หลายประการ อาทิ ใช้ในการให้ผลตอบแทน การจัดสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการของบุคคล แก้ปัญหาหรือป้องกันปัญหาที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล หรือช่วยพัฒนาบุคคลในองค์การโดยอยู่บนพื้นฐานเรื่องแรงจูงใจ เป็นต้น

ความหมายและความสำคัญของแรงจูงใจ

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า แรงจูงใจมีความหมายดังนี้

แรงจูงใจ หรือ Motivation มาจากภาษาลาตินว่า Movero, ere (คำกริยา) หมายถึง “กระตุ้น” โดยที่การทำงานต้องอาศัยแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการกระทำนั้น ๆ แรงจูงใจของบุคคลสามารถสังเกตได้ชัดจากการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ๆ จากคำพูด หรือการกระทำ

แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง การเคลื่อนไหว เป็นเรื่องของความรู้สึกที่ไม่หยุดนิ่ง (To move) และส่งผลให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำ

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

แรงจูงใจ หมายถึง แรงที่จะชักจูงให้เกิดการสนองความต้องการและนำพฤติกรรมไปสู่จุดหมายปลายทางหรือบรรลุความสำเร็จ

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้อินทรีย์กระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งอย่างมีจุดหมายปลายทาง ซึ่งอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกก็ได้

แรงจูงใจ หมายถึง การสร้างแรงดลใจให้เกิดการกระทำที่ตั้งใจและมุ่งประสงค์

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ทำให้มีกำลังทั้งกายและใจในการทำงาน

สรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุจุดหมายปลายทางของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

และพบว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อบริบทของการทำงาน ดังนี้

1. เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุถึงผลสำเร็จที่ตนต้องการ

2. ทำให้เกิดความเต็มใจที่จะให้พลังให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย คือ รางวัลหรือผลตอบแทนที่องค์การตั้งไว้และผู้ปฏิบัติงานคาดหวังว่าจะได้รับ ทำให้เกิดความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างปัจจัยภายใน คือ การคาดหวัง รับรู้ ชอบพอ กับปัจจัยภายนอก ได้แก่ สิ่งตอบแทนต่าง ๆ ที่องค์การได้ตอบสนองให้อย่างเสมอภาค และยุติธรรม

3. กำหนดแนวทางพฤติกรรมที่ชี้ว่าควรเป็นไปในรูปใด เพื่อนำพฤติกรรมให้บรรลุถึงเป้าประสงค์

4. ทำให้มีกำลังทั้งกายและใจในการทำงาน

สรุปได้ว่าแรงจูงใจ เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีความเต็มใจที่จะให้พลังกับพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าประสงค์ของตนหรือผลตอบแทนที่องค์การตั้งไว้ เป็นสิ่งที่สามารถกำหนดแนวทางพฤติกรรมเพื่อให้บุคคลเกิดกำลังกายและใจในการทำงาน และเกิดความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยภายในและภายนอกเข้าด้วยกัน

กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

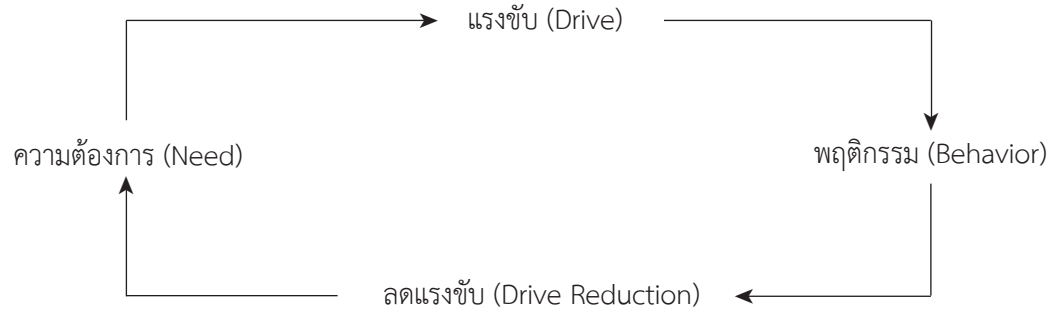
จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า กระบวนการเกิดแรงจูงใจประกอบด้วย 4 ขั้นตอนที่เกี่ยวเนื่องกัน ตามแนวคิดของ พวงเพชร วัชรอยู่, Steere และ Porter ดังนี้

1. ขั้นความต้องการ (Need Stage) ความต้องการเป็นภาวะขาดดุลยภาพที่ทำให้การดำรงชีวิตไม่ราบรื่น หรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อความสุขทางจิต เช่น อาหาร ความรัก ฯลฯ บางครั้งอาจเกิดขึ้นจากภาวะที่มาคุกคามสุขภาพของบุคคล เช่น ความเจ็บปวด จะทำให้บุคคลเกิดความต้องการแสดงพฤติกรรมที่ป้องกันไม่ให้เกิดความเจ็บปวดนั้น ๆ

2. ขั้นแรงขับ (Drive Stage) ความต้องการในขั้นแรกนั้นจะกระตุ้นให้เกิดแรงขับ คือ เมื่อเกิดความต้องการแล้วจะเกิดภาวะที่บุคคลเกิดความกระวนกระวายอยู่เฉยไม่ได้ซึ่งเรียกว่า “ภาวะเกิดแรงขับ” และระดับความกระวนกระวายจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับระดับความต้องการด้วย

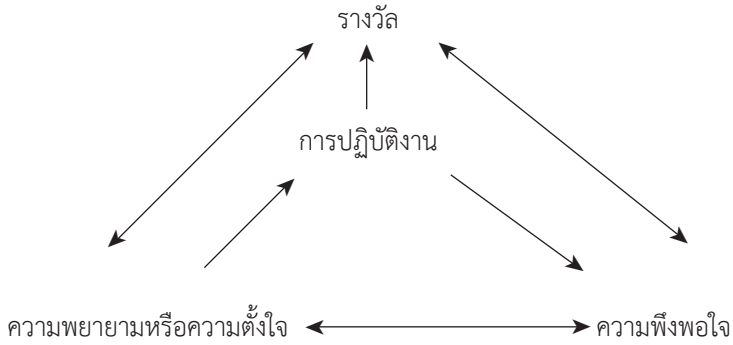
3. ขั้นพฤติกรรม (Behavior Stage) เมื่อเกิดความกระวนกระวายแล้วจะผลักดันให้บุคคลสร้างพฤติกรรมออกมา แรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมได้รุนแรงมากน้อยต่างกันตามระดับความต้องการที่เกิดขึ้น

4. ขั้นลดแรงขับ (Drive Reduction Stage) เป็นขั้นสุดท้าย คือ แรงขับลดลงภายหลังเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการแล้ว



จากกระบวนการข้างต้นอธิบายได้ว่า เมื่อมนุษย์เกิดความไม่สมดุลภายในหรือมีความต้องการคาดหวังในสิ่งใดก็จะแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตนต้องการหรือเพื่อให้ได้รับสิ่งจูงใจตามที่ต้องการ และเมื่อบรรลุตามที่ต้องการแล้วก็จะหันไปทำพฤติกรรมอื่น ๆ แทน หากสิ่งจูงใจที่ได้รับไม่เพียงพอกับความต้องการก็จะทำพฤติกรรมนั้น ๆ ใหม่จนกว่าจะพอใจ

เนื่องจากการจูงใจมีลักษณะเป็นกลาง สามารถนำไปใช้ในเรื่องต่าง ๆ ทั่วไปได้ โดยจะเป็นลักษณะของความสัมพันธ์กันระหว่างองค์ประกอบ 4 ประการ ตามแนวคิดของ Smith และ Cranny คือ เรื่องของการปฏิบัติงาน รางวัลที่จะได้รับ ความพยายามหรือตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน และความพึงพอใจ กล่าวคือ ความตั้งใจขึ้นอยู่กับรางวัลที่จะได้ รางวัลที่จะได้ขึ้นอยู่กับความตั้งใจ ในทำนองเดียวกันความตั้งใจก็ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่จะได้ ความพึงพอใจที่จะได้ก็ขึ้นอยู่กับความตั้งใจ และในอีกคู่หนึ่ง ก็คือ รางวัลที่จะได้นั้นจะได้รับความพึงพอใจขนาดใดก็ขึ้นอยู่กับตัวรางวัลนั้นเอง



อย่างไรก็ตาม แม้องค์การจะพยายามอย่างมากและลงทุนค่าใช้จ่ายมหาศาล แต่การสร้างแรงจูงใจก็ยังไม่ประสบผลสำเร็จเนื่องมาจากเหตุผล ดังนี้

1. การที่ผู้นำองค์การยึดติดกับทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่ง โดยไม่สนใจทฤษฎีอื่น แต่ในความเป็นจริงไม่มีทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งที่สามารถอธิบายถึงความซับซ้อนเรื่องแรงจูงใจของมนุษย์ได้อย่างครอบคลุม ดังนั้น ควรพิจารณาว่ามีประเด็นใดที่ทฤษฎีแรงจูงใจส่วนใหญ่เห็นพ้องต้องกัน และควรใช้ทฤษฎีที่หลากหลายไม่ยึดติดกับทฤษฎีใดเพียงทฤษฎีเดียว

2. ลักษณะของการแก้ปัญหาอย่างรวดเร็วรีบเร่งแบบขอไปที ซึ่งในความเป็นจริง การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานที่จัดอยู่ในข่ายการแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วน ส่วนใหญ่มักจะไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างแท้จริง ในแต่ละองค์การอาจจะมีรูปแบบการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานในแบบของตน แต่ถ้าขาดการวางแผนและการประสานงานที่ดีก็อาจจะล้มเหลวเช่นกัน การแก้วิกฤติด้านแรงจูงใจจะต้องใช้ยุทธวิธีหรือวิธีปฏิบัติมากกว่าหนึ่งวิธีร่วมกัน

3. ความคาดหวังเงินเดือน ค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์การของพนักงานจากการที่องค์การจำนวนมากพยายามที่จะตอบแทนความมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และความซื่อสัตย์ของพนักงานต่อองค์การ

โดยใช้เงินค่าจ้าง และสวัสดิการต่าง ๆ ผลคือ พนักงานมาทำงานโดยคาดหวังสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการจากบริษัทอย่างมาก การขึ้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งถูกมองว่าเป็นเรื่องปกติและพบว่าเงินเดือน ค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์เป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานมาทำงานและคงอยู่กับองค์การได้ แต่ไม่ได้ช่วยผลผลิตหรือประสิทธิผล ประสิทธิภาพหรือคุณภาพของงาน เพราะสิ่งเหล่านั้นไม่ได้ช่วยให้พนักงานทำงานได้มากขึ้น ทำงานหนักขึ้น หรือทำงานอย่างฉลาดมากขึ้น อาจเป็นเพราะผลตอบแทนเหล่านั้นไม่ได้ขึ้นกับประสิทธิผลหรือประสิทธิภาพการทำงาน เพราะพนักงานทุกคนจะได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกัน ดังนั้น พนักงานจึงไม่จำเป็นต้องทุ่มเททำงานตามที่องค์การคาดหวัง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจสามารถจัดออกเป็นกลุ่มทฤษฎีเริ่มแรก และกลุ่มทฤษฎีร่วมสมัย ดังนี้

1. กลุ่มทฤษฎีเริ่มแรก เป็นทฤษฎีดั้งเดิมที่นำมาอธิบายแรงจูงใจในการทำงาน เป็นทฤษฎีดั้งเดิม เข้าใจได้ง่าย ไม่เปลี่ยนแปลง แต่อาจนำไปใช้ได้ยากเนื่องจากขาดงานวิจัยเชิงประจักษ์สนับสนุนอย่างเพียงพอ

1.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Hierarchy of Needs Theory) ของ Abraham H. Maslow ประกอบด้วยความต้องการ 5 ขั้น ได้แก่

(1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น ความหิว ความกระหาย ที่พักอาศัย ความต้องการทางเพศ ความต้องการพักผ่อน รวมถึงความต้องการด้านร่างกายอื่น ๆ ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์

(2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety-security) เป็นความต้องการได้รับการปกป้องจากภัยอันตรายทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีความปลอดภัยในชีวิต

(3) ความต้องการทางสังคมและการยอมรับ (Social-belongingness) เป็นความต้องการความรัก มิตรภาพ การได้รับการยอมรับจากคนอื่น และรู้สึกมีส่วนร่วมกับกลุ่ม

กลุ่มความต้องการ 3 ขั้นข้างต้น รวมเรียกว่า “ความต้องการที่ขาดแคลนหรือไม่สมบูรณ์ (Deficiency Needs)” ถ้าความต้องการเหล่านี้ไม่ได้รับการตอบสนอง คนจะไม่สามารถพัฒนาเป็นคนที่สมบูรณ์ได้ และความต้องการอีก 2 ขั้นขึ้นไป เรียกว่า เป็นความต้องการเจริญงอกงาม (Growth Needs) ถ้าความต้องการทั้ง 2 ขั้นนี้ได้รับการตอบสนอง จะช่วยให้คนเติบโตและพัฒนาศักยภาพของพวกเขาอย่างสูงสุด

(4) ความต้องการได้รับการนับถือ (Esteem) เป็นปัจจัยภายใน เช่น การนับถือตนเองความศรัทธา มีความภาคภูมิใจในตนเอง การเห็นว่าตนเองมีคุณค่า ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเองความต้องการบรรลุความสำเร็จ จิตใต้สำนึกที่ระลึกถึงภาพพจน์ที่ดี และความสำเร็จของตนเอง และปัจจัยภายนอก เช่น ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากคนอื่น องค์ประกอบต่าง ๆ ที่แสดงว่าได้รับการยกย่องนับถือ เช่น สถานภาพ การได้รับการยกย่อง การได้รับความสนใจ การได้รับการเลื่อนขั้น การได้รับตำแหน่งที่สูง

(5) ความต้องการบรรลุศักยภาพของตน (Self-Actualization) เป็นแรงขับให้บุคคลสามารถเป็นได้ตามสภาพที่เป็นจริง รวมถึงการเติบโต การมีความมุ่งหมายในชีวิต และความต้องการบรรลุถึงความเป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์

ตามแนวคิดนี้ ถ้าความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่อไปก็จะเด่นขึ้นมาแทนที่ ดังนั้น ถ้าต้องการจะจูงใจบุคคลใดก็ต้องเข้าใจก่อนว่าบุคคลนั้นมีความต้องการอยู่ในขั้นใดและเขาให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในความต้องการขั้นใด

1.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg เสนอว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นผลมาจากธรรมชาติของตัวงาน มิได้มาจากรางวัลภายนอกแต่อย่างใด แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่

(1) ปัจจัยภายนอก (Extrinsic Factors) หรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่

(1.1) นโยบายและการบริหารงานขององค์การ หมายถึง การวางแผนการบริหารองค์การที่มีความชัดเจน การติดต่อสื่อสารที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

(1.2) การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม มีความโอบอ้อมอารี และสามารถให้การปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

(1.3) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง การติดต่อทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดี สามารถทำงานร่วมกันได้ดี มีความเข้าใจกันระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

(1.4) สภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น บรรยากาศ แสง ความสะอาดของสถานที่ รวมไปถึงการมีอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และพร้อมที่จะใช้ได้ตลอดเวลา

(1.5) เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของพนักงาน

(1.6) ความมั่นคงปลอดภัยในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานในองค์การตลอดอายุการทำงาน รวมทั้งลักษณะงานที่ไม่เสี่ยงอันตรายจนเกินไป

(1.7) สถานภาพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

(2) ปัจจัยภายใน (Intrinsic Factors) หรือปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ได้แก่

(2.1) ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคคลได้ใช้ความสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจ ซึ่งทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป

(2.2) ความยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นในสังคม โดยรับรู้จากพฤติกรรมที่ผู้อื่นแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย การเลื่อนขั้น การขึ้นเงินเดือน รางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ การประกาศเกียรติคุณ หรือการแสดงออกอื่น ๆ

(2.3) ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีงานที่ท้าทายความสามารถ รวมถึงการได้รับอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน

(2.4) ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น

(2.5) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะงานที่มีความน่าสนใจ ไม่ซ้ำซากจำเจ ท้าทายความสามารถ งานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานที่มีความแปลกใหม่

ตามแนวคิดนี้ Herzberg เสนอว่าผู้ตอบที่รู้สึกดีกับงานจะมีแนวโน้มที่จะเลือกปัจจัยภายใน แต่คนที่ไม่พึงพอใจในงานจะมีแนวโน้มเลือกปัจจัยภายนอก และอธิบายว่าตรงข้ามกับ “ความพึงพอใจ”คือ “ไม่มีความพึงพอใจ” และตรงข้ามกับ “ความไม่พึงพอใจ” คือ “ไม่มีความไม่พึงพอใจ” กล่าวได้ว่าอยู่ในสถานะกลาง ๆ ภายใต้ทฤษฎีนี้ “ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน” จึงแยกอย่างชัดเจนจาก “ปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงาน” ดังนั้น ผู้บริหารที่ต้องการกำจัดปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ก็อาจนำไปสู่ความสงบหรือสถานะกลาง ๆ แต่ไม่จำเป็นที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งปัจจัยภายนอก ถ้าพนักงานได้รับอย่างเพียงพอเข้าก็จะอยู่ในสถานะที่เป็นกลาง ๆ และถ้าต้องการจูงใจพนักงานก็ควรกระตุ้นด้วยปัจจัยภายใน อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยภายหลังพบว่าถ้าปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจมีความสำคัญพอ ๆ กันสำหรับบุคคลนั้น ทั้งสองปัจจัยก็สามารถเป็นตัวจูงใจได้ และพบว่าทฤษฎีนี้ค่อนข้างจะมีอิทธิพลและมีการใช้มากในงานวิจัยในประเทศแถบเอเชีย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทยนิยมใช้ปัจจัยอนามัยใช้ในการวัดความพึงพอใจของพนักงาน

1.3 ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลนแลนด์ (McClelland’s Theory of Needs) แบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

(1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงขับเพื่อไปสู่ความเป็นเลิศ เพื่อความสำเร็จในความสัมพันธ์ที่ถูกกำหนดด้วยมาตรฐาน เป็นความต้องการที่จะมีผลงานที่ดีเยี่ยม มีความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ต้องการบรรลุมาตรฐานที่ดีเลิศ ลักษณะคนที่มีความต้องการความสำเร็จหรือความสัมฤทธิ์ คือ เป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะมีความรับผิดชอบในการทำงาน มีการตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าปกติ ชอบเสี่ยงกับเป้าหมายนั้นและสนุกกับการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ต้องการแข่งขันกับตัวเอง ต้องการประสบความสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่ยากและท้าทาย

(2) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) หรือแรงจูงใจใฝ่อำนาจ เป็นความต้องการให้ผู้อื่นคล้อยตาม ทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามแบบที่ต้องการ หรือต้องการที่จะควบคุมผู้อื่น โน้มน้าวผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่ตนต้องการหรือไม่ทำในสิ่งที่ตนไม่ต้องการ ลักษณะของคนที่มีความต้องการอำนาจสูง คือ มีความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่น และมีกิจกรรมในการควบคุมเหนือผู้อื่น

(3) ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for Affiliation) หรือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์เป็นความปรารถนาสำหรับการเป็นมิตรและเป็นความต้องการรักษาสัมพันธภาพที่ใกล้ชิดกับคนอื่น ลักษณะของคนที่มีความต้องการใฝ่สัมพันธ์ คือ มีความปรารถนาการยอมรับ ความเป็นมิตร และความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างบุคคล มีแนวโน้มที่จะปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น มีความใส่ใจและเห็นความสำคัญในความรู้สึกของผู้อื่น ชอบทำงานร่วมกับคนที่เป็นเพื่อนกันหรือคนที่ให้ความร่วมมือหรือเป็นมิตร

McClelland และนักวิจัยรุ่นหลังได้ให้ความสำคัญกับความต้องการความสำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นอย่างมาก เนื่องจากพบว่าผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะปฏิบัติงานได้ดีที่สุด

2. กลุ่มทฤษฎีร่วมสมัย เป็นกลุ่มทฤษฎีที่เป็นตัวแทนของแนวความคิดใหม่ ๆ ที่อธิบายถึงแรงจูงใจของพนักงาน และมีผลการวิจัยเชิงประจักษ์สนับสนุนระดับของความเที่ยงตรง

2.1 ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal-Setting Theory) ของ Edwin Locke

แนวคิดพื้นฐาน คือ เป้าหมายที่ดีจะต้องทำให้บุคคลยอมรับความท้าทายของระดับเป้าหมายที่สูงขึ้น และการยอมรับนั้นจะส่งผลให้บุคคลผู้ถูกจูงใจยอมรับว่าเป็นเป้าหมายของตนเอง หรือที่เรียกว่ามีความผูกพันกับเป้าหมายหรืออุทิศตนให้กับเป้าหมาย นอกจากนั้น ความปรารถนาที่จะบรรลุเป้าหมายและการรับรู้โอกาสที่จะบรรลุถึงเป้าหมายจะส่งผลต่อความผูกพันกับเป้าหมายนั้นด้วย และส่งผลต่อความเชื่อในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ดังนั้น เป้าหมายที่ดีจะต้องมีลักษณะที่เฉพาะเจาะจง ยาก ท้าทาย รวมทั้งต้องมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ด้วย

2.2 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy) หรือ VIE Theory ของ Victor Vroom

แนวคิดพื้นฐาน คือ ความรุนแรงของแนวโน้มการกระทำของบุคคลขึ้นอยู่กับความรุนแรงของความคาดหวังว่าเขาจะได้รับอะไรตอบแทนและสิ่งตอบแทนนั้นเป็นสิ่งที่มีคุณค่าต่อเขามากน้อยเพียงใด ประกอบด้วยความสัมพันธ์ 3 ส่วน ดังนี้

(1) ความคาดหวัง (Expectancy: E) เป็นความคาดหวังหรือการรับรู้ถึงความเป็นไปได้ระหว่างความพยายามทุ่มเทและความสำเร็จของงาน เป็นการตัดสินใจว่าเขาควรทุ่มเทความพยายามมากน้อยแค่ไหนจึงจะทำงานนั้นสำเร็จ

(2) เครื่องมือ (Instrumentality: I) เป็นระดับความเชื่อหรือการรับรู้ของบุคคลที่ว่าถ้าหากเขาได้ทำงานหรือมีผลการปฏิบัติงานในระดับหนึ่งแล้วผลการปฏิบัติงานนี้จะนำไปสู่รางวัลที่เขาปรารถนา

(3) รางวัล (Valence: V) เป็นสิ่งที่แต่ละคนปรารถนาหรือเป็นสิ่งที่ตนให้คุณค่า และเป็นเป้าหมายหรือความต้องการของบุคคล

2.3 ทฤษฎีความเสมอภาค/ความยุติธรรมในองค์การ (Equity Theory) / Organizational Justice) ของ J. Stacy Adam แนวคิดพื้นฐาน คือ แรงจูงใจได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ว่าผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานมีความเสมอภาคหรือมีความยุติธรรมอย่างไร โดยการประเมินจากปัจจัยนำเข้า (Input) หรือความพยายามที่เราใส่เข้าไปในการทำงาน และผลลัพธ์ (Outcome) หรือรางวัลที่เราได้รับจากการทำงานนั้นโดยนำไปเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ถ้าเรารับรู้ว่าได้รับน้อยกว่าคนอื่น เราก็จะรู้สึกตึงเครียด หรือรู้สึกว่าไม่เสมอภาค แต่ถ้ารับรู้ว่าเราได้รับในอัตราที่เท่ากับคนอื่น ๆ เราก็จะรู้สึกว่ามีความเสมอภาค

จากแนวคิดข้างต้น พนักงานที่รับรู้ถึงความไม่เสมอภาคอาจจะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ อาทิ พยายามน้อยลงหากได้รับค่าจ้างน้อย พยายามมากขึ้นหากได้รับค่าจ้างมาก ผลิตงานที่มีคุณภาพต่ำแต่ปริมาณมากขึ้น

บิดเบือนการรับรู้ของตนเองหรือผู้อื่น ลาออกจากงาน เป็นต้น โดยที่พนักงานในองค์การจะพิจารณาในเรื่องความเสมอภาคจากองค์ประกอบ ดังนี้

(1) ความยุติธรรมด้านการจัดสรร (Distributive Justice) เกี่ยวข้องกับความเป็นธรรมในเรื่องของผลลัพธ์ เช่น การได้รับค่าจ้าง การได้รับความเอาใจใส่ การเลื่อนขั้นอย่างเท่าเทียม เป็นต้น

(2) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) เกี่ยวข้องกับกระบวนการพิจารณาจัดสรรผลลัพธ์ (ความยุติธรรมด้านการจัดสรร) ที่ยุติธรรม มีความเป็นธรรม หลีกเลี่ยงอคติ ใช้ข้อมูลที่ถูกต้องทำหน้าที่อย่างมีจริยธรรม สามารถอุทธรณ์หรือตรวจสอบแก้ไขได้

(3) ความยุติธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Justice) เกี่ยวข้องกับการกระจายข่าวสารในการตัดสินใจที่สำคัญกับพนักงาน มีการแจ้งรายละเอียดอย่างตรงไปตรงมาให้พนักงานได้รับทราบ

(4) ความยุติธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Justice) เกี่ยวข้องกับการที่พนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างให้เกียรติและได้รับความเคารพ

(5) ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ (Justice Outcome) เกี่ยวข้องกับการที่พนักงานรู้สึกถึงการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ทำให้พนักงานตอบสนองในทางบวก มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีอยู่ในระดับสูง และความยุติธรรมยังมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานอีกด้วย

2.4 ทฤษฎีแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation Theory)

เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการมีความสามารถ (Competence) การกำหนดได้ด้วยตนเอง (Self-determination) และต้องการความท้าทาย โดยพฤติกรรมที่ถูกจูงใจภายในจะเป็นการกระทำที่มีการเสาะแสวงหาด้วยตนเอง ปราศจากการพึ่งพารางวัลทางวัตถุหรือการบังคับ นอกจากนั้น แรงจูงใจภายในยังเป็นการขับเคลื่อนโดยความรู้สึกทางบวกที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในหน้าที่ ได้รับแรงขับจากความสนุกหรือความท้าทายในงาน มากกว่าที่จะมาจากผลรางวัลภายนอกหรือแรงกดดันหรือการถูกขอร้องให้ทำ ซึ่งจากการวิจัยพบว่า มนุษย์หรือสัตว์เมื่ออยู่ในสภาวะที่ได้รับการจูงใจจะมีความสนใจ กระตือรือร้นมีพลังงานทำกิจกรรมหรือเกิดพฤติกรรม นำไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ

ในกลุ่มทฤษฎีแรงจูงใจภายใน มีทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีการกำหนดได้ด้วยตนเอง (Self-Determination Theory) ทฤษฎีประเมินการรู้คิด (Cognitive Evaluation Theory) และแนวคิดแรงจูงใจภายในจากงานวิจัย โดยในที่นี้ขออธิบายถึงองค์ประกอบ 5 ประการ ตามแนวคิดแรงจูงใจภายในจากงานวิจัยของ อรพินทร์ และคณะ

(1) ความต้องการสิ่งที่ท้าทาย หมายถึง บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในงาน จะมีความชอบพึงพอใจหรือต้องการทำงานที่แปลกใหม่ ไม่ซ้ำเดิม ซับซ้อน และมีความยากพอเหมาะกับความสามารถของตน

(2) ความสนใจเพลิดเพลิน หมายถึง บุคคลที่มีแรงจูงใจภายใน เป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้นอยากรู้อยากเห็น มีความสุข ความพอใจ และความเพลิดเพลินในการทำงานหรือกิจกรรมที่น่าสนใจ

(3) ความเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในเป็นบุคคลที่ชอบริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ

ด้วยตนเอง มีอิสระในการคิดและการกระทำ

(4) ความต้องการมีความสามารถ หมายถึง บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในเป็นบุคคลที่ต้องการมีประสิทธิผลในการจัดการกับสภาพแวดล้อม มีความต้องการที่จะเรียนรู้ พัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง

(5) ความมุ่งมั่น หมายถึง บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้บรรลุผลด้วยความสามารถของตนเอง มีความยึดมั่นทุ่มเทให้กับงานโดยไม่หวังผลตอบแทนภายนอก ซึ่งความสำเร็จจากงานเป็นแรงบันดาลใจมากกว่ารางวัลหรือเกียรติยศภายนอก

2.5 ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy Theory)

ทฤษฎีนี้กล่าวถึงความเชื่อของแต่ละบุคคลที่เชื่อว่าเขาหรือเธอสามารถที่จะทำงานได้ผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูงจะมีความมั่นใจว่าสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ ดังนั้น ในสถานการณ์ที่ยากลำบากคนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำมักจะลดความพยายามหรือยอมแพ้โดยสิ้นเชิง ขณะที่คนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะพยายามมากขึ้นเพื่อจัดการกับความท้าทายเป็นหลัก

2.6 ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

ทฤษฎีนี้ตรงกันข้ามกับทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย กล่าวคือ ใช้มุมมองของพฤติกรรมนิยมการเสริมแรงเป็นเงื่อนไขของการเกิดพฤติกรรม และสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรม คือ “แรงเสริม (Reinforcer)” ทฤษฎีนี้ไม่ให้ความสนใจกับสภาวะภายในของบุคคล แต่จะให้ความสำคัญเพียงว่าเกิดอะไรขึ้นเมื่อบุคคลมีการกระทำอะไรบางอย่าง ทฤษฎีที่สำคัญในกลุ่มนี้ ได้แก่ (1) ทฤษฎีการวางเงื่อนไขด้วยการกระทำ (Operant Conditioning) ซึ่งมี B. F. Skinner เป็นนักทฤษฎีคนสำคัญอธิบายว่า คนส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะยึดมั่นในพฤติกรรมตามที่ต้องการถ้าพวกเขาถูกเสริมแรงในเชิงบวกสำหรับการกระทำนั้นและรางวัลที่มีประสิทธิผลมากที่สุดถ้าพวกเขาได้รับทันทีเมื่อมีการตอบสนองตามที่ต้องการ และพฤติกรรมที่ไม่ได้รับรางวัลหรือถูกลงโทษจะมีแนวโน้มที่จะกระทำซ้ำ และ (2) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม อธิบายว่าบุคคลสามารถเรียนรู้โดยได้รับการบอกเล่าหรือการสังเกตถึงสิ่งที่เกิดขึ้นกับคนอื่นตลอดจนผ่านประสบการณ์ตรง สิ่งต่าง ๆ จำนวนมากที่เราได้เรียนรู้จากการดูตัวแบบ เช่น พ่อแม่ ครู ดารา นักร้อง ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีข้างต้นยืนยันได้ว่า แนวคิดหรือทฤษฎีเพียงทฤษฎีเดียวไม่เพียงพอที่จะนำมาใช้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างครอบคลุม และจำเป็นต้องอาศัยหลายทฤษฎีประกอบกัน ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงได้สังเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้ทฤษฎีจากกลุ่มเริ่มแรก คือ ทฤษฎีสองปัจจัยเป็นหลัก จากนั้นนำองค์ประกอบของทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow และ McClelland มาประกอบกันเพื่อให้ครอบคลุมได้หลายมิติมากขึ้น ได้แก่

(1) ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิต นโยบายและการบริหารงานขององค์การ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้อื่น สภาพการทำงาน เงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัยในงานและสถานภาพ (สอดคล้องกับความต้องการขั้นที่ 1-3 ของ Maslow และสอดคล้องกับความต้องการความสัมพันธ์ของ McClelland)

(2) ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตนเอง ความสำเร็จในงาน ความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความต้องการบรรลุความสำเร็จในชีวิต (สอดคล้องกับความต้องการขั้นที่ 4-5 ของ Maslow และสอดคล้องกับความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจของ McClelland)

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่สร้างแบบวัดจากทฤษฎีสองปัจจัย เพื่อให้สามารถสร้างข้อคำถามได้เที่ยงตรง (Validity) จากการศึกษาของ เถลิงศักดิ์ อินทรสร และการศึกษาของ ดาริน ปฏิเมธีภรณ์ จากนั้นจะสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานโดยอาศัยกลุ่มทฤษฎีร่วมสมัยในลำดับต่อไป

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

สุพัตรา สุภาพ เสนอว่า มีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

1. ลักษณะของงาน งานแต่ละอย่างนั้นจะเหมาะสมกับคนบางประเภทเท่านั้น ไม่ใช่ทุกคนจะทำได้ทุกอย่าง บางคนจึงทำเพราะเห็นว่าดีกว่าไม่มีงานจะทำ แรงจูงใจแบบนี้ทำให้คนนั้นต้องขวนขวายหาความรู้และทำใจให้รักงานมากกว่าที่ชอบงานนั้น การรักงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานได้ดี

2. ค่าจ้างที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงานหรือถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบแทนมากก็ยิ่งทุ่มเททำงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อคนในการที่อยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน แต่เงินก็ไม่ได้เป็นแรงจูงใจอย่างเดียวที่ทำให้คนทำงาน

3. คนหรือผู้คนรอบตัว ซึ่งมีหลายประเภท เช่น เหนือกว่าคือ “นาย” ต่ำกว่าคือ “ลูกน้อง” เท่า ๆ กัน คือ “เพื่อนร่วมงาน” บุคคลดังกล่าวมีส่วนทำให้เราอยากทำงานหรืออยากหนีงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ชอบอยู่กับคนอื่น และไม่อยากแตกต่างจากคนอื่น บางครั้งเราจึงทำอะไรตามเพื่อน แม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับก็ตาม การให้เพื่อนยอมรับจึงเป็นแรงจูงใจให้อยากทำงาน

4. โอกาส ถ้าทำงานใดก็ตามมีโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งย่อมเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน ซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำด้วยความเป็นธรรมโดยขึ้นอยู่กับความดี (Merit System) ไม่ใช่เล่นพรรคพวกจนหมดกำลังใจทำงาน

5. สภาพแวดล้อม ซึ่งจะต้องดีมีมาตรฐานไม่ว่าจะในด้านสถานที่ทำงาน โต๊ะ เก้าอี้ ห้องน้ำ ห้องรับประทานอาหาร ไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ เป็นสภาพการทำงานที่ต้องถูกสุขลักษณะมีความสะดวกสบายมีอุปกรณ์การทำงานที่ครบถ้วนไม่ว่าจะเป็นเครื่องเขียน โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

6. สวัสดิการหรือการให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นรถรับส่ง น้ำดื่ม กระดาษชำระ การรักษาพยาบาล โบนัส บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น สวัสดิการที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงานเพราะมั่นใจได้ว่าทำงานแล้วองค์การจะไม่ทอดทิ้งเราในยามสุขหรือทุกข์

7. การบริหารงานเป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เป็นการรับคนเข้าทำงานตามความสามารถ และเหมาะสมกับตำแหน่ง รวมทั้งมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ไม่มีระบบกลั่นแกล้งหรือข่มขู่ให้เกิดความหวาดกลัว ยิ่งไปกว่านั้นองค์การจะต้องมีแผนงานโครงการและนโยบายที่มีประสิทธิภาพและสามารถสัมฤทธิ์ผลได้

8. ความมั่นคง โดยเฉพาะหากเป็นองค์การที่ไม่ล้มง่าย ๆ จนทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจ และมีกำลังใจที่จะช่วยสร้างสรรค์ให้บริษัทก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

9. ความต้องการทางสังคม ต้องการให้ได้รับการยกย่อง ชมเชย ปลอดภัย อยากรักและถูกรัก

สรุปได้ว่าบุคคลจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้อย่างพอดี บุคคลนั้นจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน นอกจากปัจจัยจูงใจที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้บริหารยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้ด้วยการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดีให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแลให้ความสนิทสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงานและยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญไม่เพียงพอในการพัฒนาศักยภาพแต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

