

## สรุปรายงานผลการศึกษา

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

### ๑. ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน กรมราชทัณฑ์

ข้อมูลทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุตั้งแต่ ๔๐ - ๕๐ ปี อายุราชการ ตั้งแต่ ๑ - ๕ ปี มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันและไม่มีบุตร เป็นข้าราชการประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และข้าราชการประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน และส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ฝ่ายบริหารทั่วไป และปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ทั่วไป

โดยกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมมากที่สุด ๕ อันดับแรก คือ

- ๑) การเพิ่มค่าตอบแทนเวรรักษาการณ์
- ๒) การสนับสนุนเครื่องแบบปีละ ๒ ชุด
- ๓) การเพิ่มค่าเสี่ยงภัย
- ๔) การสนับสนุนอาหารให้ครบ ๓ มื้อ แก่เจ้าหน้าที่เวรรักษาการณ์
- ๕) การจัดสรรบ้านพักให้เพียงพอ

ระดับของตัวแปร พบว่า ตัวแปรตาม คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง สำหรับตัวแปรอิสระ พบว่า แรงจูงใจในภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้านในภาพรวม อยู่ในระดับสูง และความยึดมั่นผูกพันในงานในภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก

การทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้าน และความยึดมั่นผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยแรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้าน และความยึดมั่นผูกพันในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการเพิ่มเติม สามารถสรุปได้ ดังนี้

๑) ด้านที่พักของทางราชการ : ควรจัดสรรบ้านพักให้เพียงพอพร้อมทั้งดูแลความสะอาดและความสมบูรณ์ของบ้านพัก

๒) ด้านความสะอาดของสถานที่ทำงาน : ควรให้ความสำคัญในการดูแลความสะอาด ความสะอาดของส้วม และความเป็นระเบียบของห้องพักรับรอง ความสะอาดของห้องน้ำ ห้องอาบน้ำของเจ้าหน้าที่ ความสะอาดของน้ำประปา จัดทำห้องน้ำและความสะอาดของห้องน้ำสำหรับป้อมรักษาการณ์

๓) ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน : ควรได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีรางวัลตอบแทนการปฏิบัติงาน หมุนเวียนงาน มอบหมายงานให้เท่าเทียมกัน และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล

๔) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก : ควรจัดทำมุมสำหรับให้เจ้าหน้าที่พักผ่อนหย่อนใจ สร้างหลังคาของสถานที่จอดรถ ห้องพักผ่อน อาบน้ำ แต่งตัว สำหรับผู้ที่พักแรม มีห้องออกกำลังกายสำหรับเจ้าหน้าที่ที่เข้าเวร ห้องหรือสถานที่ออกกำลังกายของเจ้าหน้าที่ ห้องรับรองสำหรับบุคคลภายนอก และจัดรถรับ-ส่งเจ้าหน้าที่มาทำงานและเข้าเวรรักษาการณ์

๕) ด้านความพร้อมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน : ควรมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานเรือนจำ จัดหาอุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ จัดหาอุปกรณ์สำหรับควบคุมผู้ต้องขังและวิทยุสื่อสารที่เพียงพอ จัดสรรงบประมาณสำหรับซ่อมแซมอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ

๖) ด้านค่าตอบแทน : ควรเพิ่มค่าตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการ (ค่าเวร) และค่าเสี่ยงภัย เพิ่มค่าเสี่ยงภัยกรณีพิเศษ เช่น ค่าเสี่ยงภัยของพัศดีเวร เพิ่มค่าตอบแทนเพิ่มเติม เช่น ค่าตอบแทนวิชาชีพเฉพาะ หรือค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านการพัศดี โดยค่าเสี่ยงภัยไม่ต้องนับชั่วโมงการปฏิบัติงานใกล้ชิดผู้ต้องขัง มีค่าตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงานต่างภูมิภาค ค่าตอบแทนเบี้ยกนดาร์ หรือค่าครองชีพรายเดือน

๗) ด้านความเท่าเทียมของสวัสดิการระหว่างเรือนจำต่างๆ : ควรจัดอาหารเที่ยงหรืออาหารให้ครบ ๓ มื้อ จัดอาหารที่มีคุณภาพและมีปริมาณที่เพียงพอต่อการบริโภค จัดสวัสดิการเครื่องอุปโภคบริโภคในทุกเรือนจำ แจกรองเท้าทำงานปีละ ๑ คู่ แจกรองเท้าบูทสำหรับฤดูฝน แจกผ้าตัดเครื่องแบบ