ด้วยเหตุนี้สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) จึงได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงาน โดยนำแนวคิดของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ที่ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์ เรียกว่า “ความสุข 8 ประการ” มาพัฒนาเป็น “องค์การแห่งความสุข”(Happy Workplace) โดยการให้ความสำคัญต่อ “คน” และเพิ่มคุณค่าของ “คน” ให้เป็น “คนสำคัญ” จึงเกิดเป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์การอย่างมีเป้าหมายหรือเรียกว่า “กระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในองค์การ” ซึ่งกรมราชทัณฑ์มีความพยายามพัฒนาคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในหน่วยปฏิบัติมาตลอดตั้งแต่ พ.ศ. 2549 ที่ได้กำหนดมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 6 ด้านขึ้น และต่อมาได้พัฒนาเป็นแผนปฏิบัติการพัฒนามาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่อีกครั้ง โดยนำแนวคิดความสุข 8 ประการ มาสร้างเป็นมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน

ความหมายและความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life: QWL) มีความหมาย ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล รวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยส่วนรวมในการทำงานของเขาและเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of work)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-being) ในงานของพนักงาน ซึ่งมีผลมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความเป็นอยู่และการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีชีวิตการทำงานที่สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของบุคคล

สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน ตอบสนองต่อชีวิตความเป็นอยู่หรือความจำเป็นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงาน

โดยที่คุณภาพชีวิตในการทำงาน ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์การ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงาน จึงต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์การ เช่น

1. ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์การทำให้องค์การมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลิตภาพขององค์การเพิ่มขึ้น

2. ช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การ

3. ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรม หรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

4. ช่วยให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ ช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์การ และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ ความเจ็บป่วยจากการทำงาน และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

5. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์การ จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต่อองค์การ

สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสิ่งที่ทำให้ผลิตภาพขององค์การ ขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในการทำงาน และศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น อีกทั้งยังทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง การทำงาน รวมทั้งทำให้เกิดการพัฒนาตนเองอีกด้วย

ความหมายของมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน หมายถึง กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการพัฒนามาตรฐานคุณภาพชีวิต ที่กรมราชทัณฑ์กำหนดให้เรือนจำ ทัณฑสถาน สถานกักขัง และสถานกักกัน ดำเนินการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ สุขภาพดี สุขใจ สังคมดี ผ่อนคลาย หาความรู้ ทางสงบ ลดค่าใช้จ่าย และครอบครัวดี เพื่อให้เจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ที่ดีขึ้น

แนวคิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ก่อนหน้าที่กรมราชทัณฑ์จะได้กำหนดให้เรือนจำทัณฑสถาน สถานกักขัง และสถานกักกัน ดำเนินการตามมาตรฐาน 8 ด้าน กรมราชทัณฑ์ได้มีแนวคิดมาตรฐานเรือนจำด้านการดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ ประกอบด้วยกิจกรรมตามองค์ประกอบ 6 ด้าน ตั้งแต่วันที่ 10 มกราคม 2549 เนื่องจากเดิมระบบสวัสดิการของกรมราชทัณฑ์ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่ได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง ประกอบกับเรือนจำ/ทัณฑสถานแต่ละแห่งมีการจัดสวัสดิการที่แตกต่างกัน เป็นผลให้เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำ ซึ่งเป็นผลมาจากความเอาใจใส่และศักยภาพในการหาเงินทุนของผู้บริหารเรือนจำที่แตกต่างกัน ดังนั้น กรมราชทัณฑ์จึงผลักดันการจัดสวัสดิการให้แก่เจ้าหน้าที่ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันตามองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการดูแลสุขภาพให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) จัดให้มีสถานที่และอุปกรณ์สำหรับออกกำลังกายให้กับเจ้าหน้าที่อย่างน้อย 2 ชนิดกีฬา 2) จัดให้มีการทดสอบสมรรถภาพทางร่างกายตามหลักเกณฑ์ที่กรมราชทัณฑ์กำหนด และ 3) จัดให้มีการตรวจสุขภาพอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี

2. ด้านการช่วยเหลือการดำรงชีพ ได้แก่ 1) การจัดตั้งหนึ่งกลุ่มแม่บ้านหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OGOP) 2) การจัดรถรับ-ส่งบุตรหลานข้าราชการไปโรงเรียน 3) การช่วยเหลือเครื่องอุปโภคบริโภคประจำเดือน 4) การรับเลี้ยงบุตรหลานข้าราชการระหว่างปิดภาคการศึกษา 5) การจัดตั้งกองทุนสำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนบุตรเท่าจำนวนสิทธิ 6) การแจกผ้าตัดเครื่องแบบแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 1 ชุด รวมทั้งแจกเครื่องหมายเลื่อนระดับแก่ข้าราชการ 7) การจัดหาอาหารกลางวันเลี้ยงเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน 8) การช่วยเหลือกรณีเจ้าหน้าที่ประสบภัยบาดเจ็บ/เสียชีวิตอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ ขั้นต่ำรายละ 2,000 บาท และ 9) การช่วยเหลือซ่อมปรับปรุงบ้านพักเจ้าหน้าที่ใหม่ให้มีสภาพมั่นคงแข็งแรงเป็นระเบียบเรียบร้อยน่าอยู่

3. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ 1) จัดให้มีห้องอาบน้ำ ห้องสุขา สำหรับเจ้าหน้าที่แยกเป็นสัดส่วนและห้องพักเวรยามพร้อมอุปกรณ์เครื่องนอนถูกสุขลักษณะ ไม่มีแมลงรบกวน และมลภาวะอื่น 2) จัดให้มีอุปกรณ์

ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน อาทิ จัดเตรียมกระบอง ไฟฉาย วิทยุสื่อสาร แก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่เวรยาม และ 3) จัดให้มีบริการน้ำดื่มสะอาด และมุมกาแฟหรือเครื่องบำรุงสุขภาพสำหรับเจ้าหน้าที่ในสถานที่ทำงาน

4. ด้านการลดภาระงานที่ตรากตรำ ได้แก่ หน่วยงานจะต้องดูแลการจัดเวรยามรักษาการณ์ให้เจ้าหน้าที่มีรอบความถี่ในการเข้าเวรยามรักษาการณ์อย่างน้อย 1 คืน เว้น 2 คืน เป็นอย่างต่ำ หากมีความตรากตรำในการเข้าเวรสูงกว่านี้ให้พิจารณานำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงาน หรือพิจารณาปรับระบบวิธีการจัดการให้เข้าสู่มาตรฐานที่กำหนด

5. ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจเจ้าหน้าที่ ได้แก่ 1) พิจารณาความดีความชอบประจำปี จะต้องเป็นไปด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม ตรวจสอบได้ โดยการปิดประกาศให้ทราบทั่วถึงกันทันที หลังจากที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน (เรือนจำ/ทัณฑสถาน) พิจารณาแล้วเสร็จเพื่อเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเสียประโยชน์สามารถทักท้วงซักถามเหตุผลก่อนที่คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนจะออก และ 2) จัดให้มีกิจกรรมการคัดเลือกเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นของหน่วยงานประจำเดือนทุกเดือน และนำมาจัดหาเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นของหน่วยงานประจำปี โดยติดประกาศผลงานดีเด่นไว้ที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ หน่วยงานควรผูกโยงผลของการประกาศนี้เข้ากับการพิจารณาความดีความชอบ

6. ด้านวินัยและจรรยาบรรณ ได้แก่ หน่วยงานจะต้องควบคุมดูแลความประพฤติ และการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ให้อยู่ในกรอบวินัย และจรรยาบรรณอย่างน้อยในเรื่องต่อไปนี้ 1) การแต่งกายของเจ้าหน้าที่ให้มีความสง่างาม สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย 2) การทำความเคารพ การรายงานตัวให้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผน และ 3) จะต้องไม่มีการร้องเรียนเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา/การบริหารของหน่วยงานหรือข่าวคราวที่ปรากฏให้เกิดความเสื่อมเสียแก่หน่วยงาน

ต่อมากรมราชทัณฑ์ได้นำแนวคิดของ สสส. เรื่อง มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน มาปรับใช้ในการสร้างองค์การแห่งความสุข ผ่านการทำให้เกิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) เพื่อให้เกิดความสมดุลของชีวิตในการทำงานและการใช้ชีวิต โดยมองความสุขเป็น 3 ส่วนประกอบกัน คือ 1) ความสุขของตัวเราเอง 2) ความสุขของครอบครัว และ 3) ความสุขขององค์การและสังคม โดยความสุขทั้ง 3 ส่วนนี้ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ คือ

องค์ประกอบความสุขของตัวเราเอง ประกอบด้วย

1. สุขภาพดี (Happy Body) คือ การมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง เกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวีมีสุข

2. น้ำใจงาม (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน รู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม รู้จักบทบาทของแต่ละคน ตั้งแต่เจ้านาย ลูกน้อง พ่อแม่ และสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิต

3. การผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต

4. การหาความรู้ (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน และพร้อมที่จะเป็นครูเพื่อสอนคนอื่น

5. คุณธรรม (Happy Soul) คือ การมี หิริโอตตัปปะ หมายถึง การละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเอง ซึ่งนับเป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมในการทำงานเป็นทีม

6. ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ ความสามารถในการจัดการรายรับและรายจ่ายตนเองและครอบครัวได้ รวมถึงการรู้จักการทำบัญชีครัวเรือน

องค์ประกอบความสุขของครอบครัว ประกอบด้วย

7. ครอบครัวที่ดี (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เพราะครอบครัวเป็นภูมิคุ้มกันและเป็นกำลังใจที่ดีในการที่จะเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคต่าง ๆ

องค์ประกอบความสุขขององค์การและสังคม ประกอบด้วย

8. สังคมดี (Happy Society) คือ การมีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและสังคมที่พักอาศัย

จากองค์ประกอบข้างต้น กรมราชทัณฑ์ได้เปลี่ยนชื่อองค์ประกอบและกำหนดเป็นตัวชี้วัดเพื่อพิจารณาความสำเร็จโดยให้เรือนจำ ทัณฑสถาน สถานกักขัง และสถานกักกัน ดำเนินการไม่น้อยกว่า 20 กิจกรรมจากทั้งหมด 25 กิจกรรม มีทั้งการเพิ่มและปรับลดกิจกรรมจาก 6 องค์ประกอบเดิม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ดังนี้

1. ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ได้แก่ 1) จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย จำนวนอย่างน้อย 2 ชนิดกีฬา 2) จัดให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีการออกกำลังกายอย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์ 3) จัดให้มีการทดสอบสมรรถภาพร่างกายตามหลักเกณฑ์ที่กรมราชทัณฑ์กำหนดอย่างน้อย 2 ครั้งต่อปี และแต่ละครั้งต้องมีผู้ผ่านการทดสอบมากกว่า 60% และ 4) จัดให้มีการตรวจสุขภาพร่างกายประจำปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

2. ด้านสุขใจ (Happy Heart) ได้แก่ 1) จัดให้มีรถรับ-ส่งบุตรหลานข้าราชการไปโรงเรียน 2) การช่วยเหลือเครื่องอุปโภคบริโภคประจำเดือน 3) การแจกผ้าตัดเครื่องแบบแก่เจ้าหน้าที่อย่างน้อย 1 ชุดต่อคนต่อปี 4) การแจกเครื่องหมายเลื่อนระดับแก่ข้าราชการ 5) การจัดหาอาหารกลางวันเลี้ยงเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน 6) ให้ความช่วยเหลือเจ้าหน้าที่กรณีประสบภัยบาดเจ็บหรือเสียชีวิตอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ 7) ช่วยเหลือปรับปรุงซ่อมแซมบ้านพักเจ้าหน้าที่ให้มีความมั่นคงแข็งแรงน่าอยู่ 8) จัดจำหน่ายเครื่องอุปโภคให้เจ้าหน้าที่ในราคาต้นทุน และ 9) จัดตั้งกองทุนสวัสดิการเพื่อให้สมาชิกกู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำ หรือกิจกรรมอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กล่าวมาที่แสดงถึงความสุขใจ

3. ด้านผ่อนคลาย (Happy Relax) ได้แก่ 1) จัดกิจกรรมด้านสันทนาการในโอกาสหรือเทศกาลที่เหมาะสมให้แก่เจ้าหน้าที่ เช่น เทศกาลปีใหม่ งานเกษียณอายุราชการ ร้องเพลงช่วงพักกลางวัน ฯลฯ และ 2) จัดให้มีการทัศนศึกษา การท่องเที่ยวจากโครงการพระราชดำริ หรือสถานที่ที่สร้างความผ่อนคลายให้แก่เจ้าหน้าที่ในเรือนจำ หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่สร้างความผ่อนคลายโดยไม่ส่งผลกระทบในการปฏิบัติหน้าที่

4. ด้านหาความรู้ (Happy Brain) ได้แก่ 1) จัดให้มีการศึกษาดูงานแก่เจ้าหน้าที่อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง 2) จัดการอบรมหรือส่งเจ้าหน้าที่ไปอบรม เพื่อรับความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและ 3) จัดมุมความรู้ภายในเรือนจำ เพื่อส่งเสริมการหาความรู้ของเจ้าหน้าที่ หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่สามารถสร้างความรู้ได้

5. ด้านทางสงบ (Happy Soul) ได้แก่ 1) จัดกิจกรรมส่งเสริมความสงบภายในจิตใจให้แก่เจ้าหน้าที่ เช่น การนั่งสมาธิภายในเรือนจำ และ 2) จัดกิจกรรมทำบุญในวันสำคัญทางศาสนาหรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่สามารถสร้างความสงบของจิตใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

6. ด้านลดค่าใช้จ่าย (Happy Money) ได้แก่ จัดให้มีการอบรมให้ความรู้หรือเข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวกับการทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย หรือการบริหารจัดการหนี้สิน หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่สามารถลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตประจำวันของเจ้าหน้าที่ในเรือนจำได้

7. ด้านครอบครัวดี (Happy Family) ได้แก่ 1) จัดกิจกรรมที่มีครอบครัวของเจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วม เช่น กีฬาฮาเฮครอบครัว วันเด็ก ฯลฯ และ 2) การจัดเวรยามรักษาการณ์ของเจ้าหน้าที่ให้จัดการเข้าเวร 1 คืน เว้น 1 หรือ 2 คืน ทั้งนี้ จัดให้เจ้าหน้าที่เข้าเวรไม่เกิน 3 คืนติดต่อกัน เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีเวลาอยู่ร่วมกันกับครอบครัว หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่สามารถทำให้คุณภาพชีวิตครอบครัวของเจ้าหน้าที่ดีขึ้น เช่น ครอบครัวตัวอย่าง ครอบครัวพอเพียง ฯลฯ

8. ด้านสังคมดี (Happy Society) ได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่ร่วมกันจัดกิจกรรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่นในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันเฉลิมพระชนมพรรษา การจัดการแข่งขันกีฬา ฯลฯ และ 2) ส่งเสริมเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการมอบรางวัลเป็นตัวเงิน สิ่งของติดประกาศ ฯลฯ หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่เป็นการส่งเสริมให้คุณภาพด้านสังคมของเจ้าหน้าที่ เช่น การประกวดผู้คุมดีเด่น ฯลฯ

การศึกษาครั้งนี้จะศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่มีต่อกิจกรรมตามมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน โดยใช้แบบวัดที่สร้างจากกิจกรรมตาม 8 องค์ประกอบข้างต้น

แนวคิดสวัสดิการที่ควรได้รับการจัดสรรเพิ่มเติม

ผู้วิจัยได้นำผลจากรายงานผลการศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจด้านสวัสดิการและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ โดยสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานราชทัณฑ์ มาสังเคราะห์ความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมโดยคัดเลือกเฉพาะที่แตกต่างไปจากการดำเนินการตามมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน แบ่งออกเป็นส่วน ๆ ดังต่อไปนี้

1. สวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย 4 ได้แก่
   (1) สุขภาพอนามัย ได้แก่
      - ต้องการให้มีการตรวจสุขภาพปีละ 1 ครั้ง เป็น 6 เดือนครั้ง
      - ต้องการให้มีการดูแลเอาใจใส่ด้านสุขภาพจิต
   (2) เครื่องอุปโภค บริโภค ได้แก่
      - ต้องการให้สนับสนุนอาหารให้ครบ 3 มื้อ แก่เจ้าหน้าที่เวรรักษาการณ์
      - ต้องการให้จัดบริการน้ำดื่มที่สะอาด ชา กาแฟ แก่เจ้าหน้าที่
   (3) เสื้อผ้า เครื่องแต่งกาย ได้แก่
      - ต้องการให้สนับสนุนเครื่องแบบเพิ่มเติมจากเดิม 1 ชุดต่อปี เป็น 2 ชุดต่อปี
      - ต้องการให้สนับสนุนรองเท้าสำหรับปฏิบัติงาน ปีละ 1 คู่

(4) ที่อยู่อาศัย ได้แก่

- ต้องการให้จัดสรรบ้านพักให้เพียงพอกับความต้องการ

2. สวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองและการทำงาน ได้แก่

- ต้องการให้พัฒนาเรือนจำ/ทัณฑสถาน ให้เป็นสถานที่ทำงานที่ทันสมัย มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาสนับสนุนการทำงาน
- ต้องการให้มีการฝึกอบรม/สัมมนาข้าราชการทุกระดับเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการ
- ต้องการให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
- ต้องการให้กรมราชทัณฑ์มีผลิตภัณฑ์ในรูปแบบต่าง ๆ ที่ราคาถูก เพื่อนำมาสนับสนุนการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ รถมอเตอร์ไซค์ ปืน เป็นต้น

3. สวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับตัวเงิน ได้แก่

- ต้องการให้กรมราชทัณฑ์เพิ่มค่าตอบแทนเวรรักษาการณ์
- ต้องการให้กรมราชทัณฑ์เพิ่มค่าตอบแทนเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ

จากความต้องการข้างต้น การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่มีต่อสวัสดิการที่ควรได้รับการจัดสรรเพิ่มเติมด้วย

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน

จุดเริ่มต้นของการศึกษาความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement) เกิดขึ้นจากการสลับการใช้คำระหว่างคำว่า “ความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement)” กับคำว่า “ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement)” เนื่องจากการให้ความหมายที่ไม่ชัดเจน และยังมีความซ้ำซ้อนกันประกอบกับในศตวรรษที่ 21 โลกของการทำงานถูกขับเคลื่อนด้วยการทำงานเชิงรุก (Proactive) ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ ความเป็นมืออาชีพ และการทำงานให้มีคุณภาพเหนือมาตรฐาน และองค์การยังต้องการพนักงานที่มีพลัง มีความทุ่มเทในการทำงาน สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำ ประกอบกับปัจจุบันแนวโน้มการวิจัยให้ความสนใจในเรื่องความยึดมั่นผูกพันที่เชื่อมโยงกับจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง การทำให้บุคคลมีชีวิตที่น่าพึงพอใจ มีความสุข มีความสัมพันธ์ที่ดีกับตนเอง บุคคลอื่นและสังคม มากกว่าความสนใจตัวแปรทางลบ เช่น พฤติกรรมทางลบ ความเหนื่อยล้าในการทำงาน ความเครียด เป็นต้น

ความหมายและความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีข้อถกเถียงที่ยังไม่ได้ข้อยุติในเรื่องความแตกต่างระหว่างนิยามของคำว่า “ความยึดมั่นผูกพันในงาน” “ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน” และยังมีคำว่า “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment)” ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ทั้งสามคำไม่สามารถแยกออกจากกันได้ชัดเจน เนื่องจากมีเนื้อหาที่สัมพันธ์กันเองเป็นอย่างมาก แต่ก็ขึ้นอยู่กับว่าผู้วิจัยยึดที่นิยามหรือความหมายและแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ตามองค์ประกอบใด ก็ย่อมถือว่าเป็นการศึกษาตามตัวแปรนั้น ๆ ซึ่งการศึกษาครั้งนี้จะศึกษา

ในองค์ประกอบของตัวแปร “ความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement)” เนื่องจากสอดคล้องกับแนวโน้มความนิยมใช้คำนี้ในวงการวิชาการ

สำหรับนิยามของ ความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement) มีดังนี้

ความยึดมั่นผูกพันในงาน หมายถึง การควบคุมตัวเองของสมาชิกในองค์การให้เข้ากับบทบาทในการทำงาน ซึ่งบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะมีการแสดงออกทางร่างกาย (Physical) การรู้คิด (Cognitive) อารมณ์ (Emotional) และจิตใจ (Mentally) ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทในการทำงาน

ความยึดมั่นผูกพันในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลและการให้ความสนใจ (Attention) ความสัมพันธ์ (Connected) การผสมสาน (Integrated) และการมุ่งเน้นที่การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล (Role Performance) และยังรวมถึงแรงขับหรือพลังของบุคคลในการทำงาน

ความยึดมั่นผูกพันในงาน หมายถึง การผลิตผลลัพธ์เชิงบวกทั้งในระดับบุคคล ในระดับองค์การ การที่บุคคลทุ่มเทพลังให้กับความมีส่วนร่วมในงาน และเชื่อมั่นว่าตนสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ

ความยึดมั่นผูกพันในงาน หมายถึง สภาวะจิตใจเชิงบวกกับงานที่ได้รับความรู้สึกเติมเต็มจากงาน มีพลังในการทำงานสูง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความกระตือรือร้น ขยันขันแข็งในการทำงาน อุทิศตัวให้กับงาน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน และมีจิตใจจดจ่อมุ่งมั่นในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้ทบทวนความหมายของความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เพื่อให้ทราบถึงจุดเหมือนที่มีร่วมกันด้วย ดังนี้

ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกมีส่วนร่วมกับงาน มีความพึงพอใจหรือมีความกระตือรือร้นกับงานที่ทำ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่พนักงานอุทิศตนให้กับองค์การที่ว่าจ้างพวกเขาและเต็มใจยินดีที่จะทำงานในองค์การนั้น รวมทั้งแนวโน้มความเป็นไปได้ที่เขาจะคงรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์การไว้

สรุปได้ว่าความยึดมั่นผูกพันในงาน หมายถึง สภาวะจิตใจเชิงบวกของบุคคลที่อุทิศตนให้กับการทำงาน ซึ่งส่งผลให้องค์การได้รับผลลัพธ์ในเชิงบวกด้วยเช่นกัน

และพบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสำคัญต่อบริบทของการทำงาน ดังนี้

1. พนักงานจะมีความมุ่งมั่น มีพลัง มีความกระตือรือร้น ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. สะท้อนให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องกับงาน การมีส่วนร่วมในงาน หรือความผูกมัดกับงาน (Job In volvement)

3. พนักงานจะรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานที่ทำ รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างเร็วในขณะที่ทำงานอยู่ และมีการตอบสนองต่อสิ่งรอบตัวน้อยลง

4. พนักงานจะชอบงานที่ท้าทาย นำศักยภาพของตนเองออกมาใช้ในการแก้ปัญหา สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และมีการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ ในการทำงาน

5. พนักงานจะมีความสุขและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่าความยึดมั่นผูกพันในงาน ส่งผลให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น มีความสุขมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับงาน และทำให้องค์การมีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน มีดังนี้

1. Rothbard ได้แยกองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงานเป็น 2 มิติ ได้แก่

(1) ด้านความใส่ใจในงานที่ทำ (Attention) หมายถึง การรู้คิดและจำนวนเวลาที่ใช้ไปในการคิดเกี่ยวกับการทำงานนั้น ๆ

(2) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption) หมายถึง การที่บุคคลให้ความสนใจกับการทำงานนั้น ๆ อย่างสูง

2. Bakker และคณะ เสนอ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

(1) ความขยันขันแข็ง (Vigor) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีพลังสูงและมีการฟื้นคืนกลับทางจิตใจ (Mental Resilience) ในขณะที่ทำงานอยู่ มีความเต็มใจ (Willingness) ที่จะใช้พลังในการทำงาน รวมถึงมีความวิริยะ (Persistence) แม้เผชิญหน้ากับปัญหา

(2) ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) หมายถึง การที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานของตนเองอย่างมาก มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีแรงบันดาลใจ ภาคภูมิใจ และมีความท้าทาย

(3) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความมุ่นมั่นสนใจในการทำงานอย่างสูง และมีความสุขในการทำงาน และในขณะที่กำลังทำงานอยู่ก็รู้สึกเหมือนว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วและยากที่จะถอนตัวออกจากงานนั้น ๆ

การศึกษาครั้งนี้ใช้องค์ประกอบ 3 ประการ ตามแนวคิดของ Bakker และคณะ เนื่องจากองค์ประกอบมีความชัดเจน นิยมใช้อย่างแพร่หลายในการศึกษาความยึดมั่นผูกพันในงาน และมีแบบวัดของ Utrecht (The Utrecht Work Engagement Scale: UWES) ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดนี้โดยตรง จึงเหมาะสมที่จะนำแนวคิดนี้มาสร้างเป็นข้อคำถามโดยนำข้อคำถามจากแบบวัด UWES มาเป็นแนวทางประกอบ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

ภาวิณี เพชรสว่าง ได้ทบทวนงานวิจัยเชิงประจักษ์และเสนอเป็นโมเดลตัวแปรเหตุที่สร้างความยึดมั่นผูกพันในงาน และตัวแปรผลของความยึดมั่นผูกพันในงาน ไว้ดังนี้

ตัวแปรเหตุ ได้แก่ บรรยากาศในการบริการ (Service Climate) ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ความผูกพันทางความรู้สึกต่อองค์การ (Affective Commitment) การรับรู้ว่าองค์การสนับสนุน (Perceived Organization Support) ลักษณะงานที่จูงใจ (Job Characteristics) ทรัพยากรของงาน (Job Resources) (งานที่อิสระ หัวหน้างานสนับสนุน สังคมสนับสนุน โอกาสในการพัฒนา และทรัพยากรของหน่วยงาน) ความต้องการในงาน (Job Demands) ทรัพยากรของงานที่ตอบสนองความต้องการด้านจิตใจ (Work Resources Satisfying Psychological Needs) ลักษณะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) และการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิก (LMX)

ตัวแปรผล ได้แก่ ความผูกพันในอาชีพ (Career Commitment) การปรับตัว (Adaptability) ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) ความตั้งใจในการลาออก (Intention to Quit) ความเป็นสมาชิกขององค์การ (OCB) คุณภาพของการดูแลสุขภาพโดยรวม ทรัพยากรในงาน (Job Resources) การลาออก (Turnover) ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction) ความประสบความสำเร็จในอาชีพ (Occupational Success) งานที่สร้างสรรค์ (Innovative Work) และผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

นอกจากนี้ อรพินทร์ ชูชม พบว่า ในบริบทของครูประถมศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ได้แก่

1. ทรัพยากรบุคคล หมายถึง คุณลักษณะทางจิตใจในทางบวกของบุคคล ประกอบด้วยภูมิคุ้มกันทางจิตและแรงจูงใจภายใน

(1) ภูมิคุ้มกันทางจิต หมายถึง คุณลักษณะทางจิตใจของบุคคลที่ประกอบด้วยความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้ มีสติสัมปชัญญะ มีความหวัง มีความสามารถในการเผชิญปัญหา และมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว

(2) แรงจูงใจภายใน หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดจากการเสาะแสวงหาของตนเอง โดยความต้องการมีความสามารถ ความต้องการลิขิตด้วยตนเอง และปัจจัยภายในงาน ได้แก่ความท้าทาย ความน่าสนใจและเพลิดเพลินในงานเป็นแรงผลักดัน ไม่ต้องอาศัยรางวัลภายนอกหรือกฎเกณฑ์ข้อบังคับ

2. ทรัพยากรงาน หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าได้รับความยุติธรรมจากการทำงาน มีสัมพันธภาพกับนักเรียน ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

(1) การรับรู้ความยุติธรรม หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าตนได้รับการปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้วยความเป็นธรรมในด้านกระบวนการ ด้านการกระจายผลประโยชน์ และด้านปฏิสัมพันธ์

(2) สัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียน หมายถึง การที่ครูอาจารย์ได้ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และเป็นที่ปรึกษาแก่นักเรียน นักเรียนให้การยอมรับ ยกย่อง และร่วมมือ

(3) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทั้งทางจิตใจ อารมณ์ แสดงความเห็นใจ เข้าใจ ยอมรับ และให้กำลังใจ ตลอดจนให้การช่วยเหลือด้านการทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

(4) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานทั้งทางจิตใจ อารมณ์ แสดงความเห็นใจ เข้าใจ ยอมรับ และให้กำลังใจ ตลอดจนให้การช่วยเหลือด้านการทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ข้อจำกัดของการศึกษาข้างต้น คือ เป็นการศึกษาในบริบทของครูประถมศึกษา ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้อาจจะต้องพิจารณาปรับปรุงองค์ประกอบเป็นสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ต้องขัง

การพัฒนาความยึดมั่นผูกพันในงาน

ภาวิณี เพชรสว่าง เสนอว่า การสร้างให้เกิดความผูกพันในงานนั้น องค์การต้องเริ่มจากการสร้างให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยในการตัดสินใจในการทำงาน ในการเสนอแนวคิดสร้างสรรค์ โดยการจัดเตรียมทรัพยากรต่าง ๆ ให้เพียงพอ และให้พร้อมสำหรับการทำงานของพนักงาน รวมทั้งเชื่อมโยงให้เห็นถึงผลประโยชน์ของหน่วยงานและสังคม เมื่อพนักงานมองเห็นความเชื่อมโยงของงานตนเองกับผู้อื่นจะยิ่งสร้างให้เขาเกิดความผูกพันต่องาน ในการสร้างให้เขาเห็นความเชื่อมโยงนี้องค์การต้องช่วยเหลือให้พนักงานเห็นภาพรวม (Big Picture) ว่างานของเขานั้นกระทบต่อใคร หน่วยงานใด ส่งผลกระทบต่อองค์การอย่างไร และส่งผลกระทบต่อสังคมอย่างไร การกระทำเช่นนี้จะทำให้เขาลดความเห็นแก่ผลประโยชน์ของตนเอง (Self-Interested) และสามารถเชื่อมโยงตนเองกับสิ่งอื่น ๆ รวมทั้งสังคม การร้อยเรียงเป้าหมายองค์การกับเป้าหมายการทำงานของพนักงานแต่ละคน และวัดผลกระทบของการปฏิบัติงานต่อผลประกอบการขององค์การเป็นขั้นแรกที่จะสร้างให้เขาเห็นความเชื่อมโยงนี้ รวมทั้งเป็นการสร้างให้เขาเห็นว่างานตนเองมีค่าและมีความหมาย

นอกจากนี้ องค์การควรมีการจัดทำแบบสำรวจความผูกพันในงานของพนักงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการดูแลระดับความผูกพันต่องานของพนักงาน โดยแบบสำรวจความผูกพันต่องานนี้ควรประกอบด้วยการสำรวจมุมมองของพนักงานใหม่ต่อความคาดหวังและทัศนคติในการทำงานของพวกเขา สำรวจความผูกพันต่องานและมีการสำรวจ สอบถาม สัมภาษณ์เมื่อพนักงานลาออก เพื่อค้นหาสาเหตุของการลาออก ซึ่งจะชี้ให้เห็นจุดอ่อนจุดแข็งขององค์การอีกนัยหนึ่ง

สำหรับในงานที่มีความกดดันในงานสูงนั้น พนักงานควรได้รับอิสระในการควบคุมงานของตนทั้งระบบเพื่อสร้างให้เขาเกิดความผูกพันต่องาน อนุญาตให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้รางวัลในความพยายามของพนักงาน ชี้แจงบทบาทหน้าที่ของพนักงานให้ชัดเจน ยอมรับในความแตกต่างของพนักงานและส่งเสริมให้เขาได้แสดงความเป็นตัวของตัวเองในที่ทำงาน สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่องานทั้งสิ้น ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้น ให้กำลังใจพนักงาน เป็นลักษณะผู้นำที่ช่วยสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่องานในการช่วยเหลือสนับสนุนให้คำปรึกษาเมื่อพนักงานมีปัญหาในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป หากองค์การมีการช่วยเหลือสนับสนุนพนักงานโดยการดูแลเขาในเรื่องการทำงานและนอกเหนือจากเรื่องงานในเรื่องสุขภาพกาย สุขภาพจิต เสมือนหนึ่งทรัพยากรที่สำคัญขององค์การพนักงานจะส่งผลตอบกลับไปในแง่บวก คือ ความรักความผูกพันต่องานที่มีอยู่นั่นเอง

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance: WLB) เป็นรูปของคำอุปมา ซึ่งในภาษาอังกฤษคำว่า “ความสมดุล (Balance)” เป็นคำที่ซับซ้อน สามารถให้ความหมายได้หลากหลายหากเป็นคำนาม ความสมดุลคือชุดของสเกล เป็นเครื่องมือชั่งน้ำหนัก ความสมดุลจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อค่าน้ำหนักของการแจกแจงมีค่าเท่ากัน แต่ในแง่ของการทำงานปัญหาการขาดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจะต้องมองในแง่ความหนักหรือเบาเกินไป อาจมองในแง่ความไม่เท่ากันทั้งสองข้าง และความสมดุลยังหมายถึงความมั่นคงทางร่างกายและจิตใจ การฆ่าตัวตายในบางครั้งก็จะพูดถึงชีวิตของบุคคลซึ่งถูกรบกวนทางจิตใจซึ่งส่งผลต่อสมดุล อย่างไรก็ตาม การนำลักษณะทางกายภาพและด้านจิตใจมาประเมินค่าบุคคลก็สามารถพิสูจน์ลักษณะภายนอกและถือเป็นตัวแทนในแง่ที่สามารถสังเกตได้ว่า บุคคลใดขาดความสมดุลหรือบุคคลใดมีสมดุลมากกว่าคนอื่น ๆ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจำแนกความสมดุลให้สามารถวัดได้ทั้งในความหมายที่เป็นนามธรรม (Subjective) และรูปธรรม (Objective) เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานในปัจจุบันที่ทำให้พนักงานส่วนใหญ่ต้องทุ่มเทให้กับงานมากขึ้นและหนักขึ้น ทำให้ไม่มีเวลาสำหรับความเป็นอยู่ของตนเอง (Guest, 2001)

ด้วยเหตุนี้องค์การจึงต้องจัดการให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพื่อเป็นการลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจให้กับพนักงาน ในขณะที่องค์การก็ได้รับผลประโยชน์ด้วยเช่นกัน หากไม่เช่นนั้นแล้วพนักงานอาจจะรู้สึกไม่เป็นสุขกับชีวิตและออกจากองค์การเพื่อไปแสวงหาทางเลือกที่ดีกว่าให้กับชีวิตของตนเอง

ความหมายและความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีความหมาย ดังนี้

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการรับผิดชอบกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งที่เกี่ยวกับงานและกิจกรรมที่นอกเหนือจากการทำงานได้

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง ระดับความพึงพอใจของการมีส่วนร่วมหรือความพอดี (Fit) ระหว่างบทบาทที่หลากหลายในชีวิตของบุคคล ความสามารถในการจัดการบทบาทและความต้องการด้านต่าง ๆ ของชีวิตได้

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง ความต้องการของกิจกรรมระหว่างการทำงาน การพักผ่อน หรือกิจกรรมของครอบครัว โดยกิจกรรมเพื่อการพักผ่อนอาจรวมถึงความต้องการท่องเที่ยว การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน และความจำเป็นในการดูแลญาติพี่น้อง

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง การลดความขัดแย้งหรือการลดการเข้าไปแทรกแซงระหว่างบทบาทของครอบครัวและงาน รวมถึงการได้รับการสนับสนุนระหว่างบทบาทของครอบครัวและการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง การจัดการเวลาและการสนับสนุนการจัดการในการทำงาน หรือความรับผิดชอบส่วนบุคคล

สรุปได้ว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง ความสามารถ และความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการทำงานกับกิจกรรมที่นอกเหนือจากการทำงาน

และพบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีความสำคัญ เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ความสุขทางกายและจิตใจ ความผูกพันต่องานที่ทำ ความผูกพันต่อองค์การ การขาดงาน การลาออกจากงาน การแกล้งป่วย ความเครียด ความเหนื่อยล้า อุบัติเหตุจากการทำงาน ความเสี่ยงด้านสุขภาพ กิจกรรมและความสัมพันธ์กับครอบครัว ผลการปฏิบัติงานของบุคคล ประสิทธิภาพขององค์การ ตลอดจนการดึงดูดผู้หางานใหม่เข้ามาในองค์การ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า แนวคิดและทฤษฎีของ Greenhaus, Collin และ Shaw เป็นแนวคิดหลักที่ใช้ในการศึกษาถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความสมดุลด้านเวลา (Time Balance) หมายถึง จำนวนของเวลาในการให้ความสนใจหรือการสละเวลาของตนเองทั้งในบทบาทของงานและครอบครัวให้มีความเท่าเทียม หรือการที่สามารถแบ่งเวลาการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม

2. ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม (Involvement Balance) หมายถึง ระดับของการมีส่วนร่วมทั้งทางจิตใจและทางกายที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในบทบาทของการทำงานและครอบครัวมีความเท่าเทียมกัน

3. ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) หมายถึง ระดับของความพึงพอใจทั้งในบทบาทหน้าที่ในการทำงานและบทบาทของครอบครัว และการที่บุคคลไม่มีความขัดแย้งกับทั้งสองบทบาทหรือการที่มีความขัดแย้งกับทั้งสองบทบาทน้อยที่สุด

นอกจากนี้ พบว่ามีแนวคิดของ วรัญญา ดุษดี ได้สังเคราะห์องค์ประกอบเพิ่มจากแนวคิดของ Greenhaus, Collin และ Shaw อีก 2 ด้าน รวมเป็น 5 ด้าน เพื่อให้ศึกษาได้ครอบคลุมมากขึ้น โดยให้ความหมายองค์ประกอบแต่ละด้านไว้ ดังนี้

1. ความสมดุลด้านเวลา หมายถึง การแสดงออกของพนักงานให้ความสำคัญกับการแบ่งเวลาในการทำงานและบทบาทหน้าที่อื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม จัดสรรและจัดลำดับความสำคัญในการทำงานการดูแลครอบครัว กิจกรรมส่วนตัว และการมีส่วนร่วมกับสังคมได้อย่างสมดุล

2. ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง พนักงานมีความยินดีและเต็มใจเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ด้านหน้าที่การงานและกิจกรรมนอกเหนือจากงานได้อย่างสมดุล

3. ความสมดุลด้านความพึงพอใจ หมายถึง พนักงานรู้สึกพึงพอใจในความสมดุลระหว่างบทบาทหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับภาระงานและบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในครอบครัว

4. ภาระงานที่หนักเกินไป หมายถึง พนักงานสามารถจัดการภาระงานที่มากเกินไปได้เสร็จสมบูรณ์ในแต่ละวัน เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายมากเกินเวลาที่จำกัด หรืองานที่ได้รับมอบหมายเกินความสามารถ

5. การปรับตัว หมายถึง พนักงานสามารถปรับตัวต่อชั่วโมงการทำงาน มีความยืดหยุ่นต่อความกดดันจากที่ทำงานและที่บ้าน

การศึกษาครั้งนี้จะใช้แนวคิดของ วรัญญา ดุษดี เนื่องจากองค์ประกอบแสดงถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้ชัดเจน ครอบคลุม จึงสามารถนำมาสร้างเป็นแบบวัดและใช้อธิบายถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

Hyman and Summers เสนอว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ

1. ความไม่เป็นธรรม (Uneven Adoption) คือ การเผชิญหน้ากับนโยบายขององค์การที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งถูกกำหนดโดยนโยบาย ขนาด และกลุ่มขององค์การ

2. การขาดความเป็นระเบียบแบบแผน (Lack of Formalization) เป็นปัญหาเกี่ยวกับนโยบายที่ไม่ชัดเจน การควบคุมโดยตรงจากผู้บริหาร การขาดความรู้และความเข้าใจในสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานซึ่งส่วนใหญ่พบในองค์การขนาดเล็ก

3. การจำกัดสิทธิการออกเสียงของพนักงาน (Restrict Employee Voice) ขาดการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการคิด และจำกัดความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การ

4. ความกดดันทางธุรกิจ (Business Pressure) การแข่งขันทางธุรกิจมีผลต่อการจ้างงานความกดดันทางธุรกิจมากขึ้น เกิดความไม่ชัดเจนของนโยบายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรอธิบายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในลักษณะของความยืดหยุ่นและผลที่จะตามมาจากปัญหาธุรกิจ เช่น ชั่วโมงการทำงาน การพักงาน การทำงานที่บ้าน

5. ชั่วโมงการทำงาน (Working Time) ความยืดหยุ่นในการทำงานเป็นปัญหาทั้งของภาครัฐและภาคเอกชน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ ความสามารถที่จะควบคุมสิ่งที่นอกเหนือจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

6. การปรับตัว (Terporal Adjustments) เป็นการปรับตัวต่อชั่วโมงการทำงานของพนักงาน ความยืดหยุ่นในการทำงานและความกดดันจากที่ทำงานและครอบครัว

7. หน้าที่นอกเหนือจากการทำงาน (Persistence of Second Shift) ซึ่งพบมากในเพศหญิงซึ่งนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบในที่ทำงานแล้ว เมื่อกลับมาบ้านยังมีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบอีก คือ งานภายในครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นงานบ้าน การเลี้ยงดูบุตร ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดได้

Woodware เสนอว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ

1. ภาระงานที่มากเกินไป (Workload) เป็นภาระงานทั้งที่ทำงานและที่บ้าน กล่าวคือ การรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่การทำงานซึ่งต้องปฏิบัติในแต่ละวัน อีกทั้งภาระงานที่บ้าน ได้แก่ การทำความสะอาดบ้าน

การดูแลบุตร การสอนการบ้านบุตร การทำครัว เป็นต้น และในวันทำการบุคคลจะใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ที่ทำงานเพื่อทำงานและวันหยุดสุดสัปดาห์ก็จะถูกใช้ไปกับการทำงานบ้าน การดูแลบ้าน ซึ่งบางครั้งภาระงานที่ได้รับผิดชอบไม่สามารถทำได้เสร็จสมบูรณ์ในแต่ละวัน

2. การชดเชยในแต่ละวัน (The Daily Commute) เป็นไปไม่ได้ที่บุคคลจะใช้เวลาในการเดินทางจากบ้านโดยไม่คิดถึงงานไปด้วย บุคคลส่วนใหญ่จะพยายามหลีกเลี่ยงชั่วโมงเร่งด่วน การมาถึงที่ทำงานตั้งแต่เช้าเพื่อหลีกเลี่ยงรถติดและการทำงานโดยปราศจากการรบกวนจากบุคคลอื่นที่ยังมาไม่ถึง

3. การสูญเสีย (Trips Away) กล่าวคือ ในเพศหญิงที่มีภาระเรื่องบุตรจะขาดเวลาส่วนตัวในการหยุดพักผ่อนไปเที่ยว และชอปปิง

4. การสันทนาการและความสุข (Recreation and Well-Being) เวลาว่างจากการทำงานถูกใช้ไปอย่างหลากหลายรูปแบบ รวมถึงกิจกรรมทางสังคม บ้างก็ใช้เวลาว่างหลังจากการทำงานพาครอบครัวไปเที่ยวหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการขับรถเล่น ฟังเพลง หรือออกกำลังกาย หรืออาจจะพักผ่อนอยู่กับบ้านหรือไปเยี่ยมเยียนเพื่อนฝูง มีบุคคลหลายคนกล่าวว่าความรู้สึกเหนื่อยล้าจากการทำงานและต้องการการพักผ่อนเวลาที่ต้องการเติมพลังงานให้กับชีวิตนั้นจะถูกใช้ไปกับกิจกรรมการหาความบันเทิงและกิจกรรมที่เกี่ยวกับสุขภาพ

5. เส้นกั้น (Boundaries) ถึงแม้ว่าบุคคลจะมีความสุขกับการทำงาน แต่ทั้ง 2 คำก็มีเส้นกั้นระหว่างกัน ซึ่งแบ่งเป็น “การทำงาน” และ “ชีวิตส่วนตัว” ซึ่งทำให้เกิดช่องว่างระหว่างที่ทำงานและที่บ้าน

Warner เสนอว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ

1. สาเหตุจากตัวบุคคล (Person Factor) ได้แก่ ลักษณะของครอบครัว การสนับสนุนจากคนในครอบครัว การจัดตารางการทำงาน ความชัดเจนในบทบาทการทำงาน เป็นต้น

2. สาเหตุจากองค์การ (Organization Factor) ได้แก่ ปริมาณงาน ลักษณะการควบคุมการทำงาน การสนับสนุนจากองค์การและหัวหน้างาน เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เช่น ชั่วโมงการปฏิบัติงานที่ยาวนานภายใต้ความไม่ยืดหยุ่นในการทำงาน การจ่ายและไม่จ่ายค่าล่วงเวลา ความกดดันในงานจากการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร การประเมินผลการปฏิบัติงานและเป้าหมายในการทำงาน ความอ่อนล้าของผู้ปฏิบัติงาน การแยกตัวออกจากงาน และชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ที่สูง

การพัฒนาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาต ได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาการจัดการ WLB ของบุคลากรภาครัฐของไทยไว้ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาวิจัยและมาตรการ/แนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ยังเน้นที่การแยกส่วนความต้องการของคนโดยขาดการมองภาพรวม (Holistic View) แต่เรื่อง WLB ประกอบไปด้วยมิติต่าง ๆ ที่หลากหลาย ทั้งในชีวิตการทำงาน เช่น ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน และชีวิตด้านอื่น ๆ เช่น หน้าที่ทางครอบครัวและสังคม ดังนั้น การริเริ่มแนวคิดเพื่อส่งเสริม WLB อย่างเป็นระบบ จึงควรพิจารณามิติต่าง ๆ อย่างรอบด้าน ทั้งนี้ อาจพิจารณาโดยใช้กรอบแนวคิดที่ประกอบไปด้วยมิติต่าง ๆ 7 ด้าน ได้แก่ (1) ความยืดหยุ่นในการทำงาน (2) การลาหยุดงานทั้งที่ได้รับค่าตอบแทน

และไม่ได้รับค่าตอบแทน (3) การส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (4) การดูแลผู้อยู่ในอุปการะ (5) ความช่วยเหลือทางการเงิน (6) การมีส่วนร่วมในชุมชน และ (7) การมีส่วนร่วมในการบริหาร และการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร

2. ควรส่งเสริมการเปลี่ยนค่านิยมจากเดิมที่เคยให้คุณค่ากับการทำงานเกินเวลาทำงานปกติ (Long-hours Culture) ไปสู่การให้คุณค่ากับผลการปฏิบัติงาน และชีวิตด้านอื่นนอกที่ทำงานของคนมากขึ้น

3. ควรพัฒนาระบบ วิธี กระบวนการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรภาครัฐทำงานได้ง่ายขึ้น ใช้เวลาน้อยลง (Work Smarter, Not Harder) และมีความเครียดจากการทำงานน้อยลง

4. ควรกำหนดกรอบความหมายของ “คุณภาพชีวิต” และ “ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน” ของบุคลากรภาครัฐให้ชัดเจนและเป็นมาตรฐานอย่างเป็นทางการ เพื่อประโยชน์ในการเป็นหลักอ้างอิงสำหรับการศึกษาและดำเนินการในขั้นต่อ ๆ ไป

5. ควรจัดโปรแกรมจูงใจให้ผู้บริหารส่วนราชการ เห็นความสำคัญของการมีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตและ WLB ที่ดี โดยแนวทางหนึ่งที่อาจเป็นไปได้ ก็คือ การมอบรางวัลระดับประเทศ แก่หน่วยงานราชการที่มีผลการบริหารจัดการทางด้าน WLB ของบุคลากรเป็นเลิศ

ประคัลภ์ ปัณฑพลังกูร ได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไว้ดังต่อไปนี้

1. สร้างความเข้าใจให้กับพนักงานในเรื่องลำดับความสำคัญของเป้าหมายธุรกิจและส่งเสริมให้พนักงานพิจารณาความสำคัญของเป้าหมายชีวิตส่วนตัวด้วยการทำงานในองค์การจะต้องบรรลุผลสำเร็จโดยพนักงานจะต้องไม่อ้างถึงการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมาเป็นสาเหตุให้งานต้องล่าช้าหรือในทางกลับกันต้องไม่อ้างว่าบริษัทใช้ทำงานมากไปจนไม่มีเวลาให้กับชีวิตส่วนตัว และขณะเดียวกันก็ให้พนักงานมีความชัดเจนในเป้าหมายของชีวิตครอบครัวด้วย และเมื่อตระหนักถึงเป้าหมายที่ชัดเจนทั้งสองด้านและจะจัดการกับแผนงานและวิธีการทำงานเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้รับความพึงพอใจ

2. ตระหนักและให้การสนับสนุนพนักงานในฐานะคนคนหนึ่งด้วยบทบาทที่นอกเหนือจากการทำงาน ผู้จัดการจะสามารถจัดการกับความขัดแย้งระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานได้โดยพยายามสนใจในชีวิตส่วนตัวของพนักงานมากขึ้น การสนใจจะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สร้างความเชื่อถือต่อตัวผู้จัดการและสุดท้ายก็จะสร้างผลดีให้กับองค์การเช่นกัน

3. พยายามค้นหาวิธีการที่ทำให้งานสำเร็จได้ ผู้จัดการที่ฉลาดจะรู้ว่ากระบวนการในการทำงานนั้นต้องมีการเปลี่ยนแปลงและออกแบบใหม่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวจะเปิดโอกาสให้สามารถทดลองกระบวนการทำงานใหม่ ๆ นี้ได้

นอกจากนี้ ยังมีแนวทางที่ ศิรภัสสร วงศ์ทองดี ได้เสนอแนะว่าองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่ต้องสร้างกลไกการทำงาน ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality of Work) องค์การต้องทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่างานมีคุณค่าตรงกับความสนใจ ความรู้ความสามารถ ได้ทำงานที่มีความท้าทาย มีอิสระในการตัดสินใจ สามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ และภาระงานมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทน

2. แรงบันดาลใจและคุณค่า (Inspiration and Values) คนทำงานทุกคนต้องการสิ่งที่ทำให้เกิดแรงบันดาลใจในชีวิตการทำงาน และมีคุณค่าที่ทำให้รู้สึกว่าชีวิตมีความหมาย เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและส่วนรวม องค์การควรสร้างให้บุคลากรในสังกัดมีแรงบันดาลใจ โดยเริ่มจากการพัฒนาคุณภาพของผู้นำ ผู้นำองค์การต้องมีความสามารถนำองค์การได้อย่างเก่งกาจ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ส่งเสริมการทำงานและกำหนดทิศทางการทำงานขององค์การได้อย่างชัดเจน สร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร องค์การต้องหล่อหลอมวัฒนธรรมที่ดีให้แก่บุคลากร เพื่อสร้างค่านิยมร่วมและพฤติกรรมร่วมขององค์การ เช่น วัฒนธรรมการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์การ ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในความสำเร็จและล้มเหลวในงานที่ทำ แบ่งกันรับผิดชอบความเสี่ยง ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน มีความภาคภูมิใจในองค์การ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เห็นอกเห็นใจผู้อื่น

3. สิ่งตอบแทนหรือรางวัลที่จับต้องได้ (Tangible Rewards) สิ่งตอบแทนจากการทำงาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ จะทำให้บุคลากรในองค์การมีแรงจูงใจและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น ทุกคนล้วนต้องการค่าตอบแทนที่จับต้องได้ และสามารถนำไปเทียบเคียงกับที่อื่นได้ นอกจากสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการแล้ว ผลตอบแทนบางอย่างที่ไม่สามารถจับต้องได้ก็สามารถก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้เช่นกัน

4. การเติบโตและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Future Growth) การที่บุคคลในองค์การจะก้าวหน้าไปได้นั้น องค์การควรสร้างกลไกการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร เช่น มีการให้ feedback แก่งานที่ทำ เพื่อให้บุคลากรนำมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน ควรให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาความรู้ที่นอกเหนือจากงานที่ทำประจำ และที่สำคัญควรสร้างเส้นทางอาชีพเพื่อให้บุคลากรมองเห็นเส้นทางและโอกาสความก้าวหน้าของตน

5. สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณภาพ (Enabling Environment) องค์การต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมและเอื้ออำนวยต่อการทำงานของบุคลากร เช่น ตึกที่ทำงาน สถานที่จอดรถ บันไดทางเดิน ต้องมีความสะดวกสบายและมีความปลอดภัย เพื่อให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน องค์การต้องสร้างระบบป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดความสูญเสีย นอกจากนี้ เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ ใช้การได้ไม่ชำรุด

สรุปได้ว่า องค์การมีบทบาทสำคัญที่สามารถส่งเสริมให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน โดยการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายขององค์การกับเป้าหมายในชีวิตครอบครัวของพนักงาน ให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน และค้นหาวิธีการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการด้านชีวิตส่วนตัวของพนักงาน รวมทั้งต้องสร้างกลไกต่าง ๆ ที่จูงใจให้พนักงานมีความสุขในการทำงานด้วย

2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุวชิรา ศิริเจริญ (2550) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคคลากรภาครัฐ กรณีศึกษา กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย” โดยทำการวิจัย 2 วิธี คือ เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พบว่า การปฏิบัติงานในสถานที่ที่สภาพแวดล้อมที่ดีมีสิ่งอำนวยความสะดวกมีผลต่อชีวิตกับการทำงานในองค์กรอยู่ในระดับมาก และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในแต่ละบทบาทของแต่ละบุคคลที่นำไปสู่ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต

จันทร์ทร ปานคล้ำ (2557) ทำการศึกษาเรื่อง "การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร" ในกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา 236 คน พบว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

อรพินทร์ ชูชม (2557) ทำการศึกษาเรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครู" ในกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 417 คน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู

กาญจน์นภา ฉวีรักษ์ (2558) ทำการศึกษาเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันโรคทรวงอก" ในกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสถาบันโรคทรวงอก จำนวน 302 คน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (r=.613, p<0.01)

สราวลี แซงแสวง (2559) ทำการศึกษาเรื่อง "คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y" ในกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 80 คน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (r=.674, p<0.05)

อทิตยา เล็กประทุม (2563) ทำการศึกษาเรื่อง "แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง" ในกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพเพศหญิงที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 190 คน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

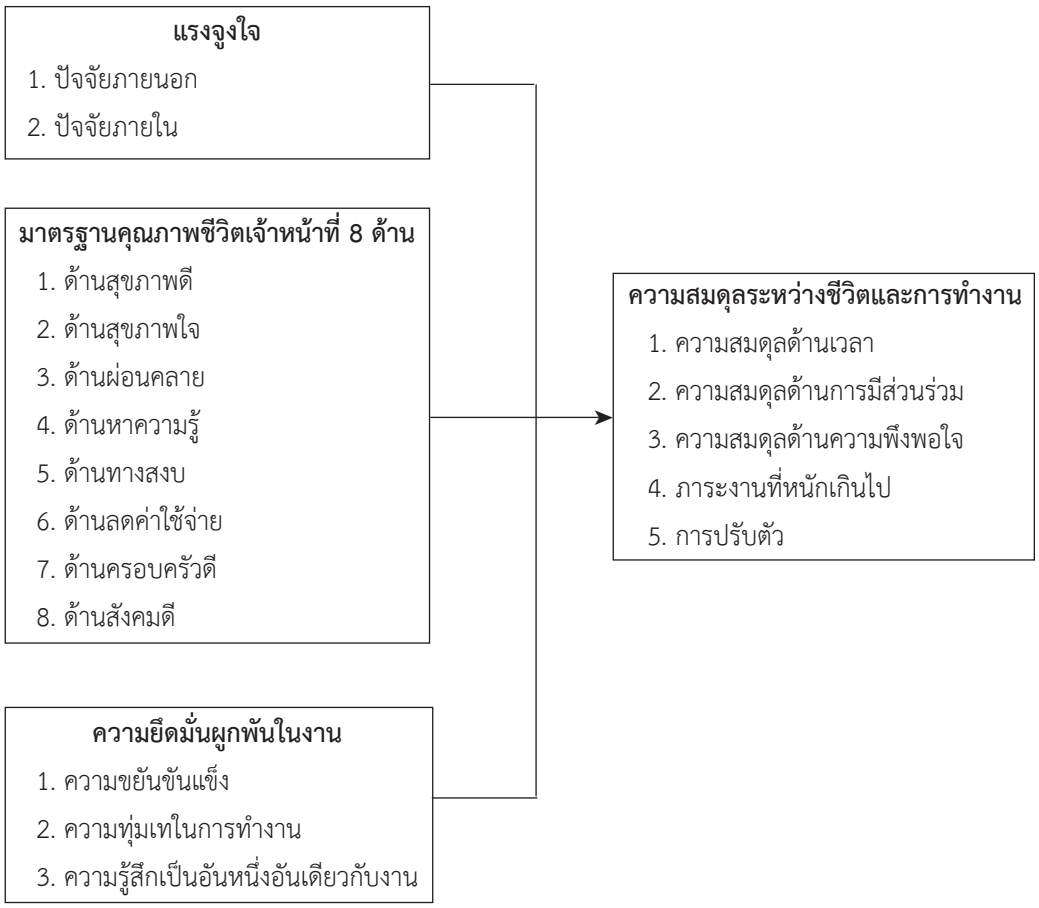
Noor (2011) ทำการศึกษาเรื่อง "Work-Life Balance and Intention to Leave among Academics in Malaysian Public Higher Education Institutions" ในกลุ่มตัวผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 1,078 คน จาก 3 มหาวิทยาลัย พบว่า ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (r=.432 และ .364 ตามลำดับโดย p<.01)

Znidarsic & Maric (2018) ทำการศึกษาเรื่อง "Relationship Between Work–Life Balance and Work Engagement Among Higher Education Lecturers" ในกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 305 คน จาก 6 ประเทศ พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานมิติของความขยันทุ่มเทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันในงานมิติความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

Wood *et al.* (2020) เสนอบทความเรื่อง "The Relationship Between Work Engagement and Work–Life Balance in Organizations: A Review of the Empirical Research" โดยการตรวจสอบงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่พิสูจน์ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันในงานกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำนวน 37 บทความ พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

2.6 กรอบแนวคิด

จากการทบทวนผลงานเกี่ยวข้อง จึงทำให้สรุปได้ว่า แรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน และความยึดมั่นผูกพันในงาน สามารถร่วมกันทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ได้ ผู้วิจัยจึงสร้างเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้



จากกรอบแนวคิดประกอบขึ้นจากสมมติฐานงานวิจัย 4 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

สมมติฐานที่ 2 มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

สมมติฐานที่ 3 ความยึดมั่นผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

สมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน ความยึดมั่นผูกพันในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

2.7 นิยามศัพท์ปฏิบัติการและองค์ประกอบ

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุจุดหมายปลายทางของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ข้อคำถาม (เรือนจำ/ทัณฑสถาน)	ข้อคำถาม (ส่วนกลางกรม)
1. ปัจจัยภายนอก	1. ความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิต หมายถึง ความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น ความหิว ความกระหาย ที่พักอาศัย ความต้องการทางเพศ ความต้องการพักผ่อน รวมถึงความต้องการด้านร่างกายอื่น ๆ ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์	1. ท่านมีปัจจัย 4 อย่างเพียงพอ (อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค)	1. ท่านมีปัจจัย 4 อย่างเพียงพอ (อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค)
	2. นโยบายและการบริหารงานขององค์การ หมายถึง การวางแผนการบริหารองค์การที่มีความชัดเจน การติดต่อสื่อสารที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	2. เรือนจำของท่านมีนโยบายการบริหารงานภายในที่ชัดเจน	2. กอง/กลุ่ม/สำนัก/ศูนย์ของท่านมีนโยบายการบริหารงานภายในที่ชัดเจน
	3. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรม มีความโอบอ้อมอารี และสามารถให้การปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3. ผู้บัญชาการเรือนจำของท่านปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม	3. ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม
		4. ผู้บัญชาการเรือนจำของท่านมีน้ำใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีน้ำใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
		5. ผู้บัญชาการเรือนจำของท่านสามารถให้คำปรึกษาในเรื่องงานแก่ท่านได้	5. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำปรึกษาในเรื่องงานแก่ท่านได้

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ข้อคำถาม (เรือนจำ/ทัณฑสถาน)	ข้อคำถาม (ส่วนกลางกรม)
	4. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง การติดต่อทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดี สามารถทำงานร่วมกันได้ดี มีความเข้าใจกันระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา	6. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	6. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
		7. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บัญชาการเรือนจำ	7. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา
	5. สภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น บรรยากาศ แสง ความสะอาดของสถานที่ รวมไปถึงการมีอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและพร้อมที่จะใช้ได้ตลอดเวลา	8. เรือนจำของท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี เช่น มีความสะอาด มีอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ เป็นต้น	8. ส่วนกลางกรมราชทัณฑ์มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีต่อการทำงาน เช่น มีความสะอาดมีอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ เป็นต้น
	6. เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของพนักงาน	9. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ	9. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ
	7. ความมั่นคงปลอดภัยในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานในองค์การตลอดอายุการทำงาน รวมทั้งลักษณะงานที่ไม่เสี่ยงอันตรายจนเกินไป	10. งานของท่านมีความมั่นคงในอาชีพ	10. งานของท่านมีความมั่นคงในอาชีพ
		11. งานของท่านมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	11. งานของท่านมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
	8. สถานภาพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี	12. สังคมภายนอกยอมรับอาชีพของท่านว่าเป็นอาชีพว่ามีเกียรติ มีศักดิ์ศรี	12. สังคมภายนอกยอมรับอาชีพของท่านว่ามีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ข้อคำถาม (เรือนจำ/ทัณฑสถาน)	ข้อคำถาม (ส่วนกลางกรม)
2. ปัจจัยภายใน	1. ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง การนับถือตนเอง ความศรัทธา มีความภาคภูมิใจในตนเอง การเห็นว่าตนเองมีคุณค่า ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง	13. ท่านภาคภูมิใจในตัวเอง นับถือศรัทธาในตนเอง เห็นว่าตนมีคุณค่า	13. ท่านภาคภูมิใจในตัวเอง ศรัทธาในตนเอง เห็นว่าตนมีคุณค่า
	2. ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคคลได้ใช้ความสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจ ซึ่งทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป	14. ความสำเร็จในงานของท่านทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจและเป็นแรงผลักดันให้ท่านทำงานต่อไป	14. ความสำเร็จในงานของท่านทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจและเป็นแรงผลักดันให้ท่านทำงานต่อไป
	3. ความยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นในสังคม โดยรับรู้จากพฤติกรรมที่ผู้อื่นแสดงออกในรูปของการยกย่อง ชมเชย การเลื่อนขั้น การขึ้นเงินเดือน รางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ การประกาศเกียรติคุณ หรือการแสดงออกอื่น ๆ	15. ผู้อื่นยอมรับความสามารถของท่าน	15. ผู้อื่นยอมรับความสามารถของท่าน
	4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีงานที่ท้าทายความสามารถ รวมถึงการได้รับอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน	16. งานของท่านเป็นงานที่สำคัญ	16. งานของท่านเป็นงานที่สำคัญ
		17. ท่านมีอำนาจตัดสินใจในงานของตัวเองเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย	17. ท่านมีอำนาจตัดสินใจในงานของตัวเองเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ข้อคำถาม (เรือนจำ/ทัณฑสถาน)	ข้อคำถาม (ส่วนกลางกรม)
2. ปัจจัยภายใน	5. ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น	18. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การเป็นหัวหน้างาน/ฝ่าย ผอ.ส่วน เป็นต้น	18. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การเป็นผอ./หัวหน้างาน กอง/กลุ่ม/สำนัก/ศูนย์ เป็นต้น
		19. เรือนจำเปิดโอกาสให้ท่านไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น ฝึกอบรม สัมมนา หรือลาศึกษาต่อ เป็นต้น	19. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น ฝึกอบรม สัมมนา หรือลาศึกษาต่อ เป็นต้น
	6. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะงานที่มีความน่าสนใจ ไม่ซ้ำซากจำเจ ท้าทายความสามารถ งานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานที่มีความแปลกใหม่	20. งานของท่านมีความน่าสนใจ ท้าทายความสามารถ	20. งานของท่านมีความน่าสนใจ ท้าทายความสามารถ
	7. ความต้องการบรรลุความสำเร็จในชีวิต หมายถึง แรงขับให้บุคคลสามารถเป็นได้ตามสภาพที่เป็นจริง รวมถึงการเติบโต การมีความมุ่งหมายในชีวิต และความต้องการบรรลุถึงความเป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์	21. งานของท่านทำให้ท่านพบจุดมุ่งหมายในการดำรงชีวิต	21. งานของท่านทำให้ท่านพบจุดมุ่งหมายในการดำรงชีวิต

มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน หมายถึง ระดับความพึงพอใจของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่มีต่อกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการพัฒนามาตรฐานคุณภาพชีวิตที่กรมราชทัณฑ์กำหนด จัดสรร ดำเนินการให้

องค์ประกอบ	ข้อคำถาม (เรือนจำ/ทัณฑสถาน)	ข้อคำถาม (ส่วนกลางกรม)
1. ด้านสุขภาพดี หมายถึง กิจกรรมที่สร้างการมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง	1. สถานที่ออกกำลังกายที่เรือนจำจัดให้	1. สถานที่ออกกำลังกายที่กรมราชทัณฑ์จัดให้
	2. กิจกรรมการออกกำลังกายอย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์	2. การตรวจร่างกายประจำปี
	3. กิจกรรมการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย	3. การจัดบริการฉีดวัดซีนไข้หวัดใหญ่ประจำปี
	4. การตรวจร่างกายประจำปี	4. การจัดบริการตรวจวัดสายตา
2. ด้านสุขภาพใจ หมายถึง กิจกรรมที่สร้างการมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน รู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม รู้จักบทบาทของแต่ละคน ตั้งแต่เจ้านาย ลูกน้อง พ่อแม่ และสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิต	5. การจัดรถรับ - ส่งบุตรหลานของเจ้าหน้าที่	8. การให้ความช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับความเดือดร้อนต่าง ๆ เช่น เจ้าหน้าที่ ที่ประสบภัยพิบัติ ได้รับอุบัติเหตุจากการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น
	6. การช่วยเหลือเครื่องอุปโภคบริโภคประจำเดือน	
	7. การแจกผ้าตัดเครื่องแบบ	
	8. การแจกเครื่องหมายเลื่อนระดับ	10. การบริจาคโลหิต
	9. การจัดหาอาหารกลางวันเลี้ยงเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	
	10. การให้ความช่วยเหลือเจ้าหน้าที่กรณีประสบภัย บาดเจ็บหรือเสียชีวิตอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่	
	11. การปรับปรุงซ่อมแซมบ้านพัก	
	12. การจัดจำหน่ายเครื่องอุปโภคให้เจ้าหน้าที่ในราคาต้นทุน	

องค์ประกอบ	ข้อคำถาม (เรือนจำ/ทัณฑสถาน)	ข้อคำถาม (ส่วนกลางกรม)
	13. การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการเพื่อให้สมาชิกกู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำ	
3. ด้านผ่อนคลาย หมายถึง กิจกรรมที่สร้างการรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต	14. กิจกรรมด้านสันทนาการในโอกาสหรือเทศกาลต่าง ๆ เช่น งานปีใหม่ งานเกษียณอายุ เป็นต้น	13. การจัดกิจกรรมเฉลิมฉลองเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเหมาะสม
	15. การทัศนศึกษา ท่องเที่ยว เพื่อความผ่อนคลาย	15. นโยบายการเหลื่อมเวลาทำงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนเวลาทำงาน
4. ด้านหาความรู้ หมายถึง กิจกรรมที่สร้างการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน และพร้อมที่จะเป็นครูเพื่อสอนคนอื่น	16. การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มความรู้	7. การจัดให้มีห้องสมุด เพื่อศึกษาค้นคว้า
	17. การจัดฝึกอบรม หรือส่งเจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรม	14. การจัดฝึกอบรม หรือส่งเจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรม
	18. การจัดมุมความรู้ภายในเรือนจำ	
5. ด้านทางสงบ หมายถึง กิจกรรมที่สร้างการมีหิริโอตตัปปะ	19. กิจกรรมส่งเสริมความสงบภายในจิตใจ เช่น การนั่งสมาธิ เป็นต้น	9. กิจกรรมทำบุญในวันสำคัญทางศาสนา
	20. กิจกรรมทำบุญในวันสำคัญทางศาสนา	
6. ด้านลดค่าใช้จ่าย หมายถึง กิจกรรมที่สามารถลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตประจำวันของเจ้าหน้าที่ในเรือนจำได้	21. กิจกรรมอบรมให้ความรู้หรือเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตประจำวัน	5. การแจกผ้าตัดเครื่องแบบ หรือเสื้อให้กับเจ้าหน้าที่ในกอง/กลุ่ม
		6. สินค้าของบุคคลภายนอกที่นำมาจำหน่ายในโรงอาหารมีความหลากหลาย และราคาย่อมเยา
7. ด้านครอบครัวดี หมายถึง กิจกรรมที่สร้างการมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง	22. กิจกรรมที่มีครอบครัวของเจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วม เช่น กีฬาฮาเฮร่วมกับครอบครัว วันเด็ก	16. นโยบาย “Work from Home” หรือการปฏิบัติงานในที่พัก
	23. การจัดเวรยามรักษาการณ์ของเจ้าหน้าที่ให้ไม่เกิน 3 คืนติดต่อกัน	

องค์ประกอบ	ข้อคำถาม (เรือนจำ/ทัณฑสถาน)	ข้อคำถาม
8. ด้านสังคมดี หมายถึง กิจกรรมที่สร้างการมีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและสังคมที่พักอาศัย	24. กิจกรรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น เช่น การแข่งกีฬา	11. การจัดงานเลี้ยงเจ้าหน้าที่ตามเทศกาลต่าง ๆ เช่น งานปีใหม่ งานเกษียณอายุ เป็นต้น
	25. กิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมให้คุณภาพด้านสังคมของเจ้าหน้าที่ เช่น การประกวดผู้คุมดีเด่น การมอบสิ่งของ การติดประกาศเชิดชูเกียรติ	12. แจกของที่ระลึกในเทศกาลต่าง ๆ เช่น เทศกาลปีใหม่ เทศกาลสงกรานต์ เป็นต้น

ความยึดมั่นผูกพันในงาน หมายถึง คุณลักษณะทางจิตใจเชิงบวกของบุคคลที่อุทิศตนให้กับการทำงาน

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ข้อคำถาม
1. ความขยันขันแข็ง หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีพลังสูงและมีการฟื้นคืนกลับทางจิตใจในขณะที่ทำงานอยู่ มีความเต็มใจที่จะใช้พลังในการทำงาน รวมถึงมีความวิริยะแม้เผชิญหน้ากับปัญหา	1. มีพลังสูง	1. ท่านมีพลังในการทำงาน
	2. มีความเต็มใจ (Willingness) ที่จะใช้พลังในการทำงาน	2. ท่านรู้สึกอยากไปทำงาน เมื่อตื่นขึ้นมาในตอนเช้า
	3. มีความวิริยะ (Persistence) แม้เผชิญหน้ากับปัญหา	3. ท่านไม่ท้อถอยแม้ว่าจะเผชิญกับปัญหาในการทำงาน
2. ความทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานของตนเองอย่างมาก มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีแรงบันดาลใจ ภาคภูมิใจและมีความท้าทาย	4. การที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานของตนเองอย่างมาก มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4. ท่านยอมสละเวลาเพื่อให้งานของท่านประสบความสำเร็จ
	5. มีแรงบันดาลใจ ภาคภูมิใจ	5. ท่านภาคภูมิใจกับงานที่ทำ
	6. มีความท้าทาย	6. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำนั้นท้าทาย

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ข้อคำถาม
3. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นสนใจในการทำงานอย่างสูง และมีความสุขในการทำงาน และในขณะที่กำลังทำงานอยู่ก็รู้สึกเหมือนว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วและยากที่จะถอนตัวออกจากงานนั้น ๆ	7. มีความมุ่งมั่นสนใจในการทำงานอย่างสูงและมีความสุขในการทำงาน	7. ท่านมีความสุขกับงานที่ทำ
	8. ในขณะที่กำลังทำงานอยู่รู้สึกเหมือนว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	8. ท่านรู้สึกว่าเวลาผ่านไปรวดเร็วเมื่อลงมือทำงาน
	9. ยากที่จะถอนตัวออกจากงานนั้น ๆ	9. ท่านรู้สึกว่ายากที่จะถอนตัวออกมาเมื่อลงมือทำงานแล้ว
		10. ท่านอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง ความสามารถ และความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการทำงานกับกิจกรรมที่นอกเหนือจากการทำงาน