๘) ด้านกองทุนและการเงิน : ควรจัดกองทุนกู้ยืม ขยายวงเงินกู้ของสหกรณ์ออมทรัพย์ การกู้ยืมฉุกเฉินดอกเบี้ยต่ำที่เรือนจำ เพิ่มวงเงินกู้ในเรือนจำ กองทุนออมทรัพย์เพื่อวัยเกษียณ มีเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยปลอดดอกเบี้ย ๑๕ ปี ยกเว้นดอกเบี้ยเงินกู้ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) จัดทำประกันชีวิตและประกันสุขภาพให้แก่เจ้าหน้าที่ หรือจัดทำประกันกลุ่ม

๙) ด้านการส่งเสริมสุขภาพ : ควรตรวจประเมินสุขภาพจิตและร่างกายของเจ้าหน้าที่ทุกๆ ๖ เดือน และตรวจประเมิน COVID-19 ทุก ๑๔ วัน

๑๐) ด้านการพัฒนาตนเอง : ควรจัดสื่อการเรียนรู้ซึ่งมีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ หลักสูตรการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน นำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการศึกษาหรือฝึกอบรม ส่งเสริมการศึกษา ฝึกอบรม และกิจกรรมศึกษาดูงานหน่วยงานภายนอก

๑๑) ด้านกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ : ควรจัดกิจกรรมที่มีครอบครัวเจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมด้วย จัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และกับหน่วยงานภายนอก และจัดกิจกรรมท่องเที่ยวและนันทนาการ

๑๒) ด้านครอบครัวเจ้าหน้าที่ : ควรจัดให้เจ้าหน้าที่ย้ายกลับภูมิลำเนา มีการส่งเสริมให้ครอบครัวมีรายได้เสริม การตรวจสุขภาพให้แก่ครอบครัวของเจ้าหน้าที่ จัดสนามเด็กเล่นให้ลูกเจ้าหน้าที่ สร้างศูนย์เด็กเล็กของเรือนจำ มีห้องหรือสถานที่ออกกำลังกายให้ครอบครัวถึงครอบครัวเจ้าหน้าที่ เงินช่วยเหลือบุตรเจ้าหน้าที่ ทุนเรียนดี จัดรถรับ-ส่งนักเรียน

๑๓) ด้านการบริหารงานของกรมราชทัณฑ์ : ควรจัดแบ่งหรือกระจายงบประมาณเพื่อจัดสวัสดิการให้แก่เรือนจำที่มีรายได้น้อย จัดสรรอัตราค่าจ้างให้เพียงพอ เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่เก่าได้ย้ายกลับภูมิลำเนา แทนการให้เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ได้บรรจุตามภูมิลำเนาของตนเอง เพิ่มวันลากรณีพิเศษ เช่น ลาดูแลบิดามารดาที่เจ็บป่วยครั้งละ ๑๕ วัน วันหยุดพิเศษของกรมราชทัณฑ์ เป็นต้น ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ออกมาตรการการเข้าเวรเป็นกะหรือผลัดๆ ละ ๘ ชั่วโมง อบรมสร้างจิตสำนึกที่ดีแก่เจ้าหน้าที่ มีสวัสดิการด้านอาวุธปืน ผ่อนอาวุธปืน จำหน่ายเครื่องหมายและรองเท้าปฏิบัติงานที่มีคุณภาพดี

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สามารถสรุปได้ ดังนี้

๑) ข้อเสนอแนะต่อนโยบายกรมราชทัณฑ์ : ควรกำหนดนโยบายที่ให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพของครอบครัวเจ้าหน้าที่เป็นลำดับแรก เพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอ แทนการตอบแทนที่เป็นเงินสรรหาบุคลากรที่รักในอาชีพราชทัณฑ์ สนับสนุนข้าราชการย้ายกลับภูมิลำเนา เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและสร้างความสุขให้ครอบครัว นอกจากนี้ ในการพิจารณาเลื่อนระดับควรคำนึงถึงผู้ที่รับราชการมานานหรือประสบการณ์ในงานสูง และวางระบบอาวุโสให้ชัดเจนเป็นมาตรฐาน สร้างค่านิยมความเคารพกันตามลำดับอาวุโส กำหนดเกณฑ์การเลื่อนระดับที่เป็นธรรมและระยะเวลาในการดำเนินการไม่ควรใช้เวลาเกิน ๓ เดือน มีกระบวนการดำเนินการทางวินัยที่เป็นธรรม เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมโดยตรงในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ควรสร้างโอกาสและความเท่าเทียมในสายความก้าวหน้าให้แก่ข้าราชการต่างประเภท