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ข้อคำถาม
1. ความสมดุลด้านเวลา หมายถึง การแสดงออกของพนักงานให้ความสำคัญกับการแบ่งเวลาในการทำงานและบทบาทหน้าที่อื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม จัดสรรและจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน การดูแลครอบครัว กิจกรรมส่วนตัว และการมีส่วนร่วมกับสังคมได้อย่างสมดุล	1. การแสดงออกของพนักงานให้ความสำคัญกับการแบ่งเวลาในการทำงานและบทบาทหน้าที่อื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม	1. ท่านสามารถแบ่งเวลาระหว่างงานกับการดำเนินชีวิตในบทบาทอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม
	2. จัดสรรและจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน การดูแลครอบครัว กิจกรรมส่วนตัว และการมีส่วนร่วมกับสังคมได้อย่างสมดุล	2. จัดสรรและจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน การดูแลครอบครัว กิจกรรมส่วนตัว และการมีส่วนร่วมกับสังคมได้อย่างสมดุล
2. ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง พนักงานมีความยินดีและเต็มใจเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ด้านหน้าที่การงานและกิจกรรมนอกเหนือจากงานได้อย่างสมดุล	3. พนักงานมีความยินดีและเต็มใจเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ด้านหน้าที่การงานได้อย่างสมดุล	3. ท่านยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของเรือนจำที่เกี่ยวข้องกับงาน
	4. พนักงานมีความยินดีและเต็มใจเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ นอกเหนือจากงานได้อย่างสมดุล	4. ท่านยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของเรือนจำแม้จะไม่เกี่ยวข้องกับงาน
3. ความสมดุลด้านความพึงพอใจ หมายถึง พนักงานรู้สึกพึงพอใจในความสมดุลระหว่างบทบาทหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับภาระงานและบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในครอบครัว	5. พนักงานรู้สึกพึงพอใจในความสมดุลระหว่างบทบาทหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับภาระงานและบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในครอบครัว	5. ท่านทำงานได้ดี โดยที่ท่านก็มีเวลาดูแลครอบครัวได้ดีด้วย

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย	ข้อคำถาม
4. ภาระงานที่หนักเกินไป หมายถึง พนักงานสามารถจัดการภาระงานที่มากเกินไปได้เสร็จสมบูรณ์ในแต่ละวัน เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายมากเกินเวลาที่จำกัด หรืองานที่ได้รับมอบหมายเกินความสามารถ	6. พนักงานสามารถจัดการภาระงานที่มากเกินไปได้เสร็จสมบูรณ์ในแต่ละวัน เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายมากเกินเวลาที่จำกัด	6. ท่านสามารถทำงานให้แล้วเสร็จในเวลางาน ถึงแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายมีจำนวนมาก
	7. พนักงานสามารถจัดการภาระงานที่มากเกินไปได้เสร็จสมบูรณ์ในแต่ละวัน เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายเกินความสามารถ	7. ท่านสามารถทำงานให้แล้วเสร็จในเวลางาน ถึงแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายยากเกินความสามารถ
5. การปรับตัว หมายถึง พนักงานสามารถปรับตัวต่อชั่วโมงการทำงาน มีความยืดหยุ่นต่อความกดดันจากที่ทำงานและที่บ้าน	8. พนักงานสามารถปรับตัวต่อชั่วโมงการทำงาน	8. ท่านสามารถปรับตัวต่อชั่วโมงการทำงานที่เพิ่มขึ้นได้
	9. พนักงานมีความยืดหยุ่นต่อความกดดันจากที่ทำงานและที่บ้าน	9. ท่านสามารถหาวิธีผ่อนคลายได้เมื่อมีแรงกดดันจากที่ทำงาน

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์” เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยจะนำเสนอระเบียบวิธีเรียงประเด็น ดังนี้

3.1 หน่วยการศึกษา

3.2 ประชากร

3.3 การออกแบบเครื่องมือและการทดสอบเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 หน่วยการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้หน่วยในการวิเคราะห์อยู่ที่ระดับปัจเจก ซึ่งหมายถึง ข้าราชการจากกรมราชทัณฑ์

3.2 ประชากร

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์” แบ่งประชากรที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถาน จำนวนประชากรทั้งหมด 11,581 คน ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้เกณฑ์ดังตาราง (บุญชม ศรีสะอาด, 2535: 38)

จำนวนประชากร	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นหลักร้อย	15-30%
จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นหลักพัน	10-35%
จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นหลักหมื่น	5-10%

ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ/ทัณฑสถาน คือ 1,265 คน จากประชากรทั้งหมด 12,618 คน คิดเป็น 10% ของจำนวนประชากรทั้งหมด ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) มีการกระจายตัวของกลุ่มตัวอย่างตามประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ดังนี้

ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	สถานกักขัง/สถานกักกัน/ทัณฑสถานเปิด/เรือนจำอำเภอ	เรือนจำจังหวัด/ทัณฑสถาน	เรือนจำพิเศษ/เรือนจำกลาง
ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	จำนวน 1 คน	จำนวน 2 คน	จำนวน 3 คน
	ชำนาญงาน	จำนวน 1 คน	จำนวน 2 คน	จำนวน 3 คน
	อาวุโส	ทุกคน (ถ้ามี)	ทุกคน (ถ้ามี)	ทุกคน (ถ้ามี)
ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	จำนวน 1 คน	จำนวน 2 คน	จำนวน 3 คน
	ชำนาญการ	จำนวน 1 คน	จำนวน 2 คน	จำนวน 3 คน
	ชำนาญการพิเศษ หรือรักษาการชำนาญการพิเศษ	-	ทุกคน (ถ้ามี)	ทุกคน (ถ้ามี)

กลุ่มที่ 2 ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ จำนวนประชากรทั้งหมด 424 คน ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้เกณฑ์ดังตาราง (บุญชม ศรีสะอาด, 2535: 38)

จำนวนประชากร	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นหลักร้อย	15-30%
จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นหลักพัน	10-35%
จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นหลักหมื่น	5-10%

ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ คือ 158 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 525 คน คิดเป็น 30% ของจำนวนประชากรทั้งหมด ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) มีการกระจายตัวของกลุ่มตัวอย่างตามประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ดังนี้

ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน
ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	2
	ชำนาญงาน	1
	อาวุโส	ทุกคน (ถ้ามี)
ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	4
	ชำนาญการ	3
	ชำนาญการพิเศษหรือรักษาการชำนาญการพิเศษ	ทุกคน (ถ้ามี)

3.3 การออกแบบเครื่องมือและการทดสอบเครื่องมือ

3.3.1 การออกแบบเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ สร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี หนังสือ บทความ งานวิจัย เกี่ยวกับแรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน ความยึดมั่นผูกพันในงาน รวมทั้งความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน นำมาเป็นข้อมูลในการสร้างเครื่องมือในการศึกษา เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ (Google form) แยกเป็น 2 ฉบับ สำหรับข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน และสำหรับข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ ดังนี้

1. แบบสอบถาม (Questionnaires) สำหรับข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน กรมราชทัณฑ์ ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ที่จะศึกษาในเรื่องเพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส การมีบุตร ประเภทและระดับ หน้าที่ความรับผิดชอบ (สังกัด/ฝ่าย) และหน้าที่เวร โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบคำถามในกรอบที่กำหนดไว้เป็นแบบให้เติมข้อความและตรวจรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบสอบถามแรงจูงใจ ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามที่ครอบคลุมองค์ประกอบของแรงจูงใจที่ประกอบ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย ความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิต นโยบายและการบริหารงานขององค์การ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้อื่น สภาพการทำงาน เงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัยในงาน และสถานภาพ ปัจจัยภายใน ประกอบด้วยความภาคภูมิใจในตนเอง ความสำเร็จในงาน ความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความต้องการบรรลุความสำเร็จในชีวิต ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด (Closed-ended Question) มีข้อคำถาม 21 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด และเป็นแบบวัดมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด มีเกณฑ์การให้คะแนน คือ น้อยที่สุด 1 คะแนน จนถึงมากที่สุด 5 คะแนน จาก 15 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิต จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 1)

2) นโยบายและการบริหารงานขององค์การ จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 2)

3) การปกครองบังคับบัญชา จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 3-5)

4) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 6-7)
5) สภาพการทำงาน จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 8)
6) เงินเดือน จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 9)
7) ความมั่นคงปลอดภัยในงาน จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 10-11)
8) สถานภาพ จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 12)
9) ความภาคภูมิใจในตนเอง จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 13)
10) ความสำเร็จในงาน จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 14)
11) ความยอมรับนับถือ จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 15)
12) ความรับผิดชอบ จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 16-17)
13) ความก้าวหน้า จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 18-19)
14) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 20)
15) ความต้องการบรรลุความสำเร็จในชีวิต จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 21)

เกณฑ์การให้คะแนน ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตรวัดแบบลิเคิร์ทสเกล (Likert Scale) ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยใช้เกณฑ์ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบวัดระดับความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมตามมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน โดยแบ่งเป็น 3 ส่วนย่อย คือ

1) แบบสอบถามคำถามปลายปิด (Closed-ended Question) โดยผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามที่ครอบคลุมองค์ประกอบของมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้านที่ประกอบ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านสุขภาพใจ ด้านผ่อนคลาย ด้านหาความรู้ ด้านทางสงบ ด้านลดค่าใช้จ่าย ด้านครอบครัวดี และด้านสังคมดี

มีข้อคำถาม 25 ข้อ เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด มีเกณฑ์การให้คะแนน คือ น้อยที่สุด 1 คะแนน จนถึงมากที่สุด 5 คะแนน จาก 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ด้านสุขภาพดี จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 1-4)
2) ด้านสุขภาพใจ จำนวน 9 ข้อ (ข้อ 5-13)
3) ด้านผ่อนคลาย จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 14-15)
4) ด้านหาความรู้ จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 16-18)
5) ด้านทางสงบ จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 19-20)
6) ด้านลดค่าใช้จ่าย จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 21)
7) ด้านครอบครัวดี จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 22-23)
8) ด้านสังคมดี จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 24-25)

เกณฑ์การให้คะแนน ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบวัดมาตรแบบลิเคิร์ทสเกล (Likert Scale) ดังนี้

พึงพอใจมากที่สุด	5	คะแนน
พึงพอใจมาก	4	คะแนน
พึงพอใจปานกลาง	3	คะแนน
พึงพอใจน้อย	2	คะแนน
พึงพอใจน้อยที่สุด	1	คะแนน

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยใช้เกณฑ์ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

2) แบบสอบถามสวัสดิการที่ควรได้รับการจัดสรรเพิ่มเติม เป็นแบบให้เติมข้อความและตรวจรายการ (Check List) โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบคำถามในกรอบที่กำหนดไว้

3) แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการอื่น ๆ เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Question)

ส่วนที่ 4 แบบวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามที่ครอบคลุมองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงาน ที่ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความขยันขันแข็ง

ความทุ่มเทในการทำงาน และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน มีข้อคำถาม 10 ข้อ เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด มีเกณฑ์การให้คะแนน คือ น้อยที่สุด 1 คะแนน จนถึงมากที่สุด 5 คะแนน จาก 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความขยันขันแข็ง จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 1-3)
2) ความทุ่มเทในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 4-6)
3) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 7-9)

เกณฑ์การให้คะแนน ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบวัดมาตรแบบลิเคิร์ทสเกล (Likert Scale) ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยใช้เกณฑ์ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามที่ครอบคลุมองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ที่ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสมดุลด้านเวลา ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม ความสมดุลด้านความพึงพอใจ ภาระงานที่หนักเกินไป และการปรับตัว มีข้อคำถาม 9 ข้อ เป็นแบบวัดมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด มีเกณฑ์การให้คะแนน คือ น้อยที่สุด 1 คะแนน จนถึงมากที่สุด 5 คะแนน จาก 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความสมดุลด้านเวลา จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 1-2)
2) ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 3-4)
3) ความสมดุลด้านความพึงพอใจ จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 5-6)
4) ภาระงานที่หนักเกินไป จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 7)
5) การปรับตัว จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 8-9)

เกณฑ์การให้คะแนน ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบวัดมาตรแบบลิเคิร์ทสเกล (Likert Scale) ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยใช้เกณฑ์ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) ให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ เกี่ยวกับการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

2. แบบสอบถาม (Questionnaires) สำหรับข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ที่จะศึกษาในเรื่องเพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส การมีบุตร ประเภทและระดับ และหน้าที่ความรับผิดชอบ (สังกัด/ฝ่าย) โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบคำถามในกรอบที่กำหนดไว้เป็นแบบให้เติมข้อความและตรวจรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบสอบถามแรงจูงใจ ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามที่ครอบคลุมองค์ประกอบของแรงจูงใจที่ประกอบ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย ความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิต นโยบายและการบริหารงานขององค์การ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้อื่น สภาพการทำงาน เงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัยในงาน และสถานภาพ ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย ความภาคภูมิใจในตนเอง ความสำเร็จในงาน ความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความต้องการบรรลุความสำเร็จในชีวิต ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด (Closed-ended Question) มีข้อคำถาม 21 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด และเป็นแบบวัดมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด มีเกณฑ์การให้คะแนน คือ น้อยที่สุด 1 คะแนน จนถึงมากที่สุด 5 คะแนน จาก 15 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิต จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 1)
2) นโยบายและการบริหารงานขององค์การ จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 2)
3) การปกครองบังคับบัญชา จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 3-5)
4) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 6-7)
5) สภาพการทำงาน จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 8)
6) เงินเดือน จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 9)
7) ความมั่นคงปลอดภัยในงาน จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 10-11)
8) สถานภาพ จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 12)
9) ความภาคภูมิใจในตนเอง จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 13)
10) ความสำเร็จในงาน จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 14)
11) ความยอมรับนับถือ จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 15)
12) ความรับผิดชอบ จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 16-17)
13) ความก้าวหน้า จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 18-19)
14) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 20)
15) ความต้องการบรรลุความสำเร็จในชีวิต จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 21)

เกณฑ์การให้คะแนน ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบวัดมาตรแบบลิเคิร์ทสเกล (Likert Scale) ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยใช้เกณฑ์ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบวัดระดับความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมตามมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน โดยแบ่งเป็น 3 ส่วนย่อย คือ

1) แบบสอบถามคำถามปลายปิด (Closed-ended Question) โดยผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามที่ครอบคลุมองค์ประกอบของมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้านที่ประกอบ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านสุขภาพใจ ด้านผ่อนคลาย ด้านหาความรู้ ด้านทางสงบ ด้านลดค่าใช้จ่าย ด้านครอบครัวดี และด้านสังคมดี มีข้อคำถาม 16 ข้อ เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด มีเกณฑ์การให้คะแนน คือ น้อยที่สุด 1 คะแนน จนถึงมากที่สุด 5 คะแนน จาก 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ด้านสุขภาพดี จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 1-4)
2) ด้านสุขภาพใจ จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 8,10)
3) ด้านผ่อนคลาย จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 13,15)
4) ด้านหาความรู้ จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 7,14)
5) ด้านทางสงบ จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 9)
6) ด้านลดค่าใช้จ่าย จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 5,6)
7) ด้านครอบครัวดี จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 16)
8) ด้านสังคมดี จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 11,12)

เกณฑ์การให้คะแนน ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบวัดมาตรแบบลิเคิร์ทสเกล (Likert Scale) ดังนี้

พึงพอใจมากที่สุด	5	คะแนน
พึงพอใจมาก	4	คะแนน
พึงพอใจปานกลาง	3	คะแนน
พึงพอใจน้อย	2	คะแนน
พึงพอใจน้อยที่สุด	1	คะแนน

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยใช้เกณฑ์ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

2) แบบสอบถามสวัสดิการที่ควรได้รับการจัดสรรเพิ่มเติม เป็นแบบให้เติมข้อความและตรวจรายการ (Check List) โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบคำถามในกรอบที่กำหนดไว้

3) แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการอื่น ๆ เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Question)

ส่วนที่ 4 แบบวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามที่ครอบคลุมองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงาน ที่ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความขยันขันแข็ง ความทุ่มเทในการทำงาน และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน มีข้อคำถาม 10 ข้อ เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด มีเกณฑ์การให้คะแนน คือ น้อยที่สุด 1 คะแนน จนถึงมากที่สุด 5 คะแนน จาก 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความขยันขันแข็ง จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 1-3)

2) ความทุ่มเทในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 4-6)

3) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 7-10)

เกณฑ์การให้คะแนน ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบวัดมาตรแบบลิเคิร์ทสเกล (Likert Scale) ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยใช้เกณฑ์ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามที่ครอบคลุมองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ที่ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสมดุลด้านเวลา ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม ความสมดุลด้านความพึงพอใจ ภาระงานที่หนักเกินไป และการปรับตัว มีข้อคำถาม 9 ข้อ เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด มีเกณฑ์การให้คะแนน คือ น้อยที่สุด 1 คะแนน จนถึงมากที่สุด 5 คะแนน จาก 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความสมดุลด้านเวลา จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 1-2)

2) ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 3-4)

3) ความสมดุลด้านความพึงพอใจ จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 5-6)

4) ภาระงานที่หนักเกินไป จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 7)

5) การปรับตัว จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 8-9)

เกณฑ์การให้คะแนน ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบวัดมาตรแบบลิเคิร์ทสเกล (Likert Scale) ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยใช้เกณฑ์ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) ให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ เกี่ยวกับการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

3.3.2 การทดสอบเครื่องมือ

การศึกษาวิจัยชิ้นนี้ แบ่งการทดสอบเครื่องมือออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1) การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้วิจัยและคณะร่วมกันพิจารณาแนวคิดและทฤษฎีกับเนื้อหาในแบบสอบถาม

2) การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) การศึกษาครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ทำงานทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pre-test) กับข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง สำหรับข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน จำนวน 30 ชุด และสำหรับข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ จำนวน 30 ชุด ทั้งนี้ เพื่อหาค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ และหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) จากค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคำถามแต่ละข้อกับคำถามรวมทั้งฉบับ (Corrected Item-Total Correlation) ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา, 2561) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งแบบสอบถามสำหรับข้าราชการเรือนจำ/

ทัณฑสถาน กรมราชทัณฑ์ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ คือ .957 และแบบสอบถามทั้งฉบับสำหรับข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ คือ .884

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ มีขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี บทความ และงานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน ความยึดมั่นผูกพันในงาน รวมทั้งความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

2) กำหนดขอบเขตแบบสอบถาม และสร้างแบบสอบถามให้มีเนื้อหาครอบคลุมตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3) ส่งแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

4) ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

5) สรุปและอภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติช่วยในการประมวลผลข้อมูล ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ใช้อธิบายข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

1.1) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส การมีบุตร ประเภทและระดับ หน้าที่ความรับผิดชอบ (สังกัด/ฝ่าย) และ หน้าที่เวร

1.2) การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้อธิบายข้อคำถามในแบบสอบถาม

1.3) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้ควบคู่กันในการแปลความหมายของตัวแปร

2) สถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน ความยึดมั่นผูกพันในงาน กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s product moment correlation coefficient)

3) สถิติที่ใช้อธิบายตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างแรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน ความยึดมั่นผูกพันในงาน ที่สามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) วิธีการ stepwise เพื่อให้ได้ตัวทำนาย

ที่มีนัยสำคัญในสมการและให้ได้สมการที่ดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ (ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกูล และสุภาพ ฉัตราภรณ์, 2555; สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2556)

3.6 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจได้ตรงกันในการแปลผลลัพธ์ที่ได้พบจากการวิจัย

n	=	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	=	ค่าเฉลี่ย
S.D.	=	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
p	=	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	=	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	=	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	=	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
r	=	ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
t	=	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยส่วนย่อยมาตรฐาน
F	=	ค่า F-test ที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญของตัวพยากรณ์
R	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	=	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R^2adj	=	ค่าสัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่ปรับค่าแล้ว
b	=	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
ß	=	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
SE	=	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b

บทที่ 4

ผลการศึกษา และวิเคราะห์ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์” เพื่อศึกษาระดับและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และเพื่อแสวงหาแนวทางในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ โดยจัดทำแบบสอบถามเป็น 2 ฉบับ คือ แบบสอบถามสำหรับข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน กรมราชทัณฑ์ และแบบสอบถามสำหรับข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงระดับแรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน ความยึดมั่นผูกพันในงาน กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่ออธิบายตัวพยากรณ์ระหว่างแรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน ความยึดมั่นผูกพันในงาน ที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

4.1 แบบสอบถามสำหรับข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน กรมราชทัณฑ์

4.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน กรมราชทัณฑ์ จำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส การมีบุตร ประเภทและระดับ หน้าที่ความรับผิดชอบ (สังกัด/ฝ่าย) และหน้าที่เวร

(n=1,294)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	905	69.9
หญิง	389	30.1
อายุ		
น้อยกว่า 40 ปี	433	33
ตั้งแต่ 40-50 ปี	520	40
มากกว่า 50 ปี	341	26
อายุราชการ		
น้อยกว่า 1 ปี	25	1.9
ตั้งแต่ 1-5 ปี	365	28.2
ตั้งแต่ 6-10 ปี	136	10.5
ตั้งแต่ 11-15 ปี	108	8.3
ตั้งแต่ 16-20 ปี	188	14.5
ตั้งแต่ 21-25 ปี	227	17.5
ตั้งแต่ 26-30 ปี	114	8.8
มากกว่า 30 ปี	131	10.1
สถานภาพสมรส		
โสด	308	23.8
สมรส	881	68.1
หม้าย/หย่าร้าง	95	7.3
แยกกันอยู่	10	0.8
การมีบุตร		
ไม่มี	884	68.3
มี	410	31.7

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน กรมราชทัณฑ์ จำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส การมีบุตร ประเภทและระดับ หน้าที่ความรับผิดชอบ (สังกัด/ฝ่าย) และหน้าที่เวร (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทและระดับ		
ประเภทวิชาการ	657	50.8
- ระดับปฏิบัติการ	(227)	(17.5)
- ระดับชำนาญการ	(237)	(18.3)
- ระดับชำนาญการพิเศษ	(193)	(14.9)
ประเภททั่วไป	637	49.2
- ระดับปฏิบัติงาน	(287)	(22.2)
- ระดับชำนาญงาน	(277)	(21.4)
- ระดับอาวุโส	(73)	(5.6)
หน้าที่ความรับผิดชอบ (สังกัด/ฝ่าย)		
ฝ่ายบริหารทั่วไป	348	26.9
ฝ่ายทัณฑปฏิบัติ	154	11.9
ฝ่ายสวัสดิการ	120	9.3
ฝ่ายสงเคราะห์	25	1.9
ฝ่ายควบคุม	216	16.7
ฝ่ายรักษาการณ์	71	5.5
ฝ่ายฝึกวิชาชีพ	161	12.4
ฝ่ายการศึกษา	37	2.9
ฝ่ายอื่น ๆ	162	12.5
หน้าที่เวร		
เวรรักษาการณ์ทั่วไป	824	63.7
ผู้ช่วยพัศดีเวร	65	5
พัศดีเวร	117	9
เวรผู้ใหญ่	20	1.5
เวรตรวจ	194	15
เวรสายการแพทย์	37	2.9
อื่น ๆ	37	2.9

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 69.9 มีอายุตั้งแต่ 40-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 40 และอายุราชการตั้งแต่ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.2 มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 68.1 และส่วนใหญ่ไม่มีบุตร คิดเป็นร้อยละ 68.3 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 50.8 โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 18.3 และเป็นข้าราชการประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ 49.2 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 22.2 และส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายบริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 26.9 และปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 63.7

4.1.2 แบบสอบถามแรงจูงใจ

ตารางที่ 4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
1. ท่านมีปัจจัย 4 อย่างเพียงพอ (อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค)	27 (2.1)	43 (3.3)	186 (14.4)	475 (36.7)	563 (43.5)	4.16	มาก
2. เรือนจำของท่านมีนโยบายการบริหารงานภายในที่ชัดเจน	24 (1.9)	57 (4.4)	232 (17.9)	478 (36.9)	503 (38.9)	4.07	มาก
3. ผู้บัญชาการเรือนจำของท่านปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม	16 (1.2)	36 (2.8)	148 (11.4)	361 (27.9)	733 (56.6)	4.36	มากที่สุด
4. ผู้บัญชาการเรือนจำของท่านมีน้ำใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	20 (1.5)	38 (2.9)	120 (9.3)	323 (25)	793 (61.3)	4.41	มากที่สุด
5. ผู้บัญชาการเรือนจำของท่านสามารถให้คำปรึกษาในเรื่องงานแก่ท่านได้	18 (1.4)	32 (2.5)	138 (10.7)	339 (26.2)	767 (59.3)	4.39	มากที่สุด
6. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3 (0.2)	4 (0.3)	55 (4.3)	390 (30.1)	842 (65.1)	4.60	มากที่สุด
7. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บัญชาการเรือนจำ	18 (1.4)	28 (2.2)	135 (10.4)	362 (28)	751 (58)	4.39	มากที่สุด
8. เรือนจำของท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีต่อการทำงาน เช่น มีความ สะอาด มีอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ เป็นต้น	16 (1.2)	59 (4.6)	255 (19.7)	513 (39.6)	451 (34.9)	4.02	มาก
9. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ	29 (2.2)	53 (4.1)	237 (18.3)	527 (40.7)	448 (34.6)	4.01	มาก

ตารางที่ 4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
10. งานของท่านมีความมั่นคงในอาชีพ	5 (0.4)	6 (0.5)	71 (5.5)	347 (26.8)	865 (66.8)	4.59	มากที่สุด
11. งานของท่านมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	54 (4.2)	120 (9.3)	396 (30.6)	431 (33.3)	293 (22.6)	3.61	มาก
12. สังคมภายนอกยอมรับอาชีพของท่านว่าเป็นอาชีพว่ามีเกียรติ มีศักดิ์ศรี	19 (1.5)	41 (3.2)	254 (19.6)	489 (37.8)	491 (37.9)	4.08	มาก
13. ท่านภาคภูมิใจในตัวเอง ศรัทธาในตนเอง เห็นว่าตนมีคุณค่า	3 (0.2)	2 (0.2)	36 (2.8)	222 (17.2)	1031 (79.7)	4.76	มากที่สุด
14. ความสำเร็จในงานของท่านทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจและเป็นแรงผลักดันให้ท่านทำงานต่อไป	7 (0.5)	9 (0.7)	66 (5.1)	340 (36.3)	872 (67.4)	4.59	มากที่สุด
15. ผู้อื่นยอมรับความสามารถของท่าน	2 (0.2)	5 (0.4)	165 (12.8)	583 (45.1)	539 (41.7)	4.28	มากที่สุด
16. งานของท่านเป็นงานที่สำคัญ	1 (0.1)	6 (0.5)	95 (7.3)	390 (30.1)	802 (62)	4.53	มากที่สุด
17. ท่านมีอำนาจตัดสินใจในงานของตัวเองเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย	16 (1.2)	39 (3)	213 (16.5)	559 (43.2)	467 (36.1)	4.10	มาก
18. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การเป็นหัวหน้างาน/ฝ่าย ผอ.ส่วน เป็นต้น	61 (4.7)	74 (5.7)	279 (21.6)	418 (32.3)	462 (35.7)	3.89	มาก
19. ผู้บัญชาการเรือนจำเปิดโอกาสให้ท่านไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น ฝึกอบรม สัมมนาหรือลาศึกษาต่อ เป็นต้น	40 (3.1)	61 (4.7)	216 (16.7)	418 (32.3)	559 (43.2)	4.08	มาก
20. งานของท่านมีความน่าสนใจ ท้าทายความสามารถ	12 (0.9)	23 (1.8)	163 (21.6)	437 (33.8)	659 (50.9)	4.32	มากที่สุด
21. งานของท่านทำให้ท่านพบจุดมุ่งหมายในการดำรงชีวิต	18 (1.4)	30 (2.3)	196 (15.1)	475 (36.7)	575 (44.4)	4.20	มาก
ค่าเฉลี่ยในภาพรวม						**4.26**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 โดยคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อคำถาม “ท่านภาคภูมิใจในตัวเอง ศรัทธาในตนเอง เห็นว่าตนมีคุณค่า” โดยมีค่าเฉลี่ย 4.79 และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อคำถาม “งานของท่านมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน” โดยมีค่าเฉลี่ย 3.61

4.1.3 แบบสอบถามมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน

ตารางที่ 4.3 ความพึงพอใจของกิจกรรมมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
1. สถานที่ออกกำลังกายที่เรือนจำจัดให้	151 (12.1)	177 (14.1)	370 (29.5)	343 (27.4)	212 (16.9)	3.23	ปานกลาง
2. กิจกรรมการออกกำลังกายอย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์	161 (13)	136 (11)	360 (29.1)	310 (25)	272 (22)	3.32	ปานกลาง
3. กิจกรรมการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย	57 (4.5)	96 (7.5)	328 (25.7)	432 (33.8)	364 (28.5)	3.74	มาก
4. การตรวจร่างกายประจำปี	26 (2)	53 (4.1)	199 (15.5)	380 (29.5)	630 (48.9)	4.19	มาก
5. การจัดรถรับ-ส่งบุตรหลานของเจ้าหน้าที่	503 (42.8)	138 (11.8)	271 (23.1)	125 (10.6)	137 (11.7)	2.37	น้อย
6. การช่วยเหลือเครื่องอุปโภคบริโภคประจำเดือน	147 (11.5)	124 (9.7)	285 (22.2)	342 (26.7)	384 (30)	3.54	มาก
7. การแจกผ้าตัดเครื่องแบบ	259 (20.5)	145 (11.5)	241 (19.1)	285 (22.6)	331 (26.2)	3.23	ปานกลาง
8. การแจกเครื่องหมายเลื่อนระดับ	178 (14.3)	90 (7.2)	239 (19.2)	276 (22.1)	465 (37.3)	3.61	มาก
9. การจัดหาอาหารกลางวันเลี้ยงเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	173 (13.6)	131 (10.3)	277 (21.8)	283 (22.2)	408 (32.1)	3.49	มาก
10. การให้ความช่วยเหลือเจ้าหน้าที่กรณีประสบภัยบาดเจ็บหรือเสียชีวิตอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่	61 (4.8)	84 (6.6)	283 (22.4)	385 (30.5)	451 (35.7)	3.86	มาก
11. การปรับปรุงซ่อมแซมบ้านพัก	234 (18.6)	183 (14.6)	347 (27.6)	300 (23.9)	193 (15.4)	3.03	ปานกลาง
12. การจัดจำหน่ายเครื่องอุปโภคให้เจ้าหน้าที่ในราคาต้นทุน	246 (19.9)	166 (13.4)	346 (28)	256 (20.7)	222 (18)	3.03	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 ความพึงพอใจของกิจกรรมมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
13. การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการเพื่อให้สมาชิกกู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำ	139 (11)	85 (6.7)	231 (18.2)	314 (24.7)	500 (39.4)	3.75	มาก
14. กิจกรรมด้านสันทนาการในโอกาสหรือเทศกาลต่าง ๆ เช่น งานปีใหม่ งานเกษียณอายุ เป็นต้น	125 (9.9)	116 (9.1)	291 (22.9)	354 (27.9)	382 (30.1)	3.59	มาก
15. การทัศนศึกษา ท่องเที่ยวเพื่อความผ่อนคลาย	331 (27)	174 (14.2)	313 (25.6)	209 (17.1)	198 (16.2)	2.81	ปานกลาง
16. การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มความรู้	224 (19.5)	194 (15.5)	306 (24.5)	269 (21.5)	238 (19)	3.05	ปานกลาง
17. การจัดฝึกอบรม หรือส่งเจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรม	139 (11)	126 (10)	330 (26.1)	344 (27.2)	325 (25.7)	3.47	มาก
18. การจัดมุมความรู้ภายในเรือนจำ	99 (7.8)	149 (11.7)	333 (26.1)	357 (28)	336 (26.4)	3.54	มาก
19. กิจกรรมส่งเสริมความสงบภายในจิตใจ เช่น การนั่งสมาธิ เป็นต้น	144 (11.6)	149 (12)	387 (31.1)	337 (27.1)	228 (18.3)	3.29	ปานกลาง
20. กิจกรรมทำบุญในวันสำคัญทางศาสนา	49 (3.8)	96 (7.5)	228 (17.8)	398 (31)	512 (39.9)	3.96	มาก
21. กิจกรรมอบรมให้ความรู้หรือเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตประจำวัน	127 (10.4)	157 (12.8)	366 (29.9)	332 (27.1)	241 (19.7)	3.33	ปานกลาง
22. กิจกรรมที่มีครอบครัวของเจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วม เช่น กีฬาฮาเฮร่วมกับครอบครัว วันเด็ก	221 (17)	152 (12.3)	308 (24.9)	301 (24.3)	266 (21.5)	3.21	ปานกลาง
23. การจัดเวรยามรักษาการณ์ของเจ้าหน้าที่ให้ไม่เกิน 3 คืนติดต่อกัน	41 (3.2)	41 (3.2)	221 (17.2)	371 (28.9)	611 (47.5)	4.14	มาก
24. กิจกรรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น เช่น การแข่งกีฬา	142 (11.3)	139 (11)	369 (29.3)	337 (26.8)	271 (21.5)	3.36	ปานกลาง
25. กิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมให้คุณภาพด้านสังคมของเจ้าหน้าที่ เช่น การประกวดผู้คุมดีเด่น การมอบสิ่งของการติดประกาศเชิดชูเกียรติ	113 (8.9)	103 (8.1)	321 (25.4)	385 (30.5)	342 (27.1)	3.56	มาก
ค่าเฉลี่ยในภาพรวม						**3.43**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 โดยคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อคำถาม “การตรวจร่างกายประจำปี” โดยมีค่าเฉลี่ย 4.19 และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อคำถาม “การจัดรถรับ-ส่งบุตรหลานของเจ้าหน้าที่” โดยมีค่าเฉลี่ย 2.37

ตารางที่ 4.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่ควรได้รับการจัดสรรเพิ่มเติม

สวัสดิการที่ควรได้รับการจัดสรรเพิ่มเติม	จำนวน	ร้อยละ
1. การตรวจสุขภาพทุก 6 เดือน	614	47.5
2. การดูแลเอาใจใส่ด้านสุขภาพจิต	419	32.4
3. การสนับสนุนอาหารให้ครบ 3 มื้อ แก่เจ้าหน้าที่เวรรักษาการณ์	660	51.1
4. การบริการน้ำดื่มที่สะอาด ชา กาแฟ	485	37.5
5. การสนับสนุนเครื่องแบบปีละ 2 ชุด	916	70.9
6. การสนับสนุนรองเท้าสำหรับปฏิบัติงานปีละ 1 คู่	485	37.5
7. การจัดสรรบ้านพักให้เพียงพอ	643	49.8
8. การพัฒนาเรือนจำ/ทัณฑสถาน ให้มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาสนับสนุนการทำงาน	615	47.6
9. การฝึกอบรม/สัมมนาข้าราชการทุกระดับเพื่อพัฒนาศักยภาพ	522	40.4
10. การสนับสนุนผลิตภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องมือ เพื่อสนับสนุนการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ วิทยุสื่อสาร ปืน เป็นต้น	633	49
11. การเพิ่มค่าตอบแทนเวรรักษาการณ์	975	75.5
12. การเพิ่มค่าเสี่ยงภัย	837	64.8

จากตารางที่ 4.4 กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมมากที่สุด 5 อันดับแรก คือ

1) การเพิ่มค่าตอบแทนเวรรักษาการณ์ ร้อยละ 75.5

2) การสนับสนุนเครื่องแบบปีละ 2 ชุด ร้อยละ 70.9

3) การเพิ่มค่าเสี่ยงภัย ร้อยละ 64.8

4) การสนับสนุนอาหารให้ครบ 3 มื้อ แก่เจ้าหน้าที่เวรรักษาการณ์ ร้อยละ 51.1

5) การจัดสรรบ้านพักให้เพียงพอ ร้อยละ 49.8

ข้อเสนอแนะสวัสดิการเพิ่มเติม

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามโครงการวิจัย โดยแบ่งข้อเสนอแนะสวัสดิการเพิ่มเติมเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายแก่กรมราชทัณฑ์ ดังนี้

1. ด้านที่พักของทางราชการ

- บ้านพักที่เพียงพอกับจำนวนเจ้าหน้าที่
- ความสะอาดและความสมบูรณ์ของบ้านพัก

2. ด้านความสะอาดของสถานที่ทำงาน

- ความสะอาด ความสะดวกสบาย และความเป็นระเบียบของห้องพักเวร เช่น ผ้าปูที่นอน ผ้าห่ม ที่สะอาด ติดเครื่องปรับอากาศ เป็นต้น
- ความสะอาดของห้องน้ำ ห้องอาบน้ำของเจ้าหน้าที่
- ความสะอาดของน้ำประปา
- ห้องน้ำและความสะอาดของห้องน้ำสำหรับป้อมรักษาการณ์

3. ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน

- กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา บรรยากาศที่ดีในการทำงาน
- รางวัลตอบแทนการปฏิบัติงาน
- การหมุนเวียนงาน การมอบหมายงานให้เท่าเทียมกัน
- การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล

4. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

- มุมสำหรับให้เจ้าหน้าที่พักผ่อนหย่อนใจ
- หลังคาของสถานที่จอดรถ
- ห้องพักผ่อน อาบน้ำ แต่งตัว สำหรับผู้ที่พักเวร
- ห้องออกกำลังกายสำหรับเจ้าหน้าที่ที่เข้าเวร
- ห้องหรือสถานที่ออกกำลังกายของเจ้าหน้าที่
- ห้องรับรองสำหรับบุคคลภายนอก
- รถรับ-ส่งเจ้าหน้าที่มาทำงาน และเข้าเวรรักษาการณ์

5. ด้านความพร้อมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

- นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานเรือนจำ
- อุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์
- อุปกรณ์สำหรับควบควบคุมผู้ต้องขัง และวิทยุสื่อสารที่เพียงพอ
- งบสำหรับซ่อมแซมอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ

6. ด้านค่าตอบแทน

- เพิ่มค่าตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการ (ค่าเวร) และค่าเสี่ยงภัย
- เพิ่มค่าเสี่ยงภัยกรณีพิเศษ เช่น ค่าเสี่ยงภัยของพัศดีเวร

- เพิ่มค่าตอบแทนเพิ่มเติม เช่น ค่าตอบแทนวิชาชีพเฉพาะ หรือค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านการพัสดุ
- ค่าเสี่ยงภัยโดยไม่ต้องนับชั่วโมงการปฏิบัติงานใกล้ชิดผู้ต้องขัง
- ค่าตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงานต่างภูมิลำเนา ค่าตอบแทนเบี้ยกันดาร
- ค่าครองชีพรายเดือน ๆ ละ 500 บาท

7. ด้านความเท่าเทียมของสวัสดิการระหว่างเรือนจำต่าง ๆ

- จัดอาหารเที่ยง
- จัดอาหารให้ครบ 3 มื้อ
- จัดอาหารที่มีคุณภาพและมีปริมาณที่เพียงพอต่อการบริโภค
- จัดสวัสดิการเครื่องอุปโภคบริโภคให้เหมือนเรือนจำแห่งอื่น
- แจกรองเท้าทำงานปีละ 1 คู่ แจกรองเท้าบูทสำหรับฤดูฝน แจกผ้าตัดเครื่องแบบ

8. ด้านกองทุนและการเงิน

- กองทุนกู้ยืม ขยายวงเงินกู้ของสหกรณ์ออมทรัพย์
- การกู้ยืมฉุกเฉินดอกเบี้ยต่ำที่เรือนจำ เพิ่มวงเงินกู้ในเรือนจำ
- กองทุนออมทรัพย์เพื่อวัยเกษียณ เพิ่มกองทุนอื่น ๆ
- เงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยปลอดดอกเบี้ย 15 ปี
- การยกเว้นดอกเบี้ยเงินกู้ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)
- การจัดทำประกันชีวิตและประกันสุขภาพให้แก่เจ้าหน้าที่
- การจัดทำประกันกลุ่ม

9. ด้านการส่งเสริมสุขภาพ

- การตรวจประเมินสุขภาพจิตและร่างกายของเจ้าหน้าที่ทุก ๆ 6 เดือน
- การตรวจประเมิน COVID-19 ทุก 14 วัน

10. ด้านการพัฒนาตนเอง

- สื่อการเรียนรู้ซึ่งมีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์
- หลักสูตรการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
- ให้นำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการศึกษาหรือฝึกอบรม
- ส่งเสริมการศึกษา ฝึกอบรม และกิจกรรมศึกษาดูงานหน่วยงานภายนอก

11. ด้านกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์

- จัดกิจกรรมที่มีครอบครัวเจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมด้วย
- จัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และกับหน่วยงานภายนอก
- จัดกิจกรรมท่องเที่ยวและนันทนาการ

12. ด้านครอบครัวเจ้าหน้าที่

- การให้เจ้าหน้าที่ย้ายกลับภูมิลำเนา
- การส่งเสริมให้ครอบครัวมีรายได้เสริม
- การตรวจสุขภาพให้แก่ครอบครัวของเจ้าหน้าที่
- สนามเด็กเล่นให้ลูกเจ้าหน้าที่
- ศูนย์เด็กเล็กของเรือนจำ
- ห้องหรือสถานที่ออกกำลังกายให้ครอบคลุมถึงครอบครัวเจ้าหน้าที่
- เงินช่วยเหลือบุตรเจ้าหน้าที่ ทุนเรียนดี
- รถรับ-ส่งนักเรียน

13. ด้านการบริหารงานของกรมราชทัณฑ์

- การจัดแบ่ง หรือกระจายงบ เพื่อจัดสวัสดิการให้แก่เรือนจำที่มีรายได้น้อย
- การจัดสรรอัตรากำลังให้เพียงพอ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้มีเวลาพักผ่อน ลดความตรากตรำ
- การเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่เก่าได้ย้ายกลับภูมิลำเนา แทนการให้เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ได้บรรจุตามภูมิลำเนาของตนเอง
- เพิ่มวันลากรณีพิเศษ เช่น ลาดูแลบิดามารดาที่เจ็บป่วยครั้งละ 15 วัน วันหยุดพิเศษของกรมราชทัณฑ์ เป็นต้น
- การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ
- การเข้าเวรเป็นกะหรือผลัด ๆ ละ 8 ชั่วโมง
- การอบรมสร้างจิตสำนึกที่ดีแก่เจ้าหน้าที่
- โครงการสวัสดิการอาวุธปืน ผ่อนอาวุธปืน
- จำหน่ายเครื่องหมายและรองเท้าปฏิบัติงานที่มีคุณภาพดี

4.1.4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในงาน

ตารางที่ 4.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ					$\overline{X}$	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
1. ท่านมีพลังในการทำงาน	16 (1.2)	26 (2)	135 (10.4)	459 (35.5)	658 (50.9)	4.33	มากที่สุด
2. ท่านรู้สึกอยากไปทำงาน เมื่อตื่นขึ้นมาในตอนเช้า	30 (2.3)	32 (2.5)	199 (15.4)	459 (35.5)	574 (44.4)	4.17	มาก
3. ท่านไม่ท้อถอยแม้ว่าจะเผชิญกับปัญหาในการทำงาน	11 (0.9)	28 (2.2)	136 (10.5)	422 (32.6)	697 (53.9)	4.36	มากที่สุด
4. ท่านยอมสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานของท่านประสบความสำเร็จ	4 (0.3)	5 (0.4)	82 (6.3)	360 (27.8)	843 (65.1)	4.57	มากที่สุด
5. ท่านภาคภูมิใจกับงานที่ทำ	2 (0.2)	3 (0.2)	75 (5.8)	295 (22.8)	919 (71)	4.64	มากที่สุด
6. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำนั้นท้าทาย	6 (0.5)	18 (1.4)	113 (8.7)	375 (29)	782 (60.4)	4.48	มากที่สุด
7. ท่านมีความสุขกับงานที่ทำ	23 (1.8)	29 (2.2)	166 (12.8)	419 (32.4)	657 (50.8)	4.28	มากที่สุด
8. ท่านรู้สึกว่าเวลาผ่านไปรวดเร็วเมื่อลงมือทำงาน	7 (0.5)	10 (0.8)	118 (9.1)	361 (27.9)	798 (61.7)	4.49	มากที่สุด
9. ท่านรู้สึกว่ายากที่จะถอนตัวออกมาเมื่อลงมือทำงานแล้ว	87 (6.7)	62 (4.8)	203 (15.7)	404 (31.2)	538 (41.6)	3.96	มาก
10. ท่านอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ	0 (0)	2 (0.2)	50 (3.9)	242 (18.7)	1000 (77.3)	4.73	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยในภาพรวม						**4.41**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.5 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 โดยคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อคำถาม “ท่านอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ” โดยมีค่าเฉลี่ย 4.73 และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อคำถาม “ท่านรู้สึกว่ายากที่จะถอนตัวออกมาเมื่อลงมือทำงานแล้ว” โดยมีค่าเฉลี่ย 3.96

4.1.5 แบบสอบถามความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ตารางที่ 4.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
1. ท่านสามารถแบ่งเวลาระหว่างงานกับการดำเนินชีวิตในบทบาทอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม	31 (2.4)	52 (4)	243 (18.8)	459 (35.5)	509 (39.3)	4.05	มาก
2. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญระหว่างงานกับการดำเนินชีวิตในบทบาทอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม	17 (1.3)	35 (2.7)	196 (15.1)	505 (39)	541 (41.8)	4.17	มาก
3. ท่านยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของเรือนจำ ที่เกี่ยวข้องกับงาน	8 (0.6)	10 (0.8)	93 (7.2)	397 (30.7)	786 (60.7)	4.50	มากที่สุด
4. ท่านยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของเรือนจำ แม้จะไม่เกี่ยวข้องกับงาน	18 (1.4)	22 (1.7)	151 (11.1)	415 (32.1)	688 (53.2)	4.34	มากที่สุด
5. ท่านทำงานได้ดี โดยที่ท่านก็มีเวลาดูแลครอบครัวได้ดีด้วย	63 (4.9)	71 (5.5)	281 (21.7)	435 (33.5)	444 (34.3)	3.87	มาก
6. ท่านสามารถทำงานให้แล้วเสร็จในเวลางาน ถึงแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายมีจำนวนมาก	15 (1.2)	32 (2.5)	178 (13.8)	524 (40.5)	545 (42.1)	4.20	มาก
7. ท่านสามารถทำงานให้แล้วเสร็จในเวลางาน ถึงแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายยากเกินความสามารถ	13 (1)	26 (2)	236 (18.2)	521 (40.3)	498 (38.5)	4.13	มาก
8. ท่านสามารถปรับตัวต่อชั่วโมงการทำงานที่เพิ่มขึ้นได้	12 (0.9)	33 (2.6)	195 (15.1)	505 (39)	549 (42.4)	4.19	มาก
9. ท่านสามารถหาวิธีผ่อนคลายได้เมื่อมีแรงกดดันจากที่ทำงาน	13 (1)	36 (2.8)	205 (15.8)	502 (38.8)	538 (41.6)	4.17	มาก
ค่าเฉลี่ยในภาพรวม						**4.20**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 โดยคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อคำถาม “ท่านยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของเรือนจำ ที่เกี่ยวข้องกับงาน” โดยมีค่าเฉลี่ย 4.50 และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อคำถาม “ท่านทำงานได้ดี โดยที่ท่านก็มีเวลาดูแลครอบครัวได้ดีด้วย” โดยมีค่าเฉลี่ย 3.87

ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ผู้วิจัยได้รวบรวมและจัดแบ่งข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานออกเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะต่อนโยบายกรมราชทัณฑ์

- กำหนดนโยบายที่ให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพของครอบครัวเจ้าหน้าที่เป็นลำดับแรก
- การเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอ เพื่อลดความถี่ ความตรากตรำในการเข้าเวรรักษาการณ์แทนการตอบแทนที่เป็นเงิน
- การสรรหาบุคลากรที่รักในอาชีพราชทัณฑ์
- การสนับสนุนข้าราชการย้ายกลับภูมิลำเนา เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างความสุขให้ครอบครัว
- ในการพิจารณาเลื่อนระดับควรคำนึงถึงผู้ที่รับราชการมานาน ประสบการณ์ในงานสูง เป็นกลุ่มแรก
- การวางระบบอาวุโสให้ชัดเจนเป็นมาตรฐาน และสร้างค่านิยมความเคารพกันตามลำดับอาวุโส
- กำหนดเกณฑ์การเลื่อนระดับที่เป็นธรรม
- กระบวนการเลื่อนระดับไม่ควรใช้เวลาเกิน 3 เดือน
- กระบวนการดำเนินการทางวินัยที่เป็นธรรม
- การเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมโดยตรงในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแทนคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของเรือนจำที่อาจไม่เป็นกลาง
- ควรสร้างโอกาสและความเท่าเทียมในสายความก้าวหน้าให้แก่ข้าราชการต่างประเภท
- ปรับปรุงเครื่องแบบของระดับอาวุโสให้ทัดเทียมระดับชำนาญการพิเศษ
- การดำเนินการเกี่ยวกับค่าตอบแทนต่าง ๆ อาทิ เพิ่มค่าเวร ค่าเสี่ยงภัย การรับค่าเสี่ยงภัยโดยไม่ต้องนับชั่วโมงการปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้ต้องขัง เพิ่มค่าตอบแทนให้เท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม
- กำหนดอัตราค่าเสี่ยงภัยแยกตามประเภทของเรือนจำ
- ลดความเหลื่อมล้ำระหว่างค่าตอบแทนสายงานแพทย์กับผู้คุม
- ให้ความสำคัญแก่ความปลอดภัย สุขภาพกาย และสุขภาพใจของเจ้าหน้าที่
- การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่และผู้ต้องขังอย่างเท่าเทียมกัน
- การจัดสรรบ้านพักให้เพียงพอ สะอาด และมั่นคงแข็งแรง
- การจัดทำและประเมินผล SOP ด้านสวัสดิการเจ้าหน้าที่ของกรมราชทัณฑ์ อย่างเป็นระบบ
- การจัดทำ SOP เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจของผู้บัญชาการเรือนจำ และลดความเหลื่อมล้ำระหว่างเรือนจำ
- จัดสวัสดิการระหว่างเรือนจำให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน อาจศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการจัดสวัสดิการของเจ้าหน้าที่กับประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์ หรือประเทศที่พัฒนาแล้ว

- กำหนดมาตรฐานการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เรือนจำทุกแห่งถือปฏิบัติเหมือนกัน
- การศึกษา model การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังของประเทศที่พัฒนาแล้วมาประยุกต์ใช้ในบริบทงานราชทัณฑ์ไทย เพื่อลดความแออัดในเรือนจำ
- การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมให้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน
- กำหนดกรอบอัตรากำลังโครงสร้างเวรรักษาการณ์ของเรือนจำให้เหมาะสม
- พิจารณากำหนดการทำงานเป็นผลัดหรือกะ
- กำหนดนโยบายไม่ต้องเข้าเวรอย่างน้อยเดือนละ 5 วัน หรือให้มีวันได้หยุดพักผ่อนอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วัน
- เพิ่มสัดส่วนเงินปันผลจากการทำงานผู้ต้องขังให้เจ้าหน้าที่เป็นร้อยละ 50
- สนับสนุนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง “ทฤษฎีบันได 9 ขั้น สู่ความพอเพียง” ได้แก่ (1) พอกิน (2) พอใช้ (3) พออยู่ (4) พอร่มเย็น (5) ทำบุญ (6) ทำทาน (7) เก็บไว้เมื่อขาด (8) ค้าขาย และ (9) เครือข่าย
- ปลูกฝังจิตสาธารณะ การให้บริการ ความเสียสละ แก่ข้าราชการบรรจุใหม่
- ปลูกฝังความภาคภูมิใจในอาชีพ ความรักความผูกพันที่มีต่อองค์การ
- ลดบทบาทงานราชทัณฑ์ที่มิใช่บทบาทงานของเรือนจำ
- นโยบายการบริหารงานที่ต่อเนื่องกัน แม้จะเปลี่ยนผู้บริหาร
- กำหนดนโยบายการประสานงานหรือทำงานผ่านแอปพลิเคชัน เช่น Line

2. ข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานของเรือนจำ

- ผู้บัญชาการเรือนจำต้องเป็นแบบอย่างที่ดี เปิดโอกาส และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานโดยตรง มิใช่รับฟังเพียงความเห็นของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเรือนจำ
- ผู้บัญชาการเรือนจำควรบริหารงานด้วยความยุติธรรม รับฟังข้อมูลด้วยใจเป็นกลาง มอบหมายงานให้เท่าเทียมกัน ประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วยความเป็นธรรมตามผลการปฏิบัติงานจริง
- ผู้บัญชาการเรือนจำควรมีนโยบายสั่งการในเรื่องต่าง ๆ ให้ชัดเจน รวมถึงสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเรื่องการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้
- ผู้บัญชาการเรือนจำควรรู้เท่าทัน และรับนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยเหลือในการปรับกระบวนงานเพื่อลดภาระงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดความตรากตรำเสี่ยงภัย เพิ่มความถูกต้องแม่นยำของข้อมูล และช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
- ผู้บัญชาการเรือนจำควรรับฟังความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา
- สนับสนุนการเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ เช่น อบรมวิชาชีพปีละ 2 ครั้ง โดยผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เป็นต้น และเพื่อสนับสนุนให้เกิดเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานระหว่างเรือนจำต่าง ๆ ด้วย

- เมื่อมีโอกาสควรให้คำชมเชย ให้กำลังใจ และใส่ใจดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ
- เรือนจำควรให้ความสำคัญกับงานอื่น ๆ ให้เท่าเทียมกับงานด้านการควบคุม
- แจ้งตารางเวรให้ทราบอย่างน้อย 3 วัน ก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่
- ดูแลคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานป้อมรักษาการณ์
- ความพร้อมด้านอัตรากำลัง อาคารสถานที่ อุปกรณ์สำนักงาน
- จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย
- จัดกิจกรรมเชื่อมความสามัคคี การทำงานเป็นทีม กีฬา นันทนาการ อบรม สัมมนา ท่องเที่ยวร่วมกัน
- ลดการจัดกิจกรรมนอกเวลาราชการ หากมิใช่ภารกิจเร่งด่วนจริง ๆ
- จัดกิจกรรมที่ครอบครัวของเจ้าหน้าที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมด้วย
- มอบหมายงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล
- จัดระบบหมุนเวียนงาน เช่น เวียนงานทุก 2 ปี เพื่อให้ข้าราชการได้เรียนรู้งานที่หลากหลาย
- จัดสรรอัตรากำลังแต่ละฝ่ายให้สอดคล้องกับปริมาณงาน

3. ข้อเสนอแนะต่อตัวบุคคลของข้าราชการราชทัณฑ์

- นำหลักธรรมมาใช้ในการทำงาน
- การคิดแบบปล่อยวาง ปฏิบัติธรรม นั่งสมาธิก่อนนอน เดินสายกลางไม่ตึงหรือหย่อนเกินไป มองโลกในแง่ดี บำเพ็ญทาน รักษาศีล
- นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต เพื่อไม่ให้เป็นหนี้สินเกินตัว รู้จักการบริหารเงิน
- ปรับเปลี่ยนความคิดให้สอดคล้องกับจิตวิญญาณความเป็นข้าราชการราชทัณฑ์ ให้คิดว่าที่ทำงานก็เหมือนบ้าน หยุดพักระหว่างทำงานโดยการเดินตรวจตรา ออกกำลังกายพร้อมผู้ต้องขังครั้งละ 30 นาที ทำงานด้วยความสนุก
- สร้างสมดุลให้ตนเองกับครอบครัว แยกเวลางานกับครอบครัวให้ได้
- ไม่นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน ออกกำลังกาย ท่องเที่ยว นัดพบเพื่อนฝูง

4.2. แบบสอบถามสำหรับข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์

4.2.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของข้าราชการส่วนกลาง กรมราชทัณฑ์ จำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส การมีบุตร ประเภทและระดับ และหน้าที่ความรับผิดชอบ (สังกัด/ฝ่าย)

(n=166)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	70	42.2
หญิง	96	57.8
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	18	10.8
ตั้งแต่ 30-39 ปี	55	33.1
ตั้งแต่ 40-49 ปี	57	34.3
อายุราชการ		
น้อยกว่า 1 ปี	19	11.4
ตั้งแต่ 1-9 ปี	56	33.7
ตั้งแต่ 10-19 ปี	38	22.9
ตั้งแต่ 20-29 ปี	37	22.3
มากกว่า 30 ปี	16	9.6
สถานภาพสมรส		
โสด	76	45.8
สมรส	84	50.6
หม้าย/หย่าร้าง	5	3
แยกกันอยู่	1	0.6
การมีบุตร		
ไม่มี	90	54.2
มี	76	45.8
ประเภทและระดับ		
ประเภทวิชาการ	592	52.8
- ระดับปฏิบัติการ	(45)	(27.1)
- ระดับชำนาญการ	(45)	(27.1)
- ระดับชำนาญการพิเศษ	(30)	(18.1)

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของข้าราชการส่วนกลาง กรมราชทัณฑ์ จำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส การมีบุตร ประเภทและระดับ และหน้าที่ความรับผิดชอบ (สังกัด/ฝ่าย) (ต่อ)

(n=166)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ประเภททั่วไป	530	47.2
- ระดับปฏิบัติงาน	(27)	(16.3)
- ระดับชำนาญงาน	(17)	(10.2)
- ระดับอาวุโส	(2)	(1.2)
หน้าที่ความรับผิดชอบ (สังกัด/ฝ่าย)		
กลุ่มตรวจสอบภายใน	19	11.4
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	7	4.2
สำนักงานเลขานุการกรม	19	11.4
กองกฎหมาย	7	4.2
กองทัณฑปฏิบัติ	15	9
กองทัณฑวิทยา	11	6.6
กองบริการทางการแพทย์	11	6.6
กองบริหารการคลัง	17	10.2
กองบริหารทรัพยากรบุคคล	10	6
กองพัฒนาพฤตินิสัย	14	8.4
กองมาตรฐานการปฏิบัติต่อผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์	5	3
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	8	4.8
สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์	8	4.8

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.8 มีอายุตั้งแต่ ตั้งแต่ 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.3 และอายุราชการตั้งแต่ 1-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.7 มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 50.6 และส่วนใหญ่ไม่มีบุตร คิดเป็นร้อยละ 54.2 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 52.8 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 27.1 และเป็นข้าราชการประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ 47.2 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 16.3 โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบในสังกัดกลุ่มตรวจสอบภายในและสำนักงานเลขานุการกรม คิดเป็นร้อยละ 11.4

4.2.2 แบบสอบถามแรงจูงใจ

ตารางที่ 4.8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
1. ท่านมีปัจจัย 4 อย่างเพียงพอ (อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค)	3 (1.8)	6 (3.6)	51 (30.7)	44 (26.5)	62 (37.3)	3.94	มาก
2. กอง/กลุ่ม/สำนัก/ศูนย์ของท่านมีนโยบายการบริหารงานภายในที่ชัดเจน	5 (3)	7 (4.2)	35 (21.1)	61 (36.7)	58 (34.9)	3.96	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม	2 (1.2)	8 (4.8)	20 (12)	50 (30.1)	86 (51.8)	4.27	มากที่สุด
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีน้ำใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	2 (1.2)	5 (3)	14 (8.4)	52 (31.3)	93 (56)	4.38	มากที่สุด
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำปรึกษาในเรื่องงานแก่ท่านได้	1 (0.6)	3 (1.8)	19 (11.4)	49 (29.5)	94 (56.6)	4.40	มากที่สุด
6. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	0 (0)	2 (1.2)	8 (4.8)	61 (36.7)	95 (57.2)	4.50	มากที่สุด
7. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	0 (0)	0 (0)	17 (10.2)	64 (38.6)	85 (51.2)	4.41	มากที่สุด
8. ส่วนกลางกรมราชทัณฑ์มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีต่อการทำงาน เช่น มีความสะอาด มีอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ เป็นต้น	7 (4.2)	6 (3.6)	45 (27.1)	68 (41)	40 (24.1)	3.77	มาก
9. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ	4 (2.4)	13 (7.8)	47 (28.3)	62 (37.3)	40 (24.1)	3.73	มาก
10. งานของท่านมีความมั่นคงในอาชีพ	1 (0.6)	0 (0)	11 (6.6)	48 (28.9)	106 (63.9)	4.55	มากที่สุด
11. งานของท่านมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	2 (1.2)	1 (0.6)	31 (18.7)	64 (38.6)	68 (41)	4.17	มาก
12. สังคมภายนอกยอมรับอาชีพของท่านว่ามีเกียรติ มีศักดิ์ศรี	2 (1.2)	5 (3)	25 (15.1)	56 (33.7)	78 (47)	4.22	มากที่สุด
13. ท่านภาคภูมิใจในตัวเอง ศรัทธาในตนเอง เห็นว่าตนมีคุณค่า	1 (0.6)	1 (0.6)	6 (3.6)	37 (22.3)	121 (72.9)	4.66	มากที่สุด

ตารางที่ 4.8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
14. ความสำเร็จในงานของท่านทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจและเป็นแรงผลักดันให้ท่านทำงานต่อไป	0 (0)	1 (0.6)	13 (7.8)	54 (32.5)	98 (59)	4.50	มากที่สุด
15. ผู้อื่นยอมรับความสามารถของท่าน	1 (0.6)	1 (0.6)	28 (16.9)	75 (45.2)	61 (36.7)	4.17	มาก
16. งานของท่านเป็นงานที่สำคัญ	0 (0)	3 (1.8)	20 (12)	72 (43.4)	71 (42.8)	4.27	มากที่สุด
17. ท่านมีอำนาจตัดสินใจในงานของตัวเองเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย	5 (3)	1 (0.6)	41 (24.7)	73 (44)	46 (27.7)	3.93	มาก
18. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การเป็น ผอ./หัวหน้างาน กอง/กลุ่ม/สำนัก/ศูนย์ เป็นต้น	18 (10.8)	10 (6)	52 (31.3)	57 (34.3)	29 (17.5)	3.42	มาก
19. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น ฝึกอบรม สัมมนา หรือลาศึกษาต่อ เป็นต้น	2 (1.2)	6 (3.6)	31 (18.7)	65 (39.2)	62 (37.3)	4.08	มาก
20. งานของท่านมีความน่าสนใจ ท้าทายความสามารถ	1 (0.6)	5 (3)	33 (19.9)	62 (37.3)	65 (39.2)	4.11	มาก
21. งานของท่านทำให้ท่านพบจุดมุ่งหมายในการดำรงชีวิต	5 (3)	5 (3)	44 (26.5)	62 (37.3)	50 (30.1)	3.89	มาก
ค่าเฉลี่ยในภาพรวม						**4.16**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 โดยคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อคำถาม “ท่านภาคภูมิใจในตัวเอง ศรัทธาในตนเอง เห็นว่าตนมีคุณค่า” โดยมีค่าเฉลี่ย 4.66 และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อคำถาม “ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การเป็น ผอ./หัวหน้างาน กอง/กลุ่ม/สำนัก/ศูนย์ เป็นต้น” โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42

2.3 แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมต่าง ๆ

ตารางที่ 4.9 ความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมต่าง ๆ

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
1. สถานที่ออกกำลังกายที่กรมราชทัณฑ์จัดให้	9 (5.4)	18 (10.8)	70 (42.2)	44 (26.5)	25 (15.1)	3.35	ปานกลาง
2. การตรวจร่างกายประจำปี	5 (3)	4 (2.4)	36 (21.7)	64 (38.6)	57 (34.3)	3.99	มาก
3. การจัดบริการฉีดวัดซีนไข้หวัดใหญ่ประจำปี	0 (0)	3 (1.8)	20 (12)	61 (36.7)	82 (49.4)	4.34	มากที่สุด
4. การจัดบริการตรวจวัดสายตา	12 (7.2)	12 (7.2)	43 (25.9)	63 (38)	36 (21.7)	3.60	มาก
5. การแจกผ้าตัดเครื่องแบบ หรือเสื้อให้กับเจ้าหน้าที่ในกอง/กลุ่ม	46 (27.7)	21 (12.7)	51 (30.7)	25 (15.1)	23 (13.9)	2.75	ปานกลาง
6. สินค้าของบุคคลภายนอกที่นำมาจำหน่ายในโรงอาหารมีความหลากหลายและราคาย่อมเยา	21 (12.7)	24 (14.5)	65 (39.2)	38 (22.9)	18 (10.8)	3.05	ปานกลาง
7. การจัดให้มีห้องสมุด เพื่อศึกษาค้นคว้า	7 (4.2)	19 (11.4)	58 (34.9)	52 (31.3)	30 (18.1)	3.48	มาก
8. การให้ความช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับความเดือดร้อนต่าง ๆ เช่น เจ้าหน้าที่ที่ประสบภัยพิบัติ ได้รับอุบัติเหตุจากการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น	7 (4.2)	9 (5.4)	57 (34.3)	62 (37.3)	31 (18.7)	3.61	มาก
9. กิจกรรมทำบุญในวันสำคัญทางศาสนา	4 (2.4)	6 (3.6)	42 (25.3)	68 (41)	46 (27.7)	3.88	มาก
10. การบริจาคโลหิต	2 (1.2)	5 (3)	50 (30.1)	64 (38.6)	45 (27.1)	3.87	มาก
11. การจัดงานเลี้ยงเจ้าหน้าที่ตามเทศกาลต่าง ๆ เช่น งานปีใหม่ งานเกษียณอายุ เป็นต้น	15 (9)	14 (8.4)	61 (36.7)	46 (27.7)	30 (18.1)	3.37	ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 ความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมต่าง ๆ (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
12. แจกของที่ระลึกในเทศกาลต่าง ๆ เช่น เทศกาลปีใหม่ เทศกาลสงกรานต์ เป็นต้น	21 (12.7)	18 (10.8)	62 (37.3)	39 (23.5)	26 (15.7)	3.19	ปานกลาง
13. การจัดกิจกรรมเฉลิมฉลองเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเหมาะสม	17 (10.2)	21 (12.7)	59 (35.5)	40 (24.1)	29 (17.5)	3.26	ปานกลาง
14. การจัดฝึกอบรม หรือส่งเจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรม	10 (6)	11 (6.6)	53 (31.9)	53 (31.9)	39 (23.5)	3.60	มาก
15. นโยบายการเหลื่อมเวลาทำงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนเวลาทำงาน	9 (5.4)	11 (6.6)	41 (24.7)	62 (37.3)	43 (25.9)	3.72	มาก
16. นโยบาย “Work from Home” หรือการปฏิบัติงานในที่พัก	7 (4.2)	6 (3.6)	41 (24.7)	52 (31.3)	60 (36.1)	3.92	มาก
ค่าเฉลี่ยในภาพรวม						**3.56**	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 โดยคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อคำถาม “การจัดบริการฉีดวัดซีนไข้หวัดใหญ่ประจำปี” โดยมีค่าเฉลี่ย 4.34 และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อคำถาม “การแจกผ้าตัดเครื่องแบบ หรือเสื้อให้กับเจ้าหน้าที่ในกอง/กลุ่ม” โดยมีค่าเฉลี่ย 2.75

ตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่ควรได้รับการจัดสรรเพิ่มเติม

สวัสดิการที่ควรได้รับการจัดสรรเพิ่มเติม	จำนวน	ร้อยละ
1. การตรวจสุขภาพทุก 6 เดือน	99	61.1
2. การดูแลเอาใจใส่ด้านสุขภาพจิต	57	35.2
3. ศูนย์รับเลี้ยงเด็ก	18	11.1
4. การจัดสรรที่พักให้แก่เจ้าหน้าที่	106	65.4
5. อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ	12	7.4
6. ห้องดนตรี/คาราโอเกะ	15	9.3
7. Play Zone เช่น เกมคอมพิวเตอร์ เครื่องเล่นเกม Boardgame เป็นต้น	9	5.6
8. Relax Zone ไว้เป็นมุมที่นอนให้พักผ่อน	41	25.3
9. มุมคาเฟ่ เครื่องดื่ม ชา กาแฟและเบเกอรี่ พร้อมที่นั่ง	77	47.5
10. ห้องสปา นวดแผนไทย	42	25.9
11. ห้องละหมาด	2	1.2
12. โซนสำหรับผู้ที่สูบบุหรี่	18	11.1
13. การพัฒนาระบบการทำงานให้ทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ และสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่อง Printer เครื่องแฟกซ์ โทรศัพท์ เป็นต้น	94	58
14. การเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษ	85	52.3

จากตารางที่ 4.10 กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมมากที่สุด 5 อันดับแรก คือ

1) การจัดสรรที่พักให้แก่เจ้าหน้าที่ ร้อยละ 65.4

2) การตรวจสุขภาพทุก 6 เดือน ร้อยละ 61.1

3) การพัฒนาระบบการทำงานให้ทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ และสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่อง Printer เครื่องแฟกซ์ โทรศัพท์ เป็นต้น ร้อยละ 58

4) การเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษ ร้อยละ 52.3

5) มุมคาเฟ่ เครื่องดื่ม ชา กาแฟและเบเกอรี่ พร้อมที่นั่ง ร้อยละ 47.5

ข้อเสนอแนะสวัสดิการเพิ่มเติม

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามโครงการวิจัย โดยแบ่งข้อเสนอแนะสวัสดิการเพิ่มเติม เป็นข้อเสนอเชิงนโยบายแก่กรมราชทัณฑ์ ดังนี้

1) ด้านที่พักของทางราชการ และสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีพ

- จัดสรรที่พักให้แก่เจ้าหน้าที่ส่วนกลางกรม และที่พักสำหรับเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ซึ่งไม่สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้
- ให้เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่เบิกค่าเช่าบ้านได้
- การจัดเครื่องอุปโภคบริโภครายเดือน เช่น ข้าวสาร ไข่ น้ำมันพืช เป็นต้น ให้เท่าเทียมกับเรือนจำ
- การตัดเครื่องแบบให้เจ้าหน้าที่
- ลดราคาสินค้าร้านสวัสดิการ
- สวัสดิการอาหารกลางวันฟรีเช่นเดียวกับกระทรวงกลาโหม
- ส่วนลดค่าอาหารกลางวัน ค่าเครื่องดื่ม

2) ด้านความสะอาด สิ่งอำนวยความสะดวก และความพร้อมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

- ปรับปรุงห้องน้ำใหม่ให้เหมือนชั้นอื่นที่ปรับปรุงไปแล้ว
- ความสะอาดของสถานที่ทำงาน ควรกำจัดหนู
- หลังคาของสถานที่จอดรถ
- ปรับปรุงห้องออกกำลังกาย
- รถรับ-ส่งเจ้าหน้าที่มาทำงาน หรือรับจากท่าน้ำนนท์ สถานีรถไฟฟ้า มายังกรม
- การจัดสรรอุปกรณ์สำนักงานให้เจ้าหน้าที่เบิกใช้ระหว่างที่ต้องปฏิบัติงานภายในที่พัก เช่น คอมพิวเตอร์พกพา แท็บเล็ต เป็นต้น
- ลานกีฬา สถานที่ออกกำลังกาย
- โรงอาหารติดเครื่องปรับอากาศ

3) ด้านค่าตอบแทน และกิจกรรมสร้างสัมพันธ์

- เพิ่มค่าตอบแทนพิเศษของเจ้าหน้าที่ส่วนกลางให้เหมือนหน่วยงานอื่นในกระทรวงยุติธรรม โดยไม่ต้องเป็นสายวิชาชีพเฉพาะ
- เพิ่มค่าตอบแทนพิเศษของเจ้าหน้าที่ส่วนกลาง เนื่องจากปัจจุบันมีความเหลื่อมล้ำด้านค่าตอบแทนระหว่างเรือนจำกับส่วนกลางกรมเป็นเงินส่วนต่างจำนวนมาก เจ้าหน้าที่จึงต้องการปฏิบัติงานที่เรือนจำมากกว่า
- โบนัส
- ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการตามการลงเวลาจริง
- จัดกิจกรรมกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ภายในส่วนกลางกรม เพื่อสร้างความรู้จักและความสามัคคี