นอกจากนี้ควรกำหนดเกณฑ์เกี่ยวกับค่าตอบแทนต่างๆ โดยไม่ต้องนับชั่วโมงการปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้ต้องขัง เพิ่มค่าตอบแทนให้เท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม กำหนดอัตราค่าเสี่ยงภัยแยกตามประเภทของเรือนจำ ลดความเหลื่อมล้ำระหว่างค่าตอบแทนสายงานแพทย์กับผู้คุม กำหนดชั่วโมงการทำงานและกรอบอัตรากำลังโครงสร้างเวรรักษาการณ์ของเรือนจำให้เหมาะสม พิจารณาการทำงานเป็นผลัดหรือกะ นโยบายเพิ่มวันหยุดให้แก่ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน เพิ่มสัดส่วนเงินปันผลจากการทำงานผู้ต้องขังให้เจ้าหน้าที่เป็นร้อยละ ๕๐ อีกทั้งปลูกฝังหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จิตสาธารณะ การให้บริการ ความเสียสละ ความภาคภูมิใจในอาชีพ ความรักความผูกพันที่มีต่อองค์กร แก่ข้าราชการบรรจุใหม่ พร้อมทั้งให้ความสำคัญแก่ความปลอดภัย สุขภาพกาย และสุขภาพใจของเจ้าหน้าที่

กรมราชทัณฑ์ควรกำหนดมาตรฐานการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เรือนจำทุกแห่งถือปฏิบัติเหมือนกัน จัดทำและประเมินผล SOP ด้านสวัสดิการเจ้าหน้าที่ของกรมราชทัณฑ์อย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งจัดสวัสดิการระหว่างเรือนจำให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน มีการศึกษา model การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังของประเทศที่พัฒนาแล้วมาประยุกต์ใช้ในบริบทงานราชทัณฑ์ไทย เพื่อลดความแออัดในเรือนจำ ควรลดบทบาทงานราชทัณฑ์ที่มีใช้บทบาทงานของเรือนจำลง นอกจากนี้นโยบายการบริหารงานควรมีความต่อเนื่องกัน แม้จะเปลี่ยนผู้บริหาร มีการปรับใช้สื่อดิจิทัลมาช่วยในการประสานงานหรือการทำงานมากยิ่งขึ้น

๒) ข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานของเรือนจำ : ผู้บัญชาการเรือนจำต้องเป็นแบบอย่างที่ดี เปิดโอกาส และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ควรบริหารงานด้วยความยุติธรรม รับฟังข้อมูลด้วยใจเป็นกลาง ประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วยความเป็นธรรมตามผลการปฏิบัติงานจริง มีความชัดเจนในนโยบายหรือข้อสั่งการต่างๆ รวมถึงสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเรื่องการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ นอกจากนี้ผู้บัญชาการเรือนจำควรรู้เท่าทันและนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยเหลือในการปรับกระบวนการ สนับสนุนการเข้าร่วมฝึกอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ โดยผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม เมื่อมีโอกาสควรให้คำชมเชย ให้กำลังใจ และใส่ใจดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งควรให้ความสำคัญกับทุกงานอย่างเท่าเทียมกัน มอบหมายงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล จัดระบบหมุนเวียนงาน เช่น เวียนงานทุก ๒ ปี เพื่อให้ข้าราชการได้เรียนรู้งานที่หลากหลาย จัดสรรอัตรากำลังแต่ละฝ่ายให้สอดคล้องกับปริมาณงานดูแลคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่และเตรียมความพร้อมด้านอัตรากำลัง อาคารสถานที่ อุปกรณ์สำนักงาน นอกจากนี้เรือนจำควรจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย กิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีม กีฬานันทนาการ อบรม สัมมนา ท่องเที่ยวร่วมกัน ลดการจัดกิจกรรมนอกเวลาราชการ หากมีใช้ภารกิจเร่งด่วนจริงๆ และจัดกิจกรรมที่ครอบครัวของเจ้าหน้าที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมด้วย

๓) ข้อเสนอแนะต่อตัวบุคคลของข้าราชการราชทัณฑ์ : ควรนำหลักธรรมมาใช้ในการทำงาน เช่น การคิดแบบปล่อยวาง ปฏิบัติธรรม นั่งสมาธิก่อนนอน เดินสายกลางไม่ตั้งหรือหย่อนเกินไป มองโลกในแง่ดี บำเพ็ญทาน รักษาศีล เป็นต้น นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต เพื่อไม่ให้เป็นที่สิ้นใจกันตัว รู้จักการบริหารเงิน ปรับเปลี่ยนความคิดให้สอดคล้องกับจิตวิญญาณ ความเป็นข้าราชการราชทัณฑ์ ให้คิดว่าที่ทำงานก็เหมือนบ้าน หักพักระหว่างทำงานโดยการเดินตรวจตรา ออกกำลังกายพร้อมผู้ต้องขังครั้งละ ๓๐ นาที ทำงานด้วยความสนุก เพื่อสร้างสมดุลให้ตนเองกับครอบครัว แยกเวลางานกับครอบครัวให้ได้ ไม่ควรนำงานกลับไปทำที่บ้าน หาเวลาในการออกกำลังกาย ท่องเที่ยว นัดพบเพื่อนฝูง

## ๒. ข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์

ข้อมูลทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุตั้งแต่ ๔๐ - ๔๙ ปี อายุราชการตั้งแต่ ๑ - ๙ ปี มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันและไม่มีบุตร เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการ และข้าราชการประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน และส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ สังกัดกลุ่มตรวจสอบภายในและสำนักงานเลขานุการกรม

โดยกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมมากที่สุด ๕ อันดับแรก คือ

- ๑) การจัดสรรที่พักให้แก่เจ้าหน้าที่
- ๒) การตรวจสอบสุขภาพทุก ๖ เดือน
- ๓) การพัฒนาระบบการทำงานให้ทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ และสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องPrinter เครื่องแฟกซ์ โทรศัพท์ เป็นต้น
- ๔) การเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษ
- ๕) มุมกาแฟ เครื่องดื่ม ชา กาแฟและเบเกอรี่ พร้อมทั้งนั่ง

ระดับของตัวแปร พบว่า ตัวแปรตาม คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง สำหรับตัวแปรอิสระ พบว่า แรงจูงใจในภาพรวม มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้าน ในภาพรวม และความยึดมั่นผูกพันในงานในภาพรวม อยู่ในระดับสูง

การทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้าน และความยึดมั่นผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการ ส่วนกลางกรมราชทัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ โดยแรงจูงใจและความยึดมั่นผูกพันในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการเพิ่มเติม สามารถสรุปได้ ดังนี้

- ๑) ด้านที่พักของทางราชการ และสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีพ : ควรจัดสรรที่พักให้แก่เจ้าหน้าที่ส่วนกลางกรม และที่พักสำหรับเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ซึ่งไม่สามารถ เบิกค่าเช่าบ้านได้ หรือให้เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่เบิกค่าเช่าบ้านได้ จัดเครื่องอุปโภคบริโภครายเดือน เช่น ข้าวสาร ไข่ น้ำมันพืช เป็นต้น ให้เท่าเทียมกับเรือนจำ มีสวัสดิการตัดเครื่องแบบให้เจ้าหน้าที่ ลดราคา สินค้าร้านสวัสดิการ สวัสดิการอาหารกลางวันฟรีเช่นเดียวกับกระทรวงกลาโหม หรือส่วนลดค่าอาหาร กลางวัน ค่าเครื่องดื่มให้แก่ข้าราชการส่วนกลางกรม