2.4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในงาน

ตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
1. ท่านมีพลังในการทำงาน	4 (2.4)	6 (3.6)	29 (17.5)	75 (45.2)	52 (31.3)	3.99	มาก
2. ท่านรู้สึกอยากไปทำงาน เมื่อตื่นขึ้นมาในตอนเช้า	5 (3)	7 (4.2)	39 (23.5)	72 (43.4)	43 (25.9)	3.85	มาก
3. ท่านไม่ท้อถอยแม้ว่าจะเผชิญกับปัญหาในการทำงาน	3 (1.8)	5 (3)	32 (19.3)	71 (42.8)	55 (33.1)	4.02	มาก
4. ท่านยอมสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานของท่านประสบความสำเร็จ	1 (0.6)	3 (1.8)	17 (10.2)	62 (37.3)	83 (50)	4.34	มากที่สุด
5. ท่านภาคภูมิใจกับงานที่ทำ	2 (1.2)	1 (0.6)	19 (11.4)	61 (36.7)	83 (50)	4.34	มากที่สุด
6. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำนั้นท้าทาย	2 (1.2)	2 (1.2)	32 (19.3)	68 (41)	62 (37.3)	4.12	มาก
7. ท่านมีความสุขกับงานที่ทำ	4 (2.4)	6 (3.6)	36 (21.7)	63 (38)	57 (34.3)	3.98	มาก
8. ท่านรู้สึกว่าเวลาผ่านไปรวดเร็วเมื่อลงมือทำงาน	3 (1.8)	1 (0.6)	27 (16.3)	60 (36.1)	75 (45.2)	4.22	มากที่สุด
9. ท่านรู้สึกว่ายากที่จะถอนตัวออกมาเมื่อลงมือทำงานแล้ว	7 (4.2)	8 (4.8)	34 (20.5)	64 (38.6)	53 (31.9)	3.89	มาก
10. ท่านอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ	0 (0)	0 (0)	9 (5.4)	47 (28.3)	110 (66.3)	4.61	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยในภาพรวม						**4.13**	**มาก**

จากตารางที่ 4.11 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 โดยคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อคำถาม “ท่านอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ” โดยมีค่าเฉลี่ย 4.61 และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อคำถาม “ท่านรู้สึกอยากไปทำงาน เมื่อตื่นขึ้นมาในตอนเช้า” โดยมีค่าเฉลี่ย 3.85

2.5 แบบสอบถามความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ตารางที่ 4.12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
1. ท่านสามารถแบ่งเวลาระหว่างงานกับการดำเนินชีวิตในบทบาทอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม	4 (2.4)	8 (4.8)	30 (18.1)	74 (44.6)	50 (30.1)	3.95	มาก
2. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญระหว่างงานกับการดำเนินชีวิตในบทบาทอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม	2 (1.2)	7 (4.2)	35 (21.1)	71 (42.8)	51 (30.7)	3.98	มาก
3. ท่านยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของเรือนจำ ที่เกี่ยวข้องกับงาน	3 (1.8)	3 (1.8)	28 (16.9)	72 (43.4)	60 (36.1)	4.10	มาก
4. ท่านยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของเรือนจำ แม้จะไม่เกี่ยวข้องกับงาน	6 (3.6)	6 (3.6)	42 (25.3)	65 (39.2)	47 (28.3)	3.85	มาก
5. ท่านทำงานได้ดี โดยที่ท่านก็มีเวลาดูแลครอบครัวได้ดีด้วย	5 (3)	7 (4.2)	46 (27.7)	70 (42.2)	38 (22.9)	3.78	มาก
6. ท่านสามารถทำงานให้แล้วเสร็จในเวลางาน ถึงแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายมีจำนวนมาก	4 (2.4)	4 (2.4)	26 (15.7)	88 (53)	44 (26.5)	3.99	มาก
7. ท่านสามารถทำงานให้แล้วเสร็จในเวลางาน ถึงแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายยากเกินความสามารถ	2 (1.2)	3 (1.8)	34 (20.5)	84 (50.6)	43 (25.9)	3.98	มาก
8. ท่านสามารถปรับตัวต่อชั่วโมงการทำงานที่เพิ่มขึ้นได้	5 (3)	5 (3)	34 (20.5)	73 (44)	49 (29.5)	3.94	มาก
9. ท่านสามารถหาวิธีผ่อนคลายได้เมื่อมีแรงกดดันจากที่ทำงาน	3 (1.8)	4 (2.4)	37 (22.3)	71 (42.8)	51 (30.7)	3.98	มาก
ค่าเฉลี่ยในภาพรวม						**3.95**	**มาก**

จากตารางที่ 4.12 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 โดยคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อคำถาม “ท่านยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของเรือนจำ ที่เกี่ยวข้องกับงาน” โดยมีค่าเฉลี่ย 4.10 และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อคำถาม “ท่านทำงานได้ดี โดยที่ท่านก็มีเวลาดูแลครอบครัวได้ดีด้วย” โดยมีค่าเฉลี่ย 3.78

ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ผู้วิจัยได้รวบรวมและจัดแบ่งข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานออกเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะต่อนโยบายกรมราชทัณฑ์

- การเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอและสอดคล้องกับภาระงาน
- ควรจัดมุมผ่อนคลายในส่วนกลางกรม หรือสวัสดิการอื่น ๆ โดยศึกษาเพิ่มเติมจากภาคเอกชน
- ควรเปิดเพลงเบา ๆ ระหว่างพักเที่ยง เพื่อผ่อนคลายความเครียดของเจ้าหน้าที่
- ควรให้ความสำคัญกับสุขอนามัยและสุขภาพจิตที่ดี ให้ความเอาใจใส่ในทุกระดับ ลดความเหลื่อมล้ำระหว่างบุคคล และสนับสนุนความสัมพันธ์แบบพี่น้องมากกว่านายกับลูกน้อง
- ควรจัดให้มีจิตแพทย์มาให้คำปรึกษาหรือประเมินสุขภาพจิตของเจ้าหน้าที่ เพื่อลดความเครียดในชีวิต
- ควรจัดสวัสดิการให้มากขึ้น และสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลตามช่วงอายุ เช่น สวัสดิการอาหารกลางวัน ที่พักหรือค่าเช่าบ้านสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ ค่าตัดเครื่องแบบ ทุนสนับสนุนการศึกษาบุตร เป็นต้น
- ควรเปิดโอกาสให้นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ ได้มีโอกาสย้ายกลับภูมิลำเนาหลังจากประจำส่วนกลางได้ 3-5 ปี แล้ว
- สนับสนุนให้นำระบบการทำงานแบบดิจิทัลมาใช้ในการทำงานอย่างจริงจัง
- ควรจัดสรรเครื่องสำรองไฟให้เพียงพอ และแก้ไขปัญหาสัญญาณ WIFI ไม่เสถียร
- ควรกำหนดให้มีค่าตอบแทนพิเศษสำหรับเจ้าหน้าที่ส่วนกลางกรม
- การให้ผู้รักษาการในตำแหน่งอยู่ตรงตามต้นสังกัดจริง

2. ข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานของกอง

- มอบหมายงานและเฉลี่ยจำนวนงานให้เหมาะสมกับวิทยฐานะ ความรู้ ความสามารถของบุคคล
- จัดหาอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการทำงานให้เพียงพอ
- เสริมสร้างพลังบวก และความสามัคคีให้แก่เจ้าหน้าที่
- ควรติดต่องานนอกเวลาราชการเท่าที่จำเป็น โดยเฉพาะทางแอปพลิเคชัน Line
- หลีกเลี่ยงการก้าวล่วงสิทธิและเวลาส่วนบุคคล รวมทั้งการบังคับให้มาทำงานที่ไม่สำคัญเร่งด่วนจริงๆ ในวันหยุดราชการ
- ควรสนับสนุนกิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามกรอบนโยบายที่วางไว้ และลดการแทรกแซงงานอื่นที่เกินความรับผิดชอบของหน่วยงาน

3. ข้อเสนอแนะต่อตัวบุคคลของข้าราชการราชทัณฑ์

- ปฏิบัติงานโดยยึดกฎ ระเบียบ คุณธรรม และจริยธรรมให้มาก
- ปลูกฝังความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน
- ยึดหลักทางสายกลาง ให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัวและการทำงานควบคู่กัน
- สร้างสมดุลให้ตนเองกับครอบครัว แยกเวลางานกับครอบครัวให้ได้

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงระดับแรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของแรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน กรมราชทัณฑ์

(n=1,294)

ตัวแปร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
แรงจูงใจโดยรวม	4.25	0.80	สูงมาก
- ปัจจัยภายนอก			
1. ความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิต	4.16	0.93	สูง
2. นโยบายและการบริหารงานขององค์การ	4.07	0.95	สูง
3. การปกครองบังคับบัญชา	4.39	0.83	สูงมาก
4. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.49	0.63	สูงมาก
5. สภาพการทำงาน	4.02	0.92	สูง
6. เงินเดือน	4.01	0.95	สูง
7. ความมั่นคงปลอดภัยในงาน	4.10	0.73	สูง
8. สถานภาพ	4.08	0.91	สูง
- ปัจจัยภายใน			
1. ความภาคภูมิใจในตนเอง	4.76	0.53	สูงมาก
2. ความสำเร็จในงาน	4.59	0.67	สูงมาก
3. ความยอมรับนับถือ	4.28	0.71	สูงมาก
4. ความรับผิดชอบ	4.32	0.65	สูงมาก
5. ความก้าวหน้า	3.98	0.95	สูง
6. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.32	0.83	สูงมาก
7. ความต้องการบรรลุความสำเร็จในชีวิต	4.20	0.88	สูง

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของแรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน กรมราชทัณฑ์ (ต่อ)

(n=1,294)

ตัวแปร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้านโดยรวม	3.47	1.12	สูง
1. ด้านสุขภาพดี	3.63	0.98	สูง
2. ด้านสุขภาพใจ	3.44	1.08	สูง
3. ด้านผ่อนคลาย	3.22	1.24	ปานกลาง
4. ด้านหาความรู้	3.35	1.19	ปานกลาง
5. ด้านทางสงบ	3.63	1.08	สูง
6. ด้านลดค่าใช้จ่าย	3.33	1.22	ปานกลาง
7. ด้านครอบครัวดี	3.69	1.01	สูง
8. ด้านสังคมดี	3.47	1.15	สูง
ความยึดมั่นผูกพันในงานโดยรวม	4.41	0.66	สูงมาก
1. ความขยันขันแข็ง	4.29	0.77	สูงมาก
2. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	4.56	0.60	สูงมาก
3. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน	4.37	0.62	สูงมาก
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวม	4.20	0.75	สูง
1. ความสมดุลด้านเวลา	4.11	0.88	สูง
2. ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม	4.42	0.73	สูงมาก
3. ความสมดุลด้านความพึงพอใจ	3.87	1.10	สูง
4. ภาระงานที่หนักเกินไป	4.17	0.81	สูง
5. การปรับตัว	4.18	0.79	สูง

จากตารางที่ 4.13 สรุปได้ว่า ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน กรมราชทัณฑ์ มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้านโดยรวม อยู่ในระดับสูง ความยึดมั่นผูกพันในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.80; $\overline{X}$ = 3.47, S.D. = 1.12; $\overline{X}$ = 4.41, S.D.= 0.66; $\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.75 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจ พบว่า มีองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความภาคภูมิใจในตนเอง ($\overline{X}$ = 4.76, S.D. = 0.53) ความสำเร็จในงาน ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.67) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\overline{X}$ = 4.49, S.D. = 0.63) การปกครองบังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.83)

ความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.65) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.83) และความยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.71)

ปัจจัยด้านมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน มีองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านครอบครัวดี ($\overline{X}$ = 3.69, S.D. = 1.01) ด้านสุขภาพดี ($\overline{X}$ = 3.63, S.D. = 0.98) ด้านทางสงบ ($\overline{X}$ = 3.63, S.D. = 1.08) ด้านสังคมดี ($\overline{X}$ = 3.47, S.D. = 1.15) และด้านสุขภาพใจ ($\overline{X}$ = 3.44, S.D. = 1.08)

ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่า ทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.60) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.62) และความขยันขันแข็ง ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.77)

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก คือ ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = 0.73) และองค์ประกอบอื่นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การปรับตัว ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.79) ภาระงานที่หนักเกินไป ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.81) ความสมดุลด้านเวลา ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = 0.88) และความสมดุลด้านความพึงพอใจ ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. = 1.10)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของแรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมราชทัณฑ์

(n=166)

ตัวแปร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
แรงจูงใจโดยรวม	4.13	0.83	สูง
- ปัจจัยภายนอก			
1. ความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิต	3.94	1.00	สูง
2. นโยบายและการบริหารงานขององค์การ	3.96	1.00	สูง
3. การปกครองบังคับบัญชา	4.35	0.81	สูงมาก
4. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.45	0.58	สูงมาก
5. สภาพการทำงาน	3.77	0.99	สูง
6. เงินเดือน	3.73	0.99	สูง
7. ความมั่นคงปลอดภัยในงาน	4.36	0.67	สูงมาก
8. สถานภาพ	4.22	0.90	สูงมาก
- ปัจจัยภายใน			
1. ความภาคภูมิใจในตนเอง	4.66	0.64	สูงมาก

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และระดับของแรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมราชทัณฑ์ (ต่อ)

(n=166)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
2. ความสำเร็จในงาน	4.50	0.67	สูงมาก
3. ความยอมรับนับถือ	4.17	0.77	สูง
4. ความรับผิดชอบ	4.10	0.72	สูง
5. ความก้าวหน้า	3.75	0.91	สูง
6. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.11	0.87	สูง
7. ความต้องการบรรลุความสำเร็จในชีวิต	3.89	0.97	สูง
มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้านโดยรวม	3.57	0.99	สูง
1. ด้านสุขภาพดี	3.82	0.79	สูง
2. ด้านสุขภาพใจ	3.74	0.83	สูง
3. ด้านผ่อนคลาย	3.49	1.03	สูง
4. ด้านหาความรู้	3.54	0.96	สูง
5. ด้านทางสงบ	3.88	0.94	สูง
6. ด้านลดค่าใช้จ่าย	2.90	1.14	ปานกลาง
7. ด้านครอบครัวดี	3.92	1.06	สูง
8. ด้านสังคมดี	3.28	1.12	ปานกลาง
ความยึดมั่นผูกพันในงานโดยรวม	4.13	0.75	สูง
1. ความขยันขันแข็ง	3.96	0.86	สูง
2. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	4.27	0.71	สูงมาก
3. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน	4.18	0.67	สูง
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงานโดยรวม	3.95	0.72	สูง
1. ความสมดุลด้านเวลา	3.96	0.89	สูง
2. ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม	3.98	0.87	สูง
3. ความสมดุลด้านความพึงพอใจ	3.78	0.95	สูง
4. ภาระงานที่หนักเกินไป	3.98	0.79	สูง
5. การปรับตัว	3.96	0.84	สูง

จากตารางที่ 4.14 สรุปได้ว่า ข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ มีแรงจูงใจโดยรวม มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้านโดยรวม ความยึดมั่นผูกพันในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.83; $\overline{X}$ = 3.57, S.D. = 0.99; $\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.75; $\overline{X}$ = 3.95, S.D. = 0.72 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจ พบว่า มีองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความภาคภูมิใจในตนเอง ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = 0.64) ความสำเร็จในงาน ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.67) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\overline{X}$ = 4.45, S.D. = 0.58) ความมั่นคงปลอดภัยในงาน ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.67) การปกครองบังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 4.35, S.D.= 0.81) และสถานภาพ ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.90)

ปัจจัยด้านมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน มีองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านครอบครัวดี ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = 1.06) ด้านทางสงบ ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. = 0.94) ด้านสุขภาพดี ($\overline{X}$ = 3.82, S.D. = 0.79) ด้านสุขภาพใจ ($\overline{X}$ = 3.74, S.D. = 0.83) ด้านผ่อนคลาย ($\overline{X}$ = 3.49, S.D. = 1.03) ด้านหาความรู้ ($\overline{X}$ = 3.54, S.D. = 0.96) และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสังคมดี ($\overline{X}$ = 3.28, S.D. = 1.12) และด้านลดค่าใช้จ่าย ($\overline{X}$ = 2.90, S.D. = 1.14)

ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก คือ ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.71) และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คือ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.67) และความขยันขันแข็ง ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = 0.86)

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ภาระงานที่หนักเกินไป ($\overline{X}$ = 3.98, S.D. = 0.79) การปรับตัว ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = 0.84) ความสมดุลด้านเวลา ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = 0.89) ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม ($\overline{X}$ = 3.98, S.D. = 0.87) และความสมดุลด้านความพึงพอใจ ($\overline{X}$ = 3.78, S.D. = 0.95)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างแรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน ความยึดมั่นผูกพันในงาน กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่ออธิบายตัวพยากรณ์ระหว่างแรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน ความยึดมั่นผูกพันในงาน ที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

สมมติฐานที่ 2 มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

สมมติฐานที่ 3 ความยึดมั่นผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน ความยึดมั่นผูกพันในงาน กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน

(n=1,294)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
แรงจูงใจ	.601**
- ปัจจัยภายนอก	.546**
1. ความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิต (M1)	.324**
2. นโยบายและการบริหารงานขององค์การ (M2)	.438**
3. การปกครองบังคับบัญชา (M3)	.364**
4. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น (M4)	.468**
5. สภาพการทำงาน (M5)	.438**
6. เงินเดือน (M6)	.437**
7. ความมั่นคงปลอดภัยในงาน (M7)	.477**
8. สถานภาพ (M8)	.420**
- ปัจจัยภายใน	.594**
1. ความภาคภูมิใจในตนเอง (M9)	.389**
2. ความสำเร็จในงาน (M10)	.438**
3. ความยอมรับนับถือ (M11)	.457**
4. ความรับผิดชอบ (M12)	.476**
5. ความก้าวหน้า (M13)	.443**
6. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (M14)	.509**
7. ความต้องการบรรลุความสำเร็จในชีวิต (M15)	.534**
มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน	.468**
1. ด้านสุขภาพดี (S1)	.431**
2. ด้านสุขภาพใจ (S2)	.420**
3. ด้านผ่อนคลาย (S3)	.392**
4. ด้านหาความรู้ (S4)	.426**
5. ด้านทางสงบ (S5)	.422**
6. ด้านลดค่าใช้จ่าย (S6)	.397**
7. ด้านครอบครัวดี (S7)	.409**
8. ด้านสังคมดี (S8)	.446**

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน ความยึดมั่นผูกพันในงาน กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน (ต่อ)

(n=1,294)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
ความยึดมั่นผูกพันในงาน	.709**
1. ความขยันขันแข็ง (W1)	.660**
2. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (W2)	.653**
3. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (W3)	.624**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า แรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวก (r =. 601) กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยแรงจูงใจปัจจัยภายใน (r = .594) มีความสัมพันธ์มากกว่าแรงจูงใจภายนอก (r = .546) เรียงลำดับความสัมพันธ์ขององค์ประกอบปัจจัยภายในจากมากไปน้อย คือ ความต้องการบรรลุความสำเร็จในชีวิต ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความสำเร็จในงาน และความภาคภูมิใจในตนเอง (r = .534, .509, .476, .457, .443, .438 และ .389 ตามลำดับ) ส่วนองค์ประกอบปัจจัยภายนอก เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ความมั่นคงปลอดภัยในงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น นโยบายและการบริหารงานขององค์การ สภาพการทำงาน เงินเดือน สถานภาพ การปกครองบังคับบัญชา และความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิต (r = .477, .468, .438, .438, .437, .420, .364 และ .324 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณามาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้านโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก (r = .468) กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ด้านสังคมดี ด้านสุขภาพดี ด้านหาความรู้ ด้านทางสงบ ด้านสุขภาพใจ ด้านครอบครัวดี ด้านลดค่าใช้จ่าย และด้านผ่อนคลาย (r = .446, .431, .426, .422, .420, .409, .397 และ .392 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาความยึดมั่นผูกพันในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก (r = .709) กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ความขยันขันแข็ง ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (r = .660, .653, และ .624 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน ความยึดมั่นผูกพันในงาน กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์

(n=166)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
แรงจูงใจ	.708**
- ปัจจัยภายนอก	.636**
1. ความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิต (M1)	.223**
2. นโยบายและการบริหารงานขององค์การ (M2)	.486**
3. การปกครองบังคับบัญชา (M3)	.474**
4. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น (M4)	.438**
5. สภาพการทำงาน (M5)	.521**
6. เงินเดือน (M6)	.429**
7. ความมั่นคงปลอดภัยในงาน (M7)	.544**
8. สถานภาพ (M8)	.424**
- ปัจจัยภายใน	.704**
1. ความภาคภูมิใจในตนเอง (M9)	.520**
2. ความสำเร็จในงาน (M10)	.592**
3. ความยอมรับนับถือ (M11)	.496**
4. ความรับผิดชอบ (M12)	.635**
5. ความก้าวหน้า (M13)	.551**
6. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (M14)	.589**
7. ความต้องการบรรลุความสำเร็จในชีวิต (M15)	.610**
มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน	.557**
1. ด้านสุขภาพดี (S1)	.558**
2. ด้านสุขภาพใจ (S2)	.530**
3. ด้านผ่อนคลาย (S3)	.408**
4. ด้านหาความรู้ (S4)	.458**
5. ด้านทางสงบ (S5)	.435**
6. ด้านลดค่าใช้จ่าย (S6)	.395**
7. ด้านครอบครัวดี (S7)	.383**
8. ด้านสังคมดี (S8)	.414**

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน ความยึดมั่นผูกพันในงาน กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ (ต่อ)

(n=166)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
ความยึดมั่นผูกพันในงาน	.754**
1. ความขยันขันแข็ง (W1)	.686**
2. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (W2)	.706**
3. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (W3)	.701**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 แรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวก (r=.708) กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจพบว่า ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยแรงจูงใจปัจจัยภายใน (r=.704) มีความสัมพันธ์มากกว่าแรงจูงใจภายนอก (r=.636) เรียงลำดับความสัมพันธ์ขององค์ประกอบปัจจัยภายในจากมากไปน้อย คือ ความรับผิดชอบ ความต้องการบรรลุความสำเร็จในชีวิต ความสำเร็จในงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า ความภาคภูมิใจในตนเอง และ ความยอมรับนับถือ (r= .635, .610, .592, .589, .551, .520 และ .496 ตามลำดับ) ส่วนองค์ประกอบปัจจัยภายนอก เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ความมั่นคงปลอดภัยในงาน สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหารงานขององค์การ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้อื่น เงินเดือน สถานภาพ และความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิต (r= .544, .521, .486, .474, .438, .429, .424 และ .223 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณามาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้านโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก (r= .557) กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ด้านสุขภาพดี ด้านสุขภาพใจ ด้านหาความรู้ ด้านทางสงบ ด้านสังคมดี ด้านผ่อนคลาย ด้านลดค่าใช้จ่าย และด้านครอบครัวดี (r= .558, .530, .458, .435, .414, .408, .395 และ .383 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาความยึดมั่นผูกพันในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก (r= .754) กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย (r= .706, .701, และ .686 ตามลำดับ)

สมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน ความยึดมั่นผูกพันในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

ในการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ผู้วิจัยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) วิธีการ stepwise ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากต้องการตัวทำนายที่มีนัยสำคัญในสมการและให้ได้สมการที่ดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ซึ่งโดยหลักการแล้ววิธีนี้จะเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการครั้งละ 1 ตัว ถ้าตัวแปรอิสระที่นำเข้ามามีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระที่มีอยู่แล้วในสมการ วิธีการ stepwise จะตัดตัวแปรอิสระที่สัมพันธ์กันมากตัวใดตัวหนึ่งออกจากสมการได้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2559) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเองตั้งแต่ .90 (Meadows and Stradling, 1996; Weiner, 2003; Hair Jr et al., 2014) เพื่อป้องกันปัญหา multicollinearity ซึ่งเป็นปัญหาเกี่ยวกับการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองสูง อันจะทำให้การทำนายไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และเท่ากับเป็นการใช้ตัวแปรอิสระซ้ำซ้อนกันซึ่งจะลิดรอนอิทธิพลของกันและกัน (ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกูล และสุภาพ ฉัตราภรณ์, 2555)

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระ แรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน และความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน

ตัวแปร	แรงจูงใจ	มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน	ความยึดมั่นผูกพันในงาน
แรงจูงใจ	1	-	-
มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน	.708**	1	-
ความยึดมั่นผูกพันในงาน	.668**	.497**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัว ได้แก่ แรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน และความยึดมั่นผูกพันในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระไม่เกิน .90 (Meadows and Stradling, 1996; Weiner, 2003; Hair Jr et al., 2014) จึงสามารถนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณต่อไปได้

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระ แรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน และความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์

ตัวแปร	แรงจูงใจ	มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน	ความยึดมั่นผูกพันในงาน
แรงจูงใจ	1	-	-
มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน	.704**	1	-
ความยึดมั่นผูกพันในงาน	.776**	.632**	1

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัว ได้แก่ แรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน และความยึดมั่นผูกพันในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระไม่เกิน .90 (Meadows and Stradling, 1996; Weiner, 2003; Hair Jr et al., 2014) จึงสามารถนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณต่อไปได้

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน

(n=1,294)

ตัวแปร	b	SE	β	t	p
ความยึดมั่นผูกพันในงาน	.684	.032	.551	21.565	.000
แรงจูงใจ	.249	.041	.192	6.122	.000
มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน	.044	.021	.058	2.149	.032
ค่าคงที่ (Constant) = -.024					
R = .730 R^2 = .533 R^2adj = .532 F = 491.733 p = .000					

จากตารางที่ 4.19 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างแรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน และความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่า แรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน และความยึดมั่นผูกพันในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยปัจจัยข้างต้น สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานได้ร้อยละ 53 (R^2adj = .560) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .730 โดย ความยึดมั่นผูกพันในงานสามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานได้ดีที่สุด (β = .551) รองลงมาคือ แรงจูงใจ (β = .192) และมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน (β = .058) ตามลำดับ

เมื่อนำปัจจัยเข้าสมการในรูปคะแนนดิบ จะได้สมการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน ได้ดังนี้

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน (CO) =
-.024 + .684 (ความยึดมั่นผูกพันในงาน) + .249 (แรงจูงใจ) + .044 (มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน)

และสามารถนำแรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน และความยึดมั่นผูกพันในงาน เข้ามาเขียนในสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

ZCO = .551 (ความยึดมั่นผูกพันในงาน) + .192 (แรงจูงใจ) + .058 (มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน)

จากสมการพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานในรูปแบบคะแนนมาตรฐานสามารถอธิบายได้ว่า แรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน และความยึดมั่นผูกพันในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานได้

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์

(n=166)

ตัวแปร	b	SE	β	t	p
ความยึดมั่นผูกพันในงาน	.545	.082	.516	6.619	.000
แรงจูงใจ	.387	.098	.308	3.949	.000
ค่าคงที่ (Constant) = .087					
R = .779 **R^2 = .606** **R^2_{adj} = .602** **F = 125.543** **p = .000**					

จากตารางที่ 4.20 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างแรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน และความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่า แรงจูงใจ และความยึดมั่นผูกพันในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยปัจจัยข้างต้น สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ได้ร้อยละ 60 (R^2adj = . 602) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .779 โดย ความยึดมั่นผูกพันในงานสามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ได้ดีที่สุด (β = .516) รองลงมา คือ แรงจูงใจ (β = .308) ตามลำดับ

เมื่อนำปัจจัยเข้าสมการในรูปคะแนนดิบ จะได้สมการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ ได้ดังนี้

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน (CO) =
.087 + .545 (ความยึดมั่นผูกพันในงาน) + .387 (แรงจูงใจ)

และสามารถนำแรงจูงใจ และความยึดมั่นผูกพันในงานเข้ามาเขียนในสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

ZCO = .516 (ความยึดมั่นผูกพันในงาน) + .308 (แรงจูงใจ)

จากสมการพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานสามารถอธิบายได้ว่า แรงจูงใจ และความยึดมั่นผูกพันในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ได้

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลจากเอกสารเพื่อทบทวนวรรณกรรม สร้างกรอบแนวคิด สร้างแบบสอบถามนำไปสู่การวิจัยเชิงสำรวจความสัมพันธ์เชิงทำนายที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และเพื่อแสวงหาแนวทางในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยมีประชากรในการศึกษา จำนวน 12,005 คน แบ่งเป็น 1) ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน กรมราชทัณฑ์ จำนวน 11,581 คน ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้เกณฑ์จำนวน 1,158 คน และดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่มแบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) ผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ จำนวน 1,294 คน คิดเป็นร้อยละ 112 และ 2) ข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ จำนวน 424 คน ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้เกณฑ์จำนวน 128 คน และดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่มแบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) ผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 130

5.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ เป็นแบบให้เติมข้อความและตรวจรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 21 ข้อ โดยแบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย ความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิต นโยบายและการบริหารงานขององค์การ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้อื่น

สภาพการทำงาน เงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัยในงาน และสถานภาพ ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย ความภาคภูมิใจในตนเอง ความสำเร็จในงาน ความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความต้องการบรรลุความสำเร็จในชีวิต โดยเป็นคำถามปลายปิด (Closed-ended Question)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจของกิจกรรมมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้านที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งเป็น 3 ส่วนย่อย คือ

1) แบบสอบถามคำถามปลายปิด (Closed-ended Question) โดยผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามที่ครอบคลุมองค์ประกอบของมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้านที่ประกอบ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านสุขภาพใจ ด้านผ่อนคลาย ด้านหาความรู้ ด้านทางสงบ ด้านลดค่าใช้จ่าย ด้านครอบครัวดี และด้านสังคมดี มีข้อคำถาม 25 ข้อ

2) แบบสอบถามสวัสดิการที่ควรได้รับการจัดสรรเพิ่มเติม เป็นแบบให้เติมข้อความและตรวจรายการ (Check List) โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบคำถามในกรอบที่กำหนดไว้

3) แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการอื่น ๆ เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Question)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 10 ข้อ โดยแบ่งองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงานออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความขยันขันแข็ง ความทุ่มเทในการทำงาน และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 9 ข้อ โดยแบ่งองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสมดุลด้านเวลา ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม ความสมดุลด้านความพึงพอใจ ภาระงานที่หนักเกินไป และการปรับตัว

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) ให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ เกี่ยวกับการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติช่วยในการประมวลผล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s product moment correlation coefficient) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และวิธีการ stepwise

5.3 สรุปผลการศึกษา

1) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1.1) ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน กรมราชทัณฑ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 69.9 อายุตั้งแต่ 40-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 40 และอายุราชการตั้งแต่ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.2 มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 68.1 และไม่มีบุตร คิดเป็นร้อยละ 68.3 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 50.8 อยู่ในระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 18.3 และข้าราชการประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ 49.2 อยู่ในระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 22.2 และส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายบริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 26.9 และปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 63.7 โดยกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมมากที่สุด 5 อันดับแรก คือ

1) การเพิ่มค่าตอบแทนเวรรักษาการณ์ ร้อยละ 75.5
2) การสนับสนุนเครื่องแบบปีละ 2 ชุด ร้อยละ 70.9
3) การเพิ่มค่าเสี่ยงภัย ร้อยละ 64.8
4) การสนับสนุนอาหารให้ครบ 3 มื้อ แก่เจ้าหน้าที่เวรรักษาการณ์ ร้อยละ 51.1
5) การจัดสรรบ้านพักให้เพียงพอ ร้อยละ 49.8

ระดับของตัวแปร สำหรับตัวแปรอิสระเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันในงาน อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 รองลงมา คือ แรงจูงใจ อยู่ในระดับสูงมาก ค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 และคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.12 สำหรับตัวแปรตาม คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ที่ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75

การทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษา พบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1 คือ แรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวก (r = .601) กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยอมรับสมมติฐานที่ 2 คือ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้านโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก (r = .468) กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยอมรับสมมติฐานที่ 3 คือ ความยึดมั่นผูกพันในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก (r = .709) กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยอมรับสมมติฐานที่ 4 คือ แรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน และความยึดมั่นผูกพันในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2) แบบสอบถามสำหรับข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.8 อายุตั้งแต่ 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.3 และอายุราชการตั้งแต่ 1-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.7 มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 50.6 และไม่มีบุตร คิดเป็นร้อยละ 54.2 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 52.8 อยู่ในระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 27.1 และระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 27.1 และเป็นข้าราชการประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ 47.2 อยู่ในระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 16.3 โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่สังกัดกลุ่มตรวจสอบภายใน คิดเป็นร้อยละ 11.4 และสำนักงานเลขานุการกรม คิดเป็นร้อยละ 11.4

โดยกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมมากที่สุด 5 อันดับแรก คือ

1) การจัดสรรที่พักให้แก่เจ้าหน้าที่ ร้อยละ 65.4

2) การตรวจสุขภาพทุก 6 เดือน ร้อยละ 61.1

3) การพัฒนาระบบการทำงานให้ทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ และสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่อง Printer เครื่องแฟกซ์ โทรศัพท์ เป็นต้น ร้อยละ 58

4) การเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษ ร้อยละ 52.3

5) มุมคาเฟ่ เครื่องดื่ม ชา กาแฟและเบเกอรี่ พร้อมที่นั่ง ร้อยละ 47.5

ระดับของตัวแปร สำหรับตัวแปรอิสระเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันในงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 รองลงมา คือ แรงจูงใจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 และมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99 สำหรับตัวแปรตาม คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ที่ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72

การทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษา พบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1 คือ แรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวก (r = .708) กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยอมรับสมมติฐานที่ 2 คือ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้านโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก (r = .557) กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยอมรับสมมติฐานที่ 3 คือ ความยึดมั่นผูกพันในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก (r = .754) กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปฏิเสธสมมติฐานที่ 4 โดยผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจและความยึดมั่นผูกพันในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.4 อภิปรายผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์” ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

- **ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน กรมราชทัณฑ์**

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาแยกองค์ประกอบ พบว่า ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูงมาก สามารถอธิบายได้ว่า ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานมีความยินดีและเต็มใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรม ทั้งที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานและนอกเหนือจากงาน อาจเนื่องจากการที่ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานมีความยึดมั่นผูกพันในงานสูงมาก มีความขยันหมั่นเพียร ทุ่มเทในงานที่ปฏิบัติ เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน รับรู้ว่างานไม่เป็นภาระ ไม่เบียดเบียนการใช้ชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ เรือนจำ/ทัณฑสถานมีการจัดกิจกรรมรวมตัวกันนอกเหนือจากเวลาทำงาน เช่น นัดเล่นฟุตบอล นัดเลี้ยงสังสรรค์ เป็นต้น ทำให้ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น อาจก่อให้เกิดเป็นความยินดีและความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมทั้งที่เกี่ยวข้องกับงานและนอกเหนือจากงาน

สำหรับองค์ประกอบด้านการปรับตัวด้านภาระงานที่หนักเกินไป ความสมดุลของเวลา และความสมดุลด้านความพึงพอใจของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน อยู่ในระดับสูง สามารถอธิบายได้ว่า ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานมีความสามารถในการปรับตัวต่อชั่วโมงการทำงานที่เพิ่มขึ้นได้ อาจเนื่องจากข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานมีความขยัน อดทนต่อปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติหน้าที่ประกอบกับการได้รับค่าตอบแทนพิเศษที่มีการนับชั่วโมงในการปฏิบัติงานอาจเป็นตัวกระตุ้นให้ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานปรับตัวต่อชั่วโมงการทำงานที่เพิ่มขึ้นได้ นอกจากนี้ ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานสามารถหาวิธีผ่อนคลายเมื่อมีแรงกดดันจากที่ทำงานและเมื่อได้รับมอบหมายงานที่มีความยากเกินความสามารถหรือมีปริมาณงานจำนวนมาก สามารถทำงานให้แล้วเสร็จภายในเวลางานได้ นอกจากนี้ ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานยังให้ความสำคัญกับการแบ่งเวลาในการทำงานและบทบาทหน้าที่อื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถจัดสรรและจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน การดูแลครอบครัว กิจกรรมส่วนตัว มีส่วนร่วมกับสังคมได้อย่างสมดุล อาจเนื่องจากการที่กรมราชทัณฑ์มีนโยบายที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับความสุขและคุณภาพชีวิตของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เช่น การจัดโครงสร้างเวรรักษาการณ์ไม่ให้ติดต่อกันมากเกินไป จัดโครงการครอบครัวเข้าเยี่ยมชมในเรือนจำ เพื่อให้ครอบครัวเข้าใจสภาพการทำงานของคนในครอบครัวมากยิ่งขึ้น จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ อาทิ อาหารกลางวัน อาหารสำหรับข้าราชการที่อยู่เวรรักษาการณ์กลางคืน จัดสถานที่ออกกำลังกาย เป็นต้น

แรงจูงใจ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน อยู่ในระดับสูงมาก ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาแยกองค์ประกอบพบว่า แรงจูงใจภายนอก มีองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับสูงมาก ดังนี้ องค์ประกอบความสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สามารถทำงานร่วมกันได้ดี มีความเข้าใจกัน

ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และองค์ประกอบการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูงมาก สามารถอธิบายได้ว่า ผู้บังคับบัญชาปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม มีน้ำใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความโอบอ้อมอารีและสามารถให้การปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากลักษณะเฉพาะของงานราชทัณฑ์ที่ต้องควบคุมดูแลบุคคลอันตรายให้อยู่ในความสงบ การปฏิบัติงานที่ผิดพลาดไม่ได้เพราะเป็นเรื่องสิทธิมนุษยชนโดยตรง ทำให้มีลักษณะของสายการบังคับบัญชาที่เป็นทางการสูง คำสั่งของผู้บังคับบัญชามีลักษณะเบ็ดเสร็จเด็ดขาด ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานจึงต้องสามารถปฏิบัติตามคำสั่งให้สำเร็จโดยไม่สามารถปฏิเสธได้

แรงจูงใจภายใน มีองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับสูงมาก ดังนี้ ความภาคภูมิใจในตนเอง สามารถอธิบายได้ว่า ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานมีความภาคภูมิใจในตนเอง นับถือศรัทธาในตนเอง เห็นว่าตนเองมีคุณค่า อาจเนื่องจากกรมราชทัณฑ์ได้ปลูกฝังค่านิยมให้ทราบถึงความสำคัญและการรักศักดิ์ศรีในวิชาชีพราชทัณฑ์ มีการขัดเกลาทางสังคมจากรุ่นสู่รุ่นว่างานราชทัณฑ์มีความสำคัญต่อสังคม ประกอบกับลักษณะงานที่เฉพาะแตกต่างจากงานข้าราชการพลเรือนทั่วไป ทั้งการควบคุมดูแลบุคคลอันตรายให้อยู่ในความสงบ ยังต้องพัฒนาผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นคนดี อาจส่งผลให้ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นคนที่สำคัญในงานที่มีความยาก

มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน ผลการศึกษาพบว่า มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน ของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.47, S.D. = 1.12) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ด้านครอบครัวดี ด้านสุขภาพดี ด้านทางสงบ ด้านสังคมดี และด้านสุขภาพใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สามารถอธิบายได้ว่า ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานมีความพึงพอใจต่อการจัดสถานที่ออกกำลังกาย มีกิจกรรมการออกกำลังกายอย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์ มีกิจกรรมการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย การตรวจร่างกายประจำปี จัดรถรับ-ส่งบุตรหลานของเจ้าหน้าที่ เรือนจำ/ทัณฑสถานช่วยเหลือเครื่องอุปโภคบริโภคประจำเดือน แจกผ้าตัดเครื่องแบบ แจกเครื่องหมายเลื่อนระดับ จัดหาอาหารกลางวันเลี้ยงเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือเจ้าหน้าที่กรณีประสบภัยบาดเจ็บหรือเสียชีวิตอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ ปรับปรุงซ่อมแซมบ้านพัก จัดจำหน่ายเครื่องอุปโภคให้เจ้าหน้าที่ในราคาต้นทุน จัดตั้งกองทุนสวัสดิการเพื่อให้สมาชิกกู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำ การจัดกิจกรรมส่งเสริมความสงบภายในจิตใจ เช่น การนั่งสมาธิ เป็นต้น หรือกิจกรรมทำบุญในวันสำคัญทางศาสนา การจัดกิจกรรมที่มีครอบครัวของเจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วม เช่น กีฬาฮาเฮร่วมกับครอบครัว วันเด็ก การจัดเวรยามรักษาการณ์ของเจ้าหน้าที่ให้ไม่เกิน 3 คืนติดต่อกัน การจัดกิจกรรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น เช่น การแข่งกีฬา เป็นต้น การจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมให้คุณภาพด้านสังคมของเจ้าหน้าที่ เช่น การประกวดผู้คุมดีเด่น การมอบสิ่งของ การติดประกาศเชิดชูเกียรติ

นอกจากนี้ จากผลการศึกษา เรือนจำ/ทัณฑสถานควรทบทวนกิจกรรมด้านผ่อนคลาย ด้านหาความรู้ และด้านลดค่าใช้จ่าย เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานมีความพึงพอใจน้อย อาทิ กิจกรรมด้านสันทนาการในโอกาสหรือเทศกาลต่าง ๆ เช่น งานปีใหม่ งานเกษียณอายุ เป็นต้น การจัดทัศนศึกษา ท่องเที่ยวเพื่อความผ่อนคลาย การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มความรู้ การจัดฝึกอบรม หรือส่งเจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรม การจัดมุมความรู้ภายในเรือนจำ และกิจกรรมอบรมให้ความรู้หรือเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อลดค่าใช้จ่าย

ในการดำเนินชีวิตประจำวัน ทั้งนี้กิจกรรมด้านผ่อนคลายและด้านหาความรู้อาจเป็นผลมาจากการการระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

ความยึดมั่นผูกพันในงาน ผลการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานอยู่ในระดับสูงมาก ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบพบว่า ทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานมีส่วนร่วมในการทำงานของตนเองเป็นอย่างมาก มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีแรงบันดาลใจ ภาคภูมิใจ งานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย มีความมุ่นมั่นสนใจในการทำงานเป็นอย่างสูง มีความสุขในการทำงาน และในขณะที่กำลังทำงานอยู่ก็รู้สึกเหมือนว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วและยากที่จะถอนตัวออกจากงานนั้น ๆ มีความเต็มใจที่จะใช้พลังในการทำงาน รวมถึงมีความวิริยะแม้เผชิญหน้ากับปัญหา ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากลักษณะเฉพาะของงานราชทัณฑ์ที่ต้องควบคุมดูแลบุคคลอันตรายให้อยู่ในความสงบ การปฏิบัติงานที่ผิดพลาดไม่ได้เพราะเป็นเรื่องสิทธิมนุษยชนโดยตรง และการปลูกฝังค่านิยมให้ทราบถึงความสำคัญและการรักศักดิ์ศรีในวิชาชีพราชทัณฑ์ ประกอบกับการขัดเกลาทางสังคมจากรุ่นสู่รุ่นว่างานราชทัณฑ์มีความสำคัญต่อสังคม จึงทำให้ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานมีพลัง ความเต็มใจในการทำงาน รวมถึงมีความไม่ย่อท้อแม้เผชิญหน้ากับปัญหา

จากการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ปรากฏผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .601) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยความสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานมีแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้นจะส่งผลให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานเพิ่มมากขึ้นด้วย และเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจพบว่า ทุกองค์ประกอบของแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานเช่นกันและเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า การที่ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานมีความนับถือ ศรัทธาตนเอง มีความภาคภูมิใจในตนเอง การเห็นว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถในทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีความเชื่อมั่นในตนเองและความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป อีกทั้งการได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นในสังคม และการรับรู้ว่าตนเองได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีงานที่ท้าทายความสามารถ รวมถึงการได้รับอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ทัศนคติว่าลักษณะงานของเรือนจำ/ทัณฑสถาน กรมราชทัณฑ์ เป็นงานที่มีความน่าสนใจ ไม่ซ้ำซากจำเจ ท้าทายความสามารถ งานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานที่มีความแปลกใหม่อาจเป็นสาเหตุให้ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานเกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจน์นภา ฉวีรักษ์ ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันโรคทรวงอก ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันโรคทรวงอก อยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้านโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .468) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยความสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อความพึงพอใจของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานที่มีต่อกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการพัฒนามาตรฐานคุณภาพชีวิตที่กรมราชทัณฑ์กำหนดเพิ่มมากขึ้น จะส่งผลให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานเพิ่มมากขึ้นด้วย เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ด้านสังคมดี ด้านสุขภาพดี ด้านหาความรู้ ด้านทางสงบ ด้านสุขภาพใจ ด้านครอบครัวดี ด้านลดค่าใช้จ่าย และด้านผ่อนคลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์ทร ปานคล้ำ ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครภาพด้านสังคมดี อยู่ระดับมากที่สุด และแนวคิดของ Kaeodumkoeng, K. et al. (2014) ที่กล่าวว่า องค์กรสุขภาวะเป็นองค์กรที่มีการส่งเสริมและพัฒนาพนักงานในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

สมมติฐานที่ 3 ความยึดมั่นผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน

ความยึดมั่นผูกพันในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .709) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยความสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานมีความยึดมั่นผูกพันในงานเพิ่มมากขึ้น จะส่งผลให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานเพิ่มมากขึ้นด้วย เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ความขยันขันแข็ง ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การที่ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานสามารถแบ่งเวลาในการทำงานและบทบาทหน้าที่อื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม จัดสรรและจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน และเวลาส่วนตัว มีความยินดีและความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในการทำงานและนอกเหนือจากการทำงาน มีความพึงพอใจในความสมดุลระหว่างบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในงานและบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในครอบครัว เจ้าหน้าที่สามารถจัดการกับภาระงานที่มากเกินกว่าเวลาที่จำกัดและความสามารถของตนเองได้เสร็จสมบูรณ์ อีกทั้งยังสามารถปรับตัวต่อชั่วโมงการทำงาน และมีความยืดหยุ่นต่อความกดดันจากที่ทำงานและที่บ้านได้ เป็นผลมาจากการที่ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานมีพลังในการทำงานสูง มีความสุขในการทำงาน มีความอดทน ไม่ย่อท้อกับปัญหา

มีความกระตือรือร้น มีแรงบันดาลใจในการทำงาน และความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ Maslach, Schaufeli & Leiter (2001) ที่กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานว่าเป็นสภาวะที่บุคคลมีพลังใจในการทำงาน อยากทำงาน ชอบที่จะเกี่ยวข้องกับงาน และรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Gallup (2013) ที่กล่าวว่าความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นการที่บุคคลรู้สึกอยากปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีความกระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย และงานวิจัยของอรพิทร์ ชูชม (2557) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการครู พบว่า ข้าราชการครูที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นครูที่มีพฤติกรรมการทำงานตามสายวิชาชีพครูมาก แล้วยังมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และงานวิจัยของอทิตยา เล็กประทุมและเฉลิมขวัญ สิงห์วี ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและความผูกผันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

สมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน ความยึดมั่นผูกพันในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน และความยึดมั่นผูกพันในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานได้ร้อยละ 53 (R^2adj = .560) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .730 โดยความยึดมั่นผูกพันในงานสามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานได้ดีที่สุด รองลงมาคือ แรงจูงใจ และมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน ตามลำดับ

สามารถอธิบายได้ว่า การที่ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานมีพลังในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน มีความอดทน ไม่ย่อท้อกับปัญหา มีความกระตือรือร้น มีแรงบันดาลใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานอย่างเต็มที่ มีความนับถือ ศรัทธาตนเอง ความภาคภูมิใจในตนเอง การเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีความเชื่อมั่นในตนเองและความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน และได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นในสังคม ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ ปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ มีอำนาจในการปฏิบัติงาน รวมถึงความพึงพอใจต่อกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการพัฒนามาตรฐานคุณภาพชีวิตที่กรมราชทัณฑ์กำหนด อาจเป็นสาเหตุให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน

- **ข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์**

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. = 0.72) แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์มีความสมดุล

ระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับสูง สามารถอธิบายได้ว่า ข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์สามารถบริหารจัดการภาระงานที่มากเกินไปได้เสร็จสมบูรณ์ในแต่ละวัน ถึงแม้ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีมากเกินเวลาที่จำกัดหรือเป็นงานที่เกินความสามารถของตนเอง และสามารถปรับตัวต่อชั่วโมงการทำงาน มีความยืดหยุ่นต่อความกดดันจากที่ทำงานและที่บ้าน นอกจากนี้ ข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ให้ความสำคัญกับการแบ่งเวลาในการทำงานและบทบาทหน้าที่อื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม และสามารถจัดสรรและจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน การดูแลครอบครัว กิจกรรมส่วนตัว และการมีส่วนร่วมกับสังคมได้อย่างสมดุล รู้สึกพึงพอใจในความสมดุลระหว่างบทบาทหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับภาระงานและบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในครอบครัว อาจเนื่องจากเวลาทำงานของส่วนกลางกรมราชทัณฑ์เป็นเวลาราชการปกติ ไม่มีการเข้าเวรรักษาการณ์ จึงทำให้ข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์สามารถบริหารจัดการเวลาได้ มีวันหยุดตามวันหยุดนักขัตฤกษ์ ประกอบกับในปี พ.ศ. 2564 มีนโยบาย “Work from Home” หรือการปฏิบัติงานในที่พัก การเข้างานเลื่อมเวลา ทำให้ข้าราชการส่วนกลางกรมฯ สามารถบริหารจัดการเวลาการปฏิบัติงานและรักษาความความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้ นอกจากนี้ การที่ข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์มีความยินดีและเต็มใจเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการงานและกิจกรรมที่นอกเหนือจากงาน อาจเป็นผลมาจากส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ มีวัฒนธรรมการทำงานแบบพี่น้อง แบบครอบครัว และมีระบบการสอนงานทั้งการโค้ช (Coaching) และระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจร่วมกันทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงาน

แรงจูงใจ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ อยู่ในระดับสูงมาก ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณาแยกองค์ประกอบ พบว่า ปัจจัยภายนอก มีโดยองค์ประกอบย่อยที่มีระดับสูงมาก ดังนี้ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงปลอดภัยในงาน และสถานภาพ สามารถอธิบายได้ว่า ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม มีความโอบอ้อมอารีและให้การปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ ข้าราชการส่วนกลางกรมฯ ยังมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถทำงานร่วมกันได้ดี มีความเข้าใจกันระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา และข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์มีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานในกรมราชทัณฑ์ รวมถึงลักษณะงานที่ไม่เสียงอันตรายจนเกินไป อาจเป็นผลมาจากลักษณะงานที่ไม่ต้องใกล้ชิดผู้ต้องขังทุกวันเหมือนลักษณะงานในเรือนจำ ไม่มีความเสี่ยงในการควบคุมผู้ต้องขัง/ผู้ต้องกักขัง นอกจากนี้ วัฒนธรรมในการทำงานของส่วนกลางกรมราชทัณฑ์เป็นวัฒนธรรมแบบพี่น้อง แบบครอบครัว ที่สามารถแสดงความคิดเห็น มีการสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

ส่วนปัจจัยภายใน มีองค์ประกอบย่อยที่อยู่ในระดับสูงมาก คือ ความภาคภูมิใจในตนเองและความสำเร็จในงาน สามารถอธิบายได้ว่า ข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีความศรัทธาในตนเอง เห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้จนทำงานได้อย่างสำเร็จลุล่วง ถึงแม้ว่าลักษณะงานของส่วนกลางกรมฯ ส่วนใหญ่เป็นภารกิจสนับสนุนภารกิจของเรือนจำ/ทัณฑสถานในการดำเนินงานของภารกิจหลักให้บรรลุผลสำเร็จ จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากส่วนกลางกรมฯ ในการออกนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางปฏิบัติ การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวม การเลื่อนขั้นเงินเดือน

การโยกย้าย เป็นต้น ประกอบกับกรมราชทัณฑ์ได้ปลูกฝังค่านิยมให้ทราบถึงความสำคัญและการรักศักดิ์ศรีในวิชาชีพราชทัณฑ์ เห็นว่างานราชทัณฑ์มีความสำคัญต่อสังคม

มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน ผลการศึกษาพบว่า มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน ของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.57, S.D. = 0.99) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ด้านครอบครัวดี ด้านทางสงบ ด้านสุขภาพดี ด้านสุขภาพใจ ด้านผ่อนคลาย ด้านสังคมดี ด้านหาความรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ มีความพึงพอใจกับกิจกรรมด้านครอบครัวดี ด้านทางสงบ ด้านสุขภาพดี ด้านสุขภาพใจ ด้านผ่อนคลาย ด้านสังคมดี ด้านหาความรู้ ในระดับสูง สามารถอธิบายได้ว่า ข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์มีความพึงพอใจต่อสถานที่ออกกำลังกายที่กรมราชทัณฑ์จัดให้ การตรวจร่างกายประจำปี การจัดบริการฉีดวัดซีนไข้หวัดใหญ่ประจำปี การจัดบริการตรวจวัดสายตา การให้ความช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับความเดือดร้อนต่าง ๆ เช่น เจ้าหน้าที่ ที่ประสบภัยพิบัติ ได้รับอุบัติเหตุจากการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น มีการจัดบริการการบริจาคโลหิต การจัดกิจกรรมเฉลิมฉลองเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเหมาะสม มีห้องสมุด เพื่อศึกษาค้นคว้า การจัดฝึกอบรม หรือส่งเจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรม กิจกรรมทำบุญในวันสำคัญทางศาสนา การออกนโยบาย “Work from Home” หรือการปฏิบัติงานในที่พัก นโยบายการเหลื่อมเวลาทำงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนเวลาทำงาน

นอกจากนี้ จากผลการศึกษา ส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ควรทบทวนกิจกรรมด้านลดค่าใช้จ่ายและด้านสังคมดี เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่ข้าราชการส่วนกลางกรมฯ มีความพึงพอใจน้อย อาทิ การแจกผ้าตัดเครื่องแบบหรือเสื้อให้กับเจ้าหน้าที่ในกอง/กลุ่ม และสินค้าของบุคคลภายนอกที่นำมาจำหน่ายในโรงอาหารมีความหลากหลายและราคาย่อมเยา การจัดงานเลี้ยงเจ้าหน้าที่ตามเทศกาลต่าง ๆ เช่น งานปีใหม่ งานเกษียณอายุ เป็นต้น การแจกของที่ระลึกในเทศกาลต่าง ๆ เช่น เทศกาลปีใหม่ เทศกาลสงกรานต์ เป็นต้น โดยข้าราชการส่วนกลางกรมฯ มีข้อเสนอแนะสวัสดิการเพิ่มเติมว่าควรตัดเครื่องแบบให้เจ้าหน้าที่ ลดราคาสินค้าร้านสวัสดิการ สวัสดิการอาหารกลางวันฟรีเช่นเดียวกับกระทรวงกลาโหม และมีส่วนลดสำหรับอาหารกลางวัน และเครื่องดื่ม ส่วนกิจกรรมการจัดงานเลี้ยงและการแจกของที่ระลึกในเทศกาลต่าง ๆ อาจเป็นผลมาจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ประกอบกับรัฐบาลได้ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน ทำให้ไม่สามารถเกิดการรวมกลุ่มและจัดงานเลี้ยงได้

ความยึดมั่นผูกพันในงาน ผลการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก คือ ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์มีส่วนร่วมในการทำงานของตนเองอย่างมาก มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีแรงบันดาลใจ ภาคภูมิใจ และงานที่ทำมีความท้าทาย อยู่ในระดับสูงมาก สามารถอธิบายได้ว่า ข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์มีความมุ่นมั่นสนใจในการทำงานอย่างสูง และมีความสุขในการทำงาน และในขณะที่กำลังทำงานอยู่ก็รู้สึกเหมือนว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วและยากที่จะถอนตัวออกจากงานนั้น ๆ มีความเต็มใจที่จะใช้พลังในการทำงาน รวมถึงมีความอดทนไม่ย่อท้อแม้เผชิญหน้ากับปัญหาอาจเนื่องจากวัฒนธรรมในการทำงานของส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชา

สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหา อุปสรรคจากผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนการนำเสนอแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ทำให้ข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ได้แสดงความคิดเห็นของตน เกิดเป็นความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน

จากการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ปรากฏผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .708$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยความสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์มีแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้น จะส่งผลให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์เพิ่มมากขึ้นด้วย และเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจพบว่า ทุกองค์ประกอบของแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์เช่นกัน และเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การที่ข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ มีความนับถือตนเอง ความศรัทธามีความภาคภูมิใจในตนเอง การเห็นว่าตนเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม เห็นว่างานราชทัณฑ์เป็นงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี นอกจากนี้ยังเป็นงานที่ได้ใช้ความสามารถในการทำงานจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจ ซึ่งทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป ประกอบกับมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถทำงานร่วมกันได้ดี มีความเข้าใจกันระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาบริหารงานด้วยความยุติธรรม มีความโอบอ้อมอารี และสามารถให้การปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และงานในส่วนกลางกรมราชทัณฑ์เป็นงานที่มีความมั่นคง ไม่เสี่ยงอันตรายจนเกินไป อาจส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอทิตยา เล็กประทุมและเฉลิมขวัญ สิงห์วี ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและความผูกผันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงในของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งอยู่ในระดับสูง และงานวิจัยของกาญจน์นภา ฉวีรักษ์ ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันโรคทรวงอก ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันโรคทรวงอก อยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้านโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .01 (r = .557) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยความสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อความพึงพอใจของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ที่มีต่อกิจกรรมตามมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้านเพิ่มมากขึ้น จะส่งผลให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์เพิ่มมากขึ้นด้วยและเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ด้านสุขภาพดี ด้านสุขภาพใจ ด้านหาความรู้ ด้านทางสงบ ด้านสังคมดี ด้านผ่อนคลาย ด้านลดค่าใช้จ่าย และด้านครอบครัวดี

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ ควรเน้นไปที่มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน ด้านสุขภาพดี ได้แก่ สถานที่ออกกำลังกายที่กรมราชทัณฑ์จัดให้ การตรวจร่างกายประจำปี การจัดบริการฉีดวัคซีนไข้หวัดใหญ่ประจำปี และการจัดบริการตรวจวัดสายตา หรืออาจเป็นกิจกรรมอื่น โดยเป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างการมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิธร เหล่าเท้ง และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ ที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานเอกชน ผลการศึกษาพบว่า กิจกรรมสุขภาพดี มีค่าเฉลี่ยที่สูง

สมมติฐานที่ 3 ความยึดมั่นผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

ความยึดมั่นผูกพันในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r= .754) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยความสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์มีความยึดมั่นผูกพันในงานเพิ่มมากขึ้น จะส่งผลให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์เพิ่มมากขึ้นด้วย และเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ คือ ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน และความขยันขันแข็ง

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า คุณลักษณะของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ที่มีพลังสูง มีความเต็มใจที่จะใช้พลังในการทำงาน รวมถึงความไม่ท้อถอยแม้ว่าจะเผชิญกับปัญหาในการทำงาน ทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงานสูง ดังนั้นหากกรมราชทัณฑ์สร้างคุณลักษณะของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ตามคุณลักษณะข้างต้น อาจเพิ่มความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Maslach, Schaufeli & Leiter (2001) ที่กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานว่าเป็นสภาวะที่บุคคลมีพลังใจในการทำงาน อยากทำงาน ชอบที่จะเกี่ยวข้องกับงาน และรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Gallup (2013) ที่กล่าวว่าความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นการที่บุคคลรู้สึกอยากปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีความกระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย

สมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน ความยึดมั่นผูกพันในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจ และความยึดมั่นผูกพันในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ได้ร้อยละ 60 (R^2adj = .602) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .779 โดยความยึดมั่นผูกพันในงานสามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ได้ดีที่สุด รองลงมา คือ แรงจูงใจ

การที่ความยึดมั่นผูกพันในงานสามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ได้ดีที่สุด อาจอธิบายได้ว่า การที่ข้าราชการกรมราชทัณฑ์สามารถแบ่งเวลาในการทำงานและบทบาทหน้าที่อื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม จัดสรรและจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน และเวลาส่วนตัว มีความยินดีและความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในการทำงานและนอกเหนือจากการทำงาน สามารถจัดการกับภาระงานที่มากเกินกว่าเวลาที่จำกัดและความสามารถของตนเองได้เสร็จสมบูรณ์ อีกทั้งยังสามารถปรับตัวต่อชั่วโมงการทำงาน และมีความยืดหยุ่นต่อความกดดันจากที่ทำงานและที่บ้านได้ มีความพึงพอใจในความสมดุลระหว่างบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในงานและบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในครอบครัว เป็นผลมาจากการที่ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานมีพลังในการทำงานสูง มีความสุขในการทำงาน มีความอดทน ไม่ย่อท้อกับปัญหา มีความกระตือรือร้น มีแรงบันดาลใจในการทำงาน และความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของอรพิทร์ ชูชม (2557) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการครู พบว่า ข้าราชการครูที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นครูที่มีพฤติกรรมการทำงานตามสายวิชาชีพครูมาก แล้วยังมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

และแรงจูงใจที่สามารถพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ ได้ อาจอธิบายได้ว่า ข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ มีความนับถือตนเอง ความศรัทธามีความภาคภูมิใจในตนเอง การเห็นว่าตนเองมีคุณค่า มีการรับรู้ว่าข้าราชการกรมราชทัณฑ์เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ได้ใช้ความสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจ ซึ่งทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป นอกจากนี้ ข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ยังมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถทำงานร่วมกันได้ดี มีความเข้าใจกันระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา และข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในกรมราชทัณฑ์ รวมทั้งลักษณะงานที่ไม่เสี่ยงอันตรายจนเกินไป นอกจากนี้ข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์มีผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรม มีความโอบอ้อมอารี และสามารถให้การปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อาจเป็นสาเหตุให้ข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอทิตยา เล็กประทุมและเฉลิมขวัญ สิงห์วี ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและความผูกผันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล

เอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งอยู่ในระดับสูง และงานวิจัยของกาญจน์นภา ฉวีรักษ์ ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันโรคทรวงอก ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันโรคทรวงอก อยู่ในระดับมาก

ส่วนมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้านที่ไม่สามารถพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ได้ อาจอธิบายได้ว่า ความพึงพอใจต่อกิจกรรมมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้านไม่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ อาจเนื่องจากกิจกรรมมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้านที่จัดให้แก่ข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ไม่ได้จัดเป็นประจำ นอกจากนี้ข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์อาจเกิดความเปรียบต่างกับกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการพัฒนามาตรฐานคุณภาพชีวิตที่กรมราชทัณฑ์กำหนดที่มีจำนวนกิจกรรมมากกว่าและจัดเป็นประจำ เนื่องจากกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการพัฒนามาตรฐานคุณภาพชีวิตที่กรมราชทัณฑ์กำหนดถูกกำหนดเป็นตัวชี้วัดของเรือนจำ/ทัณฑสถานที่ต้องจัดทำอย่างน้อย 25 กิจกรรมต่อปี ซึ่งแตกต่างจากกิจกรรมมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้านที่ไม่ได้กำหนดเป็นนโยบายอย่างเป็นรูปธรรม อิทธิพลของมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้านไม่สามารถพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ได้

5.5 ข้อเสนอแนะ

5.5.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1) ข้อเสนอแนะสวัสดิการเพิ่มเติม

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามโครงการวิจัย โดยแบ่งข้อเสนอแนะสวัสดิการเพิ่มเติม เป็นข้อเสนอเชิงนโยบายแก่กรมราชทัณฑ์ ดังนี้

- ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน กรมราชทัณฑ์

1. ด้านที่พักของทางราชการ

เรือนจำ/ทัณฑสถานควรจัดสรรบ้านพักให้เพียงพอกับจำนวนเจ้าหน้าที่ พร้อมทั้งดูแลความสะอาดและความสมบูรณ์ของบ้านพัก

2. ด้านความสะอาดของสถานที่ทำงาน

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

3. ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน

เรือนจำ/ทัณฑสถานควรได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา บรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีรางวัลตอบแทนการปฏิบัติงาน หมุนเวียนงาน มอบหมายงานให้เท่าเทียมกัน และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล

4. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

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

5. ด้านความพร้อมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

เรือนจำ/ทัณฑสถานมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานเรือนจำ จัดหาอุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ และอุปกรณ์สำหรับควบคุมผู้ต้องขัง และวิทยุสื่อสารที่เพียงพอ จัดสรรงบสำหรับซ่อมแซมอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ

6. ด้านค่าตอบแทน

กรมราชทัณฑ์ควรเพิ่มค่าตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการ (ค่าเวร) และค่าเสี่ยงภัย เพิ่มค่าเสี่ยงภัยกรณีพิเศษ เช่น ค่าเสี่ยงภัยของพัศดีเวร เพิ่มค่าตอบแทนเพิ่มเติม เช่น ค่าตอบแทนวิชาชีพเฉพาะ หรือค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านการพัสดุ โดยค่าเสี่ยงภัยไม่ต้องนับชั่วโมงการปฏิบัติงานใกล้ชิดผู้ต้องขัง มีค่าตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงานต่างภูมิลำเนา ค่าตอบแทนเบี้ยกันดาร หรือค่าครองชีพรายเดือน ๆ ละ 500 บาท

7. ด้านความเท่าเทียมของสวัสดิการระหว่างเรือนจำต่าง ๆ

เรือนจำ/ทัณฑสถาน ควรจัดอาหารเที่ยงหรืออาหารให้ครบ 3 มื้อ จัดอาหารที่มีคุณภาพและมีปริมาณที่เพียงพอต่อการบริโภค จัดสวัสดิการเครื่องอุปโภคบริโภคในทุกเรือนจำ แจกรองเท้าทำงานปีละ 1 คู่ แจกรองเท้าบูทสำหรับฤดูฝน แจกผ้าตัดเครื่องแบบ

8. ด้านกองทุนและการเงิน

กรมราชทัณฑ์ควรจัดกองทุนกู้ยืม ขยายวงเงินกู้ของสหกรณ์ออมทรัพย์ การกู้ยืมฉุกเฉินดอกเบี้ยต่ำที่เรือนจำ เพิ่มวงเงินกู้ในเรือนจำ กองทุนออมทรัพย์เพื่อวัยเกษียณ เพิ่มกองทุนอื่น ๆ มีเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยปลอดดอกเบี้ย 15 ปี ยกเว้นดอกเบี้ยเงินกู้ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) จัดทำประกันชีวิตและประกันสุขภาพให้แก่เจ้าหน้าที่ หรือจัดทำประกันกลุ่ม

9. ด้านการส่งเสริมสุขภาพ

เรือนจำ/ทัณฑสถานควรตรวจประเมินสุขภาพจิตและร่างกายของเจ้าหน้าที่ทุก ๆ 6 เดือน และตรวจประเมิน COVID-19 ทุก 14 วัน

10. ด้านการพัฒนาตนเอง

เรือนจำ/ทัณฑสถานควรจัดสื่อการเรียนรู้ซึ่งมีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ หลักสูตรการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน นำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการศึกษาหรือฝึกอบรม ส่งเสริมการศึกษา ฝึกอบรม และกิจกรรมศึกษาดูงานหน่วยงานภายนอก

11. ด้านกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์

เรือนจำ/ทัณฑสถานควรจัดกิจกรรมที่มีครอบครัวเจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมด้วย จัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และกับหน่วยงานภายนอก และจัดกิจกรรมท่องเที่ยวและนันทนาการ

12. ด้านครอบครัวเจ้าหน้าที่

กรมราชทัณฑ์ควรจัดให้เจ้าหน้าที่ย้ายกลับภูมิลำเนา มีการส่งเสริมให้ครอบครัวมีรายได้เสริม การตรวจสุขภาพให้แก่ครอบครัวของเจ้าหน้าที่ จัดสนามเด็กเล่นให้ลูกเจ้าหน้าที่ สร้างศูนย์เด็กเล็กของเรือนจำ มีห้องหรือสถานที่ออกกำลังกายให้ครอบคลุมถึงครอบครัวเจ้าหน้าที่ เงินช่วยเหลือบุตรเจ้าหน้าที่ ทุนเรียนดี จัดรถรับ-ส่งนักเรียน

13. ด้านการบริหารงานของกรมราชทัณฑ์

กรมราชทัณฑ์ควรจัดแบ่ง หรือกระจายงบ เพื่อจัดสวัสดิการให้แก่เรือนจำที่มีรายได้น้อย จัดสรรอัตรากำลังให้เพียงพอ เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่เก่าได้ย้ายกลับภูมิลำเนา แทนการให้เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ได้บรรจุตามภูมิลำเนาของตนเอง เพิ่มวันลากรณีพิเศษ เช่น ลาดูแลบิดามารดาที่เจ็บป่วยครั้งละ 15 วัน วันหยุดพิเศษของกรมราชทัณฑ์ เป็นต้น ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ออกมาตรการการเข้าเวรเป็นกะหรือผลัดๆ ละ 8 ชั่วโมง อบรมสร้างจิตสำนึกที่ดีแก่เจ้าหน้าที่ มีสวัสดิการด้านอาวุธปืน ผ่อนอาวุธปืน จำหน่ายเครื่องหมายและรองเท้าปฏิบัติงาน ที่มีคุณภาพดี

- ข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์

1. ด้านที่พักของทางราชการ และสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีพ

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

2. ด้านความสะอาด สิ่งอำนวยความสะดวก และความพร้อมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

กรมราชทัณฑ์ควรปรับปรุงห้องน้ำใหม่ทั้งหมด ปรับปรุงโรงอาหารเป็นติดเครื่องปรับอากาศ ให้ความสำคัญกับความสะอาดของสถานที่ทำงาน ควรมีการกำจัดหนูเป็นประจำ สร้างหลังคาของสถานที่จอดรถ

ปรับปรุงห้องออกกำลังกาย สร้างลานกีฬา สถานที่ออกกำลังกาย มีบริการรถรับ-ส่งเจ้าหน้าที่มาทำงาน หรือรับจากท่าน้ำนนท์ สถานีรถไฟฟ้า มายังกรม และจัดสรรอุปกรณ์สำนักงานให้เจ้าหน้าที่เบิกใช้ระหว่างที่ต้องปฏิบัติงานภายในที่พัก เช่น คอมพิวเตอร์พกพา แท็บเล็ต เป็นต้น

3. ด้านค่าตอบแทน และกิจกรรมสร้างสัมพันธ์

กรมราชทัณฑ์ควรเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษของเจ้าหน้าที่ส่วนกลางให้เหมือนหน่วยงานอื่นในกระทรวงยุติธรรมโดยไม่ต้องเป็นสายวิชาชีพเฉพาะ หรือเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษของเจ้าหน้าที่ส่วนกลาง มีโบนัส นอกจากนี้ควรมีค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการตามการลงเวลาจริง และจัดกิจกรรมกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ภายในส่วนกลางกรม เพื่อสร้างความรู้จักและความสามัคคี

2) ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ผู้วิจัยได้รวบรวมและจัดแบ่งข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานออกเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- **ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน กรมราชทัณฑ์**

1. ข้อเสนอแนะต่อนโยบายกรมราชทัณฑ์

กรมราชทัณฑ์ควรกำหนดนโยบายที่ให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพของครอบครัวเจ้าหน้าที่เป็นลำดับแรก เพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอ แทนการตอบแทนที่เป็นเงิน สรรหาบุคลากรที่รักในอาชีพราชทัณฑ์ สนับสนุนข้าราชการย้ายกลับภูมิลำเนา เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างความสุขให้ครอบครัว นอกจากนี้ในการพิจารณาเลื่อนระดับควรคำนึงถึงผู้ที่รับราชการมานานหรือประสบการณ์ในงานสูง และวางระบบอาวุโสให้ชัดเจนเป็นมาตรฐาน สร้างค่านิยมความเคารพกันตามลำดับอาวุโส กำหนดเกณฑ์การเลื่อนระดับที่เป็นธรรมและระยะเวลาในการดำเนินการไม่ควรใช้เวลาเกิน 3 เดือน มีกระบวนการดำเนินการทางวินัยที่เป็นธรรม เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมโดยตรงในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ควรสร้างโอกาสและความเท่าเทียมในสายความก้าวหน้าให้แก่ข้าราชการต่างประเภท