๒) ด้านความสะอาด สิ่งอำนวยความสะดวก และความพร้อมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน : ควรปรับปรุงห้องน้ำใหม่ทั้งหมด ติดเครื่องปรับอากาศในโรงอาหาร ให้ความสำคัญกับความสะอาดของสถานที่ทำงาน ควรมีการกำจัดหนูเป็นประจำ สร้างหลังคาของสถานที่จอดรถ ปรับปรุงห้องออกกำลังกาย สร้างลานกีฬา สถานที่ออกกำลังกาย มีบริการรถรับ-ส่งเจ้าหน้าที่มาทำงานหรือรับจากท่าอากาศยาน สถานีรถไฟ มายังกรมราชทัณฑ์ และจัดสรรอุปกรณ์สำนักงานให้เจ้าหน้าที่เบิกใช้ระหว่างที่ต้องปฏิบัติงานภายในที่พัก เช่น คอมพิวเตอร์พกพา แท็บเล็ต เป็นต้น

๓) ด้านค่าตอบแทน และกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ : ควรเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษของเจ้าหน้าที่ส่วนกลางให้เหมือนหน่วยงานอื่นในกระทรวงยุติธรรมโดยไม่ต้องเป็นสายวิชาชีพเฉพาะ หรือเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษของเจ้าหน้าที่ส่วนกลาง มีโบนัส นอกจากนี้ควรมีค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการตามการลงเวลาจริง และจัดกิจกรรมกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ภายในส่วนกลางกรม เพื่อสร้างความรู้รักและความสามัคคี

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สามารถสรุปได้ ดังนี้

๑) ข้อเสนอแนะต่อนโยบายกรมราชทัณฑ์ : ควรเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ในส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ให้เพียงพอและสอดคล้องกับภาระงาน ควรจัดมุมผ่อนคลายในส่วนกลางกรม หรือสวัสดิการอื่นๆ โดยศึกษาเพิ่มเติมจากภาคเอกชน หรือเปิดเพลงเบาๆ ระหว่างพักเที่ยง เพื่อผ่อนคลายความเครียดของเจ้าหน้าที่ ควรให้ความสำคัญกับสุขอนามัยและสุขภาพจิตที่ดี ให้ความเอาใจใส่ในทุกระดับ ลดความเหลื่อมล้ำระหว่างบุคคล และสนับสนุนความสัมพันธ์แบบพี่น้องมากกว่านายกับลูกน้อง ควรจัดให้มีจิตแพทย์มาให้คำปรึกษาหรือประเมินสุขภาพจิตของเจ้าหน้าที่ เพื่อลดความเครียดในชีวิต นอกจากนี้ควรจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลตามช่วงอายุ เช่น สวัสดิการอาหารกลางวัน ที่พักหรือค่าเช่าบ้าน สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ ค่าตัดเครื่องแบบ ทู่นสนับสนุนการศึกษาบุตร เป็นต้น ควรเปิดโอกาสให้มีโอกาสย้ายกลับภูมิลำเนา สนับสนุนให้นาระบบการทำงานแบบดิจิทัลมาใช้ในการทำงานอย่างจริงจัง และจัดสรรเครื่องสำรองไฟให้เพียงพอ และแก้ไขปัญหาสัญญาณ WIFI ไม่เสถียร และควรกำหนดให้มีค่าตอบแทนพิเศษสำหรับเจ้าหน้าที่ส่วนกลางกรม และการให้ผู้รักษาการในตำแหน่งอยู่ตรงตามต้นสังกัดจริง

๒) ข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานของกอง : ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานและเฉลี่ยจำนวนงานให้เหมาะสมกับวิทยฐานะ ความรู้ ความสามารถของบุคคล พร้อมทั้งจัดหาอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการทำงานให้เพียงพอ เสริมสร้างพลังบวก และความสามัคคีให้แก่เจ้าหน้าที่ ควรติดต่อนอกเวลาราชการเท่าที่จำเป็น โดยเฉพาะทางแอปพลิเคชัน Line หลีกเลี่ยงการก้าวล่วงสิทธิและเวลาส่วนบุคคล รวมทั้งการบังคับให้มาทำงานที่ไม่สำคัญเร่งด่วนจริงๆ ในวันหยุดราชการ ควรสนับสนุนกิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามกรอบนโยบายที่วางไว้ และลดการแทรกแซงงานอื่นที่เกินความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๓) ข้อเสนอแนะต่อตัวบุคคลของข้าราชการราชทัณฑ์ : ควรปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในกฎระเบียบ คุณธรรม และจริยธรรม ปลูกฝังความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน ยึดหลักทางสายกลาง ให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัวและการทำงานควบคู่กัน สร้างสมดุลให้ตนเองกับครอบครัว แยกเวลางานกับครอบครัวให้ได้