นอกจากนี้ ควรกำหนดเกณฑ์เกี่ยวกับค่าตอบแทนต่าง ๆ อาทิ การรับค่าเสี่ยงภัย โดยไม่ต้องนับชั่วโมงการปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้ต้องขัง เพิ่มค่าตอบแทนให้เท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม กำหนดอัตราค่าเสี่ยงภัยแยกตามประเภทของเรือนจำ ลดความเหลื่อมล้ำระหว่างค่าตอบแทนสายงานแพทย์กับผู้คุม กำหนดชั่วโมงการทำงานและกรอบอัตรากำลังโครงสร้างเวรรักษาการณ์ของเรือนจำให้เหมาะสม พิจารณาการทำงานเป็นผลัดหรือกะ นโยบายเพิ่มวันหยุดให้แก่ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน เพิ่มสัดส่วนเงินปันผลจากการทำงานผู้ต้องขังให้เจ้าหน้าที่เป็นร้อยละ 50 อีกทั้งปลูกฝังหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จิตสาธารณะ การให้บริการ ความเสียสละ ความภาคภูมิใจในอาชีพ ความรักความผูกพันที่มีต่อองค์การ แก่ข้าราชการบรรจุใหม่ พร้อมทั้งให้ความสำคัญแก่ความปลอดภัย สุขภาพกาย และสุขภาพใจของเจ้าหน้าที่

กรมราชทัณฑ์ควรกำหนดมาตรฐานการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เรือนจำทุกแห่งถือปฏิบัติเหมือนกัน จัดทำและประเมินผล SOP ด้านสวัสดิการเจ้าหน้าที่ของกรมราชทัณฑ์อย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งจัดสวัสดิการระหว่างเรือนจำให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน มีการศึกษา model การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังของประเทศที่พัฒนาแล้วมาประยุกต์ใช้ในบริบทงานราชทัณฑ์ไทย เพื่อลดความแออัดในเรือนจำ ควรลดบทบาทงานราชทัณฑ์ที่มิใช่บทบาทงานของเรือนจำลง นอกจากนี้ นโยบายการบริหารงานควรมีความต่อเนื่องกัน แม้จะเปลี่ยนผู้บริหาร มีการปรับใช้สื่อดิจิทัลมาช่วยในการประสานงานหรือการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานของเรือนจำ

ผู้บัญชาการเรือนจำต้องเป็นแบบอย่างที่ดี เปิดโอกาส และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ควรบริหารงานด้วยความยุติธรรม รับฟังข้อมูลด้วยใจเป็นกลาง ประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วยความเป็นธรรมตามผลการปฏิบัติงานจริง มีความชัดเจนในนโยบายหรือข้อสั่งการต่าง ๆ รวมถึงสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเรื่องการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ นอกจากนี้ผู้บัญชาการเรือนจำควรรู้เท่าทัน และรับนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยเหลือในการปรับกระบวนงาน สนับสนุนการเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ โดยผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม เมื่อมีโอกาสควรให้คำชมเชย ให้กำลังใจ และใส่ใจดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งควรให้ความสำคัญกับทุกงานอย่างเท่าเทียมกัน มอบหมายงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล จัดระบบหมุนเวียนงาน เช่น เวียนงานทุก 2 ปี เพื่อให้ข้าราชการได้เรียนรู้งานที่หลากหลาย จัดสรรอัตรากำลังแต่ละฝ่ายให้สอดคล้องกับปริมาณงาน ดูแลคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่และเตรียมความพร้อมด้านอัตรากำลัง อาคารสถานที่ อุปกรณ์สำนักงาน นอกจากนี้ เรือนจำควรจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย กิจกรรมเชื่อมความสามัคคี การทำงานเป็นทีม กีฬา นันทนาการ อบรม สัมมนา ท่องเที่ยวร่วมกัน ลดการจัดกิจกรรมนอกเวลาราชการ หากมิใช่ภารกิจเร่งด่วนจริง ๆ และจัดกิจกรรมที่ครอบครัวของเจ้าหน้าที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมด้วย

3. ข้อเสนอแนะต่อตัวบุคคลของข้าราชการราชทัณฑ์

ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน กรมราชทัณฑ์ ควรนำหลักธรรมมาใช้ในการทำงาน เช่น การคิดแบบปล่อยวาง ปฏิบัติธรรม นั่งสมาธิก่อนนอน เดินสายกลางไม่ตึงหรือหย่อนเกินไป มองโลกในแง่ดี บำเพ็ญทาน รักษาศีล เป็นต้น นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต เพื่อไม่ให้เป็นหนี้สินเกินตัว รู้จักการบริหารเงิน ปรับเปลี่ยนความคิดให้สอดคล้องกับจิตวิญญาณความเป็นข้าราชการราชทัณฑ์ ให้คิดว่าที่ทำงานก็เหมือนบ้าน หยุดพักระหว่างทำงานโดยการเดินตรวจตรา ออกกำลังกายพร้อมผู้ต้องขังครั้งละ 30 นาที ทำงานด้วยความสนุก เพื่อสร้างสมดุลให้ตนเองกับครอบครัว แยกเวลางานกับครอบครัวให้ได้ ไม่ควรนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน หาเวลาในการออกกำลังกาย ท่องเที่ยว นัดพบเพื่อนฝูง

- ข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์

1. ข้อเสนอแนะต่อนโยบายกรมราชทัณฑ์

กรมราชทัณฑ์ควรเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ในส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ให้เพียงพอและสอดคล้องกับภาระงาน ควรจัดมุมผ่อนคลายในส่วนกลางกรม หรือสวัสดิการอื่น ๆ โดยศึกษาเพิ่มเติมจากภาคเอกชน หรือเปิดเพลงเบา ๆ ระหว่างพักเที่ยง เพื่อผ่อนคลายความเครียดของเจ้าหน้าที่ ควรให้ความสำคัญกับสุขอนามัยและสุขภาพจิตที่ดี ให้ความเอาใจใส่ในทุกระดับ ลดความเหลื่อมล้ำระหว่างบุคคล และสนับสนุนความสัมพันธ์แบบพี่น้องมากกว่านายกับลูกน้อง ควรจัดให้มีจิตแพทย์มาให้คำปรึกษาหรือประเมินสุขภาพจิตของเจ้าหน้าที่ เพื่อลดความเครียดในชีวิต นอกจากนี้ ควรจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลตามช่วงอายุ เช่น สวัสดิการอาหารกลางวัน ที่พักหรือค่าเช่าบ้านสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ ค่าตัดเครื่องแบบ ทุนสนับสนุนการศึกษาบุตร เป็นต้น ควรเปิดโอกาสให้มีโอกาสย้ายกลับภูมิลำเนา สนับสนุนให้นำระบบการทำงานแบบดิจิทัลมาใช้ในการทำงานอย่างจริงจัง และจัดสรรเครื่องสำรองไฟให้เพียงพอ และแก้ไขปัญหาสัญญาณ WIFI ไม่เสถียร และควรกำหนดให้มีค่าตอบแทนพิเศษสำหรับเจ้าหน้าที่ส่วนกลางกรม และการให้ผู้รักษาการในตำแหน่งอยู่ตรงตามต้นสังกัดจริง

2. ข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานของกอง

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

3. ข้อเสนอแนะต่อตัวบุคคลของข้าราชการราชทัณฑ์

ข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ควรปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในกฎ ระเบียบ คุณธรรม และจริยธรรม ปลูกฝังความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน ยึดหลักทางสายกลาง ให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัวและการทำงานควบคู่กัน สร้างสมดุลให้ตนเองกับครอบครัว แยกเวลางานกับครอบครัวให้ได้

5.5.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพียงอย่างเดียว ควรมีการใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบอื่นร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ การประชุมกลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสุ่มตัวอย่างแบบโควตา โดยกำหนดตามประเภทตำแหน่ง ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามของข้าราชการส่วนใหญ่อยู่ฝ่ายบริหาร ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้ที่สนใจอาจกำหนดโควตาตามฝ่ายที่ปฏิบัติงานด้วย

3) ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่สามารถพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ได้ เพื่อให้ได้ข้อมูลใหม่ ๆ สำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป เช่น บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ คุณลักษณะของงาน เป็นต้น เพื่อให้กรอบแนวคิดการวิจัยกว้างขวางขึ้น

4) ควรศึกษาการพัฒนาความยึดมั่นผูกพันในงานเพิ่มเติม เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของทั้งข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานและส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลและแนวทางในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน

5) ผู้ที่สนใจศึกษาวิจัย สามารถนำแบบสอบถามไปปรับใช้ในการรวบรวมข้อมูลหรือศึกษาเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้

ภาคผนวก

แบบสอบถาม
“ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์” สำหรับข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน กรมราชทัณฑ์

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาระดับ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และเพื่อแสวงหาแนวทางในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ โดยที่ท่านผู้ตอบเป็นบุคคลที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างสูงต่อการพัฒนาของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ **ข้อมูลที่ได้จะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ จะไม่มีส่วนใดแสดงชื่อท่านและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน** ข้อมูลจะถูกวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้น จึง**ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด** สำหรับแบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 6 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน
ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในงาน
ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
(โปรดทำเครื่องหมาย √ หรือกรอกข้อมูลลงในช่องว่าง)

1. เพศ [ ] 1) ชาย [ ] 2) หญิง
2. อายุ ..... **ปี** ..... **เดือน**
3. อายุงานที่เรือนจำ (รวมที่เคยทำทุกแห่ง) ..... **ปี** ..... **เดือน**
4. สถานภาพ [ ] โสด [ ] สมรส [ ] หม้าย/หย่าร้าง [ ] แยกกันอยู่
5. บุตร [ ] ไม่มี [ ] มี [บุตรโดยกำเนิด/บุตรบุญธรรม/บุตรเดิมของคู่สมรส]
6. ประเภทและระดับตำแหน่ง
[ ] 1) ประเภทวิชาการ ระดับ [ ] 1.1 ปฏิบัติการ [ ] 1.2 ชำนาญการ [ ] 1.3 ชำนาญการพิเศษ
[ ] 2) ประเภททั่วไป ระดับ [ ] 2.1 ปฏิบัติงาน [ ] 2.2 ชำนาญงาน [ ] 2.3 อาวุโส
7. ฝ่าย
[ ] 1) ฝ่ายบริหารทั่วไป [ ] 2) ฝ่ายทัณฑปฏิบัติ [ ] 3) ฝ่ายสวัสดิการ
[ ] 4) ฝ่ายสงเคราะห์ [ ] 5) ฝ่ายควบคุม [ ] 6) ฝ่ายรักษาการณ์
[ ] 7) ฝ่ายฝึกวิชาชีพ [ ] 8) ฝ่ายการศึกษา [ ] 9) ฝ่ายอื่น ๆ โปรดระบุ .....

8. หน้าที่เวร

[ ] 1) เวรรักษาการณ์ทั่วไป [ ] 2) ผู้ช่วยพัศดีเวร [ ] 3) พัศดีเวร
[ ] 4) เวรผู้ใหญ่ [ ] 5) เวรตรวจ [ ] 6) เวรสายการแพทย์
[ ] 7) อื่น ๆ โปรดระบุ .....

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างที่**ตรงกับความเป็นจริง**มากที่สุด

ที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
1.	ท่านมีปัจจัย 4 อย่างเพียงพอ (อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค)					
2.	เรือนจำของท่านมีนโยบายการบริหารงานภายในที่ชัดเจน					
3.	ผู้บัญชาการเรือนจำของท่านปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม					
4.	ผู้บัญชาการเรือนจำของท่านมีน้ำใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
5.	ผู้บัญชาการเรือนจำของท่านสามารถให้คำปรึกษาในเรื่องงานแก่ท่านได้					
6.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
7.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บัญชาการเรือนจำ					
8.	เรือนจำของท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีต่อการทำงาน เช่น มีความสะอาด มีอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ เป็นต้น					
9.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ					
10.	งานของท่านมีความมั่นคงในอาชีพ					
11.	งานของท่านมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
12.	สังคมภายนอกยอมรับอาชีพของท่านว่าเป็นอาชีพว่ามีเกียรติ มีศักดิ์ศรี					
13.	ท่านภาคภูมิใจในตัวเอง ศรัทธาในตนเอง เห็นว่าตนมีคุณค่า					
14.	ความสำเร็จในงานของท่านทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจและเป็นแรงผลักดันให้ท่านทำงานต่อไป					

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างที่**ตรงกับความเป็นจริง**มากที่สุด (ต่อ)

ที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
15.	ผู้อื่นยอมรับความสามารถของท่าน					
16.	งานของท่านเป็นงานที่สำคัญ					
17.	ท่านมีอำนาจตัดสินใจในงานของตัวเองเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย					
18.	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การเป็นหัวหน้างาน/ฝ่าย ผอ.ส่วน เป็นต้น					
19.	ผู้บัญชาการเรือนจำเปิดโอกาสให้ท่านไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น ฝึกอบรม สัมมนา หรือลาศึกษาต่อ เป็นต้น					
20.	งานของท่านมีความน่าสนใจ ท้าทายความสามารถ					
21.	งานของท่านทำให้ท่านพบจุดมุ่งหมายในการดำรงชีวิต					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรม
ตามมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ 8 ด้าน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างที่ตรงกับ**ระดับความพึงพอใจ**ของท่านมากที่สุด
***** หากเรือนจำของท่านไม่ได้ดำเนินการในข้อใดโปรดข้ามข้อนั้น *****

ที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
1.	สถานที่ออกกำลังกายที่เรือนจำจัดให้					
2.	กิจกรรมการออกกำลังกายอย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์					
3.	กิจกรรมการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย					
4.	การตรวจร่างกายประจำปี					
5.	การจัดรถรับ-ส่งบุตรหลานของเจ้าหน้าที่					
6.	การช่วยเหลือเครื่องอุปโภคบริโภคประจำเดือน					
7.	การแจกผ้าตัดเครื่องแบบ					
8.	การแจกเครื่องหมายเลื่อนระดับ					

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างที่ตรงกับ**ระดับความพึงพอใจ**ของท่านมากที่สุด (ต่อ)

***** หากเรือนจำของท่านไม่ได้ดำเนินการในข้อใดโปรดข้ามข้อนั้น *****

ที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
9.	การจัดหาอาหารกลางวันเลี้ยงเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน					
10.	การให้ความช่วยเหลือเจ้าหน้าที่กรณีประสบภัยบาดเจ็บหรือเสียชีวิตอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่					
11.	การปรับปรุงซ่อมแซมบ้านพัก					
12.	การจัดจำหน่ายเครื่องอุปโภคให้เจ้าหน้าที่ในราคาต้นทุน					
13.	การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการเพื่อให้สมาชิกกู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำ					
14.	กิจกรรมด้านสันทนาการในโอกาสหรือเทศกาลต่าง ๆ เช่น งานปีใหม่ งานเกษียณอายุ เป็นต้น					
15.	การทัศนศึกษา ท่องเที่ยว เพื่อความผ่อนคลาย					
16.	การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มความรู้					
17.	การจัดฝึกอบรม หรือส่งเจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรม					
18.	การจัดมุมความรู้ภายในเรือนจำ					
19.	กิจกรรมส่งเสริมความสงบภายในจิตใจ เช่น การนั่งสมาธิ เป็นต้น					
20.	กิจกรรมทำบุญในวันสำคัญทางศาสนา					
21.	กิจกรรมอบรมให้ความรู้หรือเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตประจำวัน					
22.	กิจกรรมที่มีครอบครัวของเจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วม เช่น กีฬาฮาเฮร่วมกับครอบครัว วันเด็ก					
23.	การจัดเวรยามรักษาการณ์ของเจ้าหน้าที่ให้ไม่เกิน 3 คืนติดต่อกัน					
24.	กิจกรรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น เช่น การแข่งกีฬา					
25.	กิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมให้คุณภาพด้านสังคมของเจ้าหน้าที่ เช่น การประกวดผู้คุมดีเด่น การมอบสิ่งของ การติดประกาศเชิดชูเกียรติ					

แบบสอบถามสวัสดิการที่ควรได้รับการจัดสรรเพิ่มเติม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับความต้องการของท่านมากที่สุด **(เลือกได้ 5 ข้อ)**

[ ] การตรวจสุขภาพทุก 6 เดือน
[ ] การดูแลเอาใจใส่ด้านสุขภาพจิต
[ ] การสนับสนุนอาหารให้ครบ 3 มื้อ แก่เจ้าหน้าที่เวรรักษาการณ์
[ ] การบริการน้ำดื่มที่สะอาด ชา กาแฟ
[ ] การสนับสนุนเครื่องแบบปีละ 2 ชุด
[ ] การสนับสนุนรองเท้าสำหรับปฏิบัติงานปีละ 1 คู่
[ ] การจัดสรรบ้านพักให้เพียงพอ
[ ] การพัฒนาเรือนจำ/ทัณฑสถาน ให้มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาสนับสนุนการทำงาน
[ ] การฝึกอบรม/สัมมนาข้าราชการทุกระดับเพื่อพัฒนาศักยภาพ
[ ] การสนับสนุนผลิตภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องมือ เพื่อสนับสนุนการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ วิทยุสื่อสาร ปืน เป็นต้น
[ ] การเพิ่มค่าตอบแทนเวรรักษาการณ์
[ ] การเพิ่มค่าเสี่ยงภัย

ความต้องการสวัสดิการอื่น ๆ โปรดระบุ

1. .....
2. .....
3. .....
4. .....
5. .....

ส่วนที่ 4 แบบสอบความยึดมั่นผูกพันในงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างที่**ตรงกับตัวท่าน**มากที่สุด

ที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
1.	ท่านมีพลังในการทำงาน					
2.	ท่านรู้สึกอยากไปทำงาน เมื่อตื่นขึ้นมาในตอนเช้า					
3.	ท่านไม่ท้อถอยแม้ว่าจะเผชิญกับปัญหาในการทำงาน					
4.	ท่านยอมสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานของท่านประสบความสำเร็จ					
5.	ท่านภาคภูมิใจกับงานที่ทำ					
6.	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำนั้นท้าทาย					
7.	ท่านมีความสุขกับงานที่ทำ					
8.	ท่านรู้สึกว่าเวลาผ่านไปรวดเร็วเมื่อลงมือทำงาน					
9.	ท่านรู้สึกว่ายากที่จะถอนตัวออกมาเมื่อลงมือทำงานแล้ว					
10.	ท่านอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ					

ส่วนที่ 5 แบบสอบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างที่**ตรงกับตัวท่าน**มากที่สุด

ที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
1.	ท่านสามารถแบ่งเวลาระหว่างงานกับการดำเนินชีวิตในบทบาทอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
2.	ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญระหว่างงานกับการดำเนินชีวิตในบทบาทอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม					
3.	ท่านยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของเรือนจำที่เกี่ยวข้องกับงาน					
4.	ท่านยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของเรือนจำแม้จะไม่เกี่ยวข้องกับงาน					
5.	ท่านทำงานได้ดี โดยที่ท่านก็มีเวลาดูแลครอบครัวได้ดีด้วย					
6.	ท่านสามารถทำงานให้แล้วเสร็จในเวลางานถึงแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายมีจำนวนมาก					
7.	ท่านสามารถทำงานให้แล้วเสร็จในเวลางานถึงแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายยากเกินความสามารถ					
8.	ท่านสามารถปรับตัวต่อชั่วโมงการทำงานที่เพิ่มขึ้นได้					
9.	ท่านสามารถหาวิธีผ่อนคลายได้เมื่อมีแรงกดดันจากที่ทำงาน					

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ตามแนวทางของท่าน

1. .....
2. .....
3. .....
4. .....
5. .....

หมายเหตุ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง ความสามารถ และความพึงพอใจของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่มีต่อการกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการทำงานกับกิจกรรมที่นอกเหนือจากการทำงาน

ขอขอบพระคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถาม
“ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์”
สำหรับข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของโครงการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์” จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาระดับ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และเพื่อแสวงหาแนวทางในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ โดยที่ท่านผู้ตอบเป็นบุคคลที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างสูงต่อการพัฒนาแนวทางในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ **ข้อมูลที่ได้จะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ จะไม่มีส่วนใดแสดงชื่อท่านและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน** ข้อมูลจะถูกวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้น จึง**ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด** สำหรับแบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 6 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมต่าง ๆ
ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในงาน
ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
(โปรดทำเครื่องหมาย √ หรือกรอกข้อมูลลงในช่องว่าง)

1. เพศ [ ] 1) ชาย [ ] 2) หญิง

2. อายุ ..... **ปี** ..... **เดือน**

3. อายุราชการ ..... **ปี** ..... **เดือน**

4. สถานภาพ [ ] โสด [ ] สมรส [ ] หม้าย/หย่าร้าง [ ] แยกกันอยู่

5. บุตร [ ] ไม่มี [ ] มี [บุตรโดยกำเนิด/บุตรบุญธรรม/บุตรเดิมของคู่สมรส]

6. ประเภทและระดับตำแหน่ง

1) ประเภทวิชาการ ระดับ [ ] 1.1 ปฏิบัติการ [ ] 1.2 ชำนาญการ [ ] 1.3 ชำนาญการพิเศษ
2) ประเภททั่วไป ระดับ [ ] 2.1 ปฏิบัติงาน [ ] 2.2 ชำนาญงาน [ ] 2.3 อาวุโส

7. กอง/กลุ่ม/สำนัก

[ ] 1) กลุ่มตรวจสอบภายใน [ ] 2) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร [ ] 3) สำนักงานเลขานุการกรม
[ ] 4) กองกฎหมาย [ ] 5) กองทัณฑปฏิบัติ [ ] 6) กองทัณฑวิทยา
[ ] 7) กองบริการทางการแพทย์ [ ] 8) กองบริหารการคลัง [ ] 9) กองบริหารทรัพยากรบุคคล
[ ] 10) กองพัฒนาพฤตินิสัย [ ] 11) กองมาตรฐานการปฏิบัติต่อผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์
[ ] 12) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน [ ] 13) สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์
[ ] 14) สำนักผู้ตรวจราชการกรม [ ] 15) กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างที่**ตรงกับความเป็นจริง**มากที่สุด

ที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
1.	ท่านมีปัจจัย 4 อย่างเพียงพอ (อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค)					
2.	กอง/กลุ่ม/สำนัก/ศูนย์ของท่านมีนโยบายการบริหารงานภายในที่ชัดเจน					
3.	ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม					
4.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีน้ำใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
5.	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำปรึกษาในเรื่องงานแก่ท่านได้					
6.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
7.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา					
8.	ส่วนกลางกรมราชทัณฑ์มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีต่อการทำงาน เช่น มีความสะอาด มีอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ เป็นต้น					

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างที่**ตรงกับความเป็นจริง**มากที่สุด (ต่อ)

ที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
9.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ					
10.	งานของท่านมีความมั่นคงในอาชีพ					
11.	งานของท่านมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
12.	สังคมภายนอกยอมรับอาชีพของท่านว่ามีเกียรติ มีศักดิ์ศรี					
13.	ท่านภาคภูมิใจในตัวเอง ศรัทธาในตนเอง เห็นว่าตน มีคุณค่า					
14.	ความสำเร็จในงานของท่านทำให้ท่านเกิด ความภาคภูมิใจและเป็นแรงผลักดันให้ท่านทำงานต่อไป					
15.	ผู้อื่นยอมรับความสามารถของท่าน					
16.	งานของท่านเป็นงานที่สำคัญ					
17.	ท่านมีอำนาจตัดสินใจในงานของตัวเองเพื่อให้บรรลุ ตามเป้าหมาย					
18.	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การเป็นผอ./ หัวหน้างาน กอง/กลุ่ม/สำนัก/ศูนย์ เป็นต้น					
19.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ไปศึกษาหาความรู้เพิ่ม เติม เช่น ฝึกอบรม สัมมนา หรือลาศึกษาต่อ เป็นต้น					
20.	งานของท่านมีความน่าสนใจ ท้าทายความสามารถ					
21.	งานของท่านทำให้ท่านพบจุดมุ่งหมายในการดำรงชีวิต					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมต่าง ๆ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างที่ตรงกับ**ระดับความพึงพอใจ**ของท่านมากที่สุด

ที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
	สวัสดิการ					
1.	สถานที่ออกกำลังกายที่กรมราชทัณฑ์จัดให้					
2.	การตรวจร่างกายประจำปี					
3.	การจัดบริการฉีดวัคซีนไข้หวัดใหญ่ประจำปี					
4.	การจัดบริการตรวจวัดสายตา					
5.	การแจกผ้าตัดเครื่องแบบ หรือเสื้อให้กับเจ้าหน้าที่ในกอง/กลุ่ม					
6.	สินค้าของบุคคลภายนอกที่นำมาจำหน่ายในโรงอาหารมีความหลากหลาย และราคาย่อมเยา					
7.	การจัดให้มีห้องสมุด เพื่อศึกษาค้นคว้า					
8.	การให้ความช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับความเดือดร้อนต่าง ๆ เช่น เจ้าหน้าที่ที่ประสบภัยพิบัติ ได้รับอุบัติเหตุจากการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น					
	กิจกรรม					
9.	กิจกรรมทำบุญในวันสำคัญทางศาสนา					
10.	การบริจาคโลหิต					
11.	การจัดงานเลี้ยงเจ้าหน้าที่ตามเทศกาลต่าง ๆ เช่น งานปีใหม่ งานเกษียณอายุ เป็นต้น					
12.	แจกของที่ระลึกในเทศกาลต่าง ๆ เช่น เทศกาลปีใหม่ เทศกาลสงกรานต์ เป็นต้น					
13.	การจัดกิจกรรมเฉลิมฉลองเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเหมาะสม					
	ด้านอื่น ๆ					
14.	การจัดฝึกอบรม หรือส่งเจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรม					
15.	นโยบายการเหลื่อมเวลาทำงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนเวลาทำงาน					
16.	นโยบาย “Work form Home” หรือการปฏิบัติงานในที่พัก					

แบบสอบถามสวัสดิการที่ควรได้รับการจัดสรรเพิ่มเติม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับความต้องการของท่านมากที่สุด **(เลือกได้ 5 ข้อ)**

[ ] การตรวจสุขภาพทุก 6 เดือน
[ ] การดูแลเอาใจใส่ด้านสุขภาพจิต
[ ] ศูนย์รับเลี้ยงเด็ก
[ ] การจัดสรรที่พักให้แก่เจ้าหน้าที่
[ ] อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ
[ ] ห้องดนตรี/คาราโอเกะ
[ ] Play Zone เช่น เกมคอมพิวเตอร์ เครื่องเล่นเกม Boardgame เป็นต้น
[ ] Relax Zone ไว้เป็นมุมที่นอนให้พักผ่อน
[ ] มุมคาเฟ่ เครื่องดื่ม ชา กาแฟและเบเกอรี่ พร้อมที่นั่ง
[ ] ห้องสปา นวดแผนไทย
[ ] ห้องละหมาด
[ ] โซนสำหรับผู้ที่สูบบุหรี่
[ ] การพัฒนาระบบการทำงานให้ทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ และสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่อง Printer เครื่องแฟกซ์ โทรศัพท์ เป็นต้น
[ ] การเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษ (โปรดระบุ ..... บาท)

ความต้องการสวัสดิการอื่น ๆ โปรดระบุ

1. .....
2. .....
3. .....
4. .....
5. .....

ส่วนที่ 4 แบบสอบความยึดมั่นผูกพันในงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างที่**ตรงกับตัวท่าน**มากที่สุด

ที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
1.	ท่านมีพลังในการทำงาน					
2.	ท่านรู้สึกอยากไปทำงาน เมื่อตื่นขึ้นมาในตอนเช้า					
3.	ท่านไม่ท้อถอยแม้ว่าจะเผชิญกับปัญหาในการทำงาน					
4.	ท่านยอมสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานของท่านประสบความสำเร็จ					
5.	ท่านภาคภูมิใจกับงานที่ทำ					
6.	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำนั้นท้าทาย					
7.	ท่านมีความสุขกับงานที่ทำ					
8.	ท่านรู้สึกว่าเวลาผ่านไปรวดเร็วเมื่อลงมือทำงาน					
9.	ท่านรู้สึกว่ายากที่จะถอนตัวออกมาเมื่อลงมือทำงานแล้ว					
10.	ท่านอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ					

ส่วนที่ 5 แบบสอบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างที่**ตรงกับตัวท่าน**มากที่สุด

ที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
1.	ท่านสามารถแบ่งเวลาระหว่างงานกับการดำเนินชีวิตในบทบาทอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
2.	ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญระหว่างงานกับการดำเนินชีวิตในบทบาทอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
3.	ท่านยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของกรมราชทัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน					
4.	ท่านยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของกรมราชทัณฑ์แม้จะไม่เกี่ยวข้องกับงาน					
5.	ท่านทำงานได้ดี โดยที่ท่านก็มีเวลาดูแลครอบครัวได้ดีด้วย					
6.	ท่านสามารถทำงานให้แล้วเสร็จในเวลางาน ถึงแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายมีจำนวนมาก					
7.	ท่านสามารถทำงานให้แล้วเสร็จในเวลางาน ถึงแม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายยากเกินความสามารถ					
8.	ท่านสามารถปรับตัวต่อชั่วโมงการทำงานที่เพิ่มขึ้นได้					
9.	ท่านสามารถหาวิธีผ่อนคลายได้เมื่อมีแรงกดดันจากที่ทำงาน					

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ตามแนวทางของท่าน

1. .....
2. .....
3. .....
4. .....
5. .....

หมายเหตุ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง ความสามารถ และความพึงพอใจของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่มีต่อการกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการทำงานกับกิจกรรมที่นอกเหนือจากการทำงาน

ขอขอบพระคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

การประเมินผลข้อมูลและความเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม สำหรับข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	38	97.4
	Excluded[a]	1	2.6
	Total	39	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	N of Items		
.884	56		

การประเมินผลข้อมูลและความเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม สำหรับข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน กรมราชทัณฑ์

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	33	97.1
	Excluded[a]	1	2.9
	Total	34	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	N of Items		
.957	65		

บรรณานุกรม

กรมราชทัณฑ์. (2549). **ความพึงพอใจด้านสวัสดิการและการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์**. (รายงานการศึกษา, สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานราชทัณฑ์, กรมราชทัณฑ์)

กรมราชทัณฑ์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล. (2562). **รายงานการศึกษา "การบริหารจัดการบุคลากรกรมราชทัณฑ์ที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม".**

กรมราชทัณฑ์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. (2562). **แผนปฏิบัติราชการกรมราชทัณฑ์ พ.ศ. 2563-2565**.

กรัณฑรักข์ เติมวิทย์ขจร. (2553). **คุณลักษณะงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง.** (วิทยานิพนธ์, วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2559). **การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กัลยา วานิชย์บัญชา และ ฐิตา วานิชย์บัญชา. (2561). **การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล**. พิมพ์ครั้งที่ 31. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.

กาญจน์นภา ฉวีรักษ์. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันโรคทรวงอก.** (วิทยานิพนธ์, สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)

จันทร์ทร ปานคล้ำ. (2557). **การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.** (วิทยานิพนธ์, ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร)

ชนิดา ใจโปร่ง. (2545). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทัณฑสถานหญิง ศึกษาเฉพาะกรณีทัณฑสถานหญิงกลาง กรุงเทพมหานคร**. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร)

ชวิน ศิลาพันธ์. (2563). **ทุนทางวิจัย ภาวะผู้นำที่แท้จริง จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความร่วมมือของข้าราชการราชทัณฑ์ในเรือนจำพิเศษ ในเขตกรุงเทพมหานคร.** (วิทยานิพนธ์, วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)

ชูชัย สมิทธิไกร. (2557). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดาริน ปฏิเมธีภรณ์. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร.** (สารนิพนธ์, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ)

เถลิงศักดิ์ อินทรสร. (2554). **แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.** (วิทยานิพนธ์, ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร)

นุรฟิตตรี เจ๊ะอาแว. (2559). **ภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในที่ทำงาน สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่).** (วิทยานิพนธ์, วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)

บุญชม ศรีสะอาด. (2535). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). **เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย**. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกูล และสุภาพ ฉัตราภรณ์. (2555). **การออกแบบการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาต. (2549). **Work-Life Balance**. (หนังสือพิมพ์ผู้จัดการรายสัปดาห์ (HR Section))

ภาวิณี เพชรสว่าง. (2559). **ความผูกพันต่องาน.** (วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ปีที่ 36 ฉบับที่ 1)

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2562). **จิตวิทยาองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรัญญา ดุษดี. (2560). **วัฒนธรรมองค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความผาสุกของพนักงานกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง.** (วิทยานิพนธ์, วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)

วิทยา อินทร์สอน. (2563). **แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม (Online).** http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=773&section=30&issues=74

ศศิธร เหล่าเท้ง และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2557). **อิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ ที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน.** Viridian E-Journal 7, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2557): 988.

ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี. (2556). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด.

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). (2562). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life) (Online).** https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life.

สราวลี แซงแสวง. (2559). **คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y.** (สารนิพนธ์, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2556). **การใช้สถิติในงานวิจัยอย่างถูกต้องและได้มาตรฐานสากล.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.

สุดารัตน์ สีล้ง. (2560). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา.** (การศึกษาค้นคว้าอิสระ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา)

สุภา เข็มแข็งปรีชานนท์, ระวี สัจจโสภณ และศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ. (2563). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.** (วารสารสังคมศาสตร์วิจัย ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2563)

สุวชิรา ศิริเจริญ. (2550). **ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ช่วยส่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากรภาครัฐ กรณีศึกษา กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.** (สารนิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2560). **การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม: เทคนิควิธีและการนำไปสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ.

หทัยทิทย์ ลิ้วสงวนกุลธร. (2555). **ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก.** (วิทยานิพนธ์,บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย)

อทิตยา เล็กประทุม. (2562). **แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและความผูกผันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง.** (วารสารสังคมศาสตร์และมนุษย์ ปีที่ 46 ฉบับที่ 1)

อรพินทร์ ชูชม. (2557). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครู**. (รายงานการวิจัย, สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ)

Dex, S. & Bond, S. (2005). Measuring work-life balance and its covariates. **Work Employment Society**, *19*(9), p. 627-636.

Gallup. (2013). **State of the global workplace**. Washington DC: The Gallup Headquarters.

Herzberg F. (1959). **The motivation to work**. New York: John Wiley and Sons.

Kaeodumkoeng, K. *et al*. (2014a). **Being a Wellness Organization, Becoming a Happy Workplace**. 2nd ed. Bangkok: The Faculty of Public Health, Mahidol University. (In Thai)

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). **Job burnout**. Annual Review of Psychology, *52*, 397-422.

May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). **The psychological conditions of meaningfulness, safety and avail ability and the engagement of the human spirit at work.** Journal of Occupational and Organizational Psychology, *77*, 11-73.

Noor, M. N. (2011). **Work-Life Balance and Intention to Leave among Academics in Malaysian Public Higher Education Institutions**. (International Journal of Business and Social Science Volume 2 Issue 11)

Schaufeli, W. B., et al. (2002). **The measurement of engagement and burn out: A two-sample confirmatory factor analytic approach.** Journal of Happiness Studies, *3*, 71-93.

Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004). **UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE Preliminary Manual. (Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University)**

Wood, J. *et al.* (2020). **The Relationship Between Work Engagement and Work–Life Balance in Organizations**: A Review of the Empirical Research. (Human Resource Development Review Volume 19 Issue 3)

Znidarsic, J. & Maric, M. (2018). **Relationship Between Work–Life Balance and Work Engagement Among Higher Education Lecturers**. (2018 Symorg International Symposium